



Sintesi dei Gruppi di sviluppo

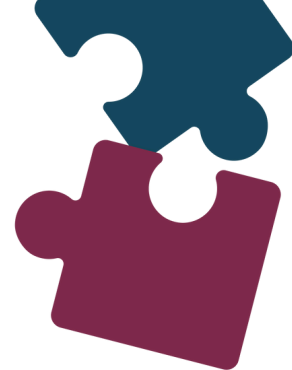
Paese: Grecia



 www.partnerup-project.eu

 [partnerupeu](https://www.facebook.com/partnerupeu)

 [partnerupeu](https://twitter.com/partnerupeu)



Stakeholder coinvolti

135 partecipanti, rappresentanti di vari enti e organizzazioni, hanno partecipato ai Gruppi di sviluppo di Partner Up. Erano presenti stakeholder del Ministero dell'Istruzione, degli Affari Religiosi e dello Sport (responsabile della pianificazione, supervisione e valutazione di tutte le azioni, politiche e programmi di formazione professionale), del Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali, del Ministero dell'Economia e delle Finanze, della Segreteria di Gestione Speciale dei Programmi del Fondo Sociale Europeo, dell'Organizzazione Nazionale per la Certificazione delle Qualifiche e della Formazione Professionale (responsabile della creazione di un quadro politico per lo sviluppo dell'apprendimento permanente e della certificazione delle qualifiche in Grecia, collegandosi al mercato aperto e rispondendo alle esigenze dei cittadini), della Direzione Risorse Umane della Regione dell'Attica, delle Second Chance School (fornitori di formazione professionale), della Segreteria Generale del Commercio della Grecia (che coordina i sindacati greci, fortemente coinvolti nell'educazione degli adulti), delle ONG di educatori ed educatrici delle persone adulte (come la Croce Rossa Ellenica e l'UNICEF), dei/delle discenti, della Segreteria Generale Greca per la Solidarietà Sociale e la Lotta contro la Povertà, dell'Hellenic Open University, dei/delle consulenti di carriera, degli Istituti di Formazione Professionale, dell'Istituto del Lavoro di GSEE (organizzazione scientifica e di ricerca dei sindacati in Grecia, per permettere al GSEE di intervenire in maniera fondata a livello sociale ed economico in ambito occupazionale, educativo, ecc.), della Youth & Lifelong Learning Foundation, della Task Force per l'Inclusione delle Comunità Rom e dell'Università Nazionale e Kapodistria di Atene.

Attività e metodologie per il coinvolgimento degli stakeholder

Le riunioni si sono tenute sia in presenza (presso il Ministero dell'Istruzione) sia online. Sono stati effettuati presentazioni e workshop, incentrati sulle opportunità, le sfide e i suggerimenti per piani d'azione collaborativi. Le discussioni si sono basate su domande specifiche riguardanti:

- Gli ostacoli principali allo sviluppo delle competenze delle persone a bassa qualificazione e le sinergie – possibili soluzioni.
- Le buone pratiche derivanti da partenariati e altre iniziative relative a UP a livello nazionale o UE che potrebbero essere valorizzare.
- Le risorse, le organizzazioni o gli stakeholder che potrebbero essere inclusi nello sforzo collettivo per rafforzare UP.
- Gli incentivi che potrebbero incoraggiare la partecipazione e il coinvolgimento delle persone con bassa qualifica nelle attività per il potenziamento delle proprie capacità.
- Le strategie che possono essere adottate per promuovere i partenariati.
- Gli obiettivi a breve e a lungo termine per il potenziamento delle competenze – enti responsabili e assegnazione dei compiti.

Come previsto, l'attività più coinvolgente è stata il workshop, in cui gli stakeholder hanno lavorato insieme per trovare un terreno comune per la collaborazione.



Opportunità

Nel campo degli Upskilling Pathways, lo Stato greco si affida a due strutture pubbliche: il Ministero dell'Istruzione e il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali. I due Ministeri sopra citati costituiscono al contempo i due principali canali attraverso i quali le risorse e i fondi economici vengono distribuiti nel paese. Alcuni degli stakeholder attingono direttamente ai fondi dell'UE, attraverso una moltitudine di progetti, in collaborazione con partner provenienti da tutti i paesi membri. Esempi che forniscono risultati eccellenti e che sono caratterizzati come buone pratiche sono la formazione e la certificazione dei mastri birrai, come è stata realizzata dalla Hellenic Brewery of Atalanti (EZA), e la moltitudine di azioni di Upskilling Pathways implementate nel corso degli anni dal Comune di Larissa.

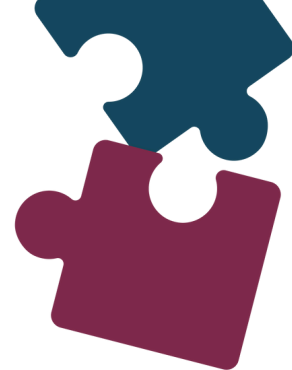
Per quanto riguarda le risorse non sfruttate, gli stakeholder che possono essere coinvolti nello sforzo collaborativo per potenziare UP, sembra che, sebbene esista un numero significativo di organizzazioni attive nel settore, ci sia ancora margine per coinvolgere un numero maggiore di attori. Tali organizzazioni sono le Camere locali di Industria, Turismo e Commercio.

Per quanto concerne le buone pratiche provenienti da altre regioni o Paesi che possono essere adattate per migliorare la collaborazione negli sforzi di upskilling, quasi tutte quelle identificate da Partner UP possono essere trasferite in Grecia. Il principale ostacolo sarebbe rappresentato dalle procedure burocratiche, che sono problematiche nel nostro Paese e possono risultare ingombranti o addirittura proibitive in alcune situazioni.

Challenges

In primo luogo, le iniziative di UP rientrano nella responsabilità e giurisdizione di due Ministeri distinti (Istruzione e Lavoro); pur essendo entrambi responsabili dell'attuazione delle politiche nazionali, ciascuno ha la propria agenda e priorità, determinando un ritmo differente per le iniziative di UP. Inoltre, la capacità dei soggetti erogatori UP di raggiungere il gruppo target attraverso i canali di comunicazione abituali è limitata, e gli stakeholder hanno sostenuto che siano necessari progetti locali per rispondere alle esigenze specifiche di una determinata area geografica, anziché iniziative generali che potrebbero non essere in sintonia con la realtà quotidiana del lavoro e degli affari. Un ulteriore aspetto riguarda l'efficacia delle iniziative locali: la maggior parte di esse si è dimostrata estremamente efficace nel fornire al gruppo target competenze che hanno migliorato la loro posizione nel mercato del lavoro, costituendo così esempi di buone pratiche. Un altro ostacolo è rappresentato dall'allocazione delle risorse, non sempre adeguata e coerente con gli obiettivi, a causa della mancanza di una comunicazione efficace tra i principali attori. Infine, permangono altre sfide, quali la mancanza di un collegamento concreto tra i programmi di formazione rilevanti e le esigenze del mercato del lavoro locale, la difficoltà di validare le competenze acquisite e la bassa motivazione dei membri del gruppo target a partecipare alle iniziative di UP.





Soluzioni

Le soluzioni proposte erano:

- Il potenziamento del ruolo delle Second Chance Schools. Ciò è stato avanzato dalle stesse scuole, dal Ministero dell'Istruzione e dai/dalle discenti che hanno evidenziato i benefici concreti della loro frequenza.
- La necessità di una stretta collaborazione tra il Ministero dell'Istruzione e il Ministero del Lavoro. Dovranno essere in costante comunicazione per analizzare la situazione del gruppo target, identificare possibili opportunità d'azione, creare piani di contingenza focalizzati sul legame tra le esigenze dei mercati del lavoro locali e quelle dei gruppi target locali, supervisionare la creazione di corsi di upskilling e distribuire di conseguenza i fondi necessari.
- Una stretta collaborazione tra le Camere di Commercio, Industria, Turismo locali, ecc., con gli Ordini Professionali e il supporto del governo locale, garantendo la creazione di programmi sostenibili per fornire ai gruppi target le competenze richieste nella specifica località e nel mercato del lavoro.
- È necessaria una strategia complessiva riguardante la comunicazione, il coinvolgimento e la motivazione dei membri del gruppo target a partecipare alle relative azioni. Durante i nostri incontri con i membri dei Gruppi di sviluppo, è stato ripetuto il fatto che il governo locale, le agenzie pubbliche e i soggetti erogatori debbano diventare creativi per rivolgersi al gruppo target specifico, utilizzando canali di comunicazione diversi da quelli abituali. Questa peculiarità evidenzia la necessità di una stretta collaborazione e di una pianificazione comune di tutti gli attori coinvolti.

