

# Sintesi del Report di analisi

Paese: Croazia



 [www.partnerup-project.eu](http://www.partnerup-project.eu)

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

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



## L'implementazione dei Percorsi di miglioramento delle competenze (Upskilling Pathways)

Le principali questioni identificate da tutti gli attori coinvolti includono: il raggiungimento efficace dei gruppi target, le linee guida e le misure di supporto. Le sfide legate al mercato della formazione riguardano le limitazioni di tempo per lavoratori e lavoratrici con bassa qualifica, la fuga di manodopera e gli investimenti insufficienti dei datori di lavoro nello sviluppo delle competenze. Senza un coinvolgimento adeguato da parte dei datori di lavoro, è necessario un ulteriore impegno e un'azione di advocacy per promuovere le iniziative di upskilling. Inoltre, l'accento posto sulle microcredenziali e sulle competenze digitali deve essere allineato alle esigenze del mercato del lavoro per garantire la rilevanza delle competenze. Il sistema presenta anche carenze nel riconoscimento degli apprendimenti pregressi, necessitando di un sistema di voucher più ampio, una migliore promozione mediatica di alcune professioni e un orientamento più efficace per le persone adulte.

Gli attori coinvolti evidenziano una forte collaborazione esistente tra i ministeri competenti, le associazioni per l'apprendimento permanente gli uffici del lavoro, i datori di lavoro, i sindacati e i soggetti erogatori di istruzione e formazione. Questa collaborazione è stata rafforzata dai progetti europei e dall'implementazione del Quadro Nazionale delle Qualifiche (HKO). Il miglioramento della cooperazione si estende dal mercato del lavoro alle istituzioni statali, come il Servizio Croato per l'Impiego (HZZ), il Ministero della Scienza e dell'Istruzione, il Ministero del Lavoro, del Sistema Pensionistico, della Famiglia e delle Politiche Sociali, e le agenzie europee come EACEA e CEDEFOP.

Tuttavia, uno degli aspetti critici emersi è la mancanza di coordinamento tra gli stakeholder: ciascuno riconosce il proprio contributo alla risoluzione dei problemi dell'educazione delle persone adulte in Croazia, ma tende a delegare la responsabilità di soluzioni più ampie ad altri attori. Coloro che operano a livello nazionale ritengono che gli stakeholder locali possano connettersi meglio con gli individui, mentre gli attori locali si aspettano un maggiore impatto dalle istituzioni nazionali. Questo evidenzia la necessità di una rivalutazione collettiva dei ruoli, delle aspettative e della cooperazione tra tutti gli attori. Una delle soluzioni proposte è la creazione di un organismo congiunto che coinvolga tutti i principali stakeholder, con l'obiettivo di sviluppare una strategia comune che allinei gli obiettivi e affronti i bisogni ancora insoddisfatti.





## La cooperazione tra gli stakeholder

L'iniziativa Upskilling Pathways (UP) evidenzia i meccanismi di collaborazione già esistenti tra gli stakeholder, tra cui partenariati tra i ministeri, le associazioni per l'apprendimento e l'educazione delle persone adulte, i Servizi per l'Impiego, i datori di lavoro, i sindacati e i fornitori di servizi di istruzione e formazione per persone adulte. Questa cooperazione è sostenuta a diversi livelli, in particolare attraverso progetti europei e quadri di riferimento come il Quadro Nazionale delle Qualifiche (HKO), e coinvolge il Servizio Croato per l'Impiego (HZZ), il Ministero della Scienza e dell'Istruzione, il Ministero del Lavoro, del Sistema Pensionistico, della Famiglia e delle Politiche Sociali, oltre a agenzie europee come EACEA e CEDEFOP.

Gli stakeholder collaborano per affrontare i gap di competenze, adattarsi alle esigenze del mercato del lavoro e promuovere l'apprendimento delle persone. Questa rete consente agli istituti di educazione delle persone adulte e agli attori coinvolti di condividere risorse, scambiare buone pratiche e coordinare gli sforzi di divulgazione.

Tuttavia, sono stati riscontrati problemi di coordinamento. Sebbene ciascun attore riconosca il proprio contributo nel settore dell'educazione delle persone adulte in Croazia, molti delegano la responsabilità di soluzioni globali ad altri. Ad esempio, gli stakeholder a livello nazionale ritengono che gli attori locali siano meglio posizionati per entrare in contatto con gli individui, mentre gli attori locali si aspettano iniziative più ampie e di maggiore impatto dalle istituzioni nazionali. Questa interdipendenza reciproca, unita a una comunicazione diretta sulle responsabilità condivise, genera una mancanza di coesione.

Gli stakeholder raccomandano quindi di definire ruoli e responsabilità più chiari e condivisi, al fine di allineare gli sforzi e chiarire le competenze sia a livello locale che nazionale. I risultati della mappatura degli stakeholder e dei focus group confermano questa esigenza di un migliore coordinamento. Durante le interviste, è emerso che gli stakeholder propongono soluzioni e azioni, ma spesso si affidano ad altri per l'attuazione completa.

Di conseguenza, è stata avanzata una proposta per la creazione di un organo congiunto che coinvolga tutti i principali attori, con l'obiettivo di promuovere una strategia di pianificazione più unificata. Un tale organismo potrebbe facilitare il dialogo regolare, stabilire obiettivi condivisi e ridurre l'ambiguità dei ruoli, garantendo che nessun problema venga trascurato e che tutte le azioni facciano parte di una strategia collaborativa e coesa.





## Lezioni apprese

I 14 stakeholder intervistati hanno mostrato un forte impegno, dimostrando un reale interesse per la complessità che circonda i percorsi di upskilling in Croazia. La loro partecipazione attiva e la disponibilità a condividere esperienze hanno portato a una comprensione più profonda delle barriere e delle sfide nell'educazione delle persone adulte e nella formazione professionale.

L'analisi ha rivelato un alto livello di collaborazione tra gli stakeholder, che include ministeri, associazioni per l'apprendimento e l'educazione delle persone adulte, Servizi per l'Impiego, datori di lavoro, sindacati e erogatori di servizi di formazione e apprendimento. La maggior parte degli stakeholder collabora già in misura parziale, ponendo le basi per il rafforzamento delle partnership e un lavoro più coeso. Tuttavia, l'analisi ha anche messo in evidenza la necessità di una migliore comunicazione e di una definizione più chiara delle responsabilità, soprattutto nella gestione delle barriere legate alla formazione. Questo pensiero condiviso ha permesso agli stakeholder di comprendere meglio le sfide comuni e identificare le aree da migliorare.

La disponibilità degli stakeholder a partecipare al processo di analisi indica la loro prontezza a continuare la collaborazione nelle fasi future del progetto. Mantenere coinvolti gli/le stessi/e partecipanti nei passi successivi è considerato essenziale per rafforzare le reti, favorire la fiducia e stimolare una collaborazione continua. Gli stakeholder sono disposti a lavorare insieme per sviluppare soluzioni alle barriere identificate.

Nonostante la collaborazione consolidata, sono stati notati problemi di comunicazione. Sebbene esista una collaborazione in alcune aree, è necessaria una comunicazione continua e migliorata per coordinare efficacemente gli sforzi e prevenire inefficienze o malintesi. Le attuali strutture comunicative potrebbero non essere sufficienti per affrontare la complessità dei percorsi di upskilling.

Inoltre, l'analisi ha evidenziato che i ruoli e le responsabilità sono spesso poco chiari, il che porta a confusione e frammentazione degli sforzi. Definire responsabilità chiare è cruciale per evitare duplicazioni e garantire che tutti gli aspetti del processo di upskilling vengano gestiti correttamente.





Le lezioni chiave apprese includono la necessità di migliorare e rendere più coerente la comunicazione tra gli stakeholder. Aggiornamenti regolari, canali più chiari per lo scambio delle informazioni e un approccio più strutturato nella condivisione delle conoscenze aiuteranno a garantire un maggiore allineamento e coordinamento. La definizione più chiara dei ruoli e delle responsabilità semplificherà il processo decisionale e migliorerà la collaborazione.

L'alta partecipazione degli stakeholder durante il processo di analisi evidenzia il valore di coinvolgere gli stakeholder fin dall'inizio e di mantenere il loro impegno durante l'intero progetto. Questi insegnamenti guideranno i futuri sforzi per migliorare la collaborazione e affrontare in modo più efficace le barriere nei percorsi di upskilling.

## Priorità per i Gruppi di Sviluppo

Sulla base dei risultati, le priorità principali per la discussione nei Gruppi di Sviluppo per rafforzare l'iniziativa Upskilling Pathways includono:

- Riunire gli stakeholder che hanno partecipato a questa fase delle attività, cercando anche di includere i/le rappresentanti delle amministrazioni locali poiché hanno una grande influenza a livello locale, anche se la maggior parte degli stakeholder ha menzionato il basso livello di collaborazione.
- Discutere quali strategie di motivazione, promozione e orientamento possano essere introdotte o migliorate, nonché chi svolge quale ruolo nel processo/definizione delle responsabilità.
- Discutere su come rendere il sistema Upskilling Pathways più mobile verticalmente per gli adulti con qualifiche EQF livello 1 o senza qualifiche.
- Discutere la possibile espansione delle microcredenziali a diverse competenze, non solo a quelle verdi e digitali.

