

CASE STUDY

Copenaghen Youth Project:

Approccio congiunto a lungo

termine



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

**GOOD
GUIDANCE**
Stories 2.0

SOMMARIO

Competenza	2
Abstract/Introduzione/Background	2
Parole chiave	4
Principali attori	4
Storia del Caso di Studio	5
Domande, commenti e argomenti di discussione	8

Competenza

Coinvolgimento degli stakeholder.

Ciò include l'identificazione degli stakeholder e lo sviluppo e il mantenimento di relazioni con gli stessi.

Abstract/Introduzione/Background

Il Copenhagen Youth Project (CYP) è nato come club giovanile 18 anni fa nel 2002. Un club giovanile è uno spazio dove i bambini e i ragazzi del luogo (giovani) possono incontrarsi in un ambiente sicuro, e dove uno o più animatori sono presenti per supervisionare le loro interazioni, e facilitarne le attività.

Il CYP si trova all'interno del quartiere londinese di Islington, che è uno dei 32 distretti di Londra, spesso ritenuto uno dei più benestanti della città. Eppure, nel 2019 Islington risultava essere il sesto distretto più povero di Londra, in termini di riduzione del reddito e alti livelli di povertà infantile.

Ad Islington ci sono zone di estrema indigenza, e il CYP è situato nel cuore di una di queste. Caledonian Road, conosciuta localmente come "The Cally". È un'area caratterizzata da un profondo divario sociale ed economico tra gli abitanti di Islington e, lungo la strada che parte dal CYP, si è verificata una massiccia riqualificazione dell'area di King's Cross. Nella Cally una gran parte dei residenti ha difficoltà finanziarie, presenta problemi complessi legati alla salute mentale, all'abuso di sostanze (droghe e alcool), alla disoccupazione, e a diverse forme di violenza che sono piuttosto frequenti all'interno del quartiere. Anche i bambini e i giovani all'interno della zona si scontrano con questi problemi, oltre a doversi destreggiare nel campo minato delle gang e del loro mondo!

Servizi del Copenhagen Youth Project (CYP):

12 anni fa (nel 2008) Steve è entrato a far parte del CYP come direttore, e lo ha trasformato da un'organizzazione giovanile di base in un ente a scopo benefico, con il sostegno del consiglio fiduciario. Questo cambiamento ha permesso al CYP di offrire un'offerta coerente e più ampia alla comunità giovanile sotto un unico cappello .

Il nuovo status del CYP ha consentito loro di accedere a nuovi fondi, poiché alcuni finanziatori esortano gli enti a scopo benefico a farne richiesta, e sono più inclini a stanziare risorse a favore di organizzazioni di questo tipo. Uno dei primi incarichi di Steve è stato quello di redigere le richieste di finanziamento per ottenere i fondi per il CYP, tutti coloro che collaborano con il CYP sanno bene che lo sport e l'attività fisica sono una calamita per attirare i giovani a partecipare al progetto. Si è quindi deciso di rivolgersi ai finanziatori che investivano attraverso lo sport e/o che lavoravano con i giovani svantaggiati, ed è stato possibile usufruire di questi finanziamenti per 6 anni attraverso Sports England, Football Foundation e Comic Relief.

Questi fondi hanno coperto i costi del personale, la formazione, la fornitura di servizi, garantendo una piccola riserva per eventuali spese impreviste. Inoltre, Steve ha potuto conoscere i giovani del posto, la zona e la nuova comunità in cui operava. Steve sapeva che, per far sì che il suo progetto avesse successo, doveva creare un clima di fiducia all'interno della comunità locale, e garantire uno spazio sicuro per l'accesso dei giovani ai servizi del CYP.

Dati sui giovani che ad oggi fanno ricorso ai servizi del CYP:

- 65% BAME (Neri, asiatici e appartenenti a minoranze).
- 35% di altre provenienze.
- Età compresa tra gli 11 e i 25 anni (anche se coloro che si rivolgono ai servizi per i giovani hanno

solitamente tra gli 11 e i 18 anni).

- I giovani NEET (occupati, né impegnati in percorsi di istruzione o formazione), che presentano altri fabbisogni, rappresentano una grossa percentuale di giovani.
- Giovani dai fabbisogni complessi rappresentano altresì una grossa fetta degli utenti dei servizi offerti.

Ciò non significa che Steve non abbia più presentato richiesta di finanziamento, ma semplicemente che lui e il suo team hanno avuto un po' di respiro. Hanno potuto riflettere sulla loro offerta, osservare e, in collaborazione con i giovani, identificare in quale direzione doveva procedere il CYP. Steve è altresì riuscito a entrare a far parte di una più ampia rete all'interno del quartiere, come ad esempio quella della polizia metropolitana (Steve era stato invitato a partecipare alle riunioni e agli incontri del comitato direttivo, in virtù della sua conoscenza dei giovani a livello locale, e dell'elevato tasso di criminalità giovanile nella zona), del consiglio locale (il CYP fa parte della "Youth Provision" di Islington), delle organizzazioni giovanili e delle imprese locali.

Con la realizzazione del primo programma di occupabilità del CYP, Steve ha identificato i tre gruppi distinti di giovani che si avvalgono dei servizi del CYP:

1. Gruppo di base:

I giovani trasgressori (che faticano ad accettare gli ideali del mondo reale), che sono i più lontani dal mercato del lavoro, che hanno difficoltà a comunicare, e a impegnarsi nella società in modo costruttivo, inclusa la loro comunità locale.

2. Gruppo intermedio:

Questi giovani possono facilmente scivolare nel gruppo di base, sono un gruppo impegnato che ha bisogno soprattutto di opportunità di lavoro e di crescita delle competenze. Hanno altresì bisogno di essere indirizzati verso datori di lavoro, e di essere coinvolti in colloqui professionali.

3. Gruppo di vertice:

Si tratta di giovani che aspirano a lavorare; necessitano di esperienza lavorativa e di opportunità mirate nei campi di lavoro prescelti. Questo gruppo richiede un tutoraggio specifico e un percorso di Informazione, Consulenza e Orientamento.

Una buona parte dei giovani che fanno riferimento al CYP è rimasta esclusa dall'istruzione tradizionale, e presenta fabbisogni educativi speciali, come il Disturbo da deficit di attenzione e iperattività (ADHD), dislessia, difficoltà di parola e di linguaggio, difficoltà sociali, emotive e comportamentali (SEBD). Steve ha anche rilevato che il gruppo di base, ovvero quello dei giovani che presentano una maggiore complessità, necessitava di un approccio olistico all'occupabilità e, in generale, mancavano di informazioni sul mondo del lavoro e sull'occupabilità stessa.

Sito web del CYP <http://www.cyproject.org/>

Il sito web di Urban Partners (<https://urbanpartners.london/>) riporta la definizione di Urban Partners.

(Abbiamo una base di soci diversificata, con organizzazioni globali e imprese locali appartenenti a diversi settori tra cui trasporti, tecnologia, media, editoria e accoglienza).

Parole chiave

- autonomia
- ruoli
- relazioni
- mentalità
- teoria e pratica
- motivazione intrinseca
- mentalità di crescita
- approccio finalizzato alla padronanza delle competenze

Principali attori

Il percorso di Steve:

Steve è approdato al CYP 12 anni fa (2008) come direttore, con un background nel campo della salute e dello sviluppo fisico, avendo iniziato la sua carriera come pugile professionista. Steve aveva terminato gli studi, ma non si era mai veramente dedicato allo studio quando andava a scuola e aveva scelto la strada dello sport professionistico. La carriera di pugile professionista di Steve è stata compromessa prima ancora di iniziare a causa di un infortunio, e così è tornato a studiare da adulto, approfondendo le scienze dello sport e la psicologia. Steve si è laureato con successo ed è diventato allenatore sportivo e personal trainer. La carriera scelta non lo soddisfaceva particolarmente, quindi ha preso la decisione di cambiare percorso, e si è dedicato ai servizi per i giovani nel Finchley e nell'Hertfordshire, lavorando prevalentemente con i giovani senzatetto. Durante i 10 anni trascorsi nell'Hertfordshire Youth Services, Steve ha creato e organizzato 4 team di sviluppo per i senzatetto, ricevendo fondi dal FSE (Fondo Sociale Europeo). Dopo il decesso di 3 giovani senzatetto, Steve ha deciso di allontanarsi dal servizio per motivi psicologici, e ha deciso di dedicarsi al lavoro giovanile nel centro della città.

Steve Griffith (direttore del CYP) lavora con i giovani da oltre 30 anni. Si sente privilegiato grazie al lavoro che ha potuto svolgere con i giovani, gli piace essere in prima linea e protagonista di tutto ciò che accade, il che gli consente di continuare a costruire relazioni con i giovani, e di individuare ciò che potrebbe mancare nei servizi del CYP. Questo approccio aiuta Steve ad avere le informazioni necessarie per partecipare a incontri importanti con gli enti locali (consiglio comunale), e a delineare un quadro dettagliato dei fabbisogni dei giovani all'interno della comunità locale in fase di presentazione della domanda di finanziamento, coinvolgendo gli stakeholder, e lavorando in collaborazione con organizzazioni esterne.

6 anni fa, un'altra organizzazione locale chiamata Global Generation si è rivolta a Steve e al CYP per collaborare alla realizzazione di un programma di occupabilità per i giovani più difficilmente raggiungibili, classificati come NEET. Global Generation aveva ottenuto dei fondi, ed era ben consapevole del successo riscosso dal CYP nel coinvolgere i giovani più problematici della zona, che altri servizi non erano riusciti a coinvolgere.

Il coinvolgimento del CYP nel programma di occupabilità ha permesso di constatare che molti dei suoi giovani non hanno riflettuto granché sul proprio futuro, e non hanno ricevuto alcun tipo di orientamento professionale.

Steve era ormai consapevole della necessità di costruire rapporti con le imprese e i datori di lavoro locali per conto del CYP, il che gli avrebbe permesso di far conoscere ai suoi giovani il mondo del lavoro, e di valutare le competenze necessarie a garantirsi un'occupazione.

A livello locale, infatti, il CYP ha vissuto un'intensa fase di riqualificazione, e la zona di Kings Cross a Islington vanta ora una nuova comunità imprenditoriale che riunisce imprese di tutto il mondo: GOOGLE, ARGENT (azienda leader nel settore delle costruzioni), EUROSTAR, CROSS TREE (immobiliare) e TED BAKER (abbigliamento maschile al dettaglio), solo per citarne alcuni. Tutti assieme hanno costituito Urban Partners: una partnership commerciale volontaria composta da organizzazioni della zona di Euston, King's Cross e St Pancras.

Oltre a nuove attività commerciali, dispongono di nuovi fabbricati, molti dei quali destinati ad uso residenziale e commerciale. Alcuni di questi immobili sono enormi e incutono timore, come hanno raccontato i giovani di Steve, "sono per persone di classe e non per gente come noi". Steve sapeva di dover aiutare i suoi giovani a sentirsi a loro agio e sereni in questi stabili, soprattutto perché all'interno di essi vi erano spazi destinati ai residenti locali.

Storia del Caso di Studio

Poiché al CYP erano necessari dei cambiamenti, Steve sapeva che tali cambiamenti sarebbero arrivati, e che l'occupabilità doveva essere garantita per tutta la durata della prestazione di servizi da parte del CYP.

Steve sapeva che, per aiutare il gruppo di base, doveva adottare un approccio a livello radicale, e ha deciso di applicare il modello della teoria del cambiamento, concentrandosi principalmente sull'identità dei giovani e sul modo in cui questi ultimi si percepiscono all'interno e fuori della comunità locale. Questo avrebbe rappresentato il primo passo verso l'occupabilità per i giovani di questo gruppo così complesso, insieme avrebbero analizzato se stessi, quindi gli altri e successivamente il modo in cui gli altri potevano vederli, includendo, il tono di voce, il linguaggio, la postura, l'abbigliamento e la gestualità.

Le visite fuori sede iniziavano a cambiare, così come andare a giocare a bowling, a nuoto e nei parchi a tema (tali attività sviluppano la comunicazione, l'ascolto e le competenze sociali dei giovani). Ai giovani che approfondivano la storia locale sono stati proposti nuovi itinerari, hanno visitato il bar all'interno di uno dei grandi edifici che li intimidivano per bere e mangiare qualcosa, e sono andati all'opera in un altro di questi edifici (queste uscite hanno consolidato il loro orgoglio nei confronti del quartiere, li hanno introdotti a diverse forme d'arte e hanno mostrato loro contesti diversi). I giovani di Steve hanno iniziato a sentirsi a proprio agio e sicuri all'interno di quegli edifici signorili, alcuni hanno persino iniziato a immaginare un futuro in cui avrebbero potuto lavorarvi.

Urban Partners ha elaborato delle strategie per contribuire al sostegno delle comunità vicine e delle persone presenti al loro interno. Steve ha fatto della partecipazione a tutti gli eventi una priorità e, in questo modo, è riuscito a costruire rapporti con alcuni dei soggetti più anziani all'interno di queste grandi aziende globali. Tuttavia, egli ha riscontrato che in alcuni casi le loro aspettative nei confronti dei giovani erano piuttosto preoccupanti, molto stereotipate e prive di prospettive concrete riguardo alle speranze dei giovani locali. In altri casi ha trovato spiriti affini, persone che provenivano da zone e background simili a quelli dei suoi giovani. Tutti assieme, e dopo alcuni incontri, hanno elaborato un programma per consentire ai giovani del CYP di conoscere il mondo del lavoro e di esplorarne i vari settori. Gli imprenditori con la stessa mentalità sono venuti a parlare ai giovani del CYP, condividendo le loro storie di crescita personale, le loro esperienze di superamento delle barriere e i risultati ottenuti.

Tuttavia, prima che queste strategie venissero messe in atto, Steve e gli imprenditori con la stessa mentalità hanno elaborato un piano per superare gli stereotipi e alimentare le speranze dei giovani locali. I rappresentanti senior delle grandi aziende sono stati invitati al CYP per pranzare e svolgere attività con i giovani, ed è stato chiesto loro di vestirsi in modo informale. Sorprendentemente i numeri sono stati positivi, e a un certo punto Steve è rimasto in disparte mentre giocavano insieme alla PlayStation, ascoltavano e

facevano musica, ballavano, parlavano, mangiavano e alcuni giocavano persino a pallone con i giovani. Ogni direttore, senior manager o titolare uscito dal CYP quel pomeriggio, è rimasto colpito dalla capacità di resilienza dei giovani e da quanto fossero coinvolgenti!

Così, si è iniziato a lavorare sull'occupabilità per tutta la durata delle attività offerte dal CYP, e nel frattempo Steve ha instaurato dei rapporti con le imprese locali, aiutando i suoi giovani a considerare i responsabili, i senior manager e i titolari d'azienda come esseri umani, cosa di cui era entusiasta.

I ragazzi gli chiedevano se sarebbe stato possibile andare a visitare varie aziende in quel grande edificio, e se avrebbero potuto permettere loro di fare delle esperienze di lavoro. Tutto ciò che i suoi giovani chiedevano faceva parte del programma di lavoro che Steve e gli stessi dirigenti d'azienda avevano concordato, era al settimo cielo e sembrava che alcuni dei suoi giovani potessero davvero immaginare un futuro ora. Con il suo collaboratore per l'occupabilità e i suoi mentori per i giovani, il lavoro ha avuto inizio a tutti i livelli, questi ultimi hanno lavorato dapprima con i giovani in difficoltà riguardo alla loro identità. Il responsabile dell'occupabilità ha aiutato i giovani a scrivere e-mail/lettere alle aziende per richiedere uno stage e, insieme al gruppo dei più grandi, ha realizzato il loro curriculum vitae.

I giovani hanno fatto visita a diverse aziende nei vari settori, hanno parlato con i dipendenti e hanno posto domande molto pertinenti. Hanno poi spiegato a Steve cosa avrebbero voluto fare o quali altre aziende/imprese avrebbero voluto conoscere, e sono stati sorpresi dal fatto di aver visto dipendenti simili a loro. I colloqui di lavoro e le giornate di prova sono andati avanti come previsto attraverso la partnership, e di conseguenza tutti i ragazzi si sono sentiti ascoltati, Steve lo aveva capito perché i suoi ragazzi stavano valutando le possibilità di carriera all'interno del settore creativo e digitale.

Alcuni dei suoi ragazzi ora sapevano cosa volevano fare e come realizzare concretamente un percorso positivo verso la carriera che avevano scelto.

Steve ha continuato a invitare i membri di Urban Partners agli eventi che il CYP organizzava per presentare i suoi fantastici ragazzi, e ha continuato a partecipare a tutti gli eventi organizzati da Urban Partners. Quando partecipava alle riunioni, capitava spesso che alcuni dei suoi giovani lavorassero nella caffetteria, come addetti alla sicurezza, alcuni lavorano per l'Eurostar, alla reception e altri all'interno di aziende di design di moda e digitali, proprio per sottolineare alcuni dei suoi successi.

3 anni fa il CYP ha iniziato a occuparsi di giovani che desideravano sviluppare competenze imprenditoriali, ed è apparso evidente a Steve e al suo team che c'era bisogno di fare di più per migliorare le competenze di questi ragazzi. Un anno fa il CYP ha avviato un altro progetto per giovani imprenditori chiamato Fish Tank, il cui obiettivo principale era quello di sviluppare le competenze di questi giovani, e si è deciso che questo progetto avesse dovuto essere realizzato lontano dalla sede del CYP. Per consentire a questi giovani di migliorare e impedire che alcuni dei loro coetanei potessero avere un impatto negativo su di essi.

In questo modo si è creato uno spazio di lavoro per imprenditori di vari settori, a partire dal CYP, dove sarebbe nato il Fish Tank. Steve si era incontrato con gli imprenditori in questo spazio ed essi sono stati più che felici di assistere Fish Tank e, in alcuni casi, di fare da mentore ai giovani. Ciò che piaceva a Steve era che nessuno poteva entrare nell'edificio e questo faceva sì che il Fish Tank non fosse di competenza della comunità locale, permettendo ai giovani di concentrarsi pienamente sui loro sogni. Fish Tank è ancora in fase di formazione in termini di impatto a lungo termine e di risultati sostenibili, Steve è consapevole che Fish Tank aiuterà alcuni dei suoi giovani ad aprirsi un'attività e a diventare imprenditori, diventando così un modello di successo per le generazioni future.

Steve ripensa al periodo trascorso presso il CYP, e sa che con il supporto del suo team di collaboratori, dei volontari e del comitato direttivo il CYP si trova sulla strada giusta per aiutare i suoi ragazzi a realizzare i loro sogni. Il programma di mentoring aiuta i giovani a pensare con la propria testa e ad imparare dai loro errori con

il sostegno dello staff. Steve sa che molti dei giovani locali sono rimasti traumatizzati da eventi locali importanti come le attività criminali, gli accoltellamenti e gli omicidi. All'inizio di quest'anno uno dei loro ragazzi è stato accoltellato a morte ed è deceduto nei pressi della sede del CYP; era un membro della comunità del CYP molto amato, e frequentava il progetto sin da quando era un bambino. La perdita di questo giovane ha avuto un profondo impatto sulla comunità locale e sui suoi giovani, la sua scomparsa ha rafforzato la visione di Steve sul ruolo del CYP nella comunità locale. Si tratta di un posto sicuro dove i suoi giovani possono essere curati, ispirati, educati e guidati nel loro personale percorso di sviluppo e di cambiamento.

Steve e il team di collaboratori del CYP sono in grado di fare tutto ciò solo ascoltando i loro ragazzi, dando loro voce, sia che si tratti di chiedere loro dove desiderano andare per la loro prossima esperienza, sia che si tratti di chiedere il loro contributo al momento della presentazione della richiesta di finanziamento. Steve spesso chiede ai suoi giovani che tipo di progetti vorrebbero che il CYP portasse avanti, quali sono le loro idee e perché queste sono riportate nella richiesta di finanziamento. I suoi ragazzi sanno che tutto ciò che Steve e il suo team fanno è per loro, e sono molto rispettosi di questa rapporto in generale.

L'impegno costante di Steve con le imprese locali, la comunità e le organizzazioni pubbliche, gli ha dimostrato l'importanza di adottare un approccio a lungo termine nell'erogazione e nello sviluppo dei servizi offerti dal CYP.

Domande, commenti e argomenti di discussione

1. Quali sono gli approcci che adottate per coinvolgere i giovani (YP) con cui lavorate? Il caso di studio ha individuato altri approcci/strumenti che potreste utilizzare in futuro?
2. La vostra struttura si relaziona con gli stakeholder? In caso negativo, perché? In caso affermativo, con chi e in che modo?
3. I giovani con cui lavorate attualmente raggiungono la soddisfazione lavorativa, con il vostro attuale approccio organizzativo?
4. Potete descrivere le strategie utilizzate da Steve per sviluppare l'approccio del CYP verso un approccio congiunto a lungo termine?

Riflettendo sul caso di studio, un approccio congiunto a lungo termine sarebbe vantaggioso per voi, per la vostra struttura e per i vostri clienti? In caso affermativo, in che modo? Quali passi dovrete intraprendere per iniziare a mettere in atto un piano di sviluppo organizzativo?

INFORMAZIONI DI CONTATTO

CIOFS-FP

www.ciofs-fp.org

INFORMAZIONI DI CONTATTO

Tiziana Piacentini, Responsabile Area Progettazione

Via di San Saba, 14

00153 Roma, Italia

t: +39 06 57299158

e: tpiacentini@ciofs-fp.org

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

RINOVA
innovate, create & regenerate

CITY OF TAMPERE
EMPLOYMENT AND GROWTH SERVICES

 **MetropolisNet**
Financing personal and local development
participating in metropolitan areas

 **Euro
circle**

 **Europe
direct
Provence**

 **BALLYMUN
JOB CENTRE**
Building a Brighter Future With Work

 **CIOFS-FP**
Centro Italiano Opere Femminili: Salesiana
Formazione Professionale