



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



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

Manuale sulle strategie di empowerment e strumenti di formazione per motivare e riattivare i lavoratori disoccupati di lunga durata

(IO1)

**Parte 3: Raccomandazioni per i consulenti per la carriera e i formatori su strategie, metodologie e strumenti pratici per potenziare e attivare i lavoratori senior disoccupati.**



## SOMMARIO

1. INTRODUZIONE .....	7
2. QUADRO DI SFONDO .....	4
3. METODOLOGIA DI RICERCA .....	5
4. RACCOMANDAZIONI .....	6
5. BIBLIOGRAFIA.....	14



## 1. INTRODUZIONE

"Potenziare le competenze dei Disoccupati di Lungo Termine (DLT) attraverso il coaching e il personal branding" (EMPOWERING LTU) è un partenariato strategico ERASMUS+ finanziato dall'Unione Europea e dall'Agenzia nazionale spagnola del programma Erasmus+, con l'obiettivo di **migliorare l'occupabilità dei disoccupati a lungo termine con approcci più mirati e personalizzati**.

I partner di EMPOWERING lavorano insieme per migliorare le metodologie di consulenza e formazione nelle rispettive organizzazioni e paesi, nonché a livello UE, al fine di responsabilizzare gli adulti ad aggiornare le proprie capacità e competenze per adattarsi all'evoluzione del mercato del lavoro e a un'economia altamente competitiva.

Il progetto è coordinato dalla FUNDACIÓN COREMSA, un'agenzia di collocamento privata spagnola con esperienza nel campo dell'istruzione, della formazione e dell'inclusione sociale di persone vulnerabili nel sud della Spagna, attiva diversi progetti sull'inclusione nel mercato del lavoro di gruppi specifici. EMPOWERING LTUs comprende altri quattro partner di quattro paesi europei:

- **Regno Unito: INOVA CONSULTANCY** - fornire servizi di consulenza e lavoro progettuale nel campo dell'autosviluppo e dell'imprenditorialità.
- **Italia: STEPS** - partner esperto nella ricerca e analisi delle esigenze di lavoro, riconoscimento e certificazione delle competenze e elaborazione di concetti di formazione innovativi.
- **Grecia: Social Enterprise Knowl** - ha sviluppato una serie di modelli di apprendimento innovativi per lo sviluppo personale e professionale, il suo fiore all'occhiello è STARS Success Yourself ©, un workshop accreditato dal Coach internazionale.
- **Spagna: Acción contra el Hambre (ACH)** - una rinomata ONG che ha una unità sull'inclusione socio-lavorativa per sviluppare programmi di imprenditorialità, in particolare attraverso il "Progetto Vives", con l'obiettivo di migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati attraverso la formazione, la consulenza, il tutoraggio e il finanziamento.

## 2. QUADRO DI SFONDO

Il progetto Empowering LTU è stato creato per raggiungere i seguenti obiettivi specifici:

- Fornire consulenti per la carriera in ogni paese partecipante con metodi e strumenti nuovi, più efficaci e individualizzati per sostenere gli adulti disoccupati.
- Supportare e responsabilizzare i disoccupati di lunga durata aiutandoli a cambiare la loro mentalità scoprendo i loro punti di forza, abilità e interessi attraverso la formazione più appropriata.
- Promuovere il networking europeo tra soggetti pubblici e privati che si occupano di adulti disoccupati con una collaborazione olistica.
- Migliorare il livello di partecipazione degli studenti adulti da una prospettiva di apprendimento permanente.

Il principale risultato del progetto è il "Manuale sulle strategie di empowerment e gli strumenti di formazione per motivare e attivare i disoccupati di lungo termine al lavoro" (IO1) che includerà le seguenti parti:

- a) Catalogo delle capacità e delle competenze necessarie nel mercato del lavoro di oggi + abilità e competenze di professionisti che si occupano di lavoratori senior disoccupati.
- b) Adattare e validare la metodologia basata sul catalogo.
- c) Progettazione dei 3 diversi pacchetti di formazione: coaching della PNL; abilità nei social media e personal branding; tecnica dei circoli di coaching.
- d) Implementazione dei pacchetti di formazione a 3 livelli: consulenti / formatori; disoccupati a lungo termine; coaching tra pari.
- e) **Raccomandazioni per consulenti professionali e formatori per adulti su strategie, metodologie e strumenti pratici usati per potenziare e attivare i lavoratori anziani disoccupati.**

Secondo le prove statistiche, i disoccupati di lungo periodo nell'UE hanno circa la metà delle possibilità di tornare al lavoro rispetto ai disoccupati di breve durata. I DLT di età avanzata (45 anni) richiedono un trattamento speciale prima di passare dalla disoccupazione all'inattività e rinunciare alla ricerca di un lavoro.

Questo documento raccoglie una serie di raccomandazioni per consulenti di carriera e formatori su strategie, metodologie e strumenti pratici usati per potenziare e attivare i lavoratori anziani disoccupati, sulla base del contenuto che è stato precedentemente sviluppato nel presente manuale, il cui scopo principale è motivare e attivare i DLT di nuovo al lavoro.



### 3. METODOLOGIA DI RICERCA

Questo capitolo presenta la descrizione del processo di ricerca. Fornisce informazioni sul metodo utilizzato per intraprendere questa ricerca. Descrive inoltre le varie fasi, che includono la selezione dei partecipanti, il processo di raccolta e di analisi dei dati.

Per preparare il presente documento, abbiamo considerato come punto di partenza le informazioni tratte dalle sessioni di pilotaggio che si sono svolte in tutti i paesi della partnership. Le sessioni di pilotaggio si sono concentrate su adulti disoccupati di lunga durata, nonché consulenti di carriera e professionisti del settore della consulenza al lavoro degli adulti.

Lo scopo di questi workshop era quello di implementare, come test, il contenuto sviluppato come parte del Manuale (IO1). Alcuni dei contenuti che erano obbligatori da implementare erano:

- Circoli di programmazione neuro linguistica e peer coaching
- Personal branding
- Social media

Come contenuti aggiuntivi, facoltativi da implementare, sono stati sviluppati due moduli:

- Competenze, Soft Skills, Team Working e Self-Confident
- La mentalità dell'imprenditore

Da questi seminari pratici, abbiamo seguito una metodologia di ricerca "quantitativa" poiché durante i workshop sono stati applicati tre tipi di strumenti:

- Questionari di valutazione compilati da adulti disoccupati di lunga durata
- Questionari di valutazione compilati da consulenti di carriera
- Report sui risultati creati da ogni partner del progetto

Con le informazioni che sono emerse da questi tre strumenti, abbiamo creato un elenco di raccomandazioni. Inoltre, alcuni studi di ricerca e rapporti citati nell'ultima pagina di questo documento sono stati presi come riferimento.

#### 4. RACCOMANDAZIONI

RACCOMANDAZIONE	DESCRIZIONE	TEMA	RISORSE LOCALI
1	Autoconsapevolezza	Circolo di programmazione neuro-linguistica e peer coaching	<p><i>Clip tratta da "La leggenda di Bagger Vance"</i></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=jRn7zxdGWpQ">https://www.youtube.com/watch?v=jRn7zxdGWpQ</a></p>

L'autoconsapevolezza è definita come "l'accurata valutazione e comprensione delle proprie abilità e preferenze, le implicazioni per il loro comportamento e l'impatto sugli altri".

È fondamentale che i consulenti e i formatori lavorino costantemente per aumentare la consapevolezza di sé e *l'atrofia delle abilità*. Dimenticare le proprie competenze, insieme all'incapacità di acquisire nuove competenze sul lavoro, porta rapidamente ad allontanare i DLT dalle attuali esigenze e sviluppi della forza lavoro, con conseguente emarginazione professionale e sociale. Anche la metodologia dei circoli assiste gli studenti su questo tema, in quanto i circoli fanno capire alle persone che non sono soli nella situazione di disoccupazione, e il feedback dei colleghi li stimola a reintegrarsi nel mercato del lavoro. Inoltre, è importante sottolineare che i moduli Personal Branding e Social Media sono pensati per aiutare i DLT più anziani a reintegrarsi nella società moderna fornendo loro strumenti e suggerimenti su come utilizzare i social media in modo professionale e apprendere le tecnologie più recenti.

Durante le fasi pilota, questo problema è stato affrontato attraverso la metodologia PNL. Le procedure di PNL menzionate e praticate negli esercizi possono essere incluse sotto il termine "Pensiero positivo". Ad esempio, la PNL aiuta a risolvere questo problema poiché aiuta a riflettere sulle proprie capacità e sui risultati raggiunti, nonché sul modo in cui una persona comunica con gli altri e su come è possibile creare un rapporto con gli altri.

2	<p><b>Pensiero positivo: Concentrarsi sui punti di forza, le competenze, le abilità, i successi</b></p>	<p><b>La mentalità dell'imprenditore e la programmazione Neuro- Linguistica</b></p>	<p><b><i>Quali sono i tuoi pregi e difetti:</i></b> <b><i><a href="https://www.youtube.com/watch?v=UimvOC6N9sYJ">https://www.youtube.com/watch?v=UimvOC6N9sYJ</a></i></b></p>
<p>Concentrarsi sui punti di forza, le competenze, le abilità, i successi che i DLT hanno dimostrato durante la propria vita personale e professionale aiuta a migliorare e ad avanzare al livello successivo. Pertanto, aiutando se stessi a cambiare e migliorare, ci si avvicina agli obiettivi e aspirazioni previste. Nel caso dei DLT, l'obiettivo è quello di rientrare nel mercato del lavoro con competenza, fiducia, aspirazione e sicurezza, restando competitivi.</p>			

3	<b>Ricerca di mercato: Costruire metodologie di ricerca quotidiana in modo che i DLT possano identificare imprese e datori di lavoro per creare networking</b>	<b>Competenze, Soft Skills, Team working, fiducia in se stessi &amp; Personal Branding Social Media &amp; Circoli Peer Coaching</b>	<p><i>Aumentare l'Autostima - I Sei Pilastri Dell' Autostima:</i> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Jb0iaJCDZ1A">https://www.youtube.com/watch?v=Jb0iaJCDZ1A</a></p>
---	--	---	---

La prima regola pratica per la riattivazione dei DLT è stata "impostare un programma chiaro per la ricerca del lavoro". In linea con ciò che è stato discusso negli esercizi di personal branding, ciò significa essenzialmente perseguire una costante e meticolosa ricerca di mercato. I CA e i formatori devono identificare e insistere su metodologie per favorire la ricerca quotidiana, in modo che i DLT possano individuare potenziali datori di lavoro e aziende (creare reti di contatti); individuare aree in cui le loro abilità e le qualifiche personali non sono all'altezza delle esigenze del mercato (e dunque cercare miglioramenti delle competenze); comprendere in pieno i vantaggi e i limiti rispetto ad altri coetanei, l'esperienza passata e lo stato attuale del lavoro (completa autoconsapevolezza).

4	<b>Vulnerabilità: Combattere l'atrofia delle competenze, a negatività, l'indifferenza e l'emarginazione</b>	<b>Competenze, Soft Skills, Team working, fiducia in se stessi &amp; Personal Branding Social Media &amp; Circoli Peer Coaching</b>	<i>La battaglia per la tua vita vive nella tua mente:</i> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=F147_6ilD18">https://www.youtube.com/watch?v=F147_6ilD18</a>
---	---	---	--

Lo schema generale delle fasi adottato per i DLT consente a consulenti e formatori di adottare approcci diversi, ritenuti necessari per combattere le vulnerabilità specifiche riscontrate in ciascuna fase. Forse il sintomo più diffuso è la negatività, che continua a crescere durante il periodo di disoccupazione, praticamente emarginando i DLT. Questa situazione potrebbe persino ostacolare il miglioramento delle competenze e il re-networking (attraverso l'utilizzo, ad esempio, dei social media come parte di una strategia di personal branding).

5	<p><b>Attività fisica quotidiana e volontariato: l'attività fisica è estremamente benefica per la salute generale; quadro mentale positivo; porta i DLT a una posizione più ottimistica. Il volontariato (preferibilmente nelle cause sociali / assistenziali) mantiene le abilità attive</b></p>	<p><b>La mentalità dell'imprenditore e la programmazione Neuro-Linguistica</b></p>	<p><b><i>Ottimismo, imperativo presente:</i></b> <b><i><a href="https://www.youtube.com/watch?v=zlj5sRro7P4">https://www.youtube.com/watch?v=zlj5sRro7P4</a></i></b></p>
---	---	--	--

**L'attività fisica quotidiana e il volontariato** offrono buone opportunità per ridurre la negatività generale dei DLT. L'attività fisica quotidiana, oltre ad essere estremamente utile per la salute generale, è un fattore importante per un quadro mentale più positivo e porta i DLT ad avere uno sguardo più ottimista riguardo alle proprie prospettive e capacità. D'altro canto, il volontariato (preferibilmente in cause sociali / assistenziali) mantiene attive le competenze e fornisce un punto di confronto con gruppi meno fortunati, facendo sì che i DLT continuino a sentirsi sia attivi che produttivi.

6	<p><b>Opportunità part-time e tirocini: uno sforzo coordinato per garantire che i 45+ DLT non siano catalogati come seconda scelta</b></p>	<p><b>Personal Branding &amp; Social Media &amp; Circoli Peer Coaching</b></p>	<p><i><b>Il successo è figlio del fare:</b></i> <i><b><a href="https://www.youtube.com/watch?v=93qDq9jStiM">https://www.youtube.com/watch?v=93qDq9jStiM</a></b></i></p>
---	--	--	---

In generale, queste tipologie di occupazione temporanea non sono apprezzate dai DLT che desiderano tornare a una posizione a tempo pieno, poiché sono associati solitamente a schemi di pagamento inferiori e a una qualità inferiore di lavoro. È fondamentale che i consulenti e i formatori lavorino con le autorità e con i datori di lavoro per fare pressione e garantire che i DLT non diventino delle seconde scelte.

7	<b>Imprenditorialità: acquisizione della giusta mentalità.</b>	<b>La mentalità dell'imprenditore &amp; Circoli Peer Coaching &amp; Personal Branding &amp; Social Media</b>	<b><i>Impara a cogliere le tue Opportunità:</i></b> <b><i><a href="https://www.youtube.com/watch?v=_1FV2zsgYoQ">https://www.youtube.com/watch?v=_1FV2zsgYoQ</a></i></b>
<p>Mentre era generalmente accettato che una buona percentuale di DLT avesse bisogno di competenze più attuali, esiste anche una percentuale significativa di DLT molto qualificati. Questo gruppo potrebbe teoricamente potenziare la propria imprenditorialità, una volta acquisita la giusta mentalità. CA e formatori devono essere consapevoli del fatto che la competenza richiesta è differente e richiede motivazione, flessibilità, lavoro di squadra e capacità di pianificazione.</p>			



8	<b>Fiducia e ispirazione: definizione di obiettivi e meccanismi di tracciamento (registri, mappe mentali, riunioni di gruppi di pari)</b>	<b>Circoli Peer coaching &amp; Programmazione Neuro- Linguistica</b>	<b><i>Come uscire dalla comfort zone del forse:</i></b> <b><i><a href="https://www.youtube.com/watch?v=EZ1ncb_qoA8">https://www.youtube.com/watch?v=EZ1ncb_qoA8</a></i></b>
---	---	--	--

I DLT più anziani hanno bisogno di sentirsi continuamente ispirati, e la loro fiducia mantenuta ad alto livello. L'"Intervista di apprezzamento" è uno strumento molto efficace per i formatori e i CA. Tuttavia, è comprensibile che CA e formatori non possano fisicamente stare insieme ai DLT 24 ore su 24. Stabilire obiettivi (S.M.A.R.T.) e meccanismi di tracciamento (ad esempio, tenere aggiornati diari / registri, regolare le mappe mentali, convocare piccoli gruppi per uno scambio casuale di progressi) è essenziale e garantisce la continuazione dei processi positivi avviati durante il coaching formale o le riunioni seminariali.

## 5. BIBLIOGRAFIA

- Bertelsmann Stiftung, Long-term Unemployment in the EU: Trends and Policies by Nicola Duell, Lena Thureau, Tim Vetter, Economix Research & Consulting, 2018
- European Commission, 2018, The Future of Work, EU: Employment, Social Affairs & Inclusion, Social Agenda, issue 53
- European Commission, 2017, Turning vocational education and training into a smart choice, EU: Employment, Social Affairs & Inclusion, Social Agenda, issue 49
- AGE Platform Europe Strategy 2018 – 2021, (2017). Retrieved from <https://www.age-platform.eu>
- Konle-Seidl, Regina (2017) Retention and re-integration of older workers into the labour market: What works?, IAB-Discussion Paper, No. 17/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg
- Sustainable work and the ageing workforce (2012) Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions-social-policies/sustainable-work-and-the-ageing-workforce>
- Rehabilitation and return-to-work policies and systems in European Countries. (2015) European Agency for Safety and Health at Work. Retrieved from <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/summary-research-review-rehabilitation-and-return-work>
- Solutions to get the older long-term unemployed back to work. (2014, June 3). Retrieved from <http://www.aei.org/publication/solutions-to-get-the-older-long-term-unemployed-back-to-work/>



