

*Il presente contributo si inserisce nell'ambito delle attività di ricerca, comunicazione e diffusione delle azioni intraprese e dei risultati ottenuti dal progetto **Net-work for NEET**, finanziato dal bando "Orientamento formazione lavoro" della Fondazione Istituti Educativi Bergamo*

Bollettino ADAPT 16 maggio 2022, n. 19

A metà percorso, dopo poco più di un anno dall'avvio, è tempo di un primo bilancio per il **progetto Net-work for Neet che da febbraio 2021 propone percorsi di orientamento, formazione e inserimento lavorativo** dedicati ai NEET presenti sul territorio. Abbiamo incontrato i soggetti che indirizzano le loro azioni verso un target specifico ovvero giovani donne di età dai 18 ai 29 anni che si trovano in condizioni di particolare fragilità (il progetto ha parallelamente un secondo target con azioni dedicate a giovani di età tra i 16 e i 18 anni non inseriti in un percorso formativo o lavorativo). Oltre ad ADAPT, i soggetti che curano questo target sono l'Associazione Formazione Professionale del Patronato San Vincenzo (capofila del progetto), Agatha onlus, Generazioni FA e Mestieri Lombardia.

Le giovani donne che partecipano al progetto si trovano in condizione di difficile inserimento nel mercato del lavoro, ognuna per motivi diversi e spesso per vicende personali molto difficili, provengono da contesti dove sono seguite da dagli educatori professionali. **Operando quindi secondo un'ottica di rete tra gli enti, l'educatore propone la partecipazione al percorso alle candidate, si inizia con una fase di conoscenza delle proprie competenze e abilità, di orientamento rispetto ad una possibile professione, curata in particolare dagli orientatori al lavoro. Segue poi la fase di coaching che accompagna le candidate nella scelta di percorsi formativi possibili, di tirocinio e nell'effettiva adesione al progetto, sempre in collaborazione con gli educatori.** Al termine del tirocinio può avvenire un inserimento più stabile in azienda oppure vengono valutate altre esperienze di tirocinio: ad oggi sono state 19 le giovani donne che hanno avuto il colloquio di orientamento ad inizio del progetto, delle quali circa 10 stanno continuando il percorso.



I soggetti della rete esprimono una **considerazione positiva del progetto per quanto realizzato fino ad ora**, seppur migliorabile in alcuni aspetti, come è auspicabile in questa tipologia di azioni dove il fattore umano è preponderante e quindi una variabile che si può gestire solo strada facendo. Osservando dapprima il progetto con un focus ampio, risulta evidente come esso sia **un’opportunità non solo per l’obiettivo di un inserimento lavorativo per le candidate, ma contestualmente di rafforzamento, e in alcuni casi di vera e propria scoperta e consapevolezza, delle proprie soft skills**. Ciò è tipico dei NEET, soprattutto relativamente ad abilità come sapersi relazionare con gli altri, conoscere se stessi e impegnarsi costantemente per percorrere un iter formativo. Ciò porta a considerare il progetto come contesto dove si può configurare **sia l’obiettivo dell’inserimento nel mercato del lavoro, sia il riconoscimento delle proprie predisposizioni, talenti e difficoltà**, unito ad una consapevolezza della realtà del mondo lavorativo che spesso non è del tutto chiara alle candidate. **In sintesi, si modifica il concetto di “successo” del percorso.**

Sono inoltre stati evidenziati i diversi **punti di forza** del progetto, dimostrando che viene vissuto con intensità dai soggetti, in particolare:

- **la presenza delle figure dell’orientatore e del coach e le azioni che svolgono specificatamente nel percorso, con il ruolo di preparare le candidate al mondo del lavoro staccato dai servizi di accoglienza** (da parte della tutela minori per quelle partecipanti che accedono in quanto madri o da case-rifugio per donne vittime di violenza) , relativamente ad azioni spesso molto pratiche e legate ad esigenze concrete come la compilazione della documentazione che viene richiesta per partecipare ai percorsi formativi, l’accompagnamento alla fermata dell’autobus per recarsi agli appuntamenti e così via;
- Perché il coach operi nel miglior modo possibile è stato fondamentale **attuare dei passaggi di consegna tra coach e servizi di accoglienza** per conoscere la storia delle candidate e conseguentemente capire su cosa puntare maggiormente, e su cosa meno, fino a che punto è possibile spingersi considerando le caratteristiche tipiche dei NEET;

- fondamentale è **distinguere la figura del coach da quella dell'educatore**: quest'ultima può portare con sé un vissuto relazionale difficile da parte delle candidate, dare quindi una percezione di ruoli differenti e che operano in campi diversi è considerato come condizione necessaria perché la relazione candidata-coach possa avviarsi correttamente;
- **flessibilità e disponibilità da parte del coach** molto ampie con ogni candidata, così da poter costruire la progettualità specifica per quella persona;
- il percorso fa **uscire dalla cosiddetta "bolla" dei servizi da cui prevencono**, perché fornisce la possibilità concreta di misurarsi con percorsi formativi e di tirocinio, cosa che, soprattutto nelle candidate più giovani, non è avvenuta in precedenza;
- è stato considerato molto utile che il **referente dell'ente spiegasse in cosa consisteva il progetto**, cosicché la candidata sapesse con chiarezza ciò a cui andava incontro, e dall'altra parte questo permetteva al coach di **incontrare le candidate con un feedback di riferimento** da parte dell'ente, scambiando già subito impressioni e prime ipotesi di percorso;
- positiva anche la pratica di **incontrare la candidata insieme** (orientatrice e coach) **al primo colloquio**, cosicché si è poi valutato subito come strutturare il percorso e, se del caso, fosse possibile già partire con una ricerca attiva del lavoro o su un corso di formazione;
- la **riunione di equipe** si è dimostrata molto utile per lo scambio tra coordinatore e coach, a volte aperta anche alla orientatrice;
- l'utilizzo di documenti online condivisi specifici per il target 2 (annotazioni e specifiche per ogni incontro) ha permesso una condivisione in tempo reale della situazione delle candidate.

Per quanto riguarda invece situazioni o condizioni che possono essere fonte di miglioramento, viene rilevato quanto segue:

- **i tempi del mondo del lavoro non sono sempre coincidenti con quelli del percorso, dell'iter che le candidate stanno svolgendo**: le richieste lavorative a volte sono impellenti e le candidate non sempre sono pronte per la proposta, soprattutto in termini di soft skills (questo aspetto è comunque ben indagato e monitorato nella fase di orientamento considerando le caratteristiche dei NEET);
- **non è possibile tracciare un modello standard del percorso**, perché ogni persona ha bisogno di una personalizzazione dei diversi passi, ogni percorso diventa quindi a sé, in particolare trattandosi di NEET in cui occorre essere ben coscienti di ciò di cui hanno bisogno, per non creare

situazioni di stallo o viceversa di fretta nel raggiungimento dell'obiettivo;

- con una parte delle candidate è **stato faticoso prendere contatto e mantenere il dialogo, sono emerse soprattutto difficoltà a comprendere il progetto inteso a volte come placement diretto**, si trattava di candidate che probabilmente non erano adatte a priori per il percorso; pertanto, una buona parte di candidate che hanno abbandonato il progetto (circa il 30%) non era in realtà pronta o interessata al percorso;

È già possibile **ipotizzare alcune possibili soluzioni di sviluppo e di potenziamento del progetto, in particolare una formazione aggiuntiva sul coaching**: il ruolo è nuovo e deve essere rinforzato, considerando anche che le candidate, dal primo colloquio al tirocinio/formazione, sono state accompagnate in ogni fase, diversamente alcune candidate non sarebbero arrivate ad iniziare un percorso di formazione o di tirocinio.

Dopo questo primo anno, possiamo affermare che il **territorio di Bergamo**, anche attraverso gli enti che stanno partecipando al progetto, **stia sviluppando una conoscenza più dettagliata del fenomeno NEET, di quante sfaccettature sia caratterizzato e come concretamente, caso per caso, sia possibile accompagnare dei soggetti svantaggiati al re-inserimento nel mercato del lavoro**. Ritorneremo sul progetto prossimamente per osservarne gli sviluppi e cogliere le buone pratiche che si stanno costruendo.

Tomaso Tiraboschi

Learning Manager & ADAPT Senior Research Fellow

 [@tomtir](https://twitter.com/tomtir)