



IL CICLO DI MIGLIORAMENTO NEL LAVORO CON I GIOVANI

Curato da: Ewa Krzaklewska, Marzena Ples

Autori della ricerca: Ewa Krzaklewska, Marzena Ples, Mojca Galun, Matej Cepin, Giacomo Trevisan, Gregorio Ceccone, Giovanni Zambon, Nick Bosch

Concept sviluppato dal team del progetto "ABC of Youth Work" diretto da: Matej Cepin

This publication is financed by the European Union through the Erasmus+ Programme as part of the project entitled: “ABC of Youth Work”. This publication reflects only the views of the author/s, and the National agency or the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Il “Ciclo per la crescita del lavoro giovanile” indica i processi principali che costituiscono il lavoro giovanile. Rappresentano l’ABC del lavoro giovanile e ci mostrano le radici (i punti di partenza) per lavorare insieme ai giovani.

Ci siamo posti le seguenti domande:

- Cosa succede nel mondo del lavoro giovanile oggi?
- Come possiamo incoraggiare i giovani ad entrare a far parte di attività legate al lavoro giovanile?
- Come costruire relazioni sostenibili tra i giovani all’interno dei gruppi di lavoro giovanile?
- Come creare forti gruppi di giovani?

ENTRARE A FAR PARTE DEI GRUPPI DI LAVORO GIOVANILI

Affinchè i giovani si dedichino al lavoro giovanile, è importante che l’organizzazione o il progetto abbiano un’immagine attraente, ma è altrettanto importante migliorare il contatto con i giovani, per questo motivo includiamo diversi gruppi di giovani.

PARTECIPAZIONE SOSTENIBILE

Vogliamo che il nostro lavoro sia sostenibile e che include i giovani per tempi molto lunghi – per questo motivo ci impegnamo per creare un’organizzazione attraente per i giovani, di cui si sentano partecipi, che li supporti nel loro percorso di crescita e che utilizzi metodologie proattive.

Il “Youth Work Growth Circle” è stato progettato sulla base delle 32 interviste condotte con giovani lavoratori (8 per paese, Polonia, Germania, Italia, Slovenia) e 8 focus group con i giovani che sono membri di diverse organizzazioni, partecipanti di progetti e impegnati in attività giovanili. Le interviste sono state condotte nel 2017.

ENGAGING IN YOUTH WORK GROUPS

REACH OUT

Developing a strategy for reaching out
Proactive and personal contact-based

COMMUNICATION AND PUBLIC IMAGE

Activities responding with interests and needs
Taking care of the organisation public image
Openess of the organisation

STRENGTHENING BELONGING

Feeling of Community
Creating Friendships
Building a relationship between young people and a leader
Maintaining the group cohesiveness
Young person as an important, integrated part of the organisation

PRO-ACTIVE METHODOLOGIES

Non-formal education principles
Youth to youth approach
Assuring safe enviromnent

PURPOSEFUL INVOLVEMENT

Meaningful activities
Expressing oneself
Having fun

YOUNG PEOPLE'S GROWTH

Gaining new competences
Bringing new challenges
Expanding responsibilities

SUSTAINABILITY OF YOUTH PARTICIPATION

SOSTENIBILITÀ DELLA PARTECIPAZIONE DEI GIOVANI

<p>PROCESSO</p> <p>Cosa accade all'interno dei gruppi?</p>	<p>ESEMPI DI INDICATORI</p> <p>Cosa dovremmo guardare?</p> <p>Quali indicatori deve utilizzare un leader per osservare un processo specifico?</p>	<p>POSSIBILI AZIONI</p> <p>Idee concrete su cosa fare (e come) per migliorare la qualità di uno specifico processo. Le idee devono essere valutate ed adattate alle esigenze di ogni gruppo.</p>
---	--	---

STRENGTHENING BELONGING

<p>1. Senso della comunità - i giovani che prendono parte ad un'organizzazione sviluppano un senso di appartenenza al gruppo fino ad identificarsi con esso. Essi costruiscono contemporaneamente un legame con l'associazione sia nuovi legami con le persone all'interno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani provano un senso di identità verso l'organizzazione • I giovani sentono di appartenere all'organizzazione • I giovani si sentono legati agli altri membri del gruppo • I giovani condividono i valori dell'organizzazione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzare regolarmente attività di "team building" tra i membri dell'organizzazione • Celebrare i successi ottenuti • Organizzare attività al di fuori dell'organizzazione: eventi per l'integrazione, uscite al cinema, attività sportive, viaggi etc. • I giovani costruiscono l'identità dell'organizzazione, che cambia insieme alle idee dei giovani • Si discute spesso sui valori dell'organizzazione. • L'organizzazione ha dei simboli comuni (logo, mascot etc), rituali (es. eventi di benvenuto, canzoni o balletti personalizzati), un vocabolario comune (es nick names per luoghi, membri e funzioni).
--	---	--

<p>2. Creare amicizia - un'organizzazione offre la possibilità di incontrare nuove persone, sviluppare conoscenze, socializzare tra giovani, trascorrere del tempo insieme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani incontrano nuovi amici all'interno dell'organizzazione • I giovani trascorrono del tempo insieme offline • I giovani dell'organizzazione si incontrano anche al di fuori di essa • I giovani comunicano tra di loro (sia in modo frontale che con i social network). 	<ul style="list-style-type: none"> • Iniziale incoraggiamento per favorire la socializzazione • Attività di team building, "avventure" e sfide da affrontare insieme • Predisporre uno spazio dove I giovani possono incontrarsi (familiare , accessibile e informale, ad esempio un centro giovanile, una social room o un divano nel corridoio) • Utilizzare una piattaforma online per socializzare tra gli eventi e i meeting. • Organise time to talk about our member's interests (e.g. hobby fair), so the members get chance to know each other better.
<p>3. Costruire un rapporto tra i giovani e il leader</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani sono a stretto contatto con il leader • I giovani vengono ascoltati dal leader, il quale rispetta le loro idee • I giovani si sentono rispettati dai leader • I leader motivano i giovani • I giovani comprendono i ruoli e le responsabilità dei membri del gruppo e del leader • Esiste una forte comunicazione e cooperazione tra i giovani e il leader • I leader si dedicano al loro lavoro in modo con entusiasmo e amano quel che fanno • I giovani credono fortemente nel leader. 	<ul style="list-style-type: none"> • I leader devono passare del tempo con I giovani lavoratori • I leaders devono stare attenti ai bisogni dei giovani, alle loro idee ed opinioni, assicurandosi si dedicare loro del tempo durante i meeting e le attività di pianificazione. • I leaders devono creare nuove sfide per I giovani, ma non con l'obiettivo di metterli sotto pressione. Tutti devono partecipare nella misura in cui vogliono e sono pronti per farlo. • In caso di fallimento il leader deve essere capace di mostrare ai giovani gli aspetti

		<p>positivi e apprendere dall'esperienza</p> <ul style="list-style-type: none"> • I leaders trattano tutti in modo equo • I leader devono essere dei mentori per i giovani • Deve esserci una buona comunicazione tra i leaders e i giovani.
<p>4. Mantenere la coesione del gruppo - nella fase in cui il gruppo costruisce la propria coesione esistono diversi modi per affrontare le divisioni interne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i membri sono inclusi nelle attività del gruppo • Non ci sono divisioni interne all'organizzazione o conflitti irrisolti • Esistono metodi codificati di mediazione per risolvere eventuali problemi di comunicazione • I leader curano la mediazione in caso di conflitto e trovano le soluzioni per e con i giovani. 	<ul style="list-style-type: none"> • I leaders devono essere preparati nella gestione dei rischi e mediazione dei conflitti. • I leaders ricevono supporto, supervisione e tutoraggio in periodi di crisi • Durante le attività di pianificazione vengono dedicati degli spazi per gruppi di discussione aperti a tutti dove condividere i bisogni, problemi e sviluppare proposte per l'organizzazione • Il leader deve evitare situazioni di isolamento di alcuni membri o di sottogruppi all'interno dell'organizzazione • In caso di fallimento o necessità di aiuto si devono seguire protocolli prestabiliti per comunicare e gestire la situazione • Comunicazione trasparente.

<p>5. I giovani costituiscono una parte importante e integrata dell'organizzazione - ogni giovane membro si sente apprezzato e la sua presenza è importante per l'organizzazione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani partecipano attivamente alla pianificazione e alla realizzazione degli eventi nell'organizzazione. Hanno un'influenza sulle attività e sul programma • I giovani possono proporre e sviluppare le proprie idee e attività • I giovani si sentono una parte importante dell'organizzazione • I giovani sentono di essere preziosi, apprezzati, necessari e notati • I leader prestano attenzione a ciascun membro dell'organizzazione • I giovani sanno cosa sta succedendo all'interno dell'organizzazione • I giovani sono informati direttamente degli eventi e attività proposte (Comunicazione frontale, chiamate o messaggi personali). 	<ul style="list-style-type: none"> • I leader giovanili ascoltano attivamente le proposte dei giovani e le discutono con loro in tutte le diverse fasi del progetto • I leaders devono notare ed apprezzare l'impegno ed il contributo dei giovani • Organizzare delle celebrazioni per i successi • I giovani conoscono il lavoro dell'organizzazione e le possibilità e i possibili ruoli che possono raggiungere in futuro • I leaders devono mostrare apprezzamento per il contributo dei giovani, ad esempio con premi simbolici (diplomi, regali o con un riconoscimento pubblico per il loro lavoro) • Oltre alla comunicazione personale l'organizzazione può usufruire di canali on-line per una comunicazione veloce e diretta tra i suoi membri (ad esempio: piattaforme social dedicate, applicazioni per la comunicazione, come ad esempio whatsapp, e newsletter da diffondere tra i membri...). • Organizzare meeting regolari (sia tra tutti i membri dell'organizzazione che tra i sottogruppi che la compongono).
--	--	--

FAVORIRE LA CRESCITA PERSONALE DEI GIOVANI

<p>6. Costruire nuove competenze - l'organizzazione offre l'opportunità di sviluppare competenze, abilità, acquisire nuove conoscenze.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani sviluppano le loro competenze ed abilità • I giovani acquisiscono nuove competenze, Esperienza pratica e nuove conoscenze • I giovani sono formati, monitorati e supportati dai leader • I giovani sono consapevoli dei loro progressi e dell'autosviluppo attraverso valutazione e l'auto-riflessione • I leader sostengono la valutazione e il processo di auto-riflessione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Offrire ai giovani strumenti di auto-riflessione e auto-valutazione ad esempio attraverso sessioni regolari di valutazione con i giovani (personali o di gruppo), e stabilendo gli obiettivi con i giovani • I leaders devono focalizzarsi sui processi, tanto quanto sui risultati • I giovani partecipano a workshop o corsi di formazione offerti dall'organizzazione o da altre istituzioni • Le organizzazione devono avere uno sviluppato sistema di ruoli/sistemi/livelli/responsabilità e viene discusso cosa i giovani possano imparare attraverso questo. • I leaders devono essere dei mentori e dei coach • Ideas are gathered from young people what training they would enjoy.
<p>7. Portare avanti nuove sfide - i giovani affrontano le nuove sfide proposte dall'organizzazione, stanno provando le loro abilità.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani accettano le sfide • I giovani possono rivelare i loro lati forti e sviluppare quelli più deboli • I giovani conoscono diverse realtà sociali, contesti, gruppi 	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione ad eventi pubblici e competizioni • Trovare sfide individuali adatte a ciascun membro come forma di sviluppo personale e strumento motivazionale

	<ul style="list-style-type: none"> • La leadership è aperta ai giovani- se vogliono e quando sono pronti, possono diventare leader. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fare visita ad alter organizzazioni o posti nuovi e sconosciuti • Elementi di ludicizzazione - competizioni, aggiungere nuovi livelli, elenco dei risultati, classifiche, promozioni, modificare la gerarchia dell'organizzazione (fare attenzione al fatto che una competizione eccessiva potrebbe avere effetti distruttivi).
<p>8. Espansione della responsabilità - i giovani hanno crescenti responsabilità all'interno dell'organizzazione, assumono più responsabilità nel tempo e gestirle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani possono creare idee senza barriere • I giovani accettano crescenti responsabilità (ad esempio diventando leader dopo un po' di tempo, gestendo progetti, conducendo attività) • I giovani hanno un impatto sulla forma delle loro attività. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dare il prima possibile delle responsabilità (anche piccole) ai giovani affinché possano accrescere la loro esperienza • I leaders devono favorire la distribuzione dei compiti e delle responsabilità • I leaders preparano ed istruiscono i loro successori • I leaders mostrano la loro esperienza e i modi per diventare leader giovanili • Le organizzazioni devono avere uno sviluppato sistema di ruoli/sistemi/livelli/responsabilità, ma deve essere flessibile e negoziabile • Durante i meeting i giovani discutono su come gestire i loro compiti e le loro responsabilità.

COINVOLGIEMTO CONSAPEVOLE

<p>9. Attività significative - le attività sviluppate sono interessanti, basate sui loro interessi e bisogni, e utili anche per la comunità o una causa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le attività sono interessanti per i giovani • Le attività pianificate sono basate sugli interessi e i bisogni dei giovani • I giovani sentono che le loro attività sono utili, servono una causa / sanno perché stanno facendo le attività (facendo qualcosa per le altre persone / offrendo qualcosa alla comunità). 	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani sono coinvolti nello sviluppo di missioni, visioni future e strategia dell'organizzazione • I leaders giovanili prestano attenzione agli interessi dei giovani e ne discutono con loro • I leader dei giovani seguono le tendenze riguardanti i giovani e riflettono sul loro impatto sulle organizzazioni • Missioni, visioni future e filosofia dell'organizzazione vengono comunicati ai giovani anche al di fuori dell'organizzazione (attraverso blog, newsletter, video, social media, ambasciatori) • Vengono utilizzati i risultati delle valutazioni – la pianificazione basata sul feedback precedente.
<p>10. Esprimere se stessi - i giovani hanno uno spazio nell'organizzazione per esprimere la loro individualità e personalità.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani hanno la possibilità di esprimere la propria identità all'interno del lavoro dell'organizzazione • C'è uno spazio nell'organizzazione per i giovani per coltivare interessi personali e portarli le loro passioni o hobby / talenti • L'organizzazione offre ai giovani l'opportunità di esprimere talenti e svilupparli. 	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani partecipano attivamente nella gestione degli eventi dell'organizzazione. I giovani hanno un'influenza reale su attività e i programmi • I giovani hanno ruoli differenti all'interno dell'organizzazione che possono cambiare nel tempo • I leaders prendono coscienza delle capacità personali e delle passioni di tutti i partecipanti

		<p>in modo promuoverle e creare degli spazi i cui possano esprimersi. In questo modo possono creare delle opportunità per mostrare capacità, idee e creatività. Ad esempio occasioni per</p> <ul style="list-style-type: none"> - prendere parte attivamente all'ideazione e organizzazione degli eventi; - sviluppare degli spazi fisici dedicati ad attività creative (pitturare i muri, graffiti, riciclo dei mobili, disegno, stage backgrounds..) - contribuire allo sviluppo delle piattaforme online attraverso le proprie capacità e creatività (sviluppano blog, pagine facebook, aggiungono nuovi profili social) - promuovere e valorizzare le loro capacità creative e multimediali (video-making, musica, pitturare t-shirts...) <ul style="list-style-type: none"> • “Pazzi brainstorming” – dove i membri discutono di tutto quello che vorrebbero fare, anche cose apparentemente impossibili.
<p>11. Divertirsi - le attività attraggono i giovani che le svolgono con piacere, c'è l'opportunità di avere momenti gioiosi e ridere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani apprezzano le attività dell'organizzazione • I giovani sono soddisfatti di quello che fanno • I giovani hanno la possibilità di sfogarsi • Le attività per i giovani sono varie. 	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani lavoratori non devono essere orientate esclusivamente al risultato – quando è necessario bisogna prendersi una pausa! • I leaders chiedono suggerimenti ai giovani sulle attività che preferiscono e li coinvolgono attivamente nella pianificazione

		<ul style="list-style-type: none"> • I leaders devono concedere ai giovani de tempo libero • Costruire delle occasioni per la celebrazione e il divertimento.
METODOLOGIE PRO-ATTIVE		
<p>12. Principi dell'istruzione non formale - lavoro giovanile come processo educativo che avviene in contesti diversi, principalmente con l'uso di metodi di insegnamento attivanti e dando il massimo spazio per i partecipanti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani partecipano volontariamente all'organizzazione (senza forzature) • Il reclutamento sta avvenendo in un'atmosfera non formale, in alternativa all'intervista si porta avanti una conversazione lenta e rilassata • Partecipazione attiva dei giovani in tutte le fasi del ciclo del progetto • I giovani possono iniziare e sviluppare le proprie idee • I giovani imparano facendo • I giovani imparano anche attraverso difficoltà e fallimenti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le persone sono incoraggiate, ma non forzate, a partecipare • I leaders lavorano con i gruppi utilizzando principi di educazione non formale • Gli obiettivi di apprendimento sono stabiliti da giovani e dirigenti, in base alle esigenze e alle capacità dei giovani • Approccio basato sul processo piuttosto che sul prodotto • All'inizio del progetto, i giovani dovrebbero avere i loro ruoli nel progetto. • I govani lavorano in piccolo gruppi, in modo che chiunque abbia la possibilità di esprimersi • In caso di fallimento, discutere, trarre degli insegnamenti e pensare a piani di emergenza per il futuro • I leaders accettano l'eventualità ch qualche membro non voglia partecipare ad un progetto. Non devono forzare i giovani a partecipare.

<p>13. Approccio dai giovani per i giovani - i giovani trascorrono del tempo insieme e durante le attività imparano gli uni dagli altri.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani imparano gli uni dagli altri • I giovani lavorano in piccoli gruppi di colleghi • I giovani osservano e prendono esempio dai colleghi. 	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani sono presenti in tutti i settori dell'organizzazione • I leader promuovono attività di tutoraggio tra pari (peer mentoring), cooperazione e aiuto reciproco tra i giovani • I giovani rendono note le proprie capacità e conoscenze e gli altri membri possono richiedere il loro supporto e aiuto. • Alcune attività sono svolte da piccoli gruppi senza la supervisione del leader
<p>14. Assicurare un ambiente sicuro - i giovani si sentono a proprio agio nell'organizzazione, sia negli aspetti fisici che mentali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani si sentono al sicuro nell'organizzazione • I giovani non sono stressati nell'organizzazione: si sentono a proprio agio lì, anche se a volte devono partecipare a delle sfide • I giovani possono esprimere le loro opinioni e sentimenti • C'è un'atmosfera piacevole, amichevole e aperta nell'organizzazione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Stipulare e rispettare un contratto tra tutti i membri del gruppo e stabilire le giuste conseguenze in caso di violazione dello stesso • I leaders devono assegnare le responsabilità in modo che siano mutabili e gestibili nel tempo • L'organizzazione ha delle regole chiare– ad esempio cosa fare in caso di violenza o conflitto • I giovani hanno un mentore a cui possono rivolgersi in caso di difficoltà o bisogno • I casi di violenza e bullismo devono essere sempre resi noti, i leaders devono assicurarsi che questo accada.

IMPEGNARSI CON GRUPPI DI LAVORO COMPOSTI DA GIOVANI

PROCESSI Cosa accade all'interno dei gruppi?	ESEMPI DI INDICATORI Cosa dovremmo guardare? Quali indicatori deve utilizzare un leader per osservare un processo specifico?	POSSIBILI AZIONI Idee concrete su cosa fare (e come) per migliorare la qualità di uno specifico processo. Le idee devono essere valutate ed adattate alle esigenze di ogni gruppo.
COMUNICAZIONE E IMMAGINE PUBBLICA		
<p>15. Proporre un'immagine attraente per i giovani - Le attività nell'organizzazione sono interessanti per i giovani. Sono basati sugli interessi e sui bisogni della gioventù.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le attività dell'organizzazione sono percepite come attraenti, innovative, "nuove" • L'organizzazione offre rare opportunità (ad esempio, viaggi all'estero, partecipazione a eventi specifici, workshop, ecc.) • C'è la possibilità di condividere e/o sviluppare un hobby, e apprendere • Le attività soddisfano i bisogni fondamentali dei giovani (ad esempio alloggio, cibo, apprendimento, alloggio) • I giovani sentono che le loro attività possono portare cambiamenti nelle comunità locali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzare presentazioni delle attività dell'organizzazione, dove i membri condividono le loro esperienze, mostrano foto e film • Imparare dall'esperienza delle altre organizzazioni • Offrire corsi di formazione gratuiti • Fine settimana con tutta l'associazione (per conoscerla e conoscerne i futuri membri). • Sii attivo nelle fiere scolastiche e prova a fare una presentazione diversa dalle altre. • I membri parlano dell'organizzazione ai loro amici.
<p>16. Prendersi cura dell'immagine pubblica dell'organizzazione - l'organizzazione è percepita</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Molti giovani hanno sentito parlare dell'organizzazione / L'organizzazione è conosciuta nella comunità locale • L'organizzazione è riconosciuta dalla comunità 	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperare con altre organizzazioni, scuole, università, partiti politici – partecipare ai loro eventi • Promozione durante gli eventi pubblici

<p>come attraente, di successo, I cittadini ne sentono parlare per le azioni portate avanti per una giusta causa.</p>	<p>locale</p> <ul style="list-style-type: none">• I giovani sentono parlare dell'organizzazione dagli amici• L'organizzazione collabora con diverse parti interessate, in particolare con le scuole• L'organizzazione è percepita come aperta per i nuovi membri (non solo per un gruppo di amici)• C'è un sito Web pubblico o una pagina che promuove l'organizzazione, che viene regolarmente aggiornata.	<ul style="list-style-type: none">• Sito web ricco di informazioni e costantemente aggiornato.• Pubblicare I risultati dei progetti su internet (foto, video etc.) realizzati con il coinvolgimento dei giovani• Prendere parte ai concorsi (ad esempio competizioni scolastiche)• Volantini, poster che informano sulle attività• Organizzazione di workshop aperti, presentazioni nelle scuole, università. Queste attività possono essere una buona occasione per mostrare agli amici come funziona il gruppo e quali attività possono svolgere• L'organizzazione è presente nei social media, dove sono descritti tutti gli eventi principali• Partecipare agli "Open Days" presso università, scuole, fiere delle ONG e altri eventi aperti, dove l'organizzazione può presentare le proprie attività• Organizzare picnics con le comunità locali• Promozione tra i parenti• Cercare il support delle "Celebrity" i giovani sono interessati alle attività, quando vedono che persone importanti supportano l'organizzazione• Partecipare ad attività di altre organizzazioni e istituzioni.
---	--	---

<p>17. Apertura dell'organizzazione - l'organizzazione è aperta a nuovi membri e viene percepita in questo modo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'organizzazione raggiunge gruppi più difficili da raggiungere • L'organizzazione è inclusiva per tutti i giovani, compresi quelli provenienti da gruppi svantaggiati • L'organizzazione è percepita come "aperta"; • La partecipazione alle attività è completamente aperta e volontaria: i giovani possono lasciare il gruppo se non si sentono più a proprio agio. 	<ul style="list-style-type: none"> • I processi per l'adesione o l'abbandono dell'organizzazione devono essere chiari e trasparenti • Coinvolgere gli attuali membri per invitare potenziali nuovi membri e introdurli all'organizzazione • Open calls (ad esempio per aderire ad alcune attività, progetti, viaggi o esperienze). • L'organizzazione nutre le diverse esperienze dei loro membri.
<p>RAGGIONGERE NUOVI MEMBRI</p>		
<p>18. Sviluppare una strategia per raggiungere i giovani - la comunicazione con tutte le parti interessate, in particolare i giovani, è pianificata e attuata.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'organizzazione ha una strategia estesa progettata e adattata ai giovani che possono potenzialmente diventare membri • Vi è un'idea chiara del target dell'organizzazione • Si fanno sforzi regolari per raggiungere nuovi membri • Le attività promozionali si svolgono sia online che offline 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzare le nuove tecnologie (come social media, home pages, websites, Instagram, etc.) ma anche il contatto personale • Organizzare esibizioni, happenings, flash mob, concerti, live shows e giochi • Le scuole e le università sono degli ottimi mezzi per raggiunger ei giovani nel period dell'educazione • Assegnare ai membri diversi compiti per il raggiungimento e coinvolgimento dei giovani • Le persone responsabili del raggiungimento dei giovani potrebbero aver bisogno di una formazione specifica o di imparare dall'esperienza di altre organizzazioni • Organizzazione di eventi pubblici per la

		promozione delle attività dell'organizzazione
<p>19. Reclutamento proattivo e personale basato sul contatto - durante il processo, ogni persona è curata individualmente e ci sono modi metodici per entrare in contatto con ogni potenziale giovane interessato.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sono organizzate attività di assunzione basate su contatti personali • I giovani hanno conosciuto qualcuno dall'organizzazione prima di unirsi • Esistono percorsi / modi progettati per comunicare con i nuovi membri che comportano contatti personali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coinvolgere i precedenti partecipanti o membri dell'organizzazione negli eventi promozionali • Conversazione diretta con i giovani dopo una presentazione sull'organizzazione • Un modulo di domanda con domande di base (motivazione, interessi) come primo passo, quindi conversazione faccia a faccia con il leader. • Materiali (ad esempio volantini) da distribuire ai potenziali membri durante gli incontri
<p>20. Essere presenti nei luoghi frequentati dai giovani - cercare contatti con i giovani nei loro territori/contesti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mappatura della presenza giovanile nel villaggio/distretto/città • I leader sono presenti negli spazi in cui si trovano i giovani: scuole, concerti, stadi, festival, spazi online, strade e centri commerciali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Raggiungere i giovani nei luoghi in cui si trovano - gli alunni nelle scuole; giovani rifugiati attraverso organizzazioni che li sostengono ecc • Il lavoro in strada: la presenza negli spazi dei giovani (parchi, bar, spazi per riunioni formali e informali) permette il coinvolgimento di molti giovani. • Diverse forme di lavoro giovanile mobile. • Essere presenti negli "spazi on-line" può essere importante per stabilire o mantenere i contatti con i giovani • Il leader della gioventù trova qualcosa in comune con i giovani come punto di

		partenza. Mostra loro che è interessato ai loro hobby.
--	--	--