

VIP@work

vocational internship placements

2018

IO1 – Come formare partenariati di tirocinio

This project has been funded with support from the European Commission. This publication (communication) reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Indice

1 Prefazione.....	3
2 Introduzione tirocinio FPI & partner chiave.....	4
Definizione europea del tirocinio di formazione professionale.....	4
Il tirocinio professionale in Olanda.....	5
Il tirocinio professionale in Irlanda.....	6
Il tirocinio professionale in Italia.....	7
Il tirocinio professionale in Romania.....	8
Partner chiave e rete di stakeholder.....	10
Stakeholder.....	11
3 Perché un network regionale di tirocinio?.....	12
Vantaggi generali per gli stakeholder.....	12
Vantaggi specifici per gruppi di stakeholder.....	13
Perché io, in quanto organizzazione di sostegno alle imprese, dovrei essere coinvolto?	14
4 Come strutturare un network regionale di tirocini?.....	15
Basi & Consigli per costruire un partenariato di tirocinio.....	15
Il blueprint.....	18
Costituire il partenariato di tirocinio passo dopo passo.....	19
Chi coinvolgere?.....	21
Strumenti 1 - A e 1 - B.....	22
Questi strumenti possono aiutarti a pensare in generale a chi sono questi principali stakeholder, nonché a quelli che potrebbero essere una priorità da includere nella tua partnership.....	22
STRUMENTO 1 - B: PUNTO DI VISTA DELLO STAKEHOLDER.....	23
STRUMENTO 1 - C: PENSA BENE AI POTENZIALI PARTNER.....	24
STRUMENTO 1 - D: VALUTAZIONE DEL PARTNER POTENZIALE.....	25
STRUMENTO 1 - E: CONSIDERA FACILITATORI E CAMPIONI.....	26

1.3 COINVOLGERE I PARTNER	27
STRUMENTO 1 - F: TRE LIVELLI DI PARTECIPAZIONE	28
1.4 MODELLI DI PARTENARIATO	29
STRUMENTO 1 - G: MODELLI DI PARTENARIATO	30
Modello 1. Lavoro - Management Partnership Core	30
Modello 2. Tutti i partner sono partner chiave	31
6 Come creare una proprietà condivisa.....	32
Comunicazione forte e sensibilizzazione tempestiva	32
7 Come mantenere vivo e attivo il network.....	34
Fonti:	36

1 Prefazione

Accade spesso che la disoccupazione tra i giovani venga affrontata troppo tardi. Coloro che si sono laureati entrano nel mercato del lavoro senza alcuna esperienza lavorativa rilevante e, di conseguenza, le persone in cerca di lavoro spesso rappresentano un rischio per i datori di lavoro.

VIP@WORK vuole cambiare questo schema. La nostra missione è connettere aziende e istruzione attraverso intermediari che facilitano il percorso di traiettoria del tirocinio sia per gli studenti che per i datori di lavoro.

Il presente manuale/ progetto intende supportare i BSO (organizzazioni di supporto alle imprese) nella creazione o nel coinvolgimento nella regione di una rete di partenariato per tirocini. L'obiettivo è riunire i partner e le parti interessate più importanti nel campo dei fornitori di istruzione e delle PMI. Attraverso questa rete, è possibile creare connessioni importanti. L'istituzione di questa rete ha lo scopo di favorire la collaborazione tra i partner chiave e le parti interessate con l'ulteriore vantaggio di aiutare gli studenti dell'IFP durante la loro formazione. È di vitale importanza che gli studenti acquisiscano esperienza pratica nel settore commerciale rilevante, sotto forma di uno stage.

Questo approccio ha anche lo scopo di consentire agli studenti di fare scelte consapevoli, con conseguente minor abbandono e riqualificazione. In questa descrizione troverai un piano dettagliato per la creazione di una rete. Esaminare e trovare i partner chiave insieme ai loro interessi rilevanti è un processo chiave per il successo della rete. Questi fattori determinano la “coalizione dei volenterosi” e la proprietà condivisa.

I benefici dei tirocini

I giovani che hanno avuto un'istruzione professionale con stage troveranno più facile ottenere un impiego nel settore per il quale sono qualificati, e questo è uno dei fattori per ridurre la disoccupazione nei laureati.

Uno stage offre agli studenti la possibilità di apprendere facendo, in un ambiente in cui sono supervisionati da un professionista del posto di lavoro e possono raggiungere i propri obiettivi di apprendimento, senza la responsabilità di essere un dipendente a tempo indeterminato.

Acquisiscono competenze più ampie nel loro campo di lavoro ed è per questo che si integrano più facilmente nel mercato del lavoro. Hanno le competenze pertinenti all'occupazione e hanno sviluppato una rete nel loro campo di lavoro che li aiuterà a ottenere un'occupazione permanente.

2 Introduzione tirocinio FPI & partner chiave

Definizione europea del tirocinio di formazione professionale

Uno stage è un periodo di esperienza lavorativa offerto da un'organizzazione per un tempo limitato. Sono in genere intrapresi da studenti e laureati interessati ad acquisire competenze ed esperienza pertinenti in un campo. I datori di lavoro beneficiano di questi posizionamenti perché spesso assumono dipendenti dai loro migliori tirocinanti. I tirocini offrono ai datori di lavoro l'opportunità di visualizzare i candidati in un ambiente di lavoro e garantire che dispongano delle capacità richieste, risparmiando così tempo e denaro a lungo termine. I tirocini sono generalmente organizzati da organizzazioni di terzi che reclutano stagisti per conto di gruppi industriali. Le regole variano da paese a paese quando gli stagisti devono essere considerati dipendenti. Il sistema può essere aperto allo sfruttamento da parte di datori di lavoro senza scrupoli, e questo dovrebbe essere attentamente monitorato

I tirocini per carriere professionali sono simili in alcuni modi, ma non rigorosi come gli apprendistati per professioni, commercio e lavori professionali. La mancanza di standardizzazione e supervisione lascia il termine "tirocinio" aperto ad ampia interpretazione.

In genere, uno stage consiste in uno scambio di servizi per l'esperienza tra il tirocinante e l'organizzazione. I tirocini vengono utilizzati per determinare se il tirocinante ha ancora un interesse in quel campo dopo l'esperienza di "vita reale". Inoltre, uno stage può essere utilizzato per creare una rete professionale che può aiutare con lettere di raccomandazione o portare a future opportunità di lavoro. Il vantaggio di portare un tirocinante a tempo pieno è che hanno già familiarità con la società, la loro posizione e in genere hanno bisogno di poca o nessuna formazione. I tirocini offrono agli studenti universitari attuali la possibilità di partecipare a un campo di loro scelta per ricevere le informazioni sulla carriera futura, preparandoli per il lavoro a tempo pieno dopo la laurea.

Cos'è un contratto di formazione?

Un contratto di formazione è fondamentalmente un documento che definisce la natura del tirocinio o del tirocinio dello studente. Il contratto di formazione è emesso dal fornitore di istruzione IFP attuale o precedente dello studente. Soprattutto, serve a garantire la qualità del posizionamento degli studenti e come linea guida per ciò che ci si aspetta, sia da studente che da datore di lavoro/ azienda.

Per questo motivo, possiamo anche definirlo un "impegno di qualità" * che stabilisce i diritti e gli obblighi di tutte le parti coinvolte in tirocini all'estero. Infine, il contratto di formazione deve essere firmato dall'istituto di invio (scuola di IFP), dall'organizzazione ospitante (la società) e dallo studente.

*Nella versione digitale troverai casi studio sugli effetti positivi degli stage e su come ottenere il massimo impatto. * Esistono 2 diverse versioni di stampa di un accordo di formazione sul sito.*

Il tirocinio professionale in Olanda

L'istruzione e la formazione professionale (IFP) è un percorso di apprendimento disponibile per i giovani delle scuole secondarie superiori. L'istruzione e formazione professionale offre agli studenti l'opportunità di impegnarsi nell'istruzione e nei tirocini che possono portare all'occupazione e / o a ulteriori studi.

Uno studente in un percorso di istruzione e formazione professionale ha lo status giuridico di uno studente durante i suoi stage. Uno studente svolge uno o più stage di pratica in una società o organizzazione durante il corso. Deve esserci un accordo firmato tra la scuola, lo studente e la compagnia, dove si svolge lo stage. Nei Paesi Bassi si tratta delle FFS (Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven).

(FFS, n.d.)

Con questi stage IFP non ci sono contributi finanziari richiesti alle PMI, non è previsto alcun compenso finanziario per gli studenti. È un modo di sperimentare un percorso di apprendimento pratico come parte del programma educativo.

Una parte importante dei programmi di IFP consiste nel lavoro e nell'apprendimento nella pratica, la cosiddetta pratica professionale. In questo facciamo differenze tra tirocini e apprendistati. Stage (IFP): uno studente che segue un corso di un giorno nella formazione professionale, che cerca uno stage nella regione.

I programmi di tirocinio possono includere; tutoraggio, alloggio, networking, supporto.

(Inizio MBO, n.d.)

Il tirocinio professionale in Irlanda

Dagli anni '90, l'Irlanda ha intrapreso una profonda riforma del suo sistema educativo.

L'istruzione per tutti è stata scritta nella legislazione del Paese. D'ora in poi, sia i giovani che gli adulti, che siano disoccupati o che abbiano un lavoro, hanno diritto a una seconda possibilità in termini di istruzione.

È stato istituito un quadro generale e delle qualifiche professionali.

I datori di lavoro e le parti sociali sono stati chiamati in particolare a definire standard di qualità della formazione e facilitare il riconoscimento delle qualifiche e dell'esperienza.

Le innovazioni introdotte nel sistema educativo comprendono:

un anno di transizione. Un anno di transizione è un anno tra l'istruzione secondaria inferiore e superiore non è né obbligatorio né convalidato da un esame. I giovani hanno l'opportunità di scoprire soggetti diversi, fare teatro, viaggiare o svolgere attività lavorative, ecc. L'obiettivo è quello di diventare più maturi e indipendenti attraverso un contatto aperto con il mondo esterno e di fornire loro tutto ciò di cui hanno bisogno per riflettere attentamente sulla loro carriera professionale.

Nel ciclo senior Leaving Certificate Vocational Program (LCVP) sono stati introdotti due moduli obbligatori: sviluppare uno spirito di impresa e prepararsi per il mondo del lavoro. L'obiettivo è sviluppare le competenze degli alunni nei settori della comunicazione, della ricerca documentale, della stesura di relazioni e del lavoro di squadra.

Poiché la FET in Irlanda comprende istruzione post-secondaria non terziaria e istruzione/ formazione di seconda opportunità, il settore FET è caratterizzato da un elevato grado di diversità in termini di tipo, livello e discente.

(Onicep, 2013)

Il tirocinio professionale in Italia

Le scuole secondarie svolgono attività di formazione sulla protezione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, organizzando corsi per studenti inclusi nell'alternanza tra scuola e lavoro. Il preside individua, all'interno del registro di cui al paragrafo 41, le società e gli enti pubblici e privati disponibili per l'attivazione dei tirocini e stipula accordi speciali volti anche a favorire l'orientamento pedagogico e universitario dello studente. Convenzioni simili possono essere stipulate con musei, istituti e luoghi di cultura e arti dello spettacolo, nonché con gli uffici centrali e periferici del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo. Il dirigente scolastico, alla fine di ogni anno scolastico, redige un foglio di valutazione sulle strutture con cui sono stati stipulati gli accordi, evidenziando la specificità del loro potenziale educativo e le eventuali difficoltà incontrate nella collaborazione.

A partire dall'anno scolastico 2015/2016, il registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro è istituito nelle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura. Il registro è istituito in accordo con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, previa consultazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dello sviluppo economico, ed è costituito dai seguenti componenti:

- Un'area aperta che può essere consultata gratuitamente in cui sono visibili aziende ed enti pubblici e privati disponibili per percorsi alternativi. Per ciascuna società o entità il registro indica il numero massimo di studenti idonei nonché i periodi dell'anno in cui è possibile svolgere l'attività di alternanza;
- una sezione speciale del registro delle imprese di cui all'articolo 2188 del codice civile, a cui devono essere registrate le società per le alternanze scolastiche; questa sezione consente la condivisione, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, delle informazioni relative ai dati personali, all'attività svolta, agli azionisti e agli altri collaboratori, al fatturato, al patrimonio netto, al sito web e ai rapporti con l'altro operatori della catena di approvvigionamento delle società che attivano percorsi di alternanza.

(Ministero dell'Istruzione, 2017)

Il tirocinio professionale in Romania

I tirocini in Romania sono stati recentemente regolamentati, con questo nome, a livello nazionale, nell'agosto 2018, dalla [Legge sul tirocinio](#): Legge n. 176/2018. Prima di questa data, questo tipo di organizzazione dell'istruzione e del lavoro era noto come fase pratica o tirocinio ([ro] stagiu de practică) ed era regolato dalla legge n. 335/2013. Un contratto di lavoro individuale, per un periodo determinato, con un contratto di tirocinio allegato, era la base formale di questo accordo. Un'altra opzione per fare qualcosa di simile a uno stage è stata una fase volontaria non retribuita.

Per quanto riguarda il settore dell'IFP, numerosi tipi di accordi, simili ai tirocini, sono regolamentati e ampiamente praticati, in collaborazione tra Stato, istituti di istruzione, società private e alunni.

Un programma di tirocinio ha lo scopo di approfondire le conoscenze teoriche, migliorare le abilità pratiche e acquisire nuove abilità o competenze.

Secondo questa nuova legge, un tirocinante può avere almeno 16 anni e la durata di un tirocinio non può superare i 6 mesi. I minori possono lavorare per non più di 30 ore settimanali.

Lo stage è formalizzato da un contratto tra l'organizzazione ospitante e uno stagista. Questo documento stipula tutti i diritti e gli obblighi delle due parti coinvolte in questa relazione.

Un'organizzazione non può avere più stagisti contemporaneamente rispetto al 5% del loro personale. Tuttavia, se il numero di membri del personale è massimo 20, l'organizzazione può avere due stagisti contemporaneamente.

Uno stage non è completo senza un mentore, un diagramma delle attività, la valutazione dell'attività di uno stagista, un certificato di completamento e un'indennità mensile che parte da un minimo del 50% del salario medio in Romania.

È interessante notare che i tirocini costituiscono anzianità nella forza lavoro per lo stagista e conterranno nel calcolo del loro regime pensionistico.

Se l'organizzazione che ha fornito il tirocinio, decide di mantenere il tirocinante come dipendente per almeno due anni, ha il diritto di richiedere un pagamento allo stato che costituisce un incentivo inteso a incoraggiare e sostenere i datori di lavoro degli stagisti.

Negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva di almeno 400 ore nel secondo biennio (3° e 4° anno di scuola secondaria) e nell'ultimo anno del corso di studi (5° anno di scuola secondaria), e nelle scuole superiori, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio (3°, 4°, 5° anno di scuola secondaria).

L'alternanza scuola-lavoro può essere effettuata durante la sospensione delle attività. Il percorso di alternanza di scuola e lavoro può essere svolto anche all'estero.

La Carta dei diritti e dei doveri degli studenti che si alternano tra scuola e lavoro, riguarda i diritti e i doveri degli studenti delle scuole secondarie coinvolti nei corsi di formazione, con particolare riguardo alla possibilità per lo studente di esprimere una valutazione sull'efficacia e sulla coerenza del percorsi stessi con il proprio corso di studi.

Partner chiave e rete di stakeholder

La ricerca di potenziali organizzazioni partner per determinare se i loro problemi e interessi sono compatibili con gli obiettivi della partnership e per identificare le risorse, le competenze e l'influenza che potrebbero apportare alla partnership è un passo importante.

Partner chiave

Senza i partner chiave non è possibile una struttura di tirocinio. Ecco perché sono della massima importanza per il progetto.

L'organizzazione di supporto alle imprese

Leader di progetto

L'organizzazione di supporto alle imprese può svolgere il proprio ruolo di connessione tra i fornitori di istruzione e formazione professionale e le PMI. Hanno una vasta rete di PMI e possono svolgere il loro ruolo di connettore, iniziatore, facilitatore o organizzatore.

Enti di formazione professionale

Manager, Direttore

Il ruolo dell'ente di formazione è quello di formare la giusta definizione e organizzare gli stage per gli studenti, inserirli nel curriculum annuale e verificare e testare secondo le formalità.

PMI

Imprenditore, Dipendente

Il ruolo dell'imprenditore è quello di facilitare gli stage e preparare sé stessi e i loro dipendenti per il loro ruolo di mentore per lo stage. Gli imprenditori devono definire con la scuola che si aspettano da uno stage per gli studenti e come verrà eseguita la comunicazione durante il tirocinio.

Organizzazione di accreditamento formale (stage) Manager, Contatto

Devono eseguire una serie di controlli con gli imprenditori prima di poter ottenere l'accreditamento formale per lavorare con gli stagisti. Questo è organizzato in modo diverso in molti paesi, quindi è importante controllare nella propria regione chi è responsabile del riconoscimento delle aziende.

Stakeholder

Di tanto in tanto è bene o necessario invitare le parti interessate a entrare in scena. Questo può essere per vari motivi. I membri di partnership efficaci affermano che una delle chiavi del successo è assicurarsi di avere a bordo le giuste parti interessate: le persone e le organizzazioni più direttamente colpite o che hanno la capacità di influenzare il / i problema / i.

Prenditi il tuo tempo per identificare e valutare il partner o i partner che meglio si adattano ai tuoi sforzi e quindi iniziare a prendere provvedimenti per sviluppare una partnership.

Quando si identificano potenziali partner, è importante considerare le persone e le organizzazioni che hanno il maggiore interesse e influenza sui problemi che si vogliono affrontare e sui risultati che si spera di raggiungere (lo scopo della partnership)

Possibili partner:

Camera di commercio

Dipendente, Direttore

Possono svolgere un ruolo nell'informare e rendere più entusiasta le PMI a diventare fornitori di tirocini. In alcuni paesi sono anche i fornitori formali di accreditamento. Possono anche svolgere il loro ruolo nella diffusione dell'iniziativa.

Governo locale

Dipendente, Sindaco

Possono svolgere un ruolo nella definizione di un gruppo target, nell'edilizia abitativa, un ruolo di facilitazione e anche utilizzare la propria rete per portare le altre PMI al tavolo. Possono anche svolgere il loro ruolo nella diffusione dell'iniziativa.

Ministro dell'istruzione

Dipendente, Contatto

In alcune regioni il Ministero dell'istruzione è il fornitore di accreditamento formale. A volte può essere necessario organizzare un accredito pilota perché non è mai stato fatto prima. Possono anche essere utili per la diffusione.

Rete di imprese locali

Presidente, CdA

Quando vuoi raggiungere più PMI per diventare un fornitore di tirocinio, può essere utile portare la rete aziendale al tavolo. Possono informare e incoraggiare i loro membri a diventare erogatori di tirocini.

Partner sociali e organizzazioni

Dipendente, Direttore

It is possible that this social partner could elaborate in case of internships. It also could be possible that schools want to set up internships in this sector and that is why they invite this stakeholder.

Agenzie di collocamento & Centri dell'impiego

Dipendente, Direttore

È possibile che questo stakeholder debba affrontare un gran numero di giovani disoccupati. Ciò può essere dovuto a vari motivi. (Non pronto per il mercato del lavoro

locale a causa della carenza di esperienza pratica, cambiamenti nel mercato del lavoro, domande e preferenze degli imprenditori)

3 Perché un network regionale di tirocinio?

Vantaggi generali per gli stakeholder

Conoscenza condivisa

Il networking è ottimo per condividere idee e conoscenze. Che si tratti di chiedere feedback o discutere il tuo punto di vista, ti aiuterà ad espandere le tue conoscenze e ti consentirà di vedere le cose da un'altra prospettiva.

È anche probabile che all'interno di un gruppo ci saranno quelli che sono già stati dove sei oggi e che possono fornire utili spunti. Questo ti offre l'opportunità di imparare ed evitare alcune delle insidie comuni che hanno vissuto.

Opportunità

È naturale che il networking crei opportunità. La cosa che non saprai è quando o come si materializzeranno. Che si tratti di una referenza, di offrire una partnership o di una richiesta per il tuo servizio o prodotto, è importante essere pronti a cogliere le opportunità quando si presentano.

Connessioni

Ricorda che non stai solo guadagnando esposizione alle persone nella stanza; stai costruendo connessioni anche con la loro rete. Se qualcuno che conosce ha un'esigenza che corrisponde alla tua attività, se hai fatto un'impressione, probabilmente riceverai un rinvio. E ricorda che non è solo una strada a senso unico. Se qualcuno nella tua rete corrisponde a un'attività commerciale che incontri a un evento, non esitare a condividere i loro dettagli. Rafforzerà solo la tua relazione.

Fiducia incrementata

Collegando regolarmente le reti e spingendo te stesso a parlare con persone che non conosci, ti aiuterà ad aumentare la tua sicurezza. Questo è un attributo importante come imprenditore, perché la crescita della tua attività dipende dal parlare con le persone, stabilire connessioni e costruire un rapporto.

Incrementare il tuo profilo

Essere visibili e farsi notare è uno dei maggiori vantaggi del networking. Frequentando regolarmente eventi aziendali e sociali, le persone inizieranno a riconoscerti. Questo può aiutare a costruire la tua reputazione di persona competente, affidabile e di supporto offrendo informazioni utili o consigli alle persone che ne hanno bisogno. È anche più probabile che tu ottenga contatti e referenze in quanto sarai quello che ti verrà in mente quando avranno bisogno di ciò che offri.

Vantaggi specifici per gruppi di stakeholder

È importante quando si desidera creare una partnership di tirocinio per ascoltare dai partner chiave stessi ciò che vedono come il loro possibile ruolo di competenza e benefici. Questa prima fase che si avvicina ai partner chiave funziona meglio se eseguita individualmente. Quando vedono il proprio ruolo/ parte della partecipazione e dei benefici, si ottiene più "proprietà condivisa" e si mette energia nella coalizione. I possibili benefici di seguito indicati sono raccolti come benefici in diversi paesi.

Enti di formazione professionale

Benefici per cooperare nel network: Le scuole sono più consapevoli delle nuove innovazioni nel campo di lavoro. In questo modo le scuole raccolgono anche più facilmente le innovazioni che avvengono nel loro campo di lavoro e possono implementarle nei loro programmi di istruzione.

Benefici una volta reso operativo il tirocinio: Più studenti che finiscono la scuola troveranno un lavoro. Gli studenti impareranno di più e otterranno nuove intuizioni attraverso stage in diverse aziende e questo può essere riflesso nei programmi di istruzione. Gli studenti finiscono la scuola con competenze aggiuntive e rifletteranno bene sulle abilità della scuola.

Governo locale

Benefici per cooperare nel network: Meno abbandono scolastico. Meno disallineamento con le competenze apprese e le competenze richieste nel mercato del lavoro locale

Giovani meglio qualificati

Mantiene la regione vitale e dinamica perché i giovani si stabiliranno nella regione e costruiranno qui il loro futuro.

Il governo locale sarà in grado di rispondere molto meglio allo sviluppo del mercato nella regione attraverso il loro ruolo nella rete.

PMI

Benefici per cooperare nel network: Come imprenditore, aumenti la nostra rete personale quando partecipi alla rete più ampia. Se qualcuno che conosce ha un'esigenza che corrisponde alla tua attività, se hai fatto un'impressione, probabilmente riceverai un rinvio. E ricorda che non è solo una strada a senso unico!

Benefici una volta reso operativo il tirocinio: Molti studenti continuano a lavorare a tempo pieno presso la loro azienda di apprendistato dopo la loro formazione e stage. Gli studenti hanno una visione nuova della tua azienda e acquisiscono le conoscenze attuali e nuove intuizioni - importanti per un sano mix di giovani e meno giovani. Gli studenti si scambiano esperienze tra loro e attraverso la costruzione di relazioni positive è possibile aumentare il proprio fascino come datore di lavoro.

Organizzazioni di sostegno alle imprese, Camere di commercio, Incubatori, Agenzie di sviluppo regionale

Benefici per cooperare nel network: Le organizzazioni di sostegno alle imprese diventeranno ancora più importanti nella rete di tutti i partner chiave coinvolti creando e organizzando queste reti

Il governo locale cercherà una maggiore connessione con i BSO perché diventeranno un partner chiave ancora più prezioso, con una vasta esperienza e intuizioni da condividere. È uno strumento abbastanza nuovo e innovativo per la maggior parte delle organizzazioni di supporto alle imprese.

I BSO possono consigliare le PMI locali in merito allo stage e in tal modo avvantaggia anche l'intera regione.

Perché io, in quanto organizzazione di sostegno alle imprese, dovrei essere coinvolto?

Come organizzazione di supporto alle imprese, informi e consigli gli imprenditori su come gestire e migliorare la loro azienda in modo più efficace. In Europa ci sono ancora molte PMI che non sono fornitori di tirocini. Tuttavia, la maggior parte dei lavori, in particolare per l'istruzione e formazione professionale, avrà il suo futuro in questo settore. La maggior parte dei BSO finora non ha questo strumento nel proprio portafoglio. Quando saranno in grado di istituire reti di tirocinio, la quantità di disoccupazione giovanile diminuirà. Ciò creerà i vantaggi menzionati nei vantaggi generali, in particolare per l'organizzazione di sostegno alle imprese e per il governo locale.

4 Come strutturare un network regionale di tirocini?

L'obiettivo è consentire alle organizzazioni intermedie di svolgere un ruolo maggiore nel campo degli stage ispirando i datori di lavoro e le società e creando una forte rete tra aziende/ datori di lavoro, IFP e governo.

L'obiettivo del progetto è aumentare la conoscenza delle organizzazioni di supporto alle imprese. Queste organizzazioni raccoglieranno informazioni su potenziali settori in cui è possibile sviluppare stage nella propria regione. Le organizzazioni di supporto alle imprese useranno queste informazioni per informare, ispirare e formare le PMI (attraverso orientamento, formazione, tutoraggio) in modo che possano eventualmente assumere stagisti.

Uno dei modi migliori per incontrare persone affini è creare la propria rete. Essendo l'iniziatore del gruppo, diventerai automaticamente il partner principale. Le persone vorranno incontrarti perché sei il creatore e vedranno che sei entusiasta di crescere e imparare.

Tieni presente che il networking riguarda l'autenticità e l'autenticità, la creazione di fiducia e relazioni.

Offrendo un piano dettagliato per la creazione di queste reti, VIP@WORK offre uno strumento di successo. Chiarimenti, approfondimenti, buoni esempi e casi studio sono inclusi in tutti gli aspetti delle linee guida.

Basi & Consigli per costruire un partenariato di tirocinio

Le coalizioni sono potenti. Una coalizione è una rete di organizzazioni (e talvolta solo persone normali) che lavorano insieme per raggiungere un obiettivo più grande. Ecco alcuni dei principali vantaggi di una forte coalizione:

- Più persone e gruppi aiutano ad ampliare la promozione di eventi e messaggi.
- Una coalizione diversificata parla a più voci a un pubblico diverso.
- È il luogo perfetto per il brainstorming di idee e lo scambio di ultime notizie.

È potente! Una lettera della coalizione con dozzine o centinaia di diverse organizzazioni firmate mostrerà forza

Consigli utili per costruire una coalizione di successo.

Ecco alcuni passaggi base e cose da tenere a mente all'inizio:

- Stabilisci i principi di base che la tua coalizione sosterrà. Mantienilo semplice e limitalo a 1-3 punti. Ricorda che a volte posizioni meno controverse e più ampie attireranno coalizioni più grandi. Decidi se coinvolgerai altri tipi di organizzazioni in questo processo e in che modo.
- Scrivi una semplice, potente, breve lettera di coalizione e firma la tua organizzazione. Non pubblicarlo ancora.
- Decidere se si desidera accettare singole firme o solo organizzazioni. Le organizzazioni in genere hanno un aspetto migliore, ma potrebbe essere necessario includere individui che sono leader di pensiero o consentire l'accesso a nuove comunità.
- Creare un elenco di tutte le possibili organizzazioni che potrebbero voler accedere. Usa i tuoi contatti professionali e le ricerche su Internet per cercare organizzazioni che lavorano su problemi simili.
- Contattare il decisore appropriato di ciascuna organizzazione. Spiega il problema e chiedi loro di accedere. È tuo dovere dare seguito! Prova a inviare e-mail e conta sulle telefonate per follow-up cruciali.
- Avvicinati sempre in anticipo alle grandi organizzazioni. Le grandi organizzazioni possono avere una burocrazia che rallenta il processo decisionale. Una grande organizzazione può anche richiedere lievi modifiche ai principi guida; dovrai soppesare queste richieste caso per caso.
- Chiedere a tutti i vostri firmatari di contribuire a far circolare un'e-mail ad altri possibili firmatari.
- Annuncia la tua coalizione.
- Dopo aver riunito un gruppo di firmatari di dimensioni decenti, pubblica una "dichiarazione stampa" (consultare la guida multimediale) e/o un post sul blog. Usa i tuoi canali di social media!
- Impostare una mailing list o una lista che serva a tutti i membri della coalizione per scambiare notizie e aggiornamenti.
- Invia e-mail all'elenco regolarmente con collegamenti ad articoli di notizie pertinenti e aggiornamenti sulla campagna. Mantieni il tono colloquiale. Se stai inviando un link a un articolo di notizie, includi un riepilogo con parole tue.
- Pianifica chiamate in conferenza regolari o semi-regolari per discutere di strategia, scambiare informazioni, creare gruppi più piccoli per affrontare esigenze specifiche e fare brainstorming sui prossimi passi.

- Prenditi del tempo extra per trovare un programma per queste attività che funzioni bene per la maggior parte delle persone della coalizione, piuttosto che programmare semplicemente qualcosa di conveniente per te.

Consigli pro

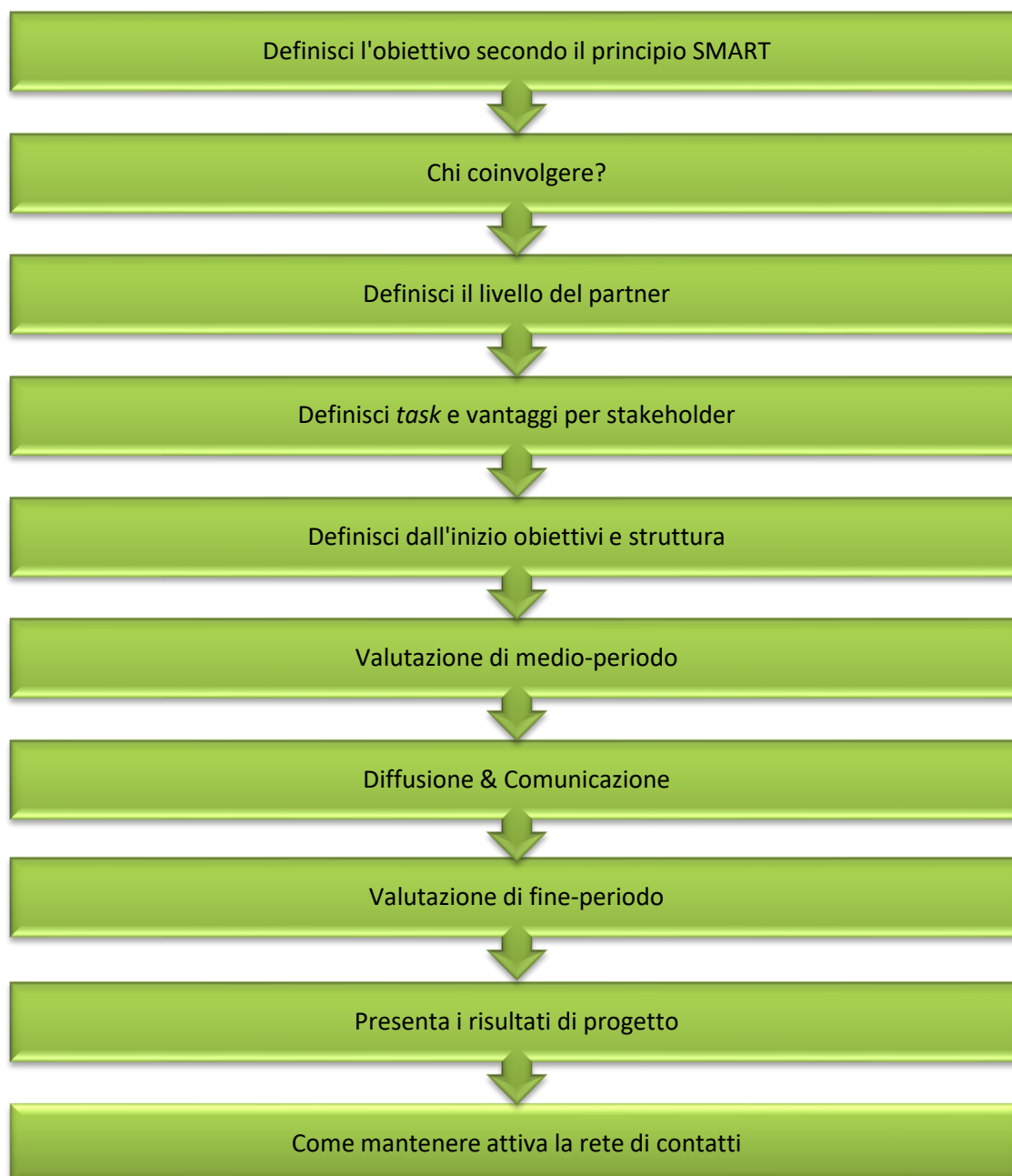
Una volta stabiliti i tuoi obiettivi principali, considera di fare spazio nella coalizione per chiunque condivida i tuoi obiettivi. La diversità politica è spesso una cosa meravigliosa in una coalizione!

Costruisci coalizioni a lungo termine. Idealmente, la tua coalizione prospererà per anni, basandosi sulla fiducia e sulla fiducia nella forza che deriva dal lavorare insieme.

Concentrati su obiettivi a breve termine, riscontri positivi e inclusività. Se la tua coalizione termina il suo lavoro, mantieni intatta la mailing list nel caso in cui riemerge un problema correlato o trova il modo di passare a un problema correlato.

Lavorare per sviluppare una relazione personale con il maggior numero possibile di membri della coalizione. Se i membri precedentemente coinvolti iniziano a saltare le chiamate e a non rispondere, controlla con loro individualmente.

Il blueprint



Costituire il partenariato di tirocinio passo dopo passo

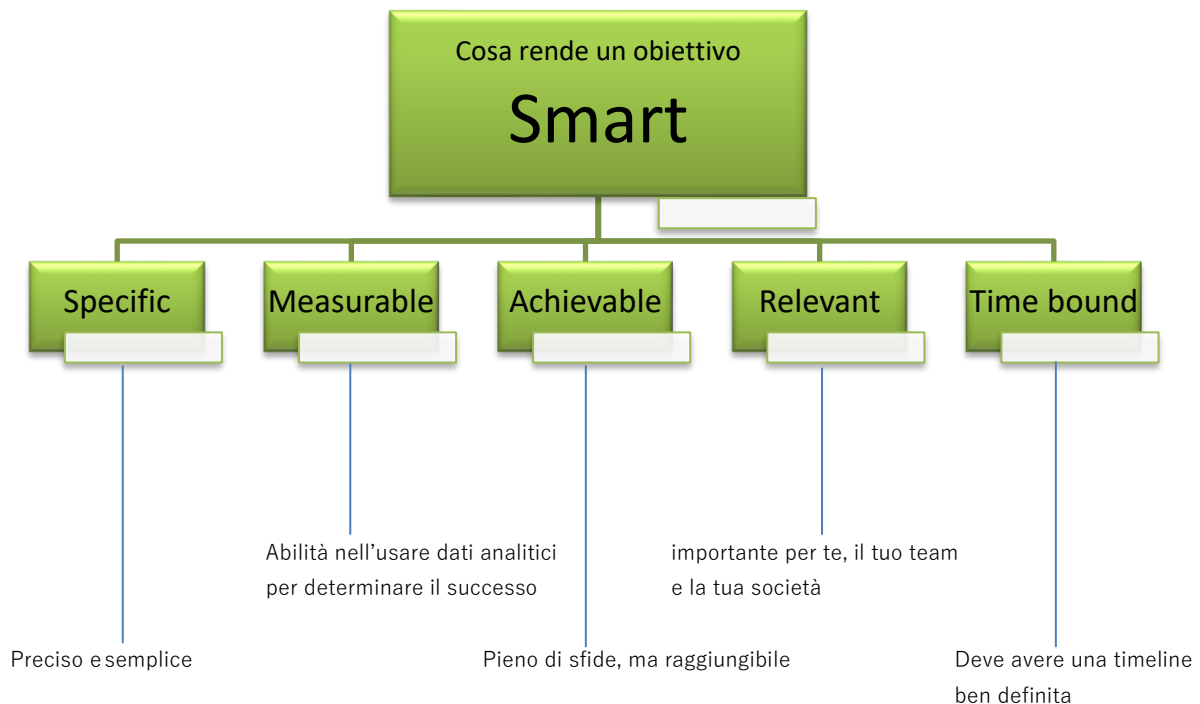
1 Obiettivi

Definizione dell'obiettivo SMART

1. Fissare obiettivi è facile, raggiungerli non lo è

Ecco perché l'impostazione degli obiettivi **SMART** è il primo passo per realizzare il tuo obiettivo.

SMART – **Specific** (Specifico), **Measurable** (Quantificato), **Achievable** (Raggiungibile), **Realistic** (Realistico) **and Timely** (Con una buona durata) -



1. Rendi il tuo obiettivo il più specifico possibile ed esprimilo in termini positivi.

Come quantifichi il successo? Avrai bisogno di un modo per valutare i tuoi progressi e determinare se ti stai muovendo verso il tuo obiettivo. Ad esempio, se volessi migliorare le tue finanze, dovresti avere un modo per tenere traccia delle entrate e delle spese.

Il tuo obiettivo è raggiungibile? Valuta se hai le risorse necessarie per raggiungere il tuo obiettivo. In caso contrario, è necessario determinare se è possibile assemblare tutto il necessario per semplificare il processo. Rimuovi tutti gli ostacoli prima di iniziare!

Gli obiettivi realistici sono obiettivi raggiungibili; obiettivi non realistici sono solo sogni.

Non è necessario essere negativi, ma prenditi il tempo per valutare in modo onesto se sei realistico. Perdere 30 chili in due settimane non è impossibile, ma non è molto probabile e certamente non salutare. Rendi tempestivo il tuo obiettivo indicando una data di scadenza per il tuo obiettivo E le fasi di azione necessarie per raggiungerlo.

2. Allinea i tuoi obiettivi con i tuoi principi

Se il tuo obiettivo non riflette le tue convinzioni e il tuo personaggio, avrai difficoltà a raggiungerlo. E anche se riesci a ottenere quello che vuoi, non sarai del tutto felice. Stabilisci un obiettivo per te significativo e sii chiaro sulle conseguenze del tuo risultato.

3. Condividi i tuoi obiettivi

Condividi i tuoi obiettivi iniziali con 3-5 persone chiave

Non tutti hanno bisogno di questa strategia con ogni obiettivo, ma quasi tutti possono beneficiarne ad un certo punto. Trovare persone di supporto e positive è la chiave perché sicuramente non hai bisogno di nessuno che saboti i tuoi progressi.

4. Unisci tutto

Programma tutto ciò di cui hai bisogno *prima di averne bisogno*

This prep work is vital in eliminating the frustrating and time consuming "running around" which can derail your progress later.

5. Minimizza le potenziali difficoltà

Esistono tre modi principali per impedire l'eccesso di fiducia e la scarsa pianificazione da creare ostacoli lungo la linea:

- *Crea un piano d'azione completo, misurabile che includa tutti i passaggi necessari per raggiungere il tuo obiettivo. Non dimenticare le date di scadenza per ogni passaggio.*
- *Incorporare tutte le tue azioni nel tuo programma. Aggiungili al tuo calendario con un tempo di flessione compreso tra il 10 e il 20 per cento per aiutarti a controllare eventuali ritardi imprevisti.*
- *Valuta regolarmente i tuoi progressi. Potrebbe essere necessario apportare modifiche o adattamenti man mano che il progetto prende forma. Anticipali, in modo da non essere accecato.*

6. Rendilo quantificabile

Azioni coerenti ti spingeranno verso il tuo obiettivo. Anche la scelta di un piccolo compito farà ammassare la tua lista di cose da fare e potrebbe motivarti a fare ancora di più.

7. Stabilisci un sistema di supporto

Chi o cosa può fornirti incoraggiamento, consulenza, feedback salutare o un orecchio disposto? Fai un elenco della tua rete di supporto e contattali quando hai bisogno di una mano!

8. Ricompensati

Non aspettare fino a raggiungere il tuo obiettivo, soprattutto se è a lungo termine. Premiati quando raggiungi determinati traguardi. Qualcosa di semplice come il tempo di pianificazione per te o forse un trattamento speciale che ti sei sentito in colpa per indulgere in può farti motivare a continuare.

(Sanchez, 2007)

Chi coinvolgere?

Di chi hai bisogno per far funzionare questo progetto? Tieni a mente i punti menzionati su come creare una rete di tirocinio IFP. Ma concentrati sempre sulle persone giuste con le stesse intenzioni, che sono preparate non solo a guadagnare ma anche a dare qualcosa alla regione. Non si tratta di incontrare quante più persone possibile nella speranza che qualcosa funzioni. Invece, devi concentrarti sulle persone che conosci saranno in grado di fare la differenza nella tua rete.

Stakeholder

Ricerca di potenziali organizzazioni partner per determinare se i loro problemi e interessi lo sono

compatibile con gli obiettivi del partenariato e identificare le risorse, le competenze e l'influenza che potrebbero apportare al partenariato è un passo importante.

L'identificazione esplicita dei vantaggi e delle possibili sfide di ciascun potenziale partner può aiutare l'utente, i facilitatori o altri organizzatori di partenariato ad anticipare opportunità e problemi delicati.

Nel valutare i potenziali partner delle parti interessate identificati nella Sezione 1.1, ci sono una varietà di fattori e caratteristiche dei partner desiderati da considerare, come: Compatibilità, relazioni esistenti e fiducia.

Vantaggi della collaborazione con il potenziale partner e la partnership nel suo insieme
Risorse che ogni potenziale partner può portare

Livello di interesse a collaborare alla/e questione/i

Livello di preoccupazione per le problematiche e supporto per ciò che la partnership spera di realizzare.

Strumenti 1 - A e 1 - B

Questi strumenti possono aiutarti a pensare in generale a chi sono questi principali stakeholder, nonché a quelli che potrebbero essere una priorità da includere nella tua partnership.

STRUMENTO 1 - A: PROBLEMA(I) BULL'S EYE

Istruzioni:

1. Scrivi il/i problema/i e ciò che spera di realizzare attraverso una collaborazione al centro di un pezzo di carta per lavagna a fogli mobili o di una lavagna; disegna tre anelli attorno ai numeri; etichettare gli anelli rispettivamente Livello 1, Livello 2 e Livello 3. Ogni livello si riferisce a un tipo di stakeholder:

Livello 1: Le parti interessate che sono attivamente coinvolte o direttamente interessate dal / i problema / i, sono altamente influenti e hanno prospettive critiche da considerare.

Livello 2: Stakeholder che potrebbero essere interessati dalla/e questione/i e che sono in grado di influenzare altre parti interessate.

Level 3: Le parti interessate che hanno il potenziale per essere convinte dell'importanza della/e questione/i e potrebbero essere utili sostenitori.

2. Brainstorming e scrivere i nomi degli stakeholder (organizzazioni o persone) che hanno un interesse o una connessione al problema (s) su foglietti adesivi; posiziona le note adesive in uno degli anelli in base alla tua conoscenza di quanto sia vicino o fondamentale ai problemi. Suggerimento: se lo stessi facendo in un gruppo, potresti voler far decidere a tutti chi sono gli attori chiave e posizionare le loro note adesive sul bersaglio. Il gruppo può quindi discutere le possibilità e spostare le note adesive per riflettere il consenso.

(CPWR, sd)



STRUMENTO 1 - B: PUNTO DI VISTA DELLO STAKEHOLDER

Istruzioni: Il seguente elenco di prospettive comuni delle parti interessate nelle partnership di tirocinio può essere utilizzato come lista di controllo o strumento di brainstorming per considerare possibili partner. L'ultima colonna chiede se lo stakeholder sarebbe probabilmente un "partner principale" o una "risorsa aggiuntiva" che potrebbero essere coinvolti su base as e quando richiesto (per ulteriori spiegazioni vedi Strumento 1 - G: Modelli di Partenariato).

Qual è l'interesse di questa persona/organizzazione nei problemi? Quale ruolo o prospettiva potrebbe contribuire questo partner? Quali decisioni influenzano?	Interessi, ruoli e prospettive Nome (i) attuale o potenziali partecipanti	Core Partner (C) o Risorsa aggiuntiva (R)
Governo locale Interesse, Ruolo e/o Prospettiva:		
Camera di commercio Interesse, Ruolo e/o Prospettiva:		
Partner sociali e organizzazioni Interesse, Ruolo e/o Prospettiva:		
Rete di imprese locali Interesse, Ruolo e/o Prospettiva:		
Imprenditori sociali Interesse, Ruolo e/o Prospettiva:		
Centri dell'impiego Interesse, Ruolo e/o Prospettiva:		
Interesse, Ruolo e/o Prospettiva:		

Incontra i tuoi potenziali partner di persona e prenditi del tempo per stabilire un rapporto e creare fiducia mentre lavori sulla valutazione e sulla sensibilizzazione:

- a. Fornisci una panoramica generale dei problemi della partnership.
- b. Spiegare le azioni specifiche necessarie per affrontare i problemi e perché è necessaria una partnership.
- c. Chiedi informazioni sulla loro organizzazione e prospettiva.
- d. Fai domande sulle esigenze della loro organizzazione e discuti su come la partnership potrebbe aiutare a soddisfare tali esigenze.
- e. Chiedi quali risorse la loro organizzazione potrebbe contribuire alla partnership.
- f. Rendere chiaro e specifico il "chiedere" agli invitati di diventare partner.

Le domande nello Strumento 1 - C può essere usato come guida quando inizi a prendere decisioni su quali parti interessate invitare a far parte della tua partnership. Strumento 1 - D è un foglio di lavoro per la registrazione delle risposte alle domande.

STRUMENTO 1 - C: PENSA BENE AI POTENZIALI PARTNER

Istruzioni:

Il seguente elenco di domande può essere utilizzato per considerare i vantaggi e le sfide della collaborazione con potenziali partner per affrontare i problemi e ciò che la partnership spera di realizzare.

Nota: usa solo quelle domande che sono rilevanti per la tua partnership.

1. Quali potenziali partner sono stati identificati? *(vedi Strumenti 1 - A e 1 - B)*
2. Quali potenziali partner potrebbero aiutarci a risolvere meglio il nostro problema? *(vedi Strumenti 1 - A e 1 - B)*
3. Abbiamo identificato partner nuovi e non tradizionali? *(vedi Strumento 1 - A: Il problema Bull's eye)*
4. I potenziali partner comprendono e supportano le priorità della partnership o le hanno priorità simili?
5. I potenziali partner hanno una storia di buoni rapporti reciproci? C'è un condiviso rispetto per l'organizzazione e il lavoro di ciascun partner o potenziale partner? Altrimenti, le differenze possono essere superate?
6. Quali sono i potenziali svantaggi della collaborazione con ciascuna organizzazione?
7. Quali risorse specifiche forniranno ciascun potenziale partner alla partnership? C'è un forza o risorsa che contribuiranno al successo della partnership?
8. Quali risorse sarebbero preziose? Chi ha quelle risorse?
9. La collaborazione potrebbe ridurre i costi o rendere possibile la riallocazione dei fondi?
10. C'è una persona che potrebbe essere un "campione" e lavorerebbe per assicurarsi che la partnership succede? *(Vedi Strumento 1 - E: considera facilitatori e campioni)*

(CDC, 2011)

STRUMENTO 1 - D: VALUTAZIONE DEL PARTNER POTENZIALE

Istruzioni:

Utilizza la seguente tabella per tenere traccia dei vantaggi e delle sfide derivanti dalla collaborazione con diversi potenziali partner in base alla discussione generata dalle domande nello Strumento 1 - C. Utilizza più di una copia di questo grafico se si desidera prendere in considerazione più di tre potenziali partner o adattare il grafico in base alle proprie esigenze.

Quali sono i problemi e cosa speri di realizzare attraverso la partnership?

Partner potenziali	[Partner A]	[Partner B]	[Partner C]
Esperienza precedente <ul style="list-style-type: none"> • Storico di buone relazioni • Rispetto mutuale 			
Benefici potenziali derivanti dal coinvolgimento del partner <ul style="list-style-type: none"> • Supporto alle priorità – comprensione dei problemi e supporto per gli obiettivi • Cultura del lavoro simile • Punti di forza specifici o prospettive di valore • Risorse specifiche • Consenso della Comunità/Industria/Accademico • Esperienza di lavoro in un partenariato • Abilità di ricerca o valutazione 			
Potenziali svantaggi o sfide del coinvolgimento dei partner Potenziale vantaggio per il partner (cosa ne trarranno?)			
Potenziali sfide per il partner (quali preoccupazioni potrebbero avere?)			
Altri appunti			
Passi successivi <ul style="list-style-type: none"> • Il potenziale partner potrebbe essere un buon partner principale o una risorsa? 			

Una volta che hai identificato i partner, lo Strumento 1 - E include domande da considerare per determinare quale dei tuoi partner può ricoprire i due ruoli di leadership. Partenariati con esperienza hanno descritto i ruoli di leadership come fondamentali per il successo. Assicurare di avere forti facilitatori e campioni sarà vitale per il successo della partnership.

I Facilitatori aiutano a costruire relazioni di fiducia tra i partner e aiutare la partnership a funzionare senza intoppi. Conducono il processo di gruppo, assicurandosi che tutte le voci siano ascoltate e che tutti i partner siano coinvolti. Assumono un ruolo guida nella guida dell'agenda e spesso garantiscono che le esigenze amministrative e logistiche del partenariato siano soddisfatte. I facilitatori sono spesso individui che entrano a far parte della partnership già ben rispettati e ritenuti affidabili da altri partner. *Vedi Sezione 2: Comprendere l'arte della facilitazione* per ulteriori informazioni su questo ruolo, comprese le differenze tra un "facilitatore neutrale" e un "leader facilitatore"

I Campioni sono spesso leader rispettati nei loro settori che sono fermamente impegnati nella partnership e nei suoi obiettivi. Usano la loro credibilità e influenza per convincere i loro colleghi a sostenere lo sforzo, creando un consenso anticipato e lo slancio per la partnership.

STRUMENTO 1 - E: CONSIDERA FACILITATORI E CAMPIONI

Questo strumento include domande da considerare per determinare quale dei tuoi partner può ricoprire i due ruoli di leadership che le partnership vissute hanno descritto come fondamentali per il successo: facilitatori e campioni.

Istruzioni:

La seguente tabella può essere utilizzata per elencare le persone che attualmente occupano, o potenzialmente in grado di riempire, i ruoli di facilitatore o campione. Mentre questi ruoli possono essere assunti organicamente durante la vita della partnership, prendersi un momento per considerare questi ruoli può consentire di indirizzare strategicamente gli individui alla partecipazione o alla leadership.

Ruoli e Prospettive	Nome(i) degli attuali (o potenziali) partecipanti
Facilitatori – Chi può portare persone diverse insieme? Chi può comunicare efficacemente con gli altri? Chi può assicurarsi che tutte le voci e le prospettive vengano ascoltate? Chi si fida di essere neutrale e non "schierarsi?"	

<p>Campioni – Chi sono i leader rispettati nei loro campi? Chi può fornire accesso a diverse comunità o popolazioni target? Chi ha l'influenza per convincere le persone del settore a fare la cosa giusta? Chi può aiutare a navigare in acque mosse? Chi lo sa ed è disposto a coinvolgere il governo e il mondo regolamentare?</p>	
--	--

1.3 COINVOLGERE I PARTNER

I partner selezionati porteranno competenze, esperienze e competenze uniche nelle tue partnership di tirocinio, consentendo loro di svolgere ruoli diversi. Sebbene il loro livello di partecipazione possa cambiare e evolversi nel tempo, è utile considerare i diversi ruoli che gli individui e le organizzazioni possono assumere e le loro capacità uniche.

Il ruolo di un individuo o di un'organizzazione e la capacità di soddisfare le aspettative di supporto e il coinvolgimento dovrebbe essere preso in considerazione nella scelta dei partner. I seguenti tre livelli di partecipazione forniscono un modo per definire i ruoli di un partner e chiarire le aspettative:

Networking - il partner è disposto e in grado di utilizzare le proprie connessioni, siti Web, pubblicazioni e social media per raccogliere e condividere informazioni per far progredire il lavoro della partnership.

Cooperare - il partner si impegna a raggiungere gli obiettivi complessivi della partnership e fornisce risorse e attività alla partnership a sostegno degli obiettivi.

Collaborare - il partner è formalmente impegnato a sostenere la partnership e raggiungere i suoi obiettivi. All'inizio della tua partnership, puoi utilizzare questi tre livelli e lo *Strumento 1 - F* per guidare una discussione sul livello di coinvolgimento che i partner ritengono necessario per lo sforzo e su ciò che sono in grado di impegnare. Oppure, se si dispone di una partnership consolidata, è possibile utilizzare questa discussione per perfezionare e comunicare la propria visione della partnership a nuovi partner.

STRUMENTO 1 - F: TRE LIVELLI DI PARTECIPAZIONE

Istruzioni:

1. Distribuire una copia della tabella ai partner. Utilizzando i problemi che hanno riunito i partner, chiedi loro di identificare il livello di supporto che sono disposti e in grado di impegnare nella partnership.
2. Ripetere questo esercizio se è presente più di un problema.
3. Tieni traccia della discussione e sintetizza i risultati in un rapporto da condividere con tutti i partner.

Problema(i) _____

	Networking	Cooperare	Collaborare
Livello di Supporto richiesto:	Partner individuale	Tutti i partner	Organizzazione partner
Scopo:	Scambiare informazioni e tenere periodicamente attività congiunte	Promuovere un obiettivo comune	Condividi risorse & Raggiungi obiettivi e risultati comuni
Coordinazione:	A breve termine o episodico, anche se che si verificano regolarmente intervalli	Da medio a lungo termine piani con attività che si verificano regolarmente	Piani a medio-lungo termine Con accordi finanziari e gestione condivisa
Istituzionalizzazione del Partenariato:	Informale	La <i>mission</i> di ogni organizzazione partner supporta l'attività e documentazione dell'associazione	Formal written partnership agreements for the duration of the partnership
Responsabilità dei Membri del Partenariato:	Sono coinvolti solo alcuni partner	Tutti i partner sono coinvolti	Tutti i partner sono coinvolti

(PPCWG, sd)

1.4 MODELLI DI PARTENARIATO

È anche importante selezionare una struttura di partnership che consentirà alla partnership di raggiungere i suoi obiettivi. Esistono molti modelli di partnership diversi. I seguenti sono esempi di due diversi modelli che hanno funzionato con successo nel settore delle costruzioni. Mentre questi modelli mostrano molti gruppi o membri in una partnership, una partnership può coinvolgere solo due partner diversi.

Il primo, *Partenariato Lavoro-Gestione*, è un modello stabilito per raggiungere l'obiettivo generale delle partnership di tirocinio. I partner principali di questo modello includono le organizzazioni che hanno lo stesso livello di preoccupazione e interesse per tutte le questioni relative al tirocinio che affliggono il settore. Quando questo gruppo centrale identifica un problema, porta altri partner con specifiche competenze, influenza o interesse per il problema che saranno in grado di aiutare la partnership a raggiungere il risultato previsto.

Il secondo, *Modello di Partenariato*, Tutti i partner sono partner chiave, risolvono un problema e un risultato predefiniti. Sebbene tale partnership possa ampliare il suo campo di applicazione in una data futura, il suo focus iniziale è limitato. Coloro che dispongono delle competenze e dell'influenza necessarie per raggiungere i risultati previsti vengono coinvolti come partner sin dall'inizio. Tutti i partner sono fondamentali perché senza uno o più partner il risultato previsto non potrebbe essere raggiunto.

STRUMENTO 1 - G fornisce una breve introduzione a questi due modelli di partnership e domande per aiutarti a identificare un modello per la tua partnership. Hai sempre bisogno delle tre organizzazioni [scuola di istruzione veterinaria, PMI, BSO e supervisore dell'autorizzazione formale] perché se non lo fai, non accadrà nulla. Se una di queste organizzazioni dice di no a qualcosa, non accadrà.

STRUMENTO 1 - G: MODELLI DI PARTENARIATO

Istruzioni:

1. Distribuisci copie di ciascun modello o disegna ogni modello su una lavagna a fogli mobili o una lavagna.
2. Utilizzare le seguenti domande per guidare una discussione su quale modello (o una variante del due) funzionerà al meglio per i tuoi sforzi. Quale modello riflette meglio la struttura che avevi in mente quando hai scelto i partner?
 - Quali modifiche faresti al modello per adattarlo meglio?
 - Quali sarebbero i vantaggi di questo tipo di modello per il tuo gruppo?
 - Quali gli svantaggi?

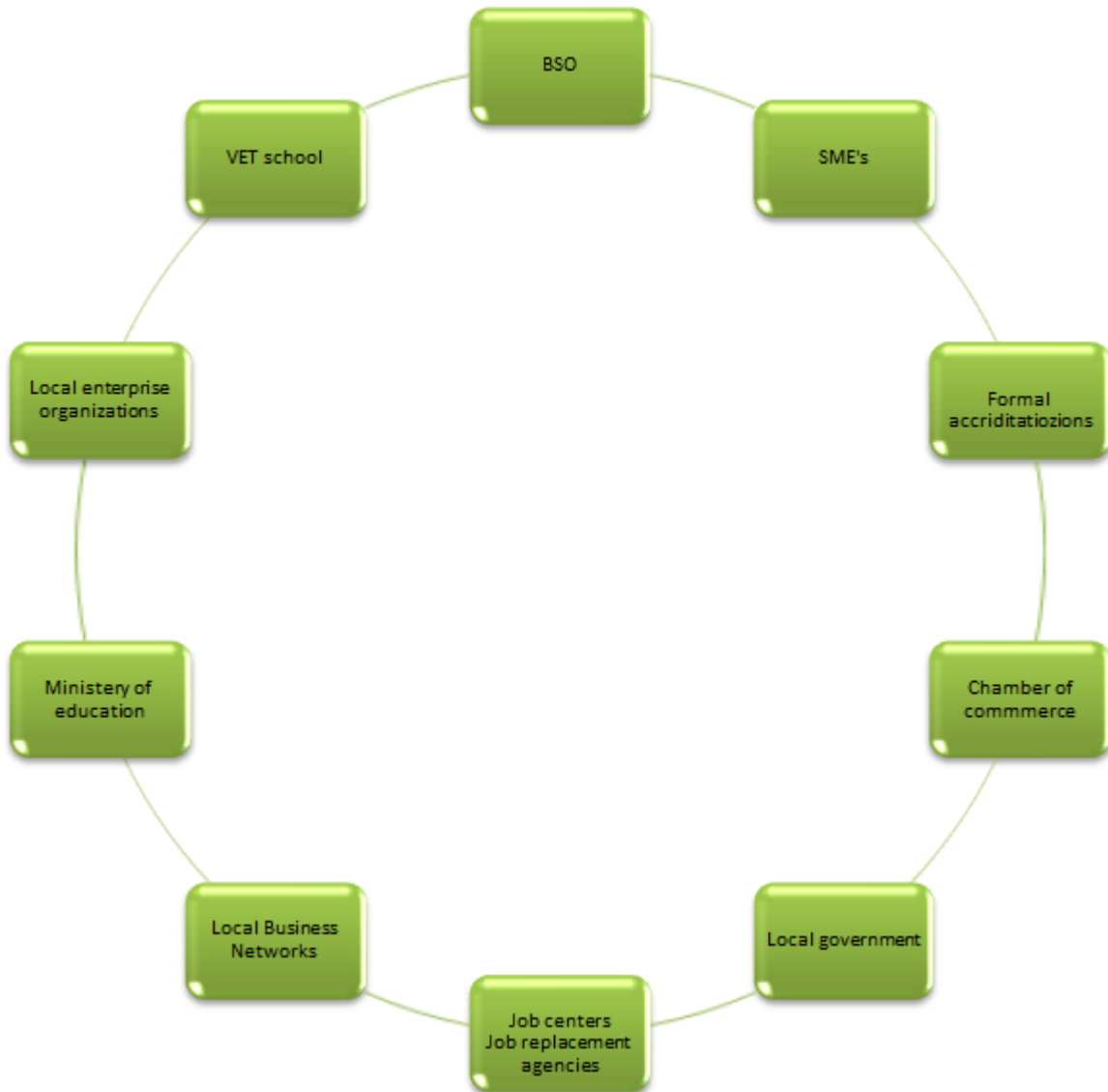
Modello 1. Lavoro - Management Partnership Core

Una partnership può essere costituita da un gruppo centrale di partner del lavoro e della direzione che invitano altre parti interessate, come produttori o ricercatori, a partecipare, se necessario, a seconda delle problematiche relative alla sicurezza e alla salute.



Modello 2. Tutti i partner sono partner chiave

Tutti i partner sono identificati come partner chiave e partecipano attivamente in tutti gli aspetti del partenariato.



5 Come creare una proprietà condivisa

La proprietà condivisa è un concetto ampio che riguarda principalmente l'assunzione di responsabilità, il mantenimento degli impegni e il contributo reale all'organizzazione.

Le domande chiave all'interno della proprietà sono:

- Tutti si assumono la responsabilità?
- Esiste una buona cooperazione?
- I partner chiave e le parti interessate sono orientati alla soluzione?
- I partner chiave e le parti interessate sono incoraggiati nei loro compiti?

È possibile organizzare regolarmente con altri partner chiave una riunione della tavola rotonda per tenersi reciprocamente informati sui movimenti o sulle attività in corso.

I punti di cui sopra sono particolarmente importanti per i partner chiave che non sono coinvolti nella gestione di progetti per tenersi in contatto con loro.

Dedicat e Risorse Umane

- Un pieno impegno nei confronti della coalizione è dimostrato da un contributo di tempo, risorse e potere. Il modus operandi della coalizione dovrebbe includere un impegno chiaro e dedicato da parte dei partner a riunire o garantire congiuntamente le risorse necessarie per raggiungere gli obiettivi dell'alleanza.
- Le risorse sono scarse, ma sfruttandole la collaborazione aumenta le probabilità di successo e consente ai membri della coalizione di condividere equamente risultati e ricompense. Combinando potenza, competenza, materiali e tempo, la collaborazione consente anche ai membri del gruppo. L'investimento unisce ed estende i punti di forza, riduce al minimo le debolezze e i rendimenti, nuove idee e più risultati, tutti benefici per lo sviluppo di ciascuna organizzazione.

Fonte: ww.nln.org [2017] coalition building

Comunicazione forte e sensibilizzazione tempestiva

Una coalizione di successo dipende da canali di comunicazione ben definiti che operano tra tutti i membri. Lo scambio continuo di informazioni e la costruzione di connessioni forniranno le basi per la comunicazione, la fiducia e la condivisione che sono parte integrante di partnership vibranti.

I collaboratori dovrebbero sentirsi nel giro. Dovrebbero essere consapevoli di ciò che sta accadendo e sapere che sono ricercati membri del gruppo i cui contributi alla comunicazione di gruppo sono necessari per mantenere la coalizione aggiornata con il processo di politica pubblica in continua evoluzione.

Inoltre, dovrebbero essere previsti canali di comunicazione ben definiti affinché una coalizione possa raggiungere i suoi obiettivi con successo. I tratti necessari per operazioni di coalizione efficaci includono:

Costruire la difesa di base

Interagire con i media

Fornire commenti raffinati da portavoce

Fornire comunicazioni digitali e basate su Internet

Stabilire e mantenere la credibilità parlando in modo veritiero, aperto e coerente

Azione supplementare

Il follow-up è spesso discusso nel lavoro sulle relazioni con il governo. È essenziale per stabilire

credibilità. Ma anche il follow-up è importante all'interno della coalizione. Una partnership di successo è alla costante ricerca di modi per migliorare i propri processi di gruppo. I membri della coalizione dovrebbero valutare il gruppo in base a inclusione, leadership, processo decisionale e distribuzione del carico di lavoro. La valutazione del processo del gruppo dovrebbe essere integrata nel suo modus operandi. Il successo non riguarda solo il progetto; riguarda anche il successo della coalizione.

(NLN, 2017)

6 Come mantenere vivo e attivo il network

Per mantenere attiva la rete, è necessario tenere presente quanto segue:

- Trovare strozzature sul mercato del lavoro regionale -
- Trovare persone affini che vogliono investire nel contatto tra (persone) in istituzioni, scuole e aziende -
- Creare e connettersi a gruppi che vogliono stimolare la connessione tra istituti scolastici e aziende -
- Creare incontri tra dipendenti di aziende e giovani -
- Creare un ambiente fisico in cui sia visibile la collaborazione tra scuole e comunità imprenditoriale -
- Assicurare inoltre che la propria organizzazione sia attivamente connessa a reti preziose in cui questi temi possono svolgere un ruolo.

Tutto ciò con l'obiettivo di una più ampia cooperazione tra scuole, aziende e autorità locali per realizzare stage per le PMI da parte di organizzazioni di sostegno alle imprese. Per acquisire questa posizione, è necessario “organizzare la spontaneità” da un lato e rispondere agli sviluppi formali che aiutano a realizzare questa connessione dall'altro.

Organizzare riunioni a tema

Se non ci sono progetti attivi o allestimenti di tirocini nella foto, puoi organizzare uno o più incontri tematici per ispirare i partner chiave sull'argomento correlato ai tirocini. Puoi pensare a tutoraggio, opportunità di lavoro, istruzione, creazione di proprietà per gli studenti, tutoraggio inverso, ecc.

Informale e possibilità alternative

- Organizzare un incontro tra dipendenti e studenti
- Organizzare un “evento tutor”. Puoi scegliere di entrare in contatto solo con i mentori, puoi collegare i mentori con gli allievi che ritieni possano funzionare bene insieme.
- È possibile iniziare con l'organizzazione di un semplice tavolo di discussione solo per consentire di informare gli altri dei movimenti attivi nella regione.

Tenersi in contatto

Se uno dei tuoi contatti ti ha insegnato una lezione preziosa, ha contribuito in modo sostanziale o ti ha aiutato a risolvere un problema difficile, mostra il tuo apprezzamento inviando loro una nota.

Organizza piccoli incontri per una manciata di partner chiave che si conoscono tutti. In questo modo la tua rete può riunirsi per un pranzo o una gita all'happy hour.

Socializzare

Un ottimo modo per costruire e alimentare la tua rete e aiutare le persone a costruire la propria è quello di ospitare un evento. Questo può essere un evento casuale a casa tua o un evento ricorrente in un luogo di incontro scelto. Ciò fornirà un modo informale per riunirsi e connettere tra loro i membri della rete.

Fonti:

- CDC. (2011). *Engaging, Building Partnership Development Toolkit, Introduction*. Retrieved 11 2018, from www.cdc.gov: http://www.cdc.gov/cancer/nbccedp/pdf/toolkit/NBCCEDP_Toolkit.pdf; and the Labour Occupational Health *Characteristics of Effective Partners in Community - Based Participatory Research* – (n.d.). Retrieved from <http://depts.washington.edu/ccph/cbpr/u2/u21.php>
- CPWR. (n.d.). *IDENTIFY STAKEHOLDERS AND POTENTIAL PARTNERS*. Retrieved 11 2018, from CPWR.
- Engaging, B. P. (n.d.). *CDC*. Retrieved from 2011.
- MBO start. (n.d.). *BOL BBL*. Retrieved 11 2018, from MBO start: <https://www.mbostart.nl/bol-bbl/>
- Ministero dell'Istruzione. (2017). *Alternanza Scuola Lavoro*. Retrieved from Informazioni Utili: <http://www.alternanza.miur.gov.it/normativa.html>
- National Institute of Environmental Health Sciences. . (n.d.).
- NLN. (2017). *coalition building*. Retrieved 11 2018, from www.nln.org
- Onicep. (2013). *Initial vocational education and training in Europe*. Retrieved from Ma Voie Pro Europe: <http://mavoieproeurope.onisep.fr/en/initial-vocational-education-and-training-in-europe/ireland/>
- PPCWG. (n.d.). *Types and Levels of Partnership*. Retrieved from <http://www.ppcwg.org/strategicpartnerships>
- Sanchez, M. (2007). *Project Smart*. Retrieved 11 2018, from <https://www.projectsart.co.uk/8-strategies-for-achieving-smart-goals.php>
- SBB. (n.d.). *S-BB Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven*. Retrieved 11 2018, from S-BB: <https://www.s-bb.nl/en>
- Sciences, N. I. (n.d.).

