

# Abstract

## *SELF PROMOTION*

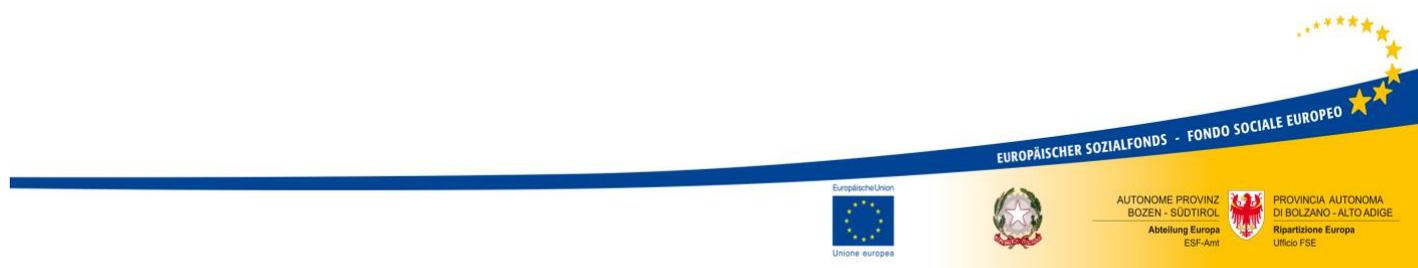
*autopromozione e autoimprenditorialità per  
donne over 45*

**Progetto FSE 2/12/2013**

**Bolzano maggio 2014**

**Ana Agolli**

**Mari Jensen-Carlén**





## PREFAZIONE

Il servizio “Empowerment per donne”, organizzato dall’associazione Rete donne-lavoro, è stato attivato nel novembre 2009 con il sostegno dell’Assessorato alla Cultura e Pari Opportunità del Comune di Bolzano e della Commissione Provinciale Pari Opportunità della Provincia Autonoma - Servizio Donna.

Il servizio sostiene, accompagna e supporta le donne che vogliono entrare, o rientrare nel mercato del lavoro locale. Nel 2009 abbiamo cominciato l’attività con una giornata di apertura settimanale al pubblico, dal 2011 l’apertura dello sportello è stata aumentata a due giornate, per arrivare a tre giornate nel marzo 2014. Naturalmente, avendo avuto la possibilità di una maggiore presenza, si è registrato anche un maggior numero di utenze: dalle 45 del primo anno si è passati alle 150 del 2013. Gli incontri sono aperti a donne di tutti i gruppi linguistici, autoctone e straniere. Sono coinvolte donne di ogni età, principalmente per rispondere ai bisogni di quelle che vorrebbero inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro dopo la maternità, o che sono rimaste escluse per altri motivi, quali, appunto, l’età (soprattutto over 45) o particolari difficoltà biografiche. Lo sportello propone sia lavoro individuale che lavoro di gruppo e visite guidate.

Per aumentare le possibilità di inserimento e di permanenza nel mondo del lavoro, infatti, soprattutto in un momento di crisi occupazionale come quello attuale, servono adeguati strumenti di consapevolezza e autopromozione. I servizi offerti, quindi, consistono nell’orientamento personale e nell’orientamento di gruppo, nell’indirizzamento verso altri servizi di formazione e lavoro, nella ricerca attiva in internet di informazioni inerenti il lavoro, i servizi sociali, la conciliazione.

Questa pubblicazione ha lo scopo di evidenziare i risultati ottenuti dalle operatrici all’interno del progetto Fse “*SELF PROMOTION autopromozione e autoimprenditorialità per donne over 45*” Progetto FSE 2/12/2013, che, tramite la supervisione di esperti in psicologia del lavoro e la sperimentazione degli strumenti operativi messi a punto, ha dotato il servizio di strategie più efficaci, in grado di accompagnare le donne in cerca di occupazione attraverso un vero e proprio percorso di crescita.

Franca Toffol

Presidente Associazione Rete Donne-Lavoro

## INTRODUZIONE

Nel corso di questi cinque anni di esperienza il progetto di empowerment personale e professionale delle donne è passato attraverso diversi stadi di sviluppo. Sempre in sinergia con uno psicologo del lavoro, esperto in materia, è stato elaborato un percorso di approfondimento per quanto riguarda l'elaborazione degli strumenti, l'uso che ne viene fatto e la metodologia che viene adottata. Gli strumenti utilizzati sono le schede e i colloqui, che sono stati trasformati e migliorati nel corso del tempo. L'esperienza ci ha indicato i punti di forza e di debolezza del servizio e la lunga osservazione e supervisione ci hanno permesso di operare una svolta anche nell'approccio metodologico. Nonostante il servizio nascesse, infatti, come struttura che forniva strumenti di autovalutazione e di autoattivazione per le donne disoccupate, si notava una perdita di energie e di forza durante il processo di crescita personale. Con l'aiuto dell'esperto Gianluca Antoni abbiamo cambiato il focus delle donne da forza gravante sul mercato del lavoro a risorsa, proponendo l'approccio dell'autocandidatura. Questo vuol dire che la donna deve prepararsi seriamente per arrivare a trovare il proprio lavoro o *il lavoro che piace*. Si tratta di un processo che coinvolge sia il *contenitore* che il *contenuto* in un movimento armonico e diluito nel tempo per far sì che le donne capiscano e interiorizzino il cambiamento. Per *contenitore* si intende la presentazione in generale in un colloquio di lavoro che non può prescindere dal *contenuto*, cioè le competenze personali e professionali, lo stile individuale e altre risorse interne delle donne. In questo percorso le utenti interiorizzano un metodo di ricerca attiva che significa indirizzare in modo intenzionale la ricerca verso il lavoro che piace e verso un metodo di documentazione meticolosa delle informazioni che servono. Dopo diversi incontri e diverse simulazioni di colloqui telefonici le donne iniziano ad avere fiducia in se stesse e acquisiscono l'energia necessaria per continuare la ricerca. Questa prima fase di autovalutazione delle donne spinge verso una continua autoattivazione e una continua documentazione sul proprio progetto, che inizia con il lavoro, ma spesso coinvolge anche altre sfere della vita privata. È come se le donne si appropriassero di uno strumento che possono trasferire in altri ambiti della propria vita. Durante il percorso si "insegna" soprattutto *l'intenzione* e la *ricerca di un obiettivo* chiaro e raggiungibile in coerenza con il proprio vissuto, con le proprie competenze e conoscenze, con la propria situazione di vita. Definire l'obiettivo diventa fondamentale ed è la parte che richiede più attenzione da parte delle orientatrici durante i colloqui. Spesso si ritesta l'obiettivo quando si vede che la donna non ha acquisito l'energia e la forza necessarie per svolgere gli ultimi passi quali la ricerca delle

aziende, le interviste conoscitive e il colloquio telefonico. Un'attenzione particolare si dedica alla scelta delle parole nella presentazione, alla lunghezza delle frasi e al pensiero positivo che deve provenire dalla donna stessa. Le frasi si chiudono in positivo e durante la simulazione del colloquio si fa attenzione anche al tono della voce e ad altre sfumature nella comunicazione. Si nota un vero cambiamento nell'autogestione e nelle nuove idee che affiorano dopo ciascun incontro perché le donne hanno operato un continuo cambiamento. Dopo le prime simulazioni, infatti, si rendono conto che ci sono aziende disponibili che le chiamano, ci sono idee imprenditoriali fattibili, ci sono tante porte che si aprono e tanto lavoro da fare per continuare a crescere. Quello che noi, come orientatrici, vorremmo far comprendere alle donne è che loro possono cambiare prima se stesse per poi cambiare la risposta del mercato del lavoro a cui sono interessate. Le utenti notano con piacere che il mercato del lavoro risponde quando loro sono pronte e hanno la giusta forza per affrontarlo, sia in termini di risorse personali che di consapevolezza delle risorse professionali.

La fase più importante rimane il colloquio tra la donna e l'orientatrice. Il servizio risponde ad un modello di ascolto attivo e di auto-mutuo-aiuto in caso di colloqui di gruppo o di messa in rete di donne che hanno conosciuto il servizio.

Quando le donne non sono "strutturate" o abituate ad una rigorosa organizzazione e controllo di quello che vogliono e delle informazioni che servono, viene fornita una serie di strumenti che aiutano a prendere in mano la propria vita e a imparare a gestirla. Le "verifiche" continue e i "compiti" aiutano ad avere una regolarità nella ricerca e nella sistematizzazione delle informazioni; inoltre prendono coscienza che sono loro che stanno cercando lavoro e non le orientatrici. Questo processo aumenta l'autostima, la fiducia in sé e nelle orientatrici del servizio, che sono guide o sostegni per raggiungere l'obiettivo di empowerment personale e/o professionale delle utenti. Il lavoro si svolge soprattutto individualmente, ma in diverse occasioni ci sono donne che arrivano accompagnate, oppure donne che si incontrano nell'ufficio e che cerchiamo di mettere perlomeno in contatto fra loro. Nell'ultimo anno si è verificato un netto miglioramento nell'organizzazione del lavoro di gruppo scelto dalle orientatrici come metodologia di autoaffermazione e di autovalutazione. Riteniamo importante questo tipo di attività non tanto per l'azione di auto- mutuo-aiuto che è intrinseca, ma anche per una sorta di "prova" delle capacità comunicative e di interazione delle donne che fanno i primi passi verso un mercato del lavoro che sentono come ostile e che, a volte, lo è davvero. Quello che avviene è una maggiore disponibilità a parlarne e a stare con le altre, si accresce la fiducia in sé e nel prossimo, la disponibilità al confronto e soprattutto diminuisce la paura ad esprimere il proprio vissuto e le proprie perplessità.

Spesso in questi incontri coinvolgiamo una terza persona, diversa dalle orientatrici, che serve come detentrica di un'altra "verità", di un altro "vissuto" da quello che le donne esprimono. In questo modo si sentono più libere nel raccontare anche altre esperienze di vita, ricollegandole a momenti importanti della comunicazione e dell'autovalutazione. Le donne, cioè, raccontano in generale il loro vissuto: noi lo dobbiamo tradurre in competenze attive e mancanti, in competenze da sviluppare e in stati emotivi dai quali dipende anche il futuro lavoro da fare insieme a loro. Il lavoro di gruppo è stato ripensato in chiave nuova e ora si riuniscono donne che hanno più o meno le stesse caratteristiche comportamentali, lo stesso profilo professionale o lo stesso stadio di autoattivazione e di consapevolezza.

I risultati che si ottengono sono di gran lunga maggiori rispetto ad un lavoro individuale, perché le donne si rispecchiano, si identificano o si dissociano da atteggiamenti o pensieri che non sono i propri e comprendono ciò che devono migliorare. In particolare, in questo tipo di lavoro, si approfondisce quello che si affronta negli incontri individuali in relazione alla comunicazione interpersonale e con le istituzioni. La seconda parte dei percorsi di comunicazione viene rafforzata anche con l'attività delle visite guidate sul territorio, che hanno la finalità di abbattere le barriere tra le utenti e le istituzioni, di evitare di sentirsi a disagio, di insegnare come chiedere le informazioni e capirle appieno. Inoltre, per le donne a cui è stato impossibile, negli ultimi anni e per vari motivi, comunicare con le istituzioni territoriali, o per le donne migranti, diventa uno strumento importante per diminuire l'ansia del "nuovo" di fronte all'amministrazione pubblica o privata. Questa competenza servirà loro in futuro per fare le prime interviste in profondità, oppure per i veri colloqui di lavoro, attività che devono svolgere *individualmente*. La scelta delle istituzioni da visitare viene fatta dalle orientatrici in base all'esperienza pregressa, sapendo quali sono le informazioni più importanti per quanto riguarda le diverse tipologie di lavoro e le differenti situazioni familiari e personali delle donne. Rimane un passaggio in continua elaborazione e miglioramento soprattutto per quanto riguarda il coinvolgimento delle donne nella scelta.

All'interno dei nostri strumenti di empowerment e di ricerca attiva del lavoro si fa riferimento a diverse tipologie di contrattazione in base al profilo personale delle donne. Nel corso dell'ultimo anno si è svolto un lavoro approfondito sugli strumenti di autoimprenditorialità e di self promotion realizzati in collaborazione con Confcooperative (autoimprenditorialità) e con Elke Moeltner, esperta di selezione e formatrice (self promotion). Le competenze di autoimprenditorialità, nel nostro caso la forma cooperativa, sono importanti non in quanto le donne possano aprire un'azienda cooperativa o di altra tipologia, ma per ciò che riguarda il processo della costruzione delle fasi che portano a questi risultati. In altre parole le donne

imparano a fare autoanalisi, a conoscere meglio il mercato del lavoro, a ridimensionare le proprie pretese e a comprendere il ruolo del datore del lavoro e dei collaboratori, i diritti e i doveri, le responsabilità diverse intrinseche a questi ruoli. In questo percorso, come in altre fasi, sono previste esercitazioni che aiutano, tramite i giochi di ruolo, a interiorizzare terminologie, competenze e conoscenze che servono sia alle lavoratrici che ai datori di lavoro. Il percorso di “self promotion”, quindi, serve non solo alle donne con idee imprenditoriali, ma a tutte quelle che affrontano tale metodologia. Sono strumenti che lavorano sia nel *contenuto* che nel *contenitore* perché quello che le donne devono rappresentare e far emergere dipende da quello che hanno costruito in termini di consapevolezza, competenze, conoscenze, fiducia e altre risorse interiori.

Tutti i processi riportati qui in poche righe si basano su regole e su una struttura elaborata meticolosamente con i due psicologi supervisor, Gianluca Antoni e Luca Cominato, e, per quanto sembri fluida e senza sovrastrutture, è in realtà creata e pensata in un movimento ciclico e verticale in cui la donna viene sostenuta in base alle proprie caratteristiche personali, con un grande rispetto delle differenze e della propria personalità. Le donne sentono il sostegno e si impegnano (si autoattivano) sempre di più per realizzare il loro obiettivo. Mentre con Gianluca Antoni sono stati elaborati gli strumenti tecnici per gestire il colloquio, con Luca Cominato si è lavorato nella gestione del colloquio dal punto di vista emotivo ed empatico e del processo di cambiamento delle donne. Sono due parti fondamentali dello stesso percorso di empowerment che, insieme, danno risultati migliori rispetto ad un uso separato. In questi cinque anni di esperienza ci siamo impegnate ad avere come supporto diverse tipologie di supervisione e di valutazione per darci una giusta misura dei limiti e delle risorse reali del servizio. La supervisione dei casi rimane un punto fondamentale, per noi orientatrici, per la messa a punto dell’approccio personale con le donne, per la rielaborazione dei percorsi, per lo scambio di esperienze tra le orientatrici e per la costruzione di nuove strategie di comunicazione con le donne.

Per quanto per noi orientatrici fosse chiaro il concetto teorico di empowerment, poterlo sperimentare, anche se solo sul tema lavoro, ha rappresentato un’esperienza viva e diretta del cambiamento, e il vissuto all’interno dei processi realizzati dalle donne ha fornito un valore aggiunto alla teoria. Vivendo concretamente questo percorso, noi orientatrici abbiamo rafforzato e interiorizzato la convinzione che, se ci sono la volontà e le condizioni personali adatte, è possibile realizzare il cambiamento che si desidera, è possibile trovare il lavoro che piace ed è possibile percorrere la strada di un reale “empowerment”.

## ESPERIENZE VISSUTE

La prima cosa che viene spiegata ad una donna che accede per la prima volta al nostro servizio è che *non* siamo un'agenzia di lavoro e *non* abbiamo lavori da distribuire. Il nostro ruolo è di orientare e accompagnare nel percorso di empowerment personale e professionale per arrivare a essere in grado di trovare un lavoro autonomamente, e, soprattutto, di trovare un lavoro che *piace*.

Si può tradurre il percorso da intraprendere per trovare un lavoro in quattro passi: l'obiettivo professionale (motivazione, capacità, interessi, valori, modalità di lavoro e ambiente di lavoro), la ricerca informativa (attività di documentazione e intervista informativa), la ricerca del lavoro (autocandidatura, networking, mailing, annunci, banche dati, pubblico impiego e creazione d'impresa) e la selezione del personale (prepararsi al colloquio di lavoro e ad altri test che possono essere richiesti).

In generale, il primo passo da intraprendere per le donne che si presentano in ufficio è di definire il proprio progetto professionale. Inoltre si lavora molto sulla conoscenza del territorio: come funziona il mercato del lavoro locale, cosa può offrire, quali sono le aziende locali dove ci si potrebbe inserire, a *chi* rivolgersi ed altro.

Il mercato del lavoro può essere illustrato come un "iceberg", dove i posti vacanti sono la parte visibile ed è quella conosciuta da tutti. Analizzandolo più in profondità, però, si nota che la parte non visibile è molto più grande ed è soprattutto qui che ci si deve impegnare nella ricerca del lavoro.



Gianluca Antoni "Trovare il lavoro che piace"

La maggior parte delle persone indirizza la propria candidatura su annunci visibili o su *Borsa lavoro*, ottenendo come risultato la frustrazione di non essere chiamate o di non ottenere nessuna risposta. Molte persone pensano che scrivere un buon curriculum e una lettera di accompagnamento basti per farsi *notare* dal mercato locale. Oggi non è abbastanza. Per diversi motivi, tra i quali la crisi, molte competenze sono libere sul mercato e la concorrenza aumenta. I datori di lavoro hanno più scelta nel reclutamento e ciò dipende dalla definizione corretta dell'obiettivo, dalle competenze specifiche e dall'esperienza riportate sul CV o sulla lettera. Questo è il primo trampolino per avere un colloquio iniziale, che comunque, successivamente, bisogna saper gestire in maniera efficace. Noi vorremmo dare più chances alle donne come soggetti "nuovi" nel mercato del lavoro proponendo il metodo dell'*autocandidatura* come strumento organizzato e specifico per la ricerca attiva del lavoro. Ogni donna deve trovare il *proprio lavoro* seguendo i passi proposti da questo metodo. Per avere maggiori informazioni sul territorio che interessa, diventa uno strumento molto utile riuscire ad avere un colloquio informativo con una persona (amico/a o conoscente) che conosce bene il settore e/o chi ci lavora già.

Per le donne che cercano qualsiasi lavoro e che hanno poca esperienza e/o sentono di non aver niente da poter offrire, il nostro compito diventa in primis quello di lavorare su "altre" competenze ed esperienze: "In cosa ti dicono che sei brava? Quali attività ti riescono bene nel tempo libero? Cosa ti piace fare nella tua vita domestica? Quali sono le tue esperienze extra-lavorative più significative? Cosa hai imparato dalle varie esperienze che hai fatto? Quali sono le mansioni che ti piacciono di più? Quali di meno? Quale tipo di professionalità ti aspetti di possedere tra cinque anni?" Molte donne non sono abituate a pensare in questi termini, quindi a riflettere su se stesse: imparare a lavorare e a evidenziare la parte migliore di sé può diventare un percorso lungo. Importante è anche lavorare sulla propria motivazione e il proprio obiettivo professionale e personale. In questa fase si pone anche la domanda sul perché si sta cercando un lavoro proprio in questo momento. Si cerca lavoro solo per motivi economici oppure dietro ci sta anche un desiderio più profondo di realizzarsi come persona/donna, di avere la propria indipendenza economica od altro? Non è facile per una donna ritornare sul mercato del lavoro dopo tanti anni di assenza, ci vogliono tempo e pazienza. Chi pensa di trovare un lavoro subito spesso rimane delusa. Per dare una rappresentazione più concreta dei primi passi per cercare un lavoro, prendiamo come esempio una nuova scheda elaborata all'interno di questo progetto, in collaborazione con Elke Moeltner:

Il mio territorio	
Dove abito (via/quartiere/palazzo/zona)?	
Nel mio quartiere che realtà esistono: <ul style="list-style-type: none"> <li>- economiche</li> <li>- sociali</li> <li>- ricreative</li> <li>- amministrative</li> </ul>	
Che collegamenti ho?	
Quali mezzi di trasporto so utilizzare?	
	
Che disponibilità di orario ho?	
Quali sono i miei impegni giornalieri e settimanali?	
Mappatura	

Che tipologia di realtà conosco nella mia città?	
So cosa fanno? Come le raggiungo?	
Le ho mai contattate?	
Queste aziende che tipologia di lavoratore/trice stanno cercando/ sono interessati ad avere nel loro organico?	
Che tipologie di CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) applicano queste aziende?	
Qual è il mio profilo?	
Quanto può essere valutato il mio lavoro/profilo dal punto di vista economico?	

Diventa una soddisfazione per noi orientatrici quando la donna, dopo più colloqui di orientamento, arriva alla decisione di prendersi del tempo per investire su se stessa, che può anche significare fare un corso di formazione o intraprendere un percorso di stage per rimettersi in gioco sul mercato del lavoro.

Un'altra categoria di donne che si presentano nell'ufficio è quella che vuole un lavoro subito e che *"non ha tempo"* di fare un percorso di empowerment vero e proprio, perché *"sono due anni che sto cercando lavoro e non posso permettermi di perdere ancora tempo"*. La maggior parte di queste donne cerca qualsiasi lavoro e spesso la ricerca del lavoro si è trasformata in un puro "volantinaggio" del proprio CV, senza obiettivi specifici. Per esempio, se la donna cerca un lavoro come commessa, entra in tutti i negozi e chiede alla prima persona che incontra se può lasciare il suo CV. Esce dalla porta e dopo alcune settimane che nessuno si è fatto vivo, si arrabbia pure. Spesso dà la colpa alla crisi attuale e/o ad altre convinzioni limitanti, per cui la donna disoccupata si vede come vittima.

Alcuni esempi di convinzioni limitanti:

<b>Convinzione: non cerco e non trovo lavoro perché...</b>	<b>Grado di convinzione</b>				
sono troppo vecchia	0	1	2	3	4
sono troppo giovane	0	1	2	3	4
ho troppa esperienza	0	1	2	3	4
sono senza esperienza	0	1	2	3	4
sono extracomunitaria	0	1	2	3	4
sono meridionale	0	1	2	3	4
parlo solo dialetto	0	1	2	3	4
sono troppo efficiente	0	1	2	3	4
non mi conosce nessuno	0	1	2	3	4
non ho raccomandazioni	0	1	2	3	4
sono una donna	0	1	2	3	4
non ci sono concorsi pubblici	0	1	2	3	4
abito troppo lontano	0	1	2	3	4
non voglio trasferirmi	0	1	2	3	4
non so cosa fare	0	1	2	3	4
nessuno mi vuole	0	1	2	3	4
non c'è lavoro	0	1	2	3	4
non ho nessuna disabilità	0	1	2	3	4
negli annunci il mio lavoro non c'è	0	1	2	3	4
pagano troppo poco	0	1	2	3	4
non so il tedesco	0	1	2	3	4
non so il dialetto tedesco	0	1	2	3	4
il lavoro che c'è non fa per me	0	1	2	3	4
non ho la macchina	0	1	2	3	4
ho figli	0	1	2	3	4
negli ultimi anni ho fatto la casalinga	0	1	2	3	4
sono rimasta disoccupata troppo a lungo	0	1	2	3	4
con la crisi nessuno trova lavoro	0	1	2	3	4
non ho il patentino di bilinguismo	0	1	2	3	4

sono sfortunata	0	1	2	3	4
-----------------	---	---	---	---	---

Gianluca Antoni e Nicola Giacconi *“Trova il tuo lavoro. Esercizi pratici per trovare lavoro”*

La scheda aiuta a riflettere e a modificare le proprie convinzioni di partenza. Sta all'orientatrice trovare elementi e dati che smentiscano le convinzioni limitanti e che facciano riflettere su altre possibilità. È come se le donne, una volta tolte tutte *le scuse*, si trovassero a intraprendere un altro percorso che devono costruire loro stesse. Chi comprende questo passaggio fa il salto, chi non lo comprende rischia di rimanere nella stessa situazione per anni.

Molte donne pensano di aver più diritto di altre perché hanno più bisogno e sono convinte che far emergere la propria disperazione aumenti la possibilità che il presunto datore di lavoro le assuma per *carità*. Niente può essere più sbagliato, perché un datore di lavoro assume personale che ha da offrire ciò che a lui serve in quel momento. Chi trova un lavoro è ritenuta *fortunata*, mentre chi non lo trova è *sfortunata*, quindi personalmente non si può fare niente, ma è solo il destino che decide.

Nella fase iniziale dei colloqui diventa importante chiarire alcuni concetti base tipo: “Che tipo di lavoro stai cercando? Come mai? Cosa ti fa pensare che il lavoro non c'è? A quali professioni pensi di poter ambire? Come mai non hai trovato lavoro fino ad ora? Quali sono gli ostacoli che ti hanno impedito di trovare lavoro? Quali requisiti pensi che ti manchino per trovare occupazione? Cosa pensi del mercato del lavoro? Ci sono opportunità per te? Come mai pensi non ci siano? Come pensi di superare i limiti che fino ad ora non ti hanno permesso di trovare occupazione?” In fondo diventa importante chiarire che cercare lavoro è già un lavoro in sé, e, se viene fatto in modo sistematico, il lavoro alla fine si trova. E' ovviamente più facile *“dare la colpa”* del proprio stato di disoccupazione a fattori esterni, che, come persona singola, non si possono cambiare (es. la crisi economica), che dover accettare che *“forse sono io che sbaglio da qualche parte”*. La bassa scolarità, la non-conoscenza della seconda lingua, la non-conoscenza del territorio in cui si vive ecc. alla fine sono cose che possono essere cambiate senza troppi sforzi. Se tutti questi mesi di disoccupazione vengono trasformati in studi, corsi di formazione, corsi di lingua, corsi di orientamento sul territorio ecc., si aumentano le possibilità di *“sapersi vendere”* sul mercato del lavoro. Per noi orientatrici diventa molto frustrante non riuscire a far passare questo messaggio. In certi casi succede che si riesce ad andare avanti fino ad un certo punto, ma, quando si comincia a parlare di ciò che possiamo cambiare in noi stesse, la persona abbandona il percorso e non si fa più viva. A questo punto viene da chiedersi se hanno mai

avuto fiducia in noi o hanno visto gli appuntamenti all'ufficio come puro luogo di sfogo della propria situazione insoddisfacente. Dall'altro canto è vero che più si prolunga il periodo di disoccupazione, più si rischia di cadere nella depressione. Cominciare a riflettere su se stesse e dover cambiare non è mai un compito facile.

Lavorare con donne che hanno una scolarità più alta è meno difficile perché per lo più basta solo una spinta nella direzione giusta. Non vorremmo far intendere che la scolarità sia un valore di per sé unico e che le donne che non hanno studiato non hanno nessuna chance. Dipende tutto dalle competenze di orientamento sul territorio, dalla velocità di apprendimento, dalla facilità di reperire informazioni e di rimanere in contatto con il mondo, tutte competenze che si trovano maggiormente nelle donne con una scolarità più alta. In altre parole il successo dipende dalla volontà delle donne di mettersi in gioco e chi ha studiato è già agevolata ed è più propensa a intraprendere percorsi alternativi. Ci sono anche donne che hanno la testa piena di idee e che seguono corsi in tutti gli ambiti possibili. Forse hanno già un lavoro poco soddisfacente che vogliono cambiare in un lavoro migliore, anche qualsiasi, purché qualcosa cambi nella loro vita. In questi casi si deve cominciare con la definizione di un obiettivo concreto e cercare di mettere ordine nelle cose: "Cosa ti ha indotto a scegliere il tuo percorso di studi? Quale materia ti è piaciuta di più? Quale di meno? Qual è il tuo obiettivo professionale principale? Quali sono gli obiettivi secondari? Mi puoi sintetizzare il tuo profilo? Come si traduce il tuo bilancio delle competenze in un obiettivo concreto? Qual è il tuo progetto professionale? Quali passi ti possono avvicinare al tuo obiettivo?"

Come già spiegato nell'introduzione, questo progetto ha anche coinvolto donne che vogliono mettersi in proprio. Può trattarsi sia di donne che hanno già un'idea imprenditoriale ben definita, sia di donne che non si sono mai trovate bene a lavorare come dipendenti e/o di prendere sempre ordini da un capo. La nostra intenzione, in primis, è di lavorare su più dimensioni, che non significa solo dare una mano a chi vuole mettersi in proprio, ma soprattutto ridimensionare i sogni per renderli più concreti e fattibili e ridimensionare la propria convinzione su diritti e doveri in un'azienda. Sapendo che il 25% delle nuove aziende chiudono nei primi 5 anni, diventa molto importante lavorare su come prevenire il fallimento. Quindi si comincia ad andare più nel concreto: "In cosa consiste la tua idea imprenditoriale? Puoi descrivermela nel dettaglio? Come hai scelto di perseguire quest'idea? Cosa conosci del mercato di riferimento? Come pensi di realizzare la tua idea imprenditoriale? Pensi di

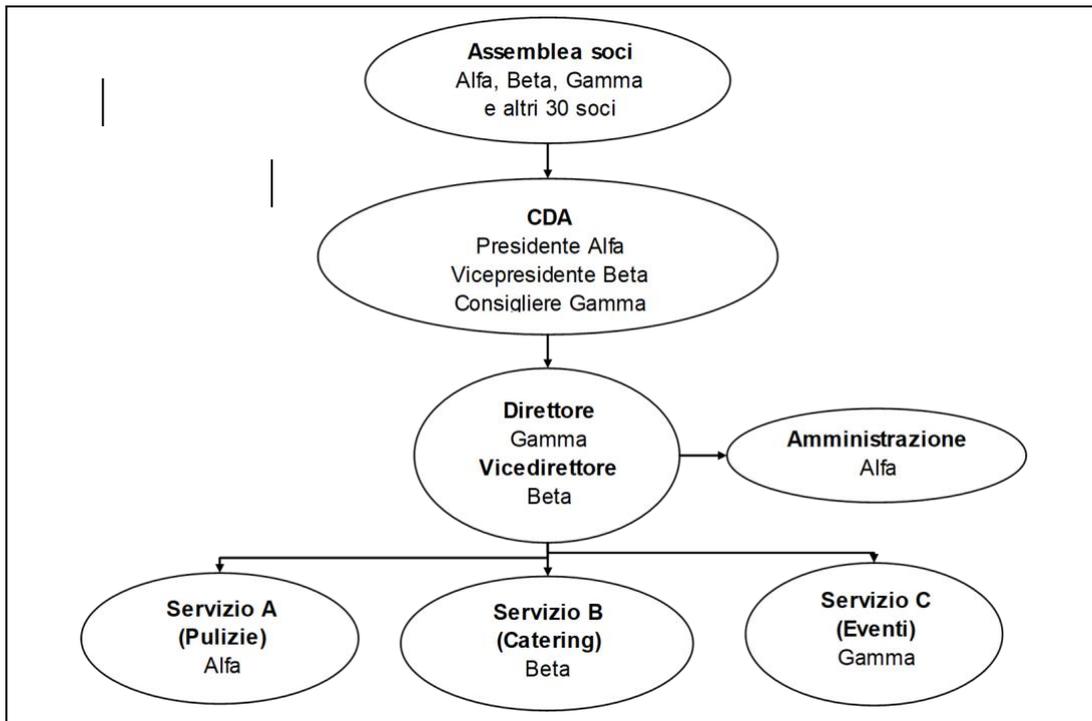
lavorare da sola o insieme ad altre persone? Pensi di lavorare di più o di meno come imprenditore? Quanto vorresti guadagnare? Quali competenze devi possedere per il successo della tua idea imprenditoriale? Se ti mancano come pensi di svilupparle? Quali caratteristiche personali deve possedere un bravo imprenditore? Pensi di averle? Qual è il tuo livello di motivazione rispetto a quest'idea?"

Le competenze importanti da elaborare e da rafforzare nelle donne imprenditrici sono soprattutto: le capacità di sopportare lo stress, la gestione del potere, la gestione della leadership e la condivisione dei valori di base (lavoro, conciliazione familiare, tempo libero ed altro).

Purtroppo si nota che nel mondo femminile è difficile distinguere il rapporto di amicizia dal ruolo professionale. Nel caso della creazione di impresa in forma di cooperativa ci sono diversi casi di fallimento in cui i conflitti nascono dalla distribuzione dei ruoli interni, soprattutto dalla poca chiarezza dei compiti e delle responsabilità che ha un effetto negativo sul livello operativo/lavorativo.

Per prevenire fallimenti a causa di litigi interni, sono stati elaborati diversi esercizi, in collaborazione con Confcooperative di Bolzano, di cui ne riportiamone uno:

In un'azienda cooperativa composta da 3 socie fondatrici Alfa, Beta e Gamma e 30 socie lavoratrici vengono erogati tre servizi principali: servizio A (pulizie), servizio B (catering) e servizio C (eventi). I servizi sono molto richiesti e il bilancio della cooperativa va benissimo. Il servizio A è diretto da Alfa, il servizio B è diretto da Beta e il servizio C è diretto da Gamma. Spesso per gli eventi vengono chiamate tutte e tre le socie che hanno ruoli importanti nella società e succede che viene calpestato il ruolo di Gamma nella dirigenza di questo settore. Tutte e tre sono brave a organizzare eventi, ma Gamma si chiede se ha senso il suo ruolo e vuole ridiscutere in CDA la divisione dei ruoli organizzativi. Questo fa scontente Alfa e Beta, che non capiscono il perché anzi li stanno facendo un favore e stanno portando diversi nuovi clienti alla cooperativa. Se il problema non si risolve, Gamma decide di staccarsi e di creare per conto suo un'azienda con tutti e tre i servizi che gestirà da sola.



- Chi ha la responsabilità amministrativa?
- Chi ha la responsabilità economica?
- Chi è che produce?
- Chi procura il lavoro?
- Cosa deve fare Alfa?
- Cosa deve fare Beta?
- Cosa deve fare Gamma?
- Perché Gamma non è contenta?
- In che modo possono intervenire Alfa e Beta?
- Cosa era opportuno chiarire sin dall'inizio?
- Cosa bisogna fare per uscire dalla crisi?
- Chi perde se la cooperativa fallisce?
- Chi ha ragione?
- Chi perde se Gamma crea un servizio tutto suo?
- Chi guadagna se Gamma crea un servizio tutto suo?

Se si decide di creare un'impresa insieme ad altre persone, non si deve mai dimenticare che lo scopo principale è di creare lavoro per tutti/e e che nessuno/a guadagna se l'impresa fallisce, anzi tutti/e perdono!

Nonostante il tasso di disoccupazione sia aumentato anche in Provincia di Bolzano negli ultimi anni, rimane sempre basso rispetto al resto d'Italia. Secondo gli ultimi dati Astat, il

tasso di disoccupazione è del 4,4%<sup>1</sup> (Astatinfo no. 09/2014). Il successo nella ricerca del lavoro che piace fa parte di un percorso armonico e organizzato, con momenti di lavoro individuale e con l'orientatrice e parte dalla capacità di mettersi in gioco, di conoscersi, di autoattivarsi e di valorizzare il proprio percorso. Vorremmo chiudere con una nota di ottimismo dicendo che chi investe del tempo per sé e cerca lavoro attivamente, il lavoro lo troverà in meno tempo di quello che avrebbe pensato.

---

<sup>1</sup> La disoccupazione femminile si mantiene più alta (5,0%) rispetto a quella maschile (3,9%). Il tasso di attività si è attestato invece al 74,9%; anche in questo caso rimane grande la differenza tra il tasso maschile (81,7%) e quello femminile (68,0%), ma si nota un progressivo avvicinamento fra i due tassi.