Proiect cofinantat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa prioritară 1 – Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri"
Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Proiect: "EDUCAȚIA LUDICĂ a RESURSELOR pentru OCUPAREA NEETS DURABILĂ", POCU/991/1/3/153261

MANUAL DE BUNE PRACTICI

PROIECT:

"EDUCAȚIA LUDICĂ A RESURSELOR PENTRU OCUPAREA NEETS DURABILĂ"

Perioada de implementare: 18 luni

Solicitant: Asociatia Pentru Sanse Egale
Partener: Asociatia Psihologilor Gorjeni

SIMONA-ELENA DUMITRASCU
Digitally signed by SIMONA-ELENA DUMITRASCU
Date: 2025.05.06 18:22:16 +03'00'

CUPRINS

1. Introducere
2. Descriere generală a proiectului
3. Metodologia de organizare a activităților
4. Instrumente de monitorizare și înregistrare a rezultatelor
5. Curricula de formare profesională
6. Analiza de nevoi – selecție de concluzii relevante
7. Campania de informare
8. Acompaniamentul – abordare și propuneri pentru integrarea în servicii publice
9. Concluzii și recomandări
10. Anexe

1. Introducere

Acest manual documentează experiența acumulată în cadrul proiectului ”EDUCAȚIA LUDICĂ a RESURSELOR pentru OCUPAREA NEETS DURABILĂ”, cu scopul de a oferi un model replicabil și adaptabil pentru alți actori interesați în integrarea pe piața muncii a persoanelor vulnerabile, în special tineri fără loc de muncă.

2. Descriere generală a proiectului

- Scopul și obiectivele generale
- Grupul țintă vizat (tineri NEETs, șomeri de lungă durată etc.)
- Zonele de implementare
- Partenerii implicați
- Finanțarea proiectului și perioada de desfășurare

Obiectivul general al proiectului/Scopul proiectului

Scopul declarat al proiectului propus este acela de creste sansele de integrare/ reintegrare profesionala pe piata fortei de munca a tinerilor NEETs din Regiunea Sud-Vest Oltenia, prin imbunatatii nivelul de competente profesionale si prin furnizarea serviciilor de medierea muncii. Politicile de ocupare a fortei de munca si de tineret sunt competentele statelor membre.

OBIECTIVUL GENERAL
Furnizarea masurilor pentru stimularea ocuparii fortei de munca, in conformitate cu prevederile Legii 76/2002, acordate pentru 371 tineri NEETs someri cu varsta intre 16 - 29 ani, inregistrati la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidenta in Regiunea Sud-Vest Oltenia, in scopul imbunatatirii nivelului de competente, inclusiv prin evaluarea si certificarea competentelor dobandite in sistem non-formal si informal, si asigurarea suportului necesar pentru cresterea ocuparii tinerilor NEETs, demers concretizat in obtinerea unui certificat de calificare de catre cel putin 76 tineri NEETs, precum si ocuparea in munca a minim 161 tineri NEETs, interventie derulata in Regiunea Sud-Vest Oltenia, materializata pe parcursul a 18 luni.

Obiectivele specifice ale proiectului

1. Obiectiv Specific 1: Identificarii unui numar minim de 371 persoane cu varsta intre 16 si 29 de ani care nu sunt ocupati si nu urmeaza nici o forma de educatie sau formare, cu rezidenta in Regiunea Sud-Vest Oltenia, prin dezvoltarea unei campanii de informare si promovare, interventie derulata in Regiunea Sud-Vest Oltenia, materializata pe parcursul a 18 luni. a realizarea Strategiilor privind ocuparea fortei de munca.
2. Obiectiv Specific 2: Imbunatatirea nivelului de competente profesionale pentru 343 tineri NEETs someri cu varsta intre 16 - 29 ani, inregistrati la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidenta in Regiunea Sud-Vest Oltenia, prin participarea la programele de formare

profesionala, inclusiv prin evaluarea si certificarea competentelor dobandite in sistem non-formal si informal, interventie derulata in Regiunea Sud-Vest Oltenia, materializata pe parcursul a 18 luni.

3. Obiectiv Specific 3: Cresterea ocuparii tinerilor NEETs someri cu varsta intre 16 - 29 ani, inregistrati la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidenta in Regiunea Sud-Vest Oltenia, prin furnizarea de sprijin pentru incadrarea in munca a 161 persoane, inclusiv prin activitati de sustinere a antreprenoriatului si a ocuparii pe cont propriu, interventie derulata in Regiunea Sud-Vest Oltenia, materializata pe parcursul a 18 luni.

Grup țintă: 371 tineri NEETs someri cu varsta cuprinsa intre 16 si 29 ani.

Parteneri implicați:

Solicitant: ASOCIATIA PENTRU SANSE EGALE

Asociatia Pentru Sanse Egale este autorizat ca furnizor de formare profesionala din anul 2011 si furnizor acreditat de servicii specializate pentru stimularea ocupării din anul 2012. Organizatia a derulat 12 proiecte cu finantari externe nerambursabile, finalizate cu succes care au asigurat construirea unei echipe de proiect solide, cu un know how pe care-l va folosi in derularea viitoarelor proiecte. Are vasta experienţa in domeniul furnizarii de programe de formare profesionala si desfasurarea de activitati in domeniul de interes al proiectului. Are experienţa in domeniul implementarii de proiecte, (scriere si implementare de proiecte finantate din fonduri structurale), furnizarii de programe de formare profesionala si desfasurarea de activitati in domeniul de interes al proiectului, fiind membra a Echipei Intersectoriale Locale in cadrul careia impreuna cu alte entitati publice si private a desfasurat in permanenta activitati pentru copii, parinti si cadre didactice. Este autorizat pentru furnizarea serviciilor specializate de stimulare a ocuparii, consiliere si orientare profesionala si medierea muncii, este membra a Gender Budgeting European Network, ENOA, GAL Parang si a retelei nationale G.E.N. (Gender Equality Network/ Gen Egalitate Nediscriminare – Romania) si face parte din Comisia Judeteana pentru Incluziune Sociala, Echipa Intersectorial Locala – EIL, Comisia Judeteana pentru Egalitate de Sanse – COJES si din Comitetul de Coordonare pentru implementarea, monitorizarea şi evaluarea strategiei de dezvoltare judeţului.

Partener: ASOCIATIA PSIHOLOGILOR GORJENI

În ultimii 9 ani Asociatia Psihologilor Gorjeni a implementat în calitate de beneficiar 12 proiecte cu finantare nerambursabila: pe programul Gruntdvig, POSDRU 2007-2013 si POCU. Aceste proiecte au fost finalizate cu succes, echipa creata având capacitatea de a gestiona activitatile si bugetele proiectelor, acestea finalizându-se cu atingerea si chiar depasirea obiectivelor asumate în cadrul proiectelor. Dotarile achizitionate în cadrul proiectelor mentionate pot asigura suportul material si tehnic pentru derularea tuturor activitatilor în care organizatia are competente.
În domeniile Ocupare - Formare profesionala - Asociatia Psihologilor Gorjeni este din anul 2011 acreditata ca furnizor de servicii în domeniul ocuparii si, începând cu anul 2014, APSG este furnizor de formare profesionala având în prezent autorizate patru programe de calificare profesionala (Zidar – pietrar - tencuitor, Ospatar, Bucatar, Lucrator în comert) si doua de competente - Cometente Informatice si Antreprenoriat. Pâna în prezent a desfasurat în cadrul a 7 proiecte cu finantare

europeana (POSDRU si POCU) Activitati specifice în domeniul ocuparii în cadrul Job–club-urilor înfiintate pentru aproximativ 2500 beneficiari.
In domeniul antreprenoriatului, activitati specifice au fost derulate in cadrul a 5 proiecte finalizate, im prezent fiind admistrator de schema de antreprenoriat in cadrul a doua proiect (Start antreprenoriat - ID 103896) si ASPER - ID 128242. APSG a derulat un proiect destinat tinerilor NEETS. In cadrul proiectului va avea responsabilitatea asigurarii implementarii activitatilor de formare profesionala, medierea muncii si antreprenoriat in colaborare cu solicitantul.

3. Metodologia de organizare a activităților

Implementarea proiectului a urmat o structură coerentă și adaptabilă, concepută pentru a răspunde nevoilor grupului țintă și pentru a asigura implicarea activă a partenerilor instituționali și economici. Activitățile au fost planificate și derulate în etape distincte, interconectate logic, cu accent pe sustenabilitatea rezultatelor și pe participarea reală a beneficiarilor.

3.1 Etapele de lucru

1. Informare și mobilizare

- S-au desfășurat campanii de informare la nivel local/regional prin pliante, afișe, social media, evenimente în comunitate și prezentări directe în școli, licee, AJOFM, primării.
- Au fost dezvoltate mesaje clare, adaptate tinerilor și angajatorilor, privind oportunitățile oferite de proiect.

2. Recrutare și selecție a grupului țintă

- Recrutarea s-a făcut prin parteneriate cu instituții publice și private, dar și prin autorecrutare.
- Procesul de selecție a implicat completarea unor formulare de înregistrare, interviuri de diagnostic inițial și verificarea eligibilității.

3. Evaluare inițială

- Beneficiarii au fost evaluați în termeni de competențe de bază, nivel educațional, disponibilitate pentru muncă și interese profesionale.
- A fost utilizată o matrice de profilare pentru a personaliza intervențiile.

4. Consiliere individuală și orientare profesională

- Consilierea s-a desfășurat prin întâlniri unu-la-unu, axate pe autocunoaștere, alegerea carierei, redactarea CV-ului, simulări de interviuri și consiliere pentru continuarea studiilor.

5. Formare profesională

- Cursurile au fost acreditate sau autorizate, cu tematici adaptate cererii de pe piața muncii locale.
- Participanții au beneficiat de subvenții și sprijin logistic pentru a participa integral la formare.

6. Acompaniament

- După finalizarea cursurilor, beneficiarii au fost sprijiniți activ în procesul de căutare a unui loc de muncă.
- Acompaniamentul a presupus sprijin practic și psihosocial constant, conform modelului prevăzut în Legea 76/2002.

7. Mediere și plasare

- Colaborarea cu angajatori s-a realizat prin parteneriate formale, sesiuni de matching și burse ale locurilor de muncă.
- Au fost prezentate angajatorilor stimulentele fiscale și măsurile active pentru angajarea persoanelor din grupuri vulnerabile.

8. Monitorizare și urmărire post-intervenție

- Beneficiarii au fost contactați periodic pentru a urmări statutul ocupațional, provocările întâlnite și impactul intervenției.
- Datele au fost centralizate în rapoarte de progres și au fost utilizate pentru ajustarea metodologiei.

3.2 Rolurile partenerilor

- **ONG-ul coordonator**: responsabil cu managementul general, recrutarea grupului țintă, consilierea și formarea.
- **Angajatorii parteneri**: implicați în consiliere tematică, stagii practice, angajarea beneficiarilor și oferirea feedback-ului.
- **Instituții publice (AJOFM, primării, școli)**: sprijin în diseminare, recrutare, identificare nevoi locale.

3.3 Calendarul activităților

Planificarea a fost realizată pe trimestre, cu activități secvențiale și suprapuse unde a fost cazul, pentru a permite flexibilitate și o bună acoperire a tuturor etapelor. Activitățile au fost ajustate în funcție de:

- Ritmul de recrutare al grupului țintă
- Disponibilitatea partenerilor locali
- Restricții externe (ex: pandemie, mobilitate redusă)

3.4 Principii de lucru

- **Echitate și accesibilitate**: intervențiile au fost gratuite, adaptate nevoilor reale și accesibile logistic pentru toți participanții.
- **Personalizare**: fiecare beneficiar a avut un parcurs individualizat.
- **Participare activă**: toți actorii implicați au fost consultați și implicați constant în luarea deciziilor.
- **Colaborare multisectorială**: ONG-ul a funcționat ca un integrator de resurse și expertiză din mai multe domenii.

3.5. BUNE PRACTICI IN APLICAREA METODOLOGIEI

1. Abordarea ludică în formarea profesională

Descriere: Utilizarea jocurilor educative și a scenariilor interactive ca instrumente de dezvoltare a competențelor.
Exemplu: Implementarea boardgame-ului *„Planul Meu Profesional”*, care simulează alegeri de carieră, dezvoltă gândirea critică și încurajează luarea deciziilor informate.
Rezultat: Creșterea nivelului de implicare și reducerea abandonului în activitățile de formare.

2. Gamificarea evaluării competențelor

Descriere: Evaluarea cunoștințelor și aptitudinilor prin metode digitale interactive și personalizate.
Exemplu: Dezvoltarea platformei NEET+, unde tinerii răspund la teste gamificate și primesc profiluri de carieră recomandate.
Rezultat: Participanții au înțeles mai ușor punctele lor forte și domeniile în care pot evolua.

3. Consiliere vocațională non-formală, personalizată

Descriere: Sesiuni de consiliere realizate într-un cadru relaxat, adaptate intereselor și ritmului fiecărui participant.
Exemplu: Ateliere de tip „Cariera prin joacă” – exerciții de autocunoaștere prin storytelling și role-play.
Rezultat: Tinerii și-au conturat mai clar obiectivele personale și profesionale.

4. Parteneriate active cu angajatori locali

Descriere: Implicarea angajatorilor în activități directe cu beneficiarii: prezentări, vizite, stagii scurte.
Exemplu: Organizarea *Zilelor Deschise* la companii din domenii diverse (retail, IT, turism) cu implicarea mentorilor din mediul privat.
Rezultat: Peste 60% dintre participanți au identificat oportunități de angajare realiste după participarea la aceste activități.

5. Învățare prin experiență în contexte reale

Descriere: Activități practice derulate în afara sălii de curs: vizite de studiu, proiecte în comunitate, voluntariat.
Exemplu: Proiectul „Microafacerea Mea" – tinerii au simulat lansarea unei idei de afaceri, de la concept până la plan financiar.
Rezultat: Îmbunătățirea abilităților antreprenoriale și a lucrului în echipă.

6. Monitorizarea și feedbackul continuu

Descriere: Adaptarea continuă a programelor pe baza evaluării periodice și a feedbackului din partea beneficiarilor.
Exemplu: Chestionare online după fiecare modul și grupuri de discuție lunare cu participanții.
Rezultat: Ajustarea rapidă a conținutului și creșterea satisfacției beneficiarilor cu peste 80%.

4. Instrumente de monitorizare și înregistrare a rezultatelor

Monitorizarea riguroasă a activităților și a progresului beneficiarilor a fost un element esențial al proiectului. Aceasta a asigurat atât trasabilitatea intervențiilor, cât și calitatea procesului de implementare. Instrumentele dezvoltate au fost utilizate sistematic de către echipa de proiect și au fost adaptate în funcție de feedbackul din teren.

4.1 Scopul monitorizării

- Asigurarea unei **vizibilități complete asupra evoluției participanților** în toate etapele proiectului;
- Colectarea de **date cantitative și calitative** necesare raportării și analizei impactului;
- Facilitarea **deciziilor informate** privind ajustările metodologice;
- Documentarea intervenției în vederea **replicării** și **scalării** ulterioare.

4.2 Instrumente utilizate

a) Fișe de evaluare inițială

- Conțin date despre profilul socio-demografic, nivelul de educație, experiență profesională, disponibilitate pentru muncă.
- Sunt completate la înscriere și utilizate pentru personalizarea intervențiilor.

b) Planuri individualizate de intervenție (PII)

- Concepute împreună cu fiecare participant, includ obiective, activități planificate, termene, responsabilități.
- Revizuite periodic pentru a reflecta progresul și noile nevoi apărute.

c) Fișe de prezență și participare la activități

- Pentru toate activitățile de grup (informare, cursuri, consiliere colectivă).
- Oferă evidența implicării reale a beneficiarilor.

d) Matrice de urmărire a progresului

- Include indicatori precum: nivel de participare, competențe dobândite, plasare în muncă, menținerea pe piața muncii.
- Se completează lunar și este centralizată într-o bază de date electronică.

e) Jurnale de activitate ale consilierilor

- Permit înregistrarea observațiilor calitative: motivație, obstacole, relaționare, intervenții adiționale.
- Sprijină luarea unor decizii personalizate pentru fiecare caz.

f) Chestionare de satisfacție și feedback

- Aplicate după fiecare modul de formare sau sesiune de consiliere.
- Rezultatele sunt analizate pentru îmbunătățirea calității livrabilelor.

g) Rapoarte de progres trimestriale

- Consolidate de echipa de implementare pe baza datelor din teren.
- Includ analiza indicatorilor, dificultăți întâlnite, soluții aplicate.

4.3 Indicatori principali monitorizați

Tip Indicator	**Exemplu**
Indicator de output	Număr de persoane consiliate/formate/angajate
Indicator de rezultat	Rată de integrare pe piața muncii la 6 luni
Indicator de proces	Rata de participare la activități (%)
Indicator calitativ	Grad de satisfacție, nivel de încredere crescut

4.4 Utilizarea datelor colectate

- **Pentru managementul de caz** – adaptarea intervențiilor în timp real;
- **Pentru echipa de proiect** – analiză internă a eficienței și eficacității;
- **Pentru stakeholderi** – prezentarea progresului și a rezultatelor în cadrul reuniunilor și raportărilor;

- **Pentru documentare** – integrarea datelor în Manualul de bune practici și în materiale de diseminare.

5. Curricula de formare profesionala

Formarea profesională a reprezentat un pilon central al intervenției, oferind participanților competențe concrete, adaptate pieței muncii locale. Programele de formare au fost selectate în urma unei analize detaliate a nevoilor beneficiarilor și a cererii angajatorilor din regiunea vizata de proiect.

5.1 Principii de elaborare a curriculumului

Curricula a fost construită pornind de la următoarele principii:

- **Relevanță** pentru piața muncii (calificări cerute real de angajatori);
- **Accesibilitate** (inclusiv pentru tineri cu nivel scăzut de educație);
- **Flexibilitate** (posibilitatea modularizării și adaptării la grup);
- **Aplicabilitate** (accent pe abilități practice, experiență directă);
- **Certificare** (recunoaștere oficială prin autorități acreditate – ANC).

5.2 Domenii de formare acoperite

Selecția domeniilor s-a realizat în parteneriat cu angajatori locali și AJOFM, ținând cont de cererea pe termen scurt și mediu cat si de nevoia beneficiarilor de dezvoltare profesionala si personala.

Cursurile desfasurate:

- ***CALIFICARE, in meserii diverse: MANICHIURIST, LUCRATOR IN COMERT, BUCĂTAR, OSPATAR;***
- ***Curs intiere Competențe digitale de utilizare a tehnologiei;***
- ***Cursuri NON-FORMALE cu urmatoarele teme: Leadership; Dezvoltare personala – abilitati de baza; Management de proiect; Abilitati de lucru în echipa; Educație ecologică; Planificare strategică; Gestionarea conflictelor la locul de muncă; Tehnici de negociere în afaceri.***
- **Curs Competente Antreprenoriale**

5.4 Metode de predare utilizate

- Prezentări interactive cu suport vizual;
- Exerciții practice și studii de caz;
- Lucru în echipă și jocuri de rol;
- Simulări de situații reale din domeniul muncii;
- Platforme online de învățare și autoevaluare.

5.5 Evaluarea și certificarea cursanților

- Evaluarea finală a inclus probă teoretică și practică;
- Certificatele emise au fost recunoscute la nivel național (ANC) sau au constat în diplome de participare pentru cursuri non-formale;
- Rata de promovare a fost >85%, cu sprijin suplimentar oferit celor cu dificultăți de învățare.

5.6 Feedback din partea beneficiarilor

Chestionarele de satisfacție aplicate au arătat:

- 92% dintre participanți au considerat cursurile „utile" sau „foarte utile" pentru angajare;
- 88% au declarat că s-au simțit mai încrezători în competențele lor după finalizarea cursului;
- Recomandări primite: includerea mai multor ore de practică, adaptarea limbajului pentru participanți cu nivel scăzut de alfabetizare funcțională.

5.7 Elemente inovatoare

- Integrarea modulelor de consiliere în carieră în paralel cu formarea;
- Vizite la locul de muncă pentru a înțelege cerințele reale ale angajatorilor;
- Instruire susținută de traineri proveniți din mediul privat, cu experiență aplicată.

6. Analiza de nevoi - selecție de concluzii relevante

Analiza de nevoi a stat la baza proiectării activităților din cadrul proiectului, oferind o imagine clară asupra provocărilor cu care se confruntă tinerii fără loc de muncă, dar și angajatorii care pot juca un rol activ în integrarea acestora pe piața muncii. Procesul de analiză a combinat metode calitative și cantitative pentru a extrage informații relevante și aplicabile.

6.1 Scopul analizei

- Identificarea principalelor **bariere în calea ocupării** în rândul tinerilor (educaționale, psihosociale, structurale);
- Evaluarea **nivelului de informare și implicare al angajatorilor** în măsuri de incluziune profesională;
- Conturarea **profilului grupului țintă**: nivel de educație, motivație, competențe actuale, nevoi exprimate;
- Fundamentarea logicii de intervenție și a criteriilor de selecție pentru activități.

6.2 Metodologie

a) Chestionare aplicate tinerilor NEET (Not in Education, Employment or Training)

- Eșantion: 300 tineri (cu vârste între 16–29 ani)
- Canale: comunități locale, ONG-uri, AJOFM, social media
- Tematici: nivel educațional, experiență profesională, motivație, bariere percepute, interese de formare

b) Focus grupuri cu angajatori locali

- 4 sesiuni cu angajatori din domenii diverse (servicii, producție, agricultură, IT)
- Discuții axate pe: percepția privind forța de muncă tânără, nevoi de competențe, bariere în angajare, deschiderea către parteneriate

c) Interviuri cu actori instituționali

- AJOFM, autorități locale, inspectori școlari, mediatori școlari
- Informații privind: fluxuri de informare, servicii existente, gradul de colaborare intersectorială

6.3 Rezultate cheie

a) Din perspectiva tinerilor

- 58% nu cunoșteau măsurile de sprijin oferite prin SPO (AJOFM)
- 46% au abandonat studiile înainte de finalizarea învățământului secundar
- 65% au declarat că nu au încredere că își pot găsi un loc de muncă „stabil”
- Principalele nevoi: orientare profesională, abilități digitale, cursuri gratuite, sprijin emoțional

b) Din perspectiva angajatorilor

- 70% consideră că tinerii „nu sunt pregătiți” pentru piața muncii
- Principalele obstacole identificate: lipsa de experiență, abilități de comunicare reduse, instabilitate
- 50% nu cunosc facilitățile fiscale pentru angajarea tinerilor NEET
- Există **interes real pentru colaborare**, dacă procesul este facilitat de o organizație intermediară

c) Constatări instituționale

- Lipsa unor mecanisme de identificare și sprijin constant al tinerilor aflați în afara sistemului
- Serviciile publice de ocupare sunt **subdimensionate** și **neadaptate profilului vulnerabil al tinerilor**

- Acompaniamentul, deși prevăzut de lege, **nu este implementat sistematic** din cauza lipsei de resurse umane

6.4 Concluzii relevante pentru proiect

- Este esențială dezvoltarea unor **intervenții personalizate** și **flexibile**, centrate pe individ;
- **Rolul ONG-ului** este crucial ca intermediar între tineri, angajatori și instituții;
- Activitățile de formare și consiliere trebuie completate de sprijin emoțional și logistic (transport, subvenții, mentorat);
- Este nevoie de campanii susținute pentru **creșterea nivelului de informare** atât în rândul beneficiarilor, cât și al angajatorilor.

7. Campania de informare

Campania de informare a avut rolul de a atrage atenția asupra problemelor pieței muncii, în special în rândul tinerilor NEET (Not in Education, Employment or Training), și de a promova măsurile de sprijin disponibile pentru aceștia, precum și oportunitățile de integrare pe piața muncii. O componentă esențială a campaniei a fost conștientizarea riscurilor somajului neînregistrat în rândul tinerilor și al angajatorilor, cu accent pe beneficiile integrării tinerilor în activități formale de muncă.

7.1 Obiectivele campaniei de informare

- **Conștientizarea problemelor pieței muncii**: Informarea tinerilor și a angajatorilor cu privire la riscurile și consecințele somajului neînregistrat în rândul tinerilor și al angajaților;
- **Promovarea măsurilor de sprijin pentru angajatori**: Educarea angajatorilor despre stimulentele fiscale și măsurile active de ocupare, inclusiv subvențiile pentru angajarea tinerilor din grupuri vulnerabile;
- **Motivarea tinerilor**: Creșterea încrederii tinerilor în propriile abilități și în posibilitățile de integrare pe piața muncii prin formare și consiliere;
- **Mobilizarea instituțiilor și comunității**: Crearea unui cadru colaborativ între instituțiile publice, ONG-uri și mediul de afaceri pentru sprijinirea integrării tinerilor.

7.2 Metodologia campaniei de informare

Campania a fost desfășurată pe mai multe canale de comunicare pentru a ajunge la un public cât mai larg și a avut o durată de 6 luni. S-au utilizat următoarele strategii și instrumente:

a) Canale de informare

- **Online**: Pagini pe rețele sociale (Facebook, Instagram, LinkedIn), site web al proiectului, campanii de email marketing
- **Offline**: Pliante distribuite în locații publice (școli, primării, agenții de ocupare), postere în locații frecventate de tineri, organizarea de evenimente locale (prezentări, seminarii)
- **Mass-media locală**: Colaborare cu televiziuni și radio locale pentru a disemina mesajele campaniei
- **Mediul educațional**: Prezentări în școli și licee pentru a informa tinerii despre beneficiile formării profesionale și despre riscurile somajului neînregistrat

b) Mesaje cheie

- **Tinerii fără loc de muncă sunt vulnerabili**: Informațiile despre riscurile somajului neînregistrat (lipsa de protecție socială, condiții de muncă precare) și despre cum pot evita acest lucru prin integrarea într-un loc de muncă formal.
- **Angajatorii pot beneficia de subvenții**: Detalii despre facilități fiscale și măsuri active de ocupare pentru angajarea tinerilor din grupuri vulnerabile.
- **Formarea este cheia integrării**: Promovarea cursurilor de formare acreditate și sprijinul oferit tinerilor pentru dobândirea competențelor necesare pe piața muncii.
- **Tinerii au un rol activ în schimbarea propriei vieți**: Mesaje care subliniază importanța autodezvoltării și implicării în activități educaționale și de formare.

7.3 Activități de sensibilizare

- **Evenimente de tipul "Zilei Porților Deschise"**: Au fost organizate sesiuni interactive în cadrul cărora tinerii și angajatorii au avut ocazia să discute direct cu consilierii proiectului și să afle informații detaliate despre oportunitățile disponibile.
- **Workshopuri pentru angajatori**: Sesiuni dedicate angajatorilor în care au fost prezentate stimulentele fiscale, măsurile active de ocupare și cum pot integra tinerii din grupuri vulnerabile în organizațiile lor.
- **Campanii de informare în școli și universități**: Prezentări despre oportunitățile de formare și riscurile somajului neînregistrat, adresate tinerilor din mediul educațional.

7.4 Rezultate obținute

Campania de informare a avut un impact semnificativ asupra conștientizării și mobilizării tinerilor și angajatorilor:

a) Tinerii

- **800 tineri** au participat la evenimentele de informare și au beneficiat de sesiuni de consiliere în carieră.

- **82% dintre participanți** au spus că acum înțeleg mai bine riscurile somajului neînregistrat și posibilitățile de integrare pe piața muncii prin măsuri oficiale.

b) Angajatorii

- **Peste 100 angajatori** au fost informați despre stimulentele fiscale și măsurile active de ocupare.
- **35% dintre aceștia** au declarat că vor angaja tineri din grupuri vulnerabile după participarea la sesiunile de informare.

c) Media și impactul comunității

- Campania a avut o expunere de **peste 100 de persoane** în mediul online și pe canalele media locale.
- S-au înregistrat **35 de parteneriate noi** cu angajatori care s-au alăturat proiectului și care au promis sprijin activ în angajarea tinerilor.

7.5 Lecții învățate și recomandări pentru viitor

- **Personalizarea mesajelor**: Mesajele trebuie să fie adaptate în funcție de profilul audienței. Tinerii au răspuns mai bine la mesaje care subliniau beneficiile directe ale angajării formale.
- **Colaborarea cu mediul de afaceri**: Implicarea activă a angajatorilor în campanii de informare și parteneriate este crucială pentru succesul pe termen lung.
- **Folosirea tehnologiilor digitale**: Campaniile online și platformele interactive sunt instrumente eficiente pentru a ajunge rapid și la un public larg.

8. Acompaniamentul – un serviciu absent în oferta SPO

Acompaniamentul post-intervenție reprezintă un element esențial pentru asigurarea sustenabilității integrării tinerilor pe piața muncii, având rolul de a oferi sprijin continuu angajatorilor și beneficiarilor după finalizarea activităților de formare. Măsura acompaniamentului este reglementată de Legea nr. 76/2002, însă în practică, aceasta nu este întotdeauna disponibilă în mod constant sau sistematic în cadrul serviciilor publice de ocupare. Astfel, ONG-urile și organizațiile partenere joacă un rol crucial în suplinirea acestei lacune și în oferirea unui sprijin constant pentru integrarea tinerilor.

8.1 Obiectivele acompaniamentului post-intervenție

- **Sprijin continuu pentru tineri**: Oferirea de consiliere profesională, asistență în gestionarea problemelor de integrare în muncă și sprijin pentru adaptarea la mediul de lucru.
- **Monitorizarea progresului angajării**: Urmărirea evoluției tinerilor angajați pentru a asigura o integrare durabilă și pentru a interveni în caz de dificultăți de adaptare.

- **Sprijin pentru angajatori**: Oferirea de consultanță pentru angajatori pentru a asigura un mediu de lucru favorabil tinerilor angajați și pentru a le facilita integrarea pe termen lung.
- **Asigurarea sustenabilității măsurilor**: Continuarea sprijinului post-angajare și în perioada de sustenabilitate a proiectului, prin servicii de mentorat și orientare.

8.2 Modalitățile de implementare a acompaniamentului

a) Consiliere individuală pentru tineri

- **Orientare profesională**: Consiliere pentru dezvoltarea planurilor de carieră, soluționarea problemelor de integrare și susținerea angajării pe termen lung.
- **Sprijin psihologic**: Asistență pentru gestionarea anxietății legate de integrarea într-un loc de muncă și dezvoltarea abilităților de adaptare într-un mediu de lucru profesional.
- **Mentorat**: Tinerii angajați beneficiază de sprijin din partea unor mentori desemnați (angajați experimentați sau foști participanți ai proiectului), care îi ghidează în primele luni de integrare în companie.

b) Monitorizare post-angajare

- **Evaluări periodice**: La 1, 3 și 6 luni de la angajare, se vor organiza sesiuni de evaluare pentru a verifica progresul și pentru a identifica eventualele dificultăți întâmpinate.
- **Raport de evoluție**: Fiecare tânăr va completa un raport de autoevaluare și va beneficia de feedback din partea angajatorului, pentru a înțelege dacă sunt necesare ajustări în planul lor profesional.

c) Sprijin pentru angajatori

- **Consultanță în managementul diversității**: Oferirea de recomandări pentru crearea unui mediu de lucru inclusiv și adaptat diversității tinerilor angajați.
- **Formare continuă**: Angajatorii vor beneficia de sesiuni suplimentare de formare în domenii precum managementul echipelor, comunicarea interpersonale și integrarea tinerilor angajați.
- **Răspuns la nevoi specifice**: Dacă apar provocări legate de integrarea tinerilor, echipa de proiect va interveni pentru a oferi soluții personalizate.

8.3 Activități de susținere pe termen lung

a) Grupuri de suport

- Se vor organiza sesiuni de grup în cadrul cărora tinerii pot discuta despre provocările întâmpinate în procesul de integrare pe piața muncii și vor putea învăța unii de la alții.
- Angajatorii vor avea posibilitatea de a face schimb de bune practici și de a obține soluții comune la problemele întâmpinate.

b) Platformă online pentru resurse și suport

- Crearea unei platforme online unde tinerii și angajatorii pot accesa resurse de formare continuă, informații despre drepturile și obligațiile lor, și pot comunica cu consilierii proiectului pentru orice întrebări.
- Pe platformă vor fi incluse și materiale de consiliere profesională, ghiduri de integrare în muncă și resurse pentru dezvoltarea carierei.

8.4 Impactul acompaniamentului post-intervenție

a) Beneficiile pentru tineri

- **Îmbunătățirea integrării profesionale**: Tinerii beneficiază de un sprijin constant pentru a depăși dificultățile întâmpinate în primele luni de la angajare, având o rată mai mare de retenție în locurile de muncă.
- **Reducerea riscurilor de abandon profesional**: Tinerii care primesc acompaniament sunt mai puțin predispuși să renunțe la joburile lor și au o satisfacție profesională mai mare.

b) Beneficiile pentru angajatori

- **Reducerea fluctuației de personal**: Angajatorii care beneficiază de suport post-angajare au o rată mai scăzută de turnover al tinerilor angajați.
- **Crearea unui mediu de lucru favorabil incluziunii**: Angajatorii devin mai încrezători în angajarea tinerilor din grupuri vulnerabile, având suport continuu în procesul de integrare.

8.5 Lecții învățate și recomandări

- **Importanța intervenției timpurii**: Acompaniamentul trebuie să înceapă imediat după angajare, pentru a preveni abandonul prematur și pentru a asigura succesul pe termen lung al integrării.
- **Sprijinul continuu este esențial**: Consilierea și mentoratul continuu au un impact direct asupra retenției tinerilor și integrării lor sustenabile.
- **Flexibilitatea intervențiilor**: Este important ca serviciile de acompaniament să fie adaptate în funcție de nevoile specifice ale fiecărui tânăr și angajator.

9. Concluzii și recomandări

Manualul de bune practici rezultat din implementarea acestui proiect subliniază importanța unui proces de integrare a tinerilor pe piața muncii care nu se limitează doar la activități de formare și consiliere inițială, ci care include și un sprijin continuu pentru asigurarea sustenabilității acestora pe termen lung. Iată principalele concluzii desprinse pe parcursul derulării proiectului:

1. Rolul esențial al colaborării între sectoarele public și privat

Colaborarea între instituțiile publice, ONG-uri și angajatori a fost un factor cheie în succesul proiectului. Angajatorii au devenit mai conștienți de beneficiile economice și sociale ale integrării tinerilor din grupuri vulnerabile, iar instituțiile publice au fost sprijinite de organizațiile non-guvernamentale pentru a asigura implementarea măsurilor active de ocupare. Un astfel de parteneriat intersectorial poate adresa lacunele existente în sistemul public de ocupare și poate facilita integrarea pe termen lung a tinerilor pe piața muncii.

2. Impactul formării și consilierii în carieră asupra tinerilor

Formarea profesională, susținută de sesiuni de consiliere personalizată, a avut un impact semnificativ asupra angajabilității tinerilor. Tinerii care au participat la activitățile de formare și consiliere au dobândit nu doar competențe tehnice, dar și abilități de viață esențiale pentru integrarea cu succes într-un loc de muncă formal. De asemenea, consilierea în carieră a contribuit la creșterea încrederii tinerilor și la dezvoltarea unei atitudini proactive față de propriul viitor profesional.

3. Necesitatea unui acompaniament post-angajare sustenabil

Acompaniamentul continuu a demonstrat că este esențial pentru integrarea pe termen lung a tinerilor în mediul de lucru. Acesta nu se limitează doar la asigurarea unei perioade de tranziție de succes, ci se extinde și asupra monitorizării evoluției lor profesionale și a sprijinului în rezolvarea eventualelor dificultăți apărute în relația cu angajatorul sau în adaptarea la locul de muncă. De asemenea, sprijinul acordat angajatorilor pentru gestionarea diversității și integrarea tinerilor într-un mediu de muncă incluziv a fost un element cheie al succesului.

4. Creșterea gradului de informare al angajatorilor și tinerilor

Campania de informare a avut un impact pozitiv semnificativ, atat asupra angajatorilor, care au înțeles mai bine facilitățile fiscale și stimulentele disponibile pentru angajarea tinerilor din grupuri vulnerabile, cât și asupra tinerilor, care au devenit mai conștienți de riscurile somajului neînregistrat și de beneficiile integrării într-un loc de muncă formal. Informarea corectă și completă a contribuit la schimbarea atitudinii tinerilor și angajatorilor față de piața muncii.

5. Flexibilitatea intervențiilor este esențială

Un alt aspect important a fost flexibilitatea intervențiilor, care a permis personalizarea sprijinului oferit tinerilor și angajatorilor, adaptându-l în funcție de nevoile și specificitățile fiecărui caz. Acest model flexibil a permis intervenții mai rapide și mai eficiente, asigurându-se astfel succesul activităților desfășurate pe parcursul proiectului.

6. Necesitatea continuării sprijinului în perioada de sustenabilitate

Pentru a maximiza impactul pe termen lung al proiectului, este esențial ca sprijinul să fie continuat chiar și după încheierea activităților de formare și recrutare. Acompaniamentul pe termen lung va contribui la menținerea angajamentului angajatorilor și a tinerilor, asigurându-se astfel o integrare durabilă a acestora în piața muncii și, implicit, reducerea riscurilor de abandon profesional sau de instabilitate pe piața muncii.

7. Impactul pozitiv al colaborării și al schimbului de bune practici

Atât angajatorii, cât și tinerii și instituțiile implicate au avut de câștigat de pe urma unui schimb constant de bune practici, resurse și experiență. Organizarea de grupuri de suport, sesiuni de mentorat și evenimente de formare continuă au fost esențiale pentru consolidarea parteneriatelor și pentru maximizarea impactului acestora pe termen lung.

Recomandări pentru viitor

- **Dezvoltarea unei rețele de sprijin pe termen lung**: Continuarea colaborării între ONG-uri, angajatori și instituțiile publice pentru a crea o rețea sustenabilă de sprijin pentru tinerii angajați.
- **Creșterea vizibilității stimulentelor fiscale**: Amplificarea campaniilor de informare pentru a asigura o mai mare cunoaștere a stimulentelor fiscale și a măsurilor de sprijin pentru angajatori.
- **Extinderea programelor de mentorat și consiliere post-angajare**: Promovarea unor modele mai largi de mentorat, inclusiv prin implicarea angajaților experimentați în susținerea tinerilor pe termen lung.
- **Adaptarea serviciilor de ocupare la nevoile tinerilor**: Dezvoltarea unor soluții personalizate și mai flexibile pentru tinerii NEET, care să țină cont de diversele lor provocări și de nevoile specifice de formare și consiliere.

În concluzie, proiectul a demonstrat că integrarea tinerilor pe piața muncii nu poate fi realizată prin măsuri izolate, ci doar printr-o abordare integrată care include formare, consiliere, acompaniament continuu și parteneriate între sectoarele public, privat și civil. După implementarea acestui proiect, este clar că succesul și sustenabilitatea integrării tinerilor pe piața muncii depind de sprijinul constant și colaborarea între toți actorii implicați.

10. Anexe

- Formulare utilizate
- Ghiduri metodologice
- Linkuri către resurse externe relevante

Pentru completarea manualului de bune practici și a documentației proiectului, anexele includ materiale suplimentare, exemple de instrumente și resurse utilizate pe parcursul implementării proiectului. Aceste anexe pot fi adaptate și reutilizate în viitoare activități similare și vor contribui la asigurarea continuității proiectului și la diseminarea celor mai bune practici.

Anexa 1: Exemplu de curriculă de curs pentru tineri

Titlul cursului: Formare Profesională pentru Tineri NEET (Not in Education, Employment, or Training)

Obiectivul cursului: Să ofere tinerilor abilități de bază pentru integrarea pe piața muncii, incluzând competențe tehnice și abilități de viață.

Durata cursului: 6 luni

Module:

1. **Introducere în piața muncii**
   - Prezentarea diverselor sectoare economice
   - Drepturile și obligațiile angajatului
   - Cum să găsești un loc de muncă: metode și instrumente
   - Crearea unui CV și a unei scrisori de intenție
   - Interviul de angajare: tehnici și bune practici
2. **Competențe transversale**
   - Comunicarea eficientă în mediul profesional
   - Lucrul în echipă și rezolvarea conflictelor
   - Managementul timpului
   - Etica muncii și responsabilități
3. **Formare tehnică specifică domeniului ales**
   - Formare specifică în domeniul IT, comerț, industrie sau alt sector
   - Întroducere în tehnologii și procese relevante
   - Abilități practice aplicate (ex: utilizarea programelor software relevante, operarea echipamentelor)

Metode de evaluare:

- Teste teoretice la sfârșitul fiecărui modul
- Evaluare continuă prin activități practice
- Examinare finală pentru certificarea competențelor

Anexa 2: Formular de evaluare a tinerilor post-angajare

Nume Tânăr: [___]

Angajator: [___]

Data Evaluării: [___]

Perioada de Angajare: [___]

1. **Adaptarea la locul de muncă**:
   - Cum se simte tânărul în locul de muncă?
     - ☐ Foarte bine integrat
     - ☐ Integrat, dar cu dificultăți
     - ☐ Dificultăți semnificative în integrare
2. **Performanța profesională**:
   - Cum se descurcă tânărul cu sarcinile și responsabilitățile de la locul de muncă?
     - ☐ Performanță excelentă
     - ☐ Performanță medie
     - ☐ Performanță sub așteptări
3. **Comunicarea cu colegii și superiorii**:
   - Cum se comportă tânărul în interacțiunile cu ceilalți angajați?
     - ☐ Excelentă
     - ☐ Bună
     - ☐ Necesită îmbunătățiri
4. **Obstacole întâmpinate**:
   - Ce provocări a întâmpinat tânărul în integrarea sa la locul de muncă?
     - ☐ Adaptarea la sarcini
     - ☐ Relațiile interpersonale
     - ☐ Alte dificultăți (precizați): [___]
5. **Plan de dezvoltare profesională**:
   - Ce măsuri suplimentare pot fi luate pentru a sprijini dezvoltarea tânărului în cadrul locului de muncă?
     - ☐ Training suplimentar
     - ☐ Mentorat continuu

- ☐ Alte recomandări: [___]

Anexa 3: Ghidul de Monitorizare a activităților proiectului

Obiectivul monitorizării: Urmărirea progresului activităților de formare, recrutare și integrare a tinerilor pentru a asigura implementarea corectă a proiectului și îndeplinirea obiectivelor stabilite.

Instrumente de monitorizare:

1. **Fișe de raportare săptămânală**:
   - Detalii despre activitățile desfășurate în fiecare săptămână
   - Progresul în recrutarea și formarea tinerilor
   - Provocările întâmpinate și soluțiile adoptate
   - Feedback din partea tinerilor și angajatorilor
2. **Evaluare trimestrială**:
   - Rezultatele obținute de tinerii angajați
   - Feedback despre progresul formării
   - Nivelul de satisfacție al angajatorilor
   - Rata de retenție a tinerilor în locurile de muncă
3. **Raport final**:
   - Rezumatul activităților desfășurate pe întreaga durată a proiectului
   - Analiza rezultatelor și impactului asupra tinerilor și angajatorilor
   - Recomandări pentru îmbunătățirea viitoarelor proiecte

Anexa 4: Resurse pentru Campania de Informare

1. **Postere și pliante**:
   - **Titlu**: "Cum să îți găsești un loc de muncă și ce beneficii îți oferă facilitățile fiscale!"
   - **Continut**: Informatii despre stimulentele fiscale pentru angajatori, drepturile și obligațiile tinerilor angajați, etc.
2. **Campanie online**:
   - **Platforma digitală**: Website cu resurse pentru angajatori și tineri, includând tutoriale video, ghiduri pentru completarea CV-urilor și a scrisorilor de intenție, informații detaliate despre stimulentele fiscale disponibile.
   - **Social Media**: Postări educaționale și testimoniale de la angajatori și tineri, împărtășind experiențele și beneficiile participării în proiect.
3. **Evenimente și sesiuni de informare**:
   - Organizarea de întâlniri și workshopuri pentru angajatori și tineri, atât online, cât și față în față, pentru a răspunde întrebărilor și pentru a disemina rezultatele proiectului.

Anexa 5: Exemplu de Plan de Acompaniament pentru Angajatori

Obiectiv: Sprijinirea angajatorilor în integrarea tinerilor în cadrul organizației prin măsuri specifice de suport continuu.

Acest plan de acompaniament este structurat pentru a ajuta angajatorii să integreze cu succes tinerii în organizațiile lor, asigurându-se că aceștia se adaptează ușor la locul de muncă și contribuie pozitiv la dezvoltarea companiei. Planul cuprinde patru componente cheie: formare pentru managerii de resurse umane, mentorat pentru tinerii angajați, evaluare periodică și ajustarea strategiei de integrare. Fiecare componentă este descrisă în detaliu mai jos.

1. Sesiuni de formare pentru managerii de resurse umane

Obiectiv: Să formeze managerii de resurse umane (HR) pentru a înțelege mai bine nevoile tinerilor angajați și pentru a aplica strategii eficiente de integrare și dezvoltare a acestora.

Activități:

- **Formarea angajatorilor în privința strategiilor de integrare a tinerilor în echipele lor**:
  - Organizarea unor sesiuni de training care să abordeze diversele metode de integrare a tinerilor pe piața muncii, cum ar fi introducerea lor în echipe de lucru, definirea așteptărilor și crearea unui plan clar de activități.
  - Sesiunile vor include studii de caz, exerciții practice și discuții interactive, astfel încât participanții să dobândească abilități și să înțeleagă importanța unei integrarea eficiente.
  - Subiecte posibile pentru formare:
    - Comunicare intergenerațională și managementul diversității.
    - Identificarea și dezvoltarea abilităților tinerilor angajați.
    - Promovarea unui mediu de lucru deschis și fără prejudecăți.
- **Training pentru crearea unui mediu de lucru incluziv**:
  - Formarea managerilor de HR cu privire la implementarea unor politici de incluziune și diversitate care să susțină integrarea tinerilor.
  - Se va pune accent pe construirea unui mediu de lucru bazat pe respect reciproc și pe reducerea barierelor între angajații din diverse grupuri de vârstă.
  - Exemple de bune practici în abordarea diversității și a accesibilității locurilor de muncă.

Durată: 2-3 sesiuni pe an, în funcție de necesitățile organizației.

2. Mentorat pentru tinerii angajați

Obiectiv: Să ofere tinerilor angajați sprijin continuu și ghidaj personalizat pe parcursul integrației lor în organizație, ajutându-i să se adapteze mai rapid la cultura organizațională și să își dezvolte abilități.

Activități:

- **Designarea unui mentor pentru fiecare tânăr angajat**:
  - Fiecare tânăr angajat va avea desemnat un mentor din cadrul organizației, ideal un coleg cu experiență, care să îl ghideze și să răspundă la întrebările legate de cultura organizațională, sarcini și responsabilități.
  - Mentorul va acționa ca un punct de sprijin pentru tânărul angajat, oferindu-i suport atât pe plan profesional, cât și pe plan personal (adaptează-l la ritmul echipei și oferă recomandări pentru îmbunătățirea performanței).
- **Activități periodice de feedback și sprijin personalizat**:
  - Mentorii vor organiza sesiuni lunare de feedback cu tinerii angajați, în care se vor discuta progresele acestora, provocările întâmpinate și oportunitățile de îmbunătățire.
  - Aceste sesiuni vor fi ghidate de obiective specifice și vor include recomandări concrete pentru dezvoltarea continuă a tinerelor talente.
  - În plus, vor fi organizate întâlniri trimestriale între mentor și managerul HR pentru a discuta despre evoluția tinerilor angajați și pentru a identifica soluții pentru eventualele probleme.

Durată: Mentoratul va continua pe o perioadă minimă de 6 luni, cu posibilitatea extinderii acestuia, în funcție de necesitățile tinerilor angajați și ale organizației.

3. Evaluare periodică a integrării

Obiectiv: Să asigure monitorizarea progresului tinerilor angajați și evaluarea eficienței strategiei de integrare pe parcursul întregului proces.

Activități:

- **Evaluarea trimestrială a progresului tinerilor angajați și a impactului acestora asupra organizației**:
  - La fiecare 3 luni, va fi realizată o evaluare formală a progresului tinerilor angajați, bazată pe indicatori precum:
    - Performanța în activitățile atribuite.
    - Capacitatea de a colabora eficient în echipe.
    - Nivelul de implicare și adaptabilitate la cultura organizațională.
  - Evaluarea va include și feedback din partea mentorilor și colegilor, astfel încât să se obțină o imagine completă asupra performanței tinerilor angajați.
- **Ajustarea strategiei de integrare în funcție de nevoile individuale**:

- În urma evaluării trimestriale, managerii HR vor analiza datele colectate și vor ajusta strategiile de integrare și formare, în funcție de nevoile și provocările individuale ale tinerilor angajați.
- De asemenea, se va discuta despre eventualele modificări ale sarcinilor de lucru, în funcție de evoluția acestora, pentru a-i ajuta să își atingă potențialul maxim.
- Planurile de dezvoltare individualizate vor fi stabilite pentru tinerii angajați care necesită sprijin suplimentar.

Durată: Evaluările vor fi realizate trimestrial, iar planurile de ajustare vor fi implementate imediat după fiecare evaluare.

4. Sprijin suplimentar și resurse pentru angajatori

Obiectiv: Să oferim angajatorilor instrumentele necesare pentru a susține integrarea tinerilor pe termen lung.

Activități:

- **Sesiuni de formare continuă pentru managerii de echipă și supervizori**:
  - Organizarea unor sesiuni de formare pentru liderii de echipe și supervizorii direcți ai tinerilor angajați, pentru a le îmbunătăți abilitățile de comunicare și management al diversității.
  - Aceste sesiuni vor aborda aspecte legate de leadership, gestionarea conflictelor și sprijinirea dezvoltării tinerelor talente.
- **Acces la resurse online pentru angajatori**:
  - Oferirea unor platforme online cu ghiduri, studii de caz și instrumente de monitorizare a progresului, pentru a sprijini angajatorii în gestionarea echipelor de tineri angajați.
  - Oferirea unui forum de discuții și partajare a bunelor practici între angajatori, pentru a încuraja schimbul de experiență și idei inovative.

Ghiduri metodologice pentru implementarea unui proiect de integrare a tinerilor pe piața muncii

Pentru a asigura succesul proiectului și implementarea eficientă a activităților planificate, următoarele ghiduri metodologice oferă pași concreți și strategii care pot fi aplicate de către echipele de proiect, angajatori și beneficiarii tineri. Aceste ghiduri sunt structurate pe teme-cheie ale proiectului, inclusiv formarea profesională, consilierea, integrarea pe piața muncii, monitorizarea activităților și asigurarea sustenabilității.

1. Ghidul de organizare a activităților de formare profesională

Obiectiv: Să asigure o formare profesională relevantă, adaptată nevoilor pieței muncii și grupului țintă de tineri.

Pași pentru implementare:

1. **Evaluarea nevoilor de formare**:
   - Realizați o analiză detaliată a nevoilor de formare a tinerilor, luând în considerare tipurile de locuri de muncă disponibile și cerințele acestora.
   - Întocmiți un chestionar de evaluare pentru participanți, pentru a înțelege nivelul lor de pregătire și abilitățile necesare.
2. **Dezvoltarea curriculei de formare**:
   - Definiți obiectivele curriculare și structura cursurilor (teorie, practică).
   - Includeți module de abilități tehnice și soft skills (comunicare, etica muncii, managementul timpului).
3. **Selecția formatorilor**:
   - Alegeți formatori cu experiență în domeniile relevante și care au competențe didactice.
   - Oferiți formatorilor sesiuni de pregătire continuă pentru a asigura livrarea de calitate a cursurilor.
4. **Implementarea activităților de formare**:
   - Organizați sesiuni de formare într-un format flexibil, care să permită accesul tinerilor cu diferite nivele de competență.
   - Asigurați-vă că formarea se bazează pe exemple concrete și aplicații practice.
5. **Evaluarea formării**:
   - După finalizarea cursurilor, organizați teste teoretice și activități practice pentru a evalua abilitățile dobândite.
   - Oferiți feedback constructiv și personalizat pentru fiecare participant.

2. Ghidul pentru integrarea tinerilor pe piața muncii

Obiectiv: Să sprijine integrarea tinerilor în locuri de muncă relevante, în conformitate cu nevoile lor profesionale și aspirațiile acestora.

Pași pentru implementare:

1. **Identificarea angajatorilor parteneri**:
   - Colaborați cu angajatori din diverse sectoare care pot oferi locuri de muncă pentru tinerii din grupul țintă.
   - Încheiați acorduri formale cu aceștia, stipulând condițiile de angajare și sprijinul oferit tinerilor.
2. **Consilierea pentru integrarea în muncă**:
   - Organizați sesiuni de consiliere pentru tinerii angajați sau care urmează să fie angajați, pentru a le facilita adaptarea la mediul de lucru.
   - Încurajați dezvoltarea unei relații de mentorat între tineri și angajatori.
3. **Sprijin continuu pentru tineri**:
   - Oferiți tinerilor suport continuu prin întâlniri periodice, sesiuni de feedback și evaluare a progresului în locul de muncă.
   - Ajutați tinerii să depășească eventualele obstacole întâmpinate în timpul integrării în muncă, oferind soluții și recomandări.
4. **Monitorizarea progresului**:
   - Implementați un sistem de monitorizare a performanței tinerilor angajați, incluzând evaluări trimestriale.
   - Colectați date referitoare la rata de retenție a tinerilor pe piața muncii și feedback din partea angajatorilor.

3. Ghidul pentru realizarea campaniilor de sensibilizare

Obiectiv: Să crească gradul de conștientizare asupra importanței integrării tinerilor în piața muncii și a stimulentelor fiscale disponibile pentru angajatori.

Pași pentru implementare:

1. **Planificarea campaniei de sensibilizare**:
   - Stabiliți scopurile și obiectivele campaniei: creșterea gradului de informare al tinerilor despre oportunitățile de angajare și al angajatorilor despre stimulentele fiscale.
   - Alegeți canalele de diseminare a informațiilor (website, social media, evenimente, pliante, afișe).
2. **Crearea materialelor promoționale**:
   - Dezvoltați materiale vizuale și informative (pliante, afișe, postări pe social media) care să fie ușor de înțeles și să atragă atenția.

- Includeți informații despre beneficii pentru angajatori (ex: stimulente fiscale) și despre drepturile tinerilor pe piața muncii.

3. **Lansarea campaniei**:
   - Lansați campania prin evenimente online sau față în față, sesiuni de formare, și distribuiți materiale informative în comunități.
   - Încurajați angajatorii să participe activ la promovarea campaniei și să ofere locuri de muncă pentru tineri.
4. **Monitorizarea și evaluarea impactului campaniei**:
   - Colectați feedback de la participanți și angajatori pentru a evalua eficiența campaniei.
   - Măsurați impactul campaniei asupra numărului de tineri angajați și al angajatorilor care aplică stimulentele fiscale.

4. Ghidul pentru monitorizarea și evaluarea activităților proiectului

Obiectiv: Să asigure că proiectul este implementat conform planului și să măsoare rezultatele și impactul activităților.

Pași pentru implementare:

1. **Definirea indicatorilor de performanță**:
   - Stabiliți indicatori cheie de performanță (KPI) pentru fiecare activitate: numărul de tineri formați, numărul de angajări realizate, satisfacția angajatorilor și tinerilor.
2. **Colectarea datelor**:
   - Implementați un sistem eficient de colectare a datelor, incluzând fișe de raportare săptămânală și evaluări trimestriale.
   - Folosiți sondaje și chestionare pentru a obține feedback de la tinerii și angajatorii participanți.
3. **Evaluarea progresului**:
   - Realizați evaluări periodice pentru a monitoriza îndeplinirea obiectivelor și ajusta activitățile, dacă este necesar.
   - Organizați întâlniri de evaluare cu partenerii pentru a discuta progresul și a identifica eventualele obstacole.
4. **Raportarea rezultatelor**:
   - Întocmiți rapoarte periodice pentru a comunica progresul și rezultatele obținute către finanțatori și părțile interesate.
   - La finalizarea proiectului, întocmiți un raport final cu recomandări pentru îmbunătățirea activităților în proiectele viitoare.

5. Ghidul pentru asigurarea sustenabilității proiectului

Obiectiv: Să asigure continuitatea rezultatelor proiectului pe termen lung.

Pași pentru implementare:

1. **Identificarea și implicarea angajatorilor pe termen lung**:
   - Asigurați-vă că angajatorii semnează acorduri de parteneriat pentru o perioadă mai lungă și că sunt motivați să continue integrarea tinerilor după încheierea proiectului.
2. **Crearea unui plan de follow-up**:
   - Organizați sesiuni de mentorat și consiliere continuă pentru tinerii angajați, chiar și după încheierea proiectului, pentru a sprijini dezvoltarea lor profesională.
3. **Diseminarea celor mai bune practici**:
   - Distribuiți materialele realizate (manuale, ghiduri, exemple de bune practici) și organizați evenimente pentru a împărtăși lecțiile învățate și rezultatele obținute.
4. **Mobilizarea de resurse pentru continuarea activităților**:
   - Căutați fonduri suplimentare din alte surse de finanțare (ex: granturi, parteneriate public-private) pentru a sprijini continuarea proiectului și dezvoltarea de noi activități de formare și angajare.

Aceste ghiduri metodologice sunt esențiale pentru implementarea cu succes a unui proiect de integrare a tinerilor pe piața muncii, și asigură că activitățile desfășurate sunt eficiente, sustenabile și au impact pozitiv asupra beneficiarilor.

REZUMAT MANUAL DE BUNE PRACTICI PENTRU PROIECTUL ”EDUCAȚIA LUDICĂ a RESURSELOR pentru OCUPAREA NEETS DURABILĂ” ID 153261:

Manualul de Bune Practici aferent proiectului ”EDUCAȚIA LUDICĂ a RESURSELOR pentru OCUPAREA NEETS DURABILĂ” constituie un instrument strategic menit să documenteze demersurile, metodele utilizate și lecțiile învățate pe parcursul implementării. Proiectul vizează stimularea ocupării tinerilor NEETs (Not in Employment, Education or Training) din Regiunea Sud-Vest Oltenia, prin intervenții integrate care includ identificarea eficientă a grupului țintă, furnizarea de programe de formare profesională, sprijinirea antreprenoriatului și medierea muncii. Manualul contribuie la diseminarea bunelor practici și la facilitarea replicării acestora în contexte similare, în vederea îmbunătățirii nivelului de ocupare și a competențelor tinerilor.

Concluzie Finală

În pofida reticenței inițiale manifestate de către tinerii NEETs față de activitățile proiectului, comunicarea clară și evidențierea concretă a beneficiilor oferite au condus la o creștere semnificativă a interesului și implicării acestora. Această schimbare evidențiază importanța unei comunicări eficiente, transparente și adaptate publicului-țintă, ca element esențial în câștigarea încrederii și mobilizarea comunității.

Proiectul *„Educația Ludică a Resurselor pentru Ocuparea NEETs Durabilă”* și-a atins obiectivele cu impact vizibil asupra grupului-țintă și asupra comunității în ansamblu. Prin metode inovative, parteneriate funcționale și strategii adaptate, proiectul a contribuit la dezvoltarea competențelor tinerilor, facilitând integrarea lor durabilă pe piața muncii.

Manualul de Bune Practici rezultat din implementare devine astfel un instrument valoros pentru replicarea intervențiilor de succes și orientarea altor inițiative similare. Proiectul se constituie într-un model de bună practică, demonstrând că, prin abordări creative și colaborative, este posibilă transformarea unor provocări sociale în oportunități reale de dezvoltare personală și profesională.

Linkuri către resurse externe relevante

1. Resurse de formare profesională și integrare pe piața muncii

- **EURES – Portalul european pentru mobilitate profesională**
  EURES oferă informații utile pentru angajatori și lucrători, incluzând oportunități de muncă, formare și consiliere.
  Link: https://ec.europa.eu/eures
- **Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)**
  ANOFM oferă ghiduri și informații despre măsurile active de ocupare, inclusiv stimulentele fiscale pentru angajatori.
  Link: https://www.anofm.ro
- **Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP)**
  CEDEFOP oferă cercetări și raporturi despre politici de formare profesională și integrarea tinerilor pe piața muncii.
  Link: https://www.cedefop.europa.eu

2. Stimulent fiscal și măsuri active de ocupare

- **Comisia Europeană – Politica de ocupare a forței de muncă și măsurile active**
  Acesta este un ghid cu informații despre măsurile active de ocupare la nivel european și stimulentele fiscale disponibile angajatorilor pentru integrarea tinerilor.
  Link: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101
- **Institutul Național de Statistică (INS)**
  INS publică date statistice relevante despre șomajul juvenil, care pot fi utile pentru înțelegerea contextului și necesităților grupului țintă.
  Link: http://www.insse.ro
- **Măsuri fiscale pentru angajatori (Guvernul României)**
  Resursele referitoare la stimulente fiscale și reduceri de taxe pentru angajatorii care încadrează tineri sunt regăsite pe portalurile guvernamentale.
  Link: https://www.finante.gov.ro

3. Consiliere și suport pentru integrarea pe piața muncii

- **Eurosporting - Platformă de consiliere profesională**
  Platformă dedicată consilierii tinerelor persoane și sprijinirii lor în alegerea unei cariere potrivite.
  Link: https://www.eurosporting.org
- **Proiecte de formare și integrare a tinerilor – Europa 2020**
  Europa 2020 este strategia Uniunii Europene pentru creștere inteligentă, sustenabilă și

favorabilă incluziunii, care include măsuri pentru integrarea tinerilor pe piața muncii.
Link: https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/european-economic-governance/poverty-reduction-and-social-inclusion/europe-2020-strategy_en

4. Politici de egalitate de șanse și nediscriminare

- **Fondul Social European (FSE)**
  FSE sprijină proiecte care promovează oportunități egale și incluziunea socială a tinerilor.
  Link: https://ec.europa.eu/esf/home.jsp
- **Organizația Internațională a Muncii (OIM)**
  OIM oferă ghiduri și recomandări pentru crearea unui loc de muncă incluziv și nediscriminatoriu, cu accent pe integrarea tinerilor și diversitate la locul de muncă.
  Link: https://www.ilo.org
- **Autoritatea Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)**
  ANES oferă resurse și informații despre promovarea egalității de șanse și prevenirea discriminării la locul de muncă.
  Link: http://www.anes.gov.ro

5. Ghiduri și resurse de bune practici

- **Bune practici pentru integrarea tinerilor NEET pe piața muncii (CEDEFOP)**
  Ghiduri și studii de caz care pot oferi idei și bune practici pentru integrarea tinerilor NEET în diverse domenii de activitate.
  Link: https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3075
- **„Youth Employment: Opportunities and Challenges" – Raport al Comisiei Europene**
  Acest raport oferă o viziune detaliată asupra provocărilor și oportunităților pentru tineri în integrarea pe piața muncii, incluzând exemple de bune practici.
  Link: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en