



## MOB G.A.E. : Mobilità come fonte di crescita personale e professionale, di autonomia e occupabilità

Il presente documento rappresenta la sintesi dei principali risultati della ricerca portata avanti all'interno del progetto MOB G.A.E., cofinanziato dalla Commissione Europea nel contesto del programma Lifelong Learning, azione KA4, e sviluppato nel 2014-2015 da un Consorzio di 18 organizzazioni che promuovono la mobilità in 14 paesi europei: Austria, Bulgaria, Cipro, Repubblica Ceca, Francia, Germania, Italia, Malta, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Spagna e Regno Unito.

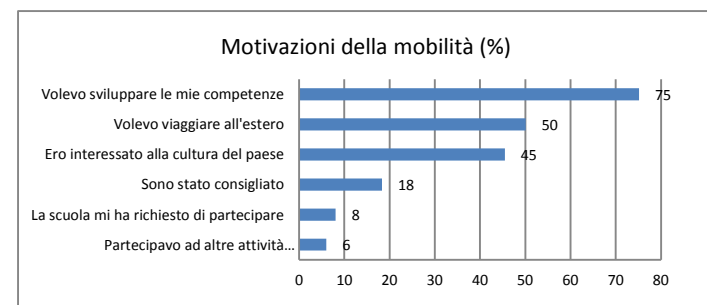
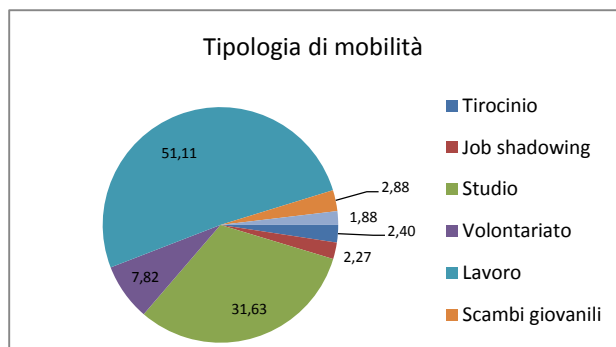
L'obiettivo del progetto è quello di valorizzare e capitalizzare le esperienze di mobilità internazionale, in quanto strumenti di apprendimento, di sviluppo personale e professionale, di miglioramento dell'autonomia individuale, dell'indipendenza e dell'occupabilità, così come importanti fattori per aumentare la consapevolezza sulla cittadinanza europea e sulla partecipazione civica.

### Metodologia di ricerca e raccolta dati

La domanda che ha ispirato il presente studio, la raccolta dei dati e l'analisi è la seguente: *in che modo le esperienze di mobilità influiscono sulla crescita personale, lo sviluppo professionale e la consapevolezza sulla cittadinanza europea?* Per rispondere è stata utilizzata una metodologia mista, che ha combinato la somministrazione di questionari online ad interviste e focus group organizzati con diversi stakeholders. Grazie al contributo di tutti i partner di progetto, sono state ottenute attraverso i questionari 2289 risposte valide, mentre 243 interviste individuali e 25 focus group ci hanno permesso di raccogliere dati di tipo qualitativo.

### Analisi dei dati

Nonostante i limiti intrinseci al questionario online, il campione ottenuto riflette ragionevolmente le ipotizzate differenze in termine di genere, livello di istruzione e paese di partenza. Il campione si divide principalmente tra le due più comuni tipologie di mobilità: mobilità legata al lavoro (51% del campione) e mobilità legata allo studio (31%). Anche il volontariato si rintraccia in una buona percentuale del campione (circa l'8%), corrispondente per la gran parte al Servizio Volontario Europeo, mentre le altre tipologie di mobilità raggiungono quote inferiori che si attestano intorno al 2%. Tutti i paesi europei sono rappresentati nel campione come paesi di arrivo. Inoltre, il campione include anche esperienze di mobilità in alcuni paesi dello Spazio Economico Europeo (SEE), nell'Europa sud orientale e in altri paesi. La gran parte dei partecipanti è stata coinvolta nell'esperienza di mobilità tra i 21 ed i 24 anni.



Lo sviluppo di competenze, l'interesse nel viaggiare all'estero e la curiosità nello scoprire nuovi paesi e nuove culture sono, di gran lunga, i principali motivi, segnalati dai partecipanti nei questionari online e sistematicamente confermati nelle interviste e nei focus group, che hanno portato all'avvio di esperienze di mobilità.

Di conseguenza possiamo, sulla base di queste

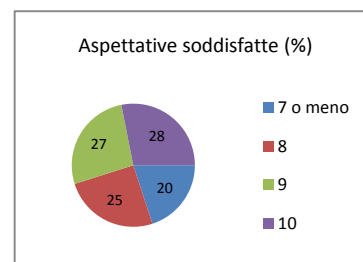
motivazioni, identificare tre principali tipologie di partecipanti:

1. "il Pragmatico", interessato ad arricchire la propria carriera professionale attraverso un'esperienza di mobilità
2. "il Viaggiatore", interessato a "rompere" la routine quotidiana e conoscere nuove persone
3. "l'esploratore Culturale", interessato a conoscere la cultura del paese di destinazione

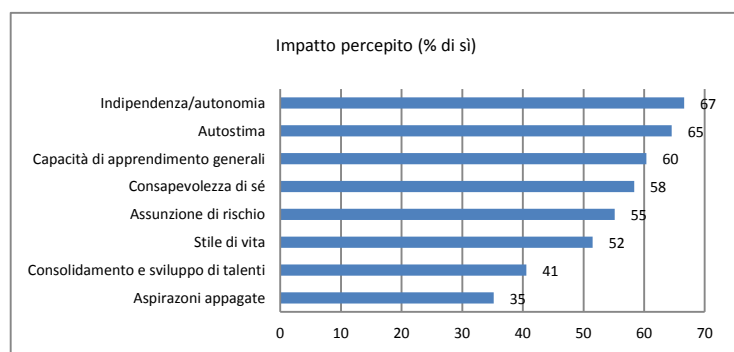
Inoltre, le interviste ed i focus group hanno rivelato un altro importante fattore: imparare un'altra lingua o

migliorare le competenze linguistiche.

I risultati ottenuti mostrano un alto livello di soddisfazione legato dall'esperienza di mobilità: l'80% dei partecipanti ritiene che le proprie aspettative siano state soddisfatte ad un livello molto elevato. Il punteggio medio è di 8,47 (su un totale di 10). L'effetto più comune dell'esperienza di mobilità riscontrato nel campione è il miglioramento delle capacità di comunicazione in una lingua straniera (83% dei rispondenti).



### Impatto della mobilità a livello personale



Le risposte al questionario online mostrano che il più grande contributo della mobilità sulla sfera personale è relativo al senso di autonomia, all'autostima e alla capacità di apprendimento. Naturalmente, il miglioramento delle capacità di apprendimento hanno un effetto positivo anche a livello professionale, ma i partecipanti sembrano non esserne consapevoli, o, comunque, non lo esplicitano

direttamente.

I partecipanti intervistati hanno dichiarato di aver imparato a "rapportarsi alle persone e a far fronte allo stress", ad essere maggiormente assertivi, ad essere più aperti e a non aver paura di esprimere idee o sentimenti, a collaborare, ad affrontare situazioni difficili, a sentirsi più a proprio agio in diversi contesti sociali, ad essere indipendenti, a "lavorare in gruppo e a guidare (attività)".

Altre citazioni: "Ho imparato molto di me stesso"; "il programma di mobilità mi ha aiutato ad esprimere a pieno il mio potenziale"; "il programma di mobilità è una lezione di vita. Impari a capire come cavartela da solo. Direi, essenzialmente, che ha aperto il mio modo di pensare e ha allargato i miei orizzonti".

### Impatto della mobilità a livello professionale

Il miglioramento delle conoscenze linguistiche è senza dubbio l'elemento più ricorrente in termini di impatto della mobilità a livello professionale. Oltre a questo, sono stati identificati tre principali tipi di impatto sullo sviluppo professionale:

1. Sviluppo di un profilo professionale internazionale, che aggiunge elementi preziosi al CV.
2. Consapevolezza personale, in particolare sul proprio modo di lavorare e sulla fiducia in se stessi.
3. Acquisizione o miglioramento di capacità di tipo generale, come pianificazione, organizzazione, lavoro di gruppo, così come di competenze legate a specifiche professioni.

Alcune citazioni: "Ho acquisito un sacco di esperienza pratica"; "mi ha aiutato a capire meglio il mondo del lavoro"; "Ho capito quanto è complesso!"; "Ho capito come è gestita una piccola impresa. Ho imparato quali siano i diversi elementi che compongono un'azienda"; è stata "la prima opportunità di impegnarmi in un lavoro reale"; "Ho visto quali tipi di problemi e situazioni si possono incontrare"; "Sono stata anche in grado di utilizzare la mia creatività contribuendo a promuovere l'azienda in modo professionale"; "Ho acquisito quell'esperienza professionale è difficile da trovare [nel mio paese]"; "la mobilità dà un importante impulso ad andare avanti, e ad avviare una carriera professionale".

### Impatto della mobilità sulla consapevolezza europea

Le opinioni rispetto all'Europa, raccolte attraverso le interviste ed i focus group, sono raggruppabili in tre categorie:

1. Una considerazione positiva rispetto all'identità e ai valori europei, apprezzamento del processo di integrazione e dei benefici derivanti dalla cooperazione europea, associati anche alle nuove importanti

---

## conoscenze;

2. Una visione pessimista dell'UE, dell'Europa in genere e delle prospettive di collaborazione europea;
3. Una tendenza ad adottare una prospettiva globale che va al di là dei limiti del continente.

A prevalere è la prima tipologia di attitudine: “sono molto più consapevole di cosa rappresenti l'identità europea”; “Mi sento più europeo”; “Mi sento profondamente europeo”; “Ora capisco meglio la struttura delle diverse organizzazioni e istituzioni nel sistema europeo”; “Sono diventato un cittadino europeo e comprendo meglio politica ed economia”; “[La mobilità] ti fa sentire parte dell'Europa”; “occhi aperti rispetto ai diversi paesi europei, come ognuno è diverso ma anche simile agli altri”.

## Conclusioni

È stato riconosciuto dai partecipanti un evidente impatto positivo sul proprio percorso personale, sullo sviluppo professionale e sulla consapevolezza europea. La mobilità genera per la grande maggioranza dei partecipanti, una nuova prospettiva più sfumata sulla diversità culturale, sulle relazioni interculturali e sulle questioni europee. I risultati mostrano anche che molto di più deve essere fatto al fine di aumentare nei partecipanti la consapevolezza di cosa la mobilità abbia portato loro a livello personale e professionale, sull'identificazione e il riconoscimento di competenze personali e sociali (soft skills), così come, sull'impatto e l'importanza della stessa nella vita professionale.

Oltre il 99% dei partecipanti al questionario online e la totalità degli intervistati e dei partecipanti ai focus group raccomandano a tutti di intraprendere percorsi di mobilità: “é una grande opportunità, non farla significherebbe perdere un'esperienza che ti cambia la vita”; “penso sia una fantastica opportunità”. Il 95% dei partecipanti si dichiara pronto ad impegnarsi in una nuova esperienza di mobilità.

Il successo dell'esperienza di mobilità è rafforzata da:

- il supporto logistico fornito dall'organizzazione di accoglienza o intermediaria, in particolare all'arrivo;
- il supporto offerto dall'organizzazione di partenza attraverso un monitoraggio regolare
- le attitudini e la disponibilità dello staff dell'organizzazione ospitante, così come del mentor, del tutor o del coach individuato dall'organizzazione;
- la formazione linguistica ricevuta o le competenze linguistiche pregresse, nella lingua del paese ospitante o nella lingua inglese, le buone capacità di comunicazione ma anche esperienze di lavoro pregresse e competenze specifiche concorrono a facilitare il successo della mobilità;
- le attitudini, le qualità personali e le competenze dei partecipanti, in particolare: l'apertura, le attitudini personali, la pazienza, la sicurezza, la flessibilità, l'adattabilità, la resistenza allo stress, il sapersi prendere impegni e fare amicizia; “Devono essere in grado di gestire le sfide e rapportarsi con gli altri”; “Bisogna essere disposti a lavorare e adattarsi a un nuovo ambiente, sforzarsi con la lingua, e impegnarsi nell'incontrare nuove persone”;
- Impegnarsi seriamente e compiere sforzi affinché la mobilità abbia successo;
- La preparazione prima della formazione, sia dell'organizzazione di invio sia quella individuale.

I principali ostacoli/sfide percepiti dai partecipanti sono

- la competenza nella lingua locale, e la necessità di lavorare talvolta con persone con le quali nessuna lingua è condivisa
- la pressione derivante dall'essere lontani da casa, in un altro paese e il bisogno di dover adattarsi ad una nuova cultura, a un nuovo luogo, e di dover mostrare un elevato grado di flessibilità
- la nostalgia, legata alla separazione dalla famiglia e dagli amici e dalla difficoltà di riuscire a costruirsi nel nuovo paese una vita sociale al di fuori dell'ambiente di lavoro
- essere “giudicato” sulla base degli stereotipi che le persone hanno nel contesto sociale
- sfide relative all'ambiente di lavoro o alle relazioni con i colleghi e la necessità di gestire situazioni problematiche
- assegnazione di compiti con basse opportunità di apprendimento, che non sfruttano il potenziale e le competenze dei partecipanti.

Per raggiungere risultati sempre più positivi e per superare le sfide di cui sopra, sono state formulate, sulla base degli esiti della ricerca, le seguenti raccomandazioni.

---

### *Raccomandazioni per i decisori politici e per i manager dei programmi*

- Promuovere l'adozione di regole chiare e codici di condotta per coloro che svolgono il ruolo di mentor o di tutor nelle esperienze di mobilità, **facilitando l'utilizzo di strumenti e checklists**.
- Promuovere la figura del "peer mentor" da affiancare ad ogni partecipante al programma di mobilità. Il peer mentor è un giovane coetaneo del partecipante e con interessi simili, che volontariamente si prende la responsabilità di supportarlo nella vita sociale fuori dall'ambiente di lavoro.
- Fornire contributi per corsi di lingua e di **consapevolezza culturale** che abbiano luogo nel paese di arrivo.
- Sostenere i progetti che erogano formazione e che offrono opportunità di scambio di esperienze agli insegnanti di lingua e ai "peer mentors".
- Estendere a tutte le tipologie di mobilità il sistema, ad oggi utilizzata per lo SVE, di formazione all'arrivo e formazione di medio termine.
- Assicurare un miglior incontro tra le competenze dei partecipanti ed i compiti svolti nel posto di lavoro.
- Stimolare una riflessione profonda su cosa è stato acquisito grazie all'esperienza di mobilità e su come questi risultati possono essere spesi in diversi altri contesti di vita, inclusa la vita professionale, personale e le relazioni sociali.
- Promuovere e supportare il riconoscimento e la validazione dei titoli e delle competenze acquisite durante l'esperienza di mobilità.

### *Raccomandazioni per l'organizzazione di invio*

- Migliorare il coordinamento con l'organizzazione di accoglienza e l'organizzazione intermediaia durante la preparazione del progetto di mobilità
- Considerare gli interessi, le preferenze e la motivazione dei partecipanti nella procedura di selezione
- Organizzare incontri virtuali tra i partecipanti selezionati e la futura organizzazione di accoglienza o intermediaia al fine di assicurare una migliore e reciproca comunicazione
- Erogare una formazione adeguata prima della partenza a tutti i futuri partecipanti, indistintamente dal programma di riferimento
- Cooperare con l'organizzazione di accoglienza e intermediaia per il monitoraggio e la valutazione delle performance dei partecipanti

### *Raccomandazioni per le organizzazioni intermedie e di accoglienza*

- Sostenere le organizzazioni di invio nella preparazione, monitoraggio e valutazione dell'esperienza di mobilità
- Fornire corsi di lingua abbinati ad una formazione specifica per la consapevolezza culturale
- Reclutare, preparare e supervisionare "peer mentor" che aiutino i partecipanti a stabilire contatti nel contesto locale ed a gestire la vita fuori dal contesto lavorativo
- Dare l'opportunità ai partecipanti di una stessa regione di contattarsi e di incontrarsi
- Favorire l'accesso alle attività culturali e sociali, anche attraverso un "passaporto culturale"
- Fornire l'opportunità per sviluppare una riflessione critica ma costruttiva sulle similarità e sulle differenze tra gli stili di vita e l'ambiente culturale nel paese di partenza e in quello di arrivo, così come su questioni europee. L'obiettivo è quello di superare giudizi semplicistici, positivi o negativi, che si fondano su stereotipi, pregiudizi, messaggi populisti ricorrenti in discorsi politici e media.

### *Ulteriori riflessioni*

Le organizzazioni facenti parte del consorzio MOB G.A.E. sono impegnate nella disseminazione delle conclusioni di questa ricerca e invitano tutte le organizzazioni coinvolte in programmi di mobilità ad unirsi alla riflessione sul come migliorare le esperienze di mobilità e sul come promuovere l'attuazione delle

---

raccomandazione presentate sopra. Il sito [www.mobgae.eu](http://www.mobgae.eu) mette a disposizione una piattaforma di scambio sull'argomento e può essere utilizzato dai giovani e dalle organizzazioni attive in questo settore per condividere le tipologie di supporto offerto ai partecipanti alla mobilità, i metodi più efficaci, gli strumenti e le procedure utilizzate a questo scopo.



*Il progetto MOB GAE, codice 543296-LLP-1-2013-1-IT-KA4-KA4MPT, è cofinanziato dal programma Lifelong Learning dell'Unione Europea. Questa pubblicazione riflette il solo punto di vista dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta in nessun modo responsabile dell'uso che verrà fatto delle informazioni qui contenute.*