



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



Erasmus+

The 2016-1-ES01-KA204-025210 project has been funded with support from the European Commission and the Spanish National Agency of the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the authors, and the funding organisations cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

empowering LTU older workers  
through coaching & personal branding

## EMPOWERING LTUs

### Empowering long-term unemployed older workers through coaching & personal branding

**Parte 2: Manuale delle Strategie e degli Strumenti Didattici utili per Aiutare  
i Disoccupati di Lunga Durata a Ritornare nel Mercato del Lavoro.**



## Modulo 4

### Competenze, capacità personali, lavoro di squadra, fiducia in se stessi

*“Nutri i tuoi sogni, in modo che le tue paure muoiano di fame”*

Anonimo





## Contenuti

INTRODUZIONE.....	11
1. PROFILO DEL DISOCCUPATO OVER 45 .....	12
2. LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE NELLE PERSONE OVER 45.....	14
LAVORO DI SQUADRA .....	15
FIDUCIA IN SE STESSI.....	19
MOTIVAZIONE.....	24
ORGANIZZAZIONE E PIANIFICAZIONE DELLA RICERCA DI LAVORO .....	27
FLESSIBILITÀ.....	29





## Copyright dei materiali didattici

Questi materiali didattici sono stati sviluppati nell'ambito del progetto "EMPOWERING LTU's Older Workers through Coaching and Personal Branding".

I materiali non hanno nessun vincolo per il loro utilizzo e sono disponibili per chiunque ne sia interessato.



## INTRODUZIONE

Questo modulo mira a **fornire linee guida e strumenti specifici per lavorare sullo sviluppo delle competenze chiave dei disoccupati di età superiore a 45 anni**. Contrariamente all'approccio classico e tradizionale delle sessioni individuali di orientamento al lavoro, cerchiamo qui di comunicare la necessità del lavoro di squadra, come strumento fondamentale per condividere conoscenze e sviluppare competenze chiave per migliorare l'occupabilità.

Questo modulo è una guida per migliorare la qualità degli interventi rivolti ai disoccupati di età superiore a 45 anni, attraverso la formazione in alcune competenze chiave e proponendo azioni che li possano aiutare a tornare al lavoro. Le competenze scelte sono: **Lavoro di squadra, Fiducia in sé stessi, Motivazione, Organizzazione e pianificazione della ricerca di lavoro e Flessibilità**.

Per ogni competenza vengono fornite risorse specifiche per la formazione di persone di età superiore a 45 anni. Viene anche presentata una discussione sul perché lo sviluppo di queste competenze in questo particolare gruppo di utenti è diverso rispetto ad altri. Per ciascuna competenza vengono infine proposte conclusioni e raccomandazioni per ulteriori approfondimenti.



## 1. PROFILO DEL DISOCCUPATO OVER 45

I disoccupati di età superiore a 45 anni sono particolarmente vulnerabili. Le innovazioni industriali, la ristrutturazione dei posti di lavoro, l'instabilità occupazionale e la tendenza al lavoro temporaneo, anziché un lavoro stabile, stanno causando a molte persone che pur vantano una lunga esperienza lavorativa la perdita del posto di lavoro, e rendono più difficile il loro reinserimento nel mercato del lavoro.

Anche se non possiamo parlare di un profilo ben definito dei disoccupati di età superiore a 45 anni, ci sono però alcune **caratteristiche prevalenti**.

La caratteristica principale è che si tratta di persone che hanno lavorato in tutto o in gran parte della loro vita professionale nella **stessa azienda, svolgendo per anni gli stessi compiti e funzioni** e che sono quindi poco qualificati, conoscono a malapena l'uso di strumenti tecnologici, e non sono abituati a ricevere una formazione professionale continua.

Una volta disoccupati, affrontano una realtà del mercato del lavoro a loro sconosciuta, e mostrano una certa riluttanza ad accettare questi cambiamenti. Inoltre, adottano credenze o stereotipi sull'accesso al lavoro che sono validi per altri gruppi (per esempio, i giovani), che competono con loro nella ricerca di lavoro.

Una volta perso il lavoro, i disoccupati di età superiore a 45 anni attraversano diverse fasi:

- **Incertezza** dopo la perdita del lavoro: la perdita è spesso vissuta come qualcosa di traumatico a causa delle responsabilità familiari o economiche. Ciononostante, il loro grado di allarme è ancora basso, e possono considerare di non cercare immediatamente un lavoro. In questa prima fase, il loro **atteggiamento è positivo e ottimista**.
- **Consapevolezza e rifiuto**: il sentimento di frustrazione comincia a diventare evidente quando si rendono conto delle difficoltà e della complessità dell'accesso al lavoro a causa della mancanza di formazione, dei requisiti dell'offerta di lavoro, della natura temporanea dei contratti, ecc. Si sentono sopraffatti da un sentimento di rifiuto, e così inizia il loro **scoraggiamento**.
- **Accettazione e frustrazione**: poiché l'accesso al mercato del lavoro diventa sempre più complicato, non sanno come cercare, e c'è una perdita di potere d'acquisto che può innescare problemi familiari. Si trovano in una situazione di disoccupazione prolungata che ostacola sempre più il loro reinserimento lavorativo ogni giorno che passa.
- **La situazione diventa cronica**: nell'ultima fase sperimentano un totale scoraggiamento, la perdita di competenze sociali, la dipendenza da aiuti finanziari e, in molti casi, depressione, che può portare a un ritiro in se stessi.

Per il disoccupato, l'intero processo comporta la perdita della stima di sé, una mancanza di motivazione che impedisce l'azione, la percezione di sé come una persona con scarsa capacità, l'insicurezza e il senso di colpa.

Per riassumere, le principali caratteristiche dei disoccupati di età superiore ai 45 anni sono:

- lunga esperienza lavorativa, sempre con le stesse funzioni;
- mancanza di conoscenza sull'attuale situazione del mercato del lavoro;
- bassa flessibilità per adattarsi ai nuovi processi di produzione;
- disoccupazione di lunga durata (oltre un anno);
- mancanza o scarsa conoscenza degli strumenti informatici;
- mancanza di conoscenze sugli **attuali strumenti di ricerca del lavoro**;
- bassa motivazione;
- scarsa autostima;
- capacità analitica limitata per stabilire un piano d'azione;
- bassa tolleranza alla frustrazione;
- basso livello di qualifica.



## 2. LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE NELLE PERSONE OVER 45

I disoccupati di età superiore a 45 anni sono ancora nel pieno della loro carriera professionale e sono quindi elementi chiave della forza lavoro e possono quindi aggiungere valore alle aziende con le loro conoscenze ed esperienze.

È essenziale reintegrare queste persone all'interno del mercato del lavoro, **analizzando gli ostacoli** al loro reinserimento e **dando loro gli strumenti per migliorare le proprie competenze di base**.

Come abbiamo visto nelle pagine precedenti, diventando disoccupata la persona diventa vulnerabile, perde fiducia in se stessa, subisce una notevole diminuzione della motivazione e dell'autostima, paralizzando così la ricerca di lavoro. Inoltre, dobbiamo aggiungere che in molti casi la persona non sa come cercare un lavoro e non è consapevole della necessità di compiere un'analisi personale e di lavorare intensamente per definire un percorso di carriera e affrontare colloqui di lavoro. Non sa come usare le proprie competenze, **perché non è consapevole di averle**.

Le competenze chiave da sviluppare con i disoccupati di età superiore a 45 anni sono:

- **Lavoro di squadra:** questa competenza è importante per comprendere che la ricerca di lavoro è un lavoro di squadra, che coinvolge famiglia, contatti e amici, e ha inoltre un valore molto positivo per le aziende.
- **Fiducia in se stessi:** imparare a conoscere quali traguardi sono stati raggiunti durante la nostra vita, quali obiettivi vogliamo raggiungere e come è essenziale stabilire un piano d'azione che si traduca nell'apertura di nuove opportunità.
- **Motivazione:** senza motivazione non c'è azione, motivo per cui la persona rimane passiva, temendo di fallire. Il motore che alimenta la ricerca di lavoro è la motivazione, ed è per questo che è fondamentale sviluppare tale caratteristica.
- **Organizzazione e pianificazione della ricerca di lavoro:** è la chiave per raggiungere l'obiettivo desiderato. I disoccupati di età superiore a 45 anni non prestano solitamente importanza a questa competenza, sia perché non hanno mai cercato un impiego (a causa della vasta esperienza professionale presso la stessa azienda), o perché sono stati a lungo disoccupati e hanno perso l'abitudine, o perché in passato questo non era necessario e non sono ancora abituati a venire a patti con i bisogni del presente (mancanza di adattamento ai cambiamenti del mercato del lavoro).
- **Flessibilità:** questa competenza è molto apprezzata dalle aziende nei processi di selezione, specialmente quando il candidato fa un colloquio di lavoro in cui deve dimostrare la capacità di adattarsi ai potenziali cambiamenti. Inoltre, è necessario che i partecipanti accettino i cambiamenti del mercato del lavoro adattando il proprio modo di cercare lavoro e accettando la nuova scena lavorativa.

## LAVORO DI SQUADRA

Il lavoro di squadra è la capacità di coordinarsi e si comunicare con persone che svolgono compiti diversi per raggiungere insieme un obiettivo comune. In questa competenza, anche la capacità di comunicare, saper prendere decisioni e assumere un ruolo di leadership gioca un ruolo importante.

### ESERCIZIO

#### Crea la tua azienda

Descrizione: Questa attività ci aiuta a capire che cos'è il lavoro di squadra e a coordinarci con altre persone per raggiungere un obiettivo specifico.

Fasi:

1. Presentazione dell'attività: immaginiamo di essere un gruppo di imprenditori che hanno deciso di prendere parte alla creazione di una grande azienda. Dividete i partecipanti in gruppi di 6-10 persone e proponete loro di creare un'azienda in cui ogni partecipante abbia un lavoro.
2. Sviluppo: chiedete ai partecipanti di definire il nome dell'azienda, la strategia di business, lo slogan, il design del logo e i prodotti servizi offerti. Ogni partecipante deve definire la propria posizione in base alle proprie competenze personali e professionali. Dare loro 45 minuti per completare l'attività (consigliate ai partecipanti di analizzare e scrivere le proprie competenze su un foglio di carta prima di iniziare l'attività).
3. Conclusione: quando il tempo è scaduto, le società create vengono presentate a voi, come se foste un potenziale investitore.

Possibili domande per guidare l'attività:

- È stato facile raggiungere un accordo?
- Qual è stata la parte più complicata?
- Ti senti a tuo agio con la tua posizione lavorativa?

Materiali e risorse: carta e penna

### ESERCIZIO

#### Scrivere insieme una parola

Descrizione: I partecipanti vengono divisi in gruppi da quattro. All'inizio i partecipanti scelgono una parola (per esempio: motivazione, comunità, squadra, empowerment). Quattro corde sono legate alla penna che devono usare per scrivere. I partecipanti scrivono la parola in questione tenendo ognuno

una delle corde. Non possono prendere in mano la penna e dovranno scrivere la parola coordinandosi tra di loro.

Fasi:

1. **Presentazione dell'attività:** spiegate ai partecipanti che devono svolgere un esercizio incentrato sul lavoro di squadra, in cui dovranno scrivere una parola su un foglio di carta usando una penna senza afferrarla, e usando solo le quattro corde che sono attaccate alla penna.
2. **Sviluppo:** in gruppi di quattro, ciascuna squadra prova a scrivere la propria parola sul foglio. Il facilitatore tiene d'occhio ogni squadra in modo che nessuno afferri la penna.
3. **Conclusione:** La qualità della scrittura viene valutata, così come è importante se una squadra è riuscita a scrivere la parola in modo completo e ben comprensibile.

Possibili domande per guidare l'attività:

Come ti sentivi all'inizio?

Il gruppo ha stabilito dei criteri per scrivere la parola?

Come avete deciso di scrivere la parola?

Come ti sei sentito durante l'esercizio?

È stato facile per te coordinare?

Pensi o no di essere riuscito a scrivere la parola?

Materiali e risorse: Corda, penna (una più grande del normale), cancelleria e lavagna a fogli mobili, nastro adesivo.

## **RISORSE AGGIUNTIVE**

### **Brainstorming**

Questo è un valido metodo per chiedere a tutti i partecipanti di fornire le proprie idee. Il facilitatore scrive le idee su una lavagna, in modo da concludere la sessione riassumendo i contributi dei partecipanti e riflettendo su convinzioni che possono limitare le nostre azioni.

Questo strumento è utile sia per i partecipanti che per il facilitatore. Ai partecipanti viene presentato un argomento specifico, mentre il consulente può determinare quanto il gruppo conosca una competenza specifica (convinzioni limitanti, idee sbagliate, ipotesi corrette, ecc.) e in questo modo aggiustare il programma di formazione ai bisogni del gruppo.

### **Film**

I film sono una risorsa utile per mostrare ai partecipanti modelli e modi per costruire il lavoro di squadra. Stimolano la riflessione, facilitano l'assimilazione del contenuto e consentono loro di seguire modelli esistenti. Alcuni film relativi al lavoro di squadra sono:



**The Imitation Game:** Il famoso matematico Alan Turing viene assunto dal governo britannico per creare una macchina capace di decifrare i messaggi inviati dall'esercito tedesco. Sebbene inizialmente Turing sia riluttante a interagire con i propri colleghi, il lavoro di squadra finisce per essere decisivo per il successo del progetto.

**Invictus:** In questo film di Clint Eastwood basato su eventi reali, il lavoro di squadra è fondamentale. La storia si svolge nel Sudafrica di Nelson Mandela ed è un esempio del potere straordinario di un gruppo che crede nella riconciliazione basata sul perdono e sulla tolleranza.

**I Goonies:** È un film d'avventura del 1985 diretto da Richard Donner, con la sceneggiatura di Chris Columbus basato su una storia di Steven Spielberg. Il film racconta il viaggio di un gruppo di bambini alla ricerca di un tesoro perduto, ed è diventato uno dei film cult degli anni '80.

#### Video Youtube / film brevi

Come i film, anche i video brevi offrono modelli di vita reale ed esempi di comportamenti di gruppo. Il loro vantaggio rispetto ai film è che hanno una durata inferiore e possono essere inseriti in un programma di incontri. Servono come supporto per la parte teorica, all'inizio della sessione o alla fine per concludere un argomento. Alcuni brevi video sul lavoro di gruppo sono:

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

<https://www.youtube.com/watch?v=ohO-sN8vk7Y>

<https://www.youtube.com/watch?v=mEDpfJ1PApl>

#### Suggerimenti:

Qual è la missione dei membri del team?

Cosa possono vincere o perdere?

Cosa sarebbe successo se avessero agito diversamente?

Cosa succederebbe se un singolo membro della squadra agisse diversamente? Come pensate che la squadra avrebbe reagito? Cosa fareste se ciò accadesse?

#### CONCLUSIONI

In molti casi, i disoccupati di età superiore a 45, soprattutto di lunga durata, **hanno perso la loro rete di supporto sociale e sono state completamente scollegati dal mercato del lavoro.**

**Hanno perso cioè la capacità di relazionarsi e comunicare**, perché non ne avevano mai avuto bisogno nei loro precedenti lavori o a causa di una disoccupazione prolungata. Spesso fraintendono il significato di lavoro di squadra, e si avvicinano al lavoro in modo individualistico.

## RACCOMANDAZIONI

- **Il brainstorming** è utile per far calare i partecipanti all'interno dell'argomento, e consentire al facilitatore di sapere quali conoscenze e formazione ciascuna persona ha relativamente a questa competenza, adattando le sessioni ai bisogni così evidenziati.
- **A cosa serve questa attività:** è essenziale che i partecipanti comprendano perché viene svolta un'attività o perché vengono utilizzate diverse strategie, altrimenti potrebbero perdere interesse. In molti casi, le persone di età superiore a 45 anni si disinteressano degli esercizi quando non ne capiscono lo scopo o non ritengono che la competenza sia importante: li considerano cioè solo dei giochi, e quindi una perdita di tempo.
- **Sottolineare l'obiettivo di ogni attività:** gli obiettivi da raggiungere in ogni attività deve essere chiaro e definito sin dall'inizio. Inoltre, il facilitatore deve valutare il potenziale impatto dell'esercizio proposto sui partecipanti. Pertanto, vengono suggeriti esercizi in cui è possibile mostrare che cosa è stato appreso una volta che l'attività è terminata.
- **Terminare gli incontri evidenziando che cosa è stato appreso:** concludete la sessione riassumendo gli argomenti più importanti che sono stati affrontati, rivisitando gli obiettivi e scoprendo le percezioni e le emozioni dei partecipanti, in modo da facilitare l'apprendimento. Potete anche chiedere ai partecipanti di scrivere su un post-it o di esprimere verbalmente che cosa "portano a casa" alla fine dell'incontro.
- **Esempi visivi:** utilizzate esempi concreti, tratti da video o brevi film.

## FIDUCIA IN SE STESSI

La fiducia in se stessi è la capacità su cui fare affidamento quando dobbiamo sviluppare un progetto o un'attività. Questa competenza è strettamente correlata alla percezione dei nostri risultati, alla valutazione personale di noi stessi e alla valutazione che gli altri danno di noi.

### ESERCIZIO

#### Vendere casa

Descrizione: In questa attività, ogni partecipante parla di se stesso come se fosse una proprietà in vendita. Lo scopo di questa attività è che i partecipanti possano conoscersi meglio e fare commenti positivi su se stessi.

Fasi:

1. Presentazione dell'attività: La sessione viene presentata spiegando la competenza che affrontiamo. Date un pezzo di cartone grande come una lettera a ciascun partecipante, e chiedete loro di preparare un cartello di vendita di una proprietà che rappresenta loro stessi. Devono quindi cercare di rendere attraente la proprietà, evidenziando le migliori caratteristiche. I partecipanti devono elencare cose positive su se stessi e parlarne agli altri.
2. Sviluppo: Date ai partecipanti 20 minuti per disegnare e decorare il cartello.
3. Conclusione: Ogni persona presenterà la propria proprietà, con le caratteristiche che riterrà opportune. Si possono porre domande, cercando di mantenere un "tono da venditore".

Possibili domande per guidare l'attività:

È facile vivere con noi?

Facilitiamo la vita a coloro che vogliono conoscerci?

Abbiamo bisogno di ristrutturazioni? Ci sono delle tasse sulla proprietà?

Materiali e risorse: I disegni possono avere più o meno dettagli, i singoli pezzi di arredamento possono essere nominati, l'esterno può essere disegnato, ecc., mantenendo sempre il simbolismo che il gioco offre.

### ESERCIZIO

#### L'albero delle conquiste

Descrizione: Con questa tecnica, i partecipanti sono in grado di **raccogliere visivamente tutte le qualità positive e le conquiste che hanno fatto nella vita**, in modo da offrire un'immagine positiva di se stessi con un solo colpo d'occhio.

Fasi:

1. Presentazione dell'attività: spiegate l'attività ai partecipanti, concentrandovi sulle cose positive che tutti abbiamo. Distribuite loro carta e matite.

2. Sviluppo:

a) In primo luogo, i partecipanti redigono un elenco di tutte le loro qualità positive, personali (pazienza, coraggio), sociali (amicizia, capacità di ascoltare), intellettuali (memoria, ragionamento), fisiche (bell'aspetto, agilità). L'elenco deve essere il più lungo possibile.

b) Una volta terminato il primo elenco, ne viene compilato un secondo con tutti i successi che hanno raggiunto nella propria vita. Non importa se questi risultati sono grandi o piccoli, quello che conta è che si sentano orgogliosi di averli raggiunti.

c) Quando i partecipanti hanno preparato le due liste, disegnano il proprio "albero delle conquiste". Disegnano cioè un grande albero, che occupa l'intero foglio. Quindi disegneranno le sue radici, i rami e i frutti. Le diverse radici e i frutti dovrebbero essere di dimensioni differenti. In ciascuna delle radici, scriveranno una delle loro qualità positive (dalla prima lista). Se ritengono che la qualità sia molto importante e li abbia aiutati a raggiungere grandi obiettivi, dovrebbero collocarla in una radice più grossa. Se invece non ha giocato un ruolo importante, la possono mettere in una delle radici più piccole. Allo stesso modo collocano i loro successi (dalla seconda lista) nei frutti. I successi più importanti andranno nei frutti più grandi e quelli meno significativi nei frutti più piccoli.

d) Una volta finito, ognuno dovrebbe osservare l'albero e riflettere che:

I partecipanti sono l'albero.

Le radici sono le motivazioni, le qualità e l'identità per intraprendere quel percorso.

Il tronco è il modo, cioè quelle qualità e supporti che hanno aiutato l'albero a crescere forte per raggiungere questi risultati.

I frutti sono i risultati e gli obiettivi.

3. Conclusione:

a) Gli alberi vengono appesi al muro, creando un angolo dei successi che li aiuterà a ricordare, quando a volte si sentiranno giù, le buone qualità che ognuno ha e i molti successi che hanno raggiunto nella loro vita.

b) Potete quindi guardare un pezzo dal film *Rocky Balboa (Rocky VI)*, in cui Sylvester Stallone racconta a suo figlio dell'importanza di combattere nei momenti difficili quando la vita ci colpisce (per esempio, quando si perde il lavoro): <https://www.youtube.com/watch?v=FkJLTGweKl0>

Possibili domande per guidare l'attività:

Sentimenti ed emozioni provati.

Numero e qualità dei successi che ogni persona ha ottenuto, insieme ai risultati raggiunti finora nella propria vita.

Materiali e risorse: Foglio di carta, penna a sfera, pennarelli, pastelli.

## ESERCIZIO

### La finestra di Johari

Descrizione: È uno strumento molto utile per l'analisi personale, e presenta il grande vantaggio che può essere applicato in qualsiasi area della vita (famiglia, amici, colleghi di lavoro, compagni di classe, ecc.). È un modello semplice che ci aiuta a comprendere il modo in cui elaboriamo le informazioni e come cambia la percezione che abbiamo di noi stessi e degli altri.

È bene che le persone che formano il gruppo si conoscano in anticipo.

Fasi:

1. Presentazione dell'attività:

a) Area aperta: È la parte di noi stessi che anche gli altri vedono. Consiste dei comportamenti che mostriamo, sia positivi che negativi. Ci stiamo muovendo in questo spazio quando condividiamo le informazioni con gli altri.

b) Area cieca: Questa è la parte che gli altri vedono, ma noi no, in altre parole, ciò che le altre persone conoscono di noi e non ci dicono. Ciò che comunichiamo senza saperlo. In molti casi, quest'area è la fonte dei nostri problemi di comunicazione con gli altri.

*Non è facile accettare questo tipo di informazioni su noi stessi quando si tratta di un tratto negativo che non riconosciamo. Tuttavia, dobbiamo essere pronti a saperne di più sull'impressione che facciamo sugli altri.*

c) Area nascosta: Questo è il nostro spazio privato personale. Quello che sappiamo di noi stessi, ma non vogliamo condividere. In realtà, questo consiste di idee, sentimenti, paure, segreti... tutto ciò che vogliamo nascondere agli altri. E lo nascondiamo perché pensiamo che non ci capiranno o non ci sosterranno, o che il gruppo non lo accetterà.

d) Area sconosciuta: Questa è la parte più misteriosa del subconscio, che nessuno riesce a percepire. Un'area in cui le abilità sono nascoste. Una finestra da cui esplorare nuove cose.

2. Sviluppo:

a) Ai partecipanti viene chiesto di fare una lista con 5-6 caratteristiche che li rappresentino al meglio (capaci, tolleranti, flessibili, coraggiosi, logici, assertivi, affettuosi, calmi, ecc.).

b) Il gruppo prepara una lista delle diverse caratteristiche che, a loro avviso, rappresentano meglio le diverse persone del gruppo.

c) Con queste informazioni (la propria lista e quella degli altri membri del gruppo), ciascuno può costruire la sua finestra di Johari:

Le caratteristiche identificate dalla persona vengono classificate come "aperte".

Quelle identificate dagli altri, ma non dalla persona stessa, sono classificate come "cieche".

Quelle elencate dalla persona, ma non riconosciute dagli altri, sono quelle "nascoste".

Le rimanenti sono classificate come "sconosciute". Vengono inserite tutte in questa classificazione, ma ciò non significa che siano per forza parte del subconscio della persona.

3. Conclusione: insieme con il gruppo, analizzate i risultati e discutete della classificazione delle diverse caratteristiche percepite da loro stessi e dagli altri.

Possibili domande per guidare l'attività:

Cosa ne pensi dei tratti che gli altri ti hanno attribuito?

Perché pensi che gli altri ti abbiano attribuito quei tratti e non altri?

Come ti sei sentito quando gli altri ti hanno attribuito questi tratti? Sei d'accordo con loro?

Dopo questo esercizio, la tua percezione su te stesso è cambiata?"

Materiali e risorse: Carta, penna, sedie, tavoli.

## RISORSE AGGIUNTIVE

### Film

**Labyrinth:** Un pomeriggio, Sarah è nel parco con il suo cane Merlin. Sta ripetendo una frase dal libro "Labyrinth". Il libro descrive come il re dei Goblin ha rapito il suo fratellino. Ha solo poche ore per trovarlo e ripetere le parole che l'aiuteranno a riavere suo fratello, altrimenti si trasformerà in un goblin.

**Billy Eliot:** Billy Eliot parla della decisione di un bambino, Billy, che vuole riaffermare i suoi gusti personali nei confronti di quello che la società a cui appartiene considera "normale".

**Il fantastico mondo di Amélie:** Supera la paura del rifiuto e impara ad amare te stesso aiutando gli altri. Amélie si sente improvvisamente in perfetta armonia con se stessa: tutto è perfetto, la leggerezza della luce, quella piccola essenza nell'aria, i suoni pacifici della città.

### Video Youtube / film brevi

<https://www.youtube.com/watch?v=NEeBgKXHzT8>

<https://www.youtube.com/watch?v=d6ortG1dMBI>

<https://www.youtube.com/watch?v=hLtxKNgBzUg&t=33s>

### Suggerimenti:

Come pensi che i personaggi si sentano all'inizio del film? Come si comportano?

Come si sentono questi personaggi alla fine del film?

Come puoi applicare le azioni alla tua situazione personale? Che cosa sai fare?

Quale pensi che sia la chiave perché le persone prendano le decisioni per sé?

## CONCLUSIONI

La disoccupazione di lunga durata, la mancanza di qualifiche e il sentimento di rifiuto che può interessare adulti senza lavoro oltre i 45 anni di età mentre cercano lavoro, peggiora la loro **autostima** e genera pensieri che possono essere negativi e disfattisti. Questi pensieri portano a prevedere un fallimento nella ricerca dell'occupazione, in modo che la ricerca di lavoro risulta bloccata dal timore di eventi che non sono ancora accaduti.

Il lavoro di routine nello stesso ruolo o un lungo periodo di disoccupazione fa sì che le persone non eseguano un'**analisi personale**, una cosa che consentirebbe loro di riconoscere e comunicare i propri successi, capacità, punti di forza e di debolezza. **Non essere consapevoli dei propri successi** danneggia l'autostima e crea dei limiti nella ricerca di lavoro.

Il concetto di "successo" è molto alto per chi è disoccupato. Per esempio, non si identifica più come "successo" l'atto di alzarsi ogni giorno e arrivare al lavoro in tempo. Occorre sempre cercare di ricordarci dei piccoli obiettivi raggiunti durante la propria vita personale e professionale, che ci possano dimostrare il valore che possiamo apportare all'azienda che ci assumerà.

## RACCOMANDAZIONI

- **Trattate questa abilità in modo interdisciplinare:** una volta che l'abilità è stata sviluppata, deve essere esercitata continuamente, attraverso la comunicazione, l'autostima e la consapevolezza di sé, per rafforzarla e sottolinearne l'importanza.
- **Compiti:** mentre si lavora sullo sviluppo di questa abilità, chiedete ai partecipanti di riflettere su di essa quando sono da soli, e di eseguire alcuni semplici esercizi che possono essere presentati all'incontro successivo. Per esempio, possono chiedere ad amici e parenti di elencare le loro caratteristiche positive e che cosa li rende speciali, e condividerle con il resto del gruppo nella sessione successiva.
- **Sessioni individuali:** in alcuni casi, sarà necessario lavorare su base individuale a causa della complessità e delle caratteristiche tipiche di questa abilità. In questo caso, si consiglia di chiedere al partecipante di pensare ai piccoli successi che ha avuto durante la sua vita (simile alla dinamica dell'albero del successo), rafforzando l'idea che quelle cose che possono sembrare piccole per noi, sono ciò che ci rendono grandi.
- **Controllo del pensiero negativo:** durante gli incontri, il facilitatore dovrà rimanere vigile per controllare se alcune persone presentano un'elevata negatività di pensiero elevata. Dobbiamo capire che ciò accade perché non sanno come gestire le proprie esperienze in modo positivo. Dobbiamo ascoltare le loro esigenze e mantenere una posizione assertiva in modo da non lasciare che la distorsione o la negatività influenzino il resto del gruppo.
- **Esempi visivi:** il supporto di esempi specifici come video o filmati aiuta le persone a comprendere e a ricordare l'importanza di questa abilità.

## MOTIVAZIONE

La motivazione è un mix di passione, scopo, decisione e impegno. È un livello profondo che genera energia ed entusiasmo per impegnarsi adeguatamente nell'attività che si ama.

## ESERCIZIO

### I punti più alti della vita

**Descrizione:** Questo è un gioco di ruolo che dovrebbe farci riflettere su quello che ci dà la maggiore spinta nella nostra vita quotidiana, sul perché abbiamo la vita che abbiamo e che cosa possiamo fare per cambiare la nostra situazione.

**Fasi:**

1. **Presentazione dell'attività:** Il facilitatore chiede a tutti di pensare a quali 30 secondi della propria vita vorrebbero rivivere, nel caso ipotetico che abbiano solo quel lasso di tempo rimasto per vivere.
2. **Sviluppo:** Riflessione di gruppo. Se il pensiero è privato e il partecipante non vuole condividerlo con il resto del gruppo, non deve sentirsi obbligato a farlo.
3. **Conclusione:** Il facilitatore può guidare la riflessione del gruppo con le seguenti domande: "Che cosa la tua scelta dice a proposito di te, come persona?", "Quali talenti e passioni stai trascurando?"

**Possibili domande per guidare l'attività:**

Che cosa la tua scelta dice di te?

Quali abilità o passioni stai trascurando?

Che cosa puoi fare per avvicinarti a ciò che vuoi veramente?

Stai facendo tutto quello che ti serve per avvicinarti al tuo obiettivo?"

**Materiali e risorse:** nessuno.

## RISORSE AGGIUNTIVE

### Film

**La ricerca della felicità:** Questo film è basato sulla storia di Christopher Paul Gardner, un imprenditore americano che da senzatetto e padre single è diventato un multi-milionario attraverso il duro lavoro e la perseveranza.



**A Beautiful Mind:** Il film descrive come John Forbes Nash abbia avviato la sua brillante carriera accademica e nel mondo della ricerca in campo matematico, affrontando seri problemi di salute mentale e ciononostante adattandosi alla società.

**The King's Speech – Il discorso del re:** Il film narra la storia di re Giorgio VI, che ereditò il trono britannico a metà degli anni '30 e dovette affrontare la sfida di soddisfare le aspettative del ruolo di re, nonostante la sua balbuzie. Nella sua lotta contro questo difetto, il monarca non è solo, ma riceve aiuto da un brillante logopedista di nome Lionel Logue.

#### **Video Youtube / film brevi**

<https://www.youtube.com/watch?v=l4O0q8qu6mw>

<https://www.youtube.com/watch?v=J-KH8yYY0UE>

#### **Suggerimenti:**

Ti identifichi con alcune delle situazioni viste nel video?  
Perché pensi che non sarai in grado di raggiungere il tuo obiettivo?  
Che cosa pensi di fare per raggiungere il tuo scopo?"

#### **Musica**

Le canzoni sono un'utile risorsa per sviluppare la motivazione sia all'inizio che alla fine di un incontro.

## **CONCLUSIONI**

La motivazione è la componente chiave che un'azione richiede. Le persone disoccupate con più di 45 anni hanno livelli molto bassi di motivazione a causa della difficoltà ad accedere al mercato del lavoro.

La maggior parte di loro ha avuto esperienze negative, quindi tendono **all'inattività e alla noia**.

Le esigenze del mercato del lavoro causano **disorientamento e ansia**, poiché queste non sono in alcun modo collegate alle loro esperienze passate.

Al fine di sviluppare il resto delle abilità fondamentali di una persona, è **essenziale indirizzare la sua energia al raggiungimento di un obiettivo e risvegliare la fiducia in se stessi**.

## **RACCOMANDAZIONI**

- **Definire un obiettivo chiaro e gestibile:** stabilire dove andare e come. Una strategia di pianificazione di piccoli obiettivi e azioni pratiche è essenziale per mantenere un adeguato livello di motivazione.
- **Concentrarsi sul presente:** dimenticate come erano le cose nel passato o come vorreste che fossero nel presente. Occorre essere consapevoli della situazione attuale, analizzare i propri successi, abilità, esperienze e generare una strategia adeguata a questa realtà. Bisogna rompere col passato.
- **Esempi visivi:** l'aiuto esempi specifici come video o filmati consente di meglio comprendere e ricordare l'importanza di questa abilità.
- **Canzoni:** aiutano ad aprire o a chiudere una sessione. All'inizio di un incontro, una canzone può essere utilizzata per avviare un esercizio di brainstorming, mentre una alla fine può creare un ambiente aperto al dibattito e alla riflessione.

## ORGANIZZAZIONE E PIANIFICAZIONE DELLA RICERCA DI LAVORO

L'organizzazione e la pianificazione sono la capacità di definire in modo efficace gli obiettivi e le priorità di un compito o progetto, analizzando le azioni, le scadenze e le risorse richieste. Comprendono anche la definizione dei meccanismi per monitorare e verificare le informazioni.

### ESERCIZIO

#### Pianificazione

Descrizione: È utile sia quando è necessario pianificare un progetto sia per il lavoro quotidiano. Questo esercizio permette di pianificare e definire le proprie priorità.

Fasi:

1. **Presentazione dell'attività:** chiedete ai partecipanti di scegliere un progetto o un'attività di grande importanza che devono eseguire nei prossimi mesi o settimane.
2. **Sviluppo:** fate loro scrivere i compiti da svolgere. Devono essere compiti molto dettagliati e specifici, e più lo sono meglio è. Una volta annotati, devono quindi classificare i compiti per argomento (per esempio comunicazione, marketing, logistica, ecc.). Una volta raggruppati, devono infine controllare se si sono scordati di compiti che devono essere aggiunti.
3. **Conclusione:** su un grande foglio di carta, ogni partecipante deve tracciare una linea del tempo divisa per settimane e posizionare ciascuna delle attività in base al momento in cui deve essere eseguita. Al termine occorre rivedere il carico di lavoro per ciascuna delle settimane e ridistribuirlo se necessario. Successivamente, vanno pianificate le attività di controllo per tenere traccia dello svolgimento delle azioni previste.

Possibili domande per guidare l'attività:

Secondo te, qual è il modo più semplice per raggiungere l'obiettivo? Elencare le attività o raggrupparle?

È utile impostare un orario per ogni attività? Perché?

Hai già fatto piani simili per l'organizzazione della ricerca di lavoro? Come stai organizzando le tue attività?

Pensi che sia utile generare un programma di compiti per la ricerca di lavoro? Come sei riuscito a farlo?

Materiali e risorse: Tavoli, sedie, carta, penne.

## RISORSE AGGIUNTIVE

### Video Youtube / film brevi

<https://www.youtube.com/watch?v=ln2GuZb3og>

Materiali per il lavoro individuale: calendari, diari o altri strumenti per generare l'abitudine alla pianificazione.

### Suggerimenti:

Come puoi applicare quanto visto nel video nella tua ricerca del lavoro?

Quali strumenti puoi usare per pianificare?

## CONCLUSIONI

I disoccupati di età superiore a 45 anni, non possono controllare alcuni aspetti della ricerca di lavoro, come la scarsità dei posti, il numero di altri candidati al processo di selezione, ecc.

La pianificazione consente di tenere sotto controllo la situazione ed essere in grado di valutarla. L'organizzazione della ricerca di lavoro può fornire maggiore sicurezza, consentendo alle persone di guidare le proprie azioni e di essere in grado di guardare indietro quando qualcosa non ha funzionato come speravano. Ciò consentirà loro di analizzare e modificare la propria strategia di azione.

## RACCOMANDAZIONI

- **Agenda:** Raccomandate di usare un'agenda, o altri dispositivi simili, nella pianificazione e nel monitoraggio del processo di ricerca di lavoro individuale o di gruppo.
- **Creare prassi di lavoro:** Generate prassi di lavoro nell'aula e costringete le persone a rispettarle. Per esempio: impostate un calendario di azione (ben visibile), invitandoli a definire piccoli obiettivi e a condividere i progressi e le modifiche nella loro strategia di ricerca.
- **Aiuto Individuale:** Potrebbe essere necessario valutare la necessità di un supporto personalizzato per assistere qualcuno nella pianificazione e organizzazione delle azioni per la ricerca di lavoro.
- **Motivazione:** Il processo di pianificazione è uno dei più difficili, dal momento che i partecipanti non gli riconoscono l'importanza che merita. È però la chiave per raggiungere trovare un lavoro. Occorre quindi mantenere alta la motivazione per lo sviluppo di questa abilità.

## FLESSIBILITÀ

Con flessibilità si intende la disponibilità ad adattarsi facilmente. Questa è la capacità di adattarsi e di lavorare in diverse situazioni con persone o gruppi diversi. Significa comprendere e valutare posizioni diverse e punti di vista contrastanti, adattando il proprio approccio alla situazione modificata e facilitando i cambiamenti nell'organizzazione del proprio ufficio.

### ESERCIZIO

#### Il campeggio

Descrizione: Si tratta di un gioco di ruolo. Si deve organizzare una settimana in montagna. Quando siamo lì, sorgono problemi e i partecipanti devono risolverli (appare un orso, siamo rimasti senza acqua, qualcuno si rompe una gamba, ecc.).

Fasi:

1. Presentazione dell'attività: si formano gruppi di 4-5 persone. Il gruppo va in campeggio. Finalmente, siamo partiti per la vacanza di cui abbiamo tanto parlato. Per facilitare l'organizzazione, ogni gruppo si occuperà di prendere tutto ciò di cui c'è bisogno per una settimana. Stiamo andando in montagna, bisogna indossare abiti appropriati, dobbiamo prendere una tenda, dobbiamo mettere tutto nello zaino, ecc. Fate una lista di ciò che ogni persona porta.
2. Sviluppo: una volta organizzati, il facilitatore propone diversi scenari, ciascuno con una sorpresa inaspettata, per esempio:
  - a) Appare un orso.
  - b) L'acqua potabile termina alle ore 22:00. La città più vicina è a circa un'ora.
  - c) Una persona del gruppo si rompe una gamba.
  - d) Il partner di una partecipante è molto arrabbiato, perché la sua compagna non gli ha detto della vacanza e lui l'ha cercata per quattro giorni.
  - e) Inizia a nevicare e la strada è bloccata.
  - f) A causa del problema della neve, non ci siamo resi conto che abbiamo finito la benzina a mezz'ora dal villaggio.
3. Conclusione: vengono discusse le reazioni e gli atteggiamenti che sono stati adottati dai partecipanti.

Possibili domande per guidare l'attività:

- Quale ruolo hai svolto per risolvere le situazioni?
- Ti sei lasciato trasportare o sei stato parte attiva della soluzione?
- Come hai reagito ai cambiamenti?
- Cosa hai pensato delle reazioni degli altri?
- Ti sarebbe piaciuto reagire come qualcuno del tuo gruppo? Perché?

Materiali e risorse: Tavoli, sedie, carta, penne.

### RISORSE AGGIUNTIVE

#### Video Youtube / film brevi

<https://www.youtube.com/watch?v=uxeR95aYer0>

<https://www.youtube.com/watch?v=60P34vfBAil>

<https://www.youtube.com/watch?v=Udgjd5y9xlc>

#### Suggerimenti:

Cosa succede alle persone quando provano a cambiare qualcosa?

Perché pensi che le persone resistano ai cambiamenti o ad accettare una nuova situazione?

Ti identifichi con una qualsiasi delle situazioni mostrate nei video? Con quali personaggi?

Pensi che facciano la cosa giusta? Quali conseguenze avrebbe un cambiamento?

### CONCLUSIONI

La flessibilità è una competenza essenziale per l'accesso al lavoro, sia nella ricerca di uno nuovo che per mantenere quello che si ha.

La mancanza di flessibilità e la mancanza di accettazione delle nuove condizioni del mercato del lavoro genera stagnazione, frustrazione e insuccesso nella ricerca. In questo modo ciò a sua volta fa sì che la persona si blocchi e non sviluppi una strategia a lungo o medio termine.

### RACCOMANDAZIONI

- **Lavorare dall'inizio e progressivamente sulla pianificazione.** Cerchiamo di mostrare l'importanza di essere flessibili attraverso esempi concreti ed esperienze di fallimenti che le persone hanno avuto nella ricerca di un impiego.
- **Informazioni sul mercato del lavoro.** Fornite informazioni sulla situazione attuale e animate una discussione su come l'accesso al lavoro era in passato e come è oggi, per aiutarli a comprendere e accettare i cambiamenti.
- **Offrire esempi reali.** Si ottengono ottimi risultati quando i partecipanti possono identificarsi con un altro partecipante o un'altra persona esterna che si trovava nella loro stessa situazione di partenza. Queste persone possono infatti descrivere la propria esperienza concentrandosi su come inizialmente hanno affrontato la ricerca di lavoro e quali risultati hanno ottenuto, e come, dopo aver cambiato il loro modo di pensare ed essere stati più flessibili, siano riusciti a raggiungere un primo obiettivo.

- **Supporti audiovisivi.** I video su Youtube offrono ottimi esempi della necessità di flessibilità, offrono spunti di riflessione e invitano le persone ad analizzare le proprie azioni e le possibili modifiche per ottenere nuovi risultati.





