



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# **LE DONNE NELLO SVILUPPO DELLE IMPRESE SOCIALI**

## **RELAZIONE FINALE**

Numero dell'accordo di sovvenzione: 2018-1-UK01-KA204-048060

Gennaio, 2021

UK



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Rilasciato da	UHBODER
Data:	28.11.2020
Versione:	Relazione finale sulla ricerca
Numero attività:	OI/A
Stato:	Completato
Livello di diffusione:	Completato

#### **Disclaimer:**

Le informazioni contenute in questo documento vengono fornite così come sono e non viene fornita alcuna garanzia che le informazioni siano adatte a uno scopo particolare. L'utente utilizza le informazioni a proprio rischio e responsabilità.

Il documento riflette soltanto le opinioni dell'autore e l'UE non è responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni contenute in esso.

#### **Riepilogo del progetto:**

WISED è una collaborazione tra 6 partner:

**Inghilterra:** Language Link London Ltd (Regno Unito)

**Repubblica Ceca:** ProEduca z.s. Repubblica Ceca

**Italy:** Archivio della Memoria

**Malta:** Paragon Europe

**Spagna:** Gestión Estratégica e Innovación

**Turchia :** Uluslararası Hayat Boyu Ogrenme Dernegi

Questo progetto è finanziato dall'Erasmus+. Produrrà 3 risultati intellettuali al fine di soddisfare le esigenze identificate relative all'emancipazione delle donne nel campo delle imprese sociali. Questi includono lo sviluppo di competenze trasversali analisi del fabbisogno/studio interculturale WISED, e WISED "Best Practices Techniques" risorse di apprendimento per la formazione delle donne nelle imprese sociali, compresi moduli che affrontano le esigenze delle donne e una piattaforma di apprendimento web per ampliare la rete delle parti interessate.



## Contenuto

<b>LE DONNE NELLO SVILUPPO DELLE IMPRESE SOCIALI .....</b>	<b>11</b>
.....	1
I-Sintesi .....	
54 .....	
5 .....	
II- Introduzione .....	55
.....	5
<b>Emancipazione femminile</b> .....	<b>6</b>
.....	7
<b>Capacità di imprenditorialità sociale</b> .....	<b>99</b>
.....	9
III-Metodo .....	1212
.....	12
<i>3.1. Partecipanti</i> .....	1212
.....	12
<i>3.2. Strumenti e procedura di ricerca</i> .....	1312
.....	13
<i>3.3. Analisi dei dati</i> .....	1313
.....	13



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



IV-Risultati dell'indagine WISED.....	1414
.....	14
V-Discussione e conclusione.....	2222
.....	22
VI- RIFERIMENTI.....	2828
.....	28
VII- APPENDICE.....	3232
.....	32
<b>7.1.Donne nell'impresa sociale SVILUPPO-Formazione bisogni Indagine .....</b>	<b>3232</b>
.....	32



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## I- Sintesi

La presente relazione si propone di presentare i principali risultati della ricerca quantitativa del progetto Erasmus+ biennale intitolato "Women in Social Enterprise Development" (WISED). Nel contesto del presente progetto, la presente relazione sintetizza i risultati dell'indagine in sei paesi europei: Regno Unito, Italia, Repubblica Ceca, Malta, Spagna e Turchia. Lo scopo di questa ricerca è quello di ottenere un feedback dalle donne datrici di lavoro, organizzazioni di formazione e amministratori post-secondari pertinenti sulle competenze trasversali e sulle conoscenze e pratiche utili alle imprese sociali, ponendo loro domande sull'importanza delle competenze trasversali, delle priorità specifiche e delle carenze. L'analisi contribuisce a una migliore comprensione delle competenze trasversali richieste dalle imprenditrici sociali dal proprio punto di vista.

Le prime 5 competenze trasversali evidenziate come competenze necessarie per le donne nelle imprese sociali sono: "1-Teorie e pratiche di gestione di base in un ambiente di start-up", "2-Sviluppo di un modello di business attraente", "3-Identificazione delle fonti di finanziamento delle start-up", "4-Creazione e coordinamento di partnership" e "5-Capacità di creare e sviluppare corsi di formazione nelle imprese sociali"

I risultati di questa relazione informano anche le fasi successive del progetto WISED, contribuendo fondamentalmente non solo a formulare domande e fornire materiale per un'ulteriore analisi approfondita sotto forma di articoli, ma anche gettando le basi per ulteriori analisi comparative tra casi e cross-country. Le fasi di sfruttamento e diffusione del progetto forniranno un contributo alle potenziali donne datrici di lavoro, organizzazioni di formazione e amministratori post-secondari pertinenti, contribuendo a formare future imprenditrici sociali.

La relazione è strutturata nelle seguenti quattro sezioni: In primo luogo, presenta lo stato dell'arte delle imprese sociali legate alle competenze di genere e imprenditorialità, nonché gli obiettivi generali e le questioni generali della ricerca. In secondo luogo, l'approccio e la metodologia saranno presentati e discussi. Ciò include la progettazione, il campione di ricerca e l'analisi dei dati. In terzo luogo, viene presentata e discussa l'operatività del lavoro, che comprende l'analisi e la valutazione delle indagini WISED. Infine, saranno evidenziate le conclusioni sull'emancipazione delle imprenditrici sociali basate sulle più importanti competenze trasversali affrontate dai partecipanti.

In appendice, è incluso il questionario dell'indagine intitolato "**WOMEN in SOCIAL ENTERPRISE DEVELOPMENT- Training Needs Survey**", condotto in ciascun paese partner e utilizzato per produrre questo rapporto.

## II- Introduzione



Sempre più spesso, il mondo si trova ad affrontare molte sfide ambientali e socioeconomiche, gli approcci convenzionali semplicemente non sono sufficienti per superare queste sfide. Sebbene i paesi cerchino di affrontarli singolarmente o insieme, alcune di queste sfide devono essere affrontate a livello globale. Anche le iniziative istituzionali e individuali sono tra gli attori che affrontano questi problemi: uno di questi attori sono le imprese sociali.

Un'impresa sociale (SE) è essenzialmente un processo in cui gli individui "creano o trasformano istituzioni per sviluppare soluzioni per problemi sociali" (Bornstein & Davis, 2010, p.10). Mair e Marti (2006, p. 37) che definiscono l'impresa sociale come "... un processo che contenga la combinazione e l'uso innovativo delle risorse per facilitare il cambiamento sociale e/o perseguire opportunità per affrontare le esigenze sociali" suggerisce che il processo ha tre elementi. Di conseguenza, gli elementi stanno creando valore combinando le risorse con nuove metodologie, (b) incoraggiando il cambiamento sociale o cercando e utilizzando opportunità per soddisfare le esigenze sociali e (e) offrendo servizi e prodotti e creando nuove organizzazioni. D'altra parte, London e Morfopoulos (2010) sostengono che un'impresa sociale emerge quando gli individui prendono azione per garantire l'assistenza sociale e affermano che gli imprenditori sociali che svolgono questo processo fungono da ponte tra le esigenze sociali e le risorse disponibili. Secondo gli autori (London & Morfopoulos, 2010), esempi di attività di impresa sociale includono:

- Fare proteste per attirare l'attenzione sull'inquinamento ambientale,
- Aprire mense per i senzatetto e i poveri,
- Marciare per attirare l'attenzione sulle malattie in costante diffusione nella società,
- Creare un gruppo di medici volontari per aiutare i paesi che soffrono di carenza di medici,
- Creare un gruppo di insegnanti volontari per aiutare i paesi che hanno scarse attività educative,
- Organizzare eventi di lettura di libri per creare biblioteche scolastiche,

Incoraggiare una società innovativa richiede un cambiamento nella mentalità dominante della società e gli imprenditori sociali svolgono un ruolo chiave nell'attuazione di tali cambiamenti. I membri di una società hanno molte credenze preesistenti e mantengono modelli comportamentali consolidati che non sono più rilevanti per la società globale di oggi e ostacolano il progresso di alcuni gruppi (ad esempio i poveri, i disabili) in base ai loro svantaggi percepiti. Gli imprenditori sociali si sforzano di cambiare la mentalità esistente sensibilizzando sull'interconnessione del mondo e aiutando la società a realizzare il suo potenziale nascosto. Allo stesso modo, gli imprenditori sociali aiutano a cambiare la prospettiva della società da me a te e poi a tutti noi (Bornstein & Davis, 2010, p.14).



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



In sintesi, SE è un'organizzazione gestita come un'azienda ma ha uno scopo sociale. Abbiamo bisogno delle PMI per colmare il divario problematico tra bisogni (beni e servizi) non soddisfatti dal governo, dal settore pubblico e privato e sostenere la riduzione della povertà, la disoccupazione, l'emarginazione e la vulnerabilità. Inoltre, le PMI si concentrano su questioni sociali e soluzioni sociali in un processo altamente interattivo (prodotti e servizi basati sulla domanda). Tra i benefici delle SEs, soddisfano uno scopo sociale e fanno una differenza positiva in comunità come l'assistenza sanitaria, l'istruzione, la terra e l'alloggio, la conservazione. Inoltre, le SE consentono agli individui di utilizzare la loro passione, talenti, conoscenze e competenze imprese sociali.

## Emancipazione femminile

L'empowerment può essere descritto come un processo che aiuta le persone a esercitare il loro controllo sui fattori che influenzano la loro vita (Mokta, 2014). L'empowerment è un processo di cambiamento positivo che migliora le posizioni e i poteri delle donne in una struttura patriarcale. In breve, l'empowerment è un processo di miglioramento della consapevolezza e della capacità che porta a una maggiore partecipazione, più potere decisionale e controllo o attività trasformativa (Rahman, 2013). Come concetto, l'empowerment ha un lungo passato negli studi sul cambiamento sociale. Questo concetto è considerato come un processo di cambiamento della distribuzione dei poteri sia nelle relazioni interpersonali che nelle istituzioni della società. L'applicazione di questi studi sui movimenti femminili, d'altra parte, coincide con la metà degli anni '70 (Stromquist, 1995). O'Neil, Domingo & Valters (2014) ha descritto l'empowerment delle donne come un processo di cambiamento personale e sociale in cui le donne acquisiscono potere sulla loro vita, fanno scelte significative e prendono il controllo. In altre parole, l'empowerment è un processo in cui una persona acquisisce la capacità di fare scelte strategiche di vita. Questo processo può essere individuale o collettivo e svolgersi nelle seguenti diverse aree della vita:

1. Empowerment psicologico: Si verifica quando le donne credono di dover prendere o influenzare le decisioni che influenzano la loro vita e ottenere la fiducia di agire su questa questione.
2. Empowerment politico: Si verifica quando le donne acquisiscono la capacità di influenzare le regole e le norme che guidano la società e le decisioni su chi prendere quali decisioni, quando e come.
3. Empowerment sociale: Si verifica quando le donne ottengono la capacità di prendere, o influenzare, decisioni sulle loro interazioni sociali, salute, avere un figlio
4. Empowerment economico: Si verifica quando le donne ottengono la capacità di prendere, o influenzare, le decisioni sulla partecipazione ai mercati della forza lavoro, la quota di lavoro non retribuito, nonché l'assegnazione e l'uso della proprietà della famiglia.



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Le donne interessate alle PMI o che già lavorano nelle istituzioni se hanno bisogno di incoraggiamento da parte della società. Le caratteristiche dell'emancipazione femminile possono essere elencate come segue (Mokta, 2014):

- Aumentare la fiducia in se stessi e il rispetto di sé delle donne,
- Eliminare la discriminazione e tutti i tipi di violenza contro le donne e le ragazze,
- Stabilire e rafforzare partenariati con le società civili, in particolare le organizzazioni femminili,
- Applicare le disposizioni costituzionali e giuridiche e tutelare i diritti delle donne,
- Creare un'immagine positiva delle donne nella società e riconoscere i loro contributi in campo sociale, economico e politico,
- Sviluppare la capacità di pensiero critico tra le donne,
- Incoraggiare il processo decisionale e l'azione collettiva,
- Consentire alle donne di fare scelte informate,
- Consentire alle donne di partecipare a tutti i ceti della vita,
- Fornire informazioni, conoscenze e competenze per il lavoro autonomo.

Metà della popolazione mondiale è femminile, ma se consideriamo il sesso degli imprenditori, si può dire che gli uomini sono più efficaci delle donne sul mercato del lavoro. Questo perché le donne che vogliono fare imprenditrici non hanno un modello da seguire, questo limiterà la consulenza e l'orientamento. Negli ultimi anni, la partecipazione delle donne alla forza lavoro è stata ampiamente discussa.

Nel Global Gender Gap in Society Report del World Economic Forum che valuta la democratizzazione e le pari opportunità, è stato sottolineato che la disuguaglianza di genere non è stata risolta completamente in nessuno dei 135 paesi del mondo (Hausmann, Tyson ve Zahidi, 2012, ss.7620). Nella relazione dell'EC Entrepreneurship Analytic, solo il 12% dei cittadini dell'UE è in attività imprenditoriali e il tasso delle donne è solo del 39%. Alla luce di questi dati, l'obiettivo del partenariato e del gruppo target è aumentare l'occupazione incoraggiando le imprenditrici a lavorare e aiutandole ad accedere alle informazioni, all'orientamento e alla consulenza per coinvolgerle nell'impresa sociale. Pertanto, il gruppo target del progetto WISED era quello locale, immigrato, svantaggiato e disoccupato

##### 5. e la loro educazione.

Gli anni '40 hanno segnato un aumento significativo dell'occupazione femminile in molti paesi dell'OCSE. La quota delle donne nell'occupazione totale è aumentata negli anni '80 (Yılmaz, Bozkurt & Izci, 2008). Lo sviluppo della partecipazione femminile al mercato del lavoro nella maggior parte dei paesi europei risale agli anni '70. Tuttavia, l'immagine delle donne lavoratrici è migliorata negli anni '80 e soprattutto negli anni '90 (Thevenon, 2009). I tassi di occupazione





**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



femminile variano da un paese all'altro. La tabella 1 indica la percentuale di occupati donne in alcuni paesi.

### **Tabella 1 : La commissione per i dati**

*Percentuale di lavoratori subordinati donne*

<i>Paese</i>	<i>Percentuale di donne nella forza lavoro (2020)</i>
Unione europea	45,9%
Repubblica Ceca	44,8
Spagna	46,3
Malta	40,9%
Italia	42,6
Turchia	32,9%
Regno Unito	46,8%

**Fonte:** Unione europea, 2018

Come si può vedere nella tabella 1, la percentuale di donne sul posto di lavoro nell'Unione europea nel 2018 è del 45,9%. I dati disponibili indicano che, tra le categorie professionali più comuni, le donne nei paesi dell'UE dominano quanto segue: commesse nei negozi, addette alle pulizie, insegnanti e segretari della scuola dell'infanzia e primaria (Unione europea, 2018).

Secondo il Rapporto dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sulla tendenza globale dell'occupazione (OIL, 64-69), il tasso di partecipazione delle donne all'occupazione è di %49,2, il tasso di partecipazione degli uomini all'occupazione è del 72%, il tasso del 9% delle donne che partecipano al mercato del lavoro è del 52,7% e il tasso di uomini che partecipano al mercato del lavoro è del 77,9%. Come evidenziato dal rapporto dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) "World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018", la partecipazione delle donne alla forza lavoro è ancora di 26,5 punti inferiore a quella dei loro colleghi maschi su scala globale. Inoltre, il tasso di disoccupazione globale delle donne è di circa 0,8 punti superiore a quello degli uomini. Ciò significa che solo 6 donne sono occupate contro ogni 10 uomini. L'obiettivo dell'UE è raggiungere un tasso di occupazione del 75 % per uomini e donne entro il 2020 (Unione europea, 2018).

## **Capacità di imprenditorialità sociale**

Oggi, l'impresa sociale è una risposta del cittadino globale ai cambiamenti che stanno emergendo e si verificano su scala globale (Bornstein & Davis, 2010, p.11) Gli imprenditori sociali assumono il ruolo di agenti del cambiamento nel settore sociale e lo fanno come segue (Dees, 1998).

1. Adottano una missione per creare e mantenere un valore sociale.



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



2. Perseguono incessantemente nuove opportunità per servire questa missione.
3. Sono sempre in fase di continua innovazione, armonia e apprendimento.
4. Non consentono alle risorse esistenti di fermarli.
5. Si sentono altamente responsabili per le persone assistite e i risultati raggiunti.

Gli imprenditori sociali devono inoltre avere varie competenze per raggiungere i ruoli sopra menzionati. Come gli imprenditori aziendali, gli imprenditori sociali utilizzano una comunicazione, una gestione delle impressioni e una politica efficaci per creare pressioni sociali e attirare gli aderenti. Indubbiamente, anche gli imprenditori sociali hanno bisogno di forti capacità interpersonali di base. Infatti, queste persone devono esprimere apertamente le loro idee per iscritto e verbalmente, ascoltare le persone con pazienza e precisione, interpretare accuratamente indizi verbali e non verbali, esprimere i propri sentimenti, realizzare i sentimenti degli altri, rispettare gli altri e conquistare la fiducia degli altri. Inoltre, devono comprendere le aspettative delle persone della cultura e capire come le aspettative influenzano anche i loro comportamenti. Pertanto, gli imprenditori sociali devono sviluppare relazioni rispettose, amichevoli e comprensive con volontari, donatori, responsabili politici, partner e coloro che beneficiano delle iniziative. Ciò richiede più delle capacità interpersonali, vale a dire sensibilità interpersonale e intelligenza emotiva, sensibilità culturale, capacità di autoregolamentazione e controllo emotivo (Londra e Morfopoulos, 2010).

Affinché gli imprenditori sociali siano imprenditori sicuri di sé, devono avere sia capacità di trasformazione (lungimiranza, ispirazione, innovazione e auto regolamentazione, partecipazione-apertura-condivisione) che capacità di leadership funzionale (organizzazione, pianificazione, gestione, controllo, potenziamento). Affinché abbiano successo, ci si aspetta che siano bravi a osservare i modelli di ruolo, partecipare a iniziative per provare e sbagliare, richiedere feedback e volontariato per compiti che richiedono nuove competenze (Londra e Morfopoulos, 2010). Wronka-Pośpiech (2016) elenca le competenze dell'imprenditoria sociale come segue:

1. Uso creativo delle scarse risorse,
2. Correlare/valutare la fattibilità/attuazione del business plan.
3. Capacità di risoluzione dei conflitti,
4. Capacità di comunicare con clienti, fornitori e altri stakeholder,
5. Identificarsi con le attività, gli attori e l'idea di economia sociale,
6. Fiducia in sé stessi per riuscire a sfidare i compiti,
7. Capacità di gestire i lavori amministrativi,
8. Ottimismo,
9. Capacità di definire i problemi sociali, e
10. Capacità di guidare gli altri e garantirne lo sviluppo.



Per descrivere al meglio le competenze delle donne nel settore delle imprese sociali, le barriere e le sfide che devono affrontare quando entrano nel settore dovrebbero essere ben descritte. Le esperienze delle donne in materia di ostacoli all'occupazione e alla progressione sono complesse e spesso interconnesse. Secondo Green, Moore, Easton e Heggie (2004) i seguenti rappresentano alcuni dei principali ostacoli all'occupazione e alla progressione:

1. Assistenza all'infanzia/assistenza agli altri: l'assistenza all'infanzia e l'assistenza agli altri sono state fortemente presenti nella vita delle donne e nella loro percezione di questi problemi poiché gli ostacoli al loro lavoro o progressione erano sfaccettati e influenzavano le decisioni riguardanti il lavoro (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004). Nel 2016 oltre il 19% delle donne inoccupate dell'UE erano inattive a causa della cura di bambini o adulti inabili. In media, il tasso di occupazione delle donne con un figlio sotto i 6 anni è inferiore di 9 punti percentuali rispetto al tasso di occupazione delle donne senza figli (Unione europea, 2018).
2. Orari e orari flessibili: la mancanza di orari di lavoro flessibili era stata un ostacolo alla loro occupazione o progressione (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004). L'insufficiente disponibilità di modalità di lavoro flessibili — come il telelavoro e l'orario flessibile — e di orari di lavoro ridotti (lavoro a tempo parziale) può indurre le persone con responsabilità di assistenza, in particolare le donne, ad uscire dal mercato del lavoro (Unione europea, 2017). Nei paesi con una cultura più diffusa di accordi di lavoro flessibili in termini di occupazione a tempo parziale, come Germania, Paesi Bassi e Regno Unito, i tassi di occupazione femminile sono più elevati (al di sopra della media UE) (Unione europea, 2018).
3. Mancanza di sostegno/incoraggiamento: le opportunità di formazione sono anche legate alla posizione delle donne sul mercato del lavoro. Le loro qualifiche/formazione erano state un ostacolo alla loro occupazione o progressione (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004).
4. Aspettative di progressione - autostima, fiducia ed auto-efficacia: alcune donne sentono di aver frenato sé stesse a causa della mancanza di fiducia, basse aspettative e incapacità di vedere la progressione per se stesse (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004).
5. Opportunità di lavoro e formazione adeguate: il desiderio di rimanere in un settore in cui sentivano un senso di comunità e/o la decisione di lavorare a tempo parziale, ha portato alla mancanza di opportunità di lavoro adeguate. Mancanza di lavoro disponibile a livello locale come ostacolo alla loro occupazione o progressione (Green, Moore, Easton & Heggie, 2004).

Dalla relativa rassegna della letteratura le barriere e le potenziali sfide delle donne appartenenti a minoranze etniche possono essere classificate in (1) Accesso al lavoro, (2) Finanziario, (3) Comunicazione e lingua), (4) Sociale), (5) Istituzionale, (6) Culturale) e (7) Psicologico.



Per responsabilizzare le donne svantaggiate, è necessario dotarle delle competenze necessarie nelle imprese sociali. Pertanto, fornire loro una formazione sulle competenze imprenditoriali è un passo fondamentale per responsabilizzarle in SE. In letteratura, le competenze essenziali in termini di imprenditorialità sono raggruppate in quattro temi principali, tra cui,

1. Competenze tecniche,
2. Competenze manageriali,
3. Le capacità imprenditoriali, e
4. Capacità di maturità personale.

Pertanto, potrebbe essere importante sviluppare possibili strategie e politiche di sostegno per l'emancipazione delle donne appartenenti a minoranze etniche a livello globale. In tutto il mondo vengono attuate varie politiche sociali per aumentare la partecipazione delle donne alla forza lavoro. Di solito si concentrano sui servizi di assistenza all'infanzia, sui tempi di assistenza, sullo sviluppo di condizioni di lavoro flessibili e sulle politiche attive della forza lavoro (Unione europea, 2017; 2018).

Lo scopo di questa ricerca è quello di ottenere prospettive dalle donne datori di lavoro, organizzazioni di formazione e amministratori post-secondari pertinenti sulle competenze trasversali e sulle conoscenze e pratiche delle imprese sociali, ponendo tali domande sull'importanza delle competenze trasversali, delle priorità specifiche delle competenze trasversali e delle carenze di competenze. Pertanto, questo studio mirava a capire come le donne potessero affermarsi attraverso le imprese sociali. Nell'indagine, si è cercata la risposta alla domanda “*Quali sono le competenze trasversali più importanti per le donne svantaggiate?*”

## III-Metodologia

### 3.1. Partecipanti

Questo studio è stato studiato quantitativamente e progettato in un modello di indagine descrittiva. I dati sono stati raccolti da 303 donne che lavorano in imprese sociali in sei paesi diversi (Inghilterra, Italia, Spagna, Repubblica Ceca, Turchia e Malta). È stato utilizzato il metodo di campionamento casuale. Il numero di partecipanti per ciascun paese partner è indicato nella tabella 2.

### **Tabella 2 : La commissione per i dati**



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



### *La distribuzione dei partecipanti secondo sei paesi partner*

<b>Paesi partner</b>	<b>Il numero dei partecipanti</b>
Inghilterra	119
Italia	42
Spagna	69
Repubblica Ceca	26
Turchia	25
Malta	21
N. totale	303

### *3.2. Strumenti e procedure di ricerca*

Al fine di raccogliere dati, è stato progettato e sviluppato un "Questionario di analisi dei bisogni delle imprese sociali" in collaborazione con i sei paesi partner. Come punto di partenza vengono determinate le principali competenze trasversali e abilità utili alle imprese sociali. Poi i paesi partner hanno concordato sei competenze trasversali basate sul quadro europeo. Ogni paese partner è stato assegnato a una competenza trasversale. Poi ogni paese partner ha preparato pool di articoli per ogni abilità trasversale conducendo una rassegna della letteratura e incontri informali con le donne che lavorano nelle SE. È stato sviluppato un questionario di analisi dei bisogni delle imprese sociali con 80 elementi. Ogni paese partner ha chiesto di valutare ciascuna voce su una scala di tipo Likert in cinque punti. Il "Questionario finale sull'analisi dei bisogni delle imprese sociali" (vedi appendice) composto da 50 articoli. La tabella 4 che segue mostra

Il questionario sull'analisi dei bisogni delle imprese sociali è stato utilizzato per raccogliere il dati 303 donne. Il questionario è stato caricato su una piattaforma di [www.anketuygula.com](http://www.anketuygula.com) e un link è stato inviato ai partecipanti.

### *3.3. Analisi dei dati*

I dati raccolti dal questionario sono stati analizzati con statistiche descrittive nell'SPSS 21. I punteggi medi e il punteggio medio ponderato sono stati calcolati per ogni elemento del questionario e presentati e riportati nelle tabelle.



## IV-Risultati dell'indagine WISED

In questa sezione vengono presentati i risultati basati sull'analisi dei dati raccolti attraverso il questionario, che costituiranno la base di sei moduli, compresi i confronti tra paesi (cfr. tabella 3-8). Inoltre, nella tabella 9 sono presentate 20 competenze trasversali identificate nell'ambito di sei moduli per le donne imprenditrici sociali. Quindi, queste abilità vengono aggiunte graficamente.

**Tabella 3 :**

MODULE 1: Communication in SE								
Sub-Competencies	M						WAVG	Rank order
	England n=119	Italy n=42	Spain n=69	Czech n=26	Turkey n=25	Malta n=21	N=303	
1. Ability to create and develop training courses in Social Companies	3,31	2,04	3,37	2,62	2,64	3,47	<b>2,90</b>	1
2. Interpersonal Communication Capacity in SE	3,96	2,92	4,01	2,81	2,68	3,76	<b>3,35</b>	3
3. Intercultural Communication Capacity in SE	3,74	3,16	3,82	2,81	2,52	3,81	<b>3,30</b>	2
4. Understand the concepts of culture, identity, integration, prejudice, discrimination	4,24	4,2	4,3	3,96	3,36	3,71	3,96	
5. Improving body and visual language	3,8	3	3,86	2,81	3,36	4,00	3,47	
6. Develop communication skills in social networks	3,66	2,4	3,6	3,24	4,2	3,87	3,49	
7. Implement communication in social networks and new media in Social Organisations	3,69	2,48	3,61	3,00	3,7	3,95	3,40	
8. Effective communication strategies for disadvantaged groups	3,49	3,12	3,42	3,04	3,24	3,52	<b>3,30</b>	2

Come mostrato nella tabella 3, tra le capacità comunicative delle donne che lavorano nelle organizzazioni delle imprese sociali, le tre competenze più importanti di cui hanno bisogno sono "*Capacità di creare e sviluppare corsi di formazione nelle imprese sociali (WAVG=2,90)*", "*Capacità di comunicazione interculturale in SE (WAVG=3,30)*", "*Strategie di comunicazione efficaci per i gruppi svantaggiati WAVG =3,30*) e "*Capacità di comunicazione interpersonale in SE*



(WAVG= =3,35)". La tabella 4 che segue mostra le opinioni delle donne dipendenti sulla dimensione dell'apprendimento, l'avvio, la gestione e le competenze amministrative in SE.

**Tabella 4 :**

*Le donne dipendenti visualizzano l'apprendimento della dimensione SE, dell'avvio, della gestione, delle competenze amministrative in SE*

MODUE 2: Learning SE Dimension, Startup, Management, Administration								Rank order
Sub-Competencies	Mean						WAVG N=303	
	England n=119	Italy n=42	Spain n=69	Czech n=26	Turkey n=25	Malta n=21		
1. Conducting Appropriate Market Research	3,49	1,48	3,4	3,00	2,56	4,04	2,99	
2. Developing an Attractive Business Model	?	1,72	3,45	2,50	2,84	?	<b>2,62</b>	2
3. Legal Issues and Regulation	3,38		3,4	2,58	2,48	3,90	3,14	
4. Identifying Sources of Funding Start-up Business	3,25	1,76	3,27	2,62	2,48	3,66	<b>2,83</b>	3
5. Creating a Business Plan	3,61	1,92	3,5	2,69	2,68	3,66	3,01	
6. Preparing a Marketing Plan	3,5	1,88	3,36	2,65	2,96	4,00	3,05	
7. Basic Management Theories and Practices in a Startup Environment	?	1,96	3,05	2,52	2,83	?	<b>2,59</b>	1
8. Measuring the success t of the Project Staff in SE	3,47	2,12	3,35	2,42	3	3,95	3,05	
9. Motivating People and Conflict Resolution.	3,91	3,4	3,8	3,19	2,48	4,52	3,55	
10. Employee Recruitment and Selection Techniques	3,46	2,16	3,52	3,42	2,36		2,98	

Come mostra la tabella 4 sopra riportata, tra le donne dipendenti che lavorano in SE, "*Basic Management Theories and Practices in a Start-up Environment* (WAVG=2,59)", "*Developing an Attractive Business Model* (WAVG=2,62)" e "*Identifying Sources of Funding Start-up Business* (WAVG=2,83)" si sono trovate le competenze più preferite quando si lavora nelle organizzazioni delle imprese sociali. Le opinioni delle donne sulle competenze sociali e civiche nel contesto della SE sono riportate nella tabella 5 che segue.



**Tabella 5**

*Opinioni delle donne dipendenti sulle competenze sociali e civiche nel contesto della SE*

MODULE 3: Social and Civic Competencies in SE Context								
Sub-Competencies	Mean						WAVG N=303	Rank Order
	England n=119	Italy n=42	Spain n=69	Czech n=26	Turkey n=25	Malta n=21		
1. Maintain physical and mental health	3,92	3,16	3,85	3,38	2,76	4,57	<b>3,60</b>	2
2. Understand Codes of Conduct in different cultures	3,66	3,04	3,69	3,19	3	4,04	<b>3,43</b>	1
3. Understand / manage diversity	3,72	3,64	3,78	3,73	3,08	4,09	3,67	
4. Build tolerance	4,15	4	4,14	3,85	3,2	4,28	3,93	
5. Negotiation	3,88	3,48	3,87	3,40	2,88	4,23	<b>3,62</b>	3
6. Understand feelings of others (empathy)	4,39	3,84	4,42	4,04	3,16	4,28	4,02	
7. Manage stress and frustration	3,85	3,76	3,85	3,54	3,28	4,23	3,75	
8. Basic concepts for social and civic competences	3,81	3,56	3,8	2,92	3,68	4,23	3,66	
9. Problem Solving	4,18	3,56	4,17	3,62	3,8	4,42	3,95	
10. Decision making	4,17	3,24	4,18	3,77	3,76	4,42	3,92	

Come mostrato nella tabella 5, tra le "Competenze sociali e civiche nel contesto SE" delle donne che lavorano nelle organizzazioni delle imprese sociali, le tre competenze più importanti di cui hanno bisogno sono "Comprendere i codici di condotta nelle diverse culture (WAVG==3,43)", "Mantenere la salute fisica e mentale (WAVG==3,60)" e "Negoziazione (WAVG==3,62)". La tabella 6 che segue mostra le opinioni delle donne dipendenti sul senso dell'iniziativa e sulle capacità di imprenditorialità sociale nella SE.





**Tabella 6 :**

*Opinioni delle donne dipendenti sul senso dell'iniziativa e sull'imprenditorialità sociale*

MODULE 4: Sense of Initiative and Social Entrepreneurship

Sub-Competencies	Mean						WAVG	Rank order
	England n=119	Italy n=42	Spain n=69	Czech n=26	Turkey n=25	Malta n=21	N=303	
1. Capacity and knowledge to create a Social Enterprise	3,67	1,84	3,55	2,92	3,37	3,95	<b>3,21</b>	1
2. Be proactive and take initiative	4,16	3,4	4,11	3,08	3,4	4,33	3,74	
3. Develop and feed the innovation capacity in the company	3,79	2,84	3,77	2,81	3,72	4,33	<b>3,54</b>	2
4. Reaching company goals	4,19	2,92	4,08	3,35	3,28	4,57	3,73	
5. Ability to motivate and motivate others	4,26	3,8	4,2	3,69	2,83	4,33	3,85	
6. Manage funds and finances.	3,84	3,84	3,74	3,15	3,04	4,52	3,68	
7. Planning and organization skills	4,37	3,08	4,32	3,96	3,2	4,47	3,90	
8. Team management	4,24	3,2	4,12	3,23	2,64	4,42	<b>3,64</b>	3
9. Be aware of opportunities and challenges	4,15	3	4,05	3,54	3,6	4,42	3,79	
10. Organization and management ethics	4,22	2,96	4,1	3,88	3,4	4,23	3,79	

Come si può vedere nella tabella 6, tra le "Sense of Initiative and Social Entrepreneurship Skills in SE" delle donne che lavorano nelle organizzazioni delle imprese sociali, le tre competenze più importanti di cui hanno bisogno sono "*Capacità e conoscenza per creare un'impresa sociale* (WAVG==3,21)", "*Sviluppare e alimentare la capacità di innovazione nell'azienda* (WAVG==3,54)" e "*Gestione del team* (WAVG==3,64). La tabella 7 che segue mostra le opinioni delle donne dipendenti sulla consapevolezza sociale e la solidarietà in SE.



**Tabella 7 :**

*Opinioni delle lavoratrici sulla consapevolezza sociale e la solidarietà in SE*

Sub-Competencies	Mean						WAVG		Rank Order
	England n=119	Italy n=42	Spain n=69	Czech n=26	Turkey n=25	Malta n=21	N=303		
1. Develop social networks	3,56	3,04	3,47	2,88	2,92	4,42	3,38		
2. Develop a business model of a social nature	3,34	2,04	3,27	2,46	2,76	3,61	<b>2,91</b>	2	
3. Monitor and Evaluate Social Awareness and Solidarity	3,25	2,28	3,18	2,44	2,88	3,90	<b>2,98</b>	3	
4. Create and coordinate partnerships	3,5	2,08	3,44	1,77	2,64	3,85	<b>2,87</b>	1	
5. Promote awareness and social solidarity	3,56	3,16	3,5	2,62	2,68	4,23	3,29		
6. Focus on key people in social matters	3,46	2,72	3,4	2,23	2,32	4,19	3,05		

Come mostrato nella tabella 7, tra la "Consapevolezza sociale e solidarietà in SE" delle donne che lavorano nelle organizzazioni delle imprese sociali, le tre competenze più importanti di cui hanno bisogno sono "Creare e coordinare partenariati (WAVG==2,87)", ". Sviluppare un modello di business di natura sociale (WAVG==2,91" e "Monitorare e valutare la consapevolezza sociale e la solidarietà (WAVG==2,98)". La tabella 8 che segue mostra le opinioni delle donne dipendenti sui valori etici, lo sviluppo sostenibile e il buon governo in SE



**Tabella 8 :**

*Opinioni delle donne dipendenti sui valori etici, lo sviluppo sostenibile e il buon governo in SE*

MODULE 6: Ethical values, sustainable development and good governance in SE								
Sub-Competencies	Mean						WAVG	Rank Order
	England n=119	Italy n=42	Spain n=69	Czech n=26	Turkey n=25	Malta n=21	N=303	
1. Code of Ethics in a Social Enterprise	3,58	2,64	3,48	3,35	2,8	3,76	<b>3,26</b>	2
2. Manage diversity and inclusion in Social Companies	3,41	3,68	3,38	2,81	2,72	4,14	<b>3,35</b>	3
3. Sustainable development and governance in Social Companies	3,22	2,84	3,11	2,38	3,6	4,09	<b>3,20</b>	1
4. Sensitization on the role of Social Enterprises	3,59	3,04	3,44	3,15	3,52	3,80	3,42	
5. Promoting Culture of respect	3,56	3,82	3,45	2,85	2,72	4,23	3,43	
6. Health and safety procedures	3,43	2,76	3,31	3,50	2,8	4,33	<b>3,35</b>	3

Come si può vedere nella tabella 8, tra i "Sense of Initiative and Social Entrepreneurship Skills in SE" delle donne che lavorano nelle organizzazioni delle imprese sociali, le tre competenze più importanti di cui hanno bisogno sono "*Sviluppo sostenibile e governance nelle società sociali* (WAVG==3,20)", "*Codice etico in un'impresa sociale* (WAVG==3,26)" e "*Gestione della diversità e dell'inclusione nelle società sociali* (WAVG==3,35) e procedure di salute e *sicurezza* (WAVG=3,35)". La tabella 7 che segue mostra le opinioni delle donne dipendenti sulla consapevolezza sociale e la solidarietà in SE.



Nell'ambito delle sei principali competenze trasversali sono identificate come le esigenze di formazione delle donne che lavorano nelle imprese sociali in sei paesi partner.

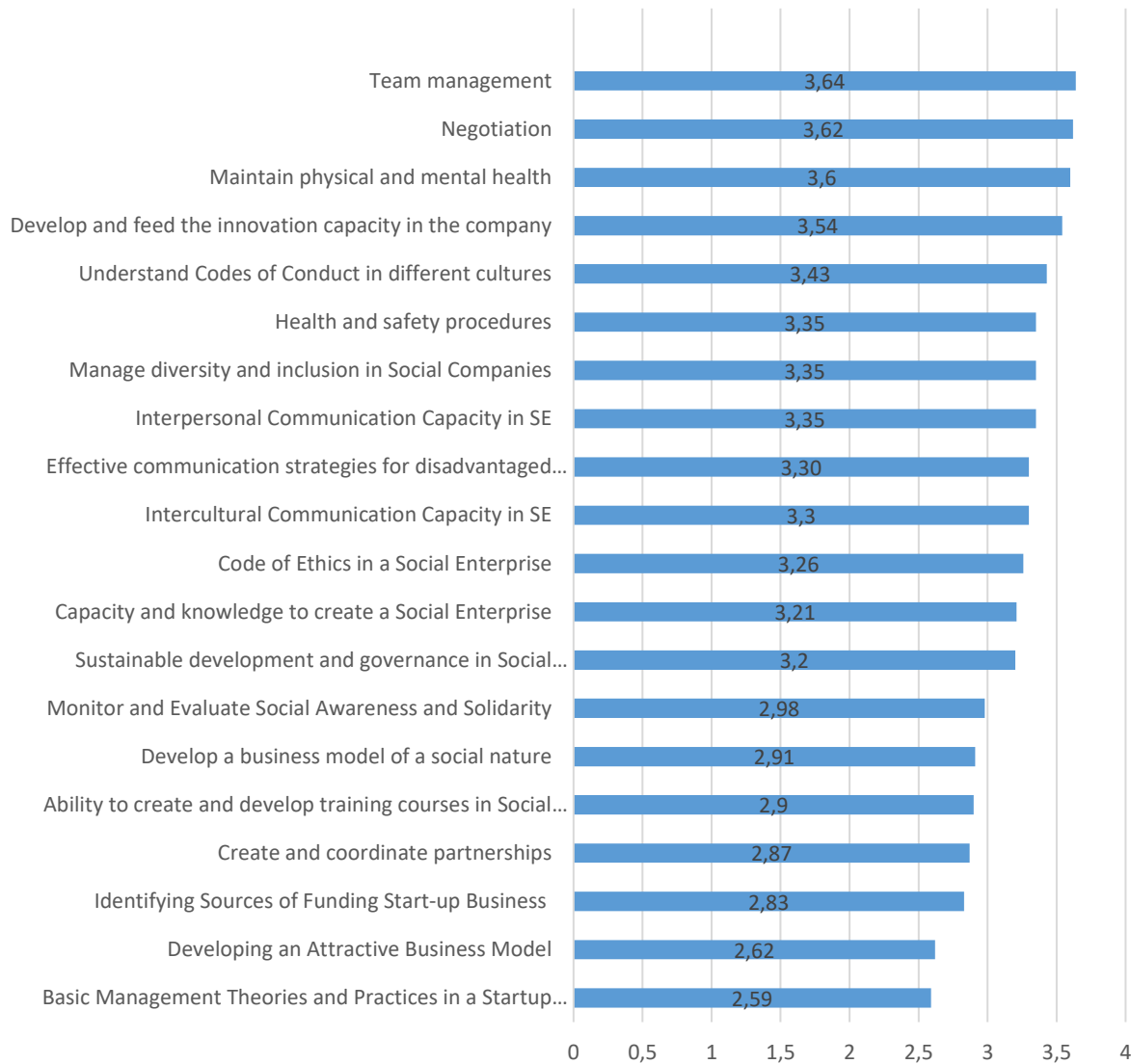
Tabella 9: Esigenze di formazione delle donne nelle imprese sociali

<b>Esigenze di formazione per le donne in SE</b>	<b>Wavg</b>
1. Teorie e pratiche di gestione di base in un ambiente di start-up	2,59
2. Sviluppare un modello di business attraente	2,62
3. Identificazione delle fonti di finanziamento delle start-up	2,83
4. Creazione e coordinamento di partenariati	2,87
5. Capacità di creare e sviluppare corsi di formazione in Aziende Sociali	2,9
6. Sviluppare un modello di business di natura sociale	2,91
7. Monitoraggio e valutazione della consapevolezza sociale e della solidarietà	2,98
8. Sviluppo sostenibile e governance nelle imprese sociali	3,2
9. Capacità e conoscenza per creare un'impresa sociale	3,21
10. Codice etico in un'impresa sociale	3,26
11. Capacità di comunicazione interculturale in SE	3,3
12. Strategie di comunicazione efficaci per i gruppi svantaggiati	3,30
13. Capacità di comunicazione interpersonale in SE	3,35
14. Gestire la diversità e l'inclusione nelle aziende sociali	3,35
15. Procedure di salute e sicurezza	3,35
16. Comprendere i codici di condotta in culture diverse	3,43
17. Sviluppare e alimentare la capacità di innovazione in azienda	3,54
18. Mantenere la salute fisica e mentale	3,6
19. Negoziazione	3,62
20. Gestione del team	3,64

WAVG: Media ponderata: più piccola è la media ponderata, più allenamento è necessario.



### Social Enterprise Skills Training Needs for Women in SE



Nota: più piccola è la media ponderata, maggiore è la formazione necessario.



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## V-Discussioni e conclusioni

Negli ultimi anni, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è aumentata notevolmente, pur assumendo un ruolo attivo nelle attività imprenditoriali, ha aumentato la competitività del mercato dei singoli paesi. L'attivazione del potenziale inutilizzato sul mercato del lavoro e la creazione di nuove aree di lavoro possono essere ottenute incoraggiando le imprese sociali impegnate delle donne a utilizzare strumenti ICT; ambienti accademici e il mondo degli affari lo affermano. Soprattutto le donne svantaggiate devono riconoscere il loro potenziale nella vita sociale ed economica. Ma per avere successo in questo progetto, e superare le barriere che le donne svantaggiate affrontano, aspetti come le loro condizioni di lavoro, l'impostazione del business e lo sviluppo della strategia, l'aspettativa del futuro, e la valutazione del loro potenziale per le opportunità organizzative e ambientali dovrebbero essere valutati.

Le donne in genere lottano più degli uomini nel mondo degli affari e nella vita sociale, non per mancanza di competenze, ma piuttosto perché hanno più sfide o barriere per entrare in tali sfere. Ciò influisce sul loro ingresso nella vita sociale e su varie connessioni come essere membri di un'organizzazione. Si dice quindi che le donne abbiano meno successo degli uomini nel raggiungere l'informazione, il sostegno e le risorse di cui hanno bisogno per entrare nel mercato del lavoro. Perché tutte le fasi, dalla definizione delle opportunità al rendimento sul lavoro, sono legate all'esperienza imprenditoriale.

Lo scopo di questa ricerca era quello di ottenere prospettive dalle donne imprenditrici, organizzazioni di formazione e amministratori post-secondari sulle competenze trasversali e le conoscenze e le pratiche delle imprese sociali in sei paesi europei (Regno Unito, Repubblica Ceca, Italia, Malta, Spagna e Turchia) ponendo loro domande sull'importanza delle competenze trasversali, delle priorità specifiche delle competenze trasversali e delle carenze trasversali di competenze. Nello studio condotto con la partecipazione di imprenditrici sociali ed esperti di gruppi svantaggiati, sono stati utilizzati i risultati ottenuti dall'analisi dei dati quantitativi e qualitativi raccolti attraverso il questionario sviluppato dai partner del progetto. Nella ricerca sono stati raggiunti importanti risultati.

Esistono analogie e differenze tra i dati del presente studio e quelli di ricerche precedenti di cui alla letteratura (OCSE, 2004; OCSE, 2013; Azmat (2013); Osirimi (1990); 2010 - Collins & Low

I risultati dell'indagine hanno rivelato che le donne, che fanno parte di un gruppo svantaggiato in qualche modo, hanno bisogno di varie competenze in materia di imprenditorialità sociale. In questo contesto, è stato stabilito che "1-Basic Management Theories and Practices in a



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Start-up Environment", "2-Developing an Attractive Business Model", "3-Identifying Sources of Funding Start-up Business", "4-Creating and coordinate partnerships" e "5-Ability to create and develop training courses in Social Companies" skills sono le prime cinque competenze evidenziate come importanti per le donne nelle imprese sociali. Possiamo dire che i risultati sono coerenti con i risultati degli studi passati.

Per quanto riguarda le *"teorie e pratiche gestionali di base in un ambiente di start-up"*, questa abilità è stata ampiamente considerata (Sergiovanni, 2001) tra le "abilità concettuali" nelle teorie gestionali. Essere un manager non è un compito facile a causa del lavoro con le persone. Le conoscenze di base in termini di capacità manageriali sono necessarie nella fase iniziale della gestione di un'impresa e successivamente durante la fase di sviluppo. Il responsabile dell'impresa dovrebbe essere generalista e acquisire competenze e conoscenze di base in funzioni manageriali come la pianificazione, l'organizzazione, la guida e il controllo. Il direttore dovrebbe inoltre avere una panoramica della finanza, del marketing e dello sviluppo del mercato, dei concorsi e così via (Baldwin, 1997).

I manager devono utilizzare le capacità di gestione mentre svolgono i loro compiti. L'utilizzo corretto ed efficace di queste competenze influisce direttamente sugli obiettivi dell'organizzazione. Queste competenze possono essere apprese e acquisite attraverso l'educazione manageriale. Le competenze manageriali sono classificate in modi diversi; tuttavia, le più utilizzate sono considerate come competenze gestionali di base necessarie per un efficace lavoro di gestione, tra cui 1) tecnico, 2) interpersonale, 3) personale e 4) comunicazione (Piškanin, Rudy et al., 2006,). Le conoscenze tecnico-professionali da sole sono assolutamente necessarie per gestire il "lato tecnico" del lavoro, ma non sono sufficienti per il successo dello sviluppo dell'azienda. Queste sono competenze fondamentali di un manager e possono essere difficili da tradurre nei quadri di apprendimento delle piccole imprese. Pertanto, alcune persone potrebbero scoprire che le qualità personali sono più importanti delle competenze manageriali o tecniche. Ad esempio, la ricerca dei paesi in via di sviluppo indica che le qualità personali degli imprenditori sono fattori critici di successo. Di solito sono classificati come di minore importanza per altri fattori come le buone capacità di gestione o l'accesso alle risorse finanziarie (Yusuf, 1995).

*"Sviluppare un modello di business attraente"* è tra i compiti più impegnativi per gli imprenditori sociali che stanno pianificando di avviare una nuova attività. Mentre il termine "modello di business" ha guadagnato un uso diffuso nella comunità delle imprese sociali, la letteratura accademica su questo argomento è frammentata e confusa da definizioni incoerenti e costruiscono confini. Le definizioni per i modelli di business variano ampiamente, incorporando la narrativa organizzativa (Magretta, 2002), processi che convertono l'innovazione in valore (Chesbrough & Rosenbloom, 2002), ricette per attività aziendali che incorporano progettazione e strategia organizzativa (Slywotzky & Wise, 2003), "flussi" di



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



informazioni e risorse (Timmers, 1998) e strutture progettate come l'insieme di transazioni limite-spanning dell'azienda (Amit & Zott, 2001)

Le organizzazioni imprenditoriali sociali hanno acquisito consapevolezza e interesse tra i ricercatori, ma sappiamo relativamente poco di come queste organizzazioni possano creare valore sociale ed economico. I risultati di alcune ricerche sul campo mostrano che le organizzazioni di imprenditori sociali di successo creano in modo proattivo le proprie reti di valore per le aziende che condividono le loro visioni sociali; sviluppato strategie di approvvigionamento come parte integrante del modello di business; e integrare i loro gruppi target nel social value network (Mair & Schoen, 2007). Sebbene l'impresa riguardi principalmente il settore privato, è possibile creare politiche pubbliche di incentivazione per aumentare il numero di donne e imprenditrici che fanno parte di un gruppo minoritario.

Avviare una nuova attività può essere difficile. I potenziali imprenditori possono affrontare una serie di ostacoli, tra cui la mancanza di accesso al capitale, il sostegno tra pari, reti di imprese inadeguate per gli investimenti e le opportunità commerciali e l'assenza di tutte le competenze di base necessarie affinché un'impresa sopravviva e cresca. In letteratura, il Business Model Canvas è raccomandato per le donne imprenditrici che vogliono iniziare la loro vita imprenditoriale come imprenditrici sociali mentre creano un business plan (Annisa R. Qastharin, 2015).

La nostra scoperta di *"identificare le fonti di finanziamento delle competenze imprenditoriali di start-up"* corrisponde a quanto osservato negli studi precedenti. In un sondaggio condotto da Roomi e Parrot (2008), la più grande sfida neutrale dal punto di vista del genere è stata l'accesso al capitale, dovuto alla mancanza di capacità di gestione aziendale e alle normative governative restrittive quando si lavora nella fase iniziale. Anche in questo caso, l'accesso ai finanziamenti è citato come la sfida più grande, seguita dalla disponibilità del mercato e dalla mancanza di competenze tecniche nella fase di sviluppo. Nello stesso studio, l'interazione limitata delle donne imprenditrici con i membri maschi della società limita le loro opportunità di acquisire capacità tecniche e di gestione aziendale. Sono pochissimi gli istituti/organizzazioni che forniscono un'istruzione speciale alle donne. Quando le imprenditrici iniziano ad entrare nel mercato del lavoro, devono anche affrontare una seria concorrenza. Guardando le donne, gli uomini sono in grado di muoversi liberamente nella società e interagire con i loro coetanei. Tutti gli imprenditori, indipendentemente dal sesso, hanno bisogno di conoscenza, capitale, competenze e forza lavoro per avviare e sviluppare con successo le loro attività. Sebbene possiedano essi stessi alcune di queste risorse, gli imprenditori hanno spesso bisogno di accedere alle loro connessioni per cercare risorse aggiuntive. Questi contatti possono fornire agli imprenditori modi efficaci per accedere al capitale sociale e rappresentare quindi una componente chiave delle reti utili (Burt, 1992).





**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Per quanto riguarda la "creazione e il coordinamento delle competenze dei partenariati", la creazione di una rete e l'adesione a una rete è molto importante per le imprenditrici. Essere membri di una rete fornirà loro un quadro di sostegno efficace e li aiuterà a costruire le loro iniziative. Reti inadeguate impediranno loro di condividere informazioni importanti, discutere questioni pertinenti e cercare questioni comuni. Per quanto riguarda il capitale sociale e le reti, alcuni studi rivelano che anche nelle economie sviluppate vi sono lacune specifiche per genere nei contatti delle donne imprenditrici e la portata limitata e la diversità delle reti di donne imprenditrici (Cooper et al., 1995). Lerner (1997) afferma che cinque fattori importanti spiegano i risultati imprenditoriali. Queste sono motivazioni e obiettivi individuali; apprendimento sociale (socializzazione imprenditoriale); connettività di rete (contatti e appartenenza alle organizzazioni); capitale umano (livello di istruzione, competenze professionali); impatto ambientale (localizzazione, coinvolgimento del settore e variabili socio-politiche. Secondo Barr (2015), le reti aziendali possono aiutare qualsiasi azienda a costruire la propria base di clienti e fornitori, migliorare l'accesso al debito e al finanziamento azionario e fornire consulenza e supporto utili. Tali reti possono essere particolarmente utili per le imprese nuove e più piccole, che spesso hanno una gamma di contatti più ristretta a causa delle loro dimensioni. Inoltre, le reti di pari possono essere particolarmente preziose per gli imprenditori che si trovano ad affrontare problemi simili o che si trovano nelle stesse comunità. Anche se lo usano, spesso non possono accedere efficacemente alle reti aziendali.

I ricercatori riconoscono sempre più che l'attività imprenditoriale è integrata in relazioni di rete che guidano i flussi di risorse verso imprenditori in qualche modo meglio collegati (Aldrich & Zimmer, 1986; Hoang & Antoncic, 2003). La letteratura fornisce legittimità al capitale sociale o alle risorse a cui gli imprenditori possono accedere attraverso le loro reti personali (Adler & Kwon, 2002), gli imprenditori identificano opportunità (Bhagavatula et al., 2010), mobilitano risorse (Batjargal, 2003) e imprese (Elfring & Hulsink, 2003).

I risultati del nostro sondaggio riguardanti la "capacità di creare e sviluppare corsi di formazione nelle aziende sociali" non supportano i precedenti risultati della ricerca. Molti imprenditori e proprietari di piccole imprese hanno bisogno di accedere alle competenze imprenditoriali sociali di base, ma spesso le iniziative educative non si concentrano abbastanza sulle loro reali esigenze e sui vincoli di tempo. In effetti, esistono diversi approcci educativi per acquisire conoscenze e competenze su un argomento come formale-informale, sul posto di lavoro, fuori dal lavoro, a breve-lungo termine, personale e professionale. La formazione può anche essere fornita di persona, online o una combinazione dei due.

Alcuni imprenditori possono chiedere aiuto per assumere dipendenti qualificati o utilizzare attivamente servizi di consulenza anziché formazione all'imprenditorialità. Secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL, 2018), è essenziale incoraggiare le donne a



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



iscriversi a programmi formali di istruzione e formazione professionale e imprenditorialità per sostenere la transizione delle donne verso posti di lavoro migliori.

È stata pubblicata una notevole quantità di letteratura sull'imprenditorialità sociale e sulle competenze necessarie per gli imprenditori sociali. Diversi studi hanno rivelato che una comunicazione efficace, la competenza interculturale e la conduzione della ricerca sono le competenze più importanti richieste per l'imprenditorialità sociale, in particolare per le donne appartenenti a minoranze etniche. Le capacità comunicative, una delle competenze che gli imprenditori sociali dovrebbero avere, sono enfatizzate in diversi studi (Frank, 2007; Londra e Morfopoulos, 2010; Miller, Wesley & William, 2012; Wronka-Pośpiech, 2016). Perché gli imprenditori sociali hanno bisogno di esprimere le loro opinioni chiaramente per iscritto e verbalmente, di ascoltare pazientemente e con precisione, di interpretare correttamente spunti verbali e non verbali, di esprimere i propri sentimenti, di riconoscere i sentimenti degli altri, di rispettare gli altri e di conquistare la fiducia degli altri. Pertanto, lo sviluppo di relazioni rispettose, amichevoli e comprensive con volontari, donatori, responsabili politici, partner e beneficiari di imprenditori sociali dipende dalle loro capacità comunicative. Indubbiamente, è anche necessario che gli imprenditori sociali capiscano come la cultura influisce sulle aspettative e sul comportamento delle loro persone (Londra e Morfopoulos, 2010). Pertanto, è anche importante che gli imprenditori sociali abbiano forti competenze interculturali.

È dimostrato che una grande varietà di competenze svolge un ruolo essenziale nel processo di diventare un imprenditore (Geyskens, et.al., 2009; & Gimeno, et al., 1997), e alcuni autori concordano sul fatto che l'educazione imprenditoriale dovrebbe concentrarsi sullo sviluppo di competenze, atteggiamenti e formazione pratica (Grandi e Grimaldi, 2003; & Greeve e Salaff, 2003). Studi precedenti hanno dimostrato che le donne sono state forti nella costruzione di relazioni interpersonali e sociali, ma deboli nelle capacità finanziarie rispetto alle loro controparti maschili (Collerette e Aubry, 1990). La letteratura conferma che le donne hanno maggiori probabilità di sviluppare capacità interpersonali più affettive quando intraprendono attività di sviluppo delle capacità solo per le donne (Vinnicombe & Singh, 2003). Nel nostro studio, l'alta importanza attribuita alle competenze tecniche dagli intervistati in questo studio può essere dovuta al diverso ambiente socioculturale dei partecipanti

## **Conclusioni**

Le imprese sociali applicano i principi e le pratiche aziendali per raggiungere il bene sociale. Reinvestono i loro guadagni nella comunità per promuovere il loro scopo sociale, per creare occupazione e / o altri benefici economici e sociali per le comunità emarginate. Senza una strategia un'organizzazione è senza timone e non sopravviverà a lungo nel mondo mutevole ed esigente di oggi. Senza una strategia, non è possibile un'imprenditorialità sostenibile.



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Women in Social Enterprise Development (WISED) offre gli elementi chiave per coinvolgere e coinvolgere le donne nel contesto delle imprese sociali sviluppando e attuando una strategia di informazione in diversi stadi e livelli.

Stimiamo che avremo informazioni significative sul fatto che le competenze trasversali sono almeno altrettanto importanti delle competenze tecniche per i dipendenti entry-level e che le competenze trasversali sono un indicatore del successo delle donne (stipendi, laurea, proprietà della casa) rispetto alle competenze tecniche. Inoltre, stimiamo che alcune competenze trasversali siano considerate più critiche – e più carenti – di altre e che vi siano differenze chiave tra i settori industria/economia nelle competenze trasversali desiderate. Dobbiamo verificare quale ruolo considerano le donne imprenditrici nello sviluppo trasversale delle competenze e la loro opinione sul valore delle credenziali trasversali in termini di competenze. Infine, la ricerca offrirà idee e informazioni sulle migliori pratiche e valutazioni di sviluppo delle competenze trasversali e sui potenziali approcci nella progettazione di modelli per svilupparle.



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## VI- Riferimenti

- Adler, P. S., & Kwon, S.-W. 2002. Capitale sociale: prospettive per un nuovo concetto. *Academy of Management Review*, 27, pp.17– 40
- H. E. Aldrich, & Zimmer, C. (1986). Imprenditorialità attraverso i social network. In: D. Sexton & R. Smilor (Eds), *L'arte e la scienza dell'imprenditorialità*. New York: Ballinger Publishing Company
- Amit & Zott, (2001). Value creation in e-business *Strategic Management Journal*, 22, 493–520
- Anna, A.L., Chandler, G.N., Jansen, E. and Mero, N.P. (2000), "Donne proprietarie di imprese nelle industrie tradizionali e nontradizionali", *Journal of Business Venturing*, Vol. 15, pp. 279-303.
- Annisa Qastharin, (2015). Canvas modello di business per le imprese sociali. La<sup>7a</sup> Conferenza internazionale dell'Indonesia sull'innovazione, l'imprenditorialità e le piccole imprese (IICIES 2015)
- F. Azmat (2013). Responsabilità sociale d'impresa, fiducia dei clienti e prospettive di fidelizzazione da un paese in via di sviluppo. Recuperato da <https://doi.org/10.1002/tie.21542>
- Baldwin, J. et al. (1997, November). Dubbi in caso di fallimento: fallimento aziendale in Canada. Ottawa: Statistics Canada Cat. No. CS61-525-XPE. Retrieved April, 30, 2007, da <http://dsp-psd.tpsgc.gc.ca/Collection/Statcan/61-525-X/61-525-XIE1997001.pdf>
- Barr, M.S. (2015). Minoranze e donne imprenditrici: costruire capitali, reti e competenze. Università del Michigan
- B. Batjargal (2003). Capitale sociale e performance imprenditoriale in Russia: uno studio longitudinale. *Studi sull'organizzazione*, 24(4), 535-556
- Bhagavatula, S., Elfring, T., Tilburg, A., Van de Bunt, G. G. (2010). In che modo il capitale sociale e umano influenza il riconoscimento delle opportunità e la mobilitazione delle risorse nell'industria indiana del telaio a mano. *Journal of Business Venturing*, 25, 245-260.
- Bornstein, D., & Davis, S. (2010). *Imprenditorialità sociale: cosa tutti devono sapere?*. Oxford: Oxford University Press.
- R. S. Burt, 1992. *Buchi strutturali: la struttura sociale della concorrenza*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Chesbrough, H. & Rosenbloom, R.S. (2002). Il ruolo del modello di business nel catturare il valore dall'innovazione: prove delle aziende spin-off tecnologiche di Xerox Corporation. *Cambiamento industriale e societario*, 11 (3), 529-555.
- Collerette, P. and Aubry, P. (1990), "Evoluzione socio-economica delle donne imprenditrici a Quebec (1987)", *Journal of Business Ethics*, Vol.
- Collins, J., & Low, A. (2010). Imprenditrici immigrate asiatiche in piccole e medie imprese in Australia. *Imprenditorialità e sviluppo regionale*, 22, paragrafo 1, 97-111. <https://doi.org/110.1080/08985620903220553>
- Cooper, A.C., & Folta, Timothy B., & Woo, C. (1995). Ricerca di informazioni imprenditoriali. *Journal of Business Venturing*, 10(2), 107-120,



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



- J.G. Dees (1998). *Il significato dell'imprenditoria sociale*. Kauffman Foundation e Stanford University, Kansas City, MO e Palo Alto, CA.
- Elfring & Hulsink, (2003). Reti nell'imprenditorialità: il caso delle imprese ad alta tecnologia. *Small Business Economics volume 21*, 409–422.
- dell'Unione europea (2018). tassi di occupazione e obiettivi nazionali per l'Europa 2020. Recuperato da Frank, A.I. (2007). Imprenditorialità e capacità imprenditoriali: un elemento mancante della pianificazione dell'istruzione? *Pratica e ricerca di pianificazione. 22, (4)*, 635-648
- Geyskens, I., Krishnan, R., Steenkamp, J.E.M., Cunha, P.V., 2009. Una revisione e valutazione delle pratiche di meta-analisi nella ricerca gestionale. *Journal of Management 35(2)*, 393–419.
- J. Gimeno, Folta, T.B., Cooper, A.C., Woo, C.Y., 1997. La sopravvivenza del più forte? Capitale umano imprenditoriale e persistenza di imprese sottoperformanti. *Scienze amministrative Trimestralmente 42 (4)*, 750–783.
- Grandi, A., Grimaldi, R., 2003. Esplorare le caratteristiche di networking dei nuovi team fondatori di venture. *Small Business Economics 21*, 329–341.
- Green, E., Moore, J., Easton, H., & Heggie, J. (2004) Barriers to Women's Employment and Progression in the Labour Market nel nord-est dell'Inghilterra.
- Greve, A., Salaff, J., 2003. Social network e imprenditorialità. *Teoria e pratica dell'imprenditorialità 28 (1)*, 1-22.
- Hausmann, R, Tyson, L D, and Zahidi, S. (2006). L'indice di divario di genere 2006: un nuovo quadro per misurare l'uguaglianza. Nella relazione globale sul divario di genere 2006. Ginevra: World Economic Forum, 2006
- Hoang & Antoncic, (2003). Ricerca basata sulla rete nell'imprenditorialità: una revisione critica. *Journal of Business Venturing, 18 (2)*, 165-187
- Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). (2018). Tendenze delle *prospettive sociali mondiali per l'occupazione per le donne 2018 Istantanea globale*. Recuperato da [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_619577.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf).
- Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). (2019). Rapporto dell'OIL sulla tendenza globale dell'occupazione (OIL, 64-69) *World Employment and Social Outlook – Trends 2019*.
- Lerner, M., Brush, C., & Hisrich, R.(1997) Imprenditrici israeliane: Un esame dei fattori che influenzano le prestazioni. *Journal of Business Venturing, 12, (4)*, 315-339
- Londra, M., & Morfopoulos, R. G. (2010). *Imprenditorialità sociale*. New York: Routledge
- J. Magretta(2002). Perché il modello di business è importante. Harvard Business revisione. Ritrattato da:
- Mair, J., & Marti, I. (2006). Ricerca sull'imprenditorialità sociale: una fonte di spiegazione, previsione e gioia. *Journal of World Business, 41(1)*, 36-44.
- Mair, J. and Schoen, O. (2007). Modelli imprenditoriali sociali di successo nel contesto delle economie in via di sviluppo: uno studio esplorativo. *International Journal of Emerging Markets Vol. 2 n. 1, 2007pp. 54-68qEmerald Group Publishing Limited1746-8809DOI 10.1108/17468800710718895*
- Michael S. Barr (2015) Minoranze e donne imprenditrici: costruire capitale, reti e competenze. Università del Michigan



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



- Miller T.L., Wesley C. L., & Williams D.E. (2012). Educare le menti dei cuori premurosi: confrontare le opinioni di professionisti ed educatori sull'importanza delle competenze dell'imprenditoria sociale. *Accademia di apprendimento e istruzione manageriale*, 11(3), 349-370.
- Mitchelmore, S. & Rowley, J. (2013), "Competenze imprenditoriali delle donne imprenditrici che perlustrano la crescita delle imprese", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol.
- Mokta, M. (2014). Empowerment delle donne in India: un'analisi critica. *Indian Journal of Public Administration*. Vol. 60. 473-488
- Newton, K. (2001, 3 marzo). Competenze gestionali per le piccole imprese. Retrieved April 30, 2007, from <http://strategis.ic.gc.ca/epic/site/sbrp-rppe.nsf/en/rd00255e.html>
- O'Neil, T., Domingo, P. & Valters, C. (2014). Progressi nell'emancipazione femminile: dalle soluzioni tecniche all'azione politica. Documento di lavoro n. 6. Londra: ODI, retrieved da
- Ocse. (2004). Promuovere l'imprenditorialità e le PMI innovative in un'economia globale: verso una globalizzazione più responsabile e inclusiva delle questioni e delle politiche dell'imprenditorialità femminile 2a conferenza dei ministri responsabili delle piccole e medie imprese (PMI). Recuperato da <http://www.oecd.org/cfe/smes/31919590.pdf>
- Ocse. (2013). Colmare il divario di genere: agire ora. Recuperato da <http://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm>
- Mary J. Osirimi (1990). Caratteristiche dell'imprenditorialità nell'industria nigeriana che ha iniziato in piccolo. Tesi di dottorato, Università di Harvard.
- Piškanin, A. – Rudy, J. et al. Bratislava: Università Comenio
- Pośpiech, W. (2016) . L'individuazione delle competenze e delle competenze per una gestione efficace nelle imprese sociali. Una prospettiva manageriale. *Gestione* 20(1).
- Roomi, M.A. & Parrot, G. (2008), Barriers to progression of women entrepreneurs in Pakistan. *Rivista di imprenditorialità* 17(1):59-72
- Sergiovanni, T. J. (2001) *Leadership: What's In It For Schools*, Londra, RoutledgeFalmer
- Slywotzky, A., & Wise, R (2003). Una rivoluzione incompiuta. (Parere). *MIT Sloan Management Review*, vol.
- P.N. Stromquist (1995). Strategie educative sensibili al genere e loro attuazione. *International Journal of Educational Development*. Volume 17, Numero 2, 05-214
- La Banca Mondiale (2020). Forza lavoro, femminile (% della forza lavoro totale). Forma ritrattata,
- Thévenon O., 2009, "La fertilità risponde alle politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare in Francia?", in Noriyuki Takayama e Martin Werding (a cura di), *Fertility and Public Policy: How to Reverse the Trend of Declining Birth Rates*, Cambridge MA and London UK, MIT-Press, Chapter 10.
- Timmers, P. (1998) Modelli di business per i mercati elettronici.  *Mercati elettronici*, 8, 3-8.
- Vinnicombe, S., & Singh, V. (2003). Formazione manageriale per soli donne: una parte essenziale dello sviluppo della leadership femminile. *Journal of Change Management*, 3(4), 294–306
- World Bank Group (2020). Forza lavoro, femminile (% della forza lavoro totale). Derivato utilizzando i dati dell'Organizzazione internazionale del lavoro, database ILOSTAT. I dati recuperati il 21 giugno 2020, da



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Bozkurt Yilmaz & Scout, 2008). Uno studio sui problemi delle lavoratrici che lavorano nelle organizzazioni pubbliche nella loro vita lavorativa. *Eskisehir Osmangazi University Journal of Social Sciences*. 9 (2), 89-114 anni

Yusuf, A. (1995) Critical Success Factors for Small Business: Perceptions of SouthPacific Entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 33, 2, 68-73.

<http://dx.doi.org/10.1080/10196789800000016> ,Recuperato da,

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS>

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_rates\\_and\\_Europe\\_2020\\_national\\_targets](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets)

<https://graelaws.files.wordpress.com/2011/02/why-business-models-matter.pdf>

<https://gsdrc.org/document-library/progress-on-womens-empowerment-from-technical-fixes-to-political-action/>

[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx? ID Referenziato=1455222](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx? ID Referenziato=1455222)



**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## VII- APPENDICE

### 7.1. LE DONNE NELLO SVILUPPO DELLE IMPRESE SOCIALI

#### Indagine sulle esigenze di formazione

### LE DONNE NELLO SVILUPPO DELLE IMPRESE SOCIALI-

#### Indagine sulle esigenze di formazione

**Invito a partecipare a un progetto di ricerca**

#### Dichiarazione in lingua semplice per donne/amministratori/tirocinanti

Sei invitata a partecipare ad un progetto di ricerca. Ti chiediamo, in quanto donna e imprenditrice sociale, di rispondere ad un questionario sulla tua esperienza all'interno delle imprese sociali. Speriamo di visitare te / la tua organizzazione per parlare delle tue esperienze. Per te, ciò comporterebbe l'incontro con il ricercatore per compilare un questionario faccia a faccia. Il ricercatore ti farebbe alcune domande e ascolterebbe attentamente la tua esperienza e le tue opinioni.

#### Obiettivo dello studio:

Lo scopo di questa ricerca è quello di ottenere il punto di vista da donne datrici di lavoro, organizzazioni di formazione e amministratrici sulle competenze trasversali e sulle conoscenze e pratiche delle imprese sociali, ponendo loro domande sull'importanza, le priorità e le carenze legate alle competenze trasversali in sei paesi partner.

Il completamento del questionario richiederà circa 15-20 minuti. Il tuo nome e la tua istituzione non saranno rivelati. Nessuno coinvolto nel progetto di ricerca conoscerà il tuo nome o il nome del tuo istituto.

Dipende completamente da te se vuoi essere coinvolto in questo sondaggio. Non vi è alcun vantaggio diretto per voi di essere coinvolti in questo sondaggio. Questa ricerca ha lo scopo di apportare miglioramenti al contesto delle imprese sociali in base alle tue opinioni, quindi potrebbero esserci benefici in futuro.

Una sintesi delle vostre opinioni sarà confrontata con le opinioni delle donne di altri sei paesi e pubblicata su una rivista. Il tuo nome, la tua istituzione e la tua posizione in Inghilterra, Italia, Spagna, Malta, Repubblica Ceca e Turchia non saranno rivelati in nessuna fase di questo processo. Fino alla pubblicazione, puoi decidere di ritirarti da questa ricerca.

Il titolo di questo progetto è **Women in Social Enterprise Development (WISED)**. Se vuoi saperne di più sul progetto, puoi dare un'occhiata al sito web del progetto su [www.wised.eu](http://www.wised.eu) In caso di ulteriori domande su questa richiesta di coinvolgimento in questo progetto di ricerca, non esitare a inviarci un'e-mail direttamente [cinkir@gmail.com](mailto:cinkir@gmail.com)

Si prega di leggere i seguenti documenti prima di accettare o non accettare di partecipare alla ricerca.

- Le nove domande demografiche e le 50 voci su scala a cinque punti di tipo A Likert (Domande per le donne nelle imprese sociali)
- Il modulo di consenso informato
- Se si desidera contattare una persona indipendente, **contattare il segretario del comitato etico di ricerca dell'Ufficio del rettore dell'Università di Ankara, Döğol Street, 06100 Tandogan Ankara** contattare il segretariato del comitato etico. Tel : (0312) 212 60 40 / 2091. E-mail: [roruc@ankara.edu.tr](mailto:roruc@ankara.edu.tr)

**Cordiali saluti,**  
Assoc. Prof. Dr. Sakir Cinkir

**Modulo di consenso informato per le donne**

**Titolo del progetto**





**WISED  
WOMEN IN SOCIAL  
ENTERPRISE DEVELOPMENT**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Le donne nello sviluppo delle imprese sociali (WISED)

**ii) Chiarimento dello scopo della ricerca**

Siamo in visita a voi/alla vostra organizzazione per conoscere le competenze trasversali e le conoscenze e le pratiche delle imprese sociali riguardanti il sistema europeo di sviluppo della forza lavoro femminile. Ulteriori dettagli sulle varie fasi del progetto sono disponibili su [www.....](http://www.wised.it)

**iii) Conferma di particolari requisiti come evidenziato nella Dichiarazione in lingua semplice**

*Partecipante : completa quanto segue (Cerchio Sì o No per ogni domanda)*

<i>Ho letto la Dichiarazione in lingua semplice (o me l'ho letta)</i>	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<i>Ho letto le domande che verranno discusse con me (o le ho lette a me)</i>	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<i>Capisco le informazioni fornite</i>	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<i>Ho avuto l'opportunità di porre domande e discutere questo progetto</i>	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<i>Ho ricevuto risposte soddisfacenti a tutte le mie domande</i>	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
<i>So che la nostra discussione sarà registrata</i>	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

## Questionario sull'analisi delle esigenze di formazione sulle competenze trasversali

**Gentile Partecipante.**

Di seguito troverai l'attuale questionario sull'analisi dei bisogni di formazione sulle competenze trasversali. Si prega di dedicare il tempo necessario per completare questo sondaggio nel modo più accurato e onesto possibile. Si tratta di un passaggio fondamentale per creare il tuo piano di sviluppo personale e permetterti di raggiungere il successo nella tua attività. Queste informazioni ci aiuteranno a sviluppare moduli utili alle donne che lavorano nel campo delle imprese sociali e fornire loro una migliore formazione che le vostre esigenze specifiche.

Il link inviato tramite e-mail ti darà accesso al tuo questionario durante il periodo di raccolta dei dati. È possibile accedere al sondaggio tramite questo collegamento e il completamento richiederà solo 15-20 minuti. L'unico scopo di questo sondaggio è aiutarti a identificare le priorità di formazione. I risultati di questa analisi dei bisogni di formazione sono riservati e verranno utilizzati solo per il progetto.

Se hai bisogno di ulteriori informazioni, invia un'e-mail a [cinkir@gmail.com](mailto:cinkir@gmail.com)

Grazie per dedicato il tuo tempo a questo progetto.

Cordiali saluti,

Assoc. Prof. Dr. Şakir ÇINKIR  
Università di Ankara, Facoltà di Scienze dell'Educazione



INFORMAZIONI DEMOGRAFICHE										
1. Fascia d'età	<input type="checkbox"/> 18-30	<input type="checkbox"/> 31-39	<input type="checkbox"/> 40-50	<input type="checkbox"/> 51 anni o più						
2. Background educativo	<input type="checkbox"/> Primario	<input type="checkbox"/> Secondario	<input type="checkbox"/> Università	<input type="checkbox"/> Post-laurea, MA/Ph.D.						
3. Stato civile	<input type="checkbox"/> Sposata	<input type="checkbox"/> Single	<input type="checkbox"/> Divorziata	<input type="checkbox"/> In una relazione						
4. Quante persone, tra cui te, ci sono nella tua famiglia?	Fare clic o toccare qui per immettere testo.									
5. Quanti anni di esperienza hai in azienda, ecc.)?	Fare clic o toccare qui per immettere testo.									
6. Indicare per quanto tempo hai lavorato presso [Società]:...	Fare clic o toccare qui per immettere testo.									
7. Qual è il tuo attuale ruolo lavorativo in questa Azienda?	Fare clic o toccare qui per immettere testo.									
8. Hai ricevuto una formazione e uno sviluppo sulla SE negli ultimi tre anni?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No									
9. Elenca il tipo di formazione e sviluppo che hai ricevuto per il tuo sviluppo professionale negli ultimi tre anni.	<table border="1"> <tr><td>1.</td><td></td></tr> <tr><td>2.</td><td></td></tr> <tr><td>3.</td><td></td></tr> </table>				1.		2.		3.	
1.										
2.										
3.										

**Istruzione:**

- Si prega di valutare il grado di conoscenza / abilità in ciascuna delle sezioni delle competenze di seguito utilizzando una scala di 1-5 o N / D e lo spazio di testo libero per fornire commenti aggiuntivi.

<b>1</b>	: Nessuna conoscenza/abilità						
<b>2</b>	: Un po ' di conoscenza / abilità ma un notevole sviluppo richiesto						
<b>3</b>	: Alcune conoscenze/abilità ma sviluppo richiesto						
<b>4</b>	: Buon livello di conoscenza /abilità visualizzato, con un po ' di sviluppo richiesto						
<b>5</b>	: Pienamente ben informato / qualificato - non è richiesto / pochissimo sviluppo richiesto						
<b>N/D</b>	: Questa competenza non è applicabile al mio lavoro						
<b>MODULO 1: Comunicazione in SE - (D2)</b>							
<b>Aree per lo sviluppo / formazione / miglioramento</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>N/D</b>
1.	Progettare e sviluppare un programma di formazione in SE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Comunicazione interpersonale in SE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Comunicazione interculturale in SE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Comprendere i concetti cultura, identità, integrazione, pregiudizio, discriminazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Migliorare il linguaggio del corpo e visivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Sviluppare le capacità di comunicazione dei social network	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Implementazione della comunicazione sociale e dei nuovi media in SE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Strategie di comunicazione efficaci per i gruppi svantaggiati.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Istruzione:**

- Si prega di valutare il grado di conoscenza / abilità in ciascuna delle sezioni delle competenze di seguito utilizzando una scala di 1-5 o N / D e lo spazio di testo libero per fornire commenti aggiuntivi.

<b>1</b>	: Nessuna conoscenza/abilità
----------	------------------------------



- 2 : Un po ' di conoscenza / abilità ma un notevole sviluppo richiesto  
 3 : Alcune conoscenze/abilità ma sviluppo richiesto  
 4 : Buon livello di conoscenza /abilità visualizzato, con un po 'di sviluppo richiesto  
 5 : Pienamente ben informato / qualificato - non è richiesto / pochissimo sviluppo richiesto  
 N/D : Questa competenza non è applicabile al mio lavoro

<b>MODULO 2: Apprendimento della dimensione SE, start-up, gestione, amministrazione, ecc.</b>	1	2	3	4	5	N/D
<b>Aree per lo sviluppo / formazione / miglioramento</b>						
1. Condurre adeguate ricerche di mercato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sviluppare un modello di business attraente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Questioni giuridiche e regolamentazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Identificazione delle fonti di finanziamento delle start-up	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Creazione di un business plan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Preparazione di un piano di marketing.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Teorie e pratiche di gestione di base in un ambiente di avvio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Misurare il successo del progetto e del personale in SE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Motivare le persone e la risoluzione dei conflitti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Tecniche di reclutamento e selezione dei dipendenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>MODULO 3: Competenze sociali e civiche nel contesto se</b>	1	2	3	4	5	N/D
<b>Aree per lo sviluppo / formazione / miglioramento</b>						
1. Mantenimento della salute fisica e mentale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Comprendere il Codice di condotta in culture diverse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Comprendere/gestire la diversità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Tolleranza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Negoziazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Comprendere i sentimenti degli altri (empatia)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Far fronte allo stress e alla frustrazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Concetti di base per le competenze sociali e civiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Risoluzione dei problemi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Potere decisionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



<b>MODULO 4: Senso dell'iniziativa e dell'imprenditorialità sociale - (D3)</b>						
<b>Aree per lo sviluppo / formazione / miglioramento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>N/D</b>
1. Avvio di un'impresa sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Essere proattivi e prendere l'iniziativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Capacità di innovazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Raggiungere gli obiettivi aziendali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Motivare te stesso e gli altri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Gestire i tuoi soldi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Capacità di pianificazione e organizzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Team Building	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Essere consapevoli delle opportunità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Etica e gestione organizzativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Istruzione:**

- Si prega di valutare il grado di conoscenza / abilità in ciascuna delle sezioni delle competenze di seguito utilizzando una scala di 1-5 o N / D e lo spazio di testo libero per fornire commenti aggiuntivi.

- 1** : Nessuna conoscenza/abilità  
**2** : Un po ' di conoscenza / abilità ma un notevole sviluppo richiesto  
**3** : Alcune conoscenze/abilità ma sviluppo richiesto  
**4** : Buon livello di conoscenza /abilità visualizzato, con un po 'di sviluppo richiesto  
**5** : Pienamente ben informato / qualificato - non è richiesto / pochissimo sviluppo richiesto  
**N/D** : Questa competenza non è applicabile al mio lavoro

<b>MODULO 5: Consapevolezza sociale e solidarietà in SE - (D4)</b>						
<b>Aree per lo sviluppo / formazione / miglioramento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>N/D</b>
1. Sviluppo di un social network	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sviluppare un modello di business sulla consapevolezza sociale e la solidarietà	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Monitoraggio e valutazione della consapevolezza sociale e della solidarietà	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Creazione e coordinamento di consorzi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Promuovere la consapevolezza sociale e la solidarietà	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Indirizzare gli attori nella consapevolezza sociale e nella solidarietà	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



<b>MODULO 6: Valori etici, sviluppo sostenibile e buon governo in SE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>N/ D</b>
1. Codice etico nelle imprese sociali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Gestire la diversità e l'inclusione nella SE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sviluppo sostenibile e buon governo in SE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Sensibilizzare l'opinione pubblica sul ruolo della SE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Promuovere una cultura del rispetto in SE?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Procedure di salute e sicurezza in SE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Altre conoscenze/abilità: clicca o tocca qui per inserire testo.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Si prega di specificare fino a 5 argomenti che riflettono le vostre esigenze di sviluppo e formazione più importanti non menzionate sopra.</i>						
<div style="border: 1px solid gray; padding: 5px;">           1. <input style="width: 90%;" type="text"/>            2. <input style="width: 90%;" type="text"/>            3. <input style="width: 90%;" type="text"/>            4. <input style="width: 90%;" type="text"/>            5. <input style="width: 90%;" type="text"/> </div>						
<p>Vogliamo condividere con voi il rapporto sull'analisi delle esigenze di formazione. Dopo aver completato e analizzato il "Questionario di analisi trasversale del fabbisogno di competenze" Fateci sapere se siete disposti a partecipare e intervistate sulla vostra esperienza come imprenditrice sociale femminile.</p> <p><input type="checkbox"/> Si, vorrei partecipare come intervistato: La tua e-mail:.....            Telefono:.....</p> <p><input type="checkbox"/> No, ma per favore inviami il rapporto sull'analisi delle esigenze. La tua e-mail:.....</p>						

**GRAZIE MILLE PER AVER COMPLETATO IL SONDAGGIO**