



CERCETARE

Despre categoriile de persoane vulnerabile care își
caută un loc de muncă în fiecare zonă, organizațiile
partenere

AUGUST 2024

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





INTRODUCERE

Această cercetare a fost realizată în cadrul implementării Programului Erasmus+, proiectul KA220-VET - Parteneriate de cooperare în educația și formarea profesională „INCLUDE”, cu numărul de identificare 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043, împreună cu toate organizațiile partenere din patru țări ale UE: România, Italia, Spania și Irlanda.

Principalele obiective ale proiectului au fost de a ajuta persoanele vulnerabile să se angajeze prin:

- Creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor cu privire la problemele existente ale persoanelor vulnerabile, cum ar fi NEETS și refugiații ucraineni, în ceea ce privește procesul de angajare
- Dezvoltarea capacității organizaționale a furnizorilor de educație și formare profesională (VET) pentru a pregăti persoanele vulnerabile, cum ar fi NEETS și refugiații ucraineni, pentru integrarea pe piața muncii modernă
- Creșterea gradului de adaptare a categoriilor vulnerabile de angajați, cum ar fi NEETS și refugiații, la schimbările rapide ale pieței muncii.

În această cercetare, am identificat categoriile de persoane vulnerabile care își caută un loc de muncă în fiecare zonă a organizațiilor partenere și am inclus date despre nevoile persoanelor vulnerabile și ale refugiaților, calificările lor, abilitățile pe care le posedă, abilitățile de care au nevoie și domeniile de muncă pe care le-ar prefera.



DESCRIEREA PARTENERILOR

- Informații scurte despre fiecare organizație
- Ce fel de persoane vulnerabile au în zona lor

Am început cercetarea noastră prin prezentarea profilului fiecărei organizații partenere și descrierea categoriilor de persoane vulnerabile care caută un loc de muncă în fiecare domeniu al organizațiilor partenere.

ROMÂNIA

ASOCIATIA SOCIO-CULTURALA "SFANTUL IOAN BOTEZATORUL " BERBESTI

Asociația Socio-Culturală „Sfântul Ioan Botezătorul” Berbești este o organizație non-profit, înființată în 2010 de către preotul de la biserica locală „Sfântul Ioan Botezătorul” pentru a oferi ajutor persoanelor aflate în nevoie. De aceea, domeniul nostru de activitate este unul foarte larg, începând cu munca socială, voluntariatul și oferirea de sprijin educațional atunci când este nevoie. Identificăm cele mai urgente probleme ale populației din orașul nostru și încercăm să le oferim ajutor și sprijin. Iar din 2011 funcționăm și ca organizație de formare a adulților.

Organizația este situată într-un oraș minier din zona subcarpatică din sud-vestul României. Mineritul a fost principala activitate a localnicilor până în anul 1995, când a început să-și reducă activitatea și personalul. Mulți oameni s-au trezit fără loc de muncă și fără alte calificări. Mina își va închide activitatea anul viitor (așa susțin autoritățile), lăsând în urmă mulți șomeri.

Închiderea minei creează următoarele probleme care necesită intervenția noastră activă și urgentă:

- Lipsa posibilităților de a găsi alte locuri de muncă în zonă. Cel mai apropiat oraș unde oamenii pot căuta un loc de muncă este la 80 km distanță;
- Un număr mare de șomeri, care au lucrat la mină toată viața;



- Lucrând toată viața în mină, acești oameni au fost total deconectați de cerințele moderne ale pieței muncii. Nu sunt la curent cu noile forme de Curriculum Vitae, le lipsesc abilitățile digitale, nu sunt conștienți de propriile competențe sau abilități, sunt dezorientați și nu știu de unde și cum să o ia de la capăt.

Toate aceste motive fac din șomerii din zona noastră principalul nostru grup țintă.

MAKING ART SRL

MAKING ART SRL este o societate comercială cu domeniul principal de activitate 9602 - Coafură și alte activități de înfrumusețare, iar ca domenii secundare: 9602 - Activități de întreținere corporală; 8559 - Alte forme de învățământ

Înființată în 2015, compania și-a desfășurat activitatea într-un spațiu generos de aproximativ 80 de metri pătrați (salon Celia) dotat cu puncte de lucru în domeniul frizeriei, coafurii, manichiurii, pedichiurii, cosmeticelor, masajului. Pe parcursul celor 8 ani de activitate, compania a deservit aproximativ 2450 de persoane care au beneficiat de servicii de înfrumusețare.

În prezent, firma are 4 angajați cu contract de muncă de 8 ore/zi și 6 colaboratori pentru toate serviciile oferite în domeniu: coafură, frizerie, manichiură, pedichiură, cosmetician, tehnician masaj, make-up artist.

MAKING ART SRL a organizat, de asemenea, în perioada 2015-2024 diverse stagii de practică cu colaboratori din domeniul formării profesionale a adulților în domeniul înfrumusețării, astfel aproximativ 520 de beneficiari obținând calificări în diverse ocupații precum coafor, frizer, manichiurist, pedichiurist, cosmetician, tehnician maseur, make-up artist.

MAKING ART SRL este autorizată și pentru consultanță și management de proiect.

În perioada 2020-2024, nevoia de forță de muncă în domeniul înfrumusețării a devenit mai profundă din cauza consecințelor create de COVID-19, precum și a



situației de război din Ucraina, astfel încât mulți angajatori au apelat la serviciile refugiaților din această țară, precum și la recalificarea tinerilor șomeri rămași fără loc de muncă.

Making ART SRL a colaborat în această perioadă cu diverși angajatori pentru instruirea, consilierea și medierea acestui grup țintă în vederea angajării lor în domeniu.

Peste 520 de persoane - dintre care aproximativ 45% din rândul tinerilor șomeri NEETs și/sau șomeri de lungă durată și 6% din rândul minorității rome - au beneficiat până în prezent de serviciile oferite de MAKING ART SRL.

Principala categorie dominantă de grupuri vulnerabile din zona noastră sunt tinerii NEETS, tinerii care doresc să lucreze în domeniul frumuseții.

IRLANDA

PIZZERIA RESTAURANT ȘI MÂNCARE LA PACHET DANNY'S LTD.

Restaurantul pizzerie DANNY'S este o companie de familie care servește fish & chips-uri tradiționale în orașul Athlone din centrul Irlandei, situat pe malul râului Shannon, în comitatul Westmeath.

Athlone are o populație de aproximativ 25.000 de locuitori și dispune de toate facilitățile unui oraș mare, cum ar fi magazine, divertisment nocturn și, bineînțeles, restaurante în oraș. Athlone face parte din comitatul Westmeath, care are o suprafață de 710 mile pătrate și o populație de aproape 62.000 de locuitori. Athlone oferă turiștilor o oportunitate excelentă de a-și petrece vacanțele într-un mod plăcut, vizitând castele, croaziere pe râul Shannon și multe altele.

Danny's Pizzeria, Restaurant and Takeaway Limited a fost înființată vineri, 12 octombrie 2018, are 2 acționari, statutul este Normal, iar activitatea principală este [8690] Alte activități legate de sănătatea umană și își desfășoară activitatea sub denumirea comercială Danny's Pizzeria Restaurant and Takeaway LTD, avându-i ca directori pe Daniel V. Bolos-Ciocan și Felicia-A Bolos-Ciocan. Am început să



lucrăm în domeniul pizzeriilor și restaurantelor acum 14 ani ca angajați și, treptat, am preluat o afacere cu pizzerii și ne-am creat propria bază de clienți. Oferim o varietate de preparate în meniul nostru, cum ar fi: fish & chips tradițional, burgeri, pizza, kebaburi, finger food, deserturi. Clienții noștri au opțiunea de a se așeza și de a savura mâncarea în incintă, de a comanda mâncare la pachet sau de a comanda livrare de mâncare la domiciliu prin telefon sau comenzi online. Calitatea și serviciul clienți ne conduc la rezultate, clienții mulțumiți fiind obiectivul nostru principal și suntem deschiși să învățăm și să explorăm de la alți proprietari de afaceri. Avem peste 14 ani de experiență în domeniul alimentar, personalul nostru este bine instruit, în prezent avem 5 angajați, iar în sezoanele aglomerate angajăm personal suplimentar pentru a oferi servicii excelente clienților.

Ce fel de persoane vulnerabile avem în zona noastră?

Există o varietate de persoane vulnerabile în zona noastră, dar principala noastră țintă sunt persoanele de etnie romă, așa că categoria de persoane vulnerabile cu care am decis să lucrăm în zona noastră Athlone, comitatul Westmeath, Irlanda, sunt persoanele de etnie romă. În general, oamenii au o imagine greșită despre romi, mulți dintre ei sunt dispuși să muncească, dar le este foarte greu, deoarece nimeni nu îi angajează, așa că am decis să încercăm să-i ajutăm.

Romii reprezintă o minoritate etnică semnificativă, fiind supuși unei discriminări severe, excluziunii sociale și sărăciei. Din cauza condițiilor de viață deplorabile, a izolării și a anti-țigănistului răspândit, romii se numără printre categoria cea mai afectată din zona noastră cu care am decis să lucrăm.

Romii se confruntă cu discriminare în ceea ce privește locuințele, accesul la muncă, lipsa accesului la ipotecă și împrumuturi, costuri ridicate ale locuințelor, supraaglomerare, lipsa unor forme îmbunătățite de salubritate, insecuritate a dreptului de proprietate, evacuări și izolare teritorială. Șomajul ridicat și locurile de muncă informale sunt caracteristice acestei populații. Familiile de romi trăiesc frecvent de la o zi la alta și supraviețuiesc fără protecție, angajându-se în activități



precare, adesea neregulate. Majoritatea locurilor de muncă sunt activități informale, pe termen scurt, care aparțin economiei informale. Romii se confruntă cu mai multe bariere în accesarea locurilor de muncă pe termen lung, discriminare și atitudini negative din partea profesioniștilor, neînțelegeri culturale, bariere lingvistice și niveluri scăzute de alfabetizare. Din motivele menționate mai sus, vom lucra cu această categorie de persoane vulnerabile, încercând să eliminăm barierele în calea ocupării forței de muncă și să creăm un loc de muncă divers pentru minoritatea etnică romă din comunitatea noastră locală.

SPANIA

ASOCIACIÓN DE LAS MUJERES DE EUROPA

„Asociația Femeilor Emigrante din Europa” este o asociație non-profit cu sediul în Silla, Valencia.

Organizația „Asociația Femeilor Emigrante din Europa”, implementată în 2021, și-a propus să sprijine și să capaciteze femeile migrante în diferite aspecte ale vieții, prin crearea de spații de dialog și schimb de idei, cu respect total pentru drepturi și principiile egalității.

Îi ajutăm să își găsească propriul rol în comunitate printr-un plan de integrare creativ, cum ar fi: lecții de limbă, identificarea abilităților de integrare ale femeilor, identificarea competențelor specifice locului de muncă, contestarea acțiunilor și atitudinilor opresive și discriminatorii, înscrierea la cursuri vocaționale.

Pregătim incluziunea socială prin traininguri de conștientizare culturală, sprijinim și promovăm o interacțiune strânsă între femeile din societățile gazdă și cele migrante. Organizația noastră are 3 membre și 10 voluntari.

Asociația Femeilor Emigrante din Europa sprijină femeile refugiate în căutarea unui loc de muncă și le ajută să se integreze în societate.

Lucrăm în principal cu comunități de migranți din Valencia și cu refugiați din întreaga lume.



ITALIA

COGEM

COGEM este un consorțiu de întreprinderi mici și mijlocii care operează în sectorul comunicării și marketingului, integrând creație grafică și multimedia. Scopul consorțiului este de a promova creșterea companiilor asociate prin activități de actualizare profesională legate de implementarea inovațiilor tehnologice și de proces impuse de schimbările rapide în toate aspectele companiei. În anii de activitate, a sprijinit IMM-urile în deschiderea lor către o abordare internațională prin organizarea a numeroase misiuni în țări europene, contribuind la dezvoltarea activităților de cooperare în domeniul economic și la schimbul de informații și bune practici în inovarea proceselor. În peste douăzeci și cinci de ani de activitate, a dezvoltat competențe utile și necesare pentru a oferi servicii și consultanță în diverse domenii companiilor asociate. De asemenea, organizația a conceput, dezvoltat și implementat acțiuni de formare formale și informale la nivel local și național pentru actualizarea și calificarea persoanelor angajate și neocupate din sector, utilizând diverse programe naționale și europene (POR, FSE, IFTS).

Consortiul a operat și în Europa prin promovarea, coordonarea și participarea la acțiuni cofinanțate de programele europene: ADAPT II, proiectul pilot LDV și LFL Doi și Toi, Cultura, Europa Creativă, Erasmus+.

Pentru a prezenta o scurtă prezentare generală a activităților proiectului Consortiului, enumerăm principalele proiecte derulate care au produs un impact semnificativ asupra beneficiarilor, acordând atenție temelor abordate și rezultatelor obținute: (acțiunea ADAPT): Edigraform (coordonator), Generation Bridge (coordonator) - (acțiunea pilot LDV): Forcrest, Engineering of Risks Management (coordonator), Silographic, ConsultinEurope - (Învățare pe tot parcursul vieții - DOI): Eucomen - (Comunicarea Europeană a Întreprinderilor) (coordonator) - (Cultură):



Chindeu – (Cooperare China-India-Europa), Studite, Red -(Europa Creativă): EDS. A sprijinit dezvoltarea și implementarea proiectului Erasmus+: Home Budget Management, care a dezvoltat un sistem educațional pentru adulți bazat pe e-learning susținut de tehnica jocurilor serioase. De asemenea, sprijină dezvoltarea altor proiecte Erasmus+ în curs de desfășurare: „BRUTARI MAI BUNI, PREGĂTIȚI PENTRU O PIAȚĂ EUROPEANĂ” - „SWEEP - (Selectarea deșeurilor pentru protecția ecosistemului UE)” - BioBakers.

În zilele noastre, prezența persoanelor fără educație primară, marginalizate de lipsa locurilor de muncă și a refugiaților din Africa a crescut din ce în ce mai mult, alături de refugiații din zonele implicate direct sau indirect în războiul din Ucraina, reprezentând o problemă importantă de abordat.

În Italia, aceste dinamici sunt urmărite cu atenție de către instituțiile publice competente: guvern, regiuni, municipalități și comunități locale, dar nu sunt suficiente pentru a aborda problema într-un mod complet și satisfăcător. Organizațiilor publice li se adaugă organizații private, care vizează în special formarea și integrarea categoriilor nevoiașе și vulnerabile. În domeniul de interes al COGEM (Centro Sud-Molise), au fost dezvoltate activități care se bazează și pe sprijinul sau participarea directă a organizației noastre.

Asociația Națională „Dante Alighieri”, prin intermediul organizației sale locale, promovează incluziunea refugiaților prin sprijin lingvistic sau informații teritoriale și prin emiterea de certificări oficiale de competențe lingvistice de bază „PLIDA” pentru obținerea permiselor de ședere și/sau a cetățeniei.

Crucea Roșie organizează, de asemenea, evenimente de informare și formare în domeniul sănătății pe teme importante. Activitatea Crucii Roșii este națională, dar este gestionată și organizată la nivel local.



CEI (Conferința Episcopală Italiană) coordonează centrele locale și asociațiile de voluntariat într-un mod structurat, oferind asistență și ajutor sub diverse forme, cum ar fi categoriilor vulnerabile locale:

- asistență pentru șomerii sau pensionarii vârstnici aflați în dificultate pentru obținerea de mini-credite fără garanții: (Caritas Diecezană);
- asistență pentru grupuri de persoane cu mobilitate redusă (cumpărături zilnice - gestionarea procedurilor formale pentru documentație și certificări, inclusiv asistență medicală): (Asociația:; San Vincenzo);
- ajutor persoanelor fără adăpost din zonă prin asigurarea unei mese și a unui pat celor mai nevoiași: (Conf. Shomer).

Organizația noastră solicită și sprijină organizații din diverse municipalități din Molise care sunt active în această temă și în direcția grupurilor țintă.

PUNCTE COMUNE

- Persoane vulnerabile pe care le avem în comun
- Strategiile pe care le vom adopta

1. Persoane vulnerabile pe care le avem în comun

În ciuda contextelor naționale și locale diferite, cercetarea a relevat un grad ridicat de similaritate în profilurile persoanelor vulnerabile care caută un loc de muncă în toate zonele partenere. Cele mai relevante categorii comune sunt:

NEET-uri(tineri care nu urmează niciun program educațional, de angajare sau de formare profesională), adesea cu niveluri de calificare scăzute sau medii, experiență profesională limitată, competențe digitale slabe și încredere în sine scăzută. Mulți dintre ei sunt deconectați de educația formală și nu au o orientare clară în carieră.

Refugiați și migranți, inclusiv refugiați și migranți ucraineni din țări din afara UE, care se confruntă cu bariere lingvistice, lipsa recunoașterii calificărilor, cunoștințe limitate despre normele pieței muncii și izolare socială.



Adulți șomeri de lungă durată, în special persoanele angajate anterior în sectoare în declin (de exemplu, mineritul sau serviciile cu calificare scăzută), care se luptă să se adapteze la cerințele pieței muncii moderne.

Minorități etnice, în special comunitățile de romi, afectate de discriminare, condiții de viață precare, niveluri scăzute de alfabetizare și acces restricționat la locuri de muncă stabile.

Femeile aflate în situații vulnerabile, în special femeile migrante și refugiate, care se confruntă cu multiple bariere legate de limbă, responsabilitățile de îngrijire a copiilor, constrângerile culturale și accesul limitat la oportunități de formare.

În toate țările partenere, aceste grupuri au provocări comune: o capacitate scăzută de angajare, competențe digitale insuficiente, acces limitat la îndrumare și consiliere, lipsa oportunităților de învățare la locul de muncă și interacțiune redusă cu angajatorii.

2. Strategii pe care le vom adopta (perspectivă pe termen lung)

Pe baza analizei comparative efectuate în țările partenere și a experienței directe a tuturor organizațiilor partenere, a fost identificat un set de strategii comune pe termen lung. Aceste strategii răspund provocărilor structurale cu care se confruntă persoanele vulnerabile și vizează consolidarea capacității instituționale, a sustenabilității și a impactului organizațiilor care lucrează cu grupuri defavorizate.

2.1. Strategii integrate de sprijin pentru persoanele vulnerabile

Organizațiile partenere vor adopta modele holistice de sprijin care combină orientarea profesională, dezvoltarea competențelor de bază, sprijinul psihosocial și medierea pe piața muncii. Vulnerabilitatea se limitează rareori la lipsa competențelor; prin urmare, strategiile pe termen lung vor integra consilierea, consolidarea încrederii, sprijinul lingvistic și mentoratul, alături de formare. Această abordare integrată va rămâne o practică organizațională de bază și dincolo de proiect.



2.2. Cooperare continuă cu angajatorii

Toți partenerii vor menține și extinde cadre stabile de cooperare cu angajatorii, în special în sectorul serviciilor. Angajatorii vor fi implicați nu numai în etapa de recrutare, ci și în proiectarea formării profesionale, a stagiilor de practică și a sprijinului ulterior. Strategiile pe termen lung includ mese rotunde regulate cu angajatorii, mecanisme de feedback și acțiuni de conștientizare pentru a promova recrutarea incluzivă și retenția lucrătorilor vulnerabili.

2.3. Dezvoltarea unor căi de învățare la locul de muncă

Organizațiile vor continua să acorde prioritate învățării la locul de muncă ca strategie cheie pentru incluziune. Stagiile de practică, stagiile de practică și formarea la locul de muncă vor fi integrate sistematic în programele viitoare, permițând persoanelor vulnerabile să dobândească experiență reală, să înțeleagă cultura locului de muncă și să-și dezvolte capacitatea de angajare prin practică, mai degrabă decât doar prin teorie.

2.4. Consolidarea competențelor digitale și transversale

Având în vedere decalajul digital persistent dintre grupurile vulnerabile, partenerii vor integra dezvoltarea competențelor digitale de bază ca o componentă permanentă a activităților lor. Competența digitală, căutarea unui loc de muncă online și abilitățile de comunicare vor fi combinate cu competențe transversale, cum ar fi munca în echipă, adaptabilitatea, gestionarea timpului și rezolvarea problemelor.

2.5. Căi de învățare individualizate și flexibile

Organizațiile partenere vor implementa căi personalizate de învățare și integrare, adaptate nevoilor individuale, nivelului de educație, contextului cultural și situațiilor de viață. Flexibilitatea în ceea ce privește durata, ritmul și metodele va



rămâne un principiu călăuzitor, asigurând accesibilitatea pentru persoanele cu calificări scăzute, bariere lingvistice sau experiențe anterioare negative de învățare.

2.6. Utilizarea pe termen lung a instrumentelor și resurselor dezvoltate

Toate materialele dezvoltate în timpul proiectului (cursuri de formare, ghiduri, broșuri, metodologii) vor fi integrate în activitatea regulată a organizațiilor partenere. Aceste resurse vor fi actualizate și reutilizate în proiecte, traininguri și activități de consiliere viitoare, asigurând sustenabilitatea și îmbunătățirea continuă.

2.7. Învățare și creare de rețele transnaționale

Experiența parteneriatului a demonstrat valoarea cooperării transnaționale. Partenerii vor continua să facă schimb de practici, metodologii și experiențe prin intermediul viitoarelor proiecte Erasmus+ și al cooperării informale. Această strategie asigură inovarea, evaluarea comparativă și adaptarea constantă la schimbările pieței muncii.

2.8. Advocacy și creșterea gradului de conștientizare

Pe termen lung, organizațiile își vor consolida rolul de susținători ai persoanelor vulnerabile, contribuind la dezbaterile locale și regionale privind incluziunea, ocuparea forței de muncă și coeziunea socială. Acțiunile de conștientizare care vizează angajatorii, instituțiile și comunitățile vor rămâne o prioritate strategică pentru reducerea discriminării și a stereotipurilor.

Concluzie

Aceste strategii formează o viziune comună pe termen lung pentru organizațiile partenere care lucrează cu persoane vulnerabile. Dezvoltate în timpul proiectului, dar concepute pentru o implementare susținută, ele asigură că impactul proiectului se extinde mult dincolo de durata sa de viață, contribuind la piețe ale



muncii incluzive, organizații rezistente și oportunități de viață îmbunătățite pentru grupurile vulnerabile din întreaga Europă.

CUM PUTEM FACE ASTA?

Mai jos este un capitol dezvoltat și operaționalizat care prezintă strategii pe termen lung pentru organizațiile partenere care lucrează cu persoane vulnerabile, urmate de activități concrete care pot fi implementate după durata de viață a proiectului. Textul este potrivit pentru includerea în capitolul „Puncte comune – Strategii pe care le vom adopta” al cercetării.

2. Strategii pe care le vom adopta

Strategii organizaționale pe termen lung pentru lucrul cu persoane vulnerabile

Organizațiile partenere au convenit că impactul durabil necesită strategii structurate, pe termen lung, care să depășească proiectele pe termen scurt. Următoarele strategii au fost identificate în comun în timpul proiectului și sunt concepute pentru a fi instituționalizate și implementate continuu de către organizațiile care lucrează cu grupuri vulnerabile, cum ar fi tinerii NEET (ne-educativi, învățământ superior și educație), refugiații, persoanele de etnie romă, adulții șomeri de lungă durată și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă cu calificare scăzută.

Strategia 1: Evaluarea continuă a nevoilor orientate spre piața muncii

Descriere

Organizațiile care lucrează cu persoane vulnerabile trebuie să își actualizeze continuu înțelegerea nevoilor beneficiarilor, a deficitului de competențe și a tendințelor pieței muncii. Vulnerabilitatea este dinamică, influențată de schimbările economice, fluxurile migratorii, dezvoltarea tehnologică și oportunitățile regionale de angajare.



Activități concrete

- Studii anuale sau semestriale asupra pieței muncii locale care implică angajatori, agenții de ocupare a forței de muncă și persoane vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă
- Grupuri de discuții regulate cu beneficiarii pentru a identifica barierele emergente (competențe digitale, limbă, mobilitate, îngrijirea copiilor, discriminare)
- Crearea unei baze de date locale privind vulnerabilitățile care să urmărească profilurile, competențele, nevoile de formare și rezultatele la angajare
- Actualizări periodice ale programelor de instruire interne pe baza datelor colectate

Strategia 2: Consolidarea orientării și consilierii individualizate

Descriere

Persoanele vulnerabile necesită adesea sprijin personalizat, mai degrabă decât o formare standardizată. Capacitatea de angajare pe termen lung depinde de îndrumări care iau în considerare istoricul personal, motivația, contextul cultural și barierele psihosociale.

Activități concrete

- Introducerea planurilor individuale de angajare pentru fiecare beneficiar
- Sesiuni regulate de consiliere individuală axate pe orientarea în carieră, consolidarea încrederii în sine și stabilirea obiectivelor
- Instruirea personalului în metode de consiliere informate despre traume și interculturale
- Dezvoltarea de programe de mentorat care pun în legătură beneficiarii cu personal calificat sau voluntari



Strategia 3: Cooperare sistematică cu angajatorii

Descriere

Integrarea durabilă pe piața muncii necesită parteneriate pe termen lung cu angajatorii, nu contact ocazional. Organizațiile ar trebui să se poziționeze ca mediatori între persoanele vulnerabile și piața muncii.

Activități concrete

- Crearea de rețele locale de angajatori în sectoare cheie (servicii, ospitalitate, înfrumusețare, îngrijire, comerț cu amănuntul)
- Mese rotunde regulate ale angajatorilor pe tema recrutării incluzive și a diversității forței de muncă
- Proiectarea în colaborare cu angajatorii a unor module scurte de învățare la locul de muncă
- Organizarea de vizite la companii, observarea locurilor de muncă și stagii practice cu titlu permanent

Strategia 4: Integrarea competențelor digitale și a incluziunii digitale

Descrier:

Excluziunea digitală este una dintre cele mai puternice bariere în calea ocupării forței de muncă. Organizațiile trebuie să integreze competențele digitale ca prioritate transversală, indiferent de domeniul vocațional.

Activități concrete

- Ateliere permanente de dezvoltare a competențelor digitale de bază (scrierea CV-urilor, e-mailuri, portaluri de locuri de muncă, aplicații online)
- Acces asistat la platforme digitale publice (e-guvernare, portaluri de ocupare a forței de muncă, CV Europass)
- Crearea de colțuri digitale de învățare în cadrul organizațiilor



- Abordări de învățare mixtă care combină sprijinul față în față cu instrumente online simple

Strategia 5: Dezvoltarea capacității organizaționale și a competențelor personalului

Descriere

Organizațiile pot sprijini eficient persoanele vulnerabile doar dacă personalul lor este instruit și sprijinit continuu. Profesionalizarea este o strategie cheie pe termen lung.

Activități concrete

- Programe regulate de formare a personalului privind incluziunea, diversitatea și medierea pe piața muncii
- Sesiuni interne de învățare reciprocă pentru a împărtăși bune practici și studii de caz
- Participarea la proiecte de cooperare transnațională pentru schimbul de metodologii
- Dezvoltarea instrumentelor interne de asigurare și monitorizare a calității

Strategia 6: Promovarea împuternicirii și participării active a beneficiarilor

Descriere

Persoanele vulnerabile nu ar trebui să fie beneficiari pasivi ai sprijinului, ci participanți activi în procesul lor de integrare. Împuternicirea crește sustenabilitatea și motivația.

Activități concrete

- Includerea beneficiarilor în co-proiectarea activităților de formare
- Organizarea de grupuri de sprijin între egali în rândul participanților vulnerabili



- Încurajarea beneficiarilor să acționeze ca modele sau ambasadori după angajare
- Sprijinirea activităților de implicare civică (voluntariat, evenimente comunitare, dialog intercultural)

Strategia 7: Asigurarea sustenabilității prin parteneriate și diversificarea finanțării

Descriere

Munca pe termen lung cu persoanele vulnerabile necesită resurse diversificate și parteneriate stabile, dincolo de finanțarea proiectelor UE.

Activități concrete

- Dezvoltarea de parteneriate locale cu municipalități, servicii de ocupare a forței de muncă, ONG-uri și întreprinderi sociale
- Cerere de finanțare națională, regională și privată pentru a completa fondurile UE
- Integrarea instrumentelor de proiect de succes în serviciile organizaționale obișnuite
- Crearea de activități de economie socială (servicii de formare, servicii de mediere, consultanță pentru angajatori)

Concluzie

Prin adoptarea acestor strategii și implementarea activităților propuse, organizațiile partenere își vor consolida capacitatea pe termen lung de a sprijini persoanele vulnerabile, de a crește rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă și de a asigura sustenabilitatea mult dincolo de durata proiectului. Aceste strategii transformă rezultatele proiectului în practici organizaționale permanente, consolidând incluziunea, adaptabilitatea și reziliența pe o piață a muncii în schimbare.



**Programul Erasmus+ – KA220-VET - Parteneriate de
cooperare în domeniul educației și formării profesionale**

INCLUDE - 2023-1-RO01-KA220-VET-000160043



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



„Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru producerea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru nicio utilizare care ar putea fi făcută informațiilor conținute în acesta.”