



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Metodologia în abordarea integrării persoanelor din grupul țintă al proiectului (șomeri și persoane inactive, persoane din mediul rural, cetățeni români aparținând minorității rome) pe piața forței de muncă

în cadrul proiectului “Investește în tinerii NEETs!”

POCU/991/1/3/153352

Octombrie 2022





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Cuprins

| | |
|--|----|
| Capitolul 1: Obiectivele proiectului | 4 |
| 1.1. Obiectivul general | 4 |
| 1.2. Obiectivele specifice ale proiectului | 8 |
| Capitolul 2: Grup tinta | 12 |
| 2.1. Definitii | 12 |
| Capitolul 3: Furnizarea de servicii de mediere a muncii pe piata interna pentru 375 de tineri NEETs | 14 |
| 3.1. Particularitati generale | 14 |
| 3.2. Etapele de implementare ale subactivitatii..... | 15 |
| 3.3. Echipa de implementare | 22 |
| 3.4. Sustenabilitate | 23 |





UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Capitolul 1: Obiectivele proiectului

Obiectivul acestei metodologii este de a stabili pașii desfășurării activității 3 - Furnizarea de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă - din Cererea de finanțare, metodologia adresându-se personalului implicat în implementarea proiectului.

Activitatea de mediere a muncii se va desfășura pe parcursul a 15 luni (L4-L18) și va viza atingerea obiectivului general, cât și atingerea obiectivelor specifice.

1.1. Obiectivul general

Obiectivul general al proiectului constă în dezvoltarea unui mecanism integrat de promovare a unei ocupări sustenabile și de calitate în rândul a 375 de persoane care fac parte din categoria tinerilor NEETs someri, cu accent pe cei din mediul rural (min. 80 de persoane) și pe cei aparținând minorității roma (minim 40 de persoane), cu vârsta între 16-29 ani, cu domiciliul sau reședința în regiunea Sud Vest Oltenia, înregistrați și profilați de către Serviciul public de ocupare - SPO, prin furnizarea unui pachet personalizat de măsuri adaptat nevoilor, competențelor și intereselor lor.

Activitățile proiectului au un impact major și de lungă durată asupra grupului țintă al proiectului și contribuie la creșterea ocupării tinerilor NEETs someri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile (Obiectivul Specific 1.1.) prin:

- 1) organizarea și derularea unei campanii de informare și promovare atât în vederea identificării persoanelor cu vârsta între 16 și 29 de ani care nu sunt ocupate și nu urmează nicio formă de educație sau formare (în vederea direcționării acestora către SPO în vederea înregistrării și profilării), cât și în vederea promovării beneficiilor formării profesionale și a dezvoltării culturii antreprenoriale, în parcursul profesional și în îmbunătățirea nivelului de trai, la nivel de individ.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Este binecunoscut faptul ca randamentul unei companii este direct proportional cu nivelul de educatie si formare, iar investitia ce vizeaza dezvoltarea resursei umane reprezinta o cale sigura de a performa.

Pe termen lung, interventia vizata prin aceasta campanie va contribui la dezvoltarea unei perceptii pozitive in randul tinerilor NEETs cu privire la impactul formarii asupra parcursului profesional si personal, reflectat in cresterea productivitatii, a competitivitatii si, nu in ultima instanta, a veniturilor acestora si a nivelului de trai.

2) Furnizarea a 6 programe de formare profesionala (de initiere si de calificare) care asigura cresterea nivelului de pregatire in randul a 350 de tineri NEETS din grupul tinta (cu nivelurile de ocupabilitate B, C si D, respectiv "mediu ocupabil", "greu ocupabil" si "foarte greu ocupabil".), in conformitate cu Standardele ocupationale/de pregatire profesionala aferente, cursuri ce se vor organiza in mod distinct pe niveluri de pregatire, profesii, ocupatii, tinandu-se cont de nevoile GT in corelare cu nevoile de pe piata muncii locale (nevoi identificate prin chestionarea angajatorilor din regiunea SVO). Prin organizarea si derularea de programare de FPC, proiectul contribuie la imbunatatirea competentelor necesare exercitarii unor meserii care permit un grad mai mare de adaptare la cerintele tot mai dinamice ale angajatorilor si ale pietei muncii, in randul celor 350 de tineri (Obiectivul specific 1.2.).

Participarea la cursurile de formare profesionala aduce beneficii persoanelor vizate, membri ai grupului tinta, printre care: oportunitati de dezvoltare personala si integrare socio-profesionala; asigurarea unui grad mai mare de mobilitate pe piata muncii prin cresterea sanselor obtinerii unui loc de munca disponibil la nivel regional (min 163 de tineri vor obtine un loc de munca); obtinerea unei calificari fara a suporta costurile destul de ridicate ale unor astfel de cursuri organizate de furnizori de formare profesionala; obtinerea de venituri din locuri de munca mai sigure ce duc la imbunatatirea nivelului de trai, etc.

In plus, cei 70 de participanti la cursurile de initiere in competente digitale, pe langa competentele de utilizare a unui computer, vor fi instruiti cu privire la mediul online, cum il pot folosi in sprijinul gasirii unui loc de munca sau pentru a porni o afacere





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

pe cont propriu, instrumentele de marketing online, de promovare, de prospectare a pieței, comerț online, etc.

Astfel, prin prezentul proiect se vor efectua investiții în domeniul formării profesionale a 350 de tineri NEETs cu nivelurile de ocupabilitate B, C și D, (din care minim 115 cu nivelurile de ocupabilitate C și D, aprox 30.67% din GT) din regiunea SVO, generând o serie de efecte pozitive pe termen lung pentru:

- a. GT-va crește nivelul de pregătire profesională; va crește numărul tinerilor NEETs care își găsesc un loc de muncă (conform Axei prioritare 1 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru tineri").
- b. Angajatorii: -vor beneficia de forța de muncă calificată, ce se va reflecta în productivitatea companiei/firmei, care să corespundă nevoilor.
- c. Mediul economic - prin creșterea semnificativă a perspectivelor economice pentru persoanele fizice și crearea de beneficii pentru individ, familie, comunități și societate, cu impact direct asupra calității și nivelului de trai.

3) Furnizarea de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă în rândul celor 375 de tineri NEETs din GT prin corelarea cererii și ofertei de pe piața muncii ce are ca scop atât crearea unui plan individualizat de mediere, cât și pregătirea (prin organizarea de sesiuni de tip jobclub) și punerea în legătură a beneficiarilor proiectului cu angajatorii, în vederea stabilirii de raporturi de muncă sau de serviciu, prin angajarea sau ocuparea unui loc de muncă de către beneficiarii proiectului (la sfârșitul proiectului, minim 163 de tineri NEETs vor obține un loc de muncă).

4) Furnizarea unui program integrat de educație și formare antreprenorială pentru 25 de tineri NEETs din GT (cu nivel de ocupabilitate A, respectiv „usor ocupabil”) care intenționează să își înființeze o afacere, ce constă în acces gratuit la: curs de formare profesională în Competențe Antreprenoriale, ateliere cu tematica antreprenorială, sprijin în elaborarea de planuri de afaceri, participarea la concurs de planuri de afaceri, consiliere și consultanță antreprenorială în vederea adaptării planurilor de afaceri la specificul pieței locale.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Efectele pozitive ale intervenției realizate în cadrul proiectului rezidă în: îmbunătățirea percepției grupului țintă cu privire la auto-ocupare; eliminarea sentimentului de insecuritate prin autocunoașterea și explorarea traseelor educationale și profesionale; familiarizarea cu termenii specifici auto-ocupării, cu necesitatea, avantajele și implicațiile unui astfel de demers; dezvoltarea potențialului personal pentru identificarea și dezvoltarea oportunităților de inițiere a afacerilor; dobândirea de competențe antreprenoriale și de cunoștințe necesare inițierii și dezvoltării unui plan de afaceri concretizat în elaborarea de planuri de afaceri fezabile cu efect direct în creșterea și îmbunătățirea performanțelor pe piața de capital; înțelegerea dimensiunii economice, sociale și ecologice a conceptului de dezvoltare durabilă; dezvoltarea unei atitudini responsabile față de mediul înconjurător și față de resursele naturale; dobândirea de competențe de leadership; inițierea în tehnici și strategii de negociere; însușirea de cunoștințe de branding, e-commerce și social media.

Pe termen lung, proiectul contribuie la: la creșterea capacității de integrare a tinerilor NEETs pe piața muncii, prin sprijinirea dezvoltării competențelor și aptitudinilor necesare angajării pe piața muncii; - sporirea oportunităților de ocupare a persoanelor aparținând grupului țintă și creșterea stimei de sine prin dobândirea și îmbunătățirea competențelor antreprenoriale; creșterea veniturilor și asigurarea unei independențe financiare prin stimularea auto-ocupării; un beneficiar indirect al proiectului: mediul economic din regiunea Sud-Vest Oltenia, prin cooptarea unor resurse umane calificate, motivate și dedicate.

5) Acordarea de sprijin pentru înființarea, funcționarea, dezvoltarea și susținabilitatea a 12 în mediul urban/rural din regiunea Sud-Vest Oltenia. În urma sprijinului financiar acordat (subvenția de minimis de 25000euro) cele 12 persoane finanțate vor putea demara și dezvolta afacerea, astfel încât, aceasta să devină pe termen lung o opțiune de carieră sustenabilă, cu impact asupra reducerii somajului din regiunea vizată.

Astfel, pe termen lung proiectul își propune să răspundă presiunilor crescute de competitivitate ale unui mediu economic regional în schimbare, prin facilitarea și





UNIUNEA EUROPEANĂ



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

incurajarea creării și funcționării a 12 întreprinderi care să patrundă în sectoare și domenii inovatoare și emergente de activitate. De asemenea, prin cele 12 locuri de muncă create în întreprinderile nou înființate prin cadrul proiectului, vor asigura veniturile pentru gospodăriile angajaților (care își vor îmbunătăți astfel nivelul de trai), vor contribui la dezvoltarea economică locală și regională (prin creșterea consumului acestor gospodării) și vor stimula apetitul pentru muncă și pentru afaceri al persoanelor apte de muncă (prin puterea exemplului oferit de beneficiarii finali ai proiectului). Considerăm că, atât numărul de angajați cât și cel de noi antreprenori reprezintă o masă critică suficientă pentru a declanșa o schimbare de atitudine față de muncă a tinerilor NEETs. În plus, calitatea vieții și gradul de atractivitate al localităților din regiunea SVO vor spori datorită creșterii veniturilor la bugetul local prin transformarea tinerilor NEETs în contribuabili la bugetul local.

Prin stimularea antreprenoriatului în regiunea Sud-Vest, dar și prin investițiile în capitalul uman, precum și prin investițiile financiare ocazionate de utilizarea schemei de ajutor de minimis se vor crea 12 noi firme care vor genera minim 12 noi locuri de muncă în regiunea vizată, contribuind astfel la atingerea obiectivului general al Strategiei Naționale pentru ocuparea forței de muncă 2014 -2020: Atingerea unui nivel sustenabil de ocupare a forței de muncă susținut de competitivitate economică, coeziune socială și dezvoltare durabilă.

1.2. Obiectivele specifice ale proiectului

1. ObS1: Creșterea nivelului de informare și promovare a măsurilor active de ocupare în rândul a 375 de tineri NETTs (cu nivelurile de ocupabilitate A, B, C și D) prin organizarea unei campanii de informare și promovare la nivelul regiunii Sud-Vest Oltenia (activitatea nr.1). Campania urmărește atât identificarea și profilarea tinerilor NEETs care nu se regăsesc în baza de date a SPO (și înregistrarea ulterioară în GT al proiectului), cât și informarea și constientizarea tinerilor NEETs interesați de activitățile proiectului cu privire la importanța măsurilor active de ocupare și a culturii antreprenoriale. Pe





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

termen lung, intervenția vizată prin această campanie va contribui la dezvoltarea unei percepții pozitive în rândul tinerilor NEETs cu privire la impactul formării asupra parcursului profesional și personal, reflectat în creșterea productivității, a competitivității și, nu în ultimă instanță, a veniturilor acestora și a nivelului de trai.

2. ObS2: Creșterea nivelului de pregătire profesională a 350 de tineri NETTs (cu nivelurile de ocupabilitate B, C și D) cu domiciliul/resedința în regiunea Sud Vest Oltenia, membri ai grupului țintă al proiectului. Obiectivul va fi atins prin implementarea activității 2, respectiv prin furnizarea a 6 programe de formare profesională de inițiere și calificare, în conformitate cu Standardele ocupationale/de pregătire profesională aferente, cursuri ce se vor organiza în mod distinct pe niveluri de pregătire, profesii, ocupații, ținându-se cont de nevoile GT în corelare cu nevoile de pe piața muncii. Participarea la programe de FP aduce beneficii persoanelor vizate, membri ai grupului țintă, printre care: dobândirea competențelor exercitării unei meserii care permite un grad mai mare de adaptare la cerințele tot mai dinamice ale angajatorilor și ale pieței muncii; obținerea unei calificări fără a suporta costurile destul de ridicate ale unor astfel de cursuri organizate de furnizori de FP; asigurarea unui grad mai mare de mobilitate pe piața muncii prin creșterea șanselor obținerii unui loc de muncă; îmbunătățirea productivității și a nivelului de trai, ca urmare a creșterii veniturilor salariale (în urma obținerii unui loc de muncă).

3. ObS3: Stimularea ocupării sustenabile și de calitate și facilitarea tranziției către piața muncii, în rândul a 375 de tineri NETTs (cu nivelurile de ocupabilitate A, B, C și D) cu domiciliul/resedința în regiunea Sud Vest Oltenia, membri ai grupului țintă al proiectului prin furnizarea de servicii de mediere a muncii pe piața internă. Obiectivul va fi atins prin implementarea activității 3, respectiv printr-un ansamblu de servicii care vizează acordarea de sprijin în găsirea unui loc de muncă (sesiuni de mediere de tip jobclub), plasare pe piața muncii (prin corelarea cererii cu oferta de muncă) și urmărirea integrării la noul loc de muncă. Beneficiile grupului țintă ca urmare a implementării acestor măsuri se reflectă în: dezvoltarea perspectivelor de carieră, abilităților profesionale, competențelor de comunicare; dobândirea capacității de





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

identificare a preferințelor și aptitudinilor față de opțiunile de angajare, cu alte cuvinte formarea unei imagini mai fidele cu privire la propria carieră, toate aceste aspecte contribuind la îmbunătățirea participării pe piața muncii (minim 163 de tineri vor obține un loc de muncă în urma implementării proiectului).

4. Obs4: Creșterea nivelului de educație/formare antreprenorială și dezvoltarea abilităților pentru începerea unei activități independente pentru 25 de tineri NEETs cu nivel de ocupabilitate A, respectiv, „usor ocupabili”, cu domiciliul/reședința în regiunea Sud Vest Oltenia, care intenționează să înființeze o afacere în mediul urban/rural, în regiunea Sud-Vest Oltenia. Obiectivul va fi atins prin implementarea subactivității 4.1 prin care se urmărește acordarea de sprijin pentru 25 de persoane, în vederea înființării de noi întreprinderi: organizarea și derularea unui program de formare de 90h în Competențe Antreprenoriale (2 grupe*12/13); organizarea și desfășurarea a 5 ateliere cu tematica antreprenorială; furnizarea de sprijin în elaborarea de planuri de afaceri; organizarea, desfășurarea unui concurs de planuri de afaceri; selectarea a 12 planuri de afaceri viabile; acordarea de servicii de consultanță și consiliere antreprenorială în vederea adaptării planului de afaceri la situația economică din zona de implementare; înființarea a 12 întreprinderi. Prin atingerea obiectivului vom contribui la: îmbunătățirea cunoștințelor teoretice, dezvoltarea abilităților și acumularea de experiență pentru grupul țintă cu scopul de a garanta o eficiență organizațională mai mare și corelarea cu cerințele pieței; îmbunătățirea percepției grupului țintă cu privire la auto-ocupare și eliminarea sentimentului de insecuritate; dezvoltarea potențialului personal pentru identificarea și dezvoltarea oportunităților de inițiere a afacerilor.

5. Obs5: Creșterea numărului de afaceri locale precum și a locurilor de muncă nou create prin dezvoltarea, implementarea și monitorizarea unei scheme de finanțare prin micro-granturi adresată celor 12 persoane selectate să înființeze o afacere. Obiectivul va fi atins prin implementarea subactivității 4.2, respectiv prin: semnarea a 12 contracte de subvenții pentru cele 12 idei de afaceri selectate; acordarea a 12 ajutoare de minimis pentru înființarea de întreprinderi în valoare de maxim 25.000 euro fiecare; asigurarea bunului mers al celor 12 întreprinderi și sprijinirea exploatarei și





Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

dezvoltării acestora; implementarea de programe de monitorizare a punerii în practică a celor 12 planuri de afaceri, dar și a activității celor 12 întreprinderi înființate și asigurarea sustenabilității și dezvoltării acestora prin identificarea și implementarea de abordări strategice de îmbunătățire a randamentului afacerilor și de consolidare a capacității întreprinderilor de a funcționa într-un mod sustenabil. Prin atingerea obiectivului, proiectul va răspunde presiunilor crescute de competitivitate ale unui mediu economic regional în schimbare, prin crearea și funcționarea a 12 întreprinderi care să patrundă în sectoare și domenii inovatoare și emergente de activitate. De asemenea va contribui la crearea a minim 12 locuri de muncă ce vor asigura veniturile pentru gospodăriile angajaților (care își vor îmbunătăți astfel nivelul de trai), vor contribui la dezvoltarea economică locală și regională (prin creșterea consumului).





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Capitolul 2: Grup tinta

Grupul tinta al proiectului este alcatuit din 375 tineri NEETs someri, cu accent pe cei din mediul rural si pe cei apartinand minoritatii roma, cu varsta intre 16-29 ani, cu domiciliul sau resedinta in regiunea Sud-Vest Oltenia, inregistrati si profilati in prealabil de catre Serviciul public de ocupare - SPO.

2.1. Definitii

Tineri NEETs - tinerii în vârstă de 15-29 de ani, care nu fac parte din populația ocupată, nu studiază/învață în cadrul sistemului formal de educație și nu participă la niciun fel de cursuri sau alte instruiți în afara sistemului formal de educație.

Persoană în căutarea unui loc de muncă - reprezintă persoana care face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la AJOFM ori la alt furnizor, de servicii de ocupare, acreditat legal;

Șomerul - persoana care indeplinește cumulativ următoarele condiții:

- ✚ este in cautarea unui loc de munca de la varsta de minimum 16 ani si pana la indeplinirea conditiilor de pensionare;
- ✚ starea de sanatate si capacitatile fizice si psihice o fac apta pentru prestarea unei munci;
- ✚ nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, în vigoare;
- ✚ este disponibila sa inceapa lucrul in perioada imediat urmatoare daca s-ar gasi un loc de munca;
- ✚ se inregistreaza la Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca in a carei raza teritoriala isi are domiciliul sau dupa caz resedinta ori la alt furnizor de servicii de ocupare, care functioneaza in conditiile prevazute de lege in vederea obtinerii unui loc de munca;





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Șomer de lunga durata - se definește ca persoana care este șomer pe o perioadă mai mare de 12 luni, în cazul persoanelor cu vârsta de minimum 25 de ani și pe o perioadă de 6 luni, în cazul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 16 ani și până la împlinirea vârstei de 25 de ani.

Persoană inactivă:

- ✚ persoanele în vârstă de peste 16 ani, care în momentul înregistrării desfășoară numai activități casnice (prepararea hranei, menținerea curățeniei, îngrijirea și educarea copiilor) în gospodăria proprie sau a unei rude până la gradul III inclusiv; de exemplu soțiile casnice sau părinții care nu sunt pensionari și fac menajul în gospodăria copiilor sau îngrijesc nepoții, neavând o sursă de venit proprie;
- ✚ persoane întreținute de alte persoane ori de stat sau care se întrețin din alte venituri (chirii, dobânzi, rente etc.);
- ✚ persoanele declarate plecate peste hotare la lucru sau în căutare de lucru (această categorie de populație convențional este atribuită la populația economic inactivă).

Medierea muncii - este procedura prin care se asigură punerea în legatură a angajatorilor cu persoanele în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii de raporturi de muncă sau de serviciu.

Formarea profesională - este procedura prin care se asigură creșterea și diversificarea competențelor profesionale, prin inițierea, calificarea, recalificarea, perfecționarea și specializarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea realizării mobilității și (re)integrării acestora pe piața forței de muncă.

Certificat de calificare - reprezintă documentul oficial eliberat în urma evaluării competențelor dobândite prin participarea la un program de formare profesională pentru calificare/recalificare. Certificatul este emis de către Autoritatea Națională pentru Calificări și se eliberează prin Asociația Federația Patronatelor din Regiunea Oltenia, furnizor acreditat. Certificatul este recunoscut la nivel național și în statele membre ale Uniunii Europene, conform prevederilor O.G. 129/2000, cu modificările și completările ulterioare





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Capitolul 3: Furnizarea de servicii de mediere a muncii pe piata interna pentru 375 de tineri NEETs

3.1. Particularitati generale

Fiecare tanar va beneficia de masuri de mediere a muncii in vederea plasarii pe piata fortei de munca. Astfel, fiecare beneficiar va fi intervievat cu privire la preferintele profesionale pentru a putea identifica locuri de munca, acestea fiind alese si in concordanta cu calificarile obtinute. Pe baza discutiilor si actiunilor intreprinse cu tinerii neets se va realiza un plan de mediere prin care se va urmari consemnarea parcursului beneficiarului in activitatile de mediere.

Subactivitatea va fi implementata pe parcursul a 15 luni (L4-L18) de catre Partener, furnizor acreditat de servicii de mediere a muncii pe piata interna cu experinta de peste 12 luni, in prestarea de servicii de mediere pentru adulti (elevi, someri, persoane inactivate, etc.) Se are in vedere furnizarea de servicii de medierea muncii, organizate si desfasurate in conformitate cu prevederile Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca, cu modificarile si completarile ulterioare, adresata tuturor celor 375 de tineri NEETs, din GT, pentru toate nivelurile de ocupabilitate, inclusiv celor de nivel A "usor ocupabil". Subactivitatea realizeaza legatura dintre cererea si oferta de pe piata muncii si are ca scop punerea in legatura a beneficiarilor proiectului cu angajatorii, in vederea stabilirii de raporturi de munca sau de serviciu, prin angajarea sau ocuparea unui loc de munca de catre beneficiarii proiectului.

Pentru implementarea subactivitatii, Partenerul va pune la dispozitie resurse umane cu experienta: 3 experti mediere si 1 coordonator Partener. Beneficiarii serviciilor de mediere si plasare in cadrul proiectului sunt toate cele 375 de persoane din grupul tinta al proiectului, avand ca rezultat ocuparea pe piata muncii a 43,47% din cele 375 persoane, respectiv 163 persoane vor fi integrate pe piata fortei de munca. Subactivitatea de mediere a muncii constituie un ansamblu de servicii oferite tinerilor NEETs din GT care vizeaza acordarea de sprijin in gasirea unui loc de munca / plasare





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

pe piața muncii și integrarea profesională la noul loc de muncă și vizează parcurgerea mai multor etape.

Subactivitatea se va desfășura în baza unei metodologii realizate de experți: „Metodologia în abordarea integrării persoanelor din grupul țintă al proiectului (someri și persoane inactive, persoane din mediul rural, cetățeni români aparținând minorității române) pe piața forței de muncă”.

3.2. Etapele de implementare ale subactivității

Într-o primă etapă, experții vor elabora materialele și vor stabili instrumentele de lucru. Documentele justificative care vor fi elaborate/completate sunt: lista prezenta job club-uri, chestionar feedback job club, plan de mediere, fișa evaluare.

Experții mediere vor întocmi un plan individual de mediere pentru fiecare persoană mediata din grupul țintă al proiectului, care conține toate acțiunile care au drept scop ocuparea pe piața muncii a beneficiarilor proiectului.

Subactivitatea se va derula în mai multe etape.

Prima etapă vizează organizarea de sesiuni de mediere de tip job-cluburi (de grup) în care beneficiarii din GT vor beneficia de training în vederea participării la interviuri pentru ocuparea unui loc de muncă.

Sesiunile jobclub vor dura minim 1h în timpul cărora sunt prezentate beneficiarilor mai multe subiecte relevante în a se angaja pe piața forței de muncă. Acestea se vor desfășura cu minim 6 participanți - maximum 10, în funcție de disponibilitatea persoanelor din grupul țintă. Se vor elabora prezentări și/sau fișe de lucru prin care participanții pot cumula toate informațiile despre, cum pot să alcatuiască un CV, o scrisoare de intenție sau de mulțumire, cum pot să găsească un loc de muncă prin diverse metode, atât fizice, cât și online, cum să se comporte la un interviu de angajare sau alte discuții relevante ce i-ar putea ajuta. Tematicile din cadrul fiecărui job club pot varia și se pot modifica pe parcursul subactivității, în funcție de necesitatea grupului țintă. Totodată, se va urmări ca frecvența de participare la job cluburi să fie stabilită în funcție de cazistica întâlnită între beneficiarii GT ului, astfel dacă aceștia





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

detin informatii despre o anumita tema, nu vor mai avea obligativitate de a participa la job clubul respectiv. Propunerea noastra, in vederea diseminarii informatiilor pentru job cluburi este:

JOB CLUB: Cum se alcatuieste un CV, o scrisoare de intentie sau o scrisoare de multumire;

📌 TEMA 1: Curriculum vitae - primul pas în cariera ta

Se vor dobândi informații esențiale despre cum trebuie conceput un Curriculum Vitae pentru a le spori șansele de angajare. Pentru a eficientiza procesul de angajare și ca angajatorul să aibă o imagine clară despre candidat, experții de mediere vor aborda următoarele aspecte:

- definiția unui Curriculum Vitae;
- recomandări redactare Curriculum Vitae;
- rolul și importanța Curriculum Vitae în procesul de angajare;
- detalierea elementelor componente ale unui Curriculum Vitae (partea recomandată, experiența de muncă, educația formală, cunoașterea limbilor străine, educația informală și competențele personale, hobby-uri, caracteristici personale, recomandări, date de contact;

📌 TEMA 2: Scrisoare de intenție și de mulțumire. Ce trebuie să știi înainte de a le trimite

Scrisoarea de intentie este primul contact pe care il stabilesti cu un potential angajator, fiind o punte de legatura intre CV-ul tau si locul de munca pe care il soliciți. Din acest motiv, în cadrul întâlnirii se va urmări ca participanții să dobândească informații esențiale despre cum trebuie concepută atât o scrisoare de intenție, cât și una de mulțumire, acestea având un rol important în procesul de angajare pe piața forței





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

de muncă. Pentru a crește șansele de angajare, experții de mediere vor aborda următoarele aspecte:

- definiția unei scrisori de intenție;
- rolul și necesitatea scrisorii de intenție;
- tipuri de scrisoare de intenție;
- redactarea și structurarea unei scrisori de intenție;
- recomandări generale privind scrisoarea de intenție;
- redactarea și structurarea unei scrisori de mulțumire;
- rolul unei scrisori de mulțumire;

JOB CLUB: Metode si tehnici de cautare a unui loc de munca;

📌 TEMA 1: Ce trebuie să știi atunci când îți cauți un loc de muncă

Deoarece foarte mulți oameni care își caută un loc de muncă se simt dezorientați - nu știu unde să se ducă și cum anume să se comporte, am ales să prezentăm etapele de căutare ale unui loc de muncă.

Pornind de la ideea că prin găsirea unui loc de muncă are loc un proces de formare și/sau de descoperire a abilitatilor personale, adica a unor aptitudini de autoinformare, de prezentare a experienței profesionale, fiecare persoană poate să beneficieze de cunoașterea pașilor necesari pentru a atinge obiectivele propuse. Așadar, în cadrul întâlniri se vor analiza etape importante precum: Autoevaluarea „Cine sunt eu?”, Explorarea sau studierea pieții muncii, a locurilor de muncă „De ce surse dispun?”, Campania de căutare a unui post de lucru „Cum obțin un loc de lucru?” etc. De asemenea se prezintă tehnici de căutare a unui loc de muncă, precum: pozitivitatea, motivația, alcătuirea un plan de marketing, evaluarea abilităților și conceperea CV-ului. Toate aceste acțiuni vor contribui la creșterea șansei de angajare.

📌 TEMA 2: Metode practice în vederea găsirii unui loc de muncă





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Deseori, multe persoane care doresc să aplice pentru un job își pun întrebarea care ar fi cea mai eficientă metodă și care ar fi modalitățile de aplicare pentru a face acest pas. Dacă să căute fizic, dacă să căute online sau să apeleze la alte modalități.

Prin urmare, în cadrul întâlnirii vom prezenta câteva modalități practice care ne arată cum putem schimba un loc de muncă sau cum putem să îl găsim pe cel dorit, cum ar fi:

- Cunoștințe - contactare rude și prieteni apropiați
- Platforme de recrutare
- Rețele de socializare
- Burse locuri de muncă sau târguri locuri de muncă

De asemenea, pentru a veni în sprijinul tinerilor Neets, le vom arăta cum se creează un cont pe principalele platforme de recrutare, atât de candid, cât și de companie, cum trebuie completate secțiunile aferente și cum funcționează acestea. Acest lucru îi va ajuta astfel încât să aibă o imagine reală și completă pentru a avea șanse mult mai mari în angajare.

JOB CLUB - COMPORTAMENTUL ȘI ETICHETA LA UN INTERVIU DE ANGAJARE

Uneori, prima impresie este cea mai importantă parte a unui interviu pentru job. Începerea întâlnirii cu un comportament greșit poate să saboteze procesul de angajare, încă înainte de a începe. În cealaltă extremă, afișarea unei atitudini pozitive și încrezătoare poate fi, în unele cazuri, mai importantă decât experiența de muncă. Din acest motiv, pentru a ști regulile privind comportamentul și eticheta la un interviu de angajare, experții de mediere vor prezenta toate informațiile necesare pentru ca tinerii neets să aibă parte de un proces de recrutare echitabil. Printre topicurile abordate în cadrul întâlnirii propunem: Particularitățile interviului comportamental, Scopul și beneficiile unui interviu, Interviul tradițional vs. interviul comportamental, Greșelile de evitat în timpul unui interviu de angajare - informații necesare din postura de recrutor, Sfaturi pentru interviul de angajare etc.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

JOB CLUB - SIMULARE INTERVIU

Pentru cei mai multi candidați, interviurile reprezintă cel mai intimidant moment. Când sunt puși față în față cu angajatorii, emoțiile cresc, iar acest lucru, de cele mai multe ori, pot să schimbe complet experiența de la interviu. Însă, pentru a preîntâmpina acest moment, participanții vor beneficia de o simulare de interviu, unde pot pune în practică toate noțiunile învățate și totodată să învețe să își înfrângă emoțiile sau să și le transforme în emoții constructive.

Astfel, la începutul simulării interviului, experții de mediere abordează beneficiarii cât mai ușor, cu întrebări prietenoase, care nu fac referire în mod direct la job, ci la experiențe sau subiecte despre care le-ar plăcea să vorbească. Este și o ocazie de a le testa abilitățile de comunicare. Pe lângă întrebările de atmosferă, experții de mediere ascultă cu atenție beneficiarii și, pe baza răspunsurilor, adaugă comentarii prietenoase sau scurte povești care pot face și trecerea la întrebarea următoare. Pentru a crea o experiență plăcută beneficiarului, expertul de mediere alternează întrebările de atmosferă cu cele care îi permit să îi evalueze. De asemenea, se vor testa anumite calități precum agilitatea și creativitatea, două caracteristici extrem de importante într-un mediu atât de competitiv ca cel în care trăim și lucrăm. Se vor testa și competențele personale precum: empatia, spiritul de lider și de echipă, aspecte traduse printr-un profund respect pentru colegi și o bună comunicare și organizare din partea conducerii care arată că îi pasă de angajați și nu doar comunică reguli și proceduri. La finalul simulării interviului, beneficiarii vor primi întrebări ce au ca și obiectiv aflarea de informații referitoare la competențele acestora, dar este și o ocazie de a vedea dacă aceștia știu ce presupun noile roluri.

Etapa a doua consta in identificarea posturilor potrivite pentru beneficiari, in functie de calificarea, experienta si dorinta fiecarui participant din grupul tinta. Astfel, acest lucru se poate realiza prin unul sau mai multi pasi precum:

- Organizarea si derularea a 2 burse de locuri de munca si discutiile cu potentialii angajatori despre nevoile acestora de personal si oportunitatea unei colaborari; Expertii





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

mediere vor organiza participarea beneficiarilor proiectului la întâlniri cu angajatorii în cadrul burselor locurilor de muncă desfășurate pe perioada de implementare a proiectului.

-Prospectarea și contactarea companiilor cu potențial în funcție de analiza pieței muncii și de nevoile identificate din planurile personale de mediere ale beneficiarilor. Se vor întocmi și dezvolta parteneriate și acorduri de colaborare cu angajatorii privind cererea și plasarea forței de muncă calificată, pentru a acorda sprijin și a crește șansele pentru încadrarea pe piața muncii a categoriilor de grup țintă al proiectului;

-Contactare agenților de plasare personal și stabilire de parteneriate;

- Căutare în baze de date cu posturi vacante realizată prin selecția de anunțuri de locuri de muncă de pe site-uri de joburi;

- Recepționarea ofertelor companiilor;

- Gestionarea cererilor din partea angajatorilor, pentru realizarea selecției și recrutării de personal pentru locurile de muncă vacante dintre beneficiarii proiectului;

Se va analiza specificul locurilor de muncă vacante privind funcțiunile postului pentru care se dorește angajarea de forță de muncă, experții vor realiza o analiză a profilelor psiho-sociale și profesionale ale beneficiarilor proiectului, astfel încât să corespundă postului și să se încadreze în profilul psihoprofesional convenit cu angajatorul.

Etapa 3: Cererea acordului beneficiarului de a continua procesul, odată identificate posturi potrivite pentru acesta. Dacă beneficiarul este de acord se va trece la etapa 4 dacă nu se va întoarce la etapa 2. **În această etapă începe completarea planului individual de mediere.** Sarcina expertului de mediere este de a face minim 1 ofertă de loc de muncă pentru beneficiar. Dacă acesta refuză mai mult de 3 oferte propuse de mediator din motive nefondate, va fi considerat ostil și va fi scos din sistem.

Etapa 4 constă în pregătirea, împreună cu participantul, a documentelor necesare pentru a aplica la locul de muncă identificat, în condițiile în care beneficiarul are studii medii. Pentru această acțiune se va adapta Cv-ul și scrisoarea de intenție astfel încât să corespundă cu specificațiile postului respectiv.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Etapa 5. Contactarea companiei angajator pentru a începe procesul de recrutare. Contactarea se va face prin e-mail/telefon.

Etapa 6 consta in monitorizarea procesului de selectie realizat de catre angajator mentinand legatura, cu responsabilul de recrutare si selectie din compania angajatoare si cu beneficiarul. Etapa se va finaliza in urmatoarele modalitati: a. Cu angajarea beneficiarului. Atunci se va solicita de la angajator o adeverinta care sa ateste statutul de angajat al beneficiarului in acea companie si tipul de contract incheiat. b. Fara angajarea beneficiarului. Atunci se reia procesul de angajare, revenind la etapa 2 din procedura.

Etapa 7 consta in monitorizarea adaptarii beneficiarului la locul de munca, prin mentinerea relatiei cu angajatorul, in special cu superiorul direct al beneficiarului.

In acest scop va comunica cu un reprezentant al angajatorului, pentru fiecare beneficiar angajat, minim 1 data pe o perioada de 6 luni de la inceputul contractului beneficiarului;

- A) In conditiile in care beneficiarul isi gaseste loc de munca pe cont propriu, procesul de mediere va incepe cu aceasta etapa.
- B) Daca beneficiarul ramane angajat, dupa 6 luni, se va completa impreuna cu angajatorul o fisa de evaluare a procesului de integrare al beneficiarului.
- C) In cazul unei probleme intre angajator si beneficiar expertul mediere va colabora cu tutorele pentru solutionarea problemei.

In ceea ce priveste ordinea etapelor de mediere, acesta poate varia in functie de discutiile purtate cu tinerii neets in cadrul sesiunilor de lucru, unde se pot identifica alte abordari mult mai eficiente si mai practice in vederea gasirii unui loc de munca. Indiferent de ordinea etapelor si de frecventa participarii beneficiarilor la sesiunile de mediere, scopul principal va fi acela de a se familiariza cu piata fortei de munca prin parcurgerea pasilor ce sunt necesari in vederea obtinerii unui loc de munca. Astfel, prin implementarea acestei subactivitati participantele vor avea sanse mult mai mari in a se angaja. Toate actiunile vor fi interpretate de catre mediator si notate in planul individual de mediere pentru ca tinerii neets sa beneficieze de un traseu bine definit.





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

3.3. Echipa de implementare

Membrii echipei de implementare, coordonator Partener și experții mediere vor realiza cel puțin atingerea următoarelor tinte:

a) identificarea și înregistrarea în baza de date a proiectului, a cel puțin 10 locuri de muncă vacante pentru fiecare lună de implementare a activității de mediere a muncii, care să fie puse la dispoziția persoanelor din grupul țintă al proiectului;

b) facilitarea participării persoanelor din grupul țintă al proiectului la cel puțin 10 interviuri pentru angajare, pentru fiecare lună de implementare a activității de mediere a muncii;

Astfel, experții de mediere vor avea următoarele atribuții:

a) Comunica direct cu angajatorii din regiune care răspund campaniei de informare, pentru a colecta joburile disponibile din cadrul acestora ;

b) Gestionarea cererilor din partea angajatorilor, pentru realizarea selecției și recrutării de personal pentru locurile de muncă vacante dintre beneficiarii proiectului;

c) Supervizează participarea persoanelor din grupul țintă al proiectului la interviuri pentru angajare;

d) Monitorizarea adaptării celor 125 de beneficiari la locul de muncă, prin menținerea relației cu angajatorii;

e) Contribuie și participă la organizarea și derularea a 2 burse de locuri de muncă;

f) Contribuie la realizarea „Metodologiei în abordarea integrării persoanelor din grupul țintă al proiectului (someri și persoane inactive, persoane din mediul rural, cetățeni români aparținând minorității rom) pe piața forței de muncă”;

g) Diseminarea informațiilor privind activitățile de mediere;

h) Elaborarea și asigurarea materialelor suport necesare sesiunilor de mediere destinate grupului țintă;

i) Elaborarea de instrumente specifice temei de abordare în cadrul fiecărei sesiune de mediere;





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- j) Planificarea, organizarea și susținerea sesiunilor de informare și mediere pentru grupul tinta (aprox 125 de pers);
- k) Intocmirea planului individual de mediere pentru fiecare persoană mediata din grupul tinta al proiectului;
- l) Urmărește evoluția solicitanților pe parcursul derulării și implementării proiectului;
- m) Sprijină membrii grupului tinta;
- n) Efectuează analize la nivelul regiunii SVO pentru identificarea de locuri de muncă disponibile;

3.4. Sustenabilitate

Partenerul 1, în calitate de furnizor acreditat de servicii de medierea muncii va continua să presteze aceste servicii, în mod gratuit, pe o perioadă de min 6 luni după finalizarea implementării proiectului, pentru orice tânăr NEET care își va manifesta interesul. În acest sens va pune la dispoziție resurse umane și materiale necesare desfășurării în bune condiții a sesiunilor de medierea muncii.

Proiectul își propune să stabilească un cadru structural funcțional care să ofere o bază solidă pentru asigurarea unei integrări pe piața muncii a tinerilor NEETs.

Solicitantul SC. CORALEX SRL împreună cu Partenerul P1 vor continua să asigure sprijinul GT și după finalizarea acestuia, pentru dezvoltarea de noi acțiuni și prin consolidarea eforturilor deja făcute.

