



Co-funded by
the European Union

COSA FARE E COSA NON FARE

SFIDE E STRATEGIE ATTUALI PER
L'ENGAGEMENT GIOVANILE

ALL ON BOARD:
YOUTH ENGAGEMENT STRATEGIES IN YOUTH WORK
2022-1-ES02-KA220-YOU-000087999

INDICE

Introduzione

Difficoltà

Processi di selezione inadeguati
Modalità di partecipazione rigide
Perdita di rilevanza
Momento di grandi cambiamenti nella vita
Incorporazione inadeguata di metodi digitali di partecipazione
Risorse limitate

Strategie che funzionano

Dare responsabilità reali
Dare spazio per commettere errori
Coltivare un senso di appartenenza
Offrire benefici a lungo termine per la partecipazione
Mantenere la rilevanza
Prendersi cura dell'ambiente
Riconoscere il buon lavoro
Creare organismi specifici per i giovani

Un racconto di due organizzazioni

Conclusione

INTRODUZIONE



Coinvolgere i giovani partecipanti e mantenere il loro coinvolgimento durante tutto il ciclo di vita delle attività giovanili è un aspetto cruciale per un lavoro efficace con i giovani. Questa ricerca mira ad approfondire le strategie impiegate dalle organizzazioni coinvolte nello youth work per raggiungere e mantenere alti livelli di coinvolgimento tra i loro giovani partecipanti. Esplorando i loro approcci, le sfide e le strategie per affrontare tali sfide, questo studio cerca di identificare strategie di successo che contribuiscano a un coinvolgimento significativo dei giovani.

Questa ricerca mira a fornire una descrizione accurata delle varie sfide relative al coinvolgimento dei giovani incontrate da diverse organizzazioni nel campo dello youth work e delle strategie impiegate per superare queste difficoltà. L'argomento è ulteriormente suddiviso in tre aree di ricerca.

Il primo obiettivo di questa ricerca è identificare i vari approcci utilizzati dalle organizzazioni per coinvolgere i giovani nel ciclo di vita delle loro attività. Comprendere i metodi impiegati per attrarre e trattenere i giovani partecipanti è essenziale per progettare programmi e iniziative efficaci che soddisfino le loro esigenze e i loro interessi.

Il secondo obiettivo è esplorare i problemi affrontati dalle organizzazioni quando si tratta di partecipazione giovanile incoerente. Riconoscere le sfide che ostacolano un impegno duraturo può fornire preziose intuizioni sui fattori sottostanti che contribuiscono ai livelli fluttuanti di partecipazione tra i giovani.

Infine, questa ricerca mira a identificare le strategie impiegate dalle organizzazioni per affrontare queste sfide e ad esaminarne l'efficacia. Analizzando gli approcci utilizzati dalle organizzazioni di successo, si possono apprendere lezioni preziose su come superare le barriere all'engagement giovanile, assicurando che i giovani partecipanti rimangano attivamente coinvolti nelle iniziative di lavoro con i giovani.

Il risultato di questa ricerca fornisce la base per la fase successiva del progetto. Durante la fase successiva, le intuizioni ricavate dalla ricerca saranno esaminate, sviluppate e trasformate in un insieme coeso di strategie che forniranno alle organizzazioni attive nello youth work una gamma efficace di misure per garantire un livello coerente e sufficiente di coinvolgimento dei giovani.

Il campione per questa ricerca era composto da 26 organizzazioni coinvolte nello youth work da 11 diversi paesi europei, più le organizzazioni partner di questo progetto stesso. Le organizzazioni partecipanti sono state selezionate con l'obiettivo di ottenere un campione variegato in termini di dimensioni, età, campo principale di attività, organizzazioni urbane/rurali e paese di attività. L'ampia gamma di organizzazioni incluse nello studio arricchisce i risultati della ricerca con spunti da contesti ed esperienze molto diversi.

Per raggiungere gli obiettivi della ricerca, in questo studio è stato impiegato un approccio di ricerca qualitativo. Il metodo principale utilizzato è stato interviste approfondite con individui che lavorano per organizzazioni coinvolte nello youth work. Questo approccio ha fornito approfondimenti ricchi e dettagliati sulle strategie, le sfide e le soluzioni impiegate da queste organizzazioni per coinvolgere e trattenere i giovani partecipanti.

Le interviste sono state condotte utilizzando domande aperte, consentendo agli intervistati di fornire risposte dettagliate e sfumate. Questo approccio ha incoraggiato i partecipanti a condividere le loro esperienze, intuizioni e punti di vista personali relativi all'engagement giovanile. La natura aperta delle domande ha consentito l'esplorazione di vari temi e un'analisi completa dei dati.

I metadati delle interviste sono disponibili al pubblico sul sito web del progetto. Le trascrizioni delle interviste sono la fonte di dati primaria per questa ricerca. Sono state analizzate per identificare modelli ricorrenti, temi e approfondimenti dai dati delle interviste. Questo approccio prevede la codifica e la categorizzazione dei dati per identificare i risultati chiave e trarre conclusioni significative.

Utilizzando interviste qualitative e analisi tematiche, questa ricerca mira ad acquisire una profonda comprensione degli approcci utilizzati dalle organizzazioni coinvolte nello youth work per coinvolgere e trattenere i giovani partecipanti. Farà inoltre luce sulle sfide che affrontano e sulle strategie che impiegano per affrontarle. Attraverso questa rigorosa metodologia, lo studio mira a fornire preziose intuizioni e conoscenze nel campo dello youth work e a informare lo sviluppo di efficaci strategie di coinvolgimento per le organizzazioni giovanili.

DIFFICOLTA' INCONTRATE DALLE ORGANIZZAZIONI



Lo youth work funge da catalizzatore cruciale per l'emancipazione dei giovani e la promozione di una trasformazione positiva nella società. Tuttavia, le organizzazioni dedicate a questa missione spesso si confrontano con sfide multiformi che influenzano la loro capacità di mantenere livelli ottimali di coinvolgimento dei giovani. Questi problemi comprendono un ampio spettro, che va dai vincoli di risorse alla navigazione in un panorama in continua evoluzione. Questa sezione esamina approfonditamente i principali ostacoli affrontati dalle organizzazioni giovanili, ottenendo informazioni sulle barriere che impediscono la loro capacità di coinvolgere e supportare efficacemente i giovani partecipanti durante il loro percorso di sviluppo. Comprendendo queste sfide, possiamo cercare in modo proattivo soluzioni innovative e implementare approcci strategici per affrontarle, garantendo in definitiva l'impatto duraturo, l'inclusività e la sostenibilità delle iniziative di lavoro con i giovani.

PROCESSI DI SELEZIONE INADEGUATI

L'implicazione dei giovani in attività incentrate sui giovani è il risultato di un processo in cui entrambe le parti valutano l'idoneità dell'altra ad aiutarli a raggiungere i propri obiettivi. Questo processo spazia da conversazioni informali e dalla mancanza di un accordo esplicito a un processo di selezione completamente sviluppato ed esplicito che comprende un processo di candidatura, uno o più colloqui, la firma di un accordo formale, eccetera.

Quando questo processo viene svolto sulla base di informazioni insufficienti o non corrette, può generare aspettative sbagliate sulla natura, i risultati e le condizioni della collaborazione. I giovani che scoprono che le attività a cui stanno prendendo parte non corrispondono alle loro aspettative spesso si sentono frustrati e inclini a interrompere la loro partecipazione.

Questo problema sembra essere presente sia nelle grandi che nelle piccole organizzazioni, sebbene la ricerca dimostri che è meno diffuso quanto più grande è un'organizzazione. Le organizzazioni più piccole hanno riferito di avere accesso a un pool più piccolo di candidati tra cui scegliere e quindi hanno dovuto "accontentarsi" di collaboratori non proprio idonei.

MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE RIGIDE

La partecipazione dei giovani ad attività incentrate sui giovani offre ai partecipanti una grande opportunità di apprendimento in molteplici campi, come competenze interpersonali e manageriali, consapevolezza culturale, competenza linguistica, conoscenze specifiche del settore, ecc. Questo processo di auto-sviluppo trae grande vantaggio dalla trasversalità e dall'accesso a ruoli e domini diversi.

Nel corso della ricerca, diverse organizzazioni intervistate hanno menzionato la mancanza di flessibilità nei modi di coinvolgere i giovani come motivo per interrompere la loro partecipazione. Queste modalità rigide spesso non riescono a soddisfare le diverse esigenze, interessi e disponibilità dei giovani, ostacolando il loro coinvolgimento attivo.

Questa flessibilità limitata da parte delle organizzazioni deriva dall'offerta di un insieme ristretto di opzioni di partecipazione, come riunioni regolari o programmi strutturati. Mentre queste modalità possono adattarsi ad alcuni giovani, potrebbero non essere in linea con le preferenze o i programmi di altri. Questa mancanza di flessibilità può scoraggiare potenziali partecipanti che potrebbero avere contributi preziosi da offrire ma non sono in grado di impegnarsi in rigidi requisiti di partecipazione.

La mancanza di flessibilità nell'adattarsi agli interessi e alle esigenze dei giovani può anche portare a trascurare le passioni e i talenti individuali.

Le modalità di partecipazione predeterminate potrebbero non essere adatte a consentire ai giovani di esplorare e sviluppare i propri interessi e competenze, diminuendo in ultima analisi la loro motivazione a impegnarsi attivamente. Inoltre, possono portare a noia e perdita di interesse nelle attività delle organizzazioni.

Infine, le modalità di partecipazione rigide possono essere particolarmente dannose per l'inclusione di gruppi emarginati che affrontano ulteriori barriere al coinvolgimento. Ad esempio, coloro che hanno disabilità, sfide socio-economiche o altre esigenze specifiche potrebbero trovare difficile adattarsi alle strutture predeterminate, portando a una mancanza di rappresentanza e diversità all'interno delle attività.

Per affrontare questo problema, le organizzazioni devono dare priorità all'adattabilità e all'inclusività nelle loro strategie di coinvolgimento dei giovani. Offrendo opzioni di partecipazione diversificate e flessibili, possono attrarre una gamma più ampia di giovani e garantire che le loro competenze e i loro interessi unici siano valorizzati.

Adottare un approccio incentrato sulla persona, che tenga conto delle esigenze e delle preferenze individuali dei giovani, favorirà un senso di appartenenza e di impegno, con conseguente partecipazione più sostenibile e significativa.

PERDITA DI RILEVANZA

Per un'organizzazione, condividere interessi, approcci e obiettivi con i giovani con cui lavora non è scontato, ed è un processo che deve essere attentamente monitorato e curato. Ciò che ha funzionato in passato potrebbe non funzionare più, o non funzionare con persone diverse. Durante la ricerca, alcune organizzazioni hanno menzionato esperienze passate di perdita di rilevanza e contatto con i giovani con cui lavoravano.

Uno dei motivi principali per cui si perde rilevanza è la mancata valutazione e adattamento dell'approccio dell'organizzazione al coinvolgimento dei giovani. Se le organizzazioni si attengono ai metodi tradizionali e non riescono ad adattarsi alle mutevoli esigenze e preferenze dei giovani, potrebbero disconnetterle dal loro gruppo target.

La rapida evoluzione della tecnologia e della comunicazione aggrava ulteriormente questo problema, poiché i giovani tendono a rivolgersi a piattaforme innovative e tecnologicamente avanzate per interagire.

Le organizzazioni che non riescono ad avere una leadership diversificata e rappresentativa potrebbero avere difficoltà a entrare in sintonia con un ampio spettro di giovani individui. Se i processi decisionali all'interno di un'organizzazione non riflettono la demografia e le preoccupazioni dei giovani che servono, rischiano di alienare i potenziali partecipanti e perpetuare una disconnessione.

Questo problema è particolarmente grave per le organizzazioni che non coinvolgono attivamente e significativamente i giovani negli aspetti di pianificazione e decisionali dei loro programmi, poiché potrebbero trascurare i loro interessi e le loro priorità. Coinvolgere i giovani nella co-creazione di iniziative può garantire che le offerte rimangano pertinenti, attraenti e reattive alle loro esigenze. In questo senso, le organizzazioni che non riescono ad avere un approccio diversificato e

i leader rappresentativi sono a maggior rischio, poiché potrebbero avere difficoltà a entrare in sintonia con un ampio spettro di giovani individui. Se i processi decisionali all'interno di un'organizzazione non riflettono la demografia e le preoccupazioni dei giovani che servono, rischiano di alienare i potenziali partecipanti e perpetuare una disconnessione.

TEMPO DI GRANDI CAMBIAMENTI NELLA VITA

La giovinezza è un periodo frenetico della vita in cui la vita delle persone può cambiare significativamente in un lasso di tempo relativamente breve. Durante questa fase, i giovani affrontano varie transizioni e richieste, che possono portare a fluttuazioni nel loro impegno e coinvolgimento. Alcune delle principali ragioni citate durante la ricerca sono state:

- **Responsabilità accademiche.** Man mano che i giovani perseguono la loro istruzione, le responsabilità accademiche diventano un aspetto significativo delle loro vite. La pressione per eccellere negli studi, rispettare le scadenze e gestire i corsi può essere schiacciante. Bilanciare gli impegni accademici con le attività extracurricolari, comprese le iniziative di lavoro con i giovani, può diventare difficile, portando a diversi livelli di motivazione e partecipazione.
- **Carriera e occupazione.** Per i giovani più grandi, entrare nel mondo del lavoro o esplorare opportunità di carriera può richiedere una notevole quantità di tempo ed energia. Le esigenze di costruire una carriera, partecipare a colloqui di lavoro e lavorare part-time possono lasciare poco spazio a un impegno costante nelle attività giovanili, influenzando la loro motivazione a rimanere coinvolti.
- **Sviluppo personale ed esplorazione.** La giovinezza è spesso un periodo di crescita personale ed esplorazione per i giovani. Possono esplorare nuovi hobby,

- relazioni e interessi. Durante questo periodo, la loro attenzione potrebbe spostarsi da alcune attività di lavoro con i giovani, influenzando la loro motivazione a partecipare in modo coerente.
- Impegni sociali e familiari. I giovani sono spesso impegnati in vari impegni sociali e familiari. Questi includono trascorrere del tempo con gli amici, partecipare a eventi familiari e partecipare ad attività della comunità. Questi impegni possono a volte scontrarsi con il programma delle iniziative di lavoro giovanile, portando a una minore motivazione a partecipare regolarmente e all'avversione a impegnarsi in impegni a lungo termine.

Per affrontare questa sfida, le organizzazioni devono riconoscere e comprendere le pressioni e le richieste che i giovani affrontano durante il periodo frenetico. Offrire opzioni di programmazione flessibili per le attività giovanili può adattarsi alla natura dinamica delle vite dei giovani. Ciò può includere la fornitura di orari di incontro alternativi o opzioni di partecipazione online per soddisfare i loro impegni mutevoli.

INCORPORAZIONE INADEGUATA DI METODI DIGITALI DI PARTECIPAZIONE

L'adattamento dell'organizzazione alle modalità di partecipazione virtuali può essere un'arma a doppio taglio, che pone delle sfide se non è opportunamente bilanciata. Con l'avanzare della tecnologia, le opzioni di coinvolgimento virtuale sono diventate sempre più diffuse nelle iniziative di lavoro con i giovani. Mentre abbracciare la partecipazione virtuale può offrire numerosi vantaggi, sia trascurare che sopravvalutare questa modalità può portare a problemi che incidono sul coinvolgimento dei giovani.

Trascurare l'impegno virtuale nel mondo odierno porta a una portata limitata, restringendo la portata dell'organizzazione a un pubblico più ampio. I giovani che potrebbero trovarsi ad affrontare vincoli geografici, logistici o di tempo potrebbero trovare difficile impegnarsi in attività in loco. Di conseguenza, l'organizzazione potrebbe perdere i preziosi contributi di questi potenziali partecipanti. Posso anche portare all'esclusione di giovani più inclini alla tecnologia che preferiscono gli incontri virtuali. La riluttanza a esplorare modalità di partecipazione online potrebbe anche mettere ulteriore pressione sulle risorse dell'organizzazione, poiché tendono a essere significativamente più economiche delle alternative in loco.

D'altro canto, un'eccessiva enfasi sull'impegno virtuale può causare stanchezza digitale. Essere costantemente online per varie attività può portare al burnout e a una diminuzione della motivazione a impegnarsi in ulteriori programmi o iniziative virtuali, oltre a far perdere i vantaggi insostituibili delle interazioni personali faccia a faccia. Per alcuni giovani, costruire connessioni significative e un senso di comunità potrebbe essere più difficile in un ambiente virtuale, influenzando il loro impegno complessivo.

RISORSE LIMITATE

I mezzi materiali limitati dell'organizzazione possono avere un impatto significativo sul coinvolgimento dei giovani in vari modi. Quando un'organizzazione non ha sufficienti risorse finanziarie e supporto materiale, deve affrontare delle sfide nell'offrire iniziative di lavoro giovanile attraenti e complete.

Con mezzi finanziari limitati, l'organizzazione potrebbe avere difficoltà a progettare e implementare programmi coinvolgenti e diversificati. Attività, workshop ed eventi che richiedono materiali, attrezzature o sedi potrebbero essere compromessi, portando a offerte meno attraenti per i giovani partecipanti. I mezzi materiali limitati dell'organizzazione potrebbero essere particolarmente gravosi per i giovani provenienti da contesti a basso reddito.

I costi più elevati associati alla partecipazione, come quote di iscrizione o spese di viaggio, possono scoraggiare i giovani economicamente svantaggiati dal partecipare alle attività dell'organizzazione.

Possono anche limitare le risorse investite nel mantenimento e nello sviluppo dei rapporti con i giovani, come eventi a porte aperte, attività di team building o semplicemente dedicare tempo e sforzi a un centro informativo e a restare in contatto con i ragazzi.

Una mancanza di risorse finanziarie può limitare la portata delle attività e degli interventi che l'organizzazione può offrire. Ciò potrebbe portare a una mancanza di diversità nei programmi, ostacolando la capacità dell'organizzazione di soddisfare i vari interessi e bisogni dei giovani partecipanti. Può, a sua volta, portare a stagnazione e burnout, poiché l'organizzazione potrebbe incontrare difficoltà nell'introdurre iniziative nuove e innovative, portando potenzialmente alla stagnazione del programma e alla diminuzione della motivazione tra i giovani partecipanti. Senza i mezzi per esplorare nuove idee, l'organizzazione potrebbe avere difficoltà a rimanere rilevante e stimolante.

STRATEGIE CHE FUNZIONANO

Sebbene la ricerca abbia evidenziato una serie di difficoltà nel sostenere il coinvolgimento dei giovani nelle iniziative a medio e lungo termine, ha anche evidenziato una serie di buone pratiche già in atto per affrontarle.

ASSUMERE RESPONSABILITÀ REALI



Concedere potere decisionale ai giovani può avere un impatto trasformativo sul loro impegno nelle iniziative di lavoro con i giovani. Coinvolgendo i giovani nel processo decisionale, le organizzazioni creano un ambiente di empowerment e proprietà, favorendo una maggiore motivazione e un impegno duraturo.

Quando ai giovani viene data l'opportunità di prendere decisioni che hanno un impatto diretto sui programmi e sulle attività a cui partecipano, sviluppano un senso di proprietà e responsabilità. Questa proprietà infonde un legame e un impegno più profondi nei confronti dell'organizzazione e della sua missione, poiché si sentono apprezzati e riconosciuti per i loro contributi.

Garantisce inoltre che i programmi e le attività siano più pertinenti e allineati con i loro interessi e bisogni. Man mano che i giovani danno forma attivamente alle iniziative, possono personalizzarle per riflettere i loro diversi background, preferenze e aspirazioni. Questa personalizzazione crea un senso di appartenenza e promuove un legame emotivo più forte con l'organizzazione.

Dotati di autorità decisionale, i giovani partecipanti diventano più motivati e proattivi nel loro impegno. Sono più propensi a prendere l'iniziativa, proporre nuove idee e contribuire attivamente al successo delle iniziative. Questo elevato livello di impegno alimenta un ciclo positivo di motivazione, poiché i loro contributi vengono riconosciuti e incoraggiati.

DAI SPAZIO A COMMITTERE ERRORI

Fornire ai giovani lo spazio per commettere errori è un aspetto fondamentale per promuovere un impegno più profondo e duraturo nelle iniziative di lavoro con i giovani. Incoraggiare una cultura che accolga gli errori come opportunità di crescita crea fiducia, incoraggia la creatività e nutre la resilienza. Considerando gli errori come preziose esperienze di apprendimento, i giovani partecipanti diventano più motivati, responsabili e coinvolti nelle iniziative dell'organizzazione. In definitiva, un'organizzazione che supporta i giovani nel loro percorso di apprendimento e sviluppo crea un ambiente in cui l'engagement giovanile prospera, portando a risultati positivi sia per gli individui che per l'organizzazione nel suo complesso.

È particolarmente utile per costruire la fiducia. Imparano che assumersi dei rischi e provare nuovi approcci è una parte essenziale della crescita e dello sviluppo personale. Mentre assistono alla loro capacità di imparare dagli errori e migliorare, la loro sicurezza in se stessi aumenta, incoraggiando un ulteriore impegno nelle iniziative di lavoro con i giovani.

Accettare gli errori alimenta anche una cultura di esplorazione e creatività. I giovani si sentono più a loro agio nell'esprimere le proprie idee e sperimentare soluzioni diverse. Questa cultura di creatività stimola l'innovazione e incoraggia i giovani partecipanti a contribuire attivamente con le proprie prospettive uniche, arricchendo in ultima analisi le iniziative dell'organizzazione.

Infine, comprendere gli errori come parte del processo di apprendimento coltiva una comunità solidale e non giudicante all'interno dell'organizzazione. I giovani partecipanti si sentono a loro agio nel condividere le proprie esperienze e nel cercare aiuto da pari e mentori. Questo senso di cameratismo crea un rete di supporto che incoraggia un impegno costante e connessioni durature.

COLTIVARE UN SENSO DI APPARTENENZA

Coltivare un senso di appartenenza tra i giovani partecipanti è fondamentale per migliorare il loro coinvolgimento e impegno nelle iniziative dell'organizzazione. Per raggiungere questo obiettivo, le organizzazioni si concentrano sulla creazione di un'identità di gruppo e sulla trasparenza delle loro attività. Stabilendo una missione condivisa e un insieme di valori, i giovani individui avvertono un senso di scopo e allineamento con gli obiettivi dell'organizzazione. Utilizzare simboli e tradizioni unici per l'organizzazione rafforza un'identità di gruppo distinta, promuovendo solidarietà e connessione tra i partecipanti.

La trasparenza gioca un ruolo fondamentale nel creare fiducia e comprensione. Una comunicazione aperta su decisioni, sfide e successi fa sì che i giovani si sentano apprezzati e rispettati come parte della comunità. Coinvolgere

Coinvolgendoli nel processo decisionale e nella pianificazione organizzativa dimostra che le loro opinioni sono apprezzate, aumentando il loro senso di appartenenza e impegno.

Partecipare a esperienze condivise, come progetti collaborativi e attività di team building, rafforza ulteriormente il senso di appartenenza tra i giovani partecipanti. Lavorare insieme verso obiettivi comuni promuove un senso di unità e cameratismo. Organizzare ritiri consente loro di legare al di fuori dei programmi regolari, creando una connessione più profonda e un ambiente più solidale.

Il mentoring e il supporto svolgono un ruolo fondamentale nel coltivare un senso di appartenenza. L'istituzione di programmi di mentoring all'interno dell'organizzazione fornisce guida e incoraggiamento da parte di membri esperti. Il supporto personalizzato che affronta le esigenze e le sfide uniche dei giovani individui crea un ambiente più inclusivo e di supporto.

In conclusione, creare un senso di appartenenza attraverso l'identità di gruppo e la trasparenza nei meccanismi interni dell'organizzazione è essenziale per migliorare il coinvolgimento dei giovani. Quando i giovani sentono un forte legame con l'organizzazione, diventano più motivati, impegnati e investiti nelle sue iniziative, portando a risultati positivi sia per gli individui che per l'organizzazione nel suo complesso.

FORNIRE VANTAGGI A LUNGO TERMINE PER LA PARTECIPAZIONE

Fornire benefici a lungo termine è una strategia potente per mantenere alti livelli di coinvolgimento dei giovani nelle organizzazioni coinvolte nello youth work. Quando i giovani individui percepiscono che

il loro coinvolgimento offre vantaggi significativi e duraturi, è più probabile che rimangano impegnati e investiti nelle iniziative dell'organizzazione. Due approcci chiave che contribuiscono al coinvolgimento a lungo termine sono il collegamento di questi benefici con le loro aspirazioni personali e la definizione di obiettivi di apprendimento con i giovani.

In primo luogo, allineare i programmi dell'organizzazione con gli interessi e le passioni personali dei giovani dimostra che le loro aspirazioni e i loro talenti unici sono apprezzati. Quando vedono l'organizzazione come una piattaforma per perseguire i loro obiettivi e interessi personali, avvertono una connessione e una pertinenza più forti per le iniziative. Questo allineamento li motiva a rimanere impegnati, poiché il loro coinvolgimento diventa un mezzo di sviluppo personale.

In secondo luogo, dare ai giovani la possibilità di stabilire i propri obiettivi di apprendimento li autorizza ad assumersi la responsabilità della propria crescita. Essendo attivamente coinvolti nel processo di definizione degli obiettivi, diventano più impegnati nel raggiungimento di questi obiettivi, promuovendo un coinvolgimento duraturo. Adattare l'esperienza di apprendimento ai singoli partecipanti garantisce un approccio personalizzato, rendendo i programmi dell'organizzazione più accattivanti e di impatto.

Inoltre, promuovere una cultura di apprendimento continuo all'interno dell'organizzazione rafforza il senso di crescita continua tra i giovani. Sottolineare lo sviluppo delle competenze e offrire opportunità di crescita sia personale che professionale dimostra l'impegno dell'organizzazione per il loro sviluppo olistico. Quando i giovani riconoscono l'organizzazione

in quanto luogo di apprendimento e crescita, sono maggiormente motivati a rimanere impegnati nel lungo termine.

Oltre alla crescita personale, l'organizzazione può promuovere relazioni e reti durature tra i giovani partecipanti.

Facilitando connessioni e amicizie, l'organizzazione diventa una comunità in cui gli individui trovano appartenenza e supporto. Coinvolgere ex partecipanti come mentori o coinvolgerli in programmi per ex studenti rafforza ulteriormente il legame dell'organizzazione con i giovani attuali. Le interazioni positive con le persone che hanno beneficiato del loro coinvolgimento incoraggiano i giovani a rimanere coinvolti e investiti.

In conclusione, entrare in contatto con le aspirazioni personali e stabilire obiettivi di apprendimento con i giovani sono fondamentali per sostenere alti livelli di coinvolgimento dei giovani. Fornire benefici a lungo termine, promuovere una crescita continua e costruire reti di supporto creano un ambiente in cui i giovani sono motivati, impegnati e dedicati alle iniziative dell'organizzazione. Quando riconoscono i vantaggi duraturi del loro coinvolgimento, diventano più coinvolti nel loro percorso di sviluppo personale e professionale, portando a risultati positivi sia per gli individui che per l'organizzazione nel suo complesso.

RIMANI RILEVANTE

Rimanere rilevanti per i giovani è essenziale per le organizzazioni coinvolte nello youth work per mantenere alti livelli di coinvolgimento e impatto. Comprendendo il gruppo target e i suoi interessi, essendo flessibili e aperti al feedback, diversificando

Grazie alle attività e all'adozione di un approccio incentrato sui giovani, le organizzazioni possono soddisfare efficacemente le mutevoli esigenze dei giovani.

Per rimanere rilevanti, le organizzazioni devono investire tempo nella comprensione dei diversi interessi, preferenze e aspirazioni dei giovani che servono. Condurre sondaggi, focus group e interviste può fornire preziose informazioni sugli argomenti, i problemi e le attività che risuonano di più con i giovani partecipanti. Restando in sintonia con i loro interessi, le organizzazioni possono adattare di conseguenza i loro programmi e le loro iniziative.

Abbracciare la flessibilità è fondamentale per adattarsi alle dinamiche mutevoli dell'engagement giovanile. Le organizzazioni dovrebbero essere aperte a ricevere feedback dai giovani, consentendo loro di esprimere le proprie opinioni, suggerimenti e preoccupazioni. Ascoltare e rispondere al loro feedback dimostra che le loro voci sono apprezzate, promuovendo un senso di fiducia e collaborazione.

L'offerta di una vasta gamma di attività e programmi aiuta a soddisfare i diversi interessi e le preferenze dei giovani partecipanti.

Incorporando un mix di attività educative, ricreative, culturali e sociali, le organizzazioni possono coinvolgere un pubblico più vasto e attrarre una gamma più ampia di giovani.

Mettere i giovani al centro del processo decisionale e della progettazione del programma è fondamentale per rimanere rilevanti. Coinvolgere i giovani nella co-creazione di iniziative assicura che le loro prospettive e necessità siano prese in considerazione. Un approccio incentrato sui giovani promuove un senso di proprietà e appartenenza, facendo sentire ai partecipanti che l'organizzazione rappresenta genuinamente i loro interessi.

Valutare regolarmente l'impatto e i risultati dei programmi consente alle organizzazioni di valutarne l'efficacia e la pertinenza. Raccogliere dati e approfondimenti da partecipanti e stakeholder aiuta a identificare aree di miglioramento e informa la pianificazione futura.

In conclusione, rimanere rilevanti per i giovani è essenziale per le organizzazioni nel campo dello youth work per mantenere un impegno significativo e risultati positivi. Comprendendo il gruppo target, essendo flessibili e aperti al feedback, diversificando le attività e adottando un approccio incentrato sui giovani, le organizzazioni possono affrontare efficacemente le mutevoli esigenze e gli interessi dei giovani. Valutare e adattare continuamente i programmi assicura che l'organizzazione rimanga rilevante e incisiva nella vita dei giovani che serve.

ATTENZIONE ALL'AMBIENTE

Creare un ambiente prospero e di impatto per lo youth work implica molteplici aspetti interconnessi che richiedono un'esplorazione più approfondita.

1. Stabilire connessioni con altri attori: la collaborazione con vari attori, come altre organizzazioni giovanili, scuole, agenzie governative e aziende, può migliorare significativamente la portata e l'efficacia delle iniziative di lavoro giovanile. Collaborando con queste organizzazioni, le entità incentrate sui giovani possono mettere in comune le loro risorse, competenze e reti per creare programmi più completi e completi per i giovani.

individui. Ad esempio, le partnership con le scuole possono facilitare programmi extrascolastici o supporto accademico, mentre le collaborazioni con le aziende possono offrire opportunità di tutoraggio o formazione professionale.

2. Coinvolgere le parti interessate e comprendere le loro esigenze: Coinvolgere le parti interessate, tra cui genitori, insegnanti, leader della comunità e i giovani stessi, è fondamentale per ottenere informazioni preziose sulle esigenze e le aspirazioni specifiche del gruppo target. Attraverso dialoghi aperti, sondaggi e focus group, le organizzazioni giovanili possono comprendere le sfide che i giovani affrontano e identificare le aree in cui è richiesto ulteriore supporto. Comprendere le prospettive delle parti interessate consente alle organizzazioni di progettare programmi che siano reattivi e pertinenti alle esigenze della comunità.

3. Coinvolgimento degli stakeholder nel processo decisionale: coinvolgere gli stakeholder nel processo decisionale non solo promuove un senso di appartenenza e di empowerment all'interno della comunità, ma garantisce anche che le iniziative siano in linea con i valori e le priorità della comunità. Sollecitando input e feedback dagli stakeholder, le organizzazioni possono co-creare programmi che hanno maggiori possibilità di successo e accettazione. Questo approccio partecipativo rafforza l'adesione e l'impegno della comunità, con conseguente maggiore coinvolgimento e sostenibilità degli sforzi di lavoro con i giovani.

4. Costruire reti di supporto: creare una rete di supporto di stakeholder dedicati allo sviluppo dei giovani amplifica l'impatto delle iniziative di lavoro con i giovani. Stabilire relazioni basate sulla fiducia e sulla collaborazione favorisce il supporto reciproco

e risorse condivise. Ad esempio, le aziende possono fornire finanziamenti, competenze o opportunità di lavoro, mentre i leader della comunità possono sostenere politiche relative ai giovani. Una rete solida facilita anche la condivisione di conoscenze e best practice, a vantaggio di tutte le parti coinvolte e promuovendo un senso di responsabilità collettiva verso lo sviluppo dei giovani.

5. Advocacy per le questioni giovanili: coinvolgere le parti interessate nelle discussioni sulle questioni giovanili e sostenere politiche che supportano lo sviluppo dei giovani aumenta l'importanza dello youth work nella comunità più ampia. Aumentando la consapevolezza sulle sfide affrontate dai giovani e sull'impatto positivo dello youth work, le organizzazioni possono mobilitare supporto e risorse per le loro iniziative. Gli sforzi di advocacy possono comprendere campagne di sensibilizzazione, coinvolgimento dei media e collaborazione con i decisori politici per dare priorità alle iniziative legate ai giovani.

6. Promuovere approcci sostenibili: prendersi cura dell'ambiente in cui si svolge lo youth work implica anche adottare pratiche sostenibili. Le organizzazioni possono incorporare la consapevolezza ambientale nei loro programmi, incoraggiando i giovani a diventare cittadini responsabili e consapevoli dell'ambiente. Integrando i principi sostenibili nelle attività, le organizzazioni dimostrano un impegno per un impatto a lungo termine, instillando nei giovani un senso di tutela ambientale e il desiderio di fare una differenza positiva nel mondo.

In conclusione, creare un ambiente fiorente per lo youth work richiede sforzi globali e strategici che comprendano l'istituzione di collaborazioni, la comprensione delle esigenze degli stakeholder, il coinvolgimento degli stakeholder nel processo decisionale, la creazione di reti di supporto, la difesa dei problemi dei giovani e la promozione della sostenibilità. Adottando questi approcci interconnessi, le organizzazioni possono garantire un ecosistema di lavoro con i giovani olistico e di impatto che dia potere ai giovani e promuova un cambiamento positivo nelle loro vite e comunità.

RICONOSCERE IL BUON LAVORO

Riconoscere e apprezzare il buon lavoro dei giovani partecipanti è uno strumento potente per mantenere alti livelli di coinvolgimento dei giovani. Quando i giovani si sentono apprezzati e riconosciuti per i loro sforzi e contributi, ciò rafforza il loro senso di appartenenza e li motiva a rimanere attivamente coinvolti nelle iniziative di lavoro con i giovani.

Tra gli esempi di riconoscimento menzionati durante la ricerca rientrano la celebrazione dei successi, l'ampliamento delle responsabilità di queste persone, l'organizzazione di cerimonie di premiazione, eccetera.

CREARE ORGANISMI SPECIFICI PER I GIOVANI

Per le organizzazioni più grandi e per quelle non esclusivamente attive nello youth work, creare consigli o organismi specifici per i giovani all'interno dell'organizzazione può essere un approccio trasformativo per migliorare l'impegno e l'emancipazione dei giovani. Questi dedicati

Gli enti offrono ai giovani una piattaforma per esercitare un'influenza diretta sui processi decisionali e sulle iniziative dell'organizzazione.

Avere un consiglio o un organismo dedicato ai giovani assicura che le loro voci e prospettive siano in prima linea nel processo decisionale. I giovani possono contribuire attivamente con idee, proporre iniziative e influenzare la direzione dell'organizzazione, portando a programmi più pertinenti e di impatto. Sono orgogliosi di essere membri stimati dell'organizzazione e si sentono motivati a contribuire con i loro migliori sforzi al suo successo.

I comitati giovanili assicurano che le diverse esigenze e interessi dei giovani siano rappresentati e sostenuti all'interno dell'organizzazione. Ciò favorisce un ambiente più inclusivo ed equo in cui tutte le voci vengono ascoltate e considerate e crea una comunità unita di giovani che condividono obiettivi e aspirazioni comuni. Questo senso di cameratismo aumenta l'impegno, poiché i partecipanti si sostengono e si ispirano a vicenda durante il loro coinvolgimento nelle iniziative di lavoro con i giovani.

LA STORIA DI DUE ORGANIZZAZIONI

Nel corso della ricerca, si è notato che sia le sfide affrontate sia le strategie impiegate sono significativamente diverse per le organizzazioni piccole e grandi. Le piccole organizzazioni corrono solitamente un basso rischio di perdere il contatto con i giovani o di non riuscire a incorporarli nelle loro attività. Devono tuttavia affrontare problemi derivanti dalle loro risorse inferiori e dalle maggiori difficoltà nel diversificare le loro attività, fornire opportunità a lungo termine per i giovani e creare un forte spirito di gruppo.

Allo stesso tempo, le strategie di mitigazione a loro disposizione sono anche molto diverse, poiché sono solitamente condizionate dalle risorse e dall'ambito delle organizzazioni. Le piccole organizzazioni hanno solitamente più difficoltà a coinvolgere un gran numero di stakeholder o ad avere abbastanza risorse da dedicare per promuovere adeguatamente le relazioni con i giovani. Sono anche solitamente meno in grado di esplorare nuovi campi di azione o tipi di attività che potrebbero richiedere risorse aggiuntive e di offrire significative opportunità di crescita all'interno dell'organizzazione.

CONCLUSIONI

Questa ricerca ha analizzato le varie sfide e risposte a diversi aspetti dell'efficace coinvolgimento dei giovani. Esaminando le strategie impiegate, le sfide affrontate, e gli approcci di successo adottati da queste organizzazioni, offre una comprensione completa dei fattori che contribuiscono alla partecipazione significativa e sostenibile dei giovani.



Una delle principali scoperte di questa ricerca è l'importanza di allineare gli interessi e gli obiettivi dei giovani con quelli dell'organizzazione. Una discrepanza di interessi può portare a tensione e disimpegno, sottolineando l'importanza di un processo di selezione approfondito che garantisca l'idoneità reciproca e l'allineamento delle aspettative. Inoltre, la ricerca evidenzia il ruolo fondamentale di promuovere un senso di appartenenza tra i giovani partecipanti. Creando un'identità di gruppo, essendo trasparenti sui meccanismi interni dell'organizzazione e rafforzando i giovani attraverso il processo decisionale e la possibilità di commettere errori, le organizzazioni possono rafforzare l'impegno e la motivazione dei loro partecipanti a impegnarsi attivamente in iniziative di lavoro con i giovani.

Inoltre, lo studio sottolinea l'importanza di rimanere rilevanti in un ambiente in rapido cambiamento. Le organizzazioni devono comprendere il gruppo target, essere flessibili, aperte al feedback e diversificare le loro attività per soddisfare veramente le esigenze e gli interessi in evoluzione dei giovani. La ricerca fa anche luce sulle sfide poste dai mezzi materiali limitati per le organizzazioni giovanili. Trovare un equilibrio tra

conclusione

Considerando le limitazioni delle risorse e la fornitura di un supporto significativo, è fondamentale garantire l'accessibilità e l'efficace coinvolgimento dei giovani partecipanti.

Inoltre, la creazione di reti collaborative con altri attori e il coinvolgimento degli stakeholder emerge come un approccio potente per arricchire l'ecosistema dello youth work. Sostenere le problematiche giovanili e adottare pratiche sostenibili consolida ulteriormente l'impatto dell'organizzazione e l'impegno per un cambiamento positivo. Riconoscendo e celebrando il buon lavoro dei giovani, le organizzazioni possono rafforzare il loro senso di valore e appartenenza, contribuendo a livelli più elevati di impegno duraturo.

In sintesi, i risultati di questa ricerca offrono una guida e una conoscenza preziose ai professionisti e alle organizzazioni coinvolte nello youth work. Comprendere le complessità e l'interazione di vari fattori che influenzano il coinvolgimento dei giovani può portare a programmi e iniziative più efficaci e di impatto.



Co-funded by
the European Union

ALL ON BOARD: YOUTH ENGAGEMENT STRATEGIES IN YOUTH WORK

2022-1-ES02-KA220-YOU-000087999