**„Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020 - Evaluarea intervențiilor POCU în domeniul asistenței tehnice”**

**Anexa (DMI 3.3&6.4).5**

**Raport de Evaluare Restrospecție POSDRU**

***Minute interviuri***

CUPRINS

[Anexa 3. Minute interviuri 1](#_Toc59521666)

[1.1. Minute interviuri comune DMI 3.3 și 6.4 3](#_Toc59521667)

[1.1.1. Minută interviu preliminar reprezențanți DGPECU 3](#_Toc59521668)

[1.1.2. Minută interviu MFE, Direcția Generală Programare și Coordonare Sistem 5](#_Toc59521669)

[1.1.3. Minută interviu Ministerul Muncii 8](#_Toc59521670)

[1.1.4. Minută Interviu Parteneri sociali 11](#_Toc59521671)

[1.2. Minute interviuri DMI 3.3 12](#_Toc59521672)

[1.2.1. Minută interviu Asociația REPER 21 12](#_Toc59521673)

[1.2.2. Minută interviu Institutul Român de Training 14](#_Toc59521674)

[1.2.3. Minută interviu beneficiar final de proiect 16](#_Toc59521675)

[1.2.4. Minută interviu beneficiar final de proiect 17](#_Toc59521676)

[1.2.5. Minută interviu ADR Sud-Est 18](#_Toc59521677)

[1.2.6. Minută interviu Fundația Academică Petre Andrei Iași 21](#_Toc59521678)

[1.2.7. Minută Interviu Federația Sindicatelor din învățătmânt Spiru Haret 23](#_Toc59521679)

[1.2.8. Minută interviu Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași 24](#_Toc59521680)

[1.2.9. Minută interviu Universitatea Babeș Bolyai din Cluj Napoca 25](#_Toc59521681)

[1.2.10. Minută Interviu Asociația Academia de Advocacy 29](#_Toc59521682)

[1.3. Minute interviuri DMI 6.4 31](#_Toc59521683)

[1.3.1. Minută Interviu Ministerul Muncii 31](#_Toc59521684)

[1.3.2. Minută Interviu Asociaţia Centrul de Resurse pentru Iniţiative Etice şi Solidare (CRIES) 33](#_Toc59521685)

## Minute interviuri comune DMI 3.3 și 6.4

### Minută interviu preliminar reprezențanți DGPECU

**Principalele aspecte discutate în cadrul întâlnirii:**

**Aspecte introductive**

Reuniunea a demarat cu prezentarea participanților, urmată de cuvântul introductiv adresat de către liderul de echipă.

Ulterior au fost prezentate obiectivele reuniunii conform invitației transmise în prealabil și apoi s-a trecut la prezentarea de către Liderul de Proiect a contractului, a metodologiei de evaluare, atât pentru evaluarea retrospectivă POSDRU cât și pentru evaluarea POCU, precum și a echipei de experți. Totodată, s-a precizat că scopul acestei întâlniri este de a ne consulta cu reprezentanții DG PECU pentru a putea rafina în cadrul raportului inițial metodologia de evaluare propusă în ofertă, precum și pentru a discuta o serie de aspecte tehnice necesare evaluării.

Principalele aspecte adresate de către reprezentanții DG PECU și de către reprezentanții asocierii pe parcursul reuniunii sunt prezentate mai jos.

**Evaluarea retrospectivă a DMI 3.3 și DMI 6.4**

Silvia Rus a făcut o scurtă prezentare evaluării DMI 3.3 și DMI 6.4:

* A existat o diferență foarte mare de implementare între cele 2 DMI-uri: DMI 3.3 și-a atins țintele, însă DMI 6.4 este nesatisfăcător și echipa dorește să analizeze acest aspect și să afle cauzele pe parcursul evaluării.
* Cu privire la indicatorii care țin de evaluarea capacității parteneriatelor create și a partenerilor, indicatorii de program nu reflectă această capacitate în afară de un număr de parteneri sau ONG-uri care oferă servicii și număr de rețele care au fost dezvoltate, astfel că este dificil de identificat dezvoltarea capacității deoarece nu este definită.
* Din literatura de specialitate și din experiență, echipa de evaluare a încercat să definească câteva dimensiuni și variabile pentru a putea analiza capacitatea beneficiarilor: (1) apartenența, dacă există un parteneriat stabil, (2) dacă sunt reprezentativi, legitimi factorii interesați din membrii acestor parteneriate pentru că se are în vedere dialogul social și reprezentativitatea este foarte importantă, și (3) dacă se furnizează servicii pentru membrii proprii pentru că sunt implicate sindicate, patronate, ONG-uri ai căror membrii au nevoie să fie consiliați, îndrumați etc.
* Capacitatea orientată pe procese are în vedere participarea la dialog social, capacitatea membrilor/partenerilor de a acționa, modul în care ajung la consens asupra problemelor, participarea la elaborarea de politici etc..
* Dezvoltarea organizațională are în vedere resursele tehnice, financiare și umane, capacitatea de expertiză a partenerilor, capacitatea lor de a realiza analize pentru a veni cu opinii pertinente la dialog.
* DMI 6.4 este oarecum similar, referindu-se la parteneriate transnaționale. Evaluarea va merge pe aceleași 3 dimensiuni, dar variabilele diferă puțin pentru că se referă la piața incluzivă a muncii.

Referitor la abordarea propusă de echipa de evaluare, reprezentanții DG PECU prezenți nu au fost implicați la elaborarea POSDRU și au recomandat să fie consultați colegii de la programare. Totodată, vor verifica de ce aceste tipuri de acțiuni au incluse în POCU având în vedere că acțiunile respective se suprapun cu ce a fost pe POSDRU.

Este recomandat ca echipa de evaluare să discute cu cei responsabili de la programare din cadrul MFE, mai ales cu privire la DMI 6.4 care nu a avut efectul scontat, pentru a se evita o situație similară în viitoarea perioadă de programare. AM POSDRU a făcut toate demersurile necesare pentru a crește relevanța măsurilor implementate prin DMI 6,4, aceste modificări venind ca o consecință a solicitării Ministerului Muncii. În acest context, poate ar fi de consultat și Ministerul Muncii pentru a vedea de ce au solicitat acele modificări la DCI și de ce au schimbat abordarea pentru perioada 2014-2020 comparativ cu 2007-2013.

Inițial, indicatorul pentru DMI 6.4 a fost definit că un proiect depus și contractat reprezintă o inițiativă, ceea ce a dus la o atingere slabă a țintei, astfel cum se poate vedea în RFI (7 din 120). Ulterior, spre finalul perioadei de programare, s-a modificat tipul indicatorilor și s-a redefinit indicatorul pentru DMI 6.4 în sensul că inițiativele transnaționale sunt toate inițiativele/parteneriatele transnaționale constituite în cadrul proiectelor pentru a fi valorificate toate inițiativele create. Acest lucru a condus la o creștere la 154 a acestui indicator, ceea ce ar fi o depășire a țintei.

Referitor la DMI 3.3, ar fi util de văzut dacă structurile create mai există și mai funcționează (precum ar fi acele birouri cetățenești create prin aceste proiecte) și de văzut impactul acestora și efectele pe termen lung pentru a vedea dacă este oportun să se continue aceste tipuri de inițiative în viitoare perioadă de programare.

A fost solicitat sprijinul DG PECU pentru selectarea studiilor de caz ce urmează să fie realizate în cadrul acestor DMI-uri ca să fie cât mai relevante pentru procesul de evaluare.

În încheiere, echipa de evaluare a solicitat permisiunea de a reveni cu emailuri punctuale cu niște întrebări suplimentare ce ar fi utile pentru procesul de evaluare. Reprezentanții DG PECU și-au manifestat disponibilitatea de a sprijini echipa de evaluare.

### Minută interviu MFE, Direcția Generală Programare și Coordonare Sistem

În cadrul întâlnirii s-a propus discutarea cu privire la câteva aspecte principale, precum: contextul implementării POSDRU, DMI 3.3 și DMI 6.4, nevoile și așteptările inițiale, detalii cu privire la potențialele efecte determinate ca urmare a implementării intervențiilor DMI 3.3 și DMI 6.4, investigarea factorilor și condițiilor care au influențat obținerea efectelor și a beneficiilor nete ale intervenției, sustenabilitatea efectelor produse de proiectele implementate, lecții învățate și recomandări de îmbunătățire, precum și opinia asupra proiectelor implementate.

**DMI 3.3**

**Context**

În perioada 2007-2013 era un anume context pe piața muncii, caracterizat de problematica muncii nedeclarate și un moment de neadaptabilitate a muncitorilor, acestea fiind provocările semnificative ale acelui exercițiu de programare. Drept urmare, atenția acordată condițiilor de muncă era minimă, fără a se afla în concordanță cu standardul promovat la nivel internațional, de aceea, cea mai bună abordare pentru implementarea politicilor și practicilor europene la nivel național s-a considerat a fi dezvoltarea de parteneriate cu actorii relevanți de pe piața muncii. În perioada POSDRU, accentul era pus pe valorificarea experienței partenerilor și input-ul pe care aceștia îl au sau îl pot avea în implementarea măsurilor în cadrul statului.

Spre deosebire de acesta, POCU și-a orientat programarea, într-o oarecare măsură, către beneficiile existente la nivelul forței de muncă (lucrători, șomeri, tineri, persoane defavorizate prezente pe piața muncii etc.) și asupra perspectivei adaptabilității forței de muncă, punându-se accent pe dezvoltarea din interior a adaptabilității societăților prin măsuri de formare a managerilor, eficientizarea politicii resursei umane, formarea de competențe manageriale etc. Astfel, principala contribuție a POCU a fost să aducă în prim-plan grupurile țintă și să consolideze capacitatea internă de dezvoltare a structurilor.

Cu toate acestea, succesiunea lor aduce plus valoare și contribuie la îmbunătățirea contextului; de exemplu, Pactele Regionale pentru Ocupare și Incluziune Socială s-au dezvoltat cu sprijinul POSDRU, devenind structuri parteneriale și structuri importante pe piața muncii, acestea având posibilitatea de accesare a finanțări prin POCU.

**Impactul intervențiilor pentru dezvoltarea capacității partenerilor**

Se poate observa o evoluție pozitivă din punct de vedere al forței pe care au obținut-o, în ultima vreme, partenerii sociali în reprezentarea intereselor cetățenilor, dar și la nivelul angajatorilor s-a dezvoltat această capacitate prin structuri de reprezentare, precum sindicate/patronate și adeziunea membrilor comunității la acestea. Aceste structuri intervin în politicile de ocupare, sunt activi și implicați spre soluționarea nevoilor. Din punct de vedere al calității input-ului, este discutabil pentru că intervențiile POSDRU i-au ajutat pe parteneri să participe la cursuri și formări, însă impactul pe zona de contribuție în politici nu este cel așteptat pentru a veni în beneficiul membrilor, ci se are mai mult în vedere promovarea propriilor interese ale asociațiilor. Nu se poate contesta existența unor analize și fundamentări pe anumite problematici care vin din partea asociațiilor, dar există loc de imbunatățiri pe zona dialogului social. Autoritățile au avut tendința de a deține monopolul pe zona de analize, evoluții, tendințe fără a fi la curent cu nevoile concrete din piață, nevoi care au avut o dinamică semnificativă.

**Perspectiva partenerilor sociali**

Partenerii sociali au avut nemulțumiri cu privire la faptul că nu au fost tratați ca parteneri propriu-ziși pe perioada parteneriatului. În mod formal, input-ul partenerilor a fost analizat la nivelul tuturor documentelor elaborate de aceștia, dar dacă s-a luat sau nu în considerare acest input s-a fundamentat și argumentat, și nu a fost intenționată sau o reticiență. S-au avut în vedere resursele financiare, concordanța cu documentele aflate în vigoare și alte astfel de elemente și condiții.

Pe parcursul timpului s-au remarcat unele îmbunătățiri în modul de argumentare al partenerilor sociali și faptul că în prezent se încadrează în logica intervențiilor de programare, dar cu toate acestea, uneori exced posibilităților și criteriilor prevăzute în documentele programatice. În unele cazuri, aceștia își pun interesele individuale mai presus de caracteristicile intervenției, și de aceea nu se pot realiza.

Proiectul a fost deschis și ONG-urilor și partenerilor sociali. S-a remarcat o dezvoltare a inițiativelor cetățenești tocmai datorită avântului luat de ONG-uri. Perioada POSDRU a avut un input semnificativ pentru dezvoltarea și încurajarea sectorului societății civile. Un exemplu notabil, din perspectiva ariei de acțiune, vizează zona de intervenție pentru copii și pe zona de restructurare de pe piața muncii în perioada concedierilor masive.

**Recomandări pentru viitoarea perioadă de programare**

Drept urmare a experienței acumulate pe parcursul a 3 perioade de programare, s-a sugerat practica unor consultării pe categorii de beneficiari și organizarea, în mare, pe domenii de intervenție, aceste elemente fiind foarte importante pentru a vedea nevoile din perspectiva actorilor, dar în același timp, fiind o practică benefică în programare.

De asemenea, dezvoltarea ghidurilor trebuie să țină cont de nevoile și problemele cu care se confruntă potențialii beneficiari pentru ca aceștia, prin elaborarea de proiecte să poată pune în aplicare aceste măsuri și să obțină efectele așteptate, tocmai din acest motiv, consultarea cu toți actorii interesați este foarte importantă.

În perioada POCU, la nivelul capitalului uman, vocea partenerilor sociali este importantă și ar trebui distribuită și organizată pe teme/domenii de intervenție pentru a obține un grad mai ridicat al eficienței. După consultări, autoritatea de programare să fie capabilă să reflecte nevoile și caracteristicile specifice ridicate de către participanți.

Deși s-a facut un progres în acest domeniu, ceea ce trebuie îmbunătățit este calitatea intervențiilor la nivelul formulării de politici naționale pentru piața muncii – în vederea lucrătorilor, a breslelor etc.

O altă recomandare importantă presupune eligibilitatea proiectelor care își propun realizarea de studii, aplicarea modelelor de succes, analize comprehensive pe diferite sectoare realizate în parteneriat pentru a avea o imagine clară. Să se puna mai mult accent pe partea practică, să orienteze, să formeze și să contribuie la nivelul societății. Perspectiva trebuie schimbată de la zona de dezvoltare la implicare reală.

DMI 3.3 își propunea și creșterea capacității partenerilor sociali, pe lângă alți indicatori, însă participantele au susținut că aceste intervenții au contribuit la dezvoltarea lor internă, ca și organizații și au capacitatea de a-și spune cuvântul, dar de acum nu mai este nevoie de dezvoltarea lor, ci de implicarea lor reală în societate.

**Probleme întâmpinate**

În perioada POSDRU s-a schimbat legea dialogului social, iar acest lucru a influențat capacitatea financiară, aceste organizații au rămas cu mai puțini membrii, iar acest lucru le-a adus o putere mai mică de a acționa pe piața muncii. Ulterior noii legi, s-a dezvoltat o strategie a dialogului social, dar aceasta nu a fost asumată, dar cu toate acestea este invocată în acțiunile partenerilor sociali. Spre deosebire de cadrul național, la nivel european există reglementări clare în ceea ce privește dialogului social.

**DMI 6.4 Inițiative transnaționale pentru o piață incluzivă a muncii**

Dacă pe DMI 3.3 au fost avute în vedere mai multe elemente, pe DMI 6.4 s-a discutat exclusiv despre parteneriate și inițiative transversale pentru urmărirea incluziunii sociale. Per total, DMI 6.4 și-a atins scopul, dar proiecte nu au fost foarte multe implementate. A fost o dificultate în implementare cu partenerii transnaționali, dar pentru schimburi de experiență pe formări profesionale sau utilizarea tehnologiilor au fost implementate 9 proiecte.

Experiența cu ANOFM este un exemplu de bună practică și ar trebui luat în considerare și multiplicat în următoarele proiecte.

**Efecte neintenționate**

Dezvoltarea unor structuri de întreprinderi sociale de inserție, promovarea principiului egalității de șanse, și posibil în dezvoltarea antreprenoriatului feminin, preluarea unor exemple de afaceri de succes inițiate de femei, acestea ar fi câteva efecte indirecte amintite de către participante.

**Lucruri de schimbat**

Se dorește o mai bună planificare și preluarea modului de colaborare în dezvoltarea proiectelor sociale de la nivel european, precum și adaptarea acestui model la nivel național.

Au fost condiții foarte dificile de realizat pentru dezvoltarea parteneriatelor în cadrul proiectelor, de aceea, DMI 6.4 nu a fost așa solicitat.

La nivel național nu există o cultură a parteneriatului transnațional. Acesta s-a dezvoltat, într-o oarecare măsură, la nivelul organizațiilor mari și care activează pe plan internațional, dar nu putem spune că este foarte utilizat. De asemenea, la nivel național, obiectivul de a crea cât mai multe parteneriate s-a îndeplinit, însă acestea nu au caracter transnațional.

Fenomenul de muncă la negru a reprezentat un aspect important în gândirea DMI-ului. La nivelul culturii organizaționale, prin campaniile de informare și organizare realizate au fost mici rezultate și au avut efect, deoarece angajatorii au, în prezent, altă abordare, iar organizațiile de control de pe piața muncii sunt mult mai active. Angajații își cer dreptul de a oficializa dreptul de muncă și își cunosc avantajele. Șomajul era mai ridicat în perioada 2007-2013, dar a scăzut în următoarea perioadă, printre factorii care au contribuit la acest fenomen se regăsesc criza economică și migrația persoanelor către alte state europene sau terțe.

### Minută interviu Ministerul Muncii

**DMI 3.3**

**Context**

Principalele provocări ale ciclului 2007-2013 au fost (1) insuficienta capacitate de a stabili reguli clare și complete pentru implementare (spre exemplu, multiple modificari ale ghidurilor pentru aplicanți, emiterea de instrucțiuni de implementare extrem de complexe și în parcursul implementării, inclusiv cu riscul schimbării „regulilor în timpul jocului”), management extrem de greoi al cererilor de rambursare și al rambursărilor efective către beneficiari; (2) reglementarea parțială/insuficientă a modului în care instituțiile publice pot beneficia de rambursarea cheltuielilor de personal, inclusiv a bonusurilor/măsurilor de recompensare pentru personalul implicat în managementul și implementarea proiectelor POSDRU, în condițiile în care, cel puțin primii ani de implementare, responsabilitățile legate de proiectele POSDRU s-au adăugat la atribuțiile deja stabilite ale funcționarilor respectivi; (3) impactul crizei economice mondiale (începând cu 2010 în mod particular) care a slăbit capacitatea instituțiilor și organizațiilor din România de a se implica în proiecte POSDRU, difficultăți cu co-finanțarea etc. În consecință, prioritățile din domeniul respectiv au rămas valabile pe parcursul implementării, însă toate aceste provocari au îngreunat execuția activităților.

Tipurile de intervenții au fost adecvate, într-o măsură rezonabilă, la momentul programării și lansării apelurilor. România nu avea (și încă nu are) un sistem complet dezvoltat de analiză, dezvoltare și asumare a implementării, inclusiv în mod partenerial, a politicilor de ocupare și incluziune la nivel local și regional. Obiective precum ocuparea sau incluziunea socială nu pot fi atinse de o singură sau câteva instituții. Premisa de la care s-a pornit în etapa de programare a fost că o participare mai largă și consolidată a tuturor instituțiilor cu multiple responsabilități și roluri, a organizațiilor neguvernamentale și a partenerilor sociali poate permite eficientizarea eforturilor de integrare a șomerilor pe piața muncii și de combatare a sărăciei și excluziunii sociale, în particular a grupurilor sociale expuse unor riscuri multiple.

**Așteptările în ceea ce privește impactul / efectele intervențiilor susținute prin DMI 3.3**

Efectele așteptate au fost o capacitate crescută a partenerilor sociali și organizațiilor neguvernamentale, dar și a instituțiilor publice care nu erau implicate direct în ocuparea forței de muncă sau combaterii excluziunii sociale, de a colabora și sprijini direct integrarea socială a beneficiarilor de servicii de ocupare sau servicii sociale ori de măsuri de asistență socială.

**Rezultatele și efectele intervențiilor**

Crearea unor parteneriate, dezvoltarea comună de analize ale pieței muncii și planificări concrete ale măsurilor de ocupare și sociale, colaborare mai strânsă între agențiile județene de ocupare a forței de muncă, direcțiile de asistență socială, unitățile școlare și ONG-uri și parteneri sociali. Este posibil ca implicarea ONG-urilor în astfel de parteneriate să fi generat un efect pozitiv în creșterea gradului de informare și conștientizare cu privire la riscurile de excluziune sociale, modalitățile de gestionare a unor astfel de riscuri, care probabil au determinat în timp creșterea numărului de furnizori de servicii sociale din zona neguvernamentală și privată**.**

**Factori de influență**

Negativ - Insuficienta pregătire pentru managementul efectiv al POSDRU la nivelul Autorității de Management, reglementări și instrucțiuni insuficient corelate cu legislația aplicabilă în diverse domenii (ex. relații de muncă, contabilitate, achiziții etc).

**Sustenabilitatea intervențiilor**

În urma reducerilor salariale din 2010, administrația publică a suferit o hemoragie a funcționarilor bine pregătiți, performanți și dispuși să se implice în noi inițiative și proiecte. Organizațiile private au suferit, de asemenea, șocuri legate de capacitatea economică și financiară. În ceea ce privește în mod specific parteneriatele teritoriale, o condiție adversă, care nu a permis asigurarea sustenabilității a fost probabil lipsa unei reglementări/cerințe specifice privind necesitatea de a stabili și dezvolta politici și programe de ocupare și incluziune la nivel local în baza unei consultări și parteneriate mai largi.

**Lucruri de îmbunătățit**

* Reguli de eligibilitate și implementare mai flexibile, incluzive și simplificate;
* Focalizarea priorităților și stabilirea mai rezonabilă a efectelor așteptate;
* Stabilirea unor criterii și condiții clare pentru asigurarea sustenabilității.

**Intervenții de continuat**

* Sprijin direct către șomeri, persoane excluse social, tineri expuși șomajului și inactivității, foști migranți
* Este recomandabilă o analiză atentă a impactului socio-economic determinat de criza Covid-19 inclusiv modificările sectoriale ale cererii de forță de muncă – concluziile ar trebui să informeze planificarea următorului ciclu – în particular măsurile pentru companii și lucrători (recalificarea și creșterea competențelor/upskilling trebuie prioritizate)
* Proiectele care consolidează capacitatea administrativă a actorilor publici și neguvernamentali la nivel central, regional și local, inclusiv proiecte transnaționale

**DMI 6.4**

**Context**

Principalele așteptări legate de DMI 6.4. au fost consolidarea relațiilor de cooperare internațională cu instituții și organizații din Uniunea Europeană, specializate în domeniile ocupării forței de muncă, formarea profesională a adulților, promovarea egalității de șanse și a incluziunii sociale; facilitarea schimburilor de experiență cu privire la dezvoltarea și planificarea politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă; creșterea competențelor profesionale ale angajaților instituțiilor publice implicate în parteneriatele transnaționale. În principiu, aceste deziderate au fost atinse, întrucât colaborarea cu statele membre ale Uniunii Europene, în particular cu specialiștii în domeniu, a permis adoptarea de noi practici în domeniul ocupării forței de muncă, spre exemplu, modificarea legislației și a modalității de implementare a măsurilor active de ocupare, noi grupuri țintă, noi tipuri de parteneriate pentru implementarea acestora etc.

**Rezultatele și efectele intervențiilor**

Consolidarea capacității administrative a Ministerului Muncii și a altor instituții publice și organizații cu responsabilități în domeniile ocupării forței de muncă și incluziunii sociale. Principalele intervenții care au contribuit la acest efect sunt: parteneriatele transnaționale cu instituții și organizații similare din statele membre ale Uniunii Europene, schimbul de informații și practici în domeniul ocupării forței de muncă. Un efect suplimentar a fost consolidarea relațiilor de colaborare cu reprezentații statelor membre UE implicați în diverse comitete specializate ale Consiliului Uniunii Europene, în urma colaborării în diverste proiecte transnaționale finanțate prin POSDRU.

**Factori de influență**

Pozitiv - Deschiderea managementului instituțiilor publice față de oportunitățile de colaborare internațională și inițierea de proiecte POSDRU; entuziasmul angajaților care au inițiat proiecte și s-au implicat în derularea acestora, chiar și în lipsa unei remunerări corespunzătoare.

Negativ - Insuficienta pregătire pentru managementul efectiv al POSDRU la nivelul Autorității de Management, reglementări și instrucțiuni insuficient corelate cu legislația aplicabilă în diverse domenii (ex. relații de muncă, contabilitate, achiziții etc), o provocare specifică în cazul proiectelor cu parteneri transnaționali a fost respectarea prevederilor legate de POSDRU în cazurile în care legislațiile specifice ale țărilor partenere aveau prevederi diferite.

**Sustenabilitatea intervențiilor**

În particular, consolidarea colaborării cu instituțiile din statele membre UE și inițierea de noi partneriate/proiecte transnaționale.

În urma reducerilor salariale din 2010, administrația publică, în particular la nivelul ministerelor, a suferit o hemoragie a funcționarilor bine pregătiți, performanți și dispuși să se implice în noi inițiative și proiecte.

**Lucruri de îmbunătățit**

* Reguli de eligibilitate și implementare mai flexibile, incluzive, inclusiv posibilitatea de a reflecta legislația specifică din alte state membre UE (spre exemplu cele legate de nivelul maxim de remunerare a experților)
* Focalizarea priorităților și stabilirea mai rezonabilă a efectelor așteptate
* Stabilirea unor criterii și condiții clare pentru asigurarea sustenabilității

**Alte aspecte, recomandări**

Ghidurile sunt extrem de complexe. Într-adevăr domeniile de intervenție, activitățile eligibile și grupurile țintă sunt descrise mai în detaliu. Pare însă că accesarea acestor fonduri, depunerea și implementarea de proiecte a devenit o muncă extrem de laborioasă, complexă și cel mai probabil numai consultanți extrem de specializați pot sprijini posibilii aplicanți să dezvolte o propunere de proiect și să o implementeze. Nu e clar în ce măsură o astfel de abordare extrem de complexă sprijină aplicanții care susțin comunități defavorizate, asigură că o parte cât mai semnificativă a resurselor FSE să ajungă la beneficiarii final și contribuie la atingerea unor obiective esențiale, precum integrarea școlară, pe piața muncii, formare profesională sau combaterea sărăciei și excluziunii sociale.

### Minută Interviu Parteneri sociali

**Principalele aspecte discutate în cadrul întâlnirii:**

**Aspecte generale**

Cele două DMI-uri 3.3 și 6.4 au fost destul de așezate, clare, în ideea în care exista legislația necesară și nevoia era actuală. Acesteau și-au atins scopul, a existat o gamă largă de parteneri sociali de la nivel european cu ajutorul cărora s-au făcut training-uri și inițiative legislative etc. Dintre acestea două, DMI 3.3 a fost cel mai de succes, deoarece DMI 6.4 nu a fost foarte concret cu privire la parteneriatele transnaționale. Cea mai dificilă parte în cazul DMI-urilor a fost elementul de sustenabilitate care nu a fost definit, nu se știa ce e și ce presupune, cum se măsoară etc.

POSDRU a avut un efect benefic, deoarece până în acel moment nu exista nimic, iar treptat lucrurile au început să se stabilizeze și la noi în domeniul economiei sociale. Integrarea economiei sociale a fost benefică, deoarece a pregătit terenul pentru implementarea unei legislații funcționabile în acest domeniu, prioritizând sectorul în cauză. Eficiența a fost una scăzută, dar din punct de vedere programatic, a fost o alegere curajoasă. Trebuie menționat și contextul intern, criza economică din 2011, care a dus modificări cu privire la cadrul strategic existent în 2006.

**Impact**

Din punct de vedere al impactului, DMI 3.3 și DMI 6.4 au contribuit la o profesionalizare a managementului organizațiilor în ideea în care organizațiile nu erau obișnuite cu un mod de lucru impus de proiect. Au fost învățate să lucreze pe bază de indicatori, să facă un pontaj, lucruri pe care nu le făceau înainte. S-a contribuit și la accesul la expertiză, propuneri de îmbunătățire a actelor normative, dar și la relevanța actorilor sociali în dialog. În România, în continuare există o dificultate de a defini dialogul social și asimilează acest lucru cu activitatea ONG-urilor. În lipsa finanțării prin DMI 3.3, nu s-ar fi realizat aceleași rezultate, deoarece nu ar fi avut acces la training-urile specializate sau la expunerea față de membri.

Participantul nu crede că un ONG poate să livreze același conținut ca o federație sindicală pe anumite tematici, de exemplu formarea pe piața muncii și dialogul social. Această eficiență depinde de natura organizației și domeniul său de activitate. Prin POSDRU, aceste instituții sociale au fost puse la un loc cu ONG-urile, fără a exista la nivelul ghidului un set de activități și indicatori prin care să se delimiteze ceea ce știu să facă mai bine organizațiile eligibile.

**Mecanisme**

Nu au fost utilizate mecanismele necompetitive, deși ar putea aduce beneficii semnificative, dar nu s-a vrut deoarece existau neînțelegeri cu privire la membrii cuprinși în aceste mecanisme, dar pentru viitoarea perioadă ar fi utilă această implementare. Abordarea teritorială și sectorială a finanțării ar trebui avută în vedere pentru consolidarea mixtului economic, iar în acest sens, apelurile ar fi destinate în mod exclusiv sectoarelor în care se identifică această nevoie. La nivelul costurilor simplificate, odată implementate, nu se mai putea livra inovare pe acestea. Modul în care se distribuie fondurile nu contribuie la coeziune, deoarece marea majoritate a fondurilor se duc pe zonele în care există capacitate de administrare și capacitate financiară, în acest sens existând doar 5 zone care implementează în mod regulat proiecte. Tocmai zonele care ar avea nevoie de aceste proiecte nu le pot implementa din cauza lipsei capacităților necesare.

**Concluzii**

Există unele obiective care nu au fost abordate deloc, iar programul nu a fost, în acest sens, aplicat corespunzător din perspectiva respondentului.

Ar trebui să existe o recomandare cu privire la sustenabilitate prin care să se realizeze extinderea controlului de sustenabilitate. Un progres există pe această zonă, dar acestea nu produc efecte semnificative. Această abordare nu consolidează economia socială, deoarece AM-ul nu presupune calitate, ci cantitate.

## Minute interviuri DMI 3.3

### Minută interviu Asociația REPER 21

Interviul a fost realizat în scopul realizării studiului de caz pentru proiectul *Competențe și instrumente pentru adoptarea responsabilității sociale și de mediu în cadrul organizațiilor societății civile (RSORG)*

**Principalele aspecte discutate în cadrul întâlnirii:**

**Descrierea proiectului implementat**

Proiectul ”Competențe și instrumente pentru adoptarea responsabilității sociale și de mediu în cadrul organizațiilor societății civile”, denumit și SOCIETAL a fost un proiect strategic, desfășurat în perioada 2010-2013, coordonat de Asociația Reper21 în parteneriat cu 2 instituții – o instituție publică și un ONG din Timișoara. Acesta și-a propus să capaciteze ONG-urile din România și să aplice principiile dezvoltării durabile, precum și cele ale responsabilității sociale în proiectele pe care le implementează sau le vor implementa pe viitor. Scopul general a fost operaționalizarea dezvoltării durabile în cadrul proiectelor non-profit. Obiectivul a fost atins prin intermediul a 2 outputuri, primul fiind o rețea de aproximativ 800 de membri din ONG-urile din România cu care s-a lucrat pentru dezvoltarea Ghidului Societal, acesta fiind cel de-al doilea output, care constă într-o grilă de indicatori pe care să îi aplice organizațiile în momentul în care gândesc și aplică proiectul. Indicatorii, fiind în număr de 36, sunt însoțiți de propuneri de măsuri pe care reprezentanții le pot aplica în proiectele lor.

Ghidul are căutare în continuare din partea organizațiilor non-profit, acesta fiind un element care dovedește utilitatea, precum și sustenabilitatea proiectului. Ulterior s-a depus un nou proiect în cadrul căruia s-a lucrat cu 2 instituții din alte state membre UE.

**Impactul proiectului**

Organizațiile din rețea au participat la diverse ateliere, iar o parte din ele și-au impus aplicarea principiilor existente în Ghid în cadrul proiectelor lor. Astfel, pe parcursul implementării diferitelor proiecte, organizațiile au continuat să aplice sistematic acești indicatori. În paralel, derivat din ghid, s-a dezvoltat o etichetă ”Eveniment responsabil” destinat organizatorilor de evenimente din mediul ONG și promovată în cadrul evenimentelor lor. Proiectul a contribuit, de asemenea, și la dezvoltarea responsabilității sociale și a dezvoltării sociale în interiorul ONG-urilor, acestea fiind grupul țintă, cât și la nivelul partenerilor, sponsorilor proiectelor etc. În mod indirect, impactul s-a îndreptat și către zona de business pentru a promova principiile etice.

**Efectele proiectului**

Din punct de vedere al dezvoltării capacităților, se poate observa dezvoltarea competențelor la nivelul beneficiarilor, la nivelul organizației, capacitatea de management responsabil de proiect, de planificare, lucrul în echipă, consolidarea dialogului civil prin acțiuni comune cu toți membrii echipei SOCIETAL etc. În momentul în care s-a implementat proiectul, s-a lucrat cu agenția națională, iar o parte dintre beneficiari au contribuit pentru a face propuneri de îmbunătățire al modelului de cerere de aplicare pentru Programul Erasmus+ pentru perioada 2014-2020. Cu toate aceste eforturi, propunerea nu a fost luată în considerare ori nu a beneficiat de o suficientă activitate de lobby. Ulterior, cu o parte din membrii rețelei care se află în legături foarte bune, s-a realizat un proiect pentru realizarea unei politici publice de Educație pentru dezvoltarea durabilă, adresată Ministerului Educației și Cercetării.

La nivelul altor domenii decât cele vizate în faza inițială, se pot remarca efecte în sfera economiei sociale, deoarece au fost realizate workshop-uri cu membrii întreprinderilor sociale pentru a vedea în ce măsură le este aplicabil Ghidul Societal.

**Probleme în implementare și factori pozitivi**

În perioada 2010-2013 au fost întâmpinate probleme la nivelul rambursărilor, ceea ce a condus la un blocaj din punct de vedere intern, proiectul fiind suspendat pentru o perioadă de 3 luni. Lucrul cu agenția națională a fost dificil, aceștia au fost greu de mobilizat având în vedere că a fost primul și ultimul lor proiect în care s-au implicat, dar unele deficiențe au fost determinate și de către nivelul ridicat de birocratizare.

Principalul factor care a influențat în mod pozitiv rezultatele proiectelor a fost faptul că proiectul s-a implementat la început de drum, în acel moment nefiind foarte multe proiecte lansate, iar persoanele au fost deschise către activități, să se implice și să dobândească informații noi.

**Comunicarea cu AM**

Comunicarea cu AM a fost foarte bună, reprezentanții proiectului au fost atât fizic și au discutat neclaritățile prin intermediul biroului HelpDesk, cât și telefonic sau online, în funcție de provocările identificate.

**Propuneri de îmbunătățire**

Comparativ cu perioada 2007-2013, în prezent se pot observa îmbunătățiri în modul de organizare al instrucțiunilor și procedurilor specifice procesului de implementare al proiectului. Platforma MySMIS a avut mari probleme la început, fiind considerată inferioară versiunii sale anterioare (ActionWeb), însă pe parcurs s-au familiarizat cu aceasta. În continuare, discuțiile cu reprezentanții Ministerului Educației și Cercetării sunt problematice, aceștia fiind foarte rigizi și restrictivi.

Cheltuielile ar trebui să fie mai permisibile, nu să se rezume doar la grupul țintă, deoarece prin introducerea unor cheltuieli eligibile pentru organizarea evenimentelor destinate învățării se vor produce efecte indirecte asupra grupului țintă avut în vedere. Sugestia este ca aceste costuri reglementate pentru proiecte să fie mai flexibile.

**Activitățile cu cel mai mare impact**

Atelierele de lucru între ONG-uri și experți sau persoane cheie din diferite domenii de activitate au fost cele mai utile. Întâlnirile informale au avut un impact mai ridicat decât cele formale pentru că permiteau diseminarea informațiilor și schimbul de experiență între participanți.

**Efectele generate de activități în cadrul ONG-urilor**

Cu toate că ONG-urile din rețea proveneau din diferite domenii de activitate și aveau specific divers, la nivelul tuturor s-a identificat o mai bună practică în selectarea partenerilor având la bază criterii etice. Printre efectele remarcate se enumeră încurajarea producătorilor locali; să se țină cont de beneficiarii finali în cadrul proiectelor și gestionarea relațiilor cu voluntarii.

La nivelul lecțiilor învățate, principalul aspect ține de consolidarea și îmbunătățirea lucrului în rețea.

La sugestia echipei de evaluare, participanta la interviu a fost rugată să recomande unii beneficiari finali pentru a-i contacta și a discuta efectele și impactul proiectului, așa cum a fost resimțit de ei, în acest sens se vor triangula informațiile.

### Minută interviu Institutul Român de Training

**Principalele aspecte discutate în cadrul întâlnirii:**

**Descrierea proiectului implementat**

Proiect început în 2009, ”Moara de hârtie” este un spațiu conceput pentru desfășurarea meșteșugurilor, spațiu educațional în comuna Comana. Obiectivul general al proiectului a constat în instruirea reprezentanților organizațiilor non-guvernamentale și parteneri sociali, sindicate și asociații patronale în domeniul aplicării legislației privind accesul la informații de interes public și transparență decizională ale administrației publice, în scopul de a se dezvolta ca puternici parteneri de birou pentru parteneriatele publice. În practică, au fost furnizate instrumentele necesare colaborării cu statul.

**Rezultatele proiectului**

Rezultatele acestui proiect constau în realizarea unui raport de monitorizare, fiind urmat de un curs în regim blended-learning, hibrid, cu o platformă pe care s-a lucrat, dar au existat și întâlniri directe prin care s-au selectat reprezentanți în organizațiile non-guvernamentale care aveau o nevoie de interacțiune cu administrația publică, iar prin proiect s-au furnizat instrumentele necesare pentru a folosirii legislația din domeniul transparenței și a informației în interacțiunea eficientă și realizării misiunii lor. De asemenea, s-a realizat și un raport de bune practici, dar și un ghid de bune practici. Participantul la interviu susține că este posibil ca în urma cursului hibrid, participanții să fi primit o certificare pe competențe comune, competențe sociale și civice, certificarea venind în urma unui examen.

**Impact**

Participanții au simulat realizarea unui proiect, pe baza unui formular transmis de către organizație, având la bază instrumentele necesării aplicării practice a celor învățate. Analiza de impact realizată la aproximativ 6 luni după finalizarea proiectului s-a axat pe identificarea gradului de îmbunătățire a serviciilor ONG-urilor în relația cu autoritățile publice prin utilizarea practicilor dobândite prin activitățile proiectului. Marea majoritate a ONG-urilor au fost organizații mici care aveau un scop specific și lucrau pentru îndeplinirea acestuia.

Câștigul imediat al proiectului a constat în conștientizarea cetățenilor cu privire la drepturile lor de relaționare cu administrația publică, precum și instrumentele pe care le pot utiliza pentru soluționarea nevoilor lor. Creșterea capacității organizaționale a ONG-urilor incluse în grupul țintă al proiectului a fost un alt efect important realizat în urma implementării proiectului.

Proiectul s-a realizat având la bază un parteneriat cu Asociația Pro Democrația, această asociație având experiență în lucrul direct cu cetățenii, iar prin colaborare s-a corelat cu partea de formare și transfer de cunoștințe. Ulterior, proiectul s-a adresat partenerilor sociali.

**Grupul țintă**

Participanții din cadrul proiectului au avut un interes real, fiind incluse doar ONG-uri care aveau nevoie de sprijin în soluționarea problemelor identificate în relația cu administrația locală. Pe baza unui formular de înscriere s-a realizat selectarea instituțiilor participante, iar criteriul cel mai important de selecție a fost corespondența dintre ceea ce se dorea să se rezolve și instrumentele furnizate de organizație pentru a veni în sprijinul acestora.

**Perioada următoare de programare**

Respondentul consideră utilă finanțarea continuă a realizării proiectelor prin parteneriate, precum și a finanțării dialogului social. Pe lângă practicile utile de relaționare în parteneriat, aceste axe oferă și un know-how semnificativ și care este deficitar la nivelul societății.

Pe baza experienței perioadelor actuale de programare, se recomandă să se aibă în vedere mediul online și faptul că o parte din organizațiile din România nu sunt familiarizate cu tehnologiile moderne. Astfel, ar fi utilă îmbunătățirea cunoștințelor de utilizare a acestor servicii online.

**Relația cu AM**

Nu a fost nicio problemă întâmpinată în relația cu AM.

**Perioada POCU**

Comparativ cu exercițiul POSDRU, în POCU a fost o suprareglementare pe mai multe sectoare. Birocrația a fost semnificativ mai mare decât în perioada anterioară, s-au realizat numeroase schimbări, iar MySMIS-ul este caracterizat ca fiind o provocare.

### Minută interviu beneficiar final de proiect

Interviul a fost realizat în scopul realizării studiului de caz pentru proiectul *Competențe și instrumente pentru adoptarea responsabilității sociale și de mediu în cadrul organizațiilor societății civile (RSORG)*

Interviul a fost realizat cu unul din beneficiarii proiectului implementat de Asociația Reper21 pentru a se vedea impactul și efectele propagate la nivelul participanților.

Instrumentul furnizat de Societal a fost foarte important și a fost în concordanță cu nevoile de la acea perioadă. Participanta la interviu susține că a înființat o asociație, iar valorile pe care le promova Societal erau deja integrate în modalitatea de lucru din cadrul acesteia, dar exista nevoia unui instrument de a veni în sprijinul celorlalți și de a-i ajuta, inclusiv nevoia asociației de a se organiza mai bine. Grila Societal a ajutat la evaluarea organizației și a vedea, în mod real, unde ar fi nevoie de îmbunătățiri. De asemenea, și componenta socială promovată de aceștia era foarte bine structurată. Componenta de guvernanță i-a ajutat să relaționeze mai bine cu partenerii lor și să transmită mai eficient valorile lor.

Impactul proiectului a fost pe mai multe nivele, atât din punct de vedere al conștientizării conceptului care la acea perioadă era la început, dar și din punct de vedere al identificării unui partener care să fie implicat și informat. S-a creat o rețea de informare participativă, iar cu unii din membrii rețelei se colaborează și în prezent. Relațiile create în cadrul proiectului s-au consolidat, dar nu s-au formalizat pentru dezvoltarea unui proiect, ci se află în discuție, în prezent.

S-a dezvoltat și capacitatea internă a asociației și capacitatea individuală, membrii acesteia fiind mai motivați și conștienți de importanța responsabilității sociale la nivelul comunității.

Acest proiect ar fi putut contribui sau ar putea fi un exemplu pentru cei care se ocupă de responsabilitatea socială în cadrul corporațiilor/companiilor mari.

Participanta a recomandat continuarea finanțării acestui sector și a parteneriatelor, schimburilor de experință, deoarece aduce plus valoare tuturor proiectelor. Lucrurile ar trebui gândite astfel încât să existe sustenabilitate, activitatea să nu se termine imediat finalizării proiectului. În aceste condiții, ar fi interesată să aplice pentru proiecte finanțate în exercițiul viitor de programare.

Din perspectiva participantei la interviu a fost foarte ușor să găsească parteneri, în funcție de specificul organizației și a cunoștințelor reprezentanților organizației.

Birocrația pe care o presupune un proiect este foarte complexă, iar acest lucru ocupă foarte mult timp, timp în care se pot face activități destinate oamenilor.

### Minută interviu beneficiar final de proiect

Interviul a fost realizat în scopul realizării studiului de caz pentru proiectul *Competențe și instrumente pentru adoptarea responsabilității sociale și de mediu în cadrul organizațiilor societății civile (RSORG)*

**Conext**

Această organizație a fost parteneră alături de Fundația Reper21 în cadrul unui proiect ce viza responsabilitatea socială și dezvoltarea durabilă. Chiar dacă proiectul s-a sfârșit, participanții la activitățile desfășurate în cadrul parteneriatelor au decis ca lucrurile învățate, ca urmare a training-urilor de formare, să fie transpuse în diferite activități. Alături de echipa formată, practicile au avut continuitate și au fost transpuse în perioada următoare în cadrul Festivalului Național de Teatru Tânăr. Guvernanța în interiorul echipei și responsabilitatea pentru mediu sunt pilonii principali care au stat la baza desfășurării festivalului. Activitățile incluse în cadrul acestui festival presupun practici similare cu ceea ce promova conceptul Societal, ceea ce demonstrează sustenabilitate.

**Activitățile cu cel mai mare impact**

Membrii organizației au participat la o serie de training-uri de formare și ateliere de lucru. În cadrul unui training au participat majoritatea membrilor echipei, iar acest lucru a fost important pentru că a oferit ocazia de a lucra diferite activități în echipă, prin brainstorming, cu sprijinul echipei Reper21 și a partenerilor. Cu toate că acest festival se defășura și anterior implementării proiectului, valoarea adăugată a parteneriatului a reprezentat înființarea unui departament de Responsabilitate Socială în cadrul acestui festival ce se ocupă cu impactul artei asupra comunității din punct de vedere economic, ecologic și a dinamicii sociale în interiorul comunităților vulnerabile. Pe parcurs, acest departament a devenit departament de dezvoltare socială și și-a extins atribuțiile.

**Efecte neintenționate**

S-au remarcat efecte asupra organizației prin înființarea departamentului. S-a încercat promovarea unei educații ecologice cu voluntarii din cadrul proiectului. S-a lucrat cu materiale artistice reciclate pentru utilizarea lor în cadrul cinematografiei, pentru realizarea decorului. Festivalul folosește arta ca variantă de educație alternativă. Inițial, a început să funcționeze pentru elevii de liceu, membri în echipele de teatru. Atelierele ART&PLAY au fost destinate elevilor și au cautare și în prezent. În fiecare an s-au făcut proiecte în cartierele rome. Implicarea la nivelul comunității a venit pe filiera SOCIETAL, în mod direct.

Participarea la acest proiect a fost determinată de inițiativa celor din Reper21 de încadrare a organizației în acest parteneriat pentru că aceștia cunoșteau latura socială a organizației și situația culturală a Alexandriei, locul de desfășurare a evenimentului. Această intervenție s-a dovedit a fi viabilă. Se doreste ca această platformă educațională să funcționeze pe tot parcursul anului, nu doar pentru zilele în care are loc festivalul. Membrii comunității au fost încântați de acest eveniment, iar pe parcurs cererea a fost mai mare, în prezent fiind foarte greu să se acopere nevoile acestora.

**Recomandări**

Pentru viitoarea perioadă de programare trebuie avută în vedere importanța realizării unor parteneriate pentru schimbul de bune practici, schimb de experiență pentru dezvoltarea durabilă și responsabilitate socială. Respondenta a susținut că ar intenționa să acceseze pe viitor aceste fonduri de dezvoltare a capitalului uman.

### Minută interviu ADR Sud-Est

Interviul a fost realizat în scopul realizării studiului de caz pentru proiectul *Consolidarea capacității instituționale a Consorțiului Regional al Regiunii de Dezvoltare Sud-Est (CRSE), SMIS 9099.*

**Principalele aspecte discutate în cadrul întâlnirii:**

**Introducere**

În primul apel pe DMI 3.3 au trecut doar 4 proiecte din cele 8 inițiale, acest lucru fiind determinat de cauze diverse, iar ulterior, prin apelul al doilea s-au extins la toate cele 8 regiuni.

Pactele de Ocupare au avut ca țintă ”Strategia de Ocupare”, deoarece în momentul în care se elabora POSDRU trebuia să existe o strategie care să fundamenteze și să justifice acest program operațional, de aceea s-au elaborat strategiile de ocupare, realizate în consorțiu. În momentul în care s-a deschis apelul, Consorțiul TVET s-a axat mai mult pe educație, decât pe ocupare. ADR-urile au coordonat de la început Consorțiile Regionale. Au deținut președinția și secretariatul (în toate regiunile) până în anul 2007 (aproximativ), moment în care au fost predate către CNIDPT (Centrul Național de Dezvoltare a Învaățământului Profesional și Tehnic). ADR SE a preluat din nou președinția consorțiului, iar Secretariatul Consoțiului este la CNIDPT.

**Necesitatea de a implementa proiectul**

ADR SE a deținut în trecut președinția și secretariatul consorțiului, și existând oportunitatea depunerii unui proiect finanțat cu fonduri europene, s-a decis elaborarea unui proiect cu scopul de a crește capacitatea membrilor consorțiului, aceștia fiind membri în institutii diverse din regiune, de a elabora și monitoriza o strategie, respectiv Planul Regional de Acțiune pentru Învățământul Profesional și Tehnic, pentru că anterior, membrii nu aveau aceste competențe.

Au dezvoltat parteneriat cu Italia, cu un partener cu care avuseseră partener în trecut, și în prezent dar și în viitor, după proiect, dar și schimb de experiență cu alte două regiuni din România: ADR București-Ilfov și ADR Centru (beneficiari care câștigaseră și ei, pentru că nu puteau alege un partener care nu câștigase proiect), cu care au colaborat foarte bine.

Acest Consorțiu trebuie să aprobe acest document – PRAI, să și-l însușească și asume, lucru care s-a întâmplat ca urmare a proiectului. Proiectele pe regiuni – școlile TVET – au fost coordonate și monitorizate tot de ADR.

**Efecte**

Proiectul a fost un succes. Persoanele din Consorțiu, grupul țintă, erau oameni valoroși și fiecare a diseminat experiența câștigată mai departe.

În ceea ce privește schimbul de experință cu partenerii regionali, au învățat unii de la alții (consorțiile între ele), deoarce aceste proiecte de consodlidare a capaității consorțiilor regionale nu au avut aceleași activități, și atunci și-au împărtăși experiențele și au învățat unii de la alții și au putut dezbate pașii ce aveau să fie urmați în viitor. S-a pus mare accent și pe activitatea viitoare, pentru că s-a elaborat, în cadrul prioiectului, un Regulament al Consorțiilor Regionale, de organizare și funcționare și care a fost dezătut în cadrul acestor parteneriate. Deci au dezvoltat prin proiect un model comun de funcționare, pentru că activitățile sunt aceleași, în general.

 **Alte efecte și propagare**

După regulamentul sus amintit, ADR SE s-a inspirat și a elaborat Regulamentului Consorțiului Regional de Inovare, pentru că a fost un document foarte util.

S-a elaborat un regulament unitar de funcționare și reglementare a consorțiului prin activitățile comune realizate. Pe parcurs, acest regulament a fost îmbunătățit și funcționează și în prezent, fiind multiplicat.

Ca rezultate ale implementării acestui proiect, dar și a implicării partenerului transnațional, ADR SE au mai implementat după finalizarea proiectului încă două proiecte, dar în calitate de parteneri. Instituțiile din Consorțiu au dorit, multe, să implementeze proiecte, tot pe POSDRU, cu ADR SE și cu partenerul italian. S-au concretizat două proiecte: cu AJOFM Vrancea și AJOFM Constanța, ADR fiind partener.

După aceea, AJOFM Constanța, în parteneriat cu Inspectoratul Școlar Constanța au organizat la Constanța o bursă a locurilor de muncă, identică cu cea pe care au văzut-o la Verona ( numită Job Orienta). Acest format exista și în România, însă la un nivel mai mic. Era un loc unde se întâlnea oferta de muncă cu oferta din învățământ. Erau participanți de la școli primare, universități și oferte de locuri de muncă și un copil putea vizualiza de la bun început unde și-ar dori să meargă. Tot în cadrul târgului aveau loc și demonstrații pentru diferite meserii (ambulanțier, polițist etc). Participanților le-a plăcut foarte mult ideea, iar cei cu inițiativa au fost Inspectoratul Județean Constanța, aceștia având și o mai mare putere și capacitate. A fost un succes acest târg de la Constanța. Înainte se făcea doar Bursa locurilor de muncă, fără să fie prezent și învățământul. Nu se făcea corelarea între învățământ și oferta de locuri de muncă.

**Durabilitatea efectelor**

Un mare câștig de pe urma proiectului sunt relațiile interumane care s-au creat. Relațiile din Consorțiu funcționau până atunci doar la nivel instituțional, formal. Pe când, prin acest proiect, oamenii s-au cunoscut, s-au apropiat, iar aceștia și in ziua de astăzi păstrează relația și se ajută unii pe celilalți, chiar și inspectorii școlari care nu mai sunt în funcție.

Membrii Consorțiului continuă și acum să colaboreze. Elaborează documente regionale, sunt activi, sunt întâlniri care se organizează. Au mai avut un proiect privind monitorizarea PRAI. Consorțiile și-au monitorizat unele altora PRAI-urile, nu și-a monitorizat fiecare PRAI-ul său. Deci prin acest proiect s-au fixat bazele interumane, pentru că cele instituționale existau deja. Prin poiect s-au consolidat ca grup.

Proiectul și-a atins toți indicatorii, participarea a fost integrală, participanții nu au lipsit niciodată de la activități.

PRAI încă există, iar legăturile create se mențin.

Întâlnirile de Consorțiu Regional au fost organizate în continuare, de ex. când trebuiau aprobate documente, să prezinte diferite activități, dar nu întotdeauna puteau să mai vină toți, pentru că nu au mai fost susșinute cheltuielile prin proiecte, deci nu au avut susținerea financiară. Și atunci nu a mai fost același lucru.

**Dificultăți în implementare**

Dificultăți semnificative nu au fost, dar cea mai mare problemă a constat în schimbarea constantă a conducătorilor instituțiilor care făceau parte din Consorțiul Regional. Consorțiul avea un Comitet de Coordonare, din care făceau parte cei 6 inspectori școlari generali, Direcția de Statistică, reprezentanți ai universităților și atunci era un an electoral în care partidele politice la putere se tot schimbau și le dădeau peste cap tot proiectul.

Drept urmare, au realizat o adresă către AM, pentru că de fiecare dată, cu fiecare schimbare politică, trebuiau schimbați acești membri ai Comitetului, fapt ce ținea pe loc proiectul. Deci factorul politic a fost un impediment pentru buna desfășurare a proiectului.

Dar și relația cu AM-ul a influențat implementarea proiectul. Un moment de cumpănă a fost când AM au pierdut toate documentele pe care ADR le trimiseseră la București, lucru despre care nici nu au fost informați. Au aflat ulterior, așteptând să intre banii de rambursare, care nu mai veneau. Făcând investigații, au aflat că AM pierduse toate documentele de la prima cerere de rambursare. Au luat toată procedura de la capăt și au dus documentele din nou. În plus, colaborarea cu AM era foarte dificilă. Nu se răspundea la telefon, nu exista help desk, erau toți la început, dar în timp organizarea s-a îmbunătățit.

Evaluarea proiectului s-a desfășurat pe parcursul a 9 luni, o perioadă foarte îndelungată, ceea ce a produs schimbări în contextul proiectului. Activitățile au fost structurate cu o gândire care nu se mai aplica în totalitate mai târziu. Spre ex: schimbul de experiență s-a derulat iarna (deși nu fusese planificat atunci), când în Italia dacă ningea se închidea autostrada, astfel că au existat repercursiuni.

**Mecanisme**

Din punct de vedere al factorilor pozitivi, reprezentantele instituției au amintit: conștientizarea importanței acestui proiect de către actorii implicați, curiozitatea, implicarea momentul de desfășurare al proiectului, acesta a fost lansat la început, ceea ce a determinat o participare ridicată, motivația intrinsecă datorită domeniului de activitate și conștientizarea importanței acestor documente pentru întreaga societate. Factorul uman a avut rolul cel mai important.

A contat și faptul că li s-a acordat o importanță acestor persoane, și faptul că au realizat ei înșiși că documentele pe care le elaborează au o importanță, contează, nu sunt realizate în zadar.

Un alt factor care a îngreunat activitatea la momentul când a trebuit să realizeze activitățile transnaționale au fost standardele/condițiile de cazare impuse. Legislația/regulile POSDRU nu permiteau cazarea la 4 stele. ADR găsiseră o cazare foarte bună și ieftină la 4 stele, dar pentru că nu a fost acceptat, deși îi costa mai puțin, au trebuit să caute altă cazare. Au transmis și adresă către AM, însă nu s-a acceptat. În final, au schimbat cazarea cu una de 3 stele, care a costat mai scump. Ar fi mai corect să impună limite de preț, nu limite pentru stelele de cazare. E important doar să se încadreze în buget.

Nu a fost o povară pentru grupul țintă să participe la activități. Cursurile erau dinamice, lectorii erau oameni valoroși (lectori universitari, primari, lectori din Italia). Informațiile erau prețioase iar participanților le-a făcut plăcere să ia parte.

**Valoarea adăugată**

Au ales partenerul din Italia pentru că mai colaboraseră înainte, astfel că au avut o colaborare excepțională. Partenerul avea experiență îndelungată, inclusiv în scrierea și implementarea de proiecte. A adus cea mai mare plus valoare. Cel mai mare câștig al proiectului a fost experiența transnațională. Partenerul italian era un om care avea foarte multe relații instituționle, și astfel au putut organiza vizite în cele mai importante instituții din regiunea Veneția. Au vizitat chiar și Guvernul Regional din Veneția, care este foarte greu accesibil altfel.

Activitățile transnaționale au fost cele cu cel mai mare impact asupra membrilor consorțiului regional și asupra activităților ulterioare. Faptul că participanții au văzut cum funcționează lucrurile în altă țară, cum gândesc și cum sunt oamenii a ajutat foarte mult, inspirând participanții la schimbul de experiență. Au vizitat instituții corespondente cu instituții din care făceau parte membrii consorțiului regional: universitate, cameră de comerț, AJOFM (Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă), sindicate, patronate, școli tehnice.

Schimbul de experiență a avut cel mai mare impact și succes, atât cel transnațional, dar și regional.

Prin proiect s-au pus bazele relațiilor interpersonale. Participarea a fost integrală, iar indicatorii s-au îndeplinit.

Prin acest proiect se decontau toate cheltuielile de transport, cazare și masă, pentru că altfel oamenii nu participă la aceste ateliere, seminarii, sesiuni de formare, activități pentru că nu au capacitate financiară, nu pentru că nu ar exista dorință. Faptul că acest proiect a asigurat aceste decontări, a asigurat succesul proiectului (ex. îndeplinirea indicatorilor de grup țintă)

**Relația cu AM**

Relația cu AM a fost problematică, deoarece aceștia au pierdut documentele transmise pentru rambursarea fondurilor, fără să anunțe, iar această situație a determinat reluarea procedurii de transmitere a actelor. În acel moment se intra foarte greu în contact cu aceștia, dar în timp organizarea s-a îmbunătățit foarte mult. Nu existau persoane de contact cu care să se consulte pe diferite teme vizate de proiect. Nici nu era personal suficient în AM, erau foarte puțini angajați. O persoană interacționa cu două, trei regiuni poate, și nici nu erau experimentați. Chiar dacă aveau întrebări adresate AM, poate problema era că angajații nu aveau timp efectiv să răspundă, nu neapărat că nu exista voință. Erau de negăsit la telefon. Dar erau și ei la început.

**Recomandări**

Se recomandă finanțarea parteneriatelor ca linie separată pentru că aduc plus valoare, și pentru că e important ca oamenii să mențină aceste relații create dar și să creeze unele noi. Dacă doar se încurajează transversal, dar nu se susțin separat financiar, nu se creeză aceleași efecte și nu se încumetă nimeni la a dezvolta parteneriate.

Este și o problemă de capacitate financiară, pentru că majoritatea instituțiilor nu reușeau să își trimită angajații pentru dobândirea de noi competențe, iar prin astfel de proiecte se soluționează o nevoie reală. Prin acest proiect se decontau toate cheltuielile de transport, cazare și masă, pentru că altfel oamenii nu participă la aceste ateliere, seminarii, sesiuni de formare, activități pentru că nu au capacitate financiară, nu pentru că nu ar exista dorință. Faptul că acest proiect a asigurat aceste decontări, a asigurat succesul proiectului.

De exemplu, în perioada POCU nu a existat o finanțare specifică, iar acest lucru s-a observat în gradul de participare la formare.

De formare este nevoie permanent, deci există nevoia în perioada următoare. Teme precum elaborarea strategiilor rămân de actualitate chiar și azi. Este vorba de o formare continuă.

### Minută interviu Fundația Academică Petre Andrei Iași

Interviul a fost realizat în scopul realizării studiului de caz pentru proiectul *Secretariatul tehnic permanent al Pactului Regional pentru Ocupare şi Incluziune Socială - regiunea Nord-Est, SMIS 4060*

**Principalele aspecte discutate în cadrul întâlnirii:**

**Secretariatele Tehnice**

Acestea nu mai funcționeaza în prezent, ci a mai rămas doar cel din regiunea NV, din orașul Cluj care este activ și cel din regiunea NE – Iași. De asemenea, nici pactele nu se mai află în vigoare, cu excepția celor două zone menționate anterior, acestea și-au încetat activitatea odată cu Secretariatele.

Acestea au mai contractat și alte structuri, s-au primit numeroase cereri de aderare, din partea membrilor, cu scopul de a accesa fonduri europene, acolo unde forma de organizare nu permitea accesarea de fonduri, dar reușeau prin statutul de membru Pact. Celelalte pacte nu au mai funcționat deoarece a existat o dezamăgire față de POSDRU, organizarea a fost defectuoasă, comunicarea a fost deficitară, întârzierile plății au fost semnificative.

Doar Pactul de la Cluj are personalitate juridică, dobândită după încheierea proiectului.

**Impact**

S-au accesat multe proiecte în perioada în care se desfășura STP-ul. S-a ținut legătura cu toți membrii, prin intermediul e-mail-urilor, prin care se ajutau reciproc și se soluționau controversele.

În regiunea NE s-au realizat 2 studii – asupra sărăciei și incluziunii sociale – în cele mai sărace localități din această regiune, una din Botoșani (Horia-Hilișeu) și una din Vaslui (Negrești). Experți din cercetare au format baze de date, au făcut interviuri, au făcut evaluări pe baza cărora s-au elaborat studii pentru a reduce rata sărăciei, cu concluzii și recomandări importante adresate administrației locale. În prezent, localitatea din Botoșani accesează numeroase fonduri europene de dezvoltare a comunității. În Negrești s-a făcut similar acest studiu, însă nu s-a remarcat nicio schimbare după finalizarea acestuia și nici ulterior. Sesiunile de instruire s-au bucurat de o participare largă, participanții au fost implicați și interesați de modul de aplicare și atrage a fondurilor europene. Pentru PRAO s-au realizat numeroase întâlniri cu diverși actori implicați din societate (ONG-uri, consilii locale etc.). Acest Plan a fost realizat ca parte a proiectului, în final, fiind elaborat și un plan de acțiune.

Prin intermediul pactului, la nivelul membrilor, s-au dezvoltat competențe de lucru în echipă, competențe de dezvoltare regională, pe incluziune, pe excluziune și pe ocupare. S-a învățat despre modul de realizare a unei propuneri de politici publice în comun acord, ONG-urile au căpătat mai multă încredere în forțele proprii și a impactului pe care îl pot avea în societate, competențe de scriere a unui proiect. Dezvoltarea capacității dialogului social – din Pact au făcut parte și sindicate și patronate, și-au exprimat nevoile, au venit cu propuneri luate în considerare.

**Sustenabilitate**

Pentru un proiect finanțat prin POCA, implementat acum 2 ani, s-a folosit toată structura STP-ului în vederea realizării unei propuneri de politică publică de ocupare a persoanelor cu dizabilități greu ocupabile. Această politică urma să fie pusă în aplicare de Ministerul Muncii de la acea perioadă. Ulterior, la solicitarea unui parlamentar local, s-a transpus o parte a acestei propuneri în cadrul legii șomajului.

AJOFM Iași, AJOFM Bacău, AJOFM Botoșani și AJOFM Piatra Neamț au avut anumite îmbunătățiri în modalitatea de a organiza cursuri destinate șomerilor, pe baza PRAO.

**Factori** **pozitivi/negativi**

Printre factorii pozitivi amintiți se regăsește perseverența instituției și dedicarea din partea resursei umane implicate.

POCU are dizabilități mari, în prezent, din punct de vedere al modului în care lucrează, a modului în care relaționează cu beneficiarul. STP-urile s-ar reactiva dacă Pactele ar fi din nou finanțate, deoarece această nevoie există în continuare. Formularea de propuneri de politici publice, în orice domeniu, ar fi foarte utilă și ar fi interesați să aplice din nou pentru această linie de finanțare. Membrii Pactului au experiență semnificativă și pot contribui activ la un viitor proiect.

**Relația cu AM**

Au existat întâlniri informative cu AM în cadrul cărora trimiteau un reprezentant care prezenta un cadru general, fără a răspunde în mod concret problemelor întâmpinate.

**Recomandări pentru perioada următoare**

Continuarea finanțării parteneriatelor, să existe mai multe axe de finanțare specifice domeniilor, și să se permită partenerilor transnaționali să facă parte din parteneriatul MySMIS. Parteneriatele transnaționale aduc plus valoare prin experiența lor cu privire la implementarea diferitelor mecanisme sau practici într-un anumit domeniu.

### Minută Interviu Federația Sindicatelor din învățătmânt Spiru Haret

Interviul a fost realizat în scopul realizării studiului de caz pentru proiectul *PACT-E Parteneriate de Calitate pentru Educație, SMIS 21807*

**Principalele aspecte discutate în cadrul întâlnirii:**

**Obiectivele proiectului**

Obiectivul proiectului a constat în încheierea de parteneriate cu scopul de a realiza schimburi de experiență între unități de învățământ din România cu cele din Ungaria, pentru a dezvolta alte metode de predare, lecții specifice fiecărei materii. Finalitatea acestui proiect a fost încheierea de parteneriate între aceste structuri, iar ulterior acestea au continuat și au fost realizate schimburile de experiență în materie sportivă. Parteneriatele transnaționale ar fi foarte utile, în continuare, mai ales în aceast context al pandemiei de COVID-19 când toate cursurile se desfășoară online, iar aceste parteneriate ar putea pregăti sistemul românesc de predare-învățare.

Un alt obiectiv a fost cel al creșterii dialogului social, iar în acest sens s-au realizat ateliere în fiecare județ, s-a lucrat pe legislație alături de un consilier juridic, unele dintre aceste propuneri au fost înaintate Ministerului Educației și Cercetării, dar și Comisiei de Învățământ din Camera Deputaților. O parte din acestea au fost adoptate de către parlamentari, iar unele nu (aproximativ 75%).

**Impact**

Un impact major a fost acela că membrii participanți în proiect au învățat să scrie proiecte, iar după încheierea cursurilor de formare aceștia au fost interesați și au aplicat în instituțiile de învățământ astfel de proiecte. De asemenea, membrii au dobândit competențe și informații în utilizarea limbilor străine, în operarea PC-ului, managementul unui proiect și în comunicare. Cei care au participat la cursurile de formare au primit un certificat de formator, iar la rândul lor au susținut astfel de sesiuni pentru cadre didactice în alte proiecte.

Comparativ cu anul 2011, există o schimbare pozitivă și îmbunătățiri semnificative în ceea ce privește dialogul social. Propunerile sindicatelor sunt luate în considerare, chiar dacă unele nu au fost adoptate, dialogul social este mai eficient. După acest proiect și prin activitățile realizate de către sindicat, numărul membrilor sindicatului a crescut semnificativ, atât la nivel individual, cât și la nivel național.

A fost o experiență foarte bună, mulți dintre participanții la cursurile de formare au fost mulțumiți și încântați de activitățile realizate. Capacitatea de comunicare și negociere la nivelul unităților s-a îmbunătățit mult, doarece au participat și directori și liderii de sindicat, astfel încât situațiile de natură sindicală și profesională s-au reglementat.

**Factori pozitivi/negativi**

Au existat probleme din punct de vedere financiar, deoarece nu au fost atât de bine pregătiți, dar au existat și probleme de gestionare a banilor din partea AM. Astfel, implementatorii au fost nevoiti să se împrumute pentru a putea continua proiectul și după să resituie împrumutul. Banii erau furnizați foarte târziu. Au existat nemulțumiri cu privire la numărul redus de participanți stipulat de către cerințele proiectului.

**Comunicarea cu AM**

A fost foarte bună, singura problemă a fost faptul că cererile de rambursare se lucrau în afara Bucureștiului și se comunica mai greu. S-a apelat pentru clarificări, pentru consultanță proiect, iar membrii AM i-au ajutat de fiecare dată, în funcție de nevoie.

**Recomandări pentru viitoarea perioadă de programare**

Promovarea parteneriatelor este foarte importantă și utilă, având în vedere specificul instituției și frecvența dialogului social. Dezvoltarea de parteneriate este benefică în orice domeniu, nu doar în domeniul educației. Pe viitor, ar fi util un parteneriat cu universitățile pentru formarea cadrelor didactice, pentru cursurile pedagogice și pentru masterat. Este important ca aceste unități să fie reprezentate de un sindicat. La nivelul federației, există în mod continuu propuneri legislative de îmbunătățiri în domeniul educației, dar acest lucru depinde și de voința politicului.

### Minută interviu Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași

Interviul a fost realizat în scopul realizării studiului de caz pentru proiectul *Consolidarea capacității instituționale a Consorțiului Regional (CR) în vederea dezvoltarii învățământului profesional și tehnic și a învățământului superior în concordanță cu provocările societății moderne, SMIS 9007*

**Principalele aspecte discutate în cadrul întâlnirii:**

**Descriere proiect:**

**Grupul țintă**

În consorțiul regional existau reprezentanți ai universităților, inspectoratele școlare, reprezentantul AJOFM, prefecturi, consilii județene și firme private.

**Obiectivul proiectului**

Formarea grupului țintă și realizarea documentului strategic PRAI în concordanță cu dinamica dezvoltării. Schimbul de experiență pentru membrii consorțiului a avut loc în Danemarca, iar prin intermediul acestuia s-au realizat relații solide de prietenie și de sprijin reciproc.

**Impact**

Activitatea de reactualizare a PRAI a continuat și în alte proiecte, iar membrii echipei sunt mereu disponibili pentru actualizările necesare acesteia. Zona trebuie susținută de un cadru juridic coerent, de structuri organizatorice care să sprijine situația existentă în țară. Consorțiile și-au diminuat activitatea, în prezent. A avut loc și un schimb de experiență cu consorțiul SV, fiind foarte interesant și util. Proiectele realizate în timpul proiectului au fost adoptate și utilizate în diferite structuri publice.

**Factori de influență**

Se schimba resursa umana foarte des în cadrul instituțiilor membre ale consorțiului, iar acest lucru determina întârzieri și reluarea activităților de instruire pentru a-i putea coopta în proiect.

**Relația cu AM**

S-a răspuns mereu concret și rapid la toate solicitările. Comunicarea a fost eficientă și fără sincope pe toată perioada proiectului.

**Recomandări pentru perioada următoare**

Ar fi utilă lansarea unor platforme electronice, online, prin care să se gestioneze toate documentele necesare unui proiect. Să fie mai multă digitalizare și mai puțină birocrație.

### Minută interviu Universitatea Babeș Bolyai din Cluj Napoca

Interviul a fost realizat în scopul realizării studiului de caz pentru proiectul *Consolidarea capacității instituționale a Consorțiului Regional (CR) al Regiunii de Dezvoltare Nord-Vest*

**Descriere proiect**

Parteneriatele s-au structurat pe două nivele paralele: un palier era parteneriatul internațional, pentru schimb de experiență, și unul era parteneriatul regional. Fiecărui consorțiu i se arondase o regiune cu care să se întâlnească.

Parteneriatul internațional s-a stabilit prin contactul personal al managerului de proiect, care cunoștea o persoană dintr-o structură din Franța asemănătoare Consiliului Județean, un ONG însă. Rolul lor era rezolvarea problemelor de angajabilitate de pe piața muncii. Rolul lor era de a identifica nevoile din regiune, de a le comunica și a porni niște mecanisme care să acopere aceste nevoi din regiune. A reprezentat o adevărată inspirație pentru participanții la schimbul de experiență. Scopul vizitei a fost dezvoltarea competențelor membrilor pentru a soluționa nevoile de angajabilitate, dar și competențe în alte sfere ocupaționale. Au avut foarte mare noroc de acest partener.

În vizită au vizitat un fel de școli profesionale (care erau mai bune decât universitățile românești), laboratoare de îngirjire de vârstnici. Au făcut întâlniri cu CJ-ul local.

Cel de-al doilea partener a fost un profesor de la Universitatea din Toulouse, cu care managerul de proiect colaborase anterior pe un alt proiect, iar ei au trimis profesori in România care au ținut cursuri, câteva intensive chiar pe management, parteneriat. Grupul țintă a fost un grup foarte bine ales – persoane de top/management, precum șefi de inspectorate școlare care au participat ei înșiși la evenimente cheie, inclusiv vizite de studiu, șefii AJOFM-urilor (cu excepția Clujului, care nu au participat pentru că grupul țintă nu primea stimulente financiare -neoficial), reprezentanți ai patronatelor, sindicatelor, sub-prefecți.

Unul din obiectivele finale a fost de a instituționaliza Consorțiul, consorțiu care până la acea vreme a existat doar informal. Aceasta cerință a proiectului a fost nerealistă, deoarece anumite instituții, de exemplu universitățile, nu aveau voie să facă parte din structuri de tip consorțiu. De ex, în carta UBB scrie că ei fac consorțiu numai cu alte universități, nu cu alte instituții de altă natură. Pentru acest proiect au trebuit să facă niște artificii foarte mari, și la nivelul universității. Exista, de ex, o cerință aproape imposibilă de a aduna laolaltă 6 rectori de la 6 universități deodată, ca să semneze un act cu un notar. Au fost niște condiții impuse de la început, care apoi au trebuit forțate ca să se întâmple, însă dacă sunt forțate, s-ar putea să nu fie sustenabile. Universitatea a avut conducerea Consorțiului până s-a terminat proiectului, însă apoi conducerea a fost plasată mai departe, la AJOFM, și nu la ADR. Această strucutră nu s-a subordonat ADR-ului, deși din punctul de vedere al respondentei, ar fi meritat să o facă. Observația personală a dnei Mocan este că ADR-urile sunt mai degrabă o structură formală.

**Efecte**

În final toate activitățile proiectului s-au dovedit a fi extrem de utile și cu potențial foarte mare. Toate rezultatele așteptate ale proiectului au fost atinse și proiectul a fost un succes.

Ca rezultat al vizitelor de studiu, AJOFM-urile din regiunea NV, cu excepția Cluj (care au refuzat să participe) au făcut un parteneriat cu Pole d’Emploi din Franța și au semnat atunci un parteneriat, în baza căruia trimiteau pe an 3 cursanți la cursuri de formare în meserii specifice României (tâmplărie ex.) și din România mergeau în Franța, la fel.

Ce au făcut UBB nou prin acest proiect este că au acreditat acel curs și la finalul proictului s-au dat diplome acreditate de ANFCP în management de planificare strategică. Au fost primii care au făcut acest lucru prin proiect. Apoi au acreditat acest curs în cadrul Facultății de Studii Europene.

În urma proiectului, la nivel personal, dna Mocanu, manager al proiectului, a căpătat o imagine de ansamblu mult mai clară în domeniu.

La vremea respectivă birocrația era absolut absurdă, iar respondenta și promis că nu va mai coordona niciodată proiecte finanțate prin proiecte europene.

Schimbarea viziunii/mentalității universității, dar și la nivel individual cu privire la formarea profesională și conștientizarea importanței ca universitățile să intre pe piața dezvoltării de competențe și în afara educației formale de nivel terțiar sunt efectele neașteptate menționate de participantă. Ca urmare, dna Mocanu a promovat niște inițiative în Long Life Learning.

Alt efect a fost că universitatea a accesat ulterior fonduri de la primărie pentru deschiderea cursurilor către comunitate. Într-un cadru bine pus la punct, oamenii din comunitate își pot alege cursuri din cadrul UBB și pot lua un anume curs și primi credite.

În prezent, această inițiativă se regăsește sub o alta, numită Universitatea Vârstei a Treia, în care profesori, pensionari țin cursuri care se adresează cu precădere persoanelor de vârsta a treia, nu exclusiv.

Deci este un proiect care a avut consecințe pe domeniul educației.

**Durabilitatea efectelor**

Sustenabilitate există pentru că PRAI-ul există și el este folosit de unele școli cel puțin.

Câțiva ani mai târziu, în baza bunei colaborări pe care care au avut-o, dna Mocan a fost implicată ca expert instituțional pe învățământ superior, pe un proiect POCU, care a refăcut PRAI pentru perioada următoare. PRAI-ul se face în continuare prin CNIDTP, dar nu s-a mai lucrat la el prin consorțiu. Nu știe dacă mai există consorțiul regional sau nu. Nici nu s-au mai făcut așa multe întâlniri, s-a colaborat mai mult de la distanță, pentru noul PRAI, dar pe documente.

**Mecanisme**

Acest proiect s-a desfășurat la nivel național și a vizat în mare măsură activitatea CNDIPT. Din cauza organizării defectuoase, CNDIPT nu putea fi implementatorul/beneficiarul proiectului sau să conducă proiectul, chiar dacă realizase anterior o strategie specifică și aveau experiența necesară; doar universitățile puteau fi beneficiarii acestui tip de proiecte. Așa a fost construit apelul de proiecte. Ceea ce a creat o situație destul de bizară. CNDIPT, care trecuse prin tot procesul de proiecte PHARE, învățase să lucreze cu parteneriatele (cu parteneri sociali), construiseră deja o strategie, nu putea fi autoritatea care să conducă proiectul, ci a fost transmisă universităților. Astfel că reprezentanții CNDIPT-urilor din regiune au contactat universitățile să fie parte din proiect, fără a avea cunoștințele necesare de a coordona întreaga activitate a proiectului. În realitate, persoanele cele mai capabile să conducă acest tip de proiecte erau inspectorii școlari din CNDIPT-uri.

Conform discuțiilor cu celelalte regiuni, pentru că proiectul a mers în paralel cu celelalte regiuni, situația era aceeași: universitățile nu aveau cunoștințele necesare, nici nu se încuraja la vremea respectivă să se lucreze cu mediul socio-economic, cum este acum și s-au trezit în situația de a coordona întreaga activitate a proiectului.

Prima întâlnire de proiect a fost dură, participanții erau foarte cinici și neîncrezători la început. Aveau și o istorie negativă în spate, în ceea ce privește planificarea strategică și nu aveau încredere că vor obține rezultate în urma proiectului. Pentru a destinde atmoserfa și a lega relații mai strânse, s-a hotărât ca fiecare din cele 6 întâlniri pe proiect să se organizeze în finecare din cele 6 județe participante, partenerii aferenți devenind fiecare pe rând gazde. Acest lucru a unit grupul, iar membrii Consorțiului au legat prietenii, relații. Aceste relații au continuat și profesional după proiect, iar feedback-ul primit a fost excepțional.

Însă, mulți dintre acești oameni, reprezentanți de instituții diverse sunt numiți politic, iar odată cu schimbările politice se schimbă și ei din conducere. Astfel, problema constatată este că nu există mecanisme de preluare a unor lucruri importante. Rezultatele proiectului s-au creat pe relații personale, pe oameni care au vrut să colaboreze.

S-a schimbat conducerea de multe ori, iar odată cu conducerea se schimbă și viziunea, și acest lucru a creat dificultăți.

Respondenta consideră un **factor pozitiv** faptul că nu a existat un organism intermediar (care era oricum în grupul țintă, și de aceea nici nu putea juca rol de OI pe proiect), ci doar AM, pentru că înțelesese că este și mai greu de colaborat cu OI-urile, unde exista o mai rea voință. Dar în concluzie totul se reducea la om, și nu la instituție.

Respondenta nu mai reține dacă au existat întârzieri în rambursare, dar dacă au existat nu au fost semnificative și nu au dăunat implementării proiectului, deoarece a contribuit universitatea din punct de vedere financiar, pentru că avea capacitate (factor pozitiv)

Un factor pozitiv a fost echipa foarte bună de proiect și sprijinul Oficiului pentru Programe Europene de la vremea respectivă.

Proiectul a fost foarte bine conceput, cu o structură bună și o idee interesantă. Parteneriatul transnațional a reprezentat un factor pozitiv important, dar și parteneriatul regional cu Universitatea de Vest. Acestea au adus informații și practici importante prin schimbul de experiență realizat.

Resursa umană implicată în proiect au fost de calitate și competentă, oameni interesați și implicați în mod real de proiect. Au reușit să țină politicul în afară și a existat o relație de colaborare foarte bună. Combinarea componentei educaționale și a schimbului de experiență a fost foarte utilă, de asemenea, pentru a înțelege și în mod practic ce presupune teoria. Vizitele de studiu au oferit și condițiile/contextul ca participanții să încheie parteneriate pe loc, cu instituții din Franța.

Proiectul s-a desfășurat la standarde foarte înalte.

**Probleme întâmpinate**

La acel moment, era obligatoriu să existe un cont separat pentru acest proiect. Partenerul din Franța , Universitatea din Toulouse nu a avut, iar din această cauză, AM-ul a declarat neeligibili 35.000 EUR. Ulterior, universitatea a transmis un act prin care demonstra că instituția lor nu se poate supune decât președinteșui republicii, care este ordonatorul de credite, și alt act nu pot furniza. Ca urmare, AM a au spus că nici ei mai departe nu pot deconta acea sumă. După acest moment, managerul de proiect a primit o notificare prin care era anunțată că datorează personal universității 35.000 de euro. Între timp se schimbase conducerea universității, care nu cunoștea proiectul, și din acest motiv s-a făcut această confuzie.

Situația a fost una absurdă, dar foarte deranjantă chiar pe plan personal. Între timp s-a schimbat conducerea la AM, iar prin intervenții, managerul de proiect a reușit să aibă o întâlnire de clarificare cu noul director, care a înțeles situația absurdă în care se afla și a ajutat la deblocarea sumei respective în două zile. Toată problema a pornit chiar de la auditorul beneficiarului, care nu înțelegea acea sumă cheltuită și care a fost preluată în monitorizare de AM.

S-au schimbat și 3 AM-uri pe parcursul proiectului.

**Recomandări**

În România nu exista cultura de parteneriate, iar acțiuni de genul acesta, de a ne învăța să încheiem parteneriate ar trebui să se mai întâmple, chiar dacă prin sustenabilitate acest proiect nu este poate cel mai bun exemplu, pentru că nu știe exact ce s-a întâmplat cu Consorțiul și după încheierea proiectului.

Un lucru care va crea probleme pentru universități este că proiectele finanțate prin aceste fonduri nu sunt considerate ca activitate academică, de cercetare, deci nu sunt luate în calcul ca experiență academică. Această activitate în proiecte cu fonduri UE nu e răsplătită nici în evaluările interne ale univeristății, nici în promovări, nici pentru funcția de conducere, iar adevărul este că la vremea respectivă se intra în astfel de proiecte pentru bani. UBB are standarde superioare specifice, care nu ia în calcul aceste proiecte cu fonduri UE, pentru că nu sunt de cercetare. Acesta este un alt motiv pentru care respondenta nu ar mai accesa fonduri UE. Este și un efort foarte mare, financiar nu mai există o presiune așa mare încât să aibă nevoie. Proiectul acesta a fost implementat pe perioada crizei economice, iar acele salarii în plus finanțate prin acest proiect erau importante.

Ceea ce a fost ciudat a fost că nu au avut nicio vizită de monitorizare pe perioada derulării proiectului, niciun audit, ci decât după, ceea ce respondenta nu consideră că este corect. Dacă apărea orice problemă în proiect, aceasta era dispusă să ajusteze orice aspecte care afectau proiectul. Acest proiect a fost provocare foarte mare, inclusiv pentru expertul financiar, fiind abia intrați în UE și fiind prima rundă de finanțare europeană. Astfel că exista nevoia unei mai mari susțineri din partea AM, pentru orientare, pentru că exista această nesiguranță în implementare și provocări. Faptul că nu au avut niciun audit de la AM, ci doar audituri plătite intern, după care au avut de suferit oricum cu acea sumă blocată, a creat a problemă. A venit un audit considerat abuziv, pentru că persoana în vizită, de la AM, a intrat în biroul MP, în lipsa acesteia, la aprox. 2 ani după proiect.

Experții mai trimiteau notificări, dar nu prea primeau răspunsuri la ele. Așa că atunci când puneau întrebări sau trimiteau notificări le formulau în așa fel încât dacă nu primesc răspuns în 15 zile, este aprobare tacită.

Auditul ar trebui să fie un partener, nu să vină special pentru a găsi nereguli în implementare. Ar trebui să fie obligatoriu auditul la 3 luni de la implementare, cu atitudinea de „suntem aici să vedem cum vă putem ajuta”. Să vadă ce nelămuriri are beneificiarul, ce probleme a întâmpinat, cum poate fi ajutat.

**Concluzii**

Ca o concluzie generală, problema nu este că nu există strategii bune, pentru că ele există, ci nu există asumare, ele nu se implementează, nu se monitorizează, nu se urmăresc. Nu e o problemă de sustenabilitate, pentru că acest proiect a fost sustenabil, dar undeva se produce o ruptură. Strategia ar trebui să devină lege, pentru că altfel este ignorată, în așa fel încât și următorul guvern să nu poată schimba anumite lucruri, măcar pe elementele cheie.

Prolema este deci, că aceste proiecte au rezultat în niște acțiuni gândite, strategii, instrumente care pot fi folosite, însă există pe hârtie și întrebarea este dacă cineva chiar le folosește. Dacă ele sunt monitorizate. În mod normal PLAI-urile trebuie urmărite de inspectoratele școlare, care însă sunt numite politic. Ciclul acesta de 4 ani de guvernare produce foarte multe rău tuturor, pentru că oamenii sunt instruiți, angajați în activități, iar apoi sunt schimbați din funcție și nu există o continuitate.

Proiectul a fost unul interesant, dar probleme întâmpinate pe parcursul implementării au umbrit importanța proiectului și amintirea lui. Relația cu AM a fost absurd de birocratică, iar relația cu universitatea și mediul academic a fost, de asemenea, dificilă, determinată de schimbarea resursei umane aflate la conducere.

### Minută Interviu Asociația Academia de Advocacy

Interviul a fost realizat în scopul realizării studiului de caz pentru proiectul *PARTENER ACTIV ȘI IMPLICAT - Dezvoltarea competențelor profesionale specifice dialogului social și implicării în procesul decizional ale liderilor și personalului din organizațiile societății civile și ale partenerilor sociali din România,* SMIS 22273

**Principalele aspecte discutate în cadrul întâlnirii:**

**Descriere proiect**

Scris în 2009 și în corelație cu nevoile acelei perioade, s-a aplicat pe o linie de finanțare strategică, destul de provocatoare și totuși limitată în acces la acele fonduri, dar s-a încercat să genereze o masă critică (patronate, sindicate, ONG-uri) la nivel național de parteneri sociali și ONG-uri care să aibă capacitatea de a interacționa cu autoritățile publice pentru îmbunătățirea legislație și o legislație predictibilă și stabilă. Scopul a fost transparentizarea decizională și a relațiilor dintre opinia publică și autoritățile publice locale.

Au fost realizate 7 activități principale, însă fiecare a fost complexă. Primul pas a fost crearea unei ”truse de scule” cu care să opereze relația cu autoritățile publice – mecanisme de interacțiune cu aproximativ 800 de membri, s-au desfășurat 32 de cursuri cu tema advocacy și lobby, fiecare curs ținând 5 zile, în urma căruia cei care au finalizat cursul au primit o certificare vocațională prin susținerea unui examen. Până în acel moment nu exista această specializare și nici certificarea menționată. Nevoia a apărut de la o lipsă reală a competențelor civice și sociale din societate.

Începând cu anul 2011 s-au organizat sesiuni regionale de lansare pentru pregătirea actorilor interesați de includere în grupul țintă al proiectului. Indicatorii propuși au fost depășiti în final, deoarece a fost o cerere foarte mare.

**Rezultate**

S-a dezvoltat și un manual civic și social, o colecție de 500 de studii de caz, exerciții practice lucrate de participanți, care au contribuit la influențarea deciziilor publice. O parte din propunerile discutate în cadrul cursurilor de formare s-au adoptat și au fost preluate de către decidenți. Competențele sociale și civice obținute erau folosite de către instituțiile participante în cadrul domeniului lor de acțiune, dar și ca cetățeni.

A fost realizată prima audiere publică din România în mod digital la nivel regional, organizația asigurând echipamentul tehnic necesar la nivelul fiecărei regiuni, iar pe baza acestei experiențe, ONG-ul a fost contactat de Președinție pentru organizarea unei audieri similare.

**Impact**

S-a remarcat o schimbare semnificativă. Participanții lucrau și pentru certificarea de specialist în lobby, dar și pentru obținerea de competențe sociale și civice. S-a înființat Corpul experților de lobby ca urmare a proiectului, alături de codul etic al acestora. De asemenea, s-a ales tema privind Legea Transparenței Decizionale pe baza căreia s-a lucrat în cadrul atelierelor pentru îmbunătățirea acesteia. Toți membrii care au participat la realizarea amendamentelor scrise de îmbunătățire au desfășurat mese rotunde la nivelul fiecărei regiuni cu parlamentarii zonali pentru înțelegerea temei, astfel încât parlamentarii să fie pregătiți să o voteze cand va fi supusă votului. În anul 2012, din cauza factorului politic și a schimbărilor produse în Parlament, toată această acțiune a fost reluată. În final, Legea a fost adoptată în anul 2013.

După finalizarea cursurilor s-au făcut 5 audieri publice riguroase și complicate pentru analizarea legii, fiind peste 250 de opinii în cadrul audierilor regionale și aproximativ 500 în audierea națională. Participanții au învățat cum să scrie opinii, recomandări despre aceste lucruri. De asemenea, s-a realizat o platformă ”Vocea ta” cu alerte legislative prin care abonații primeau un rezumat cu privire la proiectele de acte legislative de la nivel local, regional și național, fiind invitați să trimită recomandări; în această platformă au fost înscriși 1100 de membri instituționali și a funcționat până în anul 2014. S-a mai organizat o bibliotecă electronică tradițională, unică în Europa, doar pe advocacy și lobby ce cuprindea filme educaționale, ghiduri de exersare practică, articole, manuale etc. S-a inițiat acreditarea educațională unui centru de evaluare pentru educația civică și socială, dar și pentru activitatea de lobby. Acreditarea a început în timpul proiectului, dar s-a realizat ulterior finalizării perioadei de implementare.

S-a elaborat un manual de advocacy, utilizat și în prezent, inclusiv în cadrul masteratelor și a cursurilor de formare.

Ulterior, pentru a menține efectele realizate prin proiect și sustenabilitatea acestora, s-a creat o platforma, cu fonduri norvegiene, prin care se monitoriza evoluția Legii Transparenței. În fiecare lună se trimitea un set de întrebări către autoritățile publice din orașele mari, municipii și municipii de județ cu privire la situația din luna precedentă.

**Efecte neașteptate**

Pe lângă educarea membrilor societăților civile, au fost educate și autoritățile publice și au devenit mai responsabile. În urma proiectului, organizațiile și-au împărțit sarcinile, de exemplu, există o organizație care s-a înființat special pentru monitorizarea, la cerere, a autorităților publice pentru cei interesați. ONG-urile au și-au extins sfera serviciilor și au învățat să facă coaliții pentru un obiectiv comun.

**Factori pozitivi/negativi**

S-a lucrat foarte mult practic, iar acest lucru i-a determinat pe participanți să fie activi și să învețe practicile specifice. Contextul politic a fost un factor care a influențat în mod negativ bunul mers al proiectului, nefiind respectate termenele de plată și altele asemenea.

**Probleme întâmpinate**

S-au schimbat aproximativ 6 directori de proiect din partea AM-ului, ceea ce a determinat o dificultate în lucru și în menținerea unei relații stabile, deoarece fiecare o lua de la capăt și încerca să înțeleagă proiectul. Și criza POSDRU din anul 2012 a reprezentat un obstacol în desfășurarea proiectului, deoarece fondurile nu erau deblocate de Guvern și a fost nevoie de solicitarea preventivă a unui credit de finanțare. Drept urmare, au existat și întârzieri în desfășurarea proiectului.

Nu a existat sprijin din partea autorităților publice, ci s-au folosit de resursele acestui ONG pentru efectuarea altor sarcini profesionale.

**Relația cu AM**

Până spre sfârșitul proiectului nu au existat probleme cu privire la notificări, la solicitări, chiar dacă acestea nu au fost foarte multe. A fost încheiat un Act Adițional pentru cumpărarea unui imobil de patrimoniu în care să se desfășoare următoarele activități ale organizației, dar nu a fost acceptat.

AM a făcut control în anii 2014, 2015 și 2016, de fiecare dată făcându-se corecții mai mari pe aceleași elemente.

**Recomandări**

Singurul lucru care lipsește din acest domeniu și ar fi trebuit continuat era asistența tehnică oferită pentru formarea continuă a participanților, ulterior finalizării proiectului.

Respondenta susține că aceste proiecte ar trebui continuate, deoarece nevoia mai este prezentă în societate.

## Minute interviuri DMI 6.4

### Minută Interviu Ministerul Muncii

Interviul a fost realizat în scopul realizării studiului de caz pentru proiectul *EMPLONET*

**Principalele aspecte discutate în cadrul întâlnirii:**

**Context, nevoi și parteneriat**

Respondentul a menționat că acesta nu a fost prezent în etapa de scriere a proiectului, dar crede că s-a urmărit alinierea la standardele și practicile europene, având în vedere aderarea României la Uniunea Europeană în anul 2007.

Obiectivul general al proiectului a fost dezvoltarea unui parteneriat transnațional pentru promovarea schimbului de experiențe și bune practici privind ocuparea forței de muncă, în vederea dezvoltării unei piețe inclusive a muncii. Prin activitățile desfășurate a fost elaborat proiectul strategiei privind ocuparea forței de muncă pentru perioada post 2010. De asemenea, au fost consultări la nivelul acestei strategii, inclusiv consultare publică, iar ulterior a fost aprobată prin HG. Rezultatul major al acestui proiect este obținerea unui draft de strategie, care în prezent, după o serie de îmbunătățiri și completări este în aplicare pentru perioada 2014-2020. Comparativ cu forma inițială, s-a modificat partea de obiective, direcțiile de acțiune și gândire strategică. Drept urmare, chiar dacă propunerea din cadrul proiectului nu a reprezentat șiforma finală adoptată, proiectul a adus un input important.

S-au făcut studii în care au fost reunite mai multe măsuri și activități implementate în mai multe state, practici dobândite în urma vizitelor de studiu în diverse state. S-au identificat unele practici și idei de proiecte care se puteau aplica în România, o parte a acestora fiind incluse în cadrul strategie.

**Impact**

Au fost organizate mai multe evenimente de diseminare a practicilor identificate în vizitele de studiu organizate la nivel extern, dar și pentru consultarea partenerilor interesați asupra strategiei vizate.

Prin comunitatea EMPLONET s-a dorit ca experții din cadrul instituției și a altor surse externe să creeze parteneriate. Acest obiectiv a fost realizat, dar sustenabilitatea a fost redusă și nu s-au îndeplinit așteptările previzionate. Această platformă a ajutat parțial la comunicarea ulterioară cu instituțiile publice implicate în sectorul ocupării.

Efectul pe care proiectul l-a avut până în prezent se poate remarca din punct de vedere al capacității instituționale și al resursei umane de a intra în contact cu dezvoltarea și implementarea unei strategii de ocupare. Experiența trecută a ajutat parțial în dezvoltarea programării actuale.

Echipa de proiect și angajații ministerului au beneficiat de schimburi de experiență și îmbunătățirea nivelului de cunoștințe cu privire la bune practici europene în domeniul ocupării. Au acumulat experiență în dezvoltarea de noi colaborări și proiecte transnaționale.

Un efect indirect între impactul practicilor și modelele europene văzute în vizitele de studiu de către ONG-uri și parteneri privați, ar putea fi transpunerea acestor tipuri de intervenții în proiectele lor următoare. Un efect neașteptat a fost consolidarea colaborării în cadrul comitetelor UE în domeniile acoperite de proiect.

**Factori de influență**

Din perspectiva implementării, colaborarea cu partenerii a fost foarte bună și nu s-au întâmpinat probleme. Proiectul a fost amânat o perioadă lungă de timp din cauza perspectivei interne a birocrației, iar partenerii erau nerăbdători să se semneze contractul și să se intre în faza de implementare. Din păcate, legătura cu partenerul olandez nu s-a mai menținut după finalizarea proiectului.

În acel moment, conform legislației în vigoare, bugetul pentru resursa umană din instituțiile publice (aici fiind vorba despre angajații ministerului) din cadrul proiectelor nu a fost cheltuit pentru că nu era posibil acest lucru. Legea nu permitea alocarea acelor fonduri pentru funcționarii publici, iar drept urmare a fost necesară distribuirea lor la nivelul altei componente.

Schimbările legislative care nu au permis desfășurarea unor activități, comunicarea și interacțiunea cu AM POSDRU au fost problematice, iar aceste elemente au afectat și relația cu partenerul din Olanda.

**Recomandări pentru viitoarea perioadă de programare**

Ar fi util să se găsească un echilibru între dezvoltarea instituțională și măsurile efectiv destinate beneficiarilor. POSDRU nu a prea reușit să echilibreze aceste două elemente principale, deoarece măsurile de dezvoltare instituțională nu s-au mai păstrat în perioadele următoare. Ar fi utile și unele parteneriate între România și statele europene cu o cultură consolidată pentru schimburi de bune practici.

Pentru pilotarea pieței muncii din România ar fi util un astfel de exercițiu prin care să se testeze cum ar funcționa unele măsuri internaționale la nivel național, având în vedere adaptarea în contextul specific.

Există rețele europene și au loc dezbateri cu parteneri externi pe subiectul ocupării (de exemplu, în cadrul Comitetului pentru Ocuparea Forței de Muncă a Consiliului UE; programe de învățare reciprocă etc.), se fac reuniuni de schimburi de bune practici între statele membre participante, se analizează o bună practică dintr-un stat membru și măsurile ce pot fi luate în alte state pentru a îmbunătăți practica existentă.

Cu toate că obiectivul DMI 6.4 a fost să dezvolte o piață mai incluzivă, grupul țintă ales pentru acest proiect a fost doar din rândul personalului instituțiilor, la nivel individual.

### Minută Interviu Asociaţia Centrul de Resurse pentru Iniţiative Etice şi Solidare (CRIES)

Interviul a fost realizat în scopul realizării studiului de caz pentru proiectul *Modele de bună practică în domeniul incluziunii sociale, cod SMIS 20731*

**Principalele aspecte discutate în cadrul întâlnirii:**

**Descriere proiect**

"Modele de bună practică în domeniul incluziunii sociale" a fost elaborat de CRIES ca lider de proiect în parteneriat cu Institutul Intercultural, Asociația Integra România, Serviciul Apel, iar ca partener transnațional a fost implicată Platforma Iris. Ideea proiectului, scris în anul 2009 cu implementare în 2010, a fost focusarea pe tema economiei sociale și cum poate să contribuie aceasta la incluziunea socială. La acel moment, era foarte important domeniul economiei sociale, deoarece era un domeniu la început și nu era consolidat absolut deloc în România. Logica proiectului a fost dezvoltarea a 8 grupuri locale de acțiune în 8 orașe din România, fiecare grup fiind format din reprezentanții instituțiilor publice, cât și din membrii din mediul asociativ, universități și persoane active din societate. S-a dorit creșterea impactului, la nivelul național, al membrilor, pe lângă creșterea capacităților și schimbul de bune practici.

Primul an de proiect a fost destinat transferului de informații și crearea de competențe de către membrii grupurilor aflate în parteneriat. Au fost realizate analize, un document cadru al politicii de ocupare socială, un raport de prezentare a unor modele de bune practici, un raport de analiză vizând potențialul de multiplicare a exemplelor de bune practici cu experți străini pentru analizarea modelelor funcționale în Europa de Vest și posibilitatea de acțiune și adaptare a acestora pentru România. A avut loc un schimb de experiență internațional, în Franța, pentru angajații partenerilor și 2 schimburi de experiență pentru o parte din membrii grupurilor de acțiune în peste 20 de modele de economie socială în Paris și Strasbourg. În anul 2012 trebuiau organizate aceste vizite, însă a apărut un obstacol în organizarea acestora deoarece întregul proiect s-a confruntat cu un blocaj financiar din cauza căruia trebuia să se decidă dacă se renunță la vizite sau să se regândească modul de implementare, deși toate aceste activități erau stabilite în bugetul inițial. De exemplu, era planificat transportul cu avionul, dar s-a ajuns la transportul cu autocarul, tocmai pentru a diminua cheltuielile. Cu toate acestea, persoanele nu au renunțat și au înțeles coerența între ceea ce se prevedea și ceea ce s-a făcut, s-a redus impactul de mediu și s-a coagulat mai bine echipa în cadrul vizitei. A fost un efort mare, dar a avut un impact pozitiv per total.

Proiectul a avut în vedere formarea tuturor membrilor echipelor locale, iar la sfârșitul proiectului, după toate aceste activități a existat un facilitator local care să îi ajute în dezvoltarea unei idei de proiect, implementată cu minim 3 membri din echipă. Unele proiecte au fost implementate, 2 dintre ele fiind încă active. Acest proiect a contribuit mult la dezvoltarea și înțelegerea conceptului de economie socială, prin alăturarea partenerului internațional. S-a acumulat și dezvoltat o expertiză semnificativă la care se face apel și în prezent. S-au pus bazele economiei sociale în România, iar membrii formați sunt în prezent activi și specializați în acest domeniu, având funcții cheie în instituțiile publice.

**Impactul**

Per ansambul, prin acest proiect s-a promovat economia socială, în unele situații s-a conștientizat conceptul de economie socială și ceea ce presupune acesta. Datorită expertizei internaționale, s-a înțeles că economia socială este mai mult decât incluziune socială și angajarea persoanelor vulnerabile. Persoanele implicate și care au intrat în contact cu acest proiect au dezvoltat parteneriate bilaterale, au fost inspirați. S-a creat și s-a menținut o rețea din 160 de membri, consolidându-se relații între diferite orașe din România.

**Activități cu cel mai mare impact**

Aceste activități au fost caracterizate ca fiind schimbul de experiență și activitățile de interacțiune. Prin proiect s-a arătat că economia socială se bazează pe anumite valori și pentru a lansa inițiative de economie socială nu este suficient a se finanța un proiect timp de 3 ani. Actorii de economie socială trebuie să aibă un alt stil de viață prin care să se promoveze principiile, valorile specifice și responsabilitatea socială. Parteneriatul transnațional a fost un pilon pentru crearea unei culturi și comportament care să fie în consens cu economia socială.

**Factorii care au influențat proiectul**

La sfârșitul anului 2010, s-a primit o notificare de la Comisia Europeană prin care se aducea o explicație prin ceea ce se întelege prin ”membrii grupurilor locale”, aceștia fiind încadrați ca angajați, iar de atunci s-au început comunicări îndelungate cu reprezentanții AM, deoarece nu acesta era specificul proiectului. Fondurile financiare prevăzute de către instituția europeană nu erau angajate pentru membrii proiectului. Aproximativ 1 an au durat discuțiile cu AM pentru a clarifica situația, existau mai multe soluții, dar cea mai potrivită a fost încheierea contractelor de muncă cu fiecare persoană din grupurile locale de acțiune. Din punct de vedere administrativ a fost dificil de încheiat atât de multe contracte, dar a fost necesară această situație artificială de existență a unui model contractual între membrii și organizațiile care desfășoară proiecte.

Din punct de vedere pozitiv, factorii care au contribuit la dezvoltarea acestui proiect au fost: existența parteneriatului transnațional, membrii grupurilor au fost implicați și interesați, angajamentul partenerilor și faptul că în momentul în care s-a scris proiectul s-a pornit de la o nevoie reală a comunității.

În ceea ce privește factorii negativi, aceștia constau în problemele de ordin birocratic (s-au schimbat aproximativ 4 directori) și blocajul financiar.

**Perioada POCU**

Comparativ cu perioada inițială, în cadrul POCU nu s-a mai continuat finanțarea întreprinderilor sociale sau depunerea de noi proiecte, deoarece s-a prevăzut doar înființarea de startup-uri și nu posibilitatea de a dezvolta sistemul. Participanta la interviu susține că ar fi fost utilă finanțarea parteneriatelor transnaționale. Nu a fost o abordare potrivită, deoarece nu a oferit spațiu de fundamentare a economiei sociale. Formarea consumatorului responsabil nu este un concept specificat în niciun program desfășurat în România. Nu au fost vizate relații între autoritățile publice cu întreprinderile sociale sau întreprinderile sociale de inserție.

**Recomandări pentru viitoarea perioadă de programare**

Membrii CRIES au trimis o serie de sugestii pentru obiectivele de finanțare. Aceștia s-au uitat la diferite linii și s-a dorit promovarea transversală a economiei sociale prin învățământul profesional și tehnic. Este important ca acești tineri pregătiți să cunoască existența acestor economii, iar ulterior să fie încadrați în astfel de structuri de economii sociale. Propunerea centrului a fost să se aibă în vedere antreprenoriatul social și posibilitatea de formare a administrațiilor publice.