

**SEPAL**  
INNOVATION BOOK

Implementat de:

**WISE ROMANIA**

Strada Oituz, nr.30,  
Suceava, România 720201  
+40 230 524128  
sepalromania@gmail.com

**WISE SPAIN**

Carrer de Francesc Macià,  
36, 08912 Badalona, España  
+34 662 150 891  
sepalspain@gmail.com

**WISE LITHUANIA**

Tilžės g. 198, Šiauliai, Lietuva  
+37 067 701 715  
sepal.lithuania@gmail.com

**WISE GREECE**

7 Arrianou St., 116 35  
Athens - Greece  
+30 210 92 100 42  
sepalgreece@gmail.com

**WISE POLAND**

SSW Collegium Balticum  
Mieszka I 61 C, 71-011  
Szczecin, Polska  
+48 91 4830 744  
sepalpoland@gmail.com

Iceland  
Liechtenstein  
Norway grants

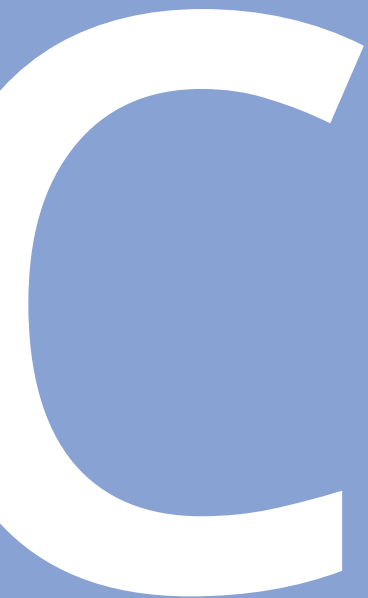
Norway  
grants

**SEPAL**  
INNOVATION BOOK



SEPAL  
INNOVATION BOOK

Acest proiect este finanțat de Islanda, Liechtenstein și Norvegia prin bursele EEA și Norway Grants Fund pentru angajarea tineretului. Bursele EEA și Norway Grants reprezintă contribuția Islandei, Liechtenstein-ului și a Norvegiei spre o Europă verde, competitivă și inclusivă.



## Cuprins

### Cuprins

I. Introducere .....	01
II. Organizații partenere .....	02
III. Nu se află în educație, instruire sau angajare - NEET .....	10
IV. Politica și cadrul legal regional .....	19
V. Procesul și metodologia întreprinderii sociale de integrare a muncii și ocuparea forței de muncă sprijinite. Crearea WISE - un ghid pas cu pas .....	47
VI. Lucrul cu părțile locale interesate și crearea de rețele .....	116
VII. Crearea Comitetului local al părților interesate .....	122
VIII. Lucrul eficient în echipă .....	138
IX. Abordarea stigmatizării .....	143
X. Echipa WISE și Ocuparea forței de muncă sprijinită - fișele postului .....	148

# 01

## Introducere

### I. Introducere

Munca este necesară și apreciată de toți cetățenii, deoarece ocuparea forței de muncă reprezintă o cale majoră către incluziunea socială (Grove et al., 2005).

De asemenea, include beneficii suplimentare, cum ar fi creșterea resurselor financiare ale propriei persoane, obținerea demnității, validării personale și a satisfacției de a fi productiv, reducerea stigmatizării și atitudinilor negative, creșterea încrederii în sine, stima de sine, abilitare, autonomie și speranță pentru viitor, o mai bună sănătate psihologică și îmbunătățirea calității vieții (Corrigan et al., 2008) o oportunitate de socializare, de întâlnire cu alte persoane și de structurare a timpului (Lieberman, 2008)

Oferă un sens în viață, oferă un scop și adaugă valoare participării cuiva. A fi angajat reduce, de asemenea, incidența unor comportamente problematice sau de risc, cum ar fi abuzul de alcool sau alte substanțe, acte antisociale sau implicarea în activități ilegale.

La nivel macro, munca joacă un rol important în promovarea coeziunii și siguranței comunității, în creșterea participării civice, în reducerea cheltuielilor publice pentru beneficiile sociale și în promovarea dezvoltării sociale și economice.

Statutul ocupării forței de muncă în statele membre ale Uniunii Europene implică asigurări sociale și de sănătate, acoperire în caz de accident, vârstă și șomaj și, prin urmare, este considerat un instrument cheie de incluziune socială. În Europa, cei 94 de milioane de europeni cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani reprezintă o resursă extraordinară. Cu toate acestea, în 2012 doar 20,4% dintre tineri erau angajați (realizați profesional), aceasta fiind cea mai mică cifră înregistrată vreodată de statisticile Eurostat. De asemenea, Forumul European pentru Tineret constată că tinerii sunt deosebit de vulnerabili la șomajul de lungă durată.

Cu o rată de 6,9% pentru tinerii între 15 și 29 de ani în 2014 și cu 29,4% în Grecia, mulți sunt afectați din punct de vedere al angajabilității și al dezvoltării carierei pe termen mediu până la lung. În acest cadru, strategia Europa 2020 este axată pe cinci obiective ambițioase în domeniile ocupării forței de muncă, inovare, educație, reducerea sărăciei și climă / energie.

Această strategie vizează o rată a ocupării forței de muncă de 75% pentru populația activă (20–64) și să aducă cel puțin 20 de milioane de oameni în afara riscului de sărăcie și a excluziunii sociale. Aceste obiective îndrăznețe necesită îmbunătățirea măsurilor de sprijin și a căilor de tranziție ale tinerilor către piața muncii. Majoritatea statelor membre se confruntă cu provocări tot mai mari în absorbția și integrarea tinerilor în sistemele de învățământ și pe piețele muncii. Tinerii din grupurile vulnerabile sunt deosebit de dezavantajați.

Această carte este gândită ca o resursă pentru oamenii și organizațiile interesate de crearea de noi oportunități pentru tinerii aparținând grupurilor vulnerabile. Este concepută pentru a oferi informații despre dezvoltarea și implementarea structurilor WISE și serviciile de angajare sprijinită pentru acest grup țintă.

# 02

## Organizații Partenerere

- 2.1. Institutul Bucovina pt parteneriat social, Romania
- 2.2. Fundació Privada Pere Closa, Spain
- 2.3. ZISPB, Lithuania
- 2.4. Koispe Diadromes, Greece
- 2.5. Collegium Balticum, Poland

## II. Organizații partenerere

### 2.1 Institutul Bucovina pt parteneriat social, România

Institutul Bucovina pt parteneriat social este o organizație non-profit (ONG) fondată în 2011. Aceasta își propune să sprijine dezvoltarea durabilă a comunităților din nord-estul României, sud-vestul Ucrainei și întreaga Republică Moldova prin proiecte de parteneriate de învățare și organizarea de programe de formare continuă pentru adulți. Membrii fondatori sunt AREAS - România, AREAC - Ucraina, AREAP - Republica Moldova, Die Querdenker Austria, KULT-ART, România

#### Obiective:

- Dezvoltarea de programe care să faciliteze învățarea interculturală, cooperarea transfrontalieră și schimbul de experiență;
- Sprijinirea tinerilor și adulților din mediul rural, imigranților, minorităților și persoanelor cu dizabilități pentru a asigura accesul la toate formele de învățare;
- Dezvoltarea regională și comunitară prin desfășurarea cursurilor de instruire, sesiuni de evaluarea competențelor, organizarea procesului de certificare, facilitarea accesului fără discriminare pentru toți membrii comunității.

#### Servicii:

- organizarea de cursuri tematice de instruire și cursuri de limbi străine,
- furnizarea serviciilor TOT pentru 11 comunități EBC (economie bazată pe cunoștințe) - rețea regional
- scrierea și implementarea proiectelor
- organizarea de ateliere tematice, seminarii, conferințe, campanii, etc
- furnizarea de servicii de cercetare în economie socială, etnografie, sociologie, dezvoltare comunitară
- oferirea de instruirii nonformale: limbi, comunicare, managementul resurselor umane, managementul proiectelor, consiliere profesională.
- Evaluări pt Certificări Europene privind TIC și PBS

Proiecte majore implementate în ultimii 3 ani:

Proiectul **“ACCES PLUS” (fondurile FSE)** în parteneriat (2014-2016) își propune să sprijine dezvoltarea educațională, integrarea și reintegrarea pe piața muncii a persoanelor vulnerabile (romi, persoane cu dizabilități, tineri care provin din servicii de protecție a copiilor), oferind sprijin, programe de instruire și sesiuni de formare la locul de muncă prin 5 centre de incluziune socială create în Suceava, Botoșani, Siret în nord-estul României și Fagaras și Alba Iulia create în partea centrală a României.



# 02

## Organizații Partenerere

- 2.1. Institutul Bucovina pt parteneriat social, Romania
- 2.2. Fundació Privada Pere Closa, Spain
- 2.3. ZISPB, Lithuania
- 2.4. Koispe Diadromes, Greece
- 2.5. Collegium Balticum, Poland

### 2.2 Fundació Privada Pere Closa, Spania

Fundació Privada Pere Closa este o entitate de bază care lucrează de mai mult de 18 ani pentru promovarea și susținerea educației în cadrul comunității romilor. Lucrăm într-o dublă abordare:

- Perspectiva Profesionala
- Perspectiva Romilor

Consiliul de fundație și adunarea sa sunt formate din 100% membri romi. Mai mult, cel puțin 40% din membrii personalului provin din comunitatea de romi.

În conformitate cu misiunea noastră, înțelegem educația și formarea ca instrumentul de bază pentru obținerea egalității sociale. Mai mult, activitatea noastră se bazează pe sprijinul copiilor și tinerilor romi pe parcursul lor educațional. Misiunea noastră este să cultivăm și să stimulăm relațiile dinamice între copii, familii, școală și mediul social.

Această idee duce la succesul academic și împiedică abandonul școlar. Mai degrabă, beneficiile sociale pe care le are fundația sunt reducerea absenteismului, garanția succesului academic al băieților și fetelor tinere, sprijinul familiei lor (într-un mod parental pozitiv), emanciparea și promovarea culturii romi și sprijin pentru studenții romi să aplice la universitate.

Cu activitatea noastră zilnică, ne așteptăm să:

- Sporirea succesului academic al tinerilor romi,
- Promovarea egalității de șanse și a nediscriminării pentru elevii romi la școală și, în sfârșit,
- Îmbunătățirea diversității sociale, interculturalismului și egalității sociale pentru comunitatea de romi.

În general, am garantat succesul academic al mai mult de 2.726 de copii, 1.631 de familii din 176 de școli. Am acționat în mai mult de 11 orașe și 20 de cartiere din întreg teritoriul Cataloniei. Mai mult, am ajuns la peste 3.525 de copii la școlile cu activități culturale romi.

Domenii de activitate:

1) Sprijinul instruirii

- Siklavipen Savorença (educație cu toată lumea)
- Caixa proinfancia programme: Programe de bursă
- La Florida + Siklovas Kethane (învățăm împreună)
- Cibercaixa (să ne vedem după ore)
- Qualifica't (Fi Calificat!)
- Post Compulsory Studies Support
- Vakeripen proiect (Includerea romilor în educație)

# 02

## Organizații Partenerere

- 2.1. Institutul Bucovina pt parteneriat social, Romania
- 2.2. Fundació Privada Pere Closa, Spain
- 2.3. ZISPB, Lithuania
- 2.4. Koispe Diadromes, Greece
- 2.5. Collegium Balticum, Poland

### 2). Promovare educativă și sprijin familial

Promoció escolar (Promovarea școlară susținută de Departamentul Educației al Guvernului Cataloniei)

- Programul de burse. Aprenem Junts
- Creșterea în familii (Învățarea împreună cu familiile)

### 3). Diseminarea culturii rome

- Contes Rromane (povestiri Rromani)
- Qui som els Rroma? (cine sunt Rroma?)
- Teatre Romano (teatru Rromani)

### 4). Proiecte Europene

- PEER: Participarea, experiențele, împuternicirea Tinerilor romi (Consiliul Europei)
- ROM21: Conducere în participarea socială a tinerilor romi. Prezentarea noilor generații. Fundația Open Society: Școli RIO-Barvalipe
- SERCo: Antreprenoriat social pentru comunitățile de romi

# 02

## Organizații Partenerere

- 2.1. Institutul Bucovina pt parteneriat social, Romania
- 2.2. Fundació Privada Pere Closa, Spain
- 2.3. ZISPB, Lithuania
- 2.4. Koispe Diadromes, Greece
- 2.5. Collegium Balticum, Poland

### 2.3 ZISPB, Lituania

VšĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras (ŽISPB, ONG Biroul de monitorizare și dezvoltare a resurselor umane) este o organizație non-guvernamentală, non-profit, fondată în 2010.

Misiunea noastră este să sprijinim și să împuternicim grupurile cele mai defavorizate din societate și să creăm echilibru social prin furnizarea de servicii și educație.

Căutăm: promovarea, dezvoltarea și implementarea inițiativelor sociale și educaționale inovatoare la nivel local, național și internațional;

- să promovăm și să implementăm programe, proiecte și metode ale politicii profesionale și profesionale de angajare și să răspândim modele de bune practici în gestionarea resurselor umane;
- să organizăm și să derulăm programe de educație nonformală pentru copii, tineri și adulți;;
- inițializarea și dezvoltarea activităților, care să satisfacă nevoile persoanelor cu dizabilități, persoanelor în vârstă sau ale vârstei și să promovăm colaborarea internațională a acestor grupuri sociale.

Organizația dezvoltă și implementează diferite proiecte, inițiative și intervenții la nivel național, local și transnațional, în colaborare cu furnizorii de educație formală și nonformală pentru adulți, centre de cercetare, asociații, ONG-uri, cooperative sociale, IMM-uri, centre de formare, instituții locale, servicii publice, școli etc. Serviciile sunt furnizate pentru diferite grupuri țintă: asistenți sociali, familii cu risc, persoane cu dizabilități, tineri, infractori minori, ex-infractori, făptași și victime, etc.

Principalele activități ale organizației noastre:

- Integrare la activitățile de pe piața muncii (motivație, consiliere / inserție / mediere, etc.) Individual and group psychosocial counselling
- Grupuri de auto-sprijin
- Pregătirea și implementarea proiectelor
- TOT (lucrători sociali, educatori, personal medical, etc.)

# 02

## Organizații Partenerere

- 2.1. Institutul Bucovina pt parteneriat social, Romania
- 2.2. Fundació Privada Pere Closa, Spain
- 2.3. ZISPB, Lithuania
- 2.4. Koispe Diadromes, Greece
- 2.5. Collegium Balticum, Poland

### 2.4 Koispe Diadromes, Grecia

Cuvântul „KoiSPE” este echivalentul Abrevierii grecești a Cooperativei sociale cu răspundere limitată. „KoiSPE” definește o formă juridică specifică a Unei organizații și astfel de entități sunt o formă specială de cooperative, deoarece acestea sunt ambele unități productive / comerciale, fiind în același timp unități de sănătate mintală, care urmăresc să includă sau să reintegreze bolnavii mintali în medii tipice la locul de muncă.

Obiectivele fundamentale ale KoiSPE sunt incluziunea socială, ocuparea forței de muncă și, ulterior, reabilitarea generală a utilizatorilor serviciilor de sănătate mintală, care sunt îndeplinite prin participarea activă a acestor persoane la activitățile antreprenoriale ale oricărei cooperative sociale.

„Diadromes” KoiSPE este tradus în greacă drept „Rute”, de exemplu „ruta care duce la recuperare și / sau reabilitare și includere”. A fost fondată în 2006 și aparține celui de-al zecelea sector de psihiatrie din Attica, sediul fiind în centrul Atenei, Grecia.

KoiSPE “Diadromes” este una dintre cele 30 de cooperative sociale care funcționează în prezent pe teritoriul grec.

Obiectivele urmărite de activitățile KoiSPE „Diadromes” sunt:

- Să asigure viabilitatea întreprinderii
- Crearea continuă de noi locuri de muncă
- Pentru a fi eficient activ pe piața liberă locală
- Menținerea unui echilibru între strategia antreprenorială și obiectivele sale sociale
- Să combată și să reducă stigmatul social atașat bolilor psihiatrice
- Să stabilească cooperarea cu familia și cadrul terapeutic al individului și să ofere sprijin de consiliere psihologică familiilor și persoanelor care au nevoie

Activitățile antreprenoriale dezvoltate până în prezent includ:

Serviciile de curățare și remediere cu denumirea comercială „Misi Arhontia” (preluat dintr-un proverb grecesc care spune că „cine este curat este jumătate de rege”).

# 02

## Organizații Partenerere

- 2.1. Institutul Bucovina pt parteneriat social, Romania
- 2.2. Fundació Privada Pere Closa, Spain
- 2.3. ZISPB, Lithuania
- 2.4. Koispe Diadromes, Greece
- 2.5. Collegium Balticum, Poland

Profesioniști specializați cu echipamente profesionale moderne și produse certificate, îndeplinesc sarcini generale de curățare în reședințe și spații profesionale. Această asociere a fost complet autofinanțată la începutul funcționării sale.

Un echipaj specializat, autorizat de Regiune și Ministerul Rural de Dezvoltare și Alimentație, oferă o gamă largă de servicii de combatere a dăunătorilor. Acest serviciu a fost înființat în 2016, ca o extindere a activității de curățenie și a fost finanțat de Cadrul strategic național de referință (CNVM).

În final, se desfășoară activitatea de comerț general de curățenie, articole de birou și de birou.

Furnizarea de consiliere în carieră utilizatorilor serviciilor de sănătate mintală a fost un program finanțat din fonduri europene. Oficiul pentru ocuparea forței de muncă susținute al Societății de Psihiatrie Socială și Sănătate Mintală (SSP & MH), (OSE și prescurtarea numelui), astfel, a luat naștere treptat, iar angajamentele sale au fost finanțate pentru o perioadă de 3 luni (din ianuarie până în aprilie 2013).

Oficiul pentru ocuparea forței de muncă susținute are ca țintă principală crearea și livrarea de soluții de pregătire atent concepute, incluzând - dar fără a se limita la - consiliere în carieră pentru persoanele care se confruntă cu dificultăți psihosociale. Se concentrează pe dezvoltarea competențelor profesionale pentru a ajuta și a instrui indivizii să găsească și să valorifice oportunitățile de angajare. De asemenea, îi ajută pe cei deja angajați pe piața liberă să facă față oricăror provocări cu care se pot confrunta la locul de muncă. În plus, oferă sprijin în carieră și se concentrează pe dezvoltarea academică.

# 02

## Organizații Partenerere

- 2.1. Institutul Bucovina pt parteneriat social, Romania
- 2.2. Fundació Privada Pere Closa, Spain
- 2.3. ZISPB, Lithuania
- 2.4. Koispe Diadromes, Greece
- 2.5. Collegium Balticum, Poland

Persoanele primesc instruire de către un consilier profesionist pentru a:

- Aborda probleme cheie din viața lor profesională
- Împuternici și antrena populațiile vulnerabile pentru a-și dezvolta o identitate profesională
- Fi informați cu privire la drepturile și obligațiile lor în calitate de angajați, inclusive beneficii speciale la care ar putea avea dreptul
- Învăța cum să-și creeze CV-ul (CV-urile) și să scrie scrisori de intenție
- Dobândi și dezvolta abilități informatice de bază
- Completa și depune formularele de cerere în faza de căutare a unui loc de muncă
- Se pregăti pentru interviuri de muncă (linii directe, sfaturi)
- Își dezvolta și îmbunătăți abilitățile de prezentare
- Fi informați cu privire la programele de instruire gratuite sau subvenționate
- Ajuta la urmărirea unor noi căi academice sau a îmbunătăți cunoștințele existente
- A explora ofertele de muncă pe piața liberă

Oficiul pentru Ocuparea Forței de Muncă Sprijinită se adresează persoanelor cu dificultăți psihosociale cu domiciliul în comunitate și pentru foștii dependenți de alcool.

# 02

## Organizații Partenerere

- 2.1. Institutul Bucovina pt parteneriat social, Romania
- 2.2. Fundació Privada Pere Closa, Spain
- 2.3. ZISPB, Lithuania
- 2.4. Koispe Diadromes, Greece
- 2.5. Collegium Balticum, Poland

### 2.5. Collegium Balticum, Polonia

Szczecińska Szkoła Wyższa Collegium Balticum fondată în 2000 este clasată continuu ca una dintre cele mai bune universități private din nordul Poloniei. Se caracterizează printr-un mare capital uman și un potențial imens de dezvoltare.

Autoritățile școlare au reușit să construiască o instituție care să ofere elevilor săi o educație solidă și, astfel, un început excelent în viața lor profesională. Oferta educațională actuală include următoarele facultăți: știință educațională, securitate națională, IT la nivel de BA, MA, precum și studii postuniversitare în metodologia de predare, afaceri, management.

Misiunea instituției este de a oferi excelență în educație, precum și atractivitatea și comercializarea programelor propuse.

Oferta educațională se adaptează în mod constant la cerințele pieței. Acesta asigură dezvoltarea potențialului intelectual al elevilor și își modelează abilitățile interpersonale, de conducere, de lucru în echipă și de rezolvare a problemelor.

Intenția Collegium Balticum este, de asemenea, să coopereze cu autoritățile locale pentru a oferi ateliere și seminarii tematice și pentru a atrage grupuri țintă. Am semnat un acord oficial de cooperare științifică cu Inspectoratul Zonal al Serviciului Penitenciarelor, Centrul Municipal de Sprijin pentru Familie, Fundația pentru reintegrare socială și reabilitare socială.

# 03

## Nu se află în Educație, Muncă sau formare - NEET

3.1 NEETii în Europa – o vedere de ansamblu  
3.2 Particularitățile NEET-ilor în țările participante

### III.Nu sunt încadrați în muncă , nu urmează nici un program de învățământ sau de formare - NEET

#### 3.1 NEETi în Europa – o vedere de ansamblu

Există numeroase motive care explică îngrijorarea Uniunii Europene (UE) cu luarea de măsuri pentru creșterea ocupării tinerilor: rata șomajului în rândul tinerilor este dublă față de cea adultă (21,2% față de 9,8% în ianuarie 2015); mai mult de unu din cinci tineri europeni de pe piața muncii nu pot găsi un loc de muncă (în Grecia și Spania este unul din doi); chiar și atunci când tinerii lucrează, locurile de muncă tind să fie mai puțin stabile și mai puțin plătite; Abandonarea precoce din educație și formare este un grup cu risc ridicat; Rata de demisie tinde, de asemenea, să fie crescută în rândul acestui grup.

Un indicator care încearcă să capteze participarea tinerilor pe piața muncii este cel cunoscut sub numele de „NEET (nu se află în angajare, educație sau formare). Termenul NEET a apărut pentru prima dată în Marea Britanie la sfârșitul anilor 1980, ca o alternativă la fraza „status zero” care a avut o conotație negativă. Termenul a fost adoptat ulterior de alte state, dar definiția NEET-ilor variază în funcție de țări.

Categoria generală NEET cuprinde tineri cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani (în Japonia aceasta se extinde până la 35 de ani), indiferent de nivelul de educație care nu sunt angajați și nu urmează niciun program educațional. Altele restricționează termenul NEET pentru tinerii din grupa de vârstă 15-24.

Se consideră că NEET-ii sunt expuși unui risc mai mare de excludere socială și excludere de pe piața muncii.

La nivelul UE, NEET-ii sunt considerați unul dintre cele mai problematice grupuri în contextul șomajului în rândul tinerilor. În 2012, 7,5 milioane de tineri nu au fost angajați în locuri de muncă, nici în educație sau formare (NEET), iar proporția NEET-ilor crește considerabil odată cu vârsta. Potrivit Eurostat, rata NEET, care a fost de 6,1% pentru grupul de vârstă 15-19 în 2016, s-a triplat la 18,8% pentru cei cu vârsta cuprinsă între 25 și 29 de ani.

Eurofond (2016) a distins șapte subcategorii în cadrul populației NEET.





Sursa: Eurofound Elaboration.

- **Reînscriși:** această categorie surprinde acei tineri care vor re-entra în curând la angajare, educație sau instruire și vor începe curând sau vor relua acumularea de capital uman pe canale formale. Sunt persoane care au fost deja angajate sau înscrise în învățământ sau instruire.
- **Șomeri de scurtă durată:** această categorie este formată din toți tinerii care sunt șomeri, care caută un loc de muncă și sunt disponibili pentru a începe în termen de două săptămâni și au fost șomeri mai puțin de un an. O perioadă scurtă de șomaj în timpul tranziției de la școală la muncă poate fi considerată normală, iar nivelul de vulnerabilitate al persoanelor din această categorie poate fi moderat.
- **Șomeri de lungă durată:** această categorie este formată din toți tinerii care sunt șomeri, care caută un loc de muncă și sunt disponibili pentru a începe în termen de două săptămâni și au fost șomeri mai mult de un an. Oameni din această categorie prezintă un risc ridicat de dezangajare și excludere socială. Deconectarea pe termen lung dăunează angajabilității tinerilor, capitalului uman și rezultatelor viitoare ale ocupării forței de muncă; în unele cazuri, pagubele vor dura tot restul vieții.

# Nu se află în Educație, Muncă sau formare - NEET

- 3.1 NEETii în Europa – o vedere de ansamblu
- 3.2 Particularitățile NEET-ilor în țările participante

# 03

## Nu se află în Educație, Muncă sau formare - NEET

- 3.1 NEETii în Europa – o vedere de ansamblu
- 3.2 Particularitățile NEET-ilor în țările participante

- **Indisponibili din cauza bolii sau a dizabilității:** această categorie include toți tinerii care nu caută un loc de muncă sau nu sunt disponibili pentru a începe un loc de muncă în termen de două săptămâni din cauza bolii sau a handicapului. Acest grup îi include pe cei care au nevoie mai mult sprijin social, deoarece boala sau dizabilitatea înseamnă că nu pot face muncă plătită.
- **Indisponibili din cauza responsabilităților familiale:** Acest grup include cei care nu caută un loc de muncă sau nu sunt disponibili pentru a începe un nou loc de muncă, deoarece au grijă de copii sau adulți incapacitați sau au alte responsabilități familiale mai puțin specifice. Tinerii din acest grup sunt un amestec dintre cei vulnerabili și non-vulnerabili; unii nu sunt capabili să participe pe piața muncii, deoarece nu își permit să plătească pentru îngrijirea copilului sau a membrilor adulți ai familiei, în timp ce alții se retrag în mod voluntar de pe piața muncii sau de la educație pentru a-și asuma responsabilitățile familiei.
- **Muncitori descurajați:** acest grup surprinde toți tinerii care au încetat să caute un loc de muncă, deoarece cred că nu există oportunități de muncă pentru ei. Aceștia sunt în mare parte tineri vulnerabili, cu risc ridicat de excludere socială, care au foarte multe probabilități de a obține rezultate slabe de angajare pe parcursul vieții lor de muncă și au un risc ridicat de dezangajare pe tot parcursul vieții.
- **Alte grupuri inactive:** Acest grup conține toți NEET-ii ale căror motive pentru a fi NEET nu se încadrează în niciuna din cele șase categorii anterioare. Acest grup este o categorie reziduală statistică și este format din cei care nu au specificat niciun motiv pentru statutul lor NEET. Este probabil să fie un amestec extrem de eterogen, care să includă oameni la toate extremele spectrului vulnerabilității: cei mai vulnerabili, cei greu de atins, cei cu riscul de a fi profund înstrăinați, cei mai privilegiați și cei care așteaptă o oportunitate specifică sau care urmează căi alternative, cum ar fi carierele în domeniul artelor, care au o prezență formală mică pe piața muncii sau în învățământ. (Eurofond 2016).

# 03

## Nu se află în Educație, Muncă sau formare - NEET

3.1 NEETii în Europa – o vedere de ansamblu

3.2 Particularitățile NEET-ilor în țările participante

Proiectul SEPAL vizează NEET-ii din grupuri vulnerabile care pot aparține tuturor celor șapte subgrupuri, în special șomaj de lungă durată, lucrători descurajați și categorii cu alte motive de inactivitate.

Statutul NEET reprezintă mai mult decât o capitalizare slabă a resurselor. Perioada prelungită de apartenență la categoria NEET este asociată cu consecințe negative la toate nivelurile.

La nivel individual, fiind NEET reprezintă o izolare socială, o stimă de sine scăzută, un risc crescut pentru probleme de sănătate fizică și psihică, probleme legate de relații (conflict marital, divorț sau nu se poate întemeia o familie), dependență crescută, salarii mici și calitate scăzută de viață.

La nivel macroeconomic, costurile suportate de statutul NEET sunt extrem de mari. Pe baza unei estimări realizate de Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă în 2011, costul populației NEET a fost de 153 miliarde de euro, reprezentând peste 1,2% din PIB la nivel european. Dacă ar trebui să luăm în considerare costurile suplimentare legate de sănătate, justiția penală, impozitele neplătite aplicate veniturilor pierdute, condițiile de trai precare și lipsa locuințelor, atunci costurile reale generate de NEETi ar fi mult mai mari.

Potrivit Fundației Europene pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, reintegrarea pe piața forței de muncă de numai 10% din NEET ar genera economii anuale de peste 10 miliarde de euro, iar această sumă ar crește la 21 de miliarde de euro dacă piața muncii ar putea absorbi 20% din categoria NEET. (Bălan, 2014).

## 03

## Nu se află în Educație, Muncă sau formare - NEET

3.1 NEETii în Europa – o vedere de ansamblu  
3.2 Particularitățile NEET-ilor în țările participante

## 3.1 Particularități NEETS în țările participante

**România:** În România, îngrijorarea pentru NEET este relativ recentă și a venit ca răspuns la politicile UE. Există puține date cu privire la procentul de NEET-uri la diferite grupe de vârstă, accentul predominant fiind pe NEET-ii între 16 și 24 de ani.

Tinerii din grupa de vârstă 25-29 de ani reprezintă 6,6% din populația totală (youth wiki). Conform statisticilor Eurostat, 21,4 la sută dintre tinerii cu vârste între 20 și 34 de ani nu au fost nici în muncă, nici în educație sau formare în 2017, iar rata este mai mare în cazul femeilor. De asemenea, cu 19,9% România înregistrează o rată NEET mai mare decât în medie în UE (15,3%).

Din punct de vedere al compoziției grupului NEET din România, cel mai mare grup este cel al altor NEETi (28,5%) urmați de NEETi datorită responsabilităților familiale (21,8%) și șomerilor de scurtă durată (17,2%).

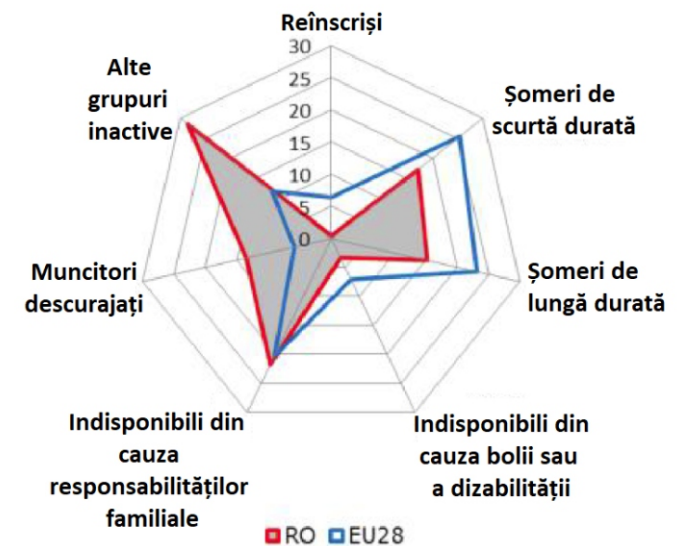


Figura 1.  
Compoziția grupului NEET în România, vârsta 15-29 (2013);  
Sursa: LFS, 2013

# 03

## Nu se află în Educație, Muncă sau formare - NEET

3.1 NEETii în Europa – o vedere de ansamblu  
3.2 Particularitățile NEET-ilor în țările participante

Mai mult de un sfert dintre tineri sunt în sărăcie relativă, iar 44,4% din populația tinerilor este considerată în pericol de sărăcie și excluziune socială (Eurostat). În ceea ce privește rata sărăciei relative, media la nivel național este de aproximativ 22%, care este mai mare decât media UE de 16,6%. Regiunea de Nord-Est, unde se află Suceava, are cea mai mare rată de sărăcie, atingând prima poziție în 2013 cu 33,5%. Dintre NEETi, categoria ROMA este unul dintre cele mai defavorizate grupuri din România.

Aceștia continuă să se confrunte cu acces dificil la condiții de muncă corecte și la programe de educație și formare / ucenicie, chiar și după ce România și-a aliniat legislația anti-discriminare cu standardele UE și a investit în campanii publice de reducere a excluziunii sociale. În sondajul FRA (2014), 78% dintre respondenții romi au fost considerați cu risc de sărăcie.

Percepția publică cu privire la romii este negativă și ei continuă să fie discriminați cu privire la accesul pe piața muncii și la serviciile sociale. Tinerii romi sunt nevoiți să aleagă munca nedeclarată de la o vârstă fragedă, mai degrabă decât să participe la programe de educație și formare. În 2017, mai mult de 63% dintre romii cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani au fost NEET, comparativ cu media UE de 12%, conform datelor oficiale. În plus, tinerii romi nu sunt încurajați de familiile lor să continue programe de educație și formare pe termen lung. În consecință, mulți dintre ei preferă să aleagă munca nedeclarată în România sau în străinătate sau, mai des, să se limiteze la subvențiile de securitate socială.

Fenomenul abandonului școlar timpuriu în rândul tinerilor romi duce la o rată din ce în ce mai mare a NEET-ilor din România și la integrarea lor slabă pe piața muncii. Potrivit sondajului FRA (2014), în România, peste 93% dintre romii cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani nu au terminat învățământul secundar superior. În ceea ce privește un loc de muncă remunerat, doar 36% dintre romii cu vârsta cuprinsă între 25 și 44 de ani și-au declarat activitatea principală drept „muncă plătită”; 60% dintre cei care au o muncă remunerată urmăresc locuri de muncă ad-hoc și doar 34% lucrează cu normă întreagă.

Același studiu a indicat că 60% dintre respondenții de etnie romă care au spus că sunt în muncă remunerată, au raportat, de asemenea, că nu sunt acoperiți de nicio asigurare medicală.

# 03

## Nu se află în Educație, Muncă sau formare - NEET

3.1 NEETii în Europa – o vedere de ansamblu

3.2 Particularitățile NEET-ilor în țările participante

Cu 8,1% România are cea mai mică pondere a NEET-ilor înregistrați la serviciile publice de angajare (PES) din întreaga UE. În 2013, mai puțin de 5% dintre NEET au primit asistență financiară. (sursa Eurofound, 2016).

**Spania:** În Spania, rata NEET între 20 și 34 de ani în 2017, potrivit Eurostat a fost de 20,8%. Mai mult, intervalul de vârstă cu cel mai mare număr de NEETi este cel de la 25 la 29 de ani, unde 22,1% nu lucrează și nu studiază, în special femeile la această vârstă, reprezentând un procent de 24,8%.

Șomajul afectează populația romă mai mult decât populația în ansamblu, cu o rată de 36,4% în Spania. 6 din 10 romi de peste 16 ani sunt analfabeți. Doar 10% reușesc să finalizeze învățământul secundar sau superior.

Una dintre principalele caracteristici ale tinerilor romi în accesul pe piața forței de muncă este încorporarea lor timpurie, majoritatea lucrează pe piața informală a muncii, colaborarea lor în activitatea economică a familiei și faptul că doar jumătate dintre ei sunt salariați, comparativ cu populație non-romă.

Un raport al Comisiei Europene precizează că, în 2016, 77% dintre tinerii romi din Spania sunt NEET, comparativ cu 63% din media UE și 22,8% dacă sunt considerați toți tinerii spanioli.

Acest procent a crescut cu 20% în ultimii 5 ani, ceea ce reprezintă un semnal alarmant că trecerea de la educație la angajare și alte domenii nu este eficientă. În plus, 23% dintre romii spanioli care lucrează s-au simțit discriminați la locul de muncă, comparativ cu 17% din Cei douăzeci și opt, în timp ce 34% au suferit discriminare în căutarea unui loc de muncă, comparativ cu 40% în UE.

## 03

# Nu se află în Educație, Muncă sau formare - NEET

3.1 NEETii în Europa – o vedere de ansamblu  
3.2 Particularitățile NEET-ilor în țările participante

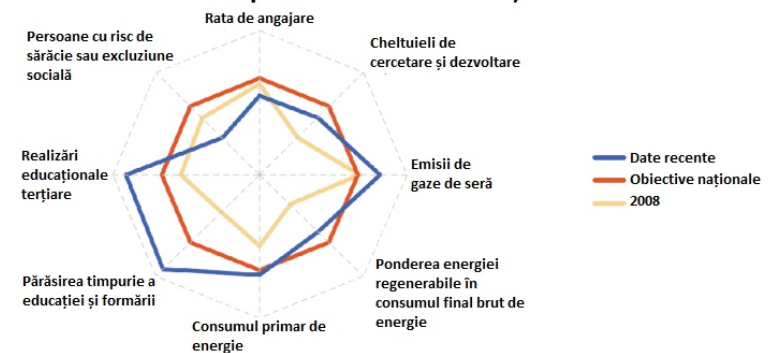
**Lituania:** În conformitate cu Serviciul pentru ocuparea forței de muncă, rata șomajului tinerilor din Lituania a fost de 15,8% din totalul populației șomere în 2017, 44,1% dintre tinerii înregistrați în vârstă de 16-25 de ani sunt slab calificați și calificați scăzut. Aproape 8% dintre tinerii înregistrați au doar studii primare.

În ciuda faptului că multe servicii sunt oferite pentru șomerii, ca formare profesională sau medierea locurilor de muncă, acestea nu garantează integrarea cu succes pe piața muncii. De obicei, se confruntă cu dificultăți de integrare din cauza provocărilor psihosociale, lipsei motivației, stereotipurilor, abilităților scăzute de rezolvare a problemelor, etc. Suportul integrat pentru NEETi este necesar pentru a asigura succesul angajării.

**Grecia:** Situația pieței muncii pentru tinerii din Grecia este una dintre cele mai defavorizate din UE, care înregistrează 45% din șomajul tinerilor. Doar 27,1% dintre tinerii între 15 și 29 de ani au fost angajați în 2014. Potrivit Eurostat, tinerii (între 20 și 34 de ani) NEET au fost 28,8% în 2017.

Compoziția NEET-ilor din Grecia este dominată de șomerii de lungă durată (48,5%), urmată de șomerii de scurtă durată (28%) și de alți NEETi (11,4%). Astfel, proporția de șomeri de lungă durată este mai mult decât dublul mediei UE de 23,1%. În 2013, un număr total de 54,3% dintre NEETi au fost înregistrați la PES. În 2013, doar 7,1% din totalul NEET-ilor au primit asistență financiară.

## Schimbare din 2008 în raport cu obiectivele naționale



Notă: cel mai recent an pentru care sunt disponibile date, a se vedea tabelul de mai jos.  
Sursă: Eurostat (a se vedea secțiunea dedicată de pe website: Principali indicatori Europa 2020)

# 03

## Nu se află în Educație, Muncă sau formare - NEET

3.1 NEETii în Europa – o vedere de ansamblu

3.2 Particularitățile NEET-ilor în țările participante

**Polonia:** În Polonia, tinerii sunt grupul cel mai expus șomajului. Rata șomajului conform BAEL în trimestrul IV 2017 în grupul de 15-24 ani a fost de 14,8%, comparativ cu 4,8% în rândul persoanelor cu vârste între 25 și 34 de ani, 3,5% în grupul de 35-44 și 3,7% în grupul de 45 de ani și mai în vârstă.

Cea mai mare proporție de NEETi din Polonia sunt NEETi datorită responsabilității familiale cu 31,1%. Al doilea grup cel mai mare este format din șomeri pe termen scurt, cu 30,3% (față de media UE de 25,4%). Cu 18,8% a treia cea mai mare proporție din NEET sunt șomerii de lungă durată, însă această pondere rămâne sub media UE de 23,1%. Un total de 9,2% din NEET în Polonia sunt NEET din cauza bolilor sau a dizabilității (comparativ cu 7,1% înregistrate în întreaga UE). Numărul lucrătorilor descurajați este aproape identic cu media UE (6% față de 5,9% în întreaga UE).

**Grupul țintă al NEET în proiectul Sepal din Polonia: persoane cu dizabilități, persoane cu abilități reduse și risc de sărăcie.**



# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

### IV. Politica și cadrul legal regional

Pentru a cartografia posibilitățile de a facilita accesul NEET-ilor pe piața liberă a muncii, este important să se ia în considerare cadrul legal pentru dezvoltarea structurilor WISE și a serviciilor de angajare sprijinite în fiecare țară participantă. În acest capitol vom rezuma principalele puncte pentru România, Spania, Lituania, Grecia și Polonia pentru a identifica aspectele cheie care împiedică sau permit includerea NEET-ilor pe piața muncii.

#### 4.1 România

În România, responsabilitatea pentru politica de tineret este împărțită între autoritățile la nivel central și autoritățile locale. În cadrul Legii tineretului și a Strategiei naționale în domeniul politicii pentru tineret 2015-2020, politica de tineret a României include măsuri în domeniul educației, culturii, voluntariatului, participării publice și politice, sportului, sănătății, timpului liber, ocupării forței de muncă, antreprenoriatului și incluziune socială.

Cu toate acestea, intervențiile care vizează obiectivele și prioritățile din domeniul ocupării tinerilor sunt izolate și există o coordonare slabă la nivel național, din cauza lipsei unui plan de acțiune, alocării bugetare clare și absenței unor mecanisme de monitorizare și evaluare puternice în domeniul politicilor pentru tineret.

Legea privind prevenirea și combaterea marginalizării (Legea 116/2002)  
 Legea privind sprijinul public pentru tinerii din mediul rural (Legea 646/2002)  
 Legea privind ucenicia la locul de muncă (Legea 279/2005, republicată în 2012),  
 modificată prin Legea nr. 164/2017.  
 Legea nr. 333/2006 - privind înființarea de centre de informare și consiliere pentru tineri  
 Legea tineretului (Legea 350/2006)  
 Ordinul nr. 90 / 24.02.2014 privind strategia națională anuală de informare și consiliere a tineretului 2014  
 Strategia națională de politică pentru tineret 2015-2020

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

Principalele măsuri de politică pentru ocuparea forței de muncă de către tineret, în conformitate cu legea privind ocuparea forței de muncă și șomaj, legea nr. 76/2002 și sistemul național de garantare a tineretului, includ:

- Tinerii șomeri absolvenți (din învățământul secundar sau terțiar) au dreptul la un bonus de angajare de 500 lei (aproximativ 110 Euro)
- Angajatorii tinerilor absolvenți șomeri (din învățământul secundar sau terțiar) au dreptul la o subvenție de stat lunar pentru 12 luni de 900 de lei (aproximativ 200 de euro)
- Angajatorii tinerilor șomeri vulnerabili au dreptul la o subvenție de stat de 1000 lei (aproximativ 220 Euro)
- Toți șomerii (inclusiv tinerii) care sunt angajați la mai mult de 50 de kilometri de casa lor au dreptul la un bonus de mobilitate de aproximativ 15 000 lei (aproximativ 3 300 Euro)
- Toți șomerii (inclusiv tinerii) care își schimbă reședința pentru a-și găsi un loc de muncă au dreptul la un bonus de mobilitate de aproximativ 3500 lei (aproximativ 770 euro)
- Centrele de evaluare a competențelor pot accesa finanțare și pot oferi tinerilor competențe și evaluări de abilități gratuite.

Există măsuri speciale pentru angajarea tinerilor cu dizabilități în România și includ ajutoare tehnice, deducții sau scutiri fiscale speciale, prestații flexibile de incapacitate și pensii de invaliditate (care permit munca cu timp parțial), aranjamente de muncă flexibile.

Ocuparea tinerilor cu dizabilități este stimulată în continuare de acordurile de cote.

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

Atât organizațiile publice, cât și cele private și instituțiile care au peste 50 de angajați trebuie să angajeze 4% persoane cu handicap sau să plătească o amendă lunară care să fie egală cu valoarea salariului brut pentru fiecare poziție neocupată. Angajatorii care angajează persoane cu dizabilități cel puțin 18 luni primesc stimulente financiare (salariul minim brut plătit timp de 12 luni pentru fiecare contract de muncă) - dar dacă angajatorii decid să rezilieze contractul de muncă, ei trebuie să dea toți banii înapoi și rata dobânzii corespunzătoare.

Când sunt angajați, angajații cu dizabilități nu pierd subvențiile pentru invaliditate și subvențiile acordate persoanei de sprijin și primesc și o reducere de impozit pentru salariul lor.

Politica pieței muncii este considerată destul de utilă pentru persoanele cu dizabilități, susținându-le să facă față schimbărilor rapide și să reducă situațiile de neangajare și, de asemenea, securitatea socială este mai mare pentru persoanele cu dizabilități decât pentru toți ceilalți. (Ocuparea forței de muncă susținută pentru persoanele cu dizabilități din UE și EFTA-SEE, bune practici și recomandări în sprijinul unei abordări de flexibilitate. Raport de studiu. Mai 2011)

### Ocuparea forței de muncă sprijinite în România

În România nu există finanțări guvernamentale ale inițiativelor pentru ocuparea forței de muncă sprijinite. Inițiativele pentru ocuparea forței de muncă sprijinite sunt finanțate și operate în totalitate de ONG-uri și organizații private pentru persoanele cu dizabilități.

În consecință, acest tip de inițiativă nu există la nivel național, ci doar la nivel local / regional. În România există doar câteva programe de angajare sprijinite, limitate la persoanele cu dizabilități. Nu este furnizată nicio evaluare externă pentru aceste programe, în conformitate cu standardele de practică pentru angajare.

Serviciile sunt fragmentate, acțiunile nu sunt coordonate între agenții, nu există o integrare a serviciilor de îngrijire profesională, socială și medicală. Tinerii sunt de mult timp prizonierii rutinei inactivității și capcanei beneficiilor, au puțină experiență cu situația reală de muncă și adesea le lipsesc atât abilitățile, cât și motivația pentru muncă.

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

### Politica și legislația privind ucenicia

Conform Legii nr. 279 din 2005 privind ucenicia la locul de muncă, modificată prin Legea nr. 164/2017, ucenicia este o formă de pregătire profesională bazată pe un contract de ucenicie la locul de muncă.

Ucenicul ar trebui să fie coordonat de un coordonator de ucenicie. Durata uceniciei este cuprinsă între 6 luni (minim) și 3 ani (maxim). Organismul de acreditare este Ministerul Muncii.

Angajatorii care angajează persoane în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă în condițiile prezentei legi primesc lunar, la cerere, în perioada contractului de ucenicie, pentru fiecare persoană, 1.125 Ron / lună acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj în limitele din fondurile alocate în acest scop.

### Provocări

Nu există măsuri speciale pentru angajarea tinerilor aparținând grupurilor vulnerabile, cu excepția tinerilor cu dizabilități.

Nu există măsuri de flexibilitate cu accent specific asupra NEET-ilor implementate în România.

Lipsa de date privind populația NEET afectează dezvoltarea strategiilor și măsurilor corecte.

În prezent, Ministerul Muncii din cadrul Oficiului Județean al Muncii (AJOFM) are un proiect la nivel național (<http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/111-transparenta/legislatie/munca/ocuparea-fortei-de-munca/4001-2015-registru>) pentru a asigura etapele de ucenicie pentru o persoană fără calificare, dar etapa de ucenicie ar trebui să fie organizată de un furnizor de formare acreditat în parteneriat cu angajatorii. Subvenția de stat este destinată angajatorilor care trebuie să treacă printr-o etapă birocratică pentru a putea accesa acest sprijin. Lipsesc partea de recrutare și evaluarea competențelor preexistente ale persoanelor vulnerabile.

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

- Angajatorii români tind să nu angajeze tineri care formează grupuri vulnerabile și o stigmă și mai mare este legată de cei care suferă de discriminări multiple - de exemplu, dizabilități intelectuale și / sau probleme de sănătate mintală și etnie romă.
- Angajatorii sunt descurajați să creeze locuri de muncă cu normă parțială, deoarece impozitele sunt similare cu cele cu normă întreagă. De asemenea, angajatorii sunt reticenți să adapteze programul de lucru la posibilitățile angajaților.
- Înființarea de întreprinderi sociale sau obținerea acreditării pentru serviciile sociale este limitată de procesul birocratic, lipsa informațiilor și lipsa de sprijin;
- Ucenicia are opțiuni de calificare limitate, din cauza insuficiențelor furnizori autorizați pentru ucenicie. Pe lângă lipsa de opțiuni, alegerea unei căi de carieră corespunzătoare este îngreunată în continuare de dezvoltarea insuficientă și de numărul mic al serviciilor vocaționale.

De asemenea, sprijinul este acordat pentru o singură calificare, fără o evaluare adecvată a punctelor tari și abilităților individuale. Există foarte puțină flexibilitate în dezvoltarea carierei.

### Cele mai bune practici

În cadrul CSI în cadrul proiectului „Access Plus” ([www.acces-plus.eu](http://www.acces-plus.eu)) au fost pilotate serviciile de angajare sprijinită și au oferit instruire de calificare pentru câteva ocupații de nivel 2 (ospătar, mecanic auto, frizer și îngrijitor grădini și parcuri).

În cadrul proiectului „O șansă pentru viitor” implementat de partenerul nostru, Asociația ACDC, a fost elaborat un ghid cu instrumente de sprijin pentru angajarea tinerilor în situații de risc, oferind cursuri TIC pentru toți cei 300 de tineri aflați în situații de risc, program de consiliere profesională și formare profesională pentru calificare pe programe formale și nonformale. ([www.osansapentruviitor.eu](http://www.osansapentruviitor.eu))

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

### 4.2 Spania

În Spania, responsabilitatea pentru politica de tineret este împărțită între autoritățile la nivel central, autoritățile regionale și autoritățile locale. Noi am avut Strategia Națională pentru Antreprenoriat și Ocuparea Tinerilor 2017-2020, care include 100 de măsuri privind coaching-ul, formarea, antreprenoriatul și ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor.

Recent a fost aprobat Planul de urgență pentru ocuparea forței de muncă pentru tineri 2019-2021 de către guvernul spaniol, împreună cu colaborarea guvernelor regionale.

Principalele axe sunt formarea, orientarea, oportunitățile de muncă, egalitatea accesului pe piața muncii, antreprenoriatul și îmbunătățirea cadrului instituțional.

Guvernele regionale sunt responsabile de implementarea Garanției Tineretului prin intermediul Oficiului Muncii, oferind sprijin economic diferitelor programe și proiecte

Strategia pentru antreprenoriat și ocuparea forței de muncă pentru tineri 2017-2020  
 Planul de urgență pentru ocuparea tinerilor 2019-2021  
 Sistemul național de garantare a tineretului Strategia de activare spaniolă pentru 2017-2020  
 Legea 3/2015 Ocuparea forței de muncă]

La nivel regional principalele servicii sprijinite pentru ocuparea forței de muncă sunt:

- Serviciul de orientare în carieră: Programează persoane de 30+ ani pe termen lung neocupate / Program de referință pentru ocuparea tinerilor
- Intermediere în muncă: birouri de angajare pentru servicii de intermediere / platforma online „Feina Activa” / Agenții pentru ocuparea forței de muncă
- VET pentru lucru: FOAP / Program de instruire cu angajament de angajare / Train and insert
- Promovarea locurilor de muncă: Proiecte individuale / Tineret pentru angajabilitate / Enfeina't / Recrutarea tinerilor în stagiaturi
- Mobilitate internațională: Eurodissea / TLN Moobility
- Antreprenoriat și angajare independentă

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

Există măsuri speciale pentru angajarea tinerilor cu dizabilități în Spania; include beneficii și obligații pentru companiile de a angaja persoane cu dizabilități.

Avem centre speciale de angajare pentru inițiativă socială (Centros especiales de Empleo, CEE)

Țintă: persoane cu dizabilități

Legislație:

- Legea 13/1982 pentru integrarea socială a persoanelor cu dizabilități.
- RD Legislativ 1/2013, text revizuit al Legii generale privind drepturile persoanelor cu dizabilități și incluziunea lor socială

Obiectiv: efectuează muncă productivă, participă la operațiuni comerciale și urmărește să ofere poziții remunerate și servicii personale și sociale adecvate pentru lucrătorii cu dizabilități (care trebuie să constituie cel puțin 70% din personalul lor). Aceste centre încearcă să integreze cel mai mare număr posibil de persoane cu dizabilități pe piața liberă a muncii.

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

Alte legislații importante de evidențiat sunt:

- Decretul regal 1529/2012, a doua dispoziție suplimentară, care reglementează contractele de formare și ucenicie încheiate cu persoane cu dizabilități.
- Decretul legislativ regal 1/2013, din 29 noiembrie, prin care se aprobă textul revizuit în Legea generală a drepturilor persoanelor cu dizabilități și incluziunea sa socială, are un capitol special privind munca.

**Politica și legislația privind ucenicia.** În Spania, legislația care reglementează ucenicia este Decretul regal 1529/2012, care dezvoltă contractele de formare și ucenicie și stabilește baza pregătirii profesionale duale și Legea organică pentru îmbunătățirea calității educaționale (LOMCE) din 2013.

Ulterior, Decretul Regal menționat a fost elaborat prin Ordinul ESS / 2518/2013, care reglementează **aspectele de formare ale contractului de formare profesională și ucenicie**. Contractul are o durată minimă de 1 an și maxim 3 ani.

Contractul de formare profesională și ucenicie trebuie să se desfășoare în regim de normă întreagă, alocând o parte a timpului pentru îndeplinirea unui loc de muncă remunerat, iar cealaltă parte primirii unei formări referitoare la locul de muncă pe care îl ocupă lucrătorul.

Timpul petrecut în activitatea de instruire nu poate fi mai mic de 25% în primul an sau 15% în timpul celui de-al doilea și al treilea an din orele lucrătoare maxime prevăzute în contractul colectiv sau, în lipsa acesteia, a timpului maxim de lucru legal.

Orele de lucru anuale, inclusiv zilele de vacanță, vor servi ca referință pentru calcularea timpului petrecut în activitățile de instruire.



# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

### Contract de ucenicie:

**Cine?** 16-25 de ani, cu excepția persoanelor cu dizabilități sau angajate de o companie de inserție (fără limită de vârstă), care nu au calificarea profesională obținută și recunoscută de sistemul de formare profesională în scopul angajării sau pentru sistemul de învățământ, necesar pentru organizarea unui contract de pregătire pentru poziția de muncă sau ocupația reglementată de contract.

**Cum?** Trebuie să fie cu normă întreagă, alocând o parte a timpului pentru îndeplinirea unui loc de muncă remunerat, iar cealaltă parte pentru a primi instruire în legătură cu locul de muncă pe care îl ocupă lucrătorul. Timpul petrecut în activitatea de instruire nu poate fi mai mic de 25% în primul an sau 15% în timpul celui de-al doilea și al treilea an din orele lucrătoare maxime prevăzute în contractul colectiv sau, în lipsa acesteia, a maximului de lucru legal.

**Durată?** 1 - 3 ani

### Provocări pentru angajarea tinerilor:

- Discriminarea tinerilor romi
- Tinerii romi în proiecte de economie socială → potențial mare ca antreprenori, dar care au acces la SE?
- Renunțarea la școli cu rate mari → Rețea pentru prevenirea emancipațiilor premature (proiectul XARXA).
- Proiecte mai incluzive
- Parteneriate ale organizațiilor sociale pentru promovarea proiectelor noi
- Incidența politică
- Implicarea mai mare a companiilor asupra șomajului la locul de muncă
- Meritocrația accesului la locul de muncă ca barieră
- Creșterea gradului de conștientizare a tinerilor cu privire la „bani express” față de un loc de muncă stabil
- VET nu este plătit ca risc pentru a le asigura permanența în proiecte
- Stimulente pentru WISE

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

### Cele mai bune practici

Programa Acceder, de la Gypsy Secretariat Foundation: [https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo\\_y\\_formacion\\_profesional/acceder.html](https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo_y_formacion_profesional/acceder.html).

Este un program de intermediere a forței de muncă care apare cu scopul de a realiza încorporarea efectivă a populației rome în ocuparea forței de muncă.

Formació i Treball: fundația are diferite programe de incluziune socio-profesională și a creat prima agenție socială temporară specializată în angajarea persoanelor aflate într-o situație de vulnerabilitate: <https://www.formacioitreball.org/es/inauguramos-amiga-ett-sociale/>

Contract cu o durată minimă de 6 luni, pentru a lucra la recuperarea sau dobândirea competențelor profesionale și personale cu un salariu standardizat, cotizare și proiectarea unui itinerar de muncă

Obiectiv: specializarea pe o profesie pentru a o exercita ulterior pe piața obișnuită. După ce pleacă, locul de muncă este ocupat de o altă persoană aflată în nevoie care începe un itinerar de muncă.

Însoțire la muncă de 2 profesioniști: Tehnician de sprijin (Respect de sine, CV, competențe) / Responsabil la locul de muncă (angajament de muncă, responsabilitate, punctualitate, lucru în echipă)

În 2017: a fost cea mai mare companie de integrare socială din Spania, angajând 332 de persoane cu risc de excludere

Programa Incorpora, la Caixa Bank: <https://www.incorpora.org/detalle-actualidad/ayudas-a-la-contratacion-la-caixa-empleo-joven> un program de îmbunătățire a integrării sociale și de muncă a oamenilor din situații vulnerabile. Are o rețea de entități și implică sectorul privat.

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

### 4.3 Lituania

În Lituania, principalele părți interesate legate de politica Tineretului sunt Guvernul Republicii Lituania, Ministerul Securității Sociale și Muncii, Departamentul Afacerilor Tineretului și autoritățile regionale. Politica pentru tineret în Lituania este dezvoltată în două direcții. În primul rând, asigurarea intereselor tinerilor în domenii separate ale politicii publice - educație și știință, cultură, sport, muncă și ocuparea forței de muncă, locuințe, sănătate și altele.

În al doilea rând, activitățile de tineret vizau crearea de condiții pentru ca tinerii să învețe din experiență și experimentare (voluntariat, independență, autonomie).

Strategia națională de educație pentru 2013-2022 își propune să răspundă mai rapid la schimbarea pieței muncii și să îi ajute pe tineri să ia deciziile corecte, să-și evalueze abilitățile care pot duce la oportunități de carieră.

Scopul este de a crește învățarea pe tot parcursul vieții și integritatea experienței de muncă, prin programe de stagiatură etc.

În ciuda creșterii necesității intervenției legate de integrarea tinerilor, toate măsurile sunt axate pe instituțiile guvernamentale, multe programe ineficiente sunt puse în aplicare, dar nu a fost propusă încă o strategie cuprinzătoare pentru reintegrarea tineretului cu risc pe piața muncii.

Legea cu privire la ocuparea forței de muncă din Republica Lituania (Žin., 2003, Nr. 119-5406; 2005, Nr. 144-5238)  
 Legea privind contextul politicii pentru tineret din Republica Lituania  
 Legea privind formarea profesională a Republicii Lituania (2007)  
 Dezvoltarea politicii pentru tineret în municipii 2007–2009 (și modificări ulterioare)  
 Strategia națională de educație 2013-2022  
 Strategia Națională de Politică pentru Tineret 2015-2020]

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

Măsuri de politică pentru angajarea tinerilor. Conform inițiativelor de garantare a tineretului din Lituania, fiecărui tânăr de 15-29 de ani înregistrat pe piața muncii sau nu trebuie să i se ofere o posibilitate de angajare sau o opțiune de învățare ulterioară cel mult 4 luni de la absolvire sau concediere.

Legea ocupării forței de muncă afirmă că serviciile de sprijinire a forței de muncă includ:

- 1) măsuri active de politică a pieței muncii;
- 2) programe pentru creșterea ocupării forței de muncă;
- 3) compensație pentru pierderea veniturilor datorate șomajului, integral sau parțial.

Oficiul Muncii poate oferi locuri de muncă prin subvenționarea:

Măsura este menită să ajute șomerii și să obțină un punct de plecare pe piața muncii, iar pentru persoanele cu dizabilități severe, să creeze condiții speciale pentru a rămâne pe piața forței de muncă pentru următoarele persoane în vârstă de muncă înregistrate la bursa de muncă:

- 1) persoanele cu handicap în vârstă de muncă care au o capacitate de muncă de până la 25 la sută sau un grad sever de handicap;
- 2) șomeri cu dizabilități în vârstă de muncă, care au un nivel de 30-40 la sută capacitate de muncă sau handicap mediu;
- 3) șomerii cu handicap pentru vârsta de muncă, care au o capacitate de muncă de 45-55% sau un grad ușor de handicap;
- 4) șomerii necalificați care nu au dobândit nici o calificare profesională sau calificările lor profesionale străine nu sunt recunoscute în modul prevăzut de lege, precum și șomerii care nu au cunoștințe dobândite non-formal recunoscute în modul prevăzut de lege;
- 5) șomeri de lungă durată de până la 25 de ani, cu o durată de șomaj mai mare de 6 luni
- 6) șomeri până la 29 de ani;
- 7) pentru prima dată sub calificarea sau competența dobândită, pentru persoane care încep munca;
- 8) persoanele care au primit statutul de refugiat sau persoanele cărora li sa acordat protecție temporară sau protecție subsidiară.

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

Angajatorul care v-a recrutat va primi o subvenție pentru salariul dvs. pentru o perioadă determinată și pentru a compensa parțial contribuțiile de asigurări sociale de stat ale asiguratului calculate din acest salariu. Subvenția nu poate depăși de două ori ratele salariului minim lunar stabilite de Guvernul Republicii Lituania și se calculează după următoarea metodă:

- 50% din fondurile estimate pentru recrutarea persoanelor menționate la punctele 3-7;
- 60% din fondurile estimate la recrutarea persoanelor menționate la punctul 2;
- 75% din fondurile estimate pentru recrutarea persoanelor menționate la punctele 1 și 8.

Durata subvenției pentru ocuparea forței de muncă poate fi de până la 6 luni (pentru persoanele menționate la punctele 3 - 7), până la 24 de luni (pentru persoanele menționate la punctele 2 și 10) sau pentru o perioadă nedeterminată (pentru persoanele menționate la punctul 1).

**Ocuparea forței de muncă sprijinite în Lituania.** Nu există finanțări guvernamentale pentru ocuparea forței de muncă susținute. Inițiativele de angajare susținută sunt implementate de ONG-uri și asociații. Mai mult, aceste organizații sunt înființate în principal în cele mai mari orașe. Multe activități de angajare sprijinită ar trebui să fie puse în aplicare de biroul Muncii, dar nu a fost creată o strategie clară și detaliată.

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

**Politica și legislația privind ucenicia.** Ucenicia este reglementată de Legea ocupării forței de muncă din Republica Lituania (2016-06-21 nr. XII-2470/37).

În conformitate cu legislația, recrutarea în baza unui contract de ucenicie poate fi organizată pentru persoanele care participă la formare profesională sub formă de ucenicie în conformitate cu articolul 37 din prezenta lege. Bursa de formare menționată la articolul 37 din prezenta lege nu este plătită atunci când o persoană primește salarii în funcție de orele lucrate în baza unui contract de ucenicie.

Angajatorii care efectuează formare profesională sub formă de ucenicie și menționate la alineatul (1) din prezentul articol, care au angajat persoane trimise de un birou teritorial de muncă în baza unui acord de ucenicie, vor fi compensate, la cererea lor scrisă, cu 40% din partea salariului indicat în contractul de muncă al persoanei angajate în cadrul contractului de ucenicie.

Valoarea salariului minim lunar aprobat de Guvernul Republicii Lituania și partea contribuțiilor de asigurări sociale obligatorii de stat calculate din această parte a salariului. În cazul în care contractul de muncă al unei persoane angajate în baza unui contract de ucenicie nu este pentru muncă cu normă întreagă sau cu normă parțială, salariul compensat este calculat pentru timpul efectiv lucrat în conformitate cu rata oră calculată sau determinată în contractul de muncă, care nu depășește 1 salariu minim pe oră aprobat de Guvernul Republicii Lituania.

Procedura și particularitățile încheierii unui contract de muncă pentru ucenicie sunt determinate de Codul Muncii din Republica Lituania și de Legea educației profesionale și de legislația de aplicare a acesteia.

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

### Provocări

Lipsa de date privind populația NEET afectează dezvoltarea strategiilor și măsurilor corecte. Lipsa de date privind persoanele neînregistrate pe piața muncii.

În prezent, Oficiul Muncii va începe să implementeze proiecte enorme la nivel național pentru asigurarea etapelor de ucenicie pentru persoane fără calificare, dar etapa de ucenicie ar trebui să fie organizată de un furnizor de formare acreditat (instituție de învățare profesională) în parteneriat cu angajatorii. Subvenția de stat este destinată angajatorilor care trebuie să treacă printr-o etapă birocratică pentru a putea accesa acest sprijin. Îi lipsește sprijinul și comunicarea pe termen lung între angajator și mediatorul locului de muncă al unei persoane. Procesul de mediere a joburilor se încheie când se găsește un loc de muncă.

Stigma și discriminarea sunt răspândite în rândul angajatorilor, în special în legătură cu unele minorități etice (romi), cu dizabilități mintale, etc. De asemenea, angajatorii sunt inflexibili la diferite condiții de muncă (mai multe zile libere, reducerea productivității, început mai devreme / mai târziu etc.).

Înființarea de întreprinderi sociale sau obținerea acreditării pentru serviciile sociale este limitată de procesul birocratic, lipsa informațiilor și lipsa de sprijin, cerințele sunt prea ridicate pentru a fi îndeplinite de întreprinderile mici.

Certificarea nu este egală cu calificarea din punctul de vedere al angajatorului. Calificarea este oferită numai pentru învățământul de lungă durată (profesional sau secundar).

### Cele mai bune practici

1) Proiectul „Învățare profesională prin metoda de ucenicie în centrele de formare a pieței muncii” Nr. VP1-2.2-ŠMM-04-V-03-027, a avut loc în centre de formare profesională din Lituania. Pe parcursul implementării acestui proiect, s-au creat linii directoare cu privire la planificarea uceniei în locul învățării profesionale ca instrument pentru creșterea abilităților și capacităților practice. Aceasta definește metoda de ucenicie, indică argumente pro și contra acestui tip de învățare, propune principalele acțiuni pentru ca autoritățile să crească popularitatea metodei de ucenicie. Mai multe despre acest lucru: <http://pameistryste.lt/>

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

2) 2013-2017, a fost lansată Inițiativa Garanției de Tineret pentru a asigura angajarea NEET-ilor de până la 29 de ani. Proiectul din această inițiativă s-a concentrat pe integrarea pe piață a forței de muncă sau activități de construire a calificărilor pentru tineret. Inițiativa a fost strâns legată de birourile Muncii din Lituania pentru a se asigura că tinerii vor începe să participe la acest proiect cât mai repede când au devenit șomeri și să se înregistreze pe piața muncii. Mai multe informații: <https://jrd.lt/jgi-igyvendinimas/jgi-igyvendinimo-projektas-atrask-save>

3) Entitate publică socială de angajare - VšĮ SOPA. Activitățile întreprinderii se concentrează pe sprijin în timpul procesului de angajare a grupurilor defavorizate din punct de vedere social, abilitarea persoanelor cu calificare scăzută, NEETi, persoane cu dizabilități, etc. Mai multe despre SOPA: <https://sopa.lt/>



# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

### 4.4 Grecia

Grecia a suferit o criză financiară semnificativă în ultimii ani, ceea ce a înrăutățit problemele sociale și a crescut semnificativ șomajul pentru tineri. În acest context, tinerii aflați în circumstanțe defavorizate au multe obstacole de depășit pentru a intra pe piața muncii.

Politica pentru tineret în Grecia se adresează tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 35 de ani, în timp ce, în unele cazuri, se extinde până la vârsta de 40 de ani. Unele politici sunt concepute special pentru a se adresa tinerilor cu mai puține oportunități și celor aparținând unor grupuri specifice.

Organizația Politicii pentru Tineret (organizație teritorială, competențe comune) include Secretariatul General pentru Tineret, organismul guvernamental responsabil cu elaborarea și implementarea politicii pentru tineret.

Întrucât politica pentru tineret este orizontală și atinge câmpurile aflate sub jurisdicția altor ministere, aceasta este exercitată de toate ministerele în funcție de responsabilitățile lor. Din acest motiv, există un comitet ministerial condus de Secretariatul General pentru Tineret. Rolul său este de a coordona inițiativele destinate tinerilor.

Decretul regal 14 / 03.06.1952 a înființat Școlile de ucenici tehnici aparținând Ministerului Muncii. Decretul legal 3971 / 07.09.1959 a introdus principiul învățării duble. Legea 576/1977 (Monitorul 102 / A / 13.4.1977) reface educația tehnică și vocațională care face distincția între învățământul tehnic și profesional în învățământul secundar superior și postliceal: învățământul secundar conține Școlile profesionale tehnice (TES) și tehnic și Liceul vocațional (TEL), în timp ce învățământul postliceal urma să fie oferit școlilor superioare tehnice și profesionale (ATES). KoisPE (cooperative sociale cu răspundere limitată) au fost înființate pe baza Legii elene 2716/99, de către Ministerul Serviciilor de Sănătate și Solidarității Sociale, în cadrul instituțional al „Dezvoltării și modernizării serviciilor de sănătate mintală”. Conform legii, articolul 71 L 4375/2016; Articolul 15 L 4540/2018, solicitantii de azil pot accesa piața muncii ca angajați sau furnizori de servicii sau de muncă din momentul depunerii formale a unei cereri de azil și au obținut un card de solicitant de azil. Articolul 1 din Decizia ministerială 3.12195 / 3.688 / 2013, ucenicia este un sistem de învățământ profesional și tehnic din învățământul secundar. EPAS implementează sistemul de învățare duală care combină „educația teoretică și de laborator la școala cu pregătirea practică la locul de muncă” (Dispoziția II a Deciziei ministeriale comune nr. 40041, 12.04.2007). Conform articolului 7 din Legea 1186/2013 „Reeducarea învățământului secundar și a altor dispoziții”, anul de ucenicie EPAL implementează sistemul de învățare duală al O.A.E.D. (Greek Manpower Employment Organization) și include „ucenicie cu învățare la locul de muncă, curs de specializare și pregătire cursuri pentru certificare la școala”

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

Condițiile legale actuale ale muncii tinerilor în Grecia sunt stabilite în mare parte de Decretul prezidențial nr. 274 privind articolul 27 general, articolul 16. Aceasta privește educația și specifică rolul statului în dezvoltarea intelectuală, profesională, etică și fizică a tinerilor.

Conform articolului 21, statul este obligat să ia măsuri care să asigure sănătatea bună a tinerilor (To Syntagma tis Elladas (2010) [Constituția Greciei]).

Secretariatul pentru Tineret a legislat pentru a aborda probleme precum: ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor (de exemplu, protecția angajaților tineri; măsuri speciale pentru angajații tineri); sport (de exemplu, măsuri speciale pentru tineri sportivi cu performanțe deosebite) (de exemplu, legislația privind structura și funcția sistemului educațional, inclusiv participarea studenților la organele de conducere ale universităților de stat; dreptul elevilor de a înființa societăți de tineret în școli, Koinotites Mathitikes); familie (de ex. legislație care stabilește și protejează drepturile copiilor); serviciul militar (de exemplu, scutirea și servirea unui serviciu social alternativ); comportament deviant (de ex. instanțe speciale și tratament pentru delincvenții minori); mass-media (de ex. legislație privind protecția minorilor); participare (de exemplu, legislație pentru încurajarea participării tinerilor la nivel local în cadrul consiliilor locale pentru tineret).

Ministerul Muncii, Securității Sociale și Solidarității Sociale este biroul responsabil cu conceperea și implementarea politicii de bunăstare pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv dezinstituționalizarea și traiul independent.

Lucrările desfășurate prin Programul Operațional Regional sau Cadrul Strategic Național de Referință includ conceptul de acțiuni legate de dizabilitate care vizează îmbunătățirea nivelului de trai, accesibilitatea și incluziunea socială pentru această populație.

Severitatea și tipul dizabilității sunt luate în considerare la proiectarea, aprobarea și implementarea programelor dezvoltate și finanțate prin intermediul NSRF în domenii precum ocuparea forței de muncă, transport, comunicații, sănătate și educație.

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

Programul își propune să reducă la minimum barierele și să sporească structurile și serviciile de accesibilitate pentru grupurile vulnerabile. Perioada de programare pentru 2014-2020, vizează dezvoltarea de proiecte în domeniile sănătății, bunăstării și serviciilor sociale cu activarea părților interesate locale (LSC), vizând cele mai vulnerabile grupuri sociale.

Un element important al acestor programe este orientat spre a permite dezvoltarea unei economii sociale durabile și a antreprenoriatului social pentru a crește oportunitățile de angajare pentru persoanele din grupuri vulnerabile la nivel local, regional și național.

Principalele obiective și provocări în acest domeniu sunt legate de cadrul legal, accesul la finanțare, creșterea gradului de conștientizare a comunității și crearea de rețele.

O serie de acțiuni sunt desfășurate în principal de ONG-uri, iar rolul lor este considerat crucial pentru implementarea acestei perioade de finanțare a programării.

Autoritățile ministeriale colaborează cu Confederația Națională a Persoanelor cu Handicap pentru ca deciziile luate să fie ghidate de NCDP. NDCP examinează în mod constant legislația și înaintea propuneri către statul grec cu privire la aspecte precum: educație, formare profesională, angajare, societatea informațională, acces universal.

Ocuparea forței de muncă susținută pentru persoanele cu dizabilități din Grecia este susținută într-o oarecare măsură de Organizația Greacă a Forței de Muncă (OAED), ONG-uri și programe finanțate de Uniunea Europeană. OAED (organizația de forță greacă de forță de muncă) a lansat programul „Youth Guarantee” (<http://www.oaed.gr/youthguarantee>), care urmărește să ajute tinerii care nu au un loc de muncă, educație sau instruire să-și îmbunătățească abilitățile și să-și crească șansele de a intra cu succes pe piața muncii.

Acest program se adresează grupurilor de tineri, cărora le este deosebit de dificil să intre în locuri de muncă din cauza dizabilității, șomerilor de lungă durată, tineri care au executat o pedeapsă cu închisoarea și așa mai departe.

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

Sectorul privat joacă cel mai mare rol în oportunitățile de angajare susținute sub forma ONG-urilor și a cooperativelor cu răspundere limitată care s-au dezvoltat pentru a crea oportunități de angajare și sprijin pentru grupurile de persoane vulnerabile.

KoiSPE-urile au fost fondate pe baza Legii elene 2716/99, de către Ministerul Serviciilor de Sănătate și Solidarității Sociale, în cadrul instituțional al „Dezvoltării și modernizării serviciilor de sănătate mintală”.

KoiSPE sunt o formă specială de cooperative, întrucât sunt unități productive / comerciale, în același timp fiind unități de sănătate mintală, care urmăresc să includă sau să reintegreze bolnavii mintali în mediul de lucru tipic. Obiectivele fundamentale ale KoiSPE sunt incluziunea socială, ocuparea forței de muncă și, ulterior, reabilitarea generală a utilizatorilor serviciilor de sănătate mintală, care sunt îndeplinite prin participarea activă a acestor persoane la activitățile antreprenoriale ale oricărei cooperative sociale.

Formarea de cooperative sociale - KoiSPE - este facilitată și încurajată prin reglementări incluse în cadrul legal specific, cum ar fi:  
Stimulente financiare – oricare membru al cooperativei (utilizator al serviciilor de sănătate mintală) își rezervă dreptul de a primi indemnizația sau pensia de invaliditate, pe baza plății salariale lunare.

Astfel de inițiative sunt KOISPE „Diadromes”, Koispe „Eu Zein” (PEPSAEE). Astfel de inițiative apar și sub umbrela Asociației Europene a furnizorilor de servicii pentru persoanele cu dizabilități.

Membri greci: Institutul pentru reabilitare comunitară ([www.iea.gr](http://www.iea.gr)); ESTIA - Centrul de asistență și asistență socială pentru persoanele cu dizabilități intelectuale ([www.eseepa.gr](http://www.eseepa.gr)); Fundația Theotokos ([www.theotokos.gr](http://www.theotokos.gr)); Atelier „Panagia Eleousa” ([www.ergpanel.gr](http://www.ergpanel.gr)); Centrul de reabilitare pentru sprijin social și angajare creativă a persoanelor cu dizabilități „O SOTIR” ([www.kentroameasotir.gr](http://www.kentroameasotir.gr)); Centrul educațional terapeutic pentru persoanele cu dizabilități intelectuale din Patras "Merimna" ([www.merimna-patras.gr](http://www.merimna-patras.gr));

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

Asociația Pan-Elenă pentru Activități Adaptate ALMA ([www.alma-amea.gr](http://www.alma-amea.gr)); EEA Margarita ([www.eeamargartia.gr](http://www.eeamargartia.gr)); Asociația Pan-Elenă a Părinților Gardienilor și Prietenilor Persoanelor cu deficiențe de vedere cu nevoi speciale suplimentare „AMIMONI” ([www.amimoni.gr](http://www.amimoni.gr)); Pentru Ergastiri([www.ergastiri.org](http://www.ergastiri.org)); E.Psy.Me([www.epsyme.gr](http://www.epsyme.gr)); Rețeaua Grecilor de Îngrijitori - EPIONIEPIONI ([www.epioniblog.wordpress.com](http://www.epioniblog.wordpress.com)).

Legea greacă oferă acces solicitanților de azil pe piața muncii. Consiliul grec pentru refugiați prevede că, potrivit legii, solicitanții de azil pot accesa piața muncii ca angajați sau furnizori de servicii sau drept de muncă din momentul în care a fost depusă o cerere de azil formal și au obținut un card de solicitant de azil (articolul 71 L 4375/2016; articolul 15 L 4540/2018).

Legislația greacă prevede că companiile private care au peste 50 de angajați trebuie să includă 8% personal cu dizabilități în forța de muncă. Cu toate acestea, legea nu este pusă în aplicare. Doar aproximativ 20% din întreprinderile private au avut prevederi pentru a facilita accesibilitatea persoanelor cu handicap la sediul lor.

Majoritatea companiilor care nu angajează persoane cu dizabilități au declarat că vor face acest lucru numai cu condiția ca salariul angajatului cu handicap să fie cofinanțat sau plătit în întregime de către stat. Acest lucru indică percepția negativă a persoanelor cu dizabilități în calitate de angajați și evidențiază necesitatea unei schimbări de cultură pentru ca persoanele cu dizabilități să intre pe piața muncii în condiții egale.

Deși, există o anumită prevedere pentru ocuparea forței de muncă susținută de organizațiile publice, aceasta nu este pregătită pentru a rezolva amploarea problemei din Grecia.

Sectorul privat este chemat să completeze acest gol. În Grecia, sub 10% dintre persoanele cu dizabilități (cu cel puțin 50% handicap) sunt angajate. Aceasta înseamnă că trecerea de la școală la viața profesională este dificilă. De asemenea, Grecia se confruntă cu probleme serioase în domeniile organizării și finanțării sistemului de reabilitare, lipsește de cooperare între ministerele relevante și implementării inadecvate a legilor.

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

În Grecia, ucenicia este un sistem de învățământ profesional și tehnic din învățământul secundar. Programele de ucenicie se bazează pe sistemul de învățământ dual. Partea teoretică a programelor de ucenicie este implementată în EPAS, în timp ce partea practică are loc în organizații / întreprinderi din sectorul privat sau public [1].

Anul de ucenicie EPAL pune în aplicare sistemul de învățare dublă al OAED (organizația greacă pentru ocuparea forței de muncă) și include „ucenicia cu învățarea la locul de muncă, un curs de specializare și cursuri pregătitoare pentru certificarea la școală”.

Sistemul de ucenicie din Grecia nu are coerență și fiecare minister de linie și-a stabilit propriile reguli, fără a ține cont de regulile stabilite de alte ministere. De fapt, sistemul este foarte fragmentat și nu există reguli comune în ceea ce privește o serie de caracteristici (de exemplu, conținutul și durata exercițiului practic, termenii remunerației, drepturile legale ale absolvenților cu privire la profesii etc.).

În prezent, singurul sistem care respectă definiția Cedefop (centrul european pentru dezvoltarea formării profesionale) a uceniciei este EPAS (operat de OAED).

Conform unei decizii ministeriale recente, EPAS va rămâne intact și i se va permite să funcționeze după aceiași termeni și condiții pentru următorii cinci ani (în acești cinci ani va avea loc o evaluare externă a întregului sistem de stagiaturi și ucenicii).

Până atunci, Ministerul Educației va stabili scheme de ucenicie pilot (intitulate Anii de ucenicie), care vor fi opționale și vor fi oferite absolvenților EPAL. În anul 2014 au fost înființate experimentale SEK (școli de formare profesională).

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

Certificarea pentru abilitățile dobândite prin ucenicie este în mare parte legată de școli de stat și programe care oferă învățare bazată pe ucenicie. Există unele centre private de certificare (de exemplu TUV) care nu sunt complet aprobate la nivel național, dar certificarea prin intermediul acestora mai înseamnă ceva pentru ocuparea forței de muncă în sectorul privat (dar nu în sectorul public).

Câteva inițiative mai recente au fost dezvoltate cu sprijinul și finanțarea Uniunii Europene care vizează populația NEET. În orice caz, mai recent au apărut unele programe, finanțate parțial de UE pentru sprijinul populației NEET, care include programe de ucenicie pentru meserii precum cea de frizer.

### Provocări

- În ciuda existenței unei legislații relevante, nu există nici un cadru legal cu privire la munca tinerilor. Cu toate acestea, munca tinerilor există ca practică socială; Grecia nu are pregătire specifică, recunoscută la nivel național, pentru munca în rândul tinerilor.
- Muncitorii tineri pot deține calificări profesionale relevante ale învățământului superior sau nivelul de studii universitare la un subiect precum munca socială, științele sociale, umanistică, educație.
- Lipsa coerenței în cadrul legal.
- Lipsa implementării legilor existente.
- Lipsa de stimulente și sprijin pentru angajatori pentru includerea persoanelor din grupuri vulnerabile în personalul lor.
- Stigmatul social
- Poziția financiară compromisă a Greciei în ultimul deceniu
- Structuri familiale supraprotective

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

### CELE MAI BUNE PRACTICI

Grecia a fost lentă în crearea de serii de sisteme de educație și formare. Eficiența furnizării de cunoștințe adecvate, abilități și competențe care vor ajuta tinerii să îndeplinească cu succes rolurile profesionale și sociale este discutabilă.

În afară de câteva programe europene relevante, nu există un sistem robust, politică consistentă și eficientă sau bune practici deja în vigoare în Grecia, pentru a aborda problemele NEET, sau șomajul, sau candidații cu calificări slabe.

ONG-urile care umplu golul analizează cele mai bune practici la nivel european pentru a

### 4.5 Polonia

În Polonia, responsabilitatea pentru politica de tineret este împărțită între autoritățile la nivel central și autoritățile locale. Politica pentru tineret este reglementată din ce în ce mai des la nivel regional și local și în strategiile locale (provincie, raion, comună).

Dincolo de Strategia pentru Tineret, politica de tineret din Polonia nu are soluții sistemice și nici nu este operată și coordonată în mod consecvent (nu există nicio strategie în Polonia în legătură directă cu tinerii). Este dificil de indicat în Polonia un singur document oficial axat pe nevoile și drepturile tinerilor și reglementarea problemelor referitoare la acestea („Legea tineretului”). Strategia actuală subliniază legăturile care există între politica de tineret și reglementările legale privind educația, bunăstarea socială, apărarea națională, ocuparea forței de muncă și combaterea șomajului, condițiilor de trai ale copiilor în familii, asistența medicală, precum și prevenirea criminalității, dependenței de droguri și consumului de alcool.

Strategia de Stat pentru Tineret pentru 2003-2012  
 \*Reglementările referitoare la tineret sunt prevazute in diferite acte juridice, precum:  
 ,Constitutia Republicii Polone (din 1997)  
 ,Familia si Codul tutelar (din 1964, Jurnalul de legi nr. 9, articolul 59)  
 ,Codul muncii (din 1974, Jurnalul de legi 1974, nr. 24, pct. 141)  
 ,Actul privind procedurile pentru minori (din 1982, Jurnalul de legi 11982 nr. 35 articol 228)  
 ,Legea educatiei (din 2016, Jurnalul de legi 2017 articol 59)  
 ,Legea privind invatamantul superior (din 2005, Jurnalul de legi 2005 nr. 164 articol 1365)  
 ,Actul post-universitar privind plasamentele (din 2009, Jurnalul de legi 2009, nr. 127, pozitia 1052),  
 ,Legea asociatiilor (din 1989, Jurnalul de legi 1989 nr. 20 pct. 104).



# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

Principalele măsuri de politică pentru ocuparea tinerilor, actul juridic de bază din Polonia care reglementează activitățile instituțiilor publice în domeniul tineretului NEET este Legea din 20 aprilie 2004 privind promovarea ocupării forței de muncă și instituțiilor pieței muncii.

Acest act listează instituțiile de pe piața muncii și sfera activităților lor. În afară de serviciile publice de angajare, reprezentate de ministrul competent pentru probleme legate de ocuparea forței de muncă și birourile locale de muncă, există de asemenea Corpul voluntar al muncii (OHP).

Este o instituție de stat care operează în domeniul sprijinirii tinerilor, în special a persoanelor cu risc de excludere socială sau a șomerilor sub 25 de ani.

Legea din 20 aprilie 2004 reglementează de asemenea regulile de organizare și efectuarea de stagii în Polonia. Doar șomerii înregistrați în Oficiul Muncii care se află într-o situație specială pe piața muncii pot conta pe un stagiul de la biroul pentru ocuparea forței de muncă.

Stagiul este să dobândească abilități practice pentru a desfășura o muncă fără a stabili o relație de muncă cu angajatorul, în timp ce în timpul stagiului șomerul are dreptul la o bursă în valoare de 120% din prestație (997zł).

Compania organizează internship-ul fără a suporta niciun cost. Acesta va fi acoperit de biroul pentru ocuparea forței de muncă. Stagiul poate dura cel puțin 3 luni, maxim 6 luni, cu toate acestea, persoanele sub 30 de ani pot avea până la 12 luni de stagiul.

### Politica și legislația privind ucenicia

Principalele măsuri de politică pentru ocuparea tinerilor includ: angajați: cursuri de formare, de grup și individuale - organizație sau rambursarea costurilor; costurile examenului de cofinanțare, obținerea unei licențe și studii postuniversitare; stagii (997 PLN netto), voucher plasament – max 6000 PLN (suport doar pentru cheltuielile aferente locuințelor, adică taxe de închiriere, utilități).

Angajator: cofinanțare pentru salarii și costuri de asigurări sociale, angajate în condițiile unui contract; împrumuturi pentru crearea unui post de muncă; voucher de angajare - primiți lunar bani pentru angajarea unei persoane aflate în șomaj.

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

În Polonia există măsuri speciale pentru angajarea tinerilor cu dizabilități:

Conform Legii din 27 august 1997 privind reabilitarea profesională și socială și angajarea persoanelor cu dizabilități, sprijin financiar pentru angajatorii care angajează sunt asigurate persoanele cu dizabilități pe piață deschisă sau protejată.

Măsurile de însoțire pentru persoanele cu dizabilități includ flexibilitatea aranjamentelor de muncă și sistemul de cote de angajare. Măsurile de însoțire pentru angajatori includ subvenția salarială, sprijinul financiar pentru adaptarea la locul de muncă și aranjamente speciale pentru măsurile de concediu medical.

Valoarea maximă a ajutorului (cofinanțare sub formă de avans atât pentru atelierele protejate, cât și pentru o piață deschisă a muncii) este de: 130% din cel mai mic salariu - în cazul persoanelor cu handicap semnificativ, 110% din cel mai mic salariu - în cazul persoanelor cu handicap moderat, 50% din salariul cel mai mic – în caz de persoane cu un grad ușor de handicap.

### **Munca sprijinită în Polonia**

Serviciile de angajare susținute în Polonia sunt limitate și nu sunt integrate în serviciile publice de angajare, dar sunt furnizate pe bază de proiect. Serviciile sunt limitate, de asemenea, din punct de vedere al timpului, din cauza lipsei de finanțare. În Polonia există doar câteva programe de angajare sprijinite, limitate la persoanele cu dizabilități.

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

### Provocări

- Din păcate, nu este suficientă o gamă largă de forme de sprijin. Cantitatea nu se traduce prin calitate. În majoritatea cazurilor, politica instituțiilor și cadrul juridic regional folosește doar puține influențe, direcționate către tineri.
- Calitatea scăzută a serviciilor de către instituțiile de pe piața muncii: formalismul, birocrăția și lipsa de flexibilitate; un nivel scăzut de empatie din partea angajaților instituțiilor de pe piața muncii față de persoanele cu dizabilități și a celor care părăsesc facilitățile corecționale; percepția stereotipică și convingerile negative despre grupul țintă
- Problema atingerii tinerilor: cunoașterea scăzută a grupului țintă - nu știu cu ce se ocupă instituțiile de pe piața muncii, modul în care funcționează, cunoașterea scăzută a persoanelor din grupul țintă despre programele de asistență adresate acestora, lipsa inițiativelor de utilizare a noilor instrumente de comunicare
- Nepotrivirea ofertei educaționale la nevoile șomerilor: alegere limitată și nepotriviri la așteptările grupului țintă din ofertele de muncă propuse; nu există o ofertă de cursuri de formare disponibile pe piață, ceea ce ar crește competitivitatea pe piața forței de muncă; oferte pentru grupul țintă nu este foarte flexibil, bazat pe o abordare școlară de organizare a educației
- Lipsa unei rețele de consiliere în carieră: activități incidentale, pe termen scurt și lipsa de individualizare; cooperarea între instituții este întâmplătoare;
- Bariere rezultate din atitudinea unei familii care disuadă persoanele cu dizabilități în fața unei activități profesionale; reticența familiei și a celui mai apropiat mediu, la a lucra a grupului țintă.

### Cele mai bune practici

Programul pilot „Job Coach” - Ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități, a fost implementat de serviciile publice de angajare (PES) O gamă largă de servicii este disponibilă solicitanților de locuri de muncă care includ plasarea în muncă, îndrumare ocupațională, informații profesionale, precum și asistență în căutarea activă de locuri de muncă și formare profesională.

# 04

## Politica și cadrul legal regional

- 4.1 România
- 4.2 Spania
- 4.3 Lituania
- 4.4 Grecia
- 4.5 Polonia

Antrenorul de locuri de muncă sprijină o persoană cu dizabilități în asigurarea și menținerea unui loc de muncă, ținând cont de nevoile individuale ale unei persoane, inclusiv găsirea celui mai potrivit loc de muncă, oferind sprijinul pentru pregătirea persoanei pentru a efectua sarcinile și îndatoririle profesionale și să se adapteze corect la locul de muncă, oferind asistență de transport pe drumul către și de la locul de muncă, monitorizarea la locul de muncă a angajatului cu handicap pentru a menține rezultatele pozitive ale asistenței și consultanță angajatorului.

„MOST” (eng. „Bridge”) - proiect implementat de Centrul de Socioterapie pentru Tineret în parteneriat cu Camera de Artizanat și Antreprenariat. Scopul său a fost să pregătească instrumente care să le faciliteze persoanelor care părăsesc centrele de socioterapie funcționarea pe piața muncii, prin utilizarea a două activități complementare: instruire alternativă de viață și programe de formare profesională.

Programul MOST, în viitor, se concentrează pe funcționarea elevilor după părăsirea instituției - pe viitorul lor, dezvoltarea și adaptarea în mediul înconjurător.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

#### 5.1 Ce este forța de muncă susținută?

Ocuparea forței de muncă susținută a fost dezvoltată în Statele Unite la începutul anilor '80, cu scopul de a oferi instruire practică, pentru angajarea persoanelor cu dizabilități intelectuale, pe baza nevoilor lor individuale.

Pregătirea sistematică și sprijinul oferit au permis persoanelor cu dizabilități, care erau considerate anterior „incapabile să îndeplinească muncă reală”, să-și dezvolte abilitățile, să intre pe piața muncii și să reușească pe piața liberă a ocupării forței de muncă. De atunci, modelul de angajare susținut a fost reprodus cu succes în multe părți ale lumii și, de asemenea, a fost extins și la alte categorii de persoane vulnerabile. Ocuparea forței de muncă susținută este complet în concordanță cu conceptele de incluziune socială, abilitare, demnitate și respect față de indivizi.

Există variații ale definiției SE în întreaga lume. Conform ghidului pentru ocuparea forței de muncă sprijinit al Uniunii Europene, trei caracteristici sunt esențiale:

1. Muncă plătită - Indivizii ar trebui să primească o remunerație proporțională pentru munca desfășurată - dacă o țară operează un salariu minim național, atunci individului trebuie să fie plătit cel puțin această rată sau rata continuă pentru locul de muncă.

2. Piața muncii deschise - Persoanele cu dizabilități ar trebui să fie angajați obișnuiți cu aceleași salarii, termeni și condiții ca și alți angajați care sunt angajați în întreprinderi / organizații din sectoarele publice, private sau voluntare.

3. Suport continuu - Aceasta se referă la sprijinul la locul de muncă în cel mai larg concept al său, în timp ce ocupă un loc de muncă salariat. Sprijinul este individualizat și se bazează atât pe angajat, cât și pe angajator. [Set de instrumente pentru angajare susținută de EUSE]

Alte caracteristici includ: pragul de intrare scăzut, concentrarea pe instruirea in vivo a abilităților practice / de lucru, cel puțin 10 ore de muncă pe săptămână și o abordare pe echipă.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### 5.2 Valori de bază, standarde și principii

Valorile de bază ale ocupării forței de muncă susținute pot fi rezumate după cum urmează:

- Individualitate - Fiecare persoană este văzută ca un individ unic, cu interese, preferințe și aptitudini diferite. Asistența este adaptată pentru a se acomoda mai bine cu persoana respectivă. Oamenii nu ar trebui să fie grupați pe baza etichetei, a nivelului de funcționare sau a comodității sprijinului.
- Alegerea - individului i se oferă suficiente opțiuni care se referă la interesele și preferințele sale în viață pentru a-și exercita controlul și autonomia în direcția propriei vieți. Tinerii iau alegeri informate, pe baza datelor culese prin experiență personală directă și / sau luând în considerare informații despre alternativele potențiale.
- Respect - Serviciile sunt întotdeauna furnizate într-un mod demn, adecvat vârstei și îmbunătățirii
- Participare - Serviciile oferă oportunități care sporesc participarea activă a tinerilor și implicarea în toate activitățile alese de ei.
- Competență - Individilor li se oferă oportunități de a dezvolta abilități de interes și utilizare în viața lor prin descoperirea și exprimarea abilităților și capacităților lor.
- Incluziune socială - Oamenii au acces la diverse persoane în contexte sociale pentru a construi prietenii, relații de muncă și rețele de persoane care împărtășesc interese, cadre sau alte caracteristici comune. Oamenii trebuie conectați la rețelele informale și formale ale unei comunități pentru creștere, acceptare și dezvoltare.
- Setări comunitare cu intruziune minimă - Serviciile sunt concepute pentru a sprijini persoanele în desfășurarea unei vieți de calitate în medii naturale, în moduri care reduc la minimum artificialitatea sau restrictivitatea.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Pe baza valorilor enumerate mai sus, practicienii de angajare susținută, sunt de asemenea de acord cu următoarele principii:

1. Există puncte forte și abilități la fiecare persoană, iar tinerii cu dizabilități și / sau dezavantaje pot aduce o contribuție apreciată la locul de muncă. Fiecare persoană este o resursă, dat fiind contextul potrivit.
2. „Respingere zero”, trebuie să fie inclusă orice persoană care dorește să lucreze.
3. Tinerii din grupurile vulnerabile ar trebui să aibă acces la locuri de muncă pe piața liberă, unde:
  - Angajatul se bucură de aceleași avantaje, termeni și condiții ca toți ceilalți angajați;
  - Salariile sunt plătite la rata curentă pentru acest loc de muncă;
  - Locul de muncă se potrivește cu preferințele persoanei și îi ajută să își îndeplinească obiectivele și aspirațiile vieții;
  - Contribuția este prețuită de angajatori și colegi;
4. Ocuparea forței de muncă susținută se bazează pe abordare, formare și menținere;
5. Căutarea unui loc de muncă în conformitate cu preferințele individuale și ar trebui să înceapă cât mai curând.
6. Ocuparea forței de muncă sprijinită ajută tinerii să ia alegeri în cunoștință de cauză, explorând o serie de oportunități și consecințe ale oricărei decizii particulare;
7. Ocuparea forței de muncă susținută este centrată pe persoană și împuternicește persoana să exercite alegerea și controlul în atingerea aspirațiilor specifice de carieră.
8. Ocuparea forței de muncă susținută se bazează pe parteneriat autentic și colaborare între persoană, furnizorii de servicii, angajatori și alte părți interesate relevante din comunitate. O bună rețea este cheia integrării de succes.
9. Tinerii sunt susținuți să devină membri deplin și activi ai forțelor de muncă și ai comunităților mai largi, atât din punct de vedere social, cât și economic.
10. Ocuparea forței de muncă recunoaște importanța angajatorilor în calitate de clienți ai serviciilor în sine, cu nevoi și cerințe care ar trebui satisfăcute.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

11. Ocuparea forței de muncă sprijinită se bazează pe modelul social al dizabilității, care consideră dizabilitatea ca un produs al barierelor fizice, organizaționale și atitudinale prezente în cadrul societății. Eliminarea barierelor în calea ocupării forței de muncă reduce stigmatizarea și permite includerea socială a tinerilor vulnerabili.

12. Angajarea susținută prețuiește confidențialitatea și orice divulgare de informații este la discreția și cu acordul persoanei.

13. Ocuparea forței de muncă susținută ar trebui să încurajeze dezvoltarea carierei indivizilor, oferind oportunități de formare profesională sau de ucenicie și căutând opțiuni pentru o responsabilitate sporită.

### 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și angajarea sprijinită

#### Conceptul WISE se referă la:

A. entități economice autonome al căror obiectiv principal este integrarea profesională - în WISE în sine sau în întreprinderile mainstream - a persoanelor care întâmpină dificultăți grave pe piața muncii. Această integrare se realizează prin activitate productivă și monitorizare personalizată sau prin instruire pentru a califica lucrătorii (rețeaua internațională de cercetare EMES).

B. Dezvoltarea serviciilor de angajare sprijinită ca departament de specialitate în cadrul instituției, organizației sau întreprinderii sociale existente.

Datorită particularităților grupurilor țintă - lipsa sau experiența de muncă insuficientă și o cale profesională mai puțin clară - este nevoie de un amestec de formare profesională (ucenicie) și angajare susținută.

Pregătirea profesională la locul de muncă - întreprinderea socială sau firmă publică - valorifică motivația existentă și scade șansele de abandon.

Sunt necesare programe de ucenicie pentru a sprijini obiectivele de carieră existente, care nu sunt îndeplinite din cauza lipsei de competențe. De asemenea, acestea oferă o tranziție lină de la șomaj la o activitate structurată, ajustează așteptările și pregătesc tinerii pentru ocuparea forței de muncă viitoare pe piața muncii.



# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Atât abilitățile soft, cât și abilitățile practice necesare pentru menținerea unui loc de muncă și obținerea succesului sunt instruite în timpul programului de ucenicie.

Programele de stagii sporesc în continuare dezvoltarea abilităților de muncă. În mod ideal, stagiul este să fie continuat cu angajarea pe piața deschisă.

### Servicii WISE

1. Servicii de recrutare - Cercetarea pieței muncii - identificarea companiilor care angajează deja NEETi, acces la populația țintă, crearea bazei de date, colectarea datelor de contact
2. NEETi Evaluarea preferințelor și competențelor; implicare - motivație, explorare de valori, abilități de muncă;
3. Servicii de consiliere vocațională - servicii de coordonare a cazurilor - integrarea altor servicii, contactarea părților interesate relevante, sporirea motivației, furnizarea persoanelor care oferă sarcini;
4. Perspectiva de angajare - identifică angajatorii interesați să angajeze NEETi
5. Căutare de locuri de muncă - directă sau susținută (mediată)
6. Servicii de sprijin pentru solicitanții de locuri de muncă - grupuri de sprijin, formare de abilități sociale, formare abilități soft, redactare CV, gestionarea unui interviu etc
7. Plasare la locul de muncă - servicii de informare și orientare, formare de abilități pentru îndeplinirea sarcinii, sprijin practic, identificarea surselor suplimentare de sprijin (surse naturale de sprijin), consiliere, asistență cu soluții de identificare
8. Job coaching - formare de abilități, ajustare a locului de muncă, mediere conflictuală,
9. Informații despre drepturi și obligații ca angajat
10. Servicii de sprijin pentru angajatori - informare, coaching
11. Suport continuu, după cum este necesar

Tabel SERVICII WISE

Cod Servicii	Activitate	Descriere	Documente de suport
1.1. <u>InfN</u>	Informarea NEET-ilor despre SEPAL	Diseminarea pliantelor, broșurilor și a altor materiale informative. Diseminarea cărții de ucenicie SEPAL	Materiale informative, carte de ucenicie Sepal
1.2. <u>InfA</u>	Informarea angajatorilor și a altor părți interesate despre SEPAL	Diseminarea pliantelor, broșurilor și a altor materiale informative. Diseminarea cărții de lucru SEPAL	Materiale informative Fișă de lucru Sepal
1.3. R	Servicii de recrutare	Colectarea datelor cu caracter personal, completarea formularului de înregistrare, consimțământul informat pentru evaluare și consimțământul informat pentru furnizarea serviciilor	Formular de înregistrare Consimțământ informat semnat
2.1.Ev. N	Servicii de evaluare NEETi	Servicii de evaluare NEETi, evaluare profesională, preferințe sau interese legate de muncă, istoricul muncii, abilități și competențe certificate existente.	Profilul vocațional Formular de evaluare inițială Formular de evaluare finală
2.2. <u>EvA</u>	Evaluarea angajatorului / companiei	Evaluarea mediului de muncă, caracteristicile organizaționale, preferințele sau cerințele angajatorului, oportunități de angajare	Raport de întâlnire
3.1 Cons N	Consiliere NEETi	Explorarea interesului vocațional, coordonarea cazurilor, rezolvarea problemelor, explorarea intereselor profesionale și explorarea valorilor	Raport de consiliere

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

β.2 CoA	Coaching și sprijin pentru angajatori	Medierea conflictelor, rezolvarea problemelor, crearea de locuri de muncă / îmbogățirea / dezbrăcarea, consiliere pentru drepturi și beneficii, asistență cu accesarea beneficiilor	Raport de întâlnire
4.1. MA	Servicii de mediere a uceniei	Serviciile de informare și orientare beneficiază de consiliere, asistență pentru identificarea programului de ucenie adecvat, pregătirea documentelor necesare, informații despre drepturi și îndatoriri	Raport de mediere
4.2. MI	Servicii de mediere în practică	Serviciile de informare și orientare beneficiază de consiliere, asistență pentru identificarea programului de internship adecvat, pregătirea documentelor necesare, informații despre drepturi și îndatoriri, suport cu scrierea CV-ului și scrisorii de motivație	Raport de mediere
4.3. MJ	Servicii de mediere a locurilor de muncă	Serviciile de informare și orientare beneficiază de consiliere, asistență pentru identificarea locului de muncă adecvat, pregătirea documentelor necesare, informații despre drepturi și îndatoriri, sprijin cu scrierea CV-ului și scrisorii de motivație	Raport de mediere
5. D	Pregătirea competențelor	Pregătire soft abilități, pregătire pentru interviu de muncă, formare abilități sociale, abilități de rezolvare a problemelor, abilități de asertivitate etc.	Raport de activitate

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

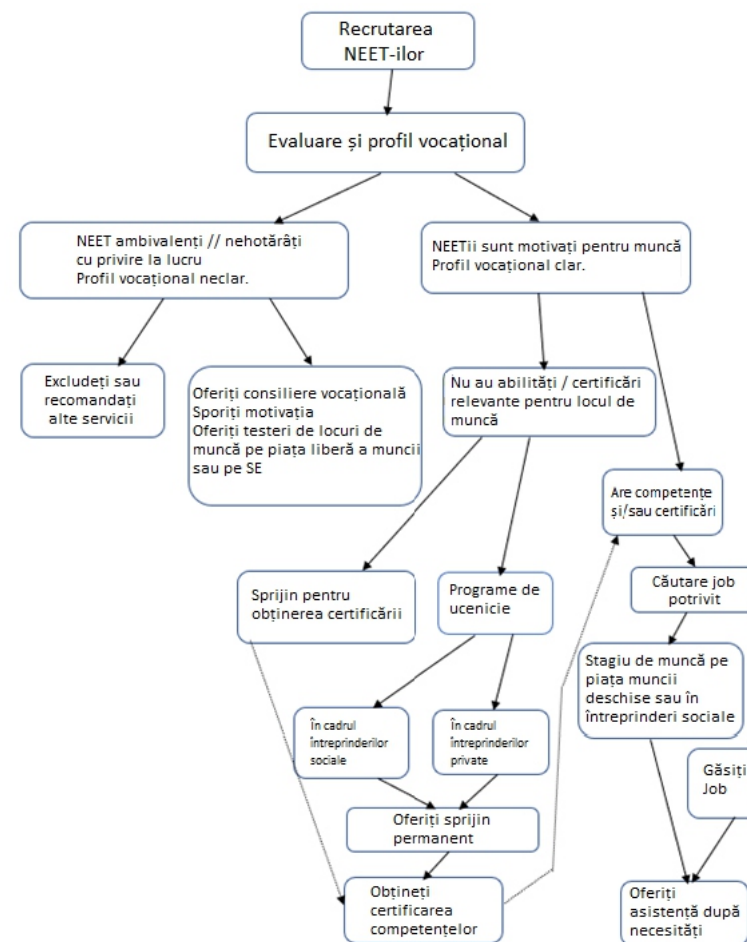
6. <u>ICo</u>	Servicii de coaching și de asistență profesională	Servicii de informare și orientare, abilități de instruire necesare îndeplinirii sarcinilor de lucru, sprijin practic, identificarea surselor suplimentare de sprijin / resurse naturale, antrenare, asistență cu identificarea soluțiilor	Formular de monitorizare progres  Raport de mediere
7. S	În afara serviciului de muncă	Achiziționarea de echipamente de muncă, transport, grupuri de asistență	Raport de activitate pentru întâlniri de grup, încasări
8 N	Rețele	Întâlniri cu angajatorii, profesioniștii și alte părți interesate, baza de date a angajatorilor, baza de date a ofertelor de locuri de muncă	Formular de participare, Raport / minuta întâlnirii, Baza de date
9.P	Promovare / Diseminare	Organizare și participare la evenimente, conferințe, forumuri, scrierea de articole, colectarea de mărturii, cele mai bune practici și povești de succes	Lista de prezență  Prezentare PowerPoint

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Figura de mai jos arată evoluția NEET-ilor în cadrul programului de inovare SEPAL:



# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Metodologie pentru dezvoltarea departamentului WISE la Institutul Bucovina România

În România, instituția responsabilă pentru acreditarea și autorizarea serviciilor sociale este Ministerul Muncii și Justiției Sociale (MLSJ).

Pentru a furniza servicii sociale, orice furnizor de servicii sociale, fie că este o instituție publică sau o organizație neguvernamentală, trebuie să obțină în prealabil certificatul de acreditare ca furnizor de servicii sociale.

Pentru a face acest lucru, furnizorul trebuie să prezinte Ministerului Muncii și Justiției Sociale, fie sub formă fizică, fie prin e-mail, dosarul de acreditare care trebuie să conțină:

1. Cererea de acreditare (modelul standard se găsește pe site-ul MLSJ)
2. Documente justificative care diferă în funcție de:
  - statutul furnizorului (persoană juridică guvernată de public sau drept privat)
  - experiența sa managerială în domeniul serviciilor sociale

Pe lângă justificarea documentelor, furnizorii publici care la data depunerii cererii nu au înființat un serviciu social, trebuie să prezinte următoarele documente:

- CV-ul unei persoane cu experiență / calificare în gestionarea serviciilor sociale sau a asistenței sociale;
- o copie a contractului de muncă sau a contractului de servicii cu persoana care are experiență / calificare în gestionarea serviciilor sociale sau a asistenței sociale.
- angajamentul de a notifica Ministerul Muncii și Justiției Sociale orice modificări care apar.

Certificatul de acreditare are o durată nedeterminată. Dacă în termen de 3 ani furnizorul nu înființează servicii sociale, acesta va retrage certificatul de acreditare, iar furnizorul va fi eliminat din registrul electronic unic al furnizorilor de servicii sociale.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Odată ce vânzătorul obține certificatul de acreditare, poate începe procedura de licențiere a serviciilor sociale.

În România, pentru a alege categoria de servicii sociale care include serviciile / activitățile pe care furnizorul dorește să le ofere, Nomenclatorul de servicii sociale ar trebui consultat, incluzând toate categoriile de servicii sociale care pot fi oferite.

Pentru înființarea serviciului WISE, Asociația Institutului Bucovina a ales să înființeze serviciul „SERVICII DE ASISTENȚĂ A COMUNITĂȚILOR”, care include servicii de:

Consiliere psihosocială, informare, consiliere și asistență legală, informații, evaluare și elaborarea planului de intervenție, integrare / reintegrare socială, orientare profesională, reintegrare școlară.

După selectarea serviciului social care urmează să fie înființat, trebuie consultate standardele minime de calitate specifice fiecărui serviciu social, documentele fiind diferite în funcție de standardul la care este supus serviciul.

Fișierul de licențiere a serviciilor sociale trebuie să includă următoarele:  
- cerere de licențiere de servicii sociale, model de cerere descărcat pe site-ul MLSJ (anexa 7 la HG 118/2014).

Documente justificative:

- certificatul de acreditare al prestatorului de servicii sociale (certificat de persoana care face cererea);
- cartea funciară pentru informații, valabilă la data depunerii cererii (copie certificată de către persoana care face cererea);
- actul / documentul legal privind decizia de înființare a serviciului social, în cazul Institutului Bucovinei, aceasta a fost decizia consiliului de administrație.
- regulamentul de organizare și funcționare a serviciului social (copie certificată de persoana care face cererea);

Regulile de organizare și funcționare sunt proprii, aprobate de consiliul de administrație. Se bazează pe un model standard găsit pe site-ul MLSJ.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

- autorizația sanitară de funcționare sau, după caz, documentul prevăzut în procedura de reglementare sanitară actuală pentru funcționarea activităților cu risc pentru starea de sănătate a populației (copie certificată de către persoana care face cererea);
- avizul de securitate și securitate la incendiu sau documentul care solicită avizul, înregistrat la instituția de depozitare (copie certificată de persoana care face cererea);
- certificat de înregistrare fiscală numai pentru servicii sociale cu personalitate juridică (certificat de persoana care face cererea);
- un acord de colaborare între furnizorul privat și consiliul județean / consiliul local în a cărui sferă administrativ-teritorială funcționează serviciul social, numai pentru serviciile sociale în domeniul protecției copilului instituite și administrate de furnizorul privat, după caz .
- Angajamentele furnizorului, un model găsit pe site-ul MLSJ
- fișa de autoevaluare completată obligatoriu cu date în concordanță cu realitatea din domeniu, model găsit pe site-ul MLSJ la secțiunea de licențiere a serviciilor sociale.



# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### 5.4 Recrutarea NEET-ilor

#### 5.4.1 Componente ale sesizării și implicării SE efective

Implicarea eficientă a clientului depinde de accesibilitatea informațiilor și de relevanța și adecvarea acestora. Criteriile de admitere trebuie specificate și, în mod ideal, serviciile ar trebui să fie accesibile pentru cât mai mulți clienți.

Conform principiilor SE, toate persoanele care doresc să lucreze sunt eligibile - nimeni nu este exclus. Acest principiu urmează să fie aplicat în cadrul grupului țintă SEPAL dat de tinerii cu vârste cuprinse între 24 și 29 de ani.

Ideea este de a crea un proces simplu de trimitere, folosind criterii minime de admitere și eligibilitate. Modelul SEPAL pune un accent suplimentar pe dezvoltarea oportunităților de muncă pentru tinerii cei mai vulnerabili.

În cadrul modelului SEPAL, singurul criteriu de admitere pentru grupul țintă dat este dorința de a lucra. Pentru a facilita accesul tinerilor vulnerabili la serviciile de angajare sprijinite, au fost elaborate criterii prioritare. Acestea includ: a avea un handicap mintal sau o problemă de sănătate mintală, etnia romă, calificat scăzut, migrant, fiind în pericol de sărăcie.

Se așteaptă ca serviciile furnizate la acest nivel să fie centrate pe persoană și să împuternicească persoana să facă o alegere în cunoștință de cauză. La sfârșitul acestei etape, tinerii vor decide dacă acceptă sau nu servicii de angajare sprijinite. Prin urmare, este important să furnizați informații clare, exacte și consecvente și să ajustați așteptările potențialului solicitant de muncă.

Acest lucru ar trebui să se întâmple într-un mediu confortabil și trebuie asigurat un minim de confidențialitate în timpul primului contact. Dacă este posibil, NEETul ar putea fi prezentat membrilor echipei sau ar trebui făcută cel puțin o scurtă prezentare a membrilor echipei. Calitatea interacțiunii va influența decizia persoanei de a participa la program.

Etapele metodologice ale recrutării

1. Atingeți (reach out) - difuzați informații despre serviciile de angajare sprijinite prin pliante publicitare și participând / găzduind evenimente de informare cu părțile interesate cheie pentru a asigura vizibilitatea programului în comunitate; include actori relevanți din comunitate în procesul de recrutare; faceți explicite avantajele angajării acceptate și cerințele programului;

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

2.Primul contact - poate fi prin e-mail, Facebook sau social media, telefonic sau direct, față în față. La acest nivel ar trebui furnizate informații suplimentare și ar trebui să fie programat primul interviu cu tânărul, dacă acesta este eligibil. Prima impresie contează, prin urmare, și atitudinea caldă și prietenoasă poate facilita implicarea.

3.Interviul inițial poate fi realizat de consilierul profesional sau de alți membri ai echipei. Este mai bine ca interviul să aibă loc într-o cameră destul de mare, cu perturbări minime și trebuie asigurată confidențialitatea.

Problema confidențialității trebuie abordată. Durata ședinței și cantitatea informațiilor furnizate ar trebui adaptată la particularitățile tinerilor.

Persoana ar trebui să înțeleagă cadrul general al ideii de angajare susținută și rolul și activitățile implicate și, pe baza acesteia, să aibă decizia finală cu privire la participarea la programul de angajare susținută.

Interviul ar trebui să clarifice motivația persoanei de a lucra sau de a fi implicată într-un program de ucenicie și de a explora cum este munca. În cazul în care nevoile persoanei nu pot fi abordate prin programul SEPAL, atunci ar trebui să fie trimis la alte servicii sau furnizori mai adecvați.

La sfârșitul interviului, tânărul ar trebui să știe clar ce se poate aștepta de la program și ce suport, inclusiv stimulente financiare, este disponibil.

De asemenea, tânărul poate decide în acest moment cine poate fi inclus din rețeaua proprie de asistență sau de la părțile interesate în furnizarea serviciilor de angajare sprijinite și ar trebui semnat un formular de acord consensual, care conține și limite de divulgare.

Rezultatul dialogului inițial trebuie rezumat și inclus în dosarul solicitantului de locuri de muncă. Interviul inițial ar trebui să se încheie cu programarea, cât mai curând posibil, a evaluării profesionale.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Criterii pentru stabilirea includerii NEET-urilor în grupurile țintă SEPAL. Criterii de includere a grupului de handicap (prezența unei afecțiuni din următoarele suficiente).

- Prezența dizabilității fizice sau a deficienței (dovada diagnosticului medical);
- Utilizator sau fost utilizator al serviciilor de sănătate mintală (istoric psihiatric - documente relevante care furnizează dovezi ale diagnosticului și tratamentului medical, acte de externare, notă de la GP, rapoarte anterioare de evaluare psihologică sau psihiatrică);
- Deficiența datorată unei probleme de sănătate mintală, handicap sau dizabilitate fizică este certificată de un profesionist autorizat;
- Prezintă probleme psihologice sau dizabilități fizice care interferează și limitează accesul sau integrarea pe piața muncii, așa cum a fost observat de consilierul profesional WISE (raportul consilierului profesional).
- Declarație jurată scrisă de fapt făcută și semnată în mod voluntar de către NEET sau alt document relevant care certifică etnia. Criterii de includere a grupului de abilități reduse (cel puțin unul).
- Nivel scăzut de educație (8 clase sau mai mic), părăsirea timpurie a școlii sau abandon școlar;
- Abilități scăzute în alfabetizare și numeratie;
- Lipsa competențelor de muncă relevante sau istoricul muncii;
- Dificultati de învățare:
- Declarație jurată scrisă a NEET cu privire la anii de studiu și la experiența de muncă limitată sau fără experiență. Încercați să îndepliniți criteriile grupului de sărăcie și excludere socială (sunt suficiente cel puțin una dintre următoarele condiții).
- Fără venituri sau venituri sub salariul minim pe țară;

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Persoanele puternic defavorizate - persoanele care, din lipsă de mijloace financiare, nu își pot permite cel puțin patru dintre următoarele nouă obiecte de lipsire de materiale pentru gospodărie:

- 1) încălzirea adecvată a unei locuințe;
- 2) o vacanță anuală de o săptămână;
- 3) o masă cu carne sau pește în fiecare a doua zi;
- 4) se confruntă cu cheltuieli neașteptate;
- 5) restanțe la ipotecă sau chirie, facturi de utilități, rate de cumpărare de închiriere sau alte plăți de împrumuturi;
- 6) un telefon;
- 7) un televizor color;
- 8) o mașină de spălat;
- 9) o mașină

- Trăiesc în gospodării cu intensitate de muncă zero sau foarte mică (adulții au lucrat mai puțin de 20% din numărul total de luni în ultimul an).

- Dependența de sistemul de asistență socială;

- Șomaj pe termen lung (durata șomajului mai mare de 12 luni). Grupuri de imigranți

/ Criterii de includere a refugiaților

- Documentație relevantă privind statutul de imigrant - certificat de înregistrare, permis de muncă etc.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### 5.4.2 Relevanța consilierii beneficiilor

Pentru majoritatea oamenilor, o viață petrecută în beneficii înseamnă o viață petrecută în sărăcie, cu puțină autonomie. Dacă oamenii găsesc un loc de muncă adecvat și profită de stimulentele disponibile, acestea nu sunt afectate de pierderea sau reducerea subvențiilor pentru șomaj sau handicap.

La acest nivel este important să furnizați informații precise pentru a permite alegerea în cunoștință de client și ajustarea așteptărilor. Obținerea de informații extinse despre stimulentele de muncă disponibile și alte măsuri și măsuri de sprijin legate de muncă sunt necesare, împreună cu înțelegerea a ceea ce funcționează în practică și ce nu.

Consultarea unui specialist în drept sau a unui expert de la biroul regional de muncă ar putea fi utilă în identificarea oportunităților și în obținerea unei mai bune înțelegeri a politicilor și procedurilor legale care afectează angajarea grupului țintă. Așteptările nesatisfăcute afectează motivația raportului și a muncii, astfel încât furnizarea de informații exacte de la început este crucială pentru succesul programului.

### 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și a aptitudinilor în carieră

#### 5.5.1 Principiile evaluării eficiente

1. Evaluarea vocațională este un proces centrat pe persoană care își propune să ajute solicitantul de locuri de muncă în luarea de decizii în cunoștință de cauză despre angajare și calea carierei și să stabilească măsurile de sprijin necesare pentru urmărirea obiectivelor relevante personale;
2. Informațiile colectate ar trebui să fie relevante pentru a facilita descoperirea valorilor, a motivației, a intereselor, a abilităților și a atitudinilor, a resurselor și a nevoilor de sprijin ale solicitantului de muncă;

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

3. Informațiile colectate ar trebui să se axeze pe viitor, pe ceea ce dorește să caute un loc de muncă în anumite circumstanțe; obiectivele ar trebui să fie realiste și adaptate posibilităților prezente. Concentrarea pe viitor scoate la lumină aspirațiile și așteptările în carieră, permite speranța și face ca procesul de profil profesional să fie mai antrenant, mai personal și mai inovator. Experiențele trecute sunt, de asemenea, relevante, dar o concentrare prea mare asupra pierderilor și experiențele trecute ar putea diminua motivația și pot declanșa sentimente de disperare și descurajare;

4. Preferințele și nevoile solicitantului de locuri de muncă ar trebui să direcționeze procesul; profesioniștii trebuie să ghideze și să împuternicească ușor persoana să ia alegeri în cunoștință de cauză și să își asume responsabilitatea pentru decizii și acțiuni;

5. Solicitantul unui loc de muncă este un partener egal și ar trebui să decidă ce informații sunt relevante și ce surse pot fi consultate. Alte persoane pot fi consultate (de exemplu, membrii familiei, prieteni. Alți profesioniști) numai dacă solicitantul de locuri de muncă este de acord explicit în acest sens. De asemenea, decizia finală despre ce tip de informații trebuie dezvăluite este luată de către solicitantul de locuri de muncă.

6. Stabilirea unei relații de lucru bune cu solicitantul de locuri de muncă este un ingredient cheie al succesului și un factor motivațional puternic.

7. La sfârșitul procesului de evaluare profesională, echipa de angajare sprijinită ar trebui să poată răspunde la următoarele întrebări:

- care sunt obiectivele generale ale solicitanților de locuri de muncă?

- ce fel de locuri de muncă și medii de lucru sunt dorite și realiste?

- ce potențiale provocări ar putea întâmpina solicitantul la locul de muncă dorit?

- ce măsuri și strategii de sprijin sunt necesare pentru cineva care caută un loc de muncă pentru a găsi, asigura și menține locul de muncă preferat?

8. Profilul profesional este un document viu, continuu, care trebuie revizuit și actualizat în mod regulat, cu referire la progresele înregistrate și incluzând noile competențe și abilități dezvoltate. Solicitantul de locuri de muncă ar trebui să primească o copie a profilului profesional.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

9. Evaluarea vocațională nu ar trebui să dureze mai mult de 1-2 întâlniri; evaluările îndelungate diminuează motivația pentru muncă.

10. Evaluarea vocațională ar trebui să fie sensibilă la cultura persoanei. Este esențial să se evite informațiile subiective despre cultura sau obiceiurile solicitantului de locuri de muncă.

11. Evitați jargonul profesional și subliniați sistematic scopul evaluării și explicați cum va ajuta solicitantul de locuri de muncă să identifice și să-și asigure un loc de muncă.

### 5.5.2 Procesul și metodologia profilării profesionale

**1. Colectarea informațiilor relevante despre angajare.** Probleme de intimitate și confidențialitate. Limitele dezvoltării.

Pentru a evita colectarea informațiilor inutile sau redundante, consilierul profesional ar trebui să țină cont și să reflecte la întrebările de mai jos:

- Aceste informații sunt utile pentru procesul de angajare? Cum?
- Această informație este relevantă pentru selectarea serviciilor de asistență adecvate și a programului de formare a competențelor? Cum va fi folosit ulterior?
- Ce fel de informații sunt de interes pentru un viitor angajator și care este cea mai bună modalitate de a transmite aceste informații?
- Ce impact poate avea asupra solicitantului de locuri de muncă dezvoltarea anumitor informații?
- Care sunt consecințele necunoașterii anumitor aspecte ale vieții solicitantului de locuri de muncă?
- Informațiile sunt orientate către locuri de muncă viitoare și dorite?

În procesul de evaluare profesională, sunt considerate relevante informațiile care pot avea un efect pozitiv sau negativ asupra situațiilor de muncă. Domeniile care urmează să fie explorate ar putea include:

- Istoricul muncii și experiențe de muncă semnificative, atât în medii formale sau informale
- Locuri de muncă anterioare, muncă voluntară, gospodărie, îngrijire pentru copii / familie, practică de muncă prin educație sau îndrumare;
- Educație și calificări formale - ani de studiu, participări la cursuri, certificate de competențe deținute;

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

- Aptitudini
  - A. Aptitudini fizice - evaluați deficiențele și dizabilitățile fizice care limitează alegerile, dar și punctele forte
  - B. Abilități cognitive - abilități de învățare și capacitate de adaptare a comportamentului;
  - C. Aptitudini personale - igienă, capacitatea de a gestiona bugetul propriu, capacitatea de a călători independent etc.
  - D. Abilități sociale - abilitatea de a înțelege și de a răspunde în mod corespunzător la mesajele celorlalți, capacitatea de a interacționa cu ceilalți în moduri adecvate
  - E. Abilități de limbaj și comunicare - logică de vorbire, fluență, înțelegere, vocabular și cunoștințe de limbaj scris
  - F. Abilități de reglare emoțională - care fac față emoțiilor dificile, gestionează crizele emoționale, strategii de combatere a stresului, inclusiv adaptative (de exemplu, sport) și comportament problematic de a face față (de exemplu, consum de alcool)
  - Preferințe de muncă: tipuri de locuri de muncă, program de lucru, distanță de lucru și probleme de transport, mediu de lucru preferat - lucrul în interior sau în exterior, într-o companie mică sau mare, mediu ocupat sau liniștit, sarcini de muncă preferate și număr de contacte sociale.
  - Hobby-uri și interese
- Întrebările care trebuie puse includ:
- Care este locul de muncă preferat / ideal / de vis?
  - Ați lucrat în mod individual sau în alte medii?
  - Dacă da, unde? b. Ce ai făcut? c. Ce a funcționat / nu a funcționat la lucrările curente / trecute?
  - Ce fel de activități și / sau hobby-uri îți plac?
  - Ai făcut voluntariat? Dacă da, unde? b. Ce ai făcut?
  - Ce a funcționat / nu a funcționat despre lucrările de voluntariat curente / trecute?
  - Ce aptitudini ai? La ce ești cu adevărat bun?
  - Ce tipuri de locuri de muncă nu ți-ai dori?
  - Cum ați ajunge la și de la locul de muncă (încercați tot ce se aplică): autobuz, plimbare / rulare, bicicletă, condus, tren, dus de prieteni / familie, altele
  - Dacă sunteți deja în căutarea unui loc de muncă sau v-ați uitat, a fost greu să găsiți un loc de muncă? Dacă da, care crezi că sunt motivele? Cum ar putea fi abordate aceste motive?



# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

- Există ceva ce vă îngrijorează cu privire la obținerea unui loc de muncă?
- Aveți locuri de muncă, dar nu rămâneți foarte mult? Dacă da, cât de des s-a întâmplat asta?
- Familia și / sau sistemul dvs. de sprijin este motivat să vă ajute să obțineți și să vă mențineți un loc de muncă?
- Pe cine știi care ar putea avea un contact care ar fi de ajutor în găsirea unui loc de muncă?

La sfârșitul evaluării profesionale, informațiile relevante colectate ar trebui să fie rezumate și prezentate solicitantului de locuri de muncă. Formularul de profil profesional sugerat de ghidul EUSE (a se vedea anexa) este util în acest moment, deoarece oferă o modalitate ușoară de a sintetiza într-un format ușor de utilizat problema relevantă abordată în timpul procesului de evaluare.

În ceea ce privește problema dezvoltării, specialistul angajat trebuie să aplice principiul alegerii solicitantului de locuri de muncă. Solicitantul de locuri de muncă ar trebui să aibă decizia finală cu privire la ce informații ar trebui să fie dezvăluite angajatorului și ce ar trebui să fie păstrate confidențial.

Informațiile ar trebui dezvăluite numai după obținerea consimțământului explicit al solicitantului de locuri de muncă și ar trebui să conțină doar aspectele relevante pentru situația locului de muncă. În cazul în care solicitantul de locuri de muncă nu este hotărât cu privire la ce informații trebuie dezvăluite, ar putea fi efectuată o analiză în profunzime a beneficiilor și dezavantajelor dezvoltării anumitor aspecte personale.

Solicitantul de locuri de muncă ar trebui să fie conștient de consecințele dezvoltării informațiilor înainte de a decide să o facă.

### 2. Planificarea carierei și strategiile de sprijin

După ce au completat profilul profesional și au strâns toate informațiile relevante, solicitantul de locuri de muncă și profesionistul din SE discută despre ce aspirații sunt realiste și pot fi urmărite în viitorul apropiat. Dacă așteptările la locul de muncă sunt nerealistice, sarcina specialistului SE este de a îndruma cu blândețe persoanele care caută locuri de muncă către obiective mai realiste în legătură cu propriile valori și preferințe. Un ofertant de locuri de muncă ar putea fi un instrument util atât pentru ajustarea așteptărilor de muncă, cât și pentru evaluarea preferințelor în muncă. Pentru a avea un impact, conversațiile și experiențele trebuie adaptate la nevoile, interesele și circumstanțele fiecărei persoane.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Instrumentele de la SEPAL Toolkit (a se vedea anexa 1) pot fi deosebit de utile pentru a determina de ce tip de muncă este interesat de solicitantul de locuri de muncă și de ce tip de sprijin este nevoie.

Obiectivul general la acest nivel este de a facilita trecerea într-un loc de muncă și de a asigura o potrivire bună a unui loc de muncă. Aceasta înseamnă conectarea cunoștințelor, aptitudinilor, abilităților și preferințelor căutătorului de locuri de muncă la sarcinile de lucru, cultura locului de muncă și mediul de lucru general.

Solicitanții de locuri de muncă și specialiștii din SE colaborează pentru a crea un plan care să-i ajute pe primii să facă o tranziție constantă din situația actuală a șomerilor în alte domenii - ucenicie sau angajare pe piața liberă a muncii.

Trebuie să ne asigurăm că serviciile pe care le oferim la acest nivel nu sunt doar timpul petrecut, ci timpul investit pentru a construi o punte de legătură către un alt mod de viață.

Pentru a accesa serviciile de angajare, o persoană trebuie să aibă cel puțin un obiectiv de explorare a forței de muncă integrate. Fiecare discuție ar trebui să înceapă cu convingerea că toată lumea poate lucra în locuri de muncă integrate.

La acest nivel este important ca specialistul în SE să evalueze sprijinul care este necesar de către solicitantul de locuri de muncă în domenii cruciale, cum ar fi:

- Abilitati sociale
- Trăire independentă
- Gestionarea finanțelor
- Plasamente de experiență în muncă
- Consolidarea calificărilor
- Rețeaua de suport la domiciliu

Sprijinul social este deosebit de important, deoarece studiile au demonstrat asocierea sa cu succesul în muncă și ocuparea forței de muncă. Prin urmare, solicitanții de locuri de muncă cu o asistență socială de o săptămână au nevoie de o considerație specială și servicii pentru creșterea sprijinului social și îmbunătățirea abilităților sociale pot fi dezvoltate suplimentar la serviciile de angajare.

Furnizarea de asistență este un proces proactiv, deci necesită:

- Planificare dinainte
- Anticiparea și abordarea strategică a posibilelor dificultăți sau provocări în situațiile viitoare de muncă

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

- Strategii de rezolvare a problemelor și identificarea soluțiilor
- Dezvoltare în legătură cu experiența existentă
- Capitalizarea optimă a resurselor (oferind cantitatea exactă de sprijin de care este nevoie, nici mai mult, nici mai puțin) cu accent pe autonomia și autodeterminarea persoanei;
- Strategii de marketing - gândire la modalități pozitive de a oferi informații angajatorilor și de a aborda preocupările acestora.

### 3. Crearea planului de acțiune

Planul de acțiune este un instrument utilizat în procesul de profilare profesională pentru a înregistra diferitele etape care trebuie efectuate pentru a atinge obiectivele vizate și să faciliteze trecerea la următoarea etapă a procesului de angajare sprijinită - Găsirea unui post.

Planul de acțiune este creat cu participarea solicitantului de locuri de muncă. De asemenea, membrii din rețeaua de sprijin a solicitantului de locuri de muncă - prietenii sau membrii familiei pot participa la întâlnire dacă solicitantul de locuri de muncă este de acord.

Conform ghidului EUSE, Planul de acțiune „trebuie să precizeze clar obiectivele pe termen lung (adică să găsească un loc de muncă) și obiectivele imediate pentru realizarea acestui lucru”. Fiecare plan de acțiune include 5 categorii distincte care ghidează intervenția (modelul Planului de acțiune EUSE, vezi anexa) și ar trebui revizuit în mod regulat.

**Ce** - Ce vrea să caute solicitantul de locuri de muncă? Adică experimentați diferite tipuri de locuri de muncă (ofertanți de locuri de muncă), completați o calificare.

**Cum** - Cum urmează să caute obiectivul? Ce acțiuni / activități va trebui să întreprindă solicitantul de locuri de muncă? De exemplu, efectuați căutarea unui loc de muncă pentru a identifica diferite tipuri de angajare pe care ar dori să le încerce.

**Cine** - Cine este responsabil pentru derularea acțiunii? Adică solicitant de muncă, specialist SE, membru al familiei, alt profesionist etc.

**Când** - Setează cadre de timp realiste pentru a finaliza acțiunea / activitatea. Pe lângă stabilirea unui interval de timp pentru fiecare acțiune, ar trebui să fie stabilită și o dată de revizuire între solicitantul de locuri de muncă și echipa de SE.

**Realizări** - Înregistrați acțiunile / activitățile la finalizare. Acest lucru ar trebui discutat în etapa de revizuire.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Planul de acțiune ar trebui să fie simplu și ușor de înțeles pentru toate părțile implicate. Solicitantul de locuri de muncă trebuie să fie de acord cu acțiunile stabilite prin Planul de acțiune. Preferințele solicitantului de locuri de muncă sunt în centrul întregului proces decizional, dar planul ar trebui să fie realist în ceea ce privește calendarul și competențele de muncă ale căutătorului de locuri de muncă.

### 1.Revizuirea planului de acțiune

Planul de acțiune este un instrument util pentru monitorizarea progreselor și realizărilor. Este necesară monitorizarea constantă pentru a vă asigura că abordarea actuală contribuie la progresul în direcția dorită și că potențialele amenințări sau provocări sunt identificate rapid. Ajustări ale planului ar trebui să abordeze mai bine circumstanțele specifice sau factorii care împiedică succesul. Planul de acțiune poate fi revizuit de câte ori echipa consideră că este necesar, lunar sau trimestrial.

### 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor

Barierile de motivație împiedică mulți tineri să încerce să intre în forța de muncă sau să caute servicii de sprijin adecvate. Există mulți factori responsabili pentru motivarea redusă a NEET-ilor.

Problemele personale se referă la autoeficiență și capacitatea de a experimenta plăcere și emoții pozitive ca recompense asociate cu angajarea.

Factorii de mediu includ stigmatele sociale, constrângerile legate de finanțe și sărăcie și sprijinul social formal și informal care are capacitatea de a permite sau de a submina motivația ocupării forței de muncă. Factorii de ocupație se referă la semnificația personală și socială inerentă muncii.

Motivația este definită drept acele procese în legătură cu ocuparea forței de muncă care pot:

- Stârni și instiga comportamentul vocațional
- Da direcție și scop comportamentului vocațional
- Permite comportamentele vocaționale să persiste
- Conduce la selectarea și preferința unui anumit comportament profesional (Lloyd, 2010)

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

După cum sugerează această definiție cuprinzătoare, motivația poate fi exprimată în mai multe moduri, inclusiv de exemplu lipsa dorinței de angajare, lipsa de concentrare asupra comportamentelor profesionale inconsistente sau comportamentului sporadic, lipsa de implicare sau îndeplinirea sarcinii superficial, încetarea prematură sau abandonul activității legate de muncă, neglijarea responsabilităților și îndatoririlor, absenteismul și abandonul.

Toate acestea reprezintă probleme care pot apărea la diferite niveluri ale procesului de angajare susținut și ar trebui abordate cât mai curând posibil. Identificarea cu succes a problemelor motivaționale se poate realiza prin explorarea temeinică a convingerilor, sentimentelor și comportamentelor legate de muncă și a diferitelor circumstanțe care agravează sau stimulează reacțiile nedorite.

WISERii ar trebui să ia în considerare și examinarea barierelor motivaționale potențiale existente la nivel personal, de mediu și ocupațional. Mai jos puteți găsi exemple de întrebări care vă pot ajuta la identificarea factorilor care împiedică motivația muncii.

Factori personali	Persoana experimentează plăcere și recompense emoționale după participarea la angajare și activități legate de muncă? Clientul își evaluează abilitățile și competențele în concordanță cu succesul la angajare sau în îndeplinirea sarcinilor legate de muncă? Activitățile legate de muncă sunt considerate semnificative sau legate de valorile personale?
Factori de mediu	Persoana își evaluează resursele materiale ca fiind în concordanță cu succesul la angajare? Persoana își evaluează resursele sociale ca susținând angajarea? Cum influențează stigmatul social și discriminarea asupra viziunii de sine a individului?
Factori profesionali	Există oportunități pentru persoană de a participa la o muncă care este semnificativă atât personal, cât și social? Atmosfera de lucru este tolerantă, acceptă și validează individul?

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Abordări care sporesc motivația necesară pentru a obține și asigura ocuparea forței de muncă se caracterizează prin răbdare, speranță, creativitate, exhaustivitate și integrarea principiilor și practicilor de angajare bazate pe dovezi care dezvăluie și valorifică punctele forte și capacitățile (Lloyd, 2010).

Adulții tineri sunt mai susceptibili de a evita programele care folosesc limbaj în legătură cu handicapul. De exemplu, nume precum biroul pentru serviciile pentru tineri cu dizabilități sau servicii de reabilitare sunt uneori descurajatoare.

Tinerii se consideră mai sănătoși și invincibili mai degrabă decât disabili [IPS Toolkit], prin urmare, sunt mai susceptibili să se angajeze în servicii care se concentrează pe atuurile și oportunitățile lor, mai degrabă decât pe vulnerabilitate sau handicap.

Adesea, adulții tineri au așteptări sau obiective nerealiste legate de ocuparea forței de muncă. Mai mult, ei nu reușesc să vadă o legătură între obiectivele de angajare și valorile personale. Consilierul profesional poate sprijini NEETii cu ajustarea așteptărilor și stabilirea obiectivelor realiste care sunt în legătură cu valorile personale. Dacă NEETii conștientizează legătura dintre obiectivele de angajare și acțiunile lor actuale și valorile personale, motivația și bunăstarea lor sunt sporite.

### 5.6.1 Valori față de obiective

Valorile ar putea fi văzute ca principii directe care dau sens acțiunilor și comportamentelor noastre, ele sunt "calitățile dorite ale acțiunilor în desfășurare" (Harris, 2011). Ei susțin ceea ce este cel mai important pentru persoană și, spre deosebire de obligații, sunt urmărite liber. Ei locuiesc în momentul prezent și pe baza lor, persoana poate decide cum să se comporte chiar aici, chiar acum și care sunt calitățile dorite ale acțiunilor prezente.

Ele descriu cum vrea cineva să se comporte ca ființă umană, cum dorește să acționeze în mod continuu. Ele semnifică valorile și principiile după care cineva își trăiește viața, calitățile personale pe care cineva dorește să le consolideze sau să le cultive. Valorile nu sunt niciodată terminate sau completate.

Sunt ca o busolă care indică estul, arată direcția, dar estul nu poate fi atins complet sau bifat pe o hartă.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Spre deosebire de obiective stabilite în viitor, valorile pot fi trăite aici în prezent prin acțiuni constante cu valori actuale. Acțiunile întreprinse în urmărirea valorilor au consecințe psihologice și practice care pot duce la percepții, atitudini și comportamente care facilitează strategiile de coping sănătoase (Sagiv & Schwartz, 2000 în Veage și colaboratorii, 2014).

Valorile nu se referă doar la atingerea obiectivului, ci sunt o abordare a vieții, indiferent de rezultate. Sunt despre cum vreau să mă comport atunci când reușesc și, de asemenea, cum vreau să mă comport dacă nu reușesc să-mi ating scopurile.

Spre deosebire de valori, obiectivele sunt orientate spre viitor și se referă la rezultatele dorite specifice care pot fi obținute, completate sau bifate permanent de pe listă. Ele sunt despre ceea ce cineva dorește să obțină, să completeze, să posede, să realizeze sau să obțină. Ei nu sunt în curs de desfășurare, se termină odată ce au fost atinse. Să presupunem că cineva își dorește o treabă grozavă. Acesta este un obiectiv.

Modul în care persoana respectivă dorește să se comporte ca angajat, reflectă valorile sale. Dacă dorește să fie mai eficace, eficient și productiv la locul de muncă, să fie de sprijin, deschis și prietenos față de colegi, să se angajeze pe deplin în muncă și să fie atent sau responsabil, atunci acestea reflectă valorile sale.

Uneori, obiectivele pot fi imposibile sau nerealiste, prin urmare, identificarea valorilor de bază este crucială pentru a le reîncadra în rezultate realiste sau realizabile. De exemplu, un NEET poate afirma că meseria de vis pentru el este să devină politician. Valorile de bază pentru aceasta ar putea fi grija pentru mediu și contribuția la o diferență pozitivă pentru alții și pentru lume.

Pe baza acestor valori, se pot stabili obiective realiste și pot fi identificate acțiuni congruente. De exemplu, persoana poate prefera să lucreze într-o companie prietenoasă cu mediul, în întreținerea peisajelor sau a spațiilor verzi sau în activitatea de reciclare.

Dacă locul de muncă nu este compatibil cu astfel de obiective, atunci NEET-ul poate fi încurajat să identifice și să se angajeze în acțiuni de valoare consecvente în afara locului de muncă - de exemplu, voluntariatul pentru o campanie Let's do it, să planteze copaci sau curățarea aleei din fața sa casa.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Clarificarea valorilor legate de muncă poate fi obținută prin adresarea următoarelor întrebări:

- Ce apreciezi în munca ta? Ce ar face-o mai semnificativă? Ce fel de muncitor ai dori să fii? Dacă ai trăi la nivelul propriilor tale standarde ideale, ce calități personale ai dori să aduci în munca ta? Ce fel de relații de muncă ați dori să construiți?
- Ce fel de calități ai dori să aduci în relațiile de muncă? Dacă ai putea fi cel mai bun coleg posibil, cum te-ai comporta față de colegii tăi? Ce fel de relații cu colegii ai dori să construiești?
- Ce apreciați la ideile de învățare, ucenicie, formare sau creștere personală? Ce noi abilități ați dori să învățați? Ce cunoștințe ați dori să obțineți? Ce educație suplimentară vă atrage? Ce fel de ucenic / stagiar ați dori să fiți? Ce calități personale ați dori să aplicați?

Valorile sunt foarte importante pentru dezvoltarea încrederii și îmbunătățirea motivației și a performanței. Deși oamenii pot fi ani departe de finalizarea scopurilor lor, ei pot trăi prin valorile lor de azi și de a găsi un sentiment de bucurie împlinire chiar și în acest sens.

Valorile sunt o sursă de inspirație și oferă motivația necesară pentru a persista și de a face lucrurile care contează, chiar și atunci când lucrurile merg greu. Primele zile la noul loc de muncă pot fi foarte grele pentru NEETi, dar dacă acțiunile lor sunt legate de valori și văd sensul general al efortului respectiv drept căi către dezvoltarea personală și îmbunătățirea sinelui într-o manieră dorită, în mod consecvent, șansele de abandon sau declin scad.

### 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor

#### Factorii care conduc la motivație

Conceptul cheie în ceea ce privește motivația este obiectivul - adică imaginea rezultatului care trebuie obținut și căruia i se atribuie o valoare specifică. Scopul are două funcții principale: modelează emoțiile și comportamentul.

În pregătirea și lansarea acțiunii, obiectivul este important, dar și anticiparea schimbărilor din mediul în care entitatea își poate folosi propriile capacități pentru atingerea obiectivului.



# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Obiectivele interne care provin de la o persoană ca urmare a propriei alegeri, cresc perseverența în acțiune. Stabilirea obiectivelor mai dificile este rezultatul experiențelor anterioare pozitive și negative și rezultă dintr-un sentiment de eficiență ridicată și capacitatea de a identifica mijloacele necesare îndeplinirii sarcinilor. La rândul său, stabilirea obiectivelor mai ușoare decât cele implementate în trecut reduce perseverența, dar stabilirea unor obiective ambițioase crește perseverența.

### **Factorii care conduc la motivație**

Conceptul cheie în ceea ce privește motivația este obiectivul - adică imaginea rezultatului care trebuie obținut și căruia i se atribuie o valoare specifică. Scopul are două funcții principale: modelează emoțiile și comportamentul.

În pregătirea și lansarea acțiunii, obiectivul este important, dar și anticiparea (anticiparea) schimbărilor din mediul în care entitatea își poate folosi propriile capacități pentru atingerea obiectivului.

Obiectivele interne care provin de la o persoană ca urmare a propriei alegeri, cresc perseverența în acțiune. Stabilirea obiectivelor mai dificile este rezultatul experiențelor anterioare pozitive și negative și rezultă dintr-un sentiment de eficiență ridicată și capacitatea de a identifica mijloacele necesare îndeplinirii sarcinilor. La rândul său, stabilirea obiectivelor mai ușoare decât cele implementate în trecut reduce perseverența, dar stabilirea unor obiective ambițioase crește perseverența.

### **Factorii de sprijin**

#### **Factorii care susțin comportamentul uman orientat spre scopuri includ:**

- amânarea mulțumirii proprii
- credința în libertatea de alegere și de acțiune
- un sentiment de eficiență ridicată
- păreri

1. Amânarea mulțumirii constă în a da în timp diferite plăceri. Amânarea întârzierilor crește perseverența datorită faptului că o persoană se concentrează mai mult pe obiectiv și nu pe plăcerile imediate. Persoanele aflate în șomaj au probleme cu amânarea gratuițiilor. Putem observa neputința învățată, o atitudine solicitantă, precum și lipsa capacității de a amâna premiile, iritarea și descurajarea mai rapidă, în special în fața sarcinilor care necesită angajament sau activități monotone.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### Sfaturile practice sunt:

1. Merită să știți ce probleme au Neetii
2. Merită dezvoltat un mod de a construi abilități de amânare
3. Merită prelungite activitățile care vizează atingerea obiectivului prin împărțirea procesului în etape.
4. Convingerea cu privire la libertatea de alegere și de acțiune - un alt factor care intensifică motivația de a menține acțiunea. Prin urmare, ar trebui să avem grijă de sentimentul de autonomie al Neet-ilor, oferindu-le posibilitatea de a alege atunci când este posibil, fără a deranja procesul de diagnostic. Multe studii psihologice arată că posibilitatea de a face o alegere îmbunătățește semnificativ sentimentul de autonomie.
5. Un sentiment de eficiență ridicată. Un alt factor care te ține în drum spre obiectiv.

În primul rând, sprijină luarea deciziilor care duc la selectarea obiectivului și a mijloacelor pentru realizarea acestuia. În al doilea rând, este baza creșterii efortului și a perseverenței. Dacă individul observă discrepanța dintre obiectiv și rezultatul actual al acțiunii, atunci sentimentul de eficiență ridicată susține impulsul încercării.

Oamenii cu un puternic simț al eficacității ridicate în comparație cu persoane cu o intensitate scăzută a acestui sentiment au depășit efectul distructiv al fricii.

Oamenii cu un puternic simț al eficienței ridicate și-au stabilit obiective ambițioase. Acțiunile lor rămân în concordanță cu structura credințelor și obiectivelor. Acești oameni se caracterizează printr-o capacitate dezvoltată de a aplica strategii de acțiune adaptativă și, în plus, folosesc mai bine feedback-ul negativ.

O entitate operativă pe termen lung poate întâmpina diverse dificultăți sau adversități care necesită modificarea activităților sau lansarea unor noi modalități eficiente de a face față situației, iar apoi un puternic sentiment de eficacitate ridicată determină succesul în acțiune.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### NEETii trebuie asistați în dezvoltarea unui simț puternic al eficienței ridicate prin:

- selectarea sarcinilor de diagnostic,
- prin creșterea dificultății acestora,
- oferirea de sprijin în timpul performanței lor;
- consolidarea sentimentului de autonomie - oferind clienților posibilitatea de a alege
- furnizarea de feedback într-un mod corespunzător cu privire la rezultatul activităților,

6. **Feedback-ul** oferă o mulțime de premise importante cu privire la progresul în atingerea obiectivului și posibilitatea ajustării activităților care cresc șansele de implementare a planului de acțiune. Devine factorul indispensabil pentru menținerea acțiunii, indiferent dacă sursa acesteia este o entitate funcțională sau evaluarea altora.

Lipsa de feedback cu privire la progresul sau lipsa întăririlor sau restricția accesului la gratuități poate, de asemenea, reduce motivația și începe acțiunile care schimbă direcția de acțiune într-o direcție incompatibilă cu obiectivul inițial.

### 5.6.3. Intervievarea motivațională și stimularea emoțiilor pozitive

Intervievarea motivațională este una dintre metodele de bază pentru creșterea motivației. Prima metodă de bază de studiu a motivației este interviul. Activitatea principală este apoi punerea întrebărilor despre:

- **experiența** legată de punerea în aplicare a obiectivelor, de exemplu în ceea ce privește activitatea profesională de performanță;
- **planuri** de viitor și valori legate de punerea în aplicare a acestor planuri;
- **motive** legate de aceste sarcini, de exemplu, vă puteți întreba de ce persoana a îndeplinit sarcinile,
- **legăturile** dintre obiectivele proprii și îndatoririle rezultate din diferite roluri sociale;
- **sursele** acestor motive, adică dacă rezultă din acțiunile altor persoane sau mai degrabă provin din nevoi interne,
- **viața și bariera** profesională și modalitățile de a le trata;
- **surse** de satisfacție și plăcere.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### Regulile care însoțesc desfășurarea interviului sunt:

- concentrare asupra persoanei,
- orientarea în procesul de schimbare,
- comunicare
- aprinderea motivației interne,
- reducerea credințelor distructive și rezolvarea ambivalenței motivaționale (reducerea conflictelor, urmărirea - evitarea).

Instructorul își poate exprima propriile păreri, dar nu ar trebui să judece ce spune sau simte clientul. Concentrarea în procesul de schimbare începe cu acceptarea NEET-ului așa cum este, în timp ce căutați ce și de ce dorește să se schimbe în sine. Prin urmare, este important să definiți ce dorec să obțină NEETii și prin ce mijloace intenționează să facă acest lucru.

Merită să faceți acest lucru, încercând să faceți profunzimea discrepanțelor între situația actuală a Neet-ilor și ceea ce dorec să obțină, arătând în același timp aceste resurse personale, mai presus de toate abilitățile deținute de Neeti care pot susține implementarea intențiilor. Această disonanță cognitivă poate crește atât motivația, cât și restabili credința clientului în sine și în propriile abilități.

### Aspecte importante ale unei astfel de cooperări sunt:

1. construirea unei atmosfere de cooperare, prin respectarea și comunicarea adecvată, interpersonală;
2. extragerea resurselor personale ale NEET-ilor prin analiza faptelor și a motivațiilor
3. susținerea autonomiei personale, oferindu-i alegeri și subliniind, că va decide cu privire la utilizarea informațiilor și va ajuta independent.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### Principiile generale ale interviului motivațional

#### 1. Exprimați empatie:

- acceptarea facilitează schimbarea,
- ascultarea activă iscusită este una dintre cele mai importante abilități,
- ambivalența este un fenomen normal.

#### 2. Dezvoltați o discrepanță:

- fără consilier, dar clientul ar trebui să ofere argumente pentru schimbare;
- motivația schimbării apare datorită discrepanței percepute între cea actuală
- comportament și obiective sau valori personale importante.

#### 3. Profitați de rezistență.

Nu uitați că rezistența, aversiunea și ambivalența sunt firești și de inteles. Vă prezentăm noi informații și oferim o nouă privire asupra problemei: „luați ce aveți nevoie și lăsați restul.” Rezistența este un semnal că moderatorul ar trebui să își modifice abordarea. Este un fenomen interpersonal, iar modul în care liderul reacționează determină dacă se va agrava sau va slăbi.

Prin urmare:

- evitați argumentele pentru schimbare,
- nu luptați direct împotriva rezistenței,
- opiniile noi sunt binevenite, nu sunt impuse,
- răspunsurile și soluțiile ar trebui să vină în primul rând de la client,
- rezistența este un semnal care solicită o reacție diferită.

#### 4. Susținerea autoeficienței:

Credința în posibilitatea schimbării este un motivator important, clientul este responsabil pentru decizia de schimbare și introducerea acesteia, credința care duce la capacitatea Clientului de a se schimba este o profeție care se împlinește pe sine.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### Construirea motivației pentru schimbare - construirea motivației interne

**Obiectiv:** rezolvarea ambivalenței și crearea motivației pentru schimbare.

A. Validitate:

Cum evaluați importanța ... (găsirea unui loc de muncă)? Unde te-ai așeza pe o scară de la zero la zece, unde 0 înseamnă că schimbarea este complet lipsită de importanță și 10 foarte importantă?

B. Încredere sau credință:

Cum îți evaluezi încrederea / credința că, dacă ai decide să ... (găsești un loc de muncă), ar funcționa? Unde te-ai așeza pe aceeași scară de la 0-10, pe care 0 înseamnă fără încredere și 10 înseamnă încredere deplină.

Întrebări pentru a provoca afirmația despre schimbare, pe baza scării: De ce judecați pe ... și nu pe zero? Ce ar trebui să se întâmple pentru a trece de la numărul ... la numărul mai mare?

Notă: Întrebarea nu trebuie să fie: de ce judecați pe ... mai degrabă decât pe zece? Pentru că răspunsul la această întrebare ar fi un argument împotriva schimbării.

Dacă NEETii arată o mică dorință de schimbare, o altă modalitate de a provoca comentarii cu privire la schimbare este să-i ceri să descrie fricile sale extreme (sau temerile altor oameni), astfel încât să poată imagina consecințele extreme ale comportamentului său:

- Care este cel mai rău lucru pentru care îți faci griji în privința părăsirii șomajului pe termen lung?
- Să presupunem că încă stai acasă și nu cauți un loc de muncă, care sunt cele mai grave consecințe pe care ți le poți imagina?
- Care este cunoștința dvs. despre ce se poate întâmpla dacă rămâneți în pat toată ziua, chiar dacă credeți că nu deranjează pe nimeni?
- De asemenea, puteți verifica imaginarea celor mai bune rezultate care pot rezulta din decizia de schimbare.
- Care sunt cele mai bune rezultate ale schimbării pe care vi le puteți imagina?
- Dacă ați face schimbările dorite la 100%, cum v-ar schimba viața?

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

**Un alt mod de a susține afirmația despre schimbare este de a cere NEET-ilor să-și amintească momentele înainte de apariția problemei și să le compare cu situația actuală:**

- Îți amintești o perioadă din viața ta când erai bine? Ce s-a schimbat?
- Cum a fost viața ta înainte de a-ți pierde locul de muncă? Ce fel de persoană erai atunci?
- Povestește-mi despre cum ai găsit acel loc de muncă și de ce ai vrut să lucrezi acolo?
- Care este diferența dintre persoana de azi și cea care ai fost acum 5 ani?
- Cum v-a schimbat suferința ca persoană sau v-a oprit dezvoltarea?

**O altă metodă este să gândești înainte și să-i întrebi pe NEETi cum ar putea arăta viața lor atunci când își doresc schimbarea:**

- Dacă decideți să introduceți o schimbare, pe ce contați în viitor?
- Cum ți-ar plăcea să arate viața în 10 ani?
- Văd că acum te simți cu adevărat frustrat. Ce schimbări ai face?
- În acest caz, gândirea în viitor se poate aplica și la ceea ce se va întâmpla dacă nu se schimbă nimic.
- Dacă nu efectuați nicio modificare, trăiți doar așa cum faceți acum (din beneficii, fără beneficii, fără muncă), cum credeți, cum va arăta viața voastră peste 10 ani?
- Având în vedere ce s-a întâmplat până acum, ce credeți, cum va arăta situația dvs. în cinci ani, dacă nu faceți modificări?

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### Structura introductivă pentru schimbare

Determinați timpul pe care îl aveți la dispoziție, explicați rolul și scopul dvs., descrieți rolul NEETS, menționând formalitățile necesare.

#### Întrebări deschise:

- Am înțeles că aveți câteva preocupări / așteptări cu privire la ... Vă rog să-mi spuneți despre ele.
- Cum ai depășit obstacolul important din viața ta în trecut?
- Care sunt cele mai îndepărtate consecințe de a fi fără loc de muncă de care vă preocupă cel mai mult?
- Care sunt cele mai importante motive pentru care doriți să găsiți un loc de muncă?
- Povestește-mi despre perioada șomajului tău. Care este cel mai nerealist despre tine? (mai târziu) Cum arată cealaltă parte? Care sunt laturile pozitive pentru tine?

#### Afirmații:

- Vă mulțumim că ați venit punctual.
- Apreciez că ați venit astăzi aici, acesta este un mare pas înainte.
- Trebuie să fiți o persoană extrem de puternică, deoarece aveți de-a face cu astfel de dificultăți atât de mult timp.
- Aceasta este o sugestie bună.
- Trebuie să spun că, dacă aș fi în locul tău, mi-ar fi extrem de dificil să fac față atât de mult stresului.
- Am impresia că ești un spirit extrem de puternic.
- Ți place să te simți bine cu ceilalți, să îi faci să râdă.
- Sunt încântat să vă vorbesc astăzi și mă bucur că v-am cunoscut un pic.



# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### Afirmații despre schimbare:

- Cred ca e o idee buna.
- Am înțeles că s-ar putea să vă faceți griji.
- Cred că o poți face.
- E o idee buna.
- Este important să fiți respectați.
- Cred că aveți dreptate în acest sens.

În cadrul procesului de angajare susținut, Căutarea de locuri de muncă reprezintă a treia etapă care conectează NEETii cu potențiali angajatori. În cadrul proiectului SEPAL, având în vedere particularitățile grupurilor vulnerabile, formarea profesională sau ucenicia a fost inclusă ca etapă intermediară, înainte de găsirea unui loc de muncă.

Tinerii adulți se află într-un stadiu de dezvoltare a identității de sine și este posibil ca preferințele lor în muncă să nu fie clare. De asemenea, chiar dacă preferințele de muncă sunt clare, este posibil să fi ratat oportunitățile de a dobândi abilitățile care sunt obligatorii pentru îndeplinirea muncii dorite sau ar putea să lipsească deprinderile de bază necesare pentru ajustarea la locul de muncă dorit (de exemplu, probleme de igienă sau abilități sociale slabe).

Adesea au un istoric de muncă slab sau inexistent. Pentru unii, trecerea directă de la șomaj pe termen lung la cerințele de locuri de muncă poate fi prea bruscă și ar putea avea nevoie de o perioadă de acomodare, care pot fi furnizate în cadrul întreprinderilor sociale existente sau firme private care au experiențe anterioare cu includerea de muncă a tinerilor aparținând grupurilor vulnerabile.

Ritmul este important, avansarea prea rapidă sau prea lentă prin etape poate avea rezultate negative și îi poate descuraja pe tineri să caute un loc de muncă.

Abordările rigide care necesită parcurgerea tuturor etapelor, indiferent de particularitățile individuale și abilitățile prezente, nu numai că irosesc resurse, dar, de asemenea, este puțin probabil să aibă succes pentru toată lumea. Deținerea unui continuum de servicii profesionale și o varietate de oferte și posibilități, face ca potrivirea dintre job și persoană să fie mai probabilă.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Serviciile profesionale ar trebui să fie adaptate pentru a se potrivi cu persoana și nu invers. Reabilitarea profesională, în cea mai bună măsură, personalizează ucenicia și experiențele de muncă în funcție de interese, preferințe, abilități, simptome, deficit și rezistență a tinerilor din grupuri vulnerabile, în cadrul oportunității, resurselor și disponibilității locurilor de muncă în zona locală (Lieberman, 2008).

Nu ar trebui să încadrăm toate persoanele într-un pat procrustean și ar trebui să profităm de flexibilitatea pe care o permite proiectul SEPAL, pentru a maximiza beneficiile pentru fiecare NEET inclus.

### 5.7.1. Proiectarea planului de acțiune și selectarea serviciilor relevante pentru a răspunde nevoilor individuale

Obiectivul este de a stabili un plan de acțiune convenit care să stabilească obiective clare și limitate pentru ambele părți, cu revizii în vigoare de la început. Dacă în această etapă s-a decis să nu găsească loc de muncă în acest moment, potențialul căutător de locuri de muncă ar trebui să fie direcționat către un serviciu alternativ.

Ar trebui să fie siguri că se pot întoarce să caute de lucru atunci când se simt pregătiți.

#### Planul de acțiune va include următoarele:

- Ce se va face?
- Cine este responsabil pentru realizarea acțiunilor?
- Când vor fi realizate acțiunile?
- Cine va stabili că acțiunea a fost realizată?

#### Sfaturi utile:

- Asigurați-vă că informațiile pe care le oferiți sunt înțelese de către solicitantul de locuri de muncă
- Asigurați-vă că ați înțeles informațiile pe care le-ați primit de la solicitantul de locuri de muncă
- Oferiți informații scrise și vorbite
- Utilizați un limbaj ușor
- Luați-vă timp pentru a afla ce tip de mediu se potrivește cel mai bine întâlnirii cu solicitantul de locuri de muncă
- Fiți conștient de modul în care semnele sau simbolurile pot afecta prima întâlnire cu solicitantul de locuri de muncă
- După o întâlnire, rezumați întotdeauna cele spuse sau convenite. Dacă este nevoie, scrieți-l și dați-l solicitantului de locuri de muncă

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### Lucruri de evitat:

- Dacă întâlnești solicitantul de locuri de muncă împreună cu un factor interesat, nu vorbești ca și cum solicitantul de locuri de muncă nu ar fi fost acolo. Amintiți-vă că este solicitantul locului de muncă cel care ar trebui să fie în centrul procesului.
- Nu vorbești cu alte părți interesate despre solicitantul de locuri de muncă fără a le include. Nu ignorați niciodată dorințele și interesele solicitantului de locuri de muncă.
- Evitați să vă puneți propriile valori sau prejudecăți asupra dorințelor și intereselor solicitantului de locuri de muncă.

### 5.7.2. Identificarea programelor de training adecvate – Ucenicia și Internship-ul.

#### Observații pentru NEETi

Pe lângă evaluările formale pe care le oferă, voluntariatul reprezintă și o modalitate excelentă de a afla mai multe despre interesele și abilitățile tale înainte de a deveni angajat. Există o multitudine de organizații care oferă posibilități de a face muncă voluntară. Nu rata o șansă de a câștiga experiență de lucru, căci vei avea multe de învățat din aceste oportunități care ți se oferă. Chiar și a înțelege că nu îți place un anumit tip de muncă este o informație prețioasă, care te va ajuta în viitor să alegi calea profesională potrivită ție.

Un internship plătit sau neplătit este o altă modalitate prin care poți să îți însușești abilități vocaționale și să câștigi experiență. Școlile ar trebui să știe să te sprijine în a găsi oportunități pentru internship-uri.

Unele internship-uri îți pot oferi credite de studii în schimbul muncii tale.

Un program de ucenicie este o combinație de training propriu-zis în care lucrătorii învață de la experți în domeniu aspectele practice și teoretice ale unui meșteșug sau ale unei meserii înalt calificate. Programele de ucenicie sunt axate pe abilitățile necesare unor meserii foarte căutate pe piața muncii. Acest lucru face să fie mai ușor să îți găsești un loc de muncă.

### 5.7.3. Ucenicia sau training-ul vocațional

În baza profilului vocațional, echipa WISE împreună cu tânărul adult decid împreună dacă este necesar training adițional înainte de angajare. În cadrul proiectului SEPAL, NEETii pot fi incluși într-un program de ucenicie de 4 luni în cadrul întreprinderilor sociale existente sau în cadrul firmelor locale. În mod ideal, ofertele de programe de ucenicie sunt pe măsura preferințelor și nevoilor individuale, astfel încât cu cât oferta este mai variată, cu atât mai bine.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Totuși, dacă tânărului adult i se prezintă prea multe oferte și posibilități “excelente”, alegerea între ele devine mai grea și decizia poate fi regretată mai târziu, ceea ce are un impact negativ asupra motivației de lucru. Prin urmare, la acest nivel, recomandarea este ca individului să i se prezinte cel puțin 2 opțiuni bazate pe preferințele lui/ei (care au fost identificate în etapa de evaluare) și pot fi incluse și 2 sau 3 opțiuni în afara ariilor sale de interes. Această abordare va înlesni procesul decizional și va crește încrederea că alegerea făcută a fost cea corectă. Este important să avem o listă amplă de opțiuni care să se potrivească diferitelor preferințe ale NEETilor, dar modul în care le prezentăm aceste opțiuni trebuie să fie individualizat și ușor de gestionat, pentru a preveni ca sarcina de “a face alegerea corectă” cu privire la programul de ucenicie să devină copleșitoare și dificilă.

Durata optimă a training-ului vocațional ar trebui să fie cât mai scurtă, întrucât perioadele mai lungi de training diminuează motivația. Mulți dintre NEETi s-ar putea să fi avut experiențe negative cu sistemul de învățământ și, prin urmare, sunt neinteresați sau sceptici cu privire la participarea la training-uri ale căror abordări sunt similare contextului de la clasă și se focalizează cu precădere pe cunoștințele teoretice. Oferirea de training vocațional în schimb, într-un mediu de lucru real, cu focalizare pe dezvoltarea de abilități practice și de abilități sociale de bază, poate fi foarte atrăgătoare și poate crește motivația pentru participare.

De asemenea, perspectiva unui internship la o firmă privată și includerea în piața muncii pot atenua așteptările negative în legătură cu finalitatea training-ului. (“Învăț degeaba, căci oricum nimeni nu mă va angaja”) și pot reduce sentimentele de neajutorare în privința angajării în muncă.

Pentru unii NEETi, în special pentru cei care au avut experiențe negative în locurile de muncă precedente, sau pentru cei care nu au un istoric profesional sau nu au abilități profesionale foarte dezvoltate, mediul de lucru prietenos, tolerant și lipsit de stigmatizare al întreprinderilor sociale poate fi un stimulent puternic și un bun punct de pornire.

Aici ei pot găsi colegi suportivi și tovarăși care pot deveni adevărate modele pozitive și mentori înzestrați și care îi pot ghida cu blândețe în dezvoltarea cunoștințelor și abilităților practice relevante. Bineînțeles, pentru ceilalți NEETi care deja au abilitățile și experiența necesare, programele de ucenicie pot părea o pierdere de timp și de resurse. Prin urmare, această etapă de formare în ucenicie ar putea fi sărită, și ar putea fi oferite alte servicii, ca de pildă: sprijin în găsirea unui loc de muncă pe piața muncii sau ghidaj în vederea creșterii eficienței în realizarea sarcinilor.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Unele programe de ucenicie pot fi dezvoltate în cadrul firmelor private și pot fi oferite subvenții, atât ucenicului/ ucenicei cât și angajatorului, prin programele naționale existente. Banii reprezintă un stimulent puternic pentru muncă, așadar, este important să verificăm dacă există oportunități fiscale care să încurajeze dezvoltarea programelor de ucenicie și training-ul mentorilor care lucrează de asemenea în firme private.

Creșterea numărului de ucenici din cadrul unei firme sau organizații poate avea un impact pozitiv asupra dezvoltării organizaționale.

Programele de ucenicie le oferă tinerilor șansa de a face primii pași în lumea afacerilor și, în același timp, ele joacă un rol important în generarea unui număr cât mai mare de muncitori înalt calificați.

Aceste programe reprezintă training-uri intensive și structurate care îi pot ajuta pe indivizii necalificați să își însușească competențele de care au nevoie pentru a reuși în domeniul ales. Training-ul practic este o oportunitate excelentă de a transforma abilitățile existente în abilități de lucru și îi ajută pe NEETi să capete mai multe încredere în ei înșiși și în mediul de lucru.

Un program de ucenicie reprezintă mai mult decât a obține calificări și a învăța noi abilități. Un angajat obișnuit învață de unul singur cum să îndeplinească un anumit rol într-o firmă privată, pe când un ucenic învață cum să îndeplinească un anumit rol cap-coadă, în orice situație, în orice organizație. Programele de ucenicie le oferă tinerilor șansa de a explora moduri diferite de a lucra și de a identifica moduri în care practicile organizaționale curente pot fi îmbunătățite. Ei învață, de asemenea, cum pot să avanseze în carieră și cum pot să se adapteze la un mediu de lucru.

Adesea, ucenicii trebuie să își însușească și o serie de abilități sociale, abilități de rezolvare de probleme și abilități tehnice care altor oameni le lipsesc. Ei învață să își stabilească propriile limite, cum să se descurce singuri și cum să fie responsabili. Mai mult decât atât, ei învață toate acestea în propriul lor mod, prin experiențe de viață reale.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### 5.7.4. Găsirea unui loc de muncă și implicarea angajatorului

Deși sunt prezentate ca etape separate ale modelului de sprijinire a angajării, găsirea unui loc de muncă și implicarea angajatorului sunt strâns legate între ele și, într-o anumită măsură, ele chiar se suprapun uneori. La acest nivel, calificările și abilitățile candidaților sunt văzute din prisma relevanței lor și cerințelor pieței muncii și, prin urmare, trebuie să existe o potrivire între nevoile de angajare ale candidatului și nevoile angajatorului [EUSE toolkit].

Potrivit EUSE Toolkit, există mai mulți acționari și actori cheie care pot fi implicați, pe lângă membrii echipei WISE și pe lângă NEETi în procesul de găsire a unui loc de muncă/ implicare a angajatorului: alți angajați, mentori, colegi de serviciu, furnizori de servicii, sponsori, membri ai familiei și ai rețelei sociale. Capitolul VI al cărții Inovație SEPAL oferă metodologia detaliată asupra modului în care persoanele interesate pot fi implicate și asupra organizării de comitete locale pentru aceste persoane. [LSC – Local Stakeholders Committee].

Există câțiva pași care să îi aducă pe candidați mai aproape de locul de muncă dorit, după cum sunt descriși în diagrama de mai jos [Euse Toolkit]:



**5.7.4.1.** Întregul proces începe cu **căutarea locului de muncă**. După cum foarte bine spune ghidul SAMHSA, căutarea locului de muncă este punctul în care lucrurile încep să se întâmple cu adevărat în sprijinirea angajării. Această etapă presupune cercetarea pieței muncii cu scopul identificării oportunităților de plasare într-un loc de muncă potrivit preferințelor individuale ale NEETilor. Criteriul central al potrivirii este reprezentat de faptul că locul de muncă este adecvat atât intereselor NEETilor cât și abilităților lor. Criteriu central în evaluarea oportunităților este reprezentat de nevoile angajatorului [Manualul WASE].

Etapă de căutare a unui loc de muncă are 4 elemente cheie:

- a. Începe cu explorarea posibilităților de angajare pornind de la competențele relevante, experiențele și preferințele care au fost identificate în timpul etapei de evaluare, laolaltă cu profilul vocațional complet. În această etapă este determinat potențialul de angajare și este legat de oportunitățile de angajare oferite de specificul local al pieței muncii.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

a. Rețeaua socială – sunt examinate potențialele surse de sprijin, posibil cunoscuți ai candidatului care pot oferi oportunități de muncă sau sunt în legătură cu potențiali angajatori. Studiile arată că suportul social joacă un rol crucial în menținerea locului de muncă și a satisfacției la locul de muncă. Măsura în care oamenii din rețeaua socială sunt suportivi în direcția angajării a fost asociată cu intenția individului de a își menține locul de muncă (Lloyd, 2010). Se consideră că suportul social este important deopotrivă pentru convingerea că angajarea într-un loc de muncă este un demers important și care merită efortul, precum și pentru a crea impresia că oamenii sunt disponibili să faciliteze adaptarea la provocările legate de muncă (Vinokur & colab, 1993; 2006).

b. Oportunitățile de pe piața muncii – întocmirea unei liste cu opțiunile existente pe piața muncii și, de asemenea, potențialele resurse disponibile pentru dezvoltarea de oportunități suplimentare. Câteva potențiale resurse pentru un loc de muncă sunt următoarele:

- Rețeaua socială a NEETilor
- Târgurile de recrutare
- Alte agenții implicate în sprijinirea angajării – ex. Agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă
- Reprezentanții de resurse umane
- Anunțurile de locuri de muncă din media și alte baze de date similare

Pe lângă crearea unei liste cu oportunitățile de pe piața muncii, se recomandă și crearea unui inventar cu resursele disponibile (inclusiv transportul public) din cadrul zonei vizate.

c. Plănuirea dinainte – NEETii și echipa WISE ar trebui să cadă de acord asupra unui plan cu privire la angajatorii care ar fi dezirabil să fie contactați primii și în ce manieră ar trebui făcut acest lucru, plan care să includă de asemenea și strategiile selectate pentru găsirea celui mai potrivit loc de muncă.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### Sfaturi pentru redactarea CV-ului

Scopul unui CV este acela de a îl determina pe angajator să își dorească să cunoască candidatul pentru a vedea dacă acesta este potrivit să devină angajat al său. Un CV ar trebui să fie concis și să conțină aspectele relevante, să nu aibă greșeli de scriere și să nu fie mai lung de 2 pagini. CV-ul ar trebui să conțină informații despre următoarele aspecte:

- Datele personale
- Istoricul profesional
- Calificările și training-urile profesionale
- Abilitățile cheie
- Pasiunile și interesele
- Persoanele care pot da referințe

Atât istoricul profesional cât și calificarea ar trebui scrise în ordine invers cronologică, iar secțiunea cu cel mai mare potențial de angajare pentru candidat se recomandă să fie prezentată imediat după "Datele personale", fie că este vorba despre istoricul profesional, fie că este secțiunea de "Training și calificare profesională".

Poate fi utilă ajustarea CV-ului astfel încât să se potrivească particularităților locului de muncă pentru care se aplică, iar dezvoltarea aspectelor care țin de dizabilitate ar trebui luată în considerare. În vederea prezentării unei imagini profesionale adecvate, următoarele aspecte nu ar trebui să se regăsească într-un CV:

- Informații inventate
- Prea multe date personale
- Informații negative
- Detalii irelevante
- Secțiuni necompletate
- Neadevăruri

### Observații pentru NEETI

Este important să îți înțelegi punctele forte și preferințele atunci când cauți un loc de muncă. Noi, cu toții, sperăm să ne găsim un loc de muncă la care să fim foarte buni și în care să muncim cu plăcere cât mai mult timp – locul de muncă ideal. Dar este important să rămânem realiști. Uneori, trebuie să înțelegem că ceea ce noi facem cel mai bine nu este mereu ceva ce putem face ca angajați plătiți, sau că poate nu există un loc de muncă disponibil care să se muleze pe ceea ce nouă ne place cel mai mult. Iar acest lucru este în regulă! O abordare bună este aceea de a crea o listă cu punctele tale forte și cu preferințele tale, iar apoi să cauți pe piața muncii să vezi ce posturi sunt disponibile care să se apropie cât mai mult de acele idealuri.



# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

**5.7.4.2** Următorul pas logic este **abordarea angajatorilor**. Acesta începe cu adunarea de informații concrete cu privire la companie, la natura activității, la politicile ei și la mediul de lucru. Strategia de abordare ar trebui discutată dinainte cu candidatul. Există mai multe moduri în care angajatorii pot fi contactați: prin telefon, prin email, prin intermediul unui alt angajat al companiei, prin vizite la sediul companiei sau prin trimiterea unei prezentări a SEPAL la o anumită organizație sau firmă, sau la evenimentele comitetelor locale din fiecare regiune ale celor interesați (LSC – local stakeholders committee). De asemenea, ar trebui luate în calcul și metode mai formale de găsire a unui loc de muncă. Dacă NEETii au abilitățile necesare, ei ar trebui să fie încurajați și împuterniciți să contacteze angajatorul ei înșiși, personal.

Angajatorii care au puțină experiență, sau chiar deloc, în angajarea tinerilor proveniți din grupuri vulnerabile ar putea fi ezitanți la început, dar în cele mai multe cazuri această ezitare este bazată pe lipsa de cunoștințe sau teama de a se ocupa de un astfel de recrut. Ca punct de plecare, accentul ar trebui să fie pus pe ceea ce angajatorul solicită pentru ca munca să fie realizată. Atunci când se clarifică faptul că un candidat cu o dizabilitate sau provenind dintr-un grup vulnerabil poate face munca, se poate fixa o întâlnire cu angajatorul. În timpul întâlnirii, se poate cădea de acord asupra măsurii în care angajatul sau angajatorul au nevoie de suport.

În tabelul de mai jos se regăsesc câteva exemple de întrebări care investighează caracteristicile și nevoile angajatorului [sursa IPS toolkit 2017], precum și câteva exemple de abordări ineficiente. În acest punct este important să ascultăm și înțelegem specificul locului de muncă din perspectiva angajatorului. Atitudinea corectă este una de curiozitate, exprimată prin interes explicit. Aduceți-vă aminte să adresați întrebări deschise, să folosiți ascultarea activă și reflectările neutre ale mesajelor vorbitorului. Dacă angajatorul este cel care vorbește cel mai mult, este un indicator că interviul merge bine.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

<p><b>Întrebări referitoare la afacere:</b></p>	<p>De ce vă place să lucrați pentru ____ (numele afacerii)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Care sunt <b>obiectivele dvs. pentru (afacere sau department)?</b></li> <li>• Care este <b>viziunea dvs. asupra companiei pentru anul viitor?</b></li> <li>• Ce face ca <b>aceasta companie să fie diferită de altele?</b></li> <li>• Ca manager al ____ care sunt <b>lucrurile cu care vă mândriți cel mai mult?</b></li> <li>• Care este <b>perioada anului în care activitatea este cea mai intensă?</b></li> </ul>
<p><b>Întrebări referitoare la candidații pentru postul potrivit</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce <b>fel de oameni</b> sunt <b>cei care tind să aibă succes aici?</b></li> <li>• Ce <b>calități</b> căutați atunci când <b>interviuați candidații pentru un anumit post?</b></li> <li>• Care sunt <b>aspectele problematice pentru dvs. în procesul de angajare?</b></li> <li>• <b>Descrieți-mi calitățile unei persoane</b> căreia i-ar plăcea mult să lucreze aici.</li> </ul>
<p><b>Întrebări referitoare la posturi:</b></p>	<p>Vă rog să descrieți <b>forța de muncă de aici.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Înțeleg că aveți ____ posturi.</b> Ce alte posturi ar mai fi despre care s-ar putea să nu știu?</li> <li>• Cum <b>arată o zi de lucru obișnuită pentru cineva care lucrează pe postul de ____ (numele postului)?</b></li> <li>• Care ar fi <b>câteva dintre provocările pe care oamenii le-au avut în aceste posturi?</b></li> <li>• <b>Există posturi pentru care fluctuația forței de muncă să fie mai mare decât pentru altele?</b></li> </ul>
<p><b>Întrebări referitoare la procesul de angajare:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Care este <b>procesul de angajare?</b></li> <li>• <b>Așadar, oamenii ar trebui să înceapă prin a trimite o aplicație online.</b> Dar ați menționat că aveți nevoie de persoane <b>sociabile și cu inițiativă.</b> Dacă ați avea un prieten care se <b>potrivește acestei descrieri,</b> cum l-ați sfătui pe prietenul dvs. să <b>procedeze pentru a aplica pentru un post aici?</b></li> <li>• Cum ați găsit <b>candidații potriviți în trecut?</b></li> </ul>
<p><b>Întrebări ineficiente:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Faceți angajări?</b></li> <li>• <b>Preconizați că vor fi posturi disponibile în viitor?</b></li> <li>• <b>Faceți concedieri temporare?</b></li> <li>• <b>Angajați persoane cu cazier judiciar?</b></li> <li>• <b>Angajați persoane cu istoric de abuz de substanțe?</b></li> <li>• <b>Cu ce vă ocupați aici? (Învățați despre companie înainte de interviul de angajare.)</b></li> </ul>

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Cele mai comune 5 greșeli, care ar trebui evitate la discuțiile cu angajatorul includ (adaptate după IPS toolkit, 2017):

- A întreba despre oportunitățile de posturi: aflați despre nevoile afacerii angajatorului și construiți o relație înainte de a întreba despre posturile vacante și înainte de a vorbi despre candidatura la un post.
- Întreruperea angajatorului: oricare ar fi subiectul despre care angajatorul vorbește, în mod cert reprezintă ceea ce el/ea consideră că este important, așadar, ascultați cu atenție până la capăt cu atenție nedisimulată. Arătați-vă interesat!
- Întrebările referitoare la disponibilitatea angajatorului de a angaja persoane cu cazier judiciar sau cu probleme psihice sau alte asemenea. Dacă adresați astfel de întrebări, angajatorul poate presupune că toți cei cu care lucrați au avut probleme cu legea sau probleme psihice. Și, chiar dacă lucrați exclusiv cu tineri care au un astfel de istoric, acest lucru nu ar trebui să fie primul aspect pe care să i-l comunicați angajatorului despre oamenii pe care îi reprezentați.
- Detalierea programelor dvs. Deși diseminarea în legătură cu SEPAL este importantă, scopul este ca angajatorul să fie cel care conduce discuția. Răspundeți la întrebările referitoare la SEPAL dacă sunteți întrebați, dar apoi întoarceți-vă la a afla mai multe despre angajator.
- Neglijarea pregătirii pentru întâlnire: este important să demonstrați că sunteți interesat de construirea unei relații. Informați-vă în prealabil cu privire la principalele buni și servicii produse de companie. De asemenea, ați putea lua în considerare să cautați declarațiile despre misiunea companiei. Pregătiți-vă câteva întrebări. Vă puteți aduce și business cardul, broșura cu programul și agenda cu programări. Purtați îmbrăcăminte business casual sau chiar mai elegant, fără jeansi, tricouri cu logo-uri sau pantofi sport. Evitați folosirea jargonului și amintiți-vă să folosiți un limbaj de business, de exemplu, expresii precum “a crea profilul”, “suport natural”, “potrivirea jobului”, sau “ajustarea jobului” ar trebui evitate.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### 5.7.4.3. Analizarea jobului

O dată ce un job potrivit a fost identificat, este necesar să se realizeze o analiză a jobului pentru a stabili competențele necesare și care vor fi sarcinile implicate. Jobul este divizat în subcomponente mai mici și sarcini sau elemente specifice. Mediatorul de joburi WISE trebuie să analizeze cu grijă diversele sarcini pentru a le identifica pe acelea pe care NEETii le pot îndeplini cu succes și pe cele la care va fi necesar training suplimentar.

Alte aspecte care ar trebui incluse în analizarea jobului includ:

- Îndatoririle de serviciu
- Caracteristicile cheie ale jobului: fizice, cognitive, emoționale, de mediu, etc.
- Standardele de productivitate și calitate cerute
- Salariile posibile
- Programul de lucru
- Accesibilitatea locului de muncă și opțiunile de transport
- Considerațiile legate de siguranța muncii
- Cultura organizațională și mediul de lucru
- Aspectele sociale ale locului de muncă și atmosfera de la locul de muncă
- Posibilitățile de oferire a asistenței în realizarea muncii
- Potențialul pentru organizarea suportului natural.

Informațiile pot fi culese fie prin observații directe, fie prin a vorbi direct cu persoanele care sunt familiarizate cu munca care trebuie făcută. De asemenea, mediatorul de joburi WISE ar putea petrece timp în mediul de lucru și să îndeplinească el înșiși/ ea înșiși diverse sarcini de lucru pentru a își face o părere asupra aspectelor din interior.

### 5.7.4.4. Potrivirea jobului

Raportul din urma analizării jobului este apoi comparat cu profilul vocațional pentru a potrivi NEETii cu jobul. Potrivirea jobului este încununată de succes atunci când atât nevoile candidatului cât și cele ale angajatorului sunt împlinite. [EUSE toolkit, 2010]. Procesul de potrivire a jobului este unul dinamic și nîntrerupt, care se poate întâmpla atât înainte câtși după angajare. După angajare, focusul va fi pe ajustarea de comun acord a diferitelor aspecte ale fișei postului pentru a se mula pe abilitățile prezente ale NEETilor.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Ați putea lua în calcul următoarele întrebări pentru a stabili dacă este o potrivire bună între candidat și jobul disponibil [adaptare după EUSE toolkit]:

- Candidatul poate să facă munca sau este nevoie de o ajustare sau de training suplimentar?
- Jobul satisface ambițiile candidatului?
- De ce tehnologii de asistare sau alte adaptări ar fi nevoie și cum pot fi ele oferite/ finanțate?
- Candidatul poate respecta programul de muncă?
- Candidatul este potrivit pentru mediul în care se lucrează?
- Candidatul acceptă potențialele implicații în termeni de asistență socială?
- Există plăți compensatorii sau pensii?
- Care este viitorul preconizat pentru job: este temporar, de lungă durată sau permanent?
- Candidatul poate satisface așteptările angajatorului sau ar fi beneficiar o perioadă de internship pentru a clarifica acest aspect?
- Ce sprijin există atât pentru candidat cât și pentru angajator în cazul în care ar avea nevoie?
- Există probleme legate de accesibilitate și transport care ar trebui rezolvate?

### 5.7.4.5. Garantarea jobului

Este important ca un angajament concret să fie stabilit între angajator și angajat pentru garantarea jobului. Acest angajament ar trebui să includă și tipul de sprijin care se oferă de către mediatorul de job WISE. Clarificarea responsabilităților și sarcinilor tuturor celor trei părți implicate – NEET, angajator, mediator de job – este importantă.

Angajamentul ar trebui să aibă vizeze:

- Programul de lucru și salariul
- Asigurarea suportului și cine îl va oferi
- Productivitatea așteptată
- Calitatea așteptată
- Responsabilitățile angajatorului, ale colegilor de muncă, ale candidatului și ale mediatorului de job WISE în legătură cu cerințele de suport.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

În plus, părțile ar putea cădea de acord asupra unor proceduri de revizuire prin care să mențină succesul potrivirii jobului. Termenii angajamentului pot fi incluși în contractul de muncă sau pot constitui un acord informal, care să fie semnat de către toate părțile.

### 5.7.5. Pregătirea pentru interviurile pentru joburi

Pregătirea pentru interviu - În unele situații beneficiarul programului de angajare asistată va dori să participe la interviuri pe cont propriu. În alte situații, beneficiarul ar putea dori ca specialistul în angajare să fie prezent. În ambele cazuri, interviul ar trebui privit ca o oportunitate pentru angajator să determine dacă el sau ea își dorește să angajeze candidatul și o oportunitate pentru candidat de a își răspunde la întrebarea: "Vreau să lucrez aici?". Aplicații ar putea avea nevoie de sprijin în pregătirea pentru interviu.

Beneficiarul și specialistul în angajări vor avea nevoie să revizuiască și să stabilească:

- 1) scopul interviului;
- 2) cine va fi prezent;
- 3) cum vor ajunge la/ de la interviu;
- 4) ce anume va dori angajatorul să știe;
- 5) cum vor fi prezentate experiența și calificările beneficiarului;
- 6) ce anume va dori aplicantul să întrebe; 6) care este comportamentul adecvat într-un mediu de afaceri.

Va fi o șansă pentru angajator și pentru candidat să răspundă la câteva întrebări importante.

#### ÎNTREBĂRI PE CARE ȘI LE RIDICĂ ANGAJATOR ÎN TIMPUL INTERVIULUI

- Care sunt motivele pentru care aplicantul ar vrea să lucreze aici?
- Ce poate face acest aplicant pentru afacere noastră?
- Ce fel de persoană este acest aplicant?
- De ce ar trebui să angajez această persoană?

Mai mult decât atât, candidatul ar trebui să privească această situație ca pe o oportunitate de a își face o părere mai corectă în legătură cu postul disponibil. Candidatul va dori să obțină răspunsuri la întrebările din tabelul de mai jos.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### ÎNTREBĂRI PE CARE ȘI LE RIDICĂ CANDIDATUL ÎN TIMPUL INTERVIULUI

- Îmi doresc să lucrez pentru acest angajator?
- Îmi place acest mediu de lucru?
- Cum se comportă acest angajator cu angajații?
- Mi se vor oferi beneficii și salariu care să se potrivească nevoilor mele?

Planificarea – Luați în calcul orice activități sau sarcini care pot trece drept competențe transferabile. Familiarizați-vă cu istoricul companiei, cultura organizațională practică și serviciile și produsele cu care se lucrează acolo. Planificați modul în care candidatul va ajunge la locația unde are loc interviul și stabiliți ca scop ajungerea cu 10-15 minute înainte de începerea interviului.

Pregătirea pentru interviu. Vor exista întotdeauna câteva aspecte în timpul discuției pe care candidatul va dori să le menționeze, prin urmare, pregătiți-l pe candidat pentru a vă asigura că aceste aspecte pozitive vor fi menționate în timpul interviului, deoarece ele sunt cele care îl vor pune pe candidat într-o lumină bună sau care ar putea demonstra capacitatea și interesul lui de a obține jobul – lucrați astfel încât să aveți câteva strategii prin care să vă asigurați că toate aceste aspect pozitive sunt menționate.

Prezentarea la interviu va fi mult simplificată dacă candidatul și-a planificat și a pregătit întrevăderea. Primele impresii contează, așadar, asigurați-vă că candidatul este îmbrăcat elegant, curat și este aranjat. Luați în calcul faptul că toate persoanele cu care candidatul intră în contact (recepționar, secretar, personal administrativ) ar putea avea un cuvânt de spus în procesul de selecție. Încurajați-l pe candidat să zâmbească, să stea relaxat și să mențină o postură pozitivă. Este important și ca el să facă contact vizual, să răspundă concis la întrebări, rămânând totuși pozitiv, prietenos și entuziast.

### 5.8. Sprijinul la locul de muncă

\* aspecte teoretice dezvoltate în baza surselor: *European Union of Supported Employment Toolkit 2010*; *European Union of Supported Employment. Toolkit, Polish Forum for the Disabled, 2013*

Asigurarea sprijinului la locul de muncă și în afara acestuia reprezintă aspecte esențiale pentru mulți oameni cu dizabilități sau aparținând altor categorii defavorizate pentru a reuși să obțină și apoi să își mențină locul de muncă pe piața muncii.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Sprijinul efectiv la locul de muncă este elementul central al programului de Angajare Sprijinită care îl face diferit de serviciile tradiționale de asistență în găsirea unui loc de muncă. Cercetările indică că munca în condiții de angajare sprijinită rezultă în mai multă stabilitate pentru oamenii cu dizabilități decât pentru cei care nu sunt într-un astfel de program.

**Sprijinul la locul de muncă include: obținerea unui nou job și păstrarea lui pentru o anumită perioadă de timp.**

Pentru a stabili tipul de sprijin și scopul lui, profesionistul responsabil ar trebui să se sfătuiască cu angajatul, cu angajatorul, cu colegii și cu persoanele selectate din mediul angajatului. Consultațiile ar trebui organizate în mod regulat.

Este important ca rolul WISER-ului să fie clar și cât mai transparent pentru toți cei implicați în proces.

### Sprijinirea jobului și WISER-ul

WISER-ul ar trebui să ofere sprijin la locul de muncă doar atunci când sprijinul natural nu este suficient în raport cu nevoile angajatului.

Un WISER eficient se va orienta asupra cerințelor companiei și va oferi sfaturi asupra îmbunătățirilor și schimbărilor care să permită angajarea cu succes a persoanelor cu dizabilități și a celor din alte categorii defavorizate.

Pe lângă oferirea sprijinului direct, WISER-ul are responsabilitatea de a îi sprijini pe asociații și supervizorii unei anumite persoane prin colaborarea la oferirea trainingului pentru angajatul nou și la adaptarea procedurilor în vigoare ale companiei la nevoile persoanelor cu dizabilități și a celor din alte categorii defavorizate.

### Procesul de sprijinire

Modelul următor indică acțiunile care trebuie întreprinse pentru a oferi sprijin unei persoane cu dizabilități sau din alta categorie defavorizată.

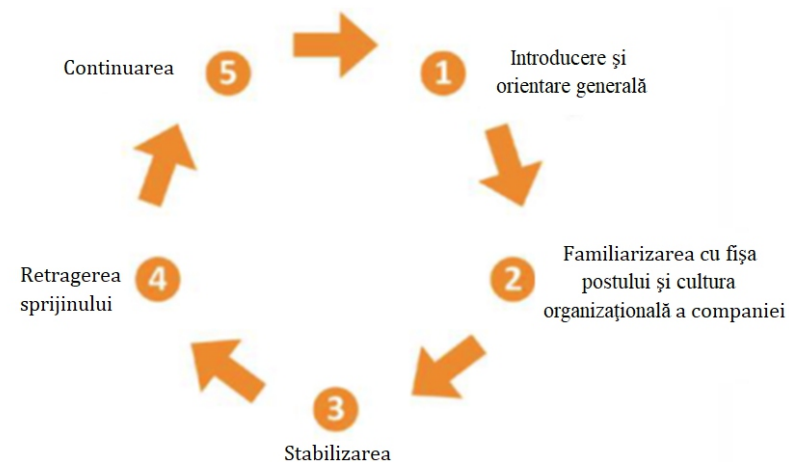
Unde, când și de către cine trebuie oferit sprijinul depinde de nevoile angajatorului și de abilitățile angajatului. Durata și scopul sprijinirii depind de angajat, colegi de muncă, angajator și nevoile fiecăruia dintre aceștia.



# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale



European Union of Supported Employment. Toolkit, Polish Forum for the Disabled, 2013

### 1. Introducere și orientare generală

Stadiul introducerii și orientării generale începe atunci când angajatul primește jobul. Scopul acestui stadiu este acela de a îl familiariza pe angajat cu colegii și supervizorii. Angajatul învață despre îndatoririle sale și despre cele mai importante aspecte legate de operațiunile companiei. La finalul acestui stadiu ar trebui elaborat un plan de acțiune individualizat.

Chiar de la începutul acestui stadiu, WISER-ul ar trebui să promoveze sprijinul natural. De exemplu, WISER-ul ar putea să solicite ca un coleg al persoanei cu dizabilități să îi fie mentor acesteia și să îi faciliteze integrarea ca nou angajat printre ceilalți colegi. Ar fi de dorit ca mentorul să se ofere voluntar în asumarea acestui rol și ca el să aibă abilitățile sociale și profesionale necesare.

Dacă există probleme în viața personală a angajatului (de exemplu: locative, financiare, de familie sau legate de sănătate), WISER-ul ar trebui să sugereze implicarea specialiștilor care să ajute cu rezolvarea lor.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### Dezvoltarea unui plan de acțiune individualizat

Dezvoltarea unui plan de acțiune individualizat ar trebui demarată atunci când angajatul a devenit familiarizat cu îndatoririle sale și angajatorul a precizat care este sprijinul oferit în mod obișnuit.

WISE-ul împreună cu angajatul trebuie să facă o analiză atentă și completă a măsurii în care acesta din urmă va avea nevoie de sprijin adițional celui oferit în mod obișnuit de către companie.

WISE-ul și angajatul vor stabili apoi o întâlnire cu angajatorul, în cadrul căreia vor conveni asupra persoanelor care vor acorda sprijinul adițional la locul de muncă și asupra modului în care acest sprijin va fi oferit, de aici rezultând un plan de acțiune individualizat.

Planul prevede, printre altele, cine sunt oamenii responsabili în teren și care este cadrul temporal. Planul trebuie să fie aprobat de către toate părțile implicate. Ar fi de dorit ca acest plan să fie verificat și updatat în permanență pentru a garanta că el cuprinde oportunitățile și nevoile lucrătorului.

WISE-ul trebuie să rețină rolurile și sarcinile fiecărei părți și să informeze pe toată lumea în legătură cu ele.

### 2. Familiarizarea cu fișa postului și cultura organizațională a companiei

Acest stadiu presupune dobândirea de cunoștințe cu privire la sarcinile profesionale, crearea relațiilor profesionale cu colegii și înțelegerea culturii companiei dintr-o perspectivă mai amplă.

Scopul acestui stadiu este acela de a îl ajuta pe angajat să își îndeplinească sarcinile în acord cu propriile sale abilități și, în același timp, în acord cu standardele companiei.

WISE-ul poate iniția acest proces prin a stabili cine este persoana cea mai indicată pentru a da instrucțiunile și a livra training-ul noului angajat cu privire la sarcinile specifice. În unele cazuri, responsabilul colaborează cu persoana la locul de muncă, iar în alte situații mentorul/colegul sau altă persoană îl aduce pe angajat mai aproape de propriul său rol.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### Următoarele întrebări joacă un rol cheie în realizarea analizei unei sarcini specifice:

- Care sunt pașii pe care sarcina îi implică?
- Care este ordinea în care acești pași trebuie făcuți?
- Care este sarcina?
- Care sunt punctele de contingență cu sarcinile altor angajați?
- Care este termenul limită pentru realizarea sarcinii?
- Care sunt materialele necesare pentru realizarea sarcinii?
- Compania poate oferi ghidaj asupra metodei optime de implementare a acestei sarcini?
- Care sunt potențialele probleme?
- Cum se poate determina că sarcina a fost îndeplinită cu succes?

WISER-ul are datoria de a căuta soluții pentru a se asigura de cea mai bună adaptare a mediului de lucru la nevoile angajatului.

În timpul trainingului asupra modului în care se realizează o sarcină, procedurile standard ale companiei ar trebui folosite cât de mult se poate și adaptate acolo unde este necesar la nevoile angajatului. În măsura în care este posibil, WISER-ul îi sprijină pe colegii de muncă în oferirea de training și de ajutor persoanei nou angajate.

WISER-ul coordonează procesul în baza unui plan de acțiune individualizat, organizează întâlniri pentru toate părțile implicate și se asigură că angajatul primește tot sprijinul necesar.

Este importantă de asemenea sprijinirea procesului de integrare a unui angajat nou. Aceasta ar trebui să se realizeze subtil și în acord cu cultura individului și cu cea a companiei. Rolul cheie în acest proces poate fi jucat de un mentor. Acolo unde este posibil, ar fi ideal ca angajatul nou să primească training și în privința comportamentului și abilităților sociale – cunoașterea acestora fiind foarte importantă la locul de muncă.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Este esențial și ca îndatoririle să fie adaptate la capacitățile și nevoile angajatului. Acest lucru poate fi realizat într-o manieră eficientă prin implicarea WISER-ului în companiile care îi permit să construiască o colaborare strânsă cu mentorul, angajatul și restul personalului.

**Strategiile pentru adaptarea îndatoririlor angajatului includ:**

- **Ajustarea jobului**
- **Simplificarea jobului**
- **Îmbogățirea jobului;**

**Ajustarea jobului** se referă la faptul că sarcinile noului angajat vor fi selectate dintr-o paleta de sarcini aparținând unor diverse posturi din cadrul companiei. În acest mod se crează un nou post care să corespundă abilităților noului angajat. Ceilalți angajați ai companiei câștigă și ei mai mult timp pentru alte sarcini, pentru care au calificările potrivite sau pentru care sunt ei mai potriviți.

**Simplificarea jobului** implică recunoașterea îndatoririlor care țin de un anumit post dar care sunt prea dificile pentru un angajat din cauza dizabilității sale (de exemplu: cititul, ridicarea obiectelor grele). În locul acestor sarcini, angajatul poate prelua alte sarcini de la colegii săi.

**Îmbogățirea jobului** se referă la adăugarea de sarcini noi la fișa postului în acord cu abilitățile angajatului sau pentru a îi facilita integrarea (de pildă, dacă jobul în cauză presupune contacte limitate cu ceilalți angajați, se poate adăuga îndatorirea de a primi corespondența, ceea ce conduce la interacțiuni mai frecvente cu ceilalți angajați).

Dacă potrivirea unei anumite persoane la un anumit job nu este încununată de succes, este posibil ca modificări minore să fie introduse, sau, WISER-ul, după consultări cu angajatorul, va trebui să schimbe îndatoririle angajatului, să transfere angajatul la un alt departament, sau, în cele din urmă să îi găsească un alt loc de muncă. Rolul WISER-ului include de asemenea medierea între angajat, angajator și restul personalului.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### Diferite forme de sprijin

Sprijinul la și în afara locului de muncă poate lua diverse forme. Îndatoririle responsabilului profesional includ asigurarea că tipul de sprijin oferit răspunde nevoilor angajatului și este acceptabil pentru angajator.



*European Union of Supported Employment. Toolkit, Polish Forum for the Disabled, 2013*

**Consultările** – sunt utilizate pentru a oferi sprijin angajatului și angajatorului. Se referă la împărtășirea cunoștințelor și informațiilor care îi pot ajuta să ia decizii informate cu privire la activități specifice.

**Consultațiile** – ca formă de sprijin sunt oferite oamenilor cu probleme emoționale sau de sănătate. În procesul de consiliere, WISER-ul îl asistă pe individ în a se concentra pe succese și în a aborda eșecurile ca o oportunitate de învățare de lucruri noi și de a progresa în a face lucrurile să se întâmple.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

**Sfaturile** – se referă în special la sursele din care pot fi luate informațiile – acces la nume, adrese și numere de telefon ale experților, și, de asemenea, pentru a ajuta uneori în stabilirea primului contact.

**Predarea** unei abilități noi către un angajat poate lua mai multe forme, în funcție de nevoile acestora.

**Trainingul** – include repetarea unor activități care sunt necesare pentru dezvoltarea unei anumite abilități. Poate fi de asemenea necesar pentru a crește calitatea performanței într-o sarcină sau creșterea vitezei de lucru.

**Ajutorul la locul de muncă** – ca de pildă, sprijin în privința cititului, a călătoritului (în cazul unei persoane nevăzătoare), asigurarea unui interpret pentru limbajul semnelor la întâlniri (în cazul unei persoane surdo-mute) sau a unui asistent personal (în cazul unei persoane cu dizabilități fizice/intelectuale severe).

**Îmbunătățirile și reorganizarea** sunt necesare pentru a îi permite candidatului să obțină rezultate bune la muncă.

WISER-ul trebuie să stabilească care sunt uneltele potrivite, tehnologiile de asistare, ajutoarele și îmbunătățirile de care au nevoie persoanele cu dizabilități.

Unele îmbunătățiri pot necesita echipament tehnic special, ca de exemplu pentru oamenii cu probleme de văz sau de auz, pe când altele pot fi mult mai simple, dar de asemenea eficiente.

Îmbunătățirile pot include:

- Ajutor în organizare (simboluri, fotografii, culori în loc de litere)
- Ajutor în orientare (diagrame, planuri, carduri cu sarcinile, liste cu ce trebuie făcut)
- Aparatură tehnică (calculator, ceas vorbitor, reportofon, etc.)
- Ajutor în aducere aminte
- Instrumente de auto-evaluare (instrument de auto-monitorizare, checklist, tabel de competențe, jurnal de muncă)
- Modificări ale îndatoririlor (în special în cazul persoanelor cu dizabilități fizice sau intelectuale. Dacă este posibil, prin schimbarea metodei, de exemplu: introducerea unei noi secvențe de sarcini, sau adăugarea de stagii noi sau folosirea unor instrumente și aparatură specializate).

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### 3. Stabilizarea

Această etapă începe atunci când angajatul învață să realizeze toate sarcinile în mod corect. Scopul este cel de a dezvolta mai departe aptitudinile angajatului și relațiile cu colegii de la muncă.

Întâlniri regulate și interviuri între angajator și angajat ar trebui organizate, în timpul cărora rezultatele curente pot fi evaluate și pot fi setate noi obiective, sarcina îndrumătorului profesional fiind cea de a verifica în mod constant planul de acțiune.

În această etapă ar putea fi utilă evaluarea muncii de către WISER. Pentru acest scop pot fi întrebate următoarele întrebări:

- Au fost utile strategiile de suport pentru angajat și pentru întreaga echipă?
- Au fost atinse obiectivele de sprijinire?
- Ce ar trebui schimbat?
- Ce suport/suținere este încă necesar/ă?

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### 4. Retragera sprijinului

Scopul acestei etape este de a reduce amplexarea susținerii la muncă. Experiența arată că nevoia de a susține angajații cu dizabilități și oamenii excluși de la locul de muncă diferă. Acest lucru poate fi realizat prin promptingul independenței și implicării colegilor, spre exemplu ca și mentori. Cel mai bun tip de susținere este susținerea invizibilă – WISER-ul ar trebui să fie disponibil, dar nu localizat pe prima linie. Angajatul trebuie să fie capabil să se dezvolte și să fie valorizat pentru aptitudinile sale de la început.

La finalul acestei etape, angajatorul, angajatul și WISER-ul se pun de acord asupra formei și amplitudinii susținerii necesare în viitor și a acțiunilor ce urmează a fi întreprinse în cazul unor probleme sau a unei situații de criză.

### 5. Continuarea

În timpul acestei etape, îndrumătorul ar trebui să fie disponibil atunci când este nevoie de consultare.

Este, de asemenea, important ca el să păstreze legătura cu angajatorul și angajatul cu privire la problemele asupra cărora s-a decis anterior. Datorită acestui aspect, va fi posibilă identificarea potențialelor probleme și schimbarea acestora înainte de a se transforma într-o situație de criză. Chiar dacă angajarea într-un anumit loc de muncă nu mai este posibilă, contactarea rapidă a unui îndrumător profesionist îți va permite să începi imediat căutarea unui nou loc de muncă.

#### Sfaturi pentru WISER cu privire la suportul la locul de muncă și în afara locului de muncă:

- Asigură-te că toată lumea (inclusiv tu) își înțelege rolul bine.
- Asigură-te că angajatorul tău și angajatul știu cum, când și unde să te contacteze.
- Ai grijă atunci când oferi sfaturi – pune întrebări și lasă angajatorul să răspundă primul, apoi tu.
- Respectă locul de muncă al angajatorului și nu face vizite neanunțate.



# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

- Arată interes pentru locul de muncă și oamenii care lucrează acolo.
- Susținerea la locul de muncă și în afara acestuia nu reprezintă terapie. Asigură-te că altcineva oferă susținere persoanei în celelalte aspecte ale vieții.

### Ce să eviți:

- Impunerea propriilor valori asupra unei anumite persoane.
- Asistarea unei persoane în ceea ce ea poate să facă singură.
- Vizitarea angajaților fără o nevoie aparentă. Asigură-te că susținerea este adecvată și adaptată nevoilor angajatului și angajatorului.

### 5.9. Suportul în afara locului de muncă. Abilități sociale de bază

- Ce sunt abilitățile sociale de bază?

O combinație între „people skills”, abilitățile sociale, abilitățile de comunicare, trăsături de caracter și personalitate, atitudini, atribute de carieră, inteligența socială și coeficienți de inteligență emoțională, printre altele, care permit oamenilor să navigheze propriul mediu, să lucreze eficient cu ceilalți, să performeze bine și să își atingă scopurile proprii cu ajutorul abilităților tehnice. Abilitățile sociale de bază sunt învățate prin exercițiu și experiență.

Diferența dintre abilitățile sociale de bază și abilitățile tehnice este că, cele din urmă, pot fi definite și măsurate cu ușurință în timp ce, primele sunt mult mai dificil de măsurat din cauza regulilor care se schimbă în funcție de locul în care te afli și oamenii cu care ești.

O cercetare condusă de Universitatea Harvard și Fundația Carnegie susține că 85% dintre joburile de succes rezultă din deținerea unor abilități sociale bine dezvoltate și 15% se datorează abilităților tehnice.

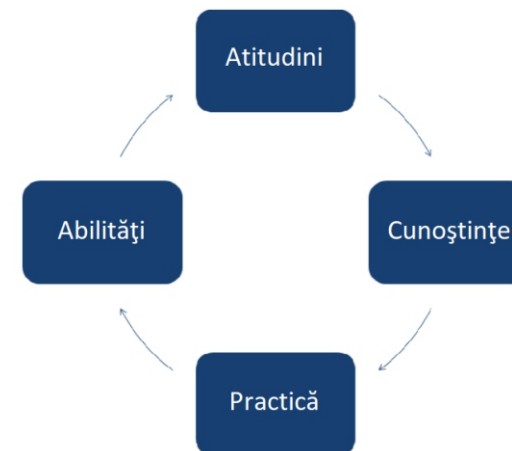
Topul celor 5 abilități sociale cerute de companii în 2019, conform LinkedIn, este reprezentat de creativitate, colaborare, persuasiune, adaptabilitate și managementul timpului.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Prin trainingul abilităților sociale, dorim să lucrăm cu clienții noștri urmând următoarea secvență:



Trainingul abilităților sociale poate fi dezvoltat/derulat în manieră individual sau în sesiuni de grup:

### 1) Sesiuni individuale

- Diagnosticul abilităților sociale: Este foarte important ca prin intermediul acestor sesiuni să identificăm împreună cu clientul nostru abilitățile sociale pe care el/ea le are consolidate deja dar și cele pe care e nevoie să le dezvolte sau îmbunătățească, în concordanță cu scopul jobului său.
- Pentru evaluarea abilităților sociale ale clienților noștri putem utiliza următoarea metodologie drept exemplu:
  - Competență: lucru în echipă
  - Definiție: Abilitatea și dorința de a colabora cu alți oameni în vederea obținerii unui scop comun.
  - Nivele de competență:

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

1. El/Ea nu arată interes față de ceea ce fac sau gândesc ceilalți/ nu face parte din dinamica echipei/ este în căutarea unui scop propriu cu țelul de a își asigura propriul beneficiu

2. El/Ea împărtășește cu oamenii cu care lucrează, însă prezintă dificultăți în a conta pe ceilalți în vederea atingerii scopurilor comune.

3. El/Ea facilitează colaborarea cu coechipierii sau colegii de clasă. El/EA participă și colaborează cu aceștia fără însă a lua inițiativa.

4. El/Ea generează dinamici colaborative la locul de muncă. Colaborează și participă. Se implică, realizează propuneri, ia inițiativa.

- Plan pentru îmbunătățirea abilităților sociale: odată ce am identificat abilitățile care ar trebui îmbunătățite, vom crea un Plan de Acțiune pentru a le îmbunătăți. Definirea acestui Plan va fi util în programarea progreselor necesare a fi întreprinse.

Planul de Acțiune ar trebui să include următoarele elemente:

1. Obiective specific: Ce? Ți propui să obții ceea ce vrei? (dobândește..., îmbunătățește... cunoaște)

2. Strategii și acțiuni: Cum? Care acțiuni o să le realizezi sau pe care strategii o să le urmezi pentru atingerea scopurilor tale?

3. Timp și Calendar: Când? Timp disponibil și timp necesar

4. Resurse și persoane implicate : Cine și ce? Persoane și resurse care te pot ajuta în acest proces

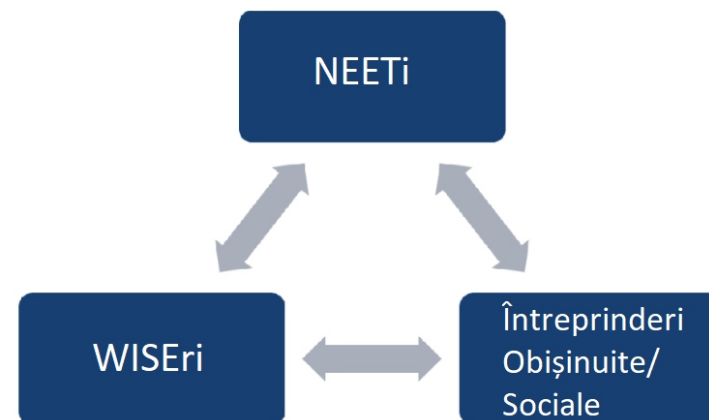
5. Rezultate/ Dovezi: Pentru ce? Care situații sau fapte o să îți indice că îți îndeplinești scopul

Este important, ca și WISERi, să împărtășim Planul de Acțiune stabilit împreună cu clienții noștri cu Întreprinderile Sociale sau Companiile unde clientul o să își deruleze programul de ucenicie sau internship-ul. WISER-ul va monitoriza implementarea Planului de Acțiune împreună cu clientul, și alături de companie, vor urmări îmbunătățirile și modul în care clientul aplică (în practică), la locul de muncă, abilitățile sociale.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale



- Care sunt principalele abilități sociale?

Există multe abilități sociale pe care putem lucra împreună cu clienții noștri, în funcție de caz. Putem ajusta munca la abilitățile sociale pentru fiecare client în cadrul sesiunilor individuale sau se prin sesiunile de grup.

WISER-ul poate adapta trainingul abilităților sociale la nevoile clientului. Cu toate acestea, abilitățile sociale care pot fi supuse trainingului sunt:

1. Autocunoașterea
2. Abilitățile de comunicare
3. Lucrul în echipă
4. Leadership-ul
5. Creativitatea
6. Rezolvarea de probleme
7. Managementul emoțiilor
8. Adaptabilitatea
9. Responsabilitatea
10. Organizarea

### 2)Sesiuni de grup

- Cum să pregătești ședințele?
- Planul sesiunilor: este important să avem o planificare clară a modului în care vor decurge sesiunile pentru a evita dificultățile. Crearea unei fișe cu toate informațiile relevante pentru sesiune va fi de ajutor.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

- Obiective clare: asupra cărora abilități vrem să lucrăm împreună cu clienții noștri? Ce scopuri vrem să atingem în sesiune?
- Timpul: o organizare bună și coerentă a sesiunii în concordanță cu timpul pe care îl avem la dispoziție este o necesitate pentru garantarea unei bune evoluții.
- Materiale: de ce vom avea nevoie pentru a parcurge ședința și pregătirea lor din timp pentru a evita irosirea timpului.
- Spațiul: ajustează sesiunea la spațiul disponibil.
- Metoda de training: este necesară prevederea metodologiei cele mai potrivite pentru procesul de învățare al clientului nostru.
- Instrucțiuni: la începutul sesiunii este necesară informarea clienților noștri cu privire la modul în care va decurge sesiunea, într-un mod cât mai comprehensive.
- Dezvoltare/Evoluție: with which sequence the session is going to be carry out.
- Rezultate: Ce așteptări avem de la sesiune ca și trainerii?
- Evaluare: încheierea sesiunii cu un feedback din partea clienților noștri ne va ajuta să verificăm cum s-au simțit aceștia, asupra căror abilități am lucrat și ce au învățat clienții. De asemenea, vom primi informații relevante pentru a revizui structura sesiunilor.

### Sfaturi pentru trainingul abilităților sociale

- Stabilirea de reguli de la început
- Grupul de training ca un spațiu sigur
- Ajustarea trainingului abilităților sociale la nevoile grupului
- Influențarea atitudinilor prin propriile gesturi
- Aspecte socioculturale
- Probleme avansate
- Utilizarea unei diversități de tehnici
- Co-conducerea sesiunii va ajuta în procesul de observație
- Ai grijă la subiectele abordate în cadrul trainingului

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

- Ce strategii instrucționale sunt eficiente în dobândirea abilităților sociale?

Conform teoriilor învățării active, învățarea unor idei și abilități se poate realiza prin intermediul unei mari varietăți de activități stimulante, variind de la:

- învațatul de la alții: lectură/demonstrații/video/discuții de grup/workshop/seminar
- învățând prin descoperire: documentare/rezolvare de probleme
- învățând prin jocuri de rol/simulări/studii de caz/brainstorm/exerciții

- Exemple de training pentru abilitățile sociale:

### 1. Turnul de hârtie

Obiectiv:

- Exploarea abilităților de muncă în echipă a clienților noștri și a modului în care cooperează
- Analizarea căror roluri își vor asuma și a abilităților de leadership emergente ale clienților.
- Promovarea creării unor inițiative creative

Țimp: 30 min

Materiale: ziare (10 pagini per echipă), carton (1 per echipă), foarfece (1 per echipă) și celofan (1 per echipă).

Derulare: Trainerul va forma echipe de câte 5 persoane și va numi un observator.

Observatorul nu va vorbi ci doar va nota dinamica grupului: idei, comunicare, distribuția sarcinilor, etc...

Observatorul va evalua și scora trei aspecte ale echipei: estetica turnului construit (0-20 puncte), înălțimea și stabilitatea turnului (0-20 puncte), dinamica grupului în timpul sarcinii (0-20 puncte).

Fiecare echipă are la dispoziție 20 de minute pentru a construi turnul de hârtie cât mai înalt cu putință. Turnul trebuie să stea singur, utilizându-se doar materialele puse la dispoziție. După aceea, observatorul va avea la dispoziție 5 minute pentru a evalua turnul. În final, observatorul va împărți scorurile și justificările acestora.

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

Evaluarea echipelor: cum te simți făcând exercițiile? Consideri ca ai fi putut să te descurci mai bine? Ai folosit vreo strategie, sau ai improvisat? Cum a fost comunicarea? Ar trebui adresate aceleași întrebărilor și observatorului pentru a compara răspunsurile cu cele ale echipei. În continuare, întrebam echipele: Sunteți de acord cu scorul primit? Dacă nu, de ce? Dacă fiecare dintre voi a încercat tot posibilul, de ce credeți că aveți scoruri diferite? Observatorul dorește să împărtășească ceva ce i-a atras atenția?

### 2. Desene dictate

Obiective:

- Îmbunătățirea abilităților de ascultare active
- Intensificarea atenției
- Învățarea importanței abilităților de comunicare și a diferitelor tipuri de comunicare: unidirecțională și bidirecțională.

Timp: 45 de minute

Materiale: Hârtie (1 per persoană), creioane (1 per persoană), 2 desene.

Derulare: Împărțim grupul în echipe de câte două persoane și le dăm fiecareia o coală de hârtie și un creion. Se vor așeza spate în spate și unul dintre membrii echipei va avea în fața lui/ei ecranul unde vom proiecta primul desen, în timp ce celălalt membru al echipei nu va putea vedea proiecția. Primul membru al echipei va trebui să îi dicteze desenul celui de al doilea membru, acesta trebuind să deseneze fără să vorbească.

După 15 minute, persoana care desenează va avea posibilitatea să pună întrebări deschise. În partea a doua a jocului ei vor schimba rolurile și noi vom proiecta un alt desen pe ecran.

Evaluare: Cum te simți în fiecare rol? Cum te-ai simțit în diferitele părți ale jocului? Ce s-a schimbat? Ce tipuri de comunicare au fost folosite? Cum este desenul tău afectat de cele două tipuri de comunicare?

# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### 3. Tuburile

#### Obiective:

- Punerea în practică a abilităților de leadership
- Punerea în practică a abilităților de muncă în echipă
- Dezvoltarea unor abilități strategice

Timp: 45 de minute

Materiale: bucăți de carton semi-rigide (una per persoană), o minge mică și o mască.

Derulare: Dinamica acestei activități cere ca ea să fie derulată afară. Tineri ar trebui să fie plasați într-o linie dreaptă, fiecare positionându-și bucata de carton astfel încât să obțină forma unui tub. Scopul jocului este ca mingea să circule dintr-un tub într-altul fără să cadă pe podea înainte de a ajunge într-un punct anterior stabilit de către trainer. Unul sau doi tineri vor avea ochii acoperiți cu o mască. Dacă mingea cade, se începe de la început. Înainte de începerea propriu-zisă a jocului, grupului I se oferă 3 minute pentru a discuta și planifica o strategie.

Observații: Trainerul poate înregistra video dinamica grupului, care mai apoi poate fi vizionată și discutată de către acesta.

Evaluare: Cum s-au simțit în timpul jocului? Ce dificultăți au întâmpinat? Au lucrat într-o manieră coordonată și ca o echipă? Ce rol și-a asumat fiecare membru? A existat un lider?



# 05

## V. Procesul și metodologia de integrare a muncii Întreprinderea socială și angajarea de sprijin. Crearea WISE - un ghid pas cu pas

- 5.1 Ce este angajarea sprijinită?
- 5.2 Valori fundamentale, standarde și principii
- 5.3 Integrarea WISE cu ucenicia și ocuparea forței de muncă
- 5.4 Recrutare NEETs
- 5.5 Evaluarea funcțională a abilităților, intereselor și aptitudinilor în carieră
- 5.6 Îmbunătățirea motivației NEET-ilor
- 5.7 Ucenicie, găsirea unui loc de muncă și antrenarea angajatorilor
- 5.8 Sprijinul la locul de muncă
- 5.9 Asistență în afara locului de muncă. Pregătirea abilităților sociale

### 4. Scaunele critice

Descriere: fiecare tânăr ar trebui să adopte o poziție privind un anumit subiect și să îl discute împreună cu o parte a grupului, în timp ce ceilalți observă.

Obiective:

- Folosirea abilităților de gândire critică de către tineri
- Întărirea abilităților de comunicare de către tineri, în mod specific cele de vorbit în public și asertivitate.

Durata: 45 de minute

Materiale: scaune

Derulare: Așează 7 scaune în centrul sălii de clasă, în formă de cerc. După asta, oferim instrucțiunile pentru activitatea de grup, acestea consistând în discutarea unui subiect ales de către facilitator. 6 dintre tinerii care ocupă scaunele vor discuta pe această temă. Odată ce subiectul a fost anunțat, tinerii trebuie să anunțe dacă sunt în favoarea sau împotriva acestuia și să înceapă discuția. Restul grupului va observa. Unul dintre scaune va rămâne gol în cazul în care unul dintre observatori va dori să participe la discuție, el/ea va ocupa scaunul liber iar unul dintre tinerii care stau jos se va ridica și va deveni observator.

Evaluare: Cum te-ai simțit? A fost dificil să îți alegi poziția în discuție? Argumentele contradictorii au reușit să te convingă?

Sugestii: Unele subiecte care pot fi discutate sunt eutanasierea, rețelele sociale, pedeapsa cu moartea, inteligența artificială.

# 06

## Lucrul cu părțile locale interesate și colaboarea

6.1 Strategii pentru discuția cu angajatorii

6.2 Cercetarea părților locale interesate. Realizarea și menținerea contactului (abordarea investitorilor locali și crearea legăturilor cu ei)

6.3 Beneficiile angajării NEETilor

6.4 Strategii de lucru cu alte agenții

6.5 Implicarea membrilor familiei și a prietenilor

6.6 Modele pozitive și promovarea celor mai bune practici

### VI. Lucrul cu părțile locale interesate și colaboarea

Acest capitol își propune să ofere informații și ghidaj în munca cu investitorii locali interesați și colaborare pentru a facilita accesul NEETilor la ucenicie și angajare.

Scopul accesării și colaborării cu părțile interesate este de a aduce la un loc toți partenerii locali care pot dezvolta și livra internshipuri în zona locală/învecinată, cu scopul de a crea traiecte care, la rândul lor, să susțină mai mulți NEETi în ocupații plătite. Obiectivul este cel de a facilita întâlniri practice pentru a configura internship-uri sprijinite și sustenabile, cât și alte traiectorii către agajare pentru NEETi, dar și de a economisi bani pe termen mediu și lung. Creare unui internship suportiv necesită parteneri cheie, incluzând educatori, angajatori, provider pentru angajare suportivă.

NEETii și familiile lor pot colabora împreună cu autoritățile în mod inovativ. Fiecare rețea locală de internship-uri va fi unică, adaptându-se circumstanțelor locale.

#### 6.1. Strategii pentru discuția cu angajatorii

Abordarea părților locale interesante și formarea unor legături de afaceri poate fi provocator și necesită o varietate de abilități.

Creare unei astfel de rețele sociale va permite înființarea unor oportunități de ucenicie care ar putea rezulta în mai bună pregătire a NEET-ului de către WISRI experți (care să înțeleagă cerințele angajatorului), mai bună susținere la locul de muncă (odată ce angajatorul capătă o mai bună înțelegere a nevoilor de sprijin, modelarea jobului dar și a beneficiilor angajării NEETilor). Deci/ în concluzie legăturile cu părțile locale interesate o să asigure o bază pentru un număr mai mare de numiri în posturi dar și șanse mai mari pentru oferte de muncă plătită la finalul stagiilor.

În crearea unei astfel de rețele este utilă vizitarea potențialilor angajatori de către recruiter pentru a explica aspectele angajării suportive și pentru a descrie potențialul angajat. În timpul vizitei, se identifică nevoile angajatorului dar un post specific nu este încă discutat. Motivul care stă în spatele acestei decizii este nevoia de a stabili o înțelegere clară a situației pentru a maximiza posibilitățile de angajare.

# 06

## Lucrul cu părțile locale interesate și colaboarea

6.1 Strategii pentru discuția cu angajatorii

6.2 Cercetarea părților locale interesate. Realizarea și menținerea contactului (abordarea investitorilor locali și crearea legăturilor cu ei)

6.3 Beneficiile angajării NEETilor

6.4 Strategii de lucru cu alte agenții

6.5 Implicarea membrilor familiei și a prietenilor

6.6 Modele pozitive și promovarea celor mai bune practici

Angajatorii care au puțină experiență sau chiar deloc în angajarea unei persoane cu dizabilități ar putea fi ezitanți, dar atunci când acestora le este cerută angajarea unei persoane NEET, în majoritatea cazurilor, ezitarea se bazează pe lipsa cunoștințelor sau a înțelegerii modului de abordare a persoanelor.

La început, focalizarea ar trebui canalizată pe cerințele angajatorului cu privire la munca care trebuie realizată. În momentul în care devine clar că o persoană NEET este capabilă de îndeplinirea acestor sarcini, o programarea/o întâlnire poate fi stabilită cu angajatorul. În timpul întâlnirii, natura și metodele de susținere oferite de către angajator angajatului ar putea fi definite.

### 6.2. Cercetarea părților locale interesate. Realizarea și menținerea contactului (abordarea investitorilor locali și crearea legăturilor cu ei)

Cercetările în privința părților locale interesate pot fi realizate într-o varietate de moduri și este chiar recomandat ca toate modurile disponibile să fie utilizate. Căutarea pe internet, pagini auri, informații din cartier, cercetarea bazelor de date relevante. Odată ce o listă a investitorilor locali a fost creată, poate fi utilă contactarea lor prin email sau telefon pentru a stabili o comunicare profesională, într-o manieră personală, prietenoasă. Apoi pot urma aranjamentele pentru o întâlnire față în față.

Angajatorii locali vor aprecia o abordare organizată din partea echipei SEPAL WISE, astfel încât să nu fie nevoie de apeluri repetate în căutarea locurilor de muncă. Angajatorii vor putea astfel să ofere feedback onest celorlalți angajatori și echipei SEPAL în legătură cu ce a mers bine și ce nu a mers bine, învățând din greșeli și împărtășind cele mai bune practici.

În acest mod, echipa SEPAL WISE va putea să demonstreze că ei îi pregătesc pe NEETi pentru angajare și că în acest proces colaborează cu ceilalți.

Sprrijinirea unei număr cât mai mare de NEETi în a își găsi un loc de muncă va conduce la crearea unei comunități locale mai diverse, inclusive și tolerante, deoarece angajarea unor NEETi cu o dizabilitate și valorificarea abilităților pe care ei le au de oferit, devine norma în din ce în ce mai multe locuri de muncă.

# 06

## Lucrul cu părțile locale interesate și colaboarea

6.1 Strategii pentru discuția cu angajatorii

6.2 Cercetarea părților locale interesate. Realizarea și menținerea contactului (abordarea investitorilor locali și crearea legăturilor cu ei)

6.3 Beneficiile angajării NEETilor

6.4 Strategii de lucru cu alte agenții

6.5 Implicarea membrilor familiei și a prietenilor

6.6 Modele pozitive și promovarea celor mai bune practici

Există multe moduri relevante în care informațiile pot fi culese. Contactarea oamenilor chiar în propriul lor mediu poate contribui la succesul în găsirea de joburi. Folosirea rețelelor de oameni, ca de exemplu, oameni de afaceri care se întâlnesc regulat, cluburi ale oamenilor de afaceri sau altele asemenea, se pot dovedi strategii foarte utile.

Fiecare persoană are un cerc de cunoștințe, de exemplu: familie, prieteni, colegi – care pot deține informații relevante.

Identificarea potențialelor joburi va fi mai ușoară dacă angajarea sprijinită este promovată active, folosind ca exemple cazuri care au condus la angajări de succes. O altă variantă ar fi contactarea unei angajator care a angajat cu succes o persoană NEET și invitarea acestuia să le vorbească despre experiența sa altor angajatori. De asemenea, se poate forma un grup de sfătuire a angajatorilor, atunci când există mai mulți angajatori interesați, pentru a îi ajuta să identifice problemele care trebuie rezolvate atunci când recrutează și păstrează ca angajați persoane care nu au dizabilități.

Poveștile de succes pot fi publicate în ziare și informația poate, de asemenea, să fie împărtășită la întâlniri ale angajatorilor sau în cadrul cluburilor în care aceștia sunt membri. În plus, se pot pregăti materiale promoționale.

### 6.3. Beneficiile angajării NEETilor

#### 6.3.1. Cum ar putea angajarea NEETilor aduce beneficii părților locale interesate?

Părțile locale ar putea demonstra autorităților relevante în domeniile lor că pregătesc persoanele NEET pentru a intra în câmpul muncii și a fi o parte active a comunității.

De asemenea, există beneficii economice directe pentru autoritățile locale, spre exemplu reducerea costurilor pentru îngrijirea socială a adulților.

#### 6.3.2. Beneficii ale angajatorului

La începutul anilor 1990, când angajarea sprijinită a început să se dezvolte în anumite țări europene, au existat trei reacții comune:

- Angajatorii nu erau dispuși să angajeze persoane cu dizabilități.
- Ratele mari de șomaj erau utilizate pentru a sugera că persoanele cu dizabilități nu aveau șanse la angajare.
- Un al treilea punct de vedere adesea exprimat făcea referire la faptul că persoanele cu dizabilități mai severe nu erau capabile să lucreze.

# 06

## Lucrul cu părțile locale interesate și colaboarea

- 6.1 Strategii pentru discuția cu angajatorii
- 6.2 Cercetarea părților locale interesate. Realizarea și menținerea contactului (abordarea investitorilor locali și crearea legăturilor cu ei)
- 6.3 Beneficiile angajării NEETilor
- 6.4 Strategii de lucru cu alte agenții
- 6.5 Implicarea membrilor familiei și a prietenilor
- 6.6 Modele pozitive și promovarea celor mai bune practici

Acumularea experiențelor a arătat faptul că angajatorii sunt dornici să angajeze persoane cu proveniență din medii dezavantajate datorită faptului că angajații care beneficiază de suport pot realiza sarcinile cerute. Astfel, angajarea sprijinită a fost văzută drept adresând nevoile angajatorilor. Un aspect semnificativ al angajării susținute este focusarea puternică pe trainingul practic la job și asupra performanței muncitorului. Tot suportul și sfaturile necesare sunt oferite atât angajatorului cât și muncitorului NEET. Persoanele NEET sunt pregătite temeinic pentru a se dedica muncii. Astfel, este asigurat că toate părțile interesate beneficiază de suportul cerut. Un alt aspect important pentru angajator este faptul că mulți dintre persoanele NEET, în special cele cu dizabilități, pot performa într-un mod eficient, eficace și acurat sarcini simple și repetitive. Unii dintre ei se bucură de acest tip de muncă și deseori se dovedesc a fi angajați de nădejde/serioși cu rate scăzute de absentism și accidentare.

În general, fluctuația personalului în munca unde accentul cade pe sarcini repetitive este foarte ridicată. Angajatorul trebuie să se ocupe frecvent de posturile vacante și costurile ridicate pentru recrutare. Un bun motiv economic pentru angajarea muncitorilor cu dizabilități este că aceștia tind să rămână la un anumit job pentru perioade lungi de timp.

Rata angajării pentru persoanele cu dizabilități este foarte scăzută chiar și în țările unde există deficiențe pe piața de muncă. Discriminarea, lipsa oportunităților, stereotiparea și atitudinile negative, lipsa conștientizării și/sau a disponibilității angajării susținute joacă un rol principal în această problemă.

Angajarea susținută recunoaște că abordarea cu privire la soluționarea problemei șomajului și subocupării locurilor de muncă de către NEETs trebuie să fie una multifacetată și orientată spre nevoile angajatorilor.

Angajatorii se confruntă cu înaintarea în vârstă a forței de muncă în multe dintre țările cu mai puțini aplicanți pe piața de muncă deschisă în viitorul apropiat. Multe dintre persoanele NEET pot contribui la economie cu susținerea potrivită și motivație.

# 06

## Lucrul cu părțile locale interesate și colaboarea

6.1 Strategii pentru discuția cu angajatorii

6.2 Cercetarea părților locale interesate. Realizarea și menținerea contactului (abordarea investitorilor locali și crearea legăturilor cu ei)

6.3 Beneficiile angajării NEETilor

6.4 Strategii de lucru cu alte agenții

6.5 Implicarea membrilor familiei și a prietenilor

6.6 Modele pozitive și promovarea celor mai bune practici

Nevoile angajatorilor reprezintă baza principală în asumarea deciziei de a angaja o persoană cu dizabilități. Adițional, există și opinia societății conform căreia mulțimea angajaților unei companii ar trebui să fie reprezentativă pentru toate grupurile societății, precum și toate grupurile de oameni sunt consumatori ai produselor și serviciilor companiei. Acest lucru înseamnă și că persoanele NEET ar trebui incluse în forța de muncă. Multe firme de succes sunt extrem de conștiente de beneficiile unei forțe de muncă diverse. Tot mai multe companii admit că au o responsabilitate socială colectivă și că folosesc angajarea susținută în vederea îndeplinirii acestei responsabilități.

### 6.4. Strategii de lucru cu alte agenții

- Care alte agenții?

Agenții guvernamentale de angajare, ONG-uri, inițiative private, servicii de sănătate mintală, Servicii Sociale, servicii pentru adicție și așa mai departe, toate putând fi parte a unei rețele de succes în sporirea șanselor la angajare și suport pentru NEET.

- Cum să le abordezi?

Crearea unor relații bune cu aceste agenții poate fi vital. Abordarea lor, crearea și menținerea contactului cu acești ar trebui realizate într-o manieră profesională, dar prietenoasă, la fel ca și în cazul angajatorilor.

Cu toate acestea, aceste agenții reprezintă colegii noștri și pot asista susținerea persoanelor NEET într-o multitudine de feluri.

### 6.5. Implicarea membrilor familiei și a prietenilor

Formele tradiționale de îngrijire au atribuit membrilor familiei și prietenilor roluri pasive. În acest tip de abordări, persoanele cu o pregătire profesională sunt văzuți drept experți care știu ce este bine pentru o persoană ce întâmpină dificultăți. Acest rol pasiv, subsecvent, dependent atribuit părinților în acest tip de abordare poate reprezenta o barieră în creșterea și dezvoltarea personală a copilului lor.

Noi perspective venite din abordările precum cea a angajării suportive pot reprezenta stimuli anxiogeni, dar logici, pentru părinți în astfel de contexte. Anxietatea rezultată și ezitarea sunt de obicei bazate pe preocuparea că îngrijirea necesară a copilului lor va fi redusă sau va dispărea.

# 06

## Lucrul cu părțile locale interesate și colaboarea

6.1 Strategii pentru discuția cu angajatorii

6.2 Cercetarea părților locale interesate. Realizarea și menținerea contactului (abordarea investitorilor locali și crearea legăturilor cu ei)

6.3 Beneficiile angajării NEETilor

6.4 Strategii de lucru cu alte agenții

6.5 Implicarea membrilor familiei și a prietenilor

6.6 Modele pozitive și promovarea celor mai bune practici

Acolo unde este cazul, părinții pot avea un rol activ din perspective acestei noi paradigm, întrucât angajarea sprijinită pune accentul pe abilitățile persoanei. Părinții și familia trebuie să învețe exersarea acestui nou rol. Participarea lor nu ar trebui să înceapă la momentul în care decizia finală trebuie luată. Familia ar trebui să fie o parte a desfășurării procesului. Cu toate acestea, familiile care nu sunt obișnuite cu această abordare ar putea avea nevoie de ajutor în îndeplinirea acestui rol.

Experiențele cu angajarea sprijinită au arătat că părinții se simt foarte mândri de copilul lor care este capabil să performeze la o un job plătit atunci când anterior acest lucru nu era posibil. Implicarea din partea familiei/părinților trebuie încurajată de la început, atât timp cât este în concordanță cu permisiunea NEET-ului. Părinții pot oferi informații cu privire la multe aspecte ce privesc propriul copil. Aceste informații pot fi utilizate în Planul de Acțiune, în evaluare dar și în modificarea acestora. Participarea poate fi încurajată prin atribuirea părinților/familiei unui rol stimulant și de susținere în dezvoltarea NEET-ului. Prin intermediul acestuia, o bună pregătire poate fi parte din incluziunea și participarea în societate și în lumea muncii.

Beneficiul angajării susținute poate duce, la rândul său, la multe efecte pozitive relaționate cu cercul familial al persoanei cu dizabilități.

Părinții și familia:

- Pot îndeplini un rol activ în dezvoltarea fiului/fiicei lor.
- Pot asista la evoluția copilului lor într-un membru contributor în comunitate.
- Copilul lor poate contribui la veniturile familiei și chiar deveni autonom.
- Pot să își perceapă fiica/fiul drept o persoană cu abilități și viitor.

### 6.6 Modele pozitive și promovarea celor mai bune practici

Modelul SEPAL utilizează cele mai bune practici în fiecare etapă a abordării. În timp ce acest pilot este în curs de desfășurare, o să putem împărtăși experiențe și ce metode au funcționat cel mai bine și unde, folosind exemple de cazuri.

## VII. Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

### PARTEA I : LSC – conceptul

Pe măsura ce proiectul tău se dezvoltă și obții tot mai mult succes, acțiunile pe care le întreprinzi încep să influențeze tot mai mulți oameni. Cu cât influențezi mai mulți oameni, cu atât crește posibilitatea ca acțiunile tale să aiba impact asupra unor persoane cu putere și influență în domeniul tău. Acești oameni ar putea reprezenta susținători puternici ai proiectelor tale – sau ar putea să le blocheze, devenin necesară identificarea acestor oameni și câștigarea lor de partea ta.

### CINE?

Părți interesate – o persoana ce prezintă interes sau preocupare cu privire la un subiect, în special cu privire la afaceri (Oxford Dictionary)

O persoană interesată reprezintă orice entitate cu un interes sau miză declarat/ă sau posibil/ă cu privire la participarea la o politică. Sfera persoanelor interesate relevante pentru a fi luate în considerare pentru o analiză variază în funcție de complexitatea ariei reformei țintite și de tipul acesteia, iar acolo unde aceste persoane nu se găsesc într-o formă organizată, acest lucru depinde și de stimulentele oferite pentru a-i include. (World Bank 2015 in: Ruth Wodak, Bernhard Forchtner(red.), The Routledge Handbook of Language and Politics).

Părțile locale interesate pot lua orice formă, mărime sau capacitate.

Pot fi indivizi, organizații sau grupuri ne-organizate.

## Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

PARTEA I : LSC – conceptul

PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC



# 07

## Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

PARTEA I : LSC – conceptul

PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC

În majoritatea cazurilor, părțile interesate se vor regăsi într-una sau mai multe dintre categoriile următoare:

- Actori internaționali ( ex. Donatori),
- Actori naționali sau politici ( ex legislatori, guvernatori),
- Agenții ale sectorului public (ex MDAs?)
- Grupuri interesate (ex uniuni, asociații medicale),
- Organizații comerciale/private pentru profit,
- Organizații non-guvernamentale (ONG-uri, fundații),
- Societăți civile
- Membri, utilizatori, consumatori.

**Comiteul Părților Locale Interesate** – un grup de persoane interesate în angajare, servicii de suport social, afaceri, sistemul legal, etc. – oricine care are un impact asupra legislației angajării sau suportului angajării.

Acest lucru înseamnă implicarea cât mai multor oameni cu puțință dintre cei care sunt influențați sau prezintă interes pentru proiect, inițiativă sau efort. În majoritatea cazurilor, implicarea tuturor acestor persoane va duce la un proces mai bun, un suport al comunității mai ridicat, mai multe idei, o mai bună înțelegere a contextului comunității, și, în ultimă instanță, la un efort mai eficace. Pentru a conduce un proces participativ și pentru a beneficia de toate avantajele aduse de acesta, trebuie realizată identificarea acestor părți interesate, care dintre ele trebuie implicate la anumite nivele dar și ce dificultăți pot implica.

CPLI/LSC sunt disponibili să investească timp în aducerea la comun a unor resurse și în participarea în parteneriate, dar ei vor să se asigure că eforturile lor o să conducă la o schimbare și că nu vor fi irosite în cazul încheierii finanțării modelului.

Pe lângă comitetul părților locale interesate de la nivel European și național, SEPAL va stabili cinci comitete locale în țară pentru fiecare partener.

# 07

## Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

PARTEA I : LSC – conceptul

PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC

### De ce?

Serviciile de suport pentru angajare trebuie să recunoască nevoia de a adopta o abordare incluzivă care să țină cont de interesele părților implicate și care, pe cât posibil, să încurajeze implicarea lor în planificare și administrație.

Una dintre aspectele cheie în construirea și menținerea unor relații de succes este aprecierea împărtășită a ceea ce poate fi negociat și a ceea ce nu.

Relațiile cu părțile interesate sunt atât de importante, dar imposibil de obținut fără o planificare în prealabil a negocierilor și a unor strategii explicite. Este posibilă pregătirea unui obiectiv care să specifice relația dorită cu aceste părți și care să identifice, în cadrul unui plan de acțiune, toate activitățile esențiale pentru atingerea obiectivului.

### Care sunt principalele obiective în înființarea LSC?

Cele mai importante motive care stau în spatele identificării și înțelegerii părților interesate este că oferă posibilitatea recrutării lor drept parte a efortului.

1. Încurajarea dezvoltării angajării suportive în țările Europene
2. Schimbarea și îmbunătățirea politice sociale
3. Inspiră fondarea unor firme sociale
4. Oferă mai multe idei decât ar exista în cazul în care dezvoltarea și implementarea acestor eforturi ar fi limitate unei singure organizații sau unui grup mic de oameni asemănători.
5. Includerea unor perspective variate din toate sectoarele și elementele comunității influențate, deci afișând o imagine mai clară a contextului comunității și a posibilelor capcane dar și bunuri.

# 07

## Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

PARTEA I : LSC – conceptul

PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC

6. Aduce plus valoare pentru efortul tuturor părților locale interesate prin aceea că le face pe toate părți integrante ale dezvoltării sale, ale planuirii, implementării și evaluării. Astfel, devine efortul lor, al tuturor, iar ei vor face tot ce pot pentru a se asigura de buna funcționare.

7. Te salvează de la a fi luat prin surprindre de problemele despre care nu știai. Dacă toata lumea are un loc la masă, problemele pot fi adresate și rezolvate înainte de a se transforma în piedici. Chiar dacă nu există o rezolvare, ele nu se vor prezenta ca și surprize care să deraieze eforturile tocmai când credeai că totul merge bine.

8. Îți întărește poziția în cazul în care există opoziție. Având toate părțile interesate de acord, există o mare diferență în termeni de influență politică și morală.

9. Ajută la întărirea capitalului social al comunității. Capitalul social reprezintă o rețea alcătuită din cunoștințe, prietenii, legături familiale, favoruri, obligații dar și alte monede sociale care pot fi utile în cimentarea relațiilor și întărirea comunității. Întărirea capitalului social, capital sociale care, la rândul lui, crează legături între diverse grupuri ce altfel nu ar fi avut șansa unei interacțiuni, reprezintă poate cel mai valoros tip de capital. Face posibilă o comunitate fără bariere economice sau de clasă, unde persoanele din toate categoriile sociale pot să se valorifice reciproc. Un proces participativ, deseori incluzând pe toată lumea începând de la destinatarii bunefacerii, până la fizicieni și ofițeri bancari, poate ajuta la crearea unui astfel de context.

10. Crește credibilitatea organizației tale. Implicarea și preocuparea pentru grijile părților locale interesate instituie organizația ca fiind corectă, etică și transparentă și crește probabilitatea altor colaborări în diferite circumstanțe.

11. Îmbunătățește șansele pentru succes ale eforturilor tale. Pentru motivele menționate anterior, identificarea părților locale interesate și adresarea îngrijorărilor acestora, face mult mai realizabilă încoronarea eforturilor tale cu obținerea suportului comunitar necesar dar și a atenției indispensabile.

# 07

## Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

PARTEA I : LSC – conceptul

PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC

### **O abordare bazată pe perspectiva părților locale interesate oferă patru beneficii cheie:**

#### 1. Proiectul intră în formă

Poți ține cont de opiniile celor mai prolifici părți interesate pentru a-ți defini proiectul încă dintr-o fază incipientă. Astfel, va crește posibilitatea ca aceste părți locale interesate să te susțină, dar și implicarea lor poate îmbunătăți calitatea proiectului tău.

#### 2. Câștigul unor resurse

Câștigul susținerii din partea unor părți interesate poate fi benefic în obținerea mai multor resurse, resurse ca de exemplu timpul, banii, oamenii. Asta face mai probabilă obținerea succesului cu proiectul tău.

#### 3. Construirea înțelegerii

Prin comunicarea cu părțile implicate de la început și frecvent, te poți asigura că aceștia înțeleg pe deplin ceea ce faceți, dar și beneficiile proiectului. Acest lucru poate însemna și susținerea lor activă în cazul în care este necesară.

#### 4. Fii în fruntea jocului

Înțelegerea părților implicate înseamnă și anticiparea și predicția reacțiilor lor la proiect, pe măsura ce acesta evoluează. Acest lucru îți permite proiectarea unor acțiuni care au șanse mai mari de a le câștiga susținerea.

# 07

## Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

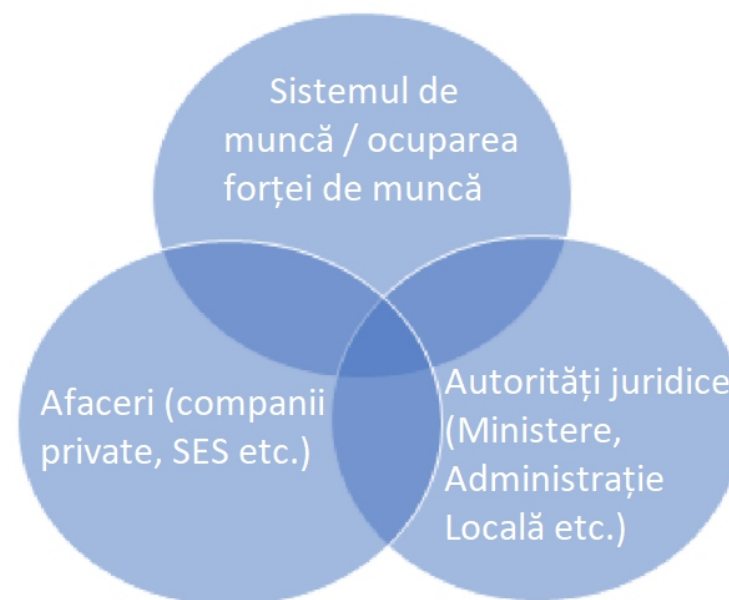
PARTEA I : LSC – conceptul

PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC

### Ce este inovativ în înființarea LSC?

Acest model încurajează co-finanțarea din partea sectorului privat, care este mereu interesat în recrutarea mâinii de lucru competente pentru a-și susține creșterea afacerilor și a profitului. Autoritățile forței de muncă devin parteneri în câmpul angajării datorită interesului lor în angajarea grupurilor sociale vulnerabile și în creșterea ratelor de angajare.

Confirmarea nevoii de colaborare vine, în special, din partea birourilor pieții de muncă locale: ofițerii locali ai forței de muncă recunosc existența unor grupuri vulnerabile care presupun dificultăți în direcționare (OECD LEED 2011). Spre exemplu, PES întâmpină dificultăți în obținerea accesului către tinerii care nu sunt înregistrați oficial și care locuiesc pe străzi, sau care mențin distanța față de autorități din cauza fricii și lacunelor în cunoștințe, asta în timp ce persoanele care fac munca de teren, școliiile, ONG-urile (drept parteneri ai alianței) dețin acest tip de acces. Prin urmare, competențele și resursele variate ar putea fi reunite în cadrul unui parteneriat. Parteneriatele oferă anumite mecanisme cu ajutorului cărora problemele de pe piața de muncă, cum ar fi rate ale participării scăzute pentru populațiile vulnerabile, pot fi rezolvate mai prompt decât dacă anumite instituții ar acționa izolat.



## PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC

### Începem de la Analiza LSC

Profilele și selecția LSC sunt foarte importante, dar pentru a putea fi întocmite este necesară analiza potențialelor LSC, analiză cu care ar trebui început.

În managementul Părților Locale interesate, Analiza Profilelor Părților Locale Interesate reprezintă primul pas, un proces important utilizat de către oamenii de succes pentru a obține susținerea celorlalți. Managementul părților locale oferă ajutor în asigurarea succesului acolo unde alții pot eșua.

### Există trei pași care trebuie urmăriți în realizarea Analizei:

1. Pentru început, identifică Părțile Locale Interesate.
2. În continuare, descoperă-le puterea, sfera de influență, interesul, pentru a putea ști pe care să te concentrezi.
3. În final, dezvoltă-ți o bună înțelegere a celor mai importante Părți Interesate, astfel încât să cunoști posibile metode de a reacționa dar și de a le câștiga susținerea

### Pasul 1: Identificarea Părților Locale Interesate

Indiferent care este scopul eforturilor tale, identificarea părților interesate și a intereselor acestora ar trebui să fie printre primele puncte din agendă, însă nu primul. Acesta reprezintă, în general, calea cea mai sigură de urmat și cea care este cel mai probabil să îți protejeze eforturile.

Dacă dorești implicarea acestor părți într-un proces participativ, motivele devin evidente. Aceștia ar trebui să facă parte din fiecare etapă a muncii, astfel încât să poată contribui și să dobândească drepturi. Cunoștințele lor despre comunitate și înțelegerea nevoilor acestora se pot dovedi inestimabile pentru a te ajuta în evitarea greșelilor cu privire la abordarea ta dar și cu privire la persoanele pe care alegi să le implici.

# 07

## Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

PARTEA I : LSC – conceptul

PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC

# 07

## Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

PARTEA I : LSC – conceptul

PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC

Dacă dorești ca acest proces să fie văzut drept transparent, implicarea acestor părți încă de la început este absolut necesară. Comunitatea se va încrede într-un proces deschis doar dacă este între-adevăr deschis.

Dacă eforturile tale implică schimbări ce vor influența oamenii în diferite maniere, este importantă implicarea timpurie a acestora pentru ca apariția unor posibile bariere sau îngrijorări să se manifeste cât mai devreme în vederea soluționării lor.

Având în vedere aceste lucruri, există un număr de metode pentru identificarea Părților Locale Interesate. De obicei, utilizarea mai multor metode concomitent va produce cele mai bune rezultate.

Rezumând, în majoritatea cazurilor cu cât Părțile Locale Interesate sunt implicate mai devreme cu atât mai bine.

**Începeți cu brainstorming și harta minții** – care sunt Părțile Interesate și care sunt potențialii parteneri.

Întâlnește-te cu oamenii din organizația ta, oficiali, și alții deja implicați sau informați cu privire la intențiile tale și convoacă diferite categorii și nume. În timpul acestei părți, gândiți-vă la toți oamenii influențați de către munca și proiectul vostru, care pot să îl influențeze sau au putere asupra lui, sau care pur și simplu prezintă un interes în încheierea acestuia cu succes, sau fără.

**Colectarea datelor:** categorii și nume de la informatorii din comunitate (dacă aceștia nu au disponibilitatea de a lua parte la sesiunea de brainstorming), în particular membrii unei populații sau a unei arii geografice de interes.

Consultați-vă cu organizații care sunt sau au fost implicate în proiecte similare, sau care lucrează cu populația de interes.

# 07

## Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

PARTEA I : LSC – conceptul

PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC

Pot fi utilizate diferite metode de colectare a datelor Părților Interesate într-o manieră comprehensivă și eficientă:

1. conducerea unor interviuri direct cu Părțile Locale implicate în politicile specifice din aria de interes
2. Interviewarea experților locali care dețin cunoștințe cu privire la problemele, grupurile importante și indivizii implicați în politicile locale

**Dacă este potrivit, faceți reclamă.** Puteți utiliza diferite combinații între media – deseori gratis, prin intermediul variatelor serviciilor locale- întâlniri comunitare și buletine informaționale organizaționale, social media, diferite e-mailuri vizate, anunțuri făcute de către lideri la întâlniri și întruniri religioase, dar și pe informațiile transmise pe cale orală. S-ar putea să găsești persoane interesate la care nici nu te-ai fi gândit.

### CARE SUNT POTENȚIALELE PĂRȚI LOCALE INTERESATE?

În funcție de structura ta organizațională dar și tipul proiectului, următorii parteneri ar putea fi relevanți în implementarea proiectului tău:

#### 1. Instituțiile de stat

- Oficialii guvernului, autoritățile guvernamentale și factorii de decizie politică
- Funcționarii administrativi
- Oficiul Forței de Muncă
- Lagăre de muncă voluntare
- Autoritățile municipale sau locale implicate în coordonarea săptămânală (departamente diferite și indivizi care ar putea fi importanți din partea municipalității pe durata proiectului)



# 07

## Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

PARTEA I : LSC – conceptul

PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC

### 2. Media

- Oameni în poziții care exprimă influență. Membrii clerului, doctori, CEO și președinți ai facultăților reprezintă exemple de persoane care ar putea fi incluse în acest grup.
- Lideri ai comunității – oameni care sunt ascultați. Aceștia ar putea fi persoanele care sunt respectate datorită poziției lor de lider într-o populație particulară, sau ar putea fi rezidenți vechi, de pe toată durata vieții lor, care au câștigat încrederea comunității pe parcursul anilor prin intermediul integrității lor și muncii în folosul comunității.
- Aceea care au interes pentru rezultatele proiectelor
- Ziare locale sau regionale, difuzări pe televiziuni locale, publicitate gratis, site-urile municipalității, social media.

**3. Anumiți indivizi sau grupuri care nu sunt influențați sau implicați în proiect**, dar cărora s-ar putea totuși să le pese suficient încât să fie dispuși să muncească în vederea influențării rezultatelor. Mulți dintre aceștia s-ar putea să aibă vizibilitate sau o clientelă firească – oameni de afaceri spre exemplu- și deci să dispună de o cantitate suficientă de influență.

- Afaceri. De obicei, comunitatea afaceristă își va recunoaște interesele în orice eforturi care ar putea asigura mai mulți și mai buni muncitori, sau care ar putea ușura și mări șansele la profit.
- Advocați. Advocații ar putea fi activi fie de o parte, sau de ambele, a problemei care te preocupă.
- Activiștii comunității. Organizații sau indivizi care își regăsesc interesele filosofice sau politice în chestiunea în dezbateră sau în populația pe care o implică încercarea ta, s-ar putea organiza pentru a susține sau a anula această încercare.
- Persoane cu interese academice sau de cercetare relaționate cu chestiunea sau populația vizată. Munca lor s-ar putea să îi fi convins de nevoia unei intervenții sau inițiative, sau ar putea pur și simplu să simpatizeze cu scopurile eforturilor și să le înțeleagă mai bine decât majoritatea.
- Fondatori. Fondatorii și posibillii fondatori sunt părți interesate evidente, întru-cât, în majoritatea cazurilor, fără susținerea lor atingerea rezultatelor nu este posibilă.
- Comunitatea în general. Atunci când susținerea vastă a comunității este necesară, comunitatea, luată în ansamblu, ar putea reprezenta o parte interesată cheie.

# 07

## Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

PARTEA I : LSC – conceptul

PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC

### Pasul 2: Prioritizează-ți-vă părțile interesate

Să presupunem că ați identificat toate părțile interesate și că înțelegeți fiecare dintre preocupările acestora. Și acum? Cu toții trebuie să înțeleagă ceea ce vreți să realizați, trebuie să le adresați preocupările într-un anumit mod- cel puțin prin confirmarea lor, indiferent dacă le puteți îndeplini sau nu- și trebuie să identificați o metodă de a avansa cu atâta susținere câtă puteți controla, din partea părților interesate.

S-ar putea ca acum să dețineți o listă a persoanelor și organizațiilor care sunt influențate de proiectul vostru. Unii dintre aceștia s-ar putea să dețină puterea de a bloca sau de a avansa proiectul. Unii s-ar putea să fie interesați de ceea ce faceți, în timp ce alții s-ar putea să nu, așadar trebuie să revizuiți pe care îi veți prioritiza.

#### Evidențiind următoarele atribute:

- Grupul
- Interesele lor (sau salience)
- Poziția în proiect
- Capitalul/ money
- Alte resurse
- Cunștiințele
- Influențele

#### Încearcă să prezici ordinea acțiunilor voastre și potențialele maniere în care partenerii ar putea fi introduși în proiectul SEPAL. Gândește multifacțat.

Ex. Oficiul forței de muncă – aceștia dețin o mulțime de instrumente financiare care ar putea fi utilizate de către SEPAL- dețin fonduri pentru cursuri, traininguri, internship-uri. Faceți o înțelegere – când vor fi disponibile finanțările, sunt destinate cursurile /trainingurile cu scopul obținerii unor certificate pentru toate tipurile de ocupații, sau doar pentru anumite ocupații sau domenii selectate? Ține minte că ei dețin fonduri în anumite momente pentru grupuri, profesii specifice.

Alte instituții publice sau ONG-uri- verifică dacă există anumite organizații nonprofit sau non-guvernamentale care desfășoară proiecte similare, în regiunea ta- se poate întâmpla să existe organizații care să dețină capitalul pentru cursuri, internship-uri, dar care să nu dețină susținere la capitolul angajare, lucru pe care îl deține proiectul SEPAL- v-ați putea unii forțele.

Training-uri și cursuri- amintește-ți să verifici durata cursurilor și dacă organizația are autoritatea de a elibera certificări.

### **Pasul 3: Înțelegeți-vă părțile interesate**

Interesele investitorilor pot varia. Interesele anumitor părți interesate ar putea fi servite cel mai bine prin îndeplinirea eforturilor, altele prin oprirea sau debilitarea acestora. Chiar și printre investitorii aceluiași grup s-ar putea să existe preocupări conflictuale.

Acum trebuie să descoperi opiniile părților interesate despre proiectul tău. De asemenea, trebuie să descoperi modul cel mai potrivit de a-i implica și de a comunica cu aceștia.

#### **Întrebări cheie care ar putea să te ajute în înțelegerea părților interesate:**

- Ce interese financiare sau emoționale se regăsesc în rezultatele muncii voastre? Sunt acestea pozitive sau negative?
- Ce îi motivează cel mai mult?
- Ce informații vor de la tine și care este metoda cea mai eficientă de a comunica cu aceștia?
- Care este opinia lor actuală despre proiectul vostru? Este aceasta bazată pe informații acurate?

## Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

PARTEA I : LSC – conceptul

PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC

# 07

## Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

PARTEA I : LSC – conceptul

PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC

- Cine le influențează opiniile în general și cine le influențează opinia lor despre tine? În consecință, devin acești oameni influenți persoane interesate la rândul lor?
- Dacă există șansa ca aceste opinii să nu fie pozitive, ce îi va câștiga de partea ta și îi va determina să te susțină?
- Dacă consideri că nu o să fie posibilă aducerea acestora de partea ta, cum vei gestiona opoziția lor?
- Cine altcineva ar putea fi influențat de opiniile lor? Devin aceste persoane părți interesate la rândul lor?

### Comunicarea cu LSC este foarte importantă

- Poți să le adresezi părților interesate aceste întrebări în mod direct. De obicei, oamenii sunt suficient de deschiși cu privire la viziunile lor și solicitarea opiniilor acestora, adesea reprezintă primul pas în construirea unei relații de succes.
- Păstrează contactul constant cu partenerii tăi.
- Nu îți expica ideilor prin intermediul conversațiilor telefonice. În acest mod, nu îi vei acorda persoanei suficient timp pentru a cântări propunerea și pentru a lua o decizie finală.
- Ar trebui să pui la dispoziție toate informațiile relevante în scris, astfel încât el/ea să le poată revizui atunci când este avantajos.
- Pregătește materiale care sunt ușor de citit și înțeles. Ai foarte puțin timp la dispoziție să impresionezi un potențial sponsor. Oricine primește oferta ta ar trebui să fie capabil să răspundă prompt la următoarele întrebări :
  - o La ce se referă proiectul?
  - o Ce îți dorești de la această colaborare, cu precizie ( în ceea ce privește banii, produsele, serviciile etc.)?

### Ce fac LSC de care are nevoie proiectul SEPAL?

Găsirea de organizații:

- Care să dețină capitalul pentru internship-uri, cursuri și certificări
- Care să abordeze acțiuni similare

# 07

## Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

PARTEA I : LSC – conceptul

PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC

- Care să implementeze proiecte asemănătoare
- Care să organizeze cursuri
- Care să te ajute în obținerea unei certificări
- Flexibilitate
- Care să aibă oameni implicați și profesioniști

#### 4) *Întreprinderi sociale+Întreprinderi private*

#### **CINE?**

**O întreprindere socială** este un operator în economia socială, al cărui principal obiectiv este de a avea un impact social mai degrabă decât să obțină un profit de pe urma proprietarilor și a investitorilor/partenerilor. Operează prin aprovizionarea cu bunuri și servicii pentru piață, într-o manieră inovativă și anteprenorială și, înainte de toate, își utilizează profiturile în vederea atingerii unor obiective sociale. Este gestionată într-un stil deschis și responsabil și, în particular, prin implicarea angajaților, consumatorilor și a partenerilor influențați de către activitățile lor comerciale (Comisia Europeană).

Nu există o singură formă legală de întreprindere socială. Multe dintre întreprinderile sociale operează sub forma unor cooperative sociale, unele fiind înregistrate drept companii private prin garanție, ale unora sau unanime, și multe dintre ele sunt organizații non-profit ca societăți provident, asociații, organizații de voluntariat, carități sau fundații.

În principal, întreprinderile sociale operează în următoarele **4 domenii**:

- **Integrarea în câmpul muncii** – trainingul și integrarea persoanelor cu dizabilități și a persoanelor fără un loc de muncă
- **Servicii personale sau sociale** – sănătate, bunăstare și îngrijire medicală, training profesional, educație, servicii de sănătate, servicii de îngrijire a copiilor, servicii pentru vârstnici sau ajutoare pentru persoanele dezavantajate

# 07

## Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

PARTEA I : LSC – conceptul

PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC

- **Dezvoltarea locală a zonelor defavorizate** – întreprinderi sociale din zone rurale izolate, planuri de dezvoltare/reabilitare a comunităților în zone urbane, ajutor de dezvoltare și dezvoltarea unor colaborări cu țări slab dezvoltate
- **Altele** – incluzând reciclare, protecția mediului, sport, artă, cultură și prezervare istorică, știință, cercetare și inovare, protecția consumatorului și sporturi amatoare

**Conceptul WISE:** entități economice autonome a căror principal obiectiv este integrarea profesională – în cadrul WISE sau a întreprinderilor integrante – a persoanelor care experiențiază dificultăți serioase pe piața de muncă. Această integrare este obținută prin activitatea productivă și traiecte de urmărire ajustate, sau prin trainingul pentru calificarea muncitorilor (EMES International Research Network)

### DE CE?

Întreprinderile sociale sunt actori cheie în promovarea angajării decente a persoanelor cu risc de excludere, ținând cont de faptul că unul dintre principele lor de bază este așezarea în centru a intereselor umane.

### Care sunt principalele obiective în implicarea ÎS?

- Crearea sinergiilor cu întreprinderile sociale în țara fiecărui partener pentru a le implica în proiect
- Promovarea și amplificarea implicării ÎS în integrarea în câmpul muncii a NEETS
- Promovarea unei rețele de întreprinderi sociale la nivel european
- Cultivarea rolului întreprinderilor sociale în crearea unor locuri de muncă, și a implicațiilor aferente, în includerea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile
- Încurajarea obținerii unor experiențe de muncă de către beneficiarii proiectului în întreprinderi ce promovează valorile sociale
- Lucrul în cooperare cu întreprinderile sociale asupra provocărilor întâmpinate în promovarea integrării în muncă a NEET și a stereotipurilor comune
- Realizarea unei baze de date cu întreprinderile sociale care ar putea fi implicate în proiect
- Oferirea ÎS NEET care ar putea să corespundă nevoilor lor, ținând cont de răspunsurile oferite la chestionarele ce vizează competențele de bază.
- Incidența politică a șomajului printre tineri

# 07

## Crearea unui Comitet al Părților Locale Interesate – LSC ( Local Stakeholders Comitee) sau CPLI- concept, profil, selecție, training

PARTEA I : LSC – conceptul

PARTEA II: PROFILELE ȘI SELECȚIA LSC

### Întreprinderile private

**Concept:** O afacere deținută și controlată independent și nu de către guvern sau de către sistemul care încurajează aceste afaceri (Cambridge dictionary)

**De ce?** Sectorul privat este cea mai mare sursă globală de activitate economică. În consecință, întreprinderile private sunt un factor cheie care trebuie implicate în procesul de înfruntare a șomajului tinerilor, de creare a unor locuri de muncă, de găsimă a unui echilibru între valorile sociale și cele economice.

Conform Agendei Națiunilor Unite 2030, SDG8 în ceea ce privește munca adecvată și creșterea economică: „obținerea unei creșteri economice sustenabile și incluzive, de pe urma căreia să beneficieze toate persoanele în mod egal și care să nu dăuneze mediului. Acest lucru poate fi realizat doar prin serviciu/muncă adecvată pentru toată lumea, în special pentru femei, tineri și alte grupuri într-o situație vulnerabilă.”

### Care sunt principalele obiective în implicarea ÎP?

- Promovarea alianțelor de tipul public-private
- Promovarea diversității în întreprinderile private
- Oferirea tinerilor unor oportunități de a avea experiența unor internship-uri în cadrul unei întreprinderi private learning by doing
- Spargerea stereotipurilor și a discriminării împotriva anumitor grupuri
- Facerea cunoscută a realității NEET întreprinderilor private
- Oferirea ÎP NEETi care ar putea să corespundă nevoilor lor, ținând cont de răspunsurile oferite la chestionarele ce vizează competențele de bază.
- Contribuția acestora la ratele de angajare a NEET

# 08

## Muncind eficient ca și echipă

### III. Muncind eficient ca și echipă

#### CE?

Este foarte important să înțelegem domeniile de intervenție ale WISER-ului și de ce elemente trebuie să ținem cont pentru a le garanta bună-starea ca și profesioniști, pentru a asigura o bună desfășurare a proiectului și a calității muncii lor.

Pentru a atinge acest scop, acestea sunt ingredientele cheie:

- 1) O bună coordonare printre WISERi: este foarte importantă stabilirea unui sistem eficient de muncă în echipă pentru a garanta calitatea serviciilor oferite clienților.
- 2) Înfruntarea conflictului: pe parcursul implementării proiectului pot apărea dificultăți și probleme care pot constitui un obstacol în calitatea serviciilor oferite. Aceste dificultăți pot apărea între membrii echipei sau cu clienții. Din acest motiv, deținerea unei strategii comune de acțiune, definită anterior, va contribui la buna desfășurare a serviciilor.
- 3) Sănătatea și bună-starea profesioniștilor implicați este un factor cheie pentru a garanta succesul proiectului. Dacă ne bazăm pe profesioniști care sunt fericiți, satisfăcuți și împliniți la locul de muncă, acest lucru va impacta pozitiv calitatea muncii lor și va preveni efectul de „burnout”.
- 4) Deținere unui rol clar în munca cu clienții: profesioniștii implicați trebuie să își cunoască rolul în cadrul proiectului și în ceea ce privește relația cu clienții, identificarea unor limite cu privire la implicarea lor sunt necesare pentru prevenirea supra-implicării.



# 08

## Muncind eficient ca și echipă

### CUM?

Există 4 elemente care contribuie la dobândirea (acestui lucru):

- Munca în echipă: este abilitatea de a lucra cu alții spre un scop împărtășit, participând activ, împărțind responsabilități și recompense și contribuind la productivitatea echipei.

Sfaturi pentru a dobândi muncă eficientă în echipă:

- Întâlniri săptămânle: pentru a garanta buna organizare a echipei este important să fi programat o întâlnire în fiecare săptămâna pentru a planifica acea săptămână, a actualiza informațiile și a discuta problemele în așteptare.
- Întâlniri pentru cazuri: pentru a realiza un traiect adecvat al cazului, un spațiu de discuție în care profesioniștii implicați să analizeze cazul este necesar. Scopul acestei întâlniri este de a împărtăși situația fiecărui client, de a lua decizii cu privire la strategii și de a decide dacă vreun caz trebuie adresat unor servicii.
- Întâlniri lunare: aceste întâlniri o să aibă scopul de a se revizui, împreună cu echipa, programul lunar, planul de acțiune și activitățile în derulare.
- Întâlniri neplanificate/neobișnuite: pe parcursul implementării, situații urgente sau diverse probleme pot necesita răspunsuri imediate. Aceste întâlniri pot fi convocate de către oricare dintre profesioniștii implicați în cazul acestor situații.

# 08

## Muncind eficient ca și echipă

Sfaturi pentru a garanta întâlniri eficiente:

- I. Coordonatorul WISE va fi responsabil de elaborarea agendei întâlnirii, discutarea problemelor și moderarea discuției. Restul membrilor echipei ar trebui să primească agenda în prealabil pentru a putea sugera subiecte de discuție la ședință.
- II. Un alt WISER se va ocupa de procesul verbal al ședinței (prin rotație) pentru ca toate problemele abordate și înțelegerile să fie înregistrate.

- Rezolvarea de probleme ale echipei: o problemă a echipei poate fi văzută drept o oportunitate de a crește în ansamblu. Este importantă învățarea unor strategii de echipă pentru depășirea obstacolelor intervenite în atingerea scopurilor proiectului.

Care metodă poate fi urmată?

1. Definirea problemei: formulează problema sub forma unor întrebări pentru a încuraja gândirea exploratorie; exprimă în mod explicit scopul.
2. Stabiliți criteriile pentru evaluarea soluției: identificați caracteristicile unei soluții satisfăcătoare; diferențiați între cerințe și dorințe.
3. Analizarea problemei: descoperiți cauza de bază și proporțiile problemei.
4. Luați în considerare soluții alternative: realizați un brainstorming pentru a genera mai multe idei înainte de a le judeca pe oricare dintre ele.
5. Evaluați soluțiile alternative: utilizați matrici de ierarhizare-cântărire; verificați dacă există probleme/neînțelegeri.
6. Decideți asupra unei soluții: alegeți cel mai bun răspuns la problemă dintre toate soluțiile posibile.
7. Dezvoltați un plan de acțiune: creați sarcinile utilizând termene limită (nu subapreciați timpul)
8. Implementați planul de acțiune: verificați consistența cu cerințele stabilite la punctul 2.
9. Urmăriți soluția: verificați implementarea și faceți ajustările necesare.
10. Evaluați rezultatele și procesul: revizuiți performanța, procesul și aspectele personale ale soluției.

# 08

## Muncind eficient ca și echipă

- Prevenția sindromului de „Burnout”

### Ce este?

Burnout este un sindrom de extenuare emoțională, depersonalizare și un nivel scăzut de împlinire personală care se întâmplă la acei indivizi care lucrează în contact cu clienți și utilizatori.

### Simptome?

- Epuizare emoțională: un burnout profesional care determină persoana să resimtă epuizare fizică și psihică. Există pierderi de energie și oboseală psihologică. Epuizarea emoțională rezultă din necesitatea de a realiza anumite roluri, zilnic și permanent, cu oameni care reprezintă obiectul muncii.
- Depersonalizare: se manifestă prin atitudini negative în relație cu utilizatorii/consumatorii, există o creștere a iritabilității și o pierdere a motivației. Din cauza înăsprirea relațiilor, aceasta poate duce la dezumanizare, în tratament.
- Lipsa împlinirii personale: reducerea stimei de sine, frustrarea expectanțelor și manifestarea stresului la un nivel fiziologic, cognitiv și comportamental.

### Cum să previi?

Pentru a face față burn-outului este necesară abordarea celor „Trei R”:

- Recunoaștere – fi atent la semnele de alarmă pentru burnout
- Reversare – anularea daunelor prin obținerea de susținere și gestionarea stresului
- Reziliență – Crește-ți reziliența la stres având grijă de sănătatea ta emoțională și fizică

# 08

## Muncind eficient ca și echipă

### Strategii:

- Lucrează având un scop
- Păstrează un echilibru între viața profesională și personală
- Discută îngrijorările specifice cu echipa ta
- Uită-te la impactul mai profund al muncii tale de zi cu zi
- Menține rutine sănătoase de exerciții fizice și somn
- Supra-implicarea

WISERii implicați în proiect sunt profesioniști care devin persoane de referință pentru beneficiari. În consecință, este foarte important ca beneficiarii să fie informați încă de la început cu privire la rolul fiecărui WISER implicat în proiect și să înțeleagă implicațiile.

Câteodată s-ar putea ca prima persoană căreia beneficiarul să îi explice o situație problematică să fie WISER-ul și este crucial ca acesta să știe cum va fi gestionată situația. Din acest motiv este necesar să fim clari cu privire la limitele implicării în proiect și în care situații cazurile ar trebui adresate unor alți profesioniști.

La ce situații ar trebui să se refere WISER-ul și cui să se adreseze?

- Serviciile Sociale: dacă beneficiarul declară că se confruntă cu o situație care îi afectează drepturile de bază (locuința, probleme de familie...), cazul ar trebui adresat serviciilor potrivite care o să ofere un răspuns adecvat situației.
- Servicii psihologice: WISER-ul va evalua dacă clientul necesită susținere psihologică pentru a-și îmbunătăți starea emoțională și pentru o mai bună dezvoltare în cadrul proiectului.

# 09

## Abordarea stigmei

9.1 Ce este stigma?

9.2 Reacții defensive la stigmatizare

9.3 Cum să pui capăt stigmei?

### IX. Abordarea stigmei

Frica și neînțelegerile deseori duc la prejudecăți împotriva oamenilor cu dizabilități, tulburări mentale și adicții, aparținând anumitor grupuri etnice, foști prizonieri, chiar și printre furnizorii de servicii. Aceste prejudecăți și discriminări produc un simț de neajutorare și rușine pentru cei care se luptă cu propriile situații, creând o barieră serioasă pentru diagnostic, tratament și incluziune socială în general.

#### 9.1. Ce este stigma?

##### Prejudecată + Discriminare = Stigmă

Atitudinile negative (prejudecata) și reacțiile negative (discriminare) pot face o persoană să se simtă nedorită și rușinată (stigmatizată).

Stigma poate:

- afecta serios starea de bine a celor care o experimentează
- afecta persoanele atunci când sunt bolnave, sub un tratament, în timp ce se vindecă și chiar și atunci când utilizarea unei substanțe sau problemele de sănătate mintală sunt doar o amintire distantă
- opri mulți oameni din a căuta tratamentul de care au nevoie
- opri mulți oameni din a căuta joburi și din a-și aduce contribuția comunității
- schimba profund modul în care persoanele stigmatizate se raportează la propria persoană și modul în care alți oameni îi văd

##### Ce este prejudecata?

Prejudecata reprezintă o atitudine negativă împotriva altora, bazată pe, spre exemplu:

- gen
- orientare sexuală
- cultură
- rasă
- religie
- vârstă.

Prejudecată este atunci când judecăm sau suntem ostili față de o persoană, un grup sau presupusele lor caracteristici.

# 09

## Abordarea stigmatizării

9.1 Ce este stigma?

9.2 Reacții defensive la stigmatizare

9.3 Cum să pui capăt stigmatizării?

### Ce este discriminarea?

Discriminarea este un act de prejudiciu, cum ar fi a interzice cuiva angajarea, adăpostul sau anumite servicii. Discriminarea poate fi ascunsă sau sistemică, intenționată sau neintenționată. Un act de discriminare este o violare a drepturilor umane a unei persoane.

### Cine poartă eticheta?

Persoanele din toate categoriile sociale care experimentează consum de substanțe psihoactive, imigranți, persoane cu dizabilități, șomeri, persoane cu tulburări psihice cum ar fi depresia, tulburarea bipolară, tulburare de anxietate, schizofrenie sau tulburări alimentare.

### Factori care contribuie la stigmatizare:

- prezența comportamentelor relaționate cu „disimilaritatea”
- modul în care media prezintă persoanele stigmatizate
- lipsa înțelegerii cauzelor situației curente a persoanelor stigmatizate

### Efectele stigmatizării

Stigma afectează persoane cu diferite probleme, inclusiv:

- lipsa de acces la îngrijire medicală, adăpost, angajare
- a da crezare stereotipurilor negative generate de către societate și media (auto-stigmatizare)
- tendința de a evita obținerea ajutorului și de a ține simptomele și consumul de substanțe un secret
- izolarea socială sau/și o rețea de suport social redus
- depresia, lipsa speranței de recuperare, suicidul.

### Nivelurile stigmatizării

Stigma poate avea multe niveluri. Oamenii pot fi expuși stigmatizării datorită consumului de substanțe și problemelor de sănătate mintală, pe lângă stigma datorată rasei, culturii, religiei. Stigma multi-nivelară poate crea bariere enorme pentru persoanele care caută tratament sau suport în cazul consumului de substanțe și a problemelor de sănătate mintală.

# 09

## Abordarea stigmei

- 9.1 Ce este stigma?
- 9.2 Reacții defensive la stigmatizare
- 9.3 Cum să pui capăt stigmei?

**Conceptul stigmatizării acoperă o arie de atitudini negative, interrelaționate și suprapuse prezente în societate. Este necesară menționarea:**

- distanțării tale (evitarea intrării în contacte informale),
- Devalorizării și stereotipării (diseminarea judecăților colective negative, simplificate, insuficient justificate sau a credințelor cu privire la membrii anumitor comunități),
- Anularea legitimității (introducerea unor restricții legale cu posibilitate de a fi urmate doar în anumite domenii), segregarea – blocarea accesului către anumite forme de activitate, „rezervate” pentru persoane sănătoase,
- Exterminării – cea mai drastică formă de discriminare, sub forma distrugerii fizice a vieții.

Stigmatizarea și excluderea socială determină identitatea socială a adresatorilor.

Conform lui Hayward și Bright, în ceea ce privește persoanele cu tulburări mentale, stereotipul cuprinde **4 afirmații principale:**

1. O persoană cu o tulburare mentală este periculoasă
2. Este parțial responsabilă de condiția ei
3. Suferă de o boală care este cronică și dificil de tratat
4. Este imprevizibilă și incapabilă să îndeplinească în mod adecvat roluri sociale

Cea mai comună consecință a stigmatizării unei persoane este deprivarea acesteia de posibilitatea de a-și asuma roluri într-o familie și profesionale, deprivarea de contact social, i.e. excludere socială actuală.

Atribuirea rolului de persoană cu valoare scăzută, persoană inutilă, îi limitează activitatea și conform principiului profeției auto-împlinite îi va diminua competențele intelectuale-sociale, pe plan secundar agravând și alienarea socială.

# 09

## Abordarea stigmei

- 9.1 Ce este stigma?
- 9.2 Reacții defensive la stigmatizare
- 9.3 Cum să pui capăt stigmei?

### 9.2. Reacții defensive la stigmatizare

Practicile discriminatorii, privarea unei persoane de drepturi, cultivarea fricii în aceasta, întărirea sentimentului de a fi stigmatizat, izolat, pot constitui un adevărat factor declanșator pentru reacții defensive agresive sau auto-agresive.

Stigmatizarea, distanța, stereotipurile și prejudecățile pot fi explicate pe baza diferitelor abordări teoretice, începând de la abordarea sociobiologică, unde este populară Teoria Conflictului Social Real și care asumă că prejudecățile sunt rezultatul competiției și luptei pentru resursele greu de obținut și care pot fi cu ușurință procurate de la cei mai slabi.

În acest context, rezultatele studiilor lui Corrigan, Watson și Barr identifică importanța stimei de sine a persoanelor care sunt conștiente de tulburările mentale, și care, în același timp, interferează cu stereotipurile negative cu privire la oamenii bolnavi, adică, în opinia autorilor, reduce stigmatizarea îndreptată împotriva propriei persoane (auto-stigmatizare).

Mecanismul des întâlnit de a bloca preocuparea de a lua contact cu o persoană dintr-o categorie stigmatizată se bazează pe experiențerea fricii. Ezitarea ia naștere din lipsa de cunoaștere și lipsa de experiențe practice cu privire la acest tip de interacțiuni.

Pe lângă frică, sursa deprecierii, atitudinile sociale negative cu privire la grupurile stigmatizate ar putea fi un mecanism descris în psihologie drept disonanță cognitivă. Conform definiției dată de către autorul acestui fenomen – L. Festinger – disonanța cognitivă se resimte sub forma unei tensiuni, care apare atunci când există o contradicție între elementele unei situații în care operează subiectul, și dezagregarea acesteia amenință imaginea propriei persoane.

Astfel, imaginea despre comportamentul unei persoane bolnave – de neînțeles și de nerecunoscut de către un observator care nu este dornic să reflecteze, adeseori puțin educat- în loc să fie naturală pentru o situație de constrângere mental, prin intermediul mecanismelor de apărare, este interpretată fals utilizând termeni simpliști, stereotipali, colorați peiorativ care sunt acumulați drept resurse ale experiențelor sociale.



# 09

## Abordarea stigmatizării

- 9.1 Ce este stigma?
- 9.2 Reacții defensive la stigmatizare
- 9.3 Cum să pui capăt stigmatizării?

Un alt mecanism al stigmatizării sociale bazat pe distorsiuni cognitive este **fenomenul profețiilor auto-împlinite**. Conform definiției comune acceptate, acesta fenomen face referire la confirmarea de către observator a asumpțiilor legate de comportamentul unei alte persoane sau grup de persoane nerelaționate cu situația actuală, dar ca și rezultat al influenței exercitate asupra acelei persoane sau grup de persoane. Observatorul crează situații care forțează apariția comportamentului așteptat, confirmând opiniile lui/ei despre numita persoană sau grup de persoane.

### 9.3. Cum să pui capăt stigmatizării?

Perceperea persoanei ca fiind neajutorate, dependente, ar putea să nu fie rezultatul deficiențelor mentale sau altor vulnerabilități, cât consecințele lipsei unor stimuli antrenanți în cadrul activităților și a complicațiilor în relație de dependență față de alți oameni, care recompensează pasivitatea și cedarea în fața dorințelor îngrijitorilor. Această relație este observată în cazul unor îngrijitori care ajung să joace rolul de „salvatori”, satisfăcându-și astfel propriile nevoi emotionale,

Atitudinile de stigmatizare a persoanelor din grupuri vulnerabile au rădăcini și condiționări proprii complexe. Astfel, acțiunile sociale și alte activități – care ar schimba atitudinile societății cu privire la acest aspect- ar trebui să se adreseze nu doar domeniului cognitiv al beneficiarilor, prin a le asigura acestora cunoștințele de bază în domeniul psihopatologiei, cât și emoționalității superioare, în special empatiei, dar și să amintească despre respectarea normelor sociale de egalitate.

## X. WISE and Supported Employment team – job descriptions

### 10.1. Consilier Vocațional Expert WISE

Organizația	<i>Numele organizației</i>
Țara	.....
Numele expertului	
Detalii de contact (telefon, email)	

#### Descriere generală

Consilierul vocațional interviează și analizează capacitățile NEET, pregătește pentru locul de muncă și asistă în reglarea așteptărilor în mod realist. Acesta ajută în identificarea posturilor de muncă cele mai potrivite pentru abilitățile și calificările clientului. Consilierul vocațional asigură sesiuni de consiliere individuală și de grup pentru persoanele care se confruntă cu provocări de angajare și antrenează abilitățile de bază pentru retenția unui post.

Consilierii vocaționali trebuie să țină pasul cu cele mai noi oportunități din piața muncii și ar trebui să mențină relații bune cu clienții pentru a obține un locul de muncă pentru candidații lor.

## X.Echipa WISE și Angajarea Sprijinită – descrierea posturilor

- 10.1 CONSILIER VOCAȚIONAL EXPERT WISE
- 10.2 EXPERT WISE ÎN MEDIEREA MUNCII
- 10.3 EXPERT COORDONATOR WISE

# 10

## X.Echipa WISE și Angajarea Sprijinită – descrierea posturilor

- 10.1 CONSILIER VOCAȚIONAL EXPERT WISE
- 10.2 EXPERT WISE ÎN MEDIEREA MUNCII
- 10.3 EXPERT COORDONATOR WISE

### Descrierea postului

Numele postului	Expert SEPAL WISE – Consilier vocațional
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Activități principale / Pachetul de muncă</b></li> </ul>	WP 4.3.2 Consolidarea capacităților și dezvoltarea resurselor umane pentru susținerea implementării conceptelor SEPAL. WP 4.3.3 Parcurgerea programului de ucenicie NEET, utilizând concepte WISE. WP 4.3.4 Parcurgerea NEET în pregătirea pentru post în sectorul privat, utilizând suportul LSC.
<b>Condiții specifice pentru post</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minim 2 ani de experiență în livrarea programelor de servicii de suport</li> <li>• Experiență în livrarea programelor de pregătire și servicii de suport pentru grupuri vulnerabile</li> </ul>
<b>Nivelul educațional necesar pentru post</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diplomă de licență</li> <li>• Diplomă în Psihologie, Educație, Asistență socială, Sociologie, Consiliere vocațională sau alte domenii relaționate</li> </ul>
<b>Competențe digitale</b>	Nivel avansat în utilizarea ICT Microsoft Office, e-mail-uri și platforme de socializare
<b>Competențe lingvistice</b>	Cunoștințe bune ale limbii engleze în scris și comunicare orală
<b>Alte competențe necesare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competențe excelente de comunicare</li> <li>• Competențe de gândire critică și abilități analitice</li> <li>• Abilități foarte bune de vorbit în public</li> <li>• Abilități de relaționare interpersonală</li> <li>• Capacitatea de-a lucra eficient atât individual cât și ca parte a echipei</li> <li>• Familiar cu metode, instrumente și tehnici de pregătire tradiționale și moderne</li> <li>• Cunoștințe generale și experiență în dezvoltarea muncii și marketing/publicitate</li> <li>• Cunoștințe de lucru despre o arie largă de ocupații și posturi de muncă</li> <li>• Cunoștințe comprehensive despre beneficiile și stimulente de lucru</li> <li>• Conștientizare și sensibilitate cu privire la diversitatea culturală</li> <li>• Abilități de mediere și negociere a conflictului</li> </ul>
<b>Principale responsabilități</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Livrarea informațiilor relevante programului WISE</li> <li>• Recrutarea și implicarea NEET în programele de susținerea angajării și ucenicie</li> <li>• Evaluarea abilităților și viabilității NEET la locul de muncă și determinarea momentului în care sunt pregătiți să înceapă lucrul cu jumătate de normă sau cu normă întreagă</li> <li>• Interpretarea și analiza condițiilor fizice și mentale NEET, a situației socio-economice, ale aptitudinilor și abilităților, a experienței de muncă, a limitărilor funcționale, ale istoricului educațional și a trăsăturilor de personalitate, pentru a determina tipul și măsura probabilităților de dizabilitate și reabilitare.</li> </ul>

# 10

## X.Echipa WISE și Angajarea Sprijinită – descrierea posturilor

- 10.1 CONSILIER VOCAȚIONAL EXPERT WISE
- 10.2 EXPERT WISE ÎN MEDIEREA MUNCII
- 10.3 EXPERT COORDONATOR WISE

<b>Principale responsabilități</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluarea potențialului de angajare NEET (calificări prezente, puncte forte și puncte slabe pentru a determina cele mai potrivite tipuri de ucenicie și angajare)</li><li>• Predarea abilităților vocaționale de bază pentru indivizi cu o vastă diversitate culturală, educațională, emoțională, fizică și mentală</li><li>• Dezvoltarea și livrarea probelor de lucru potrivite pentru determinarea abilităților de învățare, reacția la supervizare, la munca împreună cu alți colegi, toleranța la muncă, toleranța și rezistența fizică</li><li>• Oferă asistență persoanelor cu dizabilități în selecția, achiziția și utilizarea aparaturii tehnologice de suport</li><li>• Completarea profilului vocațional NEET și actualizarea arhivelor</li><li>• Proiectarea planurilor de muncă NEET pentru a-i ajuta să-și atingă scopurile de angajare și salarizare necesare pentru menținerea stilului de viață dorit</li><li>• Identificarea programelor de pregătire corespunzătoare care-i ajută pe NEET să-și dezvolte calificări și abilități de lucru noi</li><li>• Livrarea serviciilor de consiliere vocațională individual sau în grup pentru NEET</li><li>• Urmează principiile și procedurile de angajare sustinută, ajută NEET cu dezvoltarea muncii și activități de căutare direcționate înspre poziții consistente cu preferințele clientului</li><li>• Implementarea serviciilor de suport și asistarea NEET pe parcursul stagiilor de ucenicie</li><li>• Antrenarea abilităților sociale, de rezolvare de probleme și a celor interumane NEET</li><li>• Organizarea suportului pe termen lung în vederea retenției postului de muncă pentru NEET</li><li>• Furnizarea serviciilor individualizate și personalizate de ajutor în menținerea postului</li><li>• Asistarea NEET în tranziția în muncă sau încheierea unui post</li><li>• Susținerea muncii în rețeaua LSC</li><li>• Susținerea eficientă a NEET în relația cu membrii de echipă sau angajatori</li><li>• Oferă feedback și suport pentru dezvoltarea Modelului SEPAL împreună cu partenerii de proiect</li><li>• Participă la schimburi de cunoștințe</li><li>• Participă la cazuri de administrare a echipelor WISE pentru NEET</li><li>• Utilizarea platformelor virtuale SEPAL pentru schimburi și mentorat</li><li>• Depune raportul lunar de activitate către coordonatorul de proiect</li></ul>
--	---

**Confirm,**  
Nume / Prenume  
Semnatura  
Data,

**Confirm,**  
Nume / Prenume / Funcție  
Semnatura  
Data,

# 10

## X.Echipa WISE și Angajarea Sprijinită – descrierea posturilor

- 10.1 CONSILIER VOCAȚIONAL EXPERT WISE
- 10.2 EXPERT WISE ÎN MEDIEREA MUNCII
- 10.3 EXPERT COORDONATOR WISE

### 10.2. Expert WISE în medierea muncii

Organizația	<i>Numele organizației</i>
Țara	.....
Numele expertului	
Date de contact (telefon, adresă email)	

#### Descriere generală

Un antrenor de locuri de muncă (coach) este un individ angajat să ajute pe NEET care aparțin grupurilor vulnerabile (specifică!) să identifice posturi care se portivesc cu abilitățile și capacitățile lor și să le ofer suport pentru a învăța, a se acomoda și a da performanță la locul de muncă. Un antrenor în posturi de muncă poate lucra cu indivizi unu-la-unu sau în grupuri mici.

Adițional pregătirii pe dezvoltarea abilităților specifice performanței în sarcină, un antrenor de muncă oferă ajutor și pentru abilitățile de relaționare interpersonală necesare la locul de muncă. Antrenorul în muncă va evalua punctele forte și nevoile angajatului sau se va folosi de o fișă completată existentă deja. Un antrenor în muncă este un mentor dornic să-i ajute pe oamenii din grupurile vulnerabile să identifice și să mențină un loc de muncă care se potrivește preferințelor și abilităților lor.

Un antrenor de muncă are doi clienți: persoana care face parte din grupul țintă SEPAL și angajatorul care caută candidați pentru postul de muncă. Aceste două roluri necesită abilități unice și diferite. Un antrenor de muncă trebuie să aibă abilitățile de a prezenta candidatul ca un atu valoros pentru companie, iar în același timp, să fie capabil să identifice și să faciliteze suportul necesar pentru individ în a deveni un angajat de succes.

# 10

## X.Echipe WISE și Angajarea Sprijinită – descrierea posturilor

- 10.1 CONSILIER VOCAȚIONAL EXPERT WISE
- 10.2 EXPERT WISE ÎN MEDIEREA MUNCII
- 10.3 EXPERT COORDONATOR WISE

### Descrierea postului de muncă

Numele postului	Expert SEPAL WISE – mediator de muncă
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Activitățile principale / Pachetele de muncă</b></li> </ul>	WP 4.3.2 Consolidarea capacităților și dezvoltarea resurselor umane pentru susținerea implementării conceptelor SEPAL WP 4.3.3 Parcurgerea programului de ucenicie NEET, utilizând concepte WISE. WP 4.3.4 Parcurgerea NEET în pregătirea pentru post în sectorul privat, utilizând suportul LSC
<b>Condiții specifice pentru job</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minim 2 ani de experiență în livrarea programelor de servicii de suport</li> <li>• Experiență în livrarea programelor de pregătire și servicii de suport pentru grupuri vulnerabile</li> <li>• Respect pentru diversitate</li> </ul>
<b>Nivel educațional necesar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel licență</li> <li>• Diplomă în Psihologie, Consiliere Vocațională, Management-ul Resurselor Umane, Administrare și Afaceri sau alte domenii relaționate</li> </ul>
<b>Competențe digitale</b>	Nivel avansat în utilizarea ICT Microsoft Office, email-urilor și platformelor de socializare
<b>Competențe lingvistice</b>	Cunoștințe bune ale limbii engleze în scris și comunicare orală
<b>Alte competențe necesare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competențe excelente de comunicare</li> <li>• Abilități foarte bune de vorbit în public</li> <li>• Capacitatea de-a lucra eficient atât individual cât și ca parte a echipei</li> <li>• Familiar cu metode, instrumente și tehnici de pregătire tradiționale și moderne</li> <li>• Abilități de a inspira și motiva</li> <li>• Abilitatea de a adera reglementărilor și standardelor</li> <li>• Abilități excelente de organizare și rezolvare de probleme</li> <li>• Abilități excelente de management al timpului</li> <li>• Abilitatea de a înțelege comunitatea afacerilor și a modului în care persoanele cu dizabilități <b>adaugă un plus de valoare</b> locului de muncă</li> </ul>
<b>Principale responsabilități</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Livrarea informațiilor relevante programului WISE</li> <li>• Oferă suport în muncă în interiorul rețelei LSC</li> <li>• Oferă feedback și suport pentru dezvoltarea Modelului SEPAL împreună cu partenerii de proiect</li> <li>• Participă la schimburi de cunoștințe</li> <li>• Participă la cazuri de coordonare a echipelor WISE pentru NEET</li> <li>• Dezvoltă planuri eficiente de antrenare în muncă și angajare</li> <li>• Comunică cu clienții pentru a înțelege scopurile și ambițiile acestora</li> </ul>

# 10

## X.Echipa WISE și Angajarea Sprijinită – descrierea posturilor

- 10.1 CONSILIER VOCAȚIONAL EXPERT WISE
- 10.2 EXPERT WISE ÎN MEDIEREA MUNCII
- 10.3 EXPERT COORDONATOR WISE

<p><b>Principale responsabilități</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Comunică cu clienții pentru a înțelege scopurile și ambițiile acestora</u></li> <li>• <u>Lucrează îndeaproape împreună cu alți consilieri vocaționali pentru a oferi asistență clienților în a-și descoperi și depăși limitele personale și în a-și stabili scopuri</u></li> <li>• <u>Identifică punctele forte ale indivizilor și îi învață să le utilizeze eficient la muncă</u></li> <li>• <u>Monitorizează și evaluează progresul clienților</u></li> <li>• <u>Oferă suport pentru dezvoltarea motivației și abilităților interpersonale necesare postului de muncă</u></li> <li>• <u>Asistă NEET în dezvoltarea cunoștințelor într-un domeniu specific și îi ajută în a se concentra asupra cerințelor angajatorilor</u></li> <li>• <u>Livrarea serviciilor de informare, recrutarea și menționarea locului de muncă pentru NEET</u></li> <li>• <u>Oferă ghidaj în acomodarea persoanelor cu dizabilități la locul de muncă</u></li> <li>• <u>Oferă pregătire în tehnici eficiente de căutare a locului de muncă</u></li> <li>• <u>Prezintă și predă abilități și tehnici de căutare a locului de muncă</u></li> <li>• <u>Revizuieste CV-uri și scrisori de intenție și oferă sfaturi și o părere avizată pentru îmbunătățirea acestora</u></li> <li>• <u>Oferă asistență în interviu</u></li> <li>• <u>Coordonează activități și ateliere de pregătire pentru NEET</u></li> <li>• <u>Implementează servicii de suport, asistă NEET pe parcursul sațiilor de ucenicie</u></li> <li>• <u>Asistă persoanele cu dizabilități în dezvoltarea abilităților de bază și a celor de socializare</u></li> <li>• <u>Consiliază clienții în reglarea abilităților și obiceiurilor de lucru în pregătirea pentru competiția angajării</u></li> <li>• <u>Lucrează cu indivizii atât în cadrul cât și în afara locului de muncă</u></li> <li>• <u>Însoteste persoana la locul de muncă și observă performanța, abilitățile prezente și arile ce necesită îmbunătățire</u></li> <li>• <u>Lucrează îndeaproape cu angajații pentru a înțelege sarcinile și cerințele de lucru</u></li> <li>• <u>Oferă ghidaj clienților pentru a-și îndeplini sarcinile și a cerințele de lucru</u></li> <li>• <u>Utilizarea platformelor virtuale SEPAL pentru schimburi și mentorat</u></li> <li>• <u>Păstrează arhiva documentelor și întocmește rapoarte corespunzătoare</u></li> <li>• <u>Actualizează arhiva angajaților</u></li> <li>• <u>Depune raportul lunar de activitate către coordonator</u></li> <li>• <u>Menține un o atmosferă pozitivă a mediului de lucru</u></li> </ul>
---	--

**Confirm,**  
Nume / Prenume  
~Semnatura,  
~Data,

**Confirm,**  
Nume / Prenume / Functie  
~Semnatura,  
~Data,



# 10

## X.Echipa WISE și Angajarea Sprijinită – descrierea posturilor

10.1 CONSILIER VOCAȚIONAL EXPERT WISE

10.2 EXPERT WISE ÎN MEDIEREA MUNCII

10.3 EXPERT COORDONATOR WISE

### 10.3. Expert coordonator WISE

Organizația	Numele organizației
Tara	.....
Numele expertului	
Date de contact (telefon, adresa email)	

#### Descriere generală

Acționează ca liant pentru ceilalți coordonatori de departamente și pentru investitori în comunitate. Stabilește conexiuni și dezvoltă rețele între partile interesante și alți furnizori de servicii din comunitate. Lucrează împreună cu angajații pentru a dezvolta oportunitățile de angajare printr-o serie de inițiative de suport. Promovează avantajele și constientizarea Angajării Sustinute prin prezentări, participarea la sedințe și evenimente.

#### Descrierea postului

Titlul postului	SEPAL WISE expert – coordonator
<ul style="list-style-type: none"> <li>Principale activități / Pachetul de lucru</li> </ul>	WP 4.3.2 Consolidarea capacităților și dezvoltarea resurselor umane pentru susținerea implementării conceptelor SEPAL WP 4.3.3 Parcurgerea programului de ucenicie NEET, utilizând concepte WISE. WP 4.3.4 Parcurgerea NEET în pregătirea pentru post în sectorul privat, utilizând suportul LSC
Condiții specifice pentru post	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minim 2 ani de experiență în livrarea programelor de servicii de suport</li> <li>Experiență în livrarea programelor de pregătire și servicii de suport pentru grupuri vulnerabile</li> </ul>
Nivelul educațional necesar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel licență</li> <li>Diplomă în Psihologie, Educație, Asistență Socială, Relații Publice, Antropologie</li> </ul>
Competențe digitale	Nivel avansat în utilizarea ICT Microsoft Office, email-urilor și platformelor de socializare
Competențe lingvistice	Cunoștințe bune ale limbii engleze în scris și comunicare orală
Alte competențe necesare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competențe excelente de comunicare</li> <li>Abilități foarte bune de vorbit în public</li> <li>Competențe de mediere și negociere</li> <li>Capacitatea de-a lucra eficient atât individual cât și ca parte a echipei</li> <li>Familiar cu metode, instrumente și tehnici de pregătire tradiționale și moderne</li> <li>Competențe de promovare și de vânzare</li> <li>Competențe interpersonale și de relaționare excelente</li> <li>Abilități excelente de organizare a timpului și de muncă sub presiune</li> <li>Stamină și perseverență</li> <li>Abilități excelente de organizare și rezolvare de probleme</li> <li>Aptitudini de management/administrative de proiect</li> <li>Aptitudini bune de observație și analiză</li> <li>Cunoștințe privind legislația muncii și legislația anti-discriminare</li> </ul>



# 10

## X.Echipe WISE și Angajarea Sprijinită – descrierea posturilor

- 10.1 CONSILIER VOCAȚIONAL EXPERT WISE
- 10.2 EXPERT WISE ÎN MEDIEREA MUNCII
- 10.3 EXPERT COORDONATOR WISE

<p><b>Principale responsabilități</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordonarea și reprezentarea WISE în cadrul comunității</li> <li>• Livrarea informațiilor relevante programului WISE</li> <li>• Stabilește relații și coordonează rețeaua LSC</li> <li>• Construiește relații cu angajatorii și stabilește parteneriate colaborative cu aceștia</li> <li>• Construiește relații cu alți furnizori de servicii ( ex. clinicieni, mediatori, asistenți sociali) pentru a asigura integrarea și coordonarea muncii</li> <li>• Dezvoltă relații de lucru colaborative cu o gamă largă de agenți externi care pot să sporească suportul existent ca NEET să-și atingă scopurile vocaționale</li> <li>• Obține oportunități de lucru pentru NEET prin metode de căutare personalizate și prin menținerea legăturilor cu potențiali angajatori</li> <li>• Evaluarea mediului de lucru și a atitudinilor angajatorilor despre NEET din grupuri vulnerabile</li> <li>• Susținerea și promovarea valorilor și principiilor Angajării Susținute/Asistate</li> <li>• Dezvoltă relații colaborative cu angajatorii pentru a permite furnizarea de suport pentru NEET în muncă și pentru a-l ajuta pe angajatori să înțeleagă mai bine cum să-și susțină personalul</li> <li>• Livrarea de informații către angajatori cu privire la modul în care pot să acceseze beneficiile financiare disponibile pentru angajarea sau accesptarea ca intern a persoanelor NEET din grupuri vulnerabile</li> <li>• Promovarea beneficiilor angajării sprijinite către angajatori, LSC și agenți externi, ținând pentru facilitarea includerii NEET în piața de muncă</li> <li>• Oferă sfaturi, feedback și suport pentru dezvoltarea Modelului SEPAL împreună cu partenerii de proiect</li> <li>• Participă la schimburi de cunoștințe</li> <li>• Livrează servicii de informare și recrutează NEET</li> <li>• Monitorizează și evaluează progresul NEET</li> <li>• Monitorizează și evaluează calitatea serviciilor de suport în angajare</li> <li>• Prezintă și predă aptitudini și tehnici de căutare a lucrului de muncă</li> <li>• Managementul cazurilor și serviciilor de coordonare</li> <li>• Coordonarea serviciilor de suport, ale stagiilor de ucenicie și ale pozițiilor de interni pentru NEET</li> <li>• Generează și împărtășește rapoarte detaliate și comprehensive despre performanța echipei, obiective și termene limită</li> <li>• Menține o relație profesională cu NEET și restul personalului, cu accent pe menținerea limitelor profesionale și a confidențialității</li> <li>• Utilizarea platformelor virtuale SEPAL pentru schimburi și mentorat</li> <li>• Depune raportul lunar de activitate către coordonatorul de proiect</li> <li>• Menține o atmosferă pozitivă al mediului de lucru</li> </ul>
---	--

**Confirm,**  
Nume / Prenume  
Semnatura,  
Data,

**Confirm,**  
Nume / Prenume / Funcție  
Semnatura,  
Data,

## B

## BIBLIOGRAFIE

**Bibliografie:**

Badea, I and Papp A (2010) – Active measures for integration on the Romanian labour market of persons with disabilities. Peer Review. Modernising and activating measures relating to work incapacity, Spain;

Bălan, Mariana. (2017). Youth Labour Market in Romania's Development Regions in the Framework of Sustainable Development and of a Knowledge-based Economy. Studia Universitatis Vasile Goldis Arad, Seria Stiinte Economice. 27. 10.1515/sues-2017-0016.

Becker, DR; Bond, GR; Drake, RE (2011)– Individual placement and support: the evidence based practice of supported employment. In: Thornicroft G, Szmuckler G, Mueser KT, Drake RE. Editors. Oxford textbook of community mental health. Oxford University Press, New York; p:161-164;

Bond GR, Drake RE, Campbell K. Effectiveness of individual placement and support supported employment for young adults. Early Interv Psychiatry. 2014;10(4):300-7;

Burns, Tom & Catty, Jocelyn & Becker, Thomas & E Drake, Robert & Fioritti, Angelo & Knapp, Martin & Lauber, Christoph & Rössler, Wulf & Tomov, Toma & van Busschbach, Joeske & White, Sarah & Wiersma, Durk. (2007). The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: A randomised controlled trial. Lancet. 370. 1146-52. 10.1016/S0140-6736(07)61516-5.;

Corrigan PW, Mueser KT, Bond GR, Drake RE, Solomon P. (2008). Principles and practice of psychiatric rehabilitation The Guilford Press, New York;

COWI (2012) – Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA, good practices and recommendations in support of a flexicurity approach, Study Report, May 2011, Luxembourg Publication Office of the European Union;

Drake RE, Bond GR, Becker DR. IPS supported employment: An evidence-based approach to supported employment. Oxford University Press; New York: 2012;

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions/Eurofound (2016) – Exploring the diversity of NEETs, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Publications Office of the European Union;

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012) – NEETs. Young People not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu);

## B

## BIBLIOGRAFIE

European Union of Supported Employment/EUSE (2010) – European Union of Supported Employment Toolkit, Education and Culture DG, Lifelong Learning Programme, [www.euse.org](http://www.euse.org);

Human Development Institute (2017) - Individual Placement and Support (IPS), Supported Employment Toolkit, Human Development Institute, Kentucky <https://www.ipsworks.org/>;

Institutul de Cercetare a Calitatii Vietii (2002) – Indicatori privind comunitatile de Romi din Romania, Bucuresti.

Kamp, M., Lynch, C and Haccou, R (2003) – Handbook of Supported Employment, WASE, International Labour Organization, World Association for Supported Employment (WASE): [www.wase.net](http://www.wase.net);

Liberman, M.D. (2008) Recovery from disability. Manual of Psychiatric Rehabilitation. Washington DC, American Psychiatric Publishing Inc;

Lloyd, C (2010) – Evidence based supported employment, in Lloyd Chris Ed., Vocational Rehabilitation and Mental Health. Wiley Blackwell, Oxford;

Lloyd, C and King, R (2010) - Motivational interviewing, in Lloyd Chris Ed., Vocational Rehabilitation and Mental Health. Wiley Blackwell, Oxford;

Ross, J (2007) – Occupational Therapy and Vocational Rehabilitation, John Wiley and Sons, Ltd., West Sussex, England;

Substance Abuse and Mental Health Services Administration. Supported Employment: Building Your Program (2009). DHHS Pub. No. SMA-08-4364, Rockville, MD: Center for Mental Health Services, Substance Abuse and Mental Health Services Administration, U.S. Department of Health and Human Services;

Tsang, H., Fong M, Fung, K and Corrigan P (2010) - Reducing employers' stigma by supported employment. In Lloyd Chris Ed., Vocational Rehabilitation and Mental Health. Wiley Blackwell, Oxford;

Waghorn, G and Lloyd, C (2010) – Employment and People with Mental Illness in Lloyd Chris Ed., Vocational Rehabilitation and Mental Health. Wiley Blackwell, Oxford;

Youth Wiki (2017) Youth Policies in Romania. <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/youthwiki>