



POSDRU 165/6.2/5/143203
COFINANȚAT DIN FSE 2007/2013

Crearea de Oportunități - șanse Sporite de
inserție pe piața muncii pentru
grupurile vulnerabile

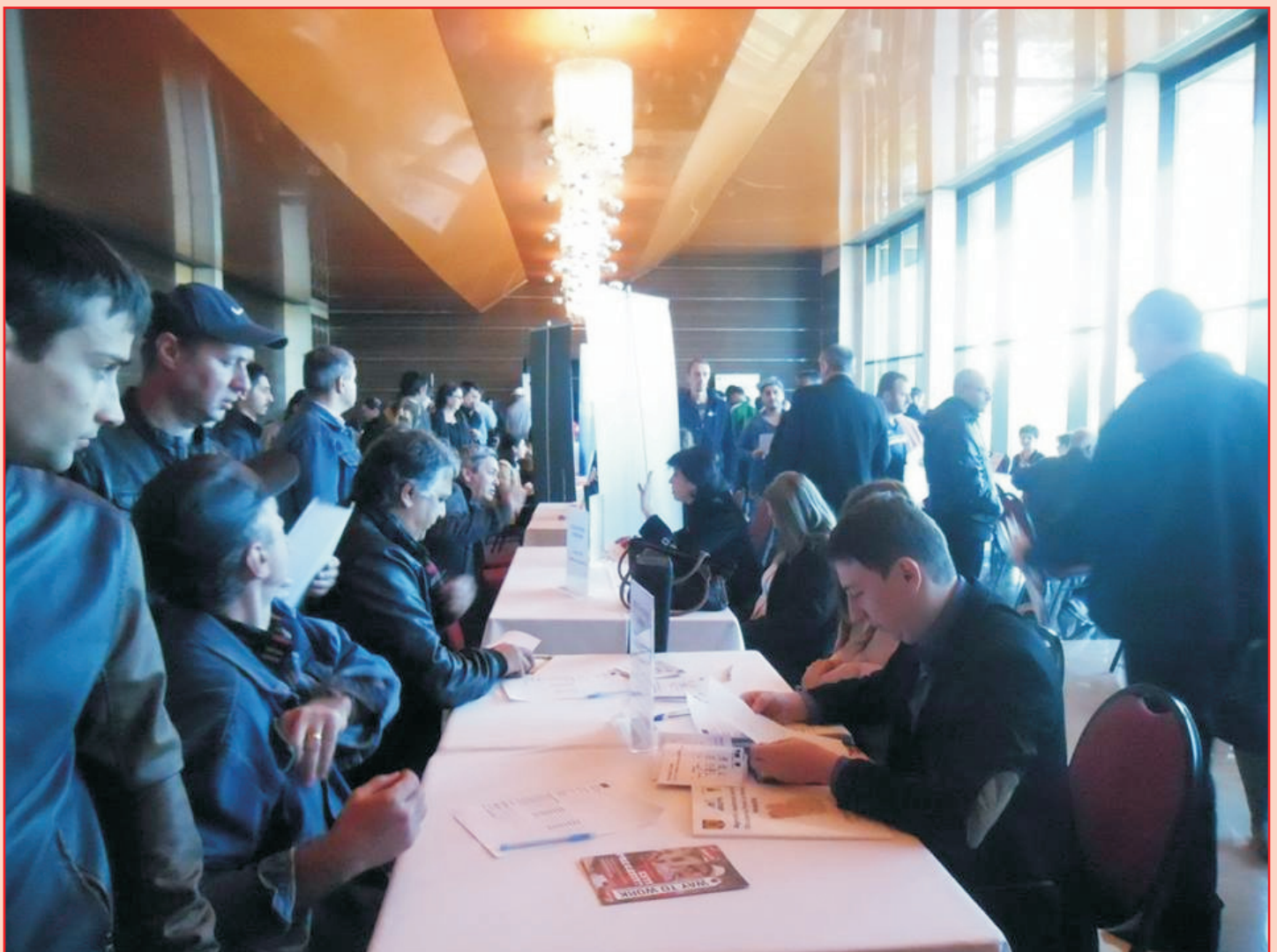


Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Covasna

Revista CONSENS • Nr. 3 • 2015

Proiect CONSENS

PROBLEME SPECIFICE GRUPURILOR VULNERABILE DIN CADRUL PROIECTULUI CONSENS ȘI IDENTIFICARE DE BUNE PRACTICI



ACTIVITATEA A5 – FURNIZAREA UNUI MIX DE PROGRAME DE FORMARE PROFESIONALĂ PENTRU CREȘTEREA COMPETENȚELOR PERSOANELOR DIN GRUPURILE VULNERABILE



Solicitantul, P1 și P4 urmăresc să autorizeze programe de formare profesională în cadrul activităților A5. 1 și A5. 2., care să completeze actuala oferta de formare cu noi programe conform rezultatelor parțiale centralizate în activitatea A1, de analiză – diagnostic a nevoilor.

În perioada de la începutul implementării proiectului aceste activități au urmărit:

– proiectarea de către Solicitant a trei noi programe de formare profesională – concretizate în depunerea spre evaluare la AJPIS Covasna a 3 noi cursuri – pentru Lucrător în creșterea animalelor, Lucrător în

cultura plantelor și Lucrător în structuri pentru construcții – programe de formare de nivel 1

- autorizarea celor trei programe de calificare profesională amintite mai sus, în baza autorizațiilor:
 - seria CV numărul 000273, înscrisă în Registrul Național al Furnizorilor de Formare Profesională a Adulților cu numărul 14/ 142/19. 09. 2014
 - seria CV numărul 000272, înscrisă în Registrul Național al Furnizorilor de Formare Profesională a Adulților cu numărul 14/ 141/19. 09. 2014
 - seria CV numărul 000271, înscrisă în Registrul Național al Furnizorilor de Formare Profesională a Adulților cu numărul 14/ 140/19. 09. 2014
- elaborarea de către AJOFM Covasna a draft-urilor pentru alte două programe de formare – unul de nivel 1, al doilea de competențe transversale – pentru ocupația de Florar-decorator și pentru Competențe digitale
- partenerul 4 CEDD Brașov a depus la Comisia de autorizare a AJPIS Brașov două dosare de autorizare pentru: Competențe antreprenoriale și pentru Competențe digitale în aceste programe supuse autorizării (implicit pentru cursurile de competențe digitale) sunt integrate și părți care să permită cursanților să ia contact cu lumea digitală, integrând în procesul formativ această componentă de alfabetizare digitală.



Revista se distribuie gratuit
prin intermediul Proiectului CONSSENS.

CUM SĂ VĂ ÎMBRĂCAȚI LA UN INTERVIU

Ținuta pe care o adoptați la interviul de angajare este foarte importantă în obținerea locului de muncă visat. De multe ori, greșelile vestimentare cântăresc mult și pot face diferența dintre o persoană angajată și una șomeră.

Ca să aveți succes, vă sugerăm să urmăriți sfaturile noastre.

Dacă veți purta haine în nuanțe bleu, veți părea o persoană credibilă, serioasă, sinceră. Această culoare va da senzația interlocutorului Dvs. că sunteți o persoană căreia îi face plăcere să lucreze în echipă. Dacă însă la viitorul loc de muncă vi se va cere să fiți creativ și spontan, atunci nuanța bleu nu este indicată; veți părea o persoană mult prea serioasă și conservatoare.

Să nu vă îmbrăcați în maro. Culoarea maro și dervatele acesteia vor da impresia că sunteți o persoană rigidă în gândire, tradiționalistă.

Dacă aplicați pentru un post de conducere, este obligatoriu să purtați haine negre. Negrul vă face să păreți o persoană serioasă de încredere, responsabilă, sigură.

Nu este recomandat să purtați îmbrăcăminte de culoare roșie la interviul de angajare, dacă doriți să ocupați un loc de muncă ce presupune lucru cu publicul. Pe de altă parte, mesajul pe care îl transmite această culoare este cel de putere.

Griul este una dintre cele mai potrivite opțiuni. Veți da impresia unei persoane serioase, analitice, capabile, care se ghidează după o logică de fier. De asemenea, veți părea o persoană foarte încrezătoare în forțele proprii.

Hainele de culoare albă vor spune despre Dvs. că sunteți o persoană foarte organizată, imparțială, sinceră. Căncercați să combinați diferite produse vestimentare în nuanțe alb-negru.

Culorile foarte tari precum galbenul solar, rozul și portocaliul ar trebui evitate cu orice preț la un interviu de angajare. Dacă însă, postul vă cere să fiți creativ, puteți încerca aceste culori fără frică. Galbenul descrie o persoană optimistă, violetul dă impresia că sunteți o persoană cu un simț artistic dezvoltat. Pe de altă parte, portocaliul dă senzația unei persoane mai puțin profesioniste, pusă pe distracție și glume.



PROBLEME SPECIFICE GRUPURILOR VULNERABILE DIN CADRUL PROIECTULUI CONSENS ȘI IDENTIFICARE DE BUNE PRACTICI

Proiectul CONSENS se înscrie în preocuparea AJOFM Prahova de a ajuta persoanele vulnerabile să se integreze social și să ducă o viață normală demnă și împlinită alături de familiile lor. Pe parcursul derulării acestui proiect am identificat și selectat persoane cu vulnerabilități care și-au dorit să-și crească nivelul de calificare prin participarea la servicii integrate de consiliere și formare profesională. Procesul de selecție a fost anevoios consumator de timp și energie, pentru că am dorit să identificăm persoane capabile să ducă la bun sfârșit un curs de calificare profesională.

Tinerii peste 18 ani care parasesc sistemul de protecție al copilului

Această categorie de vulnerabilitate a reprezentat o mare problemă pentru că nu am reușit să identificăm persoane eligibile pentru proiect. După împlinirea vârstei de 18 ani cei mai mulți tineri părăsesc acest sistem și fiecare este pe cont propriu, Autoritățile locale nu dispun de mecanisme

necesare pentru monitorizarea acestora după ce ei pleacă din sistem. Tinerii sunt lipsiți de un sprijin social concret (contacte telefonice, scrisori, vizite la domiciliu, etc), emoțional, consultativ (consiliere, sfaturi practice) și/sau sprijin financiar. Aceștia trăiesc într-o stare de incertitudine în legătură cu viitorul lor. Faptul că nu își pot găsi un loc de muncă generează și alte probleme: nu își pot permite plata unei chirii pentru că nu au mijloace proprii de subzistență și cad adesea victime ale traficului de persoane.

Pentru majoritatea tinerilor care părăsesc centrele de plasament dobândirea unor abilități de viață, de autonomie individuală, respectiv medierea integrării lor în colectivitate sunt cele mai importante obstacole. Aceste nevoi indică dificultăți pe care le întâmpină tinerii în adaptarea la un stil de viață independent. La acestea se adaugă și lipsa de cunoștințe solide și practice în meseriile pentru care s-au pregătit în școală, fapt ce-i pune adesea în situația de a accepta locuri de muncă necalificate sau care necesită "o calificare la locul de muncă", situație care generează un pronunțat sentiment de dezamăgire.

Printre dificultățile întâmpinate pentru această categorie de vulnerabilitate am identificat următoarele: inexistența unei baze de date centralizate și actualizate privind situația acestor tineri, număr redus de servicii sociale în domeniu, monitorizare inadecvată a stării de sănătate, nivel scăzut de pregătire profesională și socială, legislație care duce la confuzie în procesul de implementare de proiecte europene.

Sprijin și colaborare concretă am primit din partea unor ONG-uri și asociații care se ocupă de această problemă: ONG Concordia – Ploiești și Ariceștii Rahtivani, Asociația Viitorul Tinerilor (înființată de un tânăr care provine dintr-un astfel de centru de plasament).

Persoanele de etnie roma

Lesirea timpurie din sistemul educațional reprezintă o cauză principală pentru menținerea sărăciei în rândul populației romă. Fetele romă se confruntă adesea cu situații în care abandonează sau părăsesc timpuriu școala.

Mare parte din persoanele cu care m-am întâlnit, nu au fost eligibile pentru cursuri de calificare care să le ofere la final o diplomă recunoscută oficial, pentru că nu au un minim de pregătire școlară. Foarte puține persoane au lucrat în ultimii 2 ani (lucrător la spații verzi, îngrijitor, femeie de serviciu, etc) iar jumătate din ele au declarat că au renunțat să-și mai caute un loc de muncă, solicitând ajutoarele sociale oferite de stat. În cazul persoanelor de etnie romă care aveau un minim de pregătire școlară am identificat frecvent alte două probleme comune: lipsa documentelor de studii și a actelor de identitate.

Sprijin și colaborare am găsit la departamentul pentru persoane de etnie romă din cadrul Prefecturii Prahova precum și la Partidul Romilor. De asemenea am selectat și înscris în proiect și tineri care constientizează importanța studiilor și care în prezent frecventează cursurile școlii "A doua șansă".

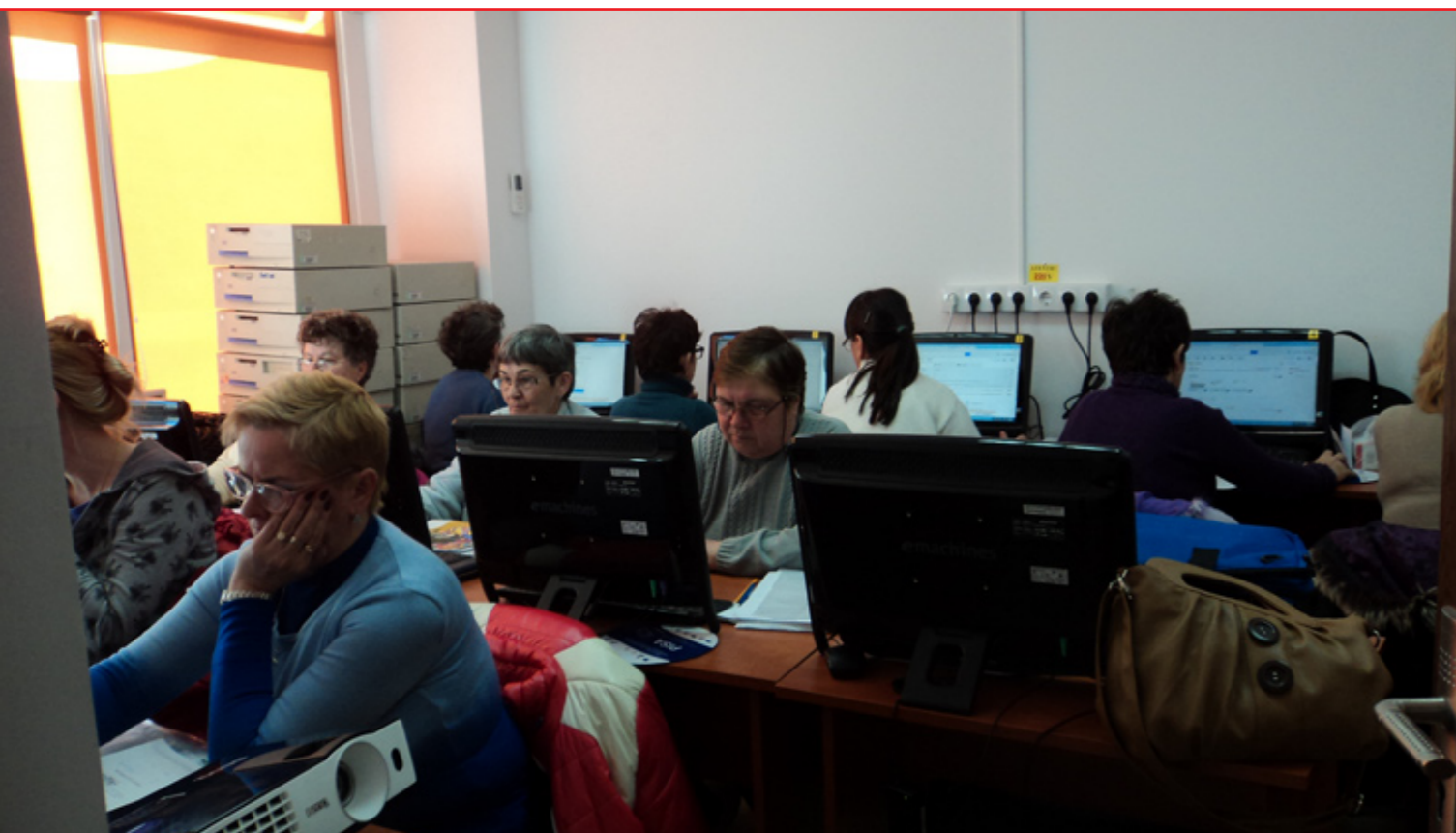
În concluzie am identificat următorii factori ca fiind principalele obstacole în asigurarea unui proces durabil de ocupare a unui loc de muncă de către persoanele de etnie romă: nivel de studii redus sau inexistent, lipsa documentelor de identificare și a actelor de studii, venituri mici care -i împiedică

să-și caute un loc de muncă, interpretarea diferită de către unele primării din județ a legislației privind ajutorul social și participarea la cursuri cu subvenție.

Persoane cu dizabilități

În realizarea obiectivelor stabilite în cadrul proiectului, am colaborat cu Asociația persoanelor cu deficiențe de vedere, care ne-a sprijinit în identificarea celor care și-au exprimat dorința de a urma un curs de calificare în meseria Maseur/masaj somatic și reflexogen. Toate cele 6 persoane participante la curs au lucrat înainte de anul 1989 ocupând diferite posturi: confectioner perii,





ambalator, dulgher, etc. Principalul motiv pentru care au parasit locul de munca a fost reducerea numarului de angajati/inchiderea firmelor. In prezent exista o reticenta din partea angajatorilor in demersul lor de a angaja persoane cu dizabilitati.

Riscuri pe piata muncii pentru femei

Locul de munca devine esential in asigurarea traiului zilnic pentru majoritatea covarsitoare a oamenilor din societate. Datele statistice identifica ca vulnerabilitate femeia, femeia din mediul rural care in anumite perioade ale existentei este nevoita sa se decupleze de la circuitul normal al pietei muncii si chiar la recalificare/perfectionare profesionala pentru imperative ce tin de ingrijirea familiei si a gospodariei. Lipsa serviciilor sociale adecvate, venituri reduse, nivel redus de pregatire scolara reprezinta riscuri sociale care duc uneori si la marginalizare sociala. Pe piata muncii pot aparea practice discriminatorii fata de o femeie atunci cand ii este evaluat statutul social global. Astfel, angajatorii pot manifesta reticenta in angajarea sau

promovarea unei femei care este mama singura sau mama a unui copil. Probleme intampina si femeile care sunt in principal sursa de ingrijire a unui membru al familiei bolnav grav sau foarte in varsta.

Principalul obstacol intalnit la aceasta categorie vulnerabila din proiecta fost renuntarea la a participa la cursuri de calificare sau perfectionare profesionala datorita problemelor identificate si prezentate mai sus.

Familia monoparentala

Familia monoparentala nu constituie un grup unitar ci include situatii familiale, financiare si sociale foarte diverse. Cu toate acestea exista anumite categorii de mame singure care traiesc in conditii de vulnerabilitate, ceea ce poate avea consecinte asupra copiilor acestora. Deoarece mamele singure isi intrerup adesea educatia si dobandirea de calificari profesionale din cauza timpului si a resurselor limitate, ele sunt expuse riscului de excludere sociala si mai tarziu saraciei.

Majoritatea cazurilor identificate si selectate pentru



a participa in proiect se bazeaza pe o femeie unic sustinator a familiei ca urmare a unui divort sau deces. In cele mai multe cazuri femeile sunt de etnie romana si foarte putine de etnie roma. Pentru mamele singure care muncesc, echilibrul intre munca si viata de familie, cu precadere supravegherea copiilor si sprijinul necesar pentru scoala, reprezinta probleme vitale, de multe ori punandu-se in discutie si renuntarea la recalificare sau perfectionare profesionala.

Multe din posturile disponibile pentru mamele singure sunt part-time si prost platite, ceea ce ingreuneaza asigurarea unui stil de viata echilibrat copiilor lor sau progresele in cariera.

Exemple de bune practice au fost identificate si prin participarea la cursurile de Maseur/masaj somatic si reflexogen si Lucrator in cultura plantelor.

- La cursul de Maseur/masaj somatic si reflexogen au participat persoane cu deficiente de vedere, femei, femei unic sustinator al familiei monoparentale. S-a realizat o buna colaborare intre AJOFM Prahova si Asociația persoanelor cu deficiente de vedere.
- La cursul de Lucrator in cultura plantelor vor participa tineri prove-



nind din centrele de plasament, persoane de etnie roma, femei cu nivel redus de pregatire profesionala. S-a realizat o buna colaborare intre AJOFM Prahova, ONG Concordia, Primaria Aricestii Rahtivani, persoane de etnie roma.

Prin activitatile acestui proiect (informare si consiliere, formare profesionala) se ofera oamenilor indiferent de mediul din care provin (social, cultural, etnic, cu dizabilitati sau nu) posibilitatea de a se descoperi si a dezvolta talente, abilitati, deprinderi astfel incat sa-si poata alege ceea ce doresc sa faca in viata.

Acceptarea si colaborarea au fost principii de baza de la care am pornit atunci cand am structurat grupele de participanti la cele doua cursuri. Printre obiectivele propuse a fost si acela ca membrii celor doua grupuri sa-si dezvolte spiritul de echipa si cooperare, creativitate, sa socializeze cu interes. Prin aceste activitati am incercat si am reusit sa unim prin puncte ale prieteniei si ale tolerantei OAMENI care sa se respecte intre ei, indiferent de situatia lor, sa se inteleaga, sa se ajute reciproc, sa se tolereze si sa manifeste solidaritate.

Proiect implementat de:
**AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU
OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ COVASNA**

Parteneri:

**AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU
OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ PRAHOVA**

**AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU
OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ BRAȘOV**

**SC FINEX GLOBAL SOLUTIONS SRL
BUCUREȘTI**

**CENTRUL DE EDUCAȚIE ȘI DEZVOLTARE RE DURABILĂ
BRAȘOV**

AJOFM COVASNA

**Bdul Grigore Bălan nr. 14
520013 Sf. Gheorghe
Jud. Covasna**