



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU

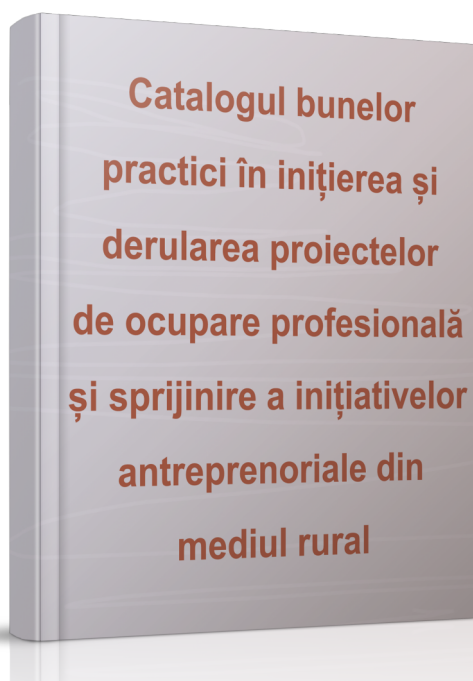


Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"



# Emanciparea Femeilor pentru Dezvoltare Rurală



**AGROSTAR**  
FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR DIN AGRICULTURĂ  
ALIMENTAȚIE, TUTUN, DOMENII ȘI SERVICII CONEXE



**Ai încredere în tine !**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

# Catalogul bunelor practici în inițierea și derularea proiectelor de ocupare profesională și sprijinire a inițiativelor antreprenoriale din mediul rural

## Sumar

Introducere.....	2
Valori generale.....	4
Elemente inovative în procesele de evaluare a nevoilor, planificare activități și monitorizare rezultate .....	5
Atragerea, recrutarea și implicarea beneficiarilor .....	16
Bune practici în furnizarea serviciilor de ocupare și stimulare a inițiativelor antreprenoriale din mediul rural.....	24
Inegalitățile de gen la angajare .....	31
Sumar al bunelor practici în inițierea și derularea proiectelor de ocupare profesională .....	34



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

## Introducere

Catalogul celor mai bune practici în formarea profesională și crearea de întreprinderi mici de către femei constituie o activitate de cercetare în cadrul proiectului "Emanciparea Femeilor pentru Dezvoltare Rurală" (E-Word), ce are drept obiectiv general promovarea și creșterea ratei de ocupare a femeilor din mediul rural prin asigurarea accesului la servicii specializate de formare, informare și consiliere profesională.

Studiul de față a fost precedat de analiza comparativă a principalelor proiecte privind ocuparea feminină în mediul rural ce și-a propus să identifice și să descrie o serie de „povești de succes” ale unor proiecte cu problematică similară desfășurate în diferite state membre și regiuni europene.

Studiile de caz prezentate au vizat problematica centrală a creșterii gradului de ocupare a femeilor din mediul rural alături de arii conexe cum ar fi inegalitatea de șanse a femeilor la angajare, diminuarea stereotipurilor de gen sau creșterea nivelului de participare comunitară a femeilor din mediul rural.

Prezentul ghid este menit să ajute furnizorii de proiecte ce au drept scop informarea, consilierea și formarea profesională a femeilor din mediul rural prin posibilul transfer al celor mai bune practici identificate și prezentate în acest catalog.

În vederea stabilirii unui cadru adecvat de evaluare a bunelor practici și de explicare a principalelor linii directoare, am adoptat un model secvențial ce include principalii pași pe care îi poate parcurge un proiect sau un beneficiar al proiectului în drumul de la stadiul de neocupare la cel de angajat.

Elaborarea ghidului s-a bazat pe informațiile structurate în studiile de caz prezentate în studiul „Proiecte europene privind ocuparea feminină în mediul rural - O analiză comparativă”, și din analiza altor ghiduri pe tema ocupării forței de muncă publicate sub auspiciile Fondului Social European, și anume: “ESF: Equality and Diversity Good Practice Guide: Gender and Age”; „ESF: Good practice in helping disabled people back

Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura,  
Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>

Ai incredere in tine !



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

to work" și „Supporting Employability: Guides to Good Practice in Employment Counselling and Guidance”.

Fără stabilirea de standarde și demersuri solide de evaluare, opiniile dacă practicile sunt ”bune” sunt în esență subiective. Termenul de „bune practici” este deseori utilizat cu sensul de „practici eficiente”, „practici care promit rezultate” sau „cele mai bune practici” dar, în realitate, toți acești termeni au înțelesuri ușor diferite.

În acest studiu definim „bunele practici” ca fiind abordări care funcționează bine și pot fi reproduse, multiplicare în cadrul altor proiecte ce tratează problematici similare, valoarea bunelor practici putând fi judecată conform următoarelor criterii:

- cum au contribuit la livrarea rezultatelor de succes ce au condus la capacitatea beneficiarilor să dezvolte încredere și stimă de sine, aptitudini și cunoștințe în ceea ce privește angajarea într-un anumit loc de muncă sau inițierea de noi afaceri;
- cum au contribuit la rezultate sporite pentru un grup vulnerabil sau pentru o problematică dificilă;
- cât de bine ar putea acestea să fie recunoscute și aprobate de grupul de factori interesați sau de către beneficiari și adoptate în viitor de alte proiecte.

Bunele practici au drept scop înlăturarea tuturor tipurilor de bariere din calea ocupării profesionale și inițiativei antreprenoriale, alături de furnizarea unor modalități eficiente de sprijinire, capacitate și implicare a beneficiarilor.





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

## Valori generale

Multe exemple de bune practici se încadrează mai mult sau mai puțin în etapele, pașii pe care trebuie să-i parcurgă un proiect de la pregătire până la monitorizarea rezultatelor sau un beneficiar de la stadiul de neocupare la cel de angajat; în schimb, există o serie de bune practici, ce se încadrează în categoria „valorilor generale”, ce prezintă relevanță pentru toate etapele proiectului și care circumscriu toate aspectele relațiilor stabilite între beneficiar și furnizorul de proiecte și anume:

### Respect față de beneficiarii proiectului

Respectul față de persoanele participante la un proiect este vital. Acesta reprezintă fundamentul relațiilor de încredere ce conduc, la rândul lor, la cooperare și conlucrare. În cadrul proiectelor, respectul față de oameni poate fi exemplificat prin tratarea beneficiarilor ca parteneri, apreciindu-le opiniile, recunoscându-le aptitudinile, experiența, ascultându-le și acționând conform nevoilor acestora.

### Valori împărtășite de către parteneri

Multe proiecte presupun cooperarea cu alte organizații, deseori în parteneriate informale sau structurate. Parteneriatele de succes acordă timp stabilirii de legături puternice. Scopul comun de a câștiga finanțarea proiectului poate constitui un motiv solid pentru unirea forțelor, dar ar trebui să fie doar un început.

O viziune și obiective cu adevărat împărtășite de către parteneri sunt esențiale pentru o cooperare de succes. Aceasta necesită relații de încredere cimentate prin înțelegerea clară a rolurilor și a responsabilităților fiecăruia dintre parteneri și a regulilor conform cărora va funcționa parteneriatul.

Responsabilitățile și regulile parteneriatului trebuie consemnate în scris și acceptate, prin contracte sau acorduri la nivel de servicii, unde este cazul. Planurile de acțiune pentru dezvoltarea parteneriatului, precum și contractele și procedurile de finanțare trebuie să fie clare de la bun început.

**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura,  
Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>**Ai încredere în tine !**



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

## Elemente inovative în procesele de planificare și evaluare a nevoilor, planificare activității și monitorizare rezultate

Prezența elementelor inovative în cadrul proiectelor reprezintă o contribuție semnificativă la extinderea și îmbunătățirea calității serviciilor furnizate. Atât timp cât există grupuri care sunt dezavantajate în accesul la muncă, inovația este necesară.

Cei care au dezvoltat proiecte cu abordări noi au făcut acest lucru printr-o experiență îndelungată, dezbateri, cercetare și studiu amănunțit. Majoritatea inovațiilor sunt schimbări graduale și gestionabile care generează diferențe importante asupra rezultatelor.

### Idei provenite din alte proiecte

Inovația este generată de o idee de succes dintr-un domeniu diferit, dar înrudit, adusă în zona de formare și ocupare profesională a grupului țintă, în cazul nostru, femei neocupate din mediul rural. Proiectele inovatoare prezintă adeseori legături și forme de parteneriat similare celor din alte domenii de activitate.

### Cunoașterea grupului țintă și conclucrarea cu partenerii

Cunoașterea grupului beneficiar este esențială. Proiectele inovatoare prezintă tipuri de cunoștințe și experiențe apropiate grupului țintă, iar implementarea acestora este mai bine adaptată și personalizată pe nevoile beneficiarului.

Este întotdeauna o practică eficientă discutarea ideilor de proiect cu potențialii beneficiari, cu angajatorii și organizațiile care au inițiat în trecut proiecte de ocupare similare având pe cât posibil același grup țintă.

Aceasta este și o modalitate eficientă de a construi parteneriate cu alte organizații. Aceste discuții pot potența toate elementele constitutive proiectului – de la mijloacele de a stabili contactul cu beneficiarii până la locația serviciilor, implicarea utilizatorilor de servicii și relațiile cu comunitatea locală sau cu serviciile publice.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

## Justificarea proiectului

Furnizorii de proiecte trebuie să colecteze cât mai multe evidențe ale necesității derulării proiectului, utilizând orice surse de informații disponibile. Există multe informații și material de cercetare ce pot contribui la conceperea unui proiect bun. Colectarea de evidențe înainte de demararea unui proiect îi ajută pe furnizori să testeze idei și să adopte abordări de succes din alte părți.

Proiectele bine planificate care inovează acordă atenție realizărilor proiectelor anterioare și analizează furnizorii locali de servicii de la bun început. Contactarea serviciilor locale poate fi de mare ajutor, iar discutarea planurilor de viitor poate duce la inovații meritorii. Uneori, se pot învăța lucruri importante din domenii conexe, dar diferite cum ar fi educația sau consilierea profesională.

În analizarea proiectelor încheiate sau în derulare, o practică utilă s-a dovedit a fi utilizarea analizei SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities și Threats), cu condiția ca Strengths (Punctele forte), Weaknesses (Punctele slabe), Opportunities (Oportunitățile) și Threats (Amenințările) să fie utilizate ca îndrumări în vederea întreprinderii de acțiuni și nu doar menționate pe hârtie, fără a juca vreun rol în elaborarea planificării.

## Cercetare și dezvoltare

O parte componentă a programului EQUAL (din care am extras o mare parte din studiile de caz analizate în studiul anterior) a constituit-o faza de cercetare și dezvoltare, aceasta putând fi inclusă cu succes în toate proiectele analizate.

Această etapă permite echipei de proiect să stabilească parteneriate și contacte care funcționează bine, să dezvolte legături cu organizațiile beneficiare și să pregătească promovarea proiectului și în final să pună ideile în practică.

Proiectele trebuie să inițieze parteneriate noi, să introducă o tehnică nouă, sau să angajeze beneficiarii într-un mod nou prin elaborarea de noi practici.



**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura, Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>

Ai incredere in tine !



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

Ori de câte ori este posibil, proiectele ar trebui să includă o fază preliminară în care să se poată elabora concepția proiectului. Acest lucru oferă un fundament practic pentru activitatea ulterioară și poate contribui la evaluarea și rafinarea continuă a serviciilor pe perioada proiectului.

Inovația nu ia sfârșit în etapa de concepție. Multe dintre proiecte trec prin modificări semnificative pe parcursul duratei acestora. De exemplu, un anume traseu de recrutare poate să nu fie disponibil conform planificării sau un traseu de formare se dovedește a fi mai puțin atractiv decât se aștepta. Inovația și schimbările aduse modului de funcționare a proiectelor și a parteneriatelor continuă pe toată durata acestora.

## Evaluarea nevoilor grupului țintă

### Evaluarea inițială

În faza de recrutare, atât beneficiarii, cât și echipa de proiect au acces la informații detaliate privind scopul, activitățile și rezultatele anticipate ale proiectului; cu toate acestea, mare parte a proiectelor de succes analizate în studiul anterior includ ca activitate distinctă evaluarea personalizată a nevoilor beneficiarilor încă de la începutul perioadei de desfășurare a proiectului.

Evaluarea inițială stabilește o bună relație de lucru între beneficiari și echipa de proiect, fixează scopurile, identifică eventualele bariere în calea acestora și nu în ultimul rând oferă posibilitatea de a confirma ceea ce proiectul poate și nu poate realiza.

Evaluarea inițială este o bună practică prin care furnizarea serviciilor propriu-zise poate fi demarată.

### Evaluarea holistică

Mare parte a proiectelor de succes analizate oferă o gamă relativ largă de opțiuni personalizate în ceea ce privește ritmul, stilul și tipul de servicii furnizate. Aceasta se datorează faptului că evaluările inițiale și ulterioare ale participanților sunt realizate în mod detaliat și acoperă o gamă cât mai largă de subiecte. O evaluare completă de acest gen va acoperi cel puțin următoarele nivele de analiză:





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

- caracteristici personale: aptitudini, abilități, studii precedente, nivel de educație și calificări, experiență sau expertiză anterioară de muncă, aspirații profesionale;
- circumstanțe sociale: contextul familial și responsabilitățile de rol familial și rețelele de sprijin: cunoștințe, rude, organizații;
- evaluarea capacității de învățare și de a face față activităților principale ale proiectului și consecvent tipurile de adaptări necesare în vederea înlăturării barierelor de formare.

Evaluările de acest fel au mai multe denumiri precum: „planificare centrată pe persoană” sau „evaluare holistică” și se bazează pe implicarea totală a beneficiarului și a echipei de proiect. Evaluarea devine o activitate împărtășită între personalul proiectului și beneficiar și va contribui semnificativ la obținerea rezultatelor convenite și anticipate.

Ca o concluzie, în vederea acordării unui suport efectiv, proiectele de succes includ în fazele incipiente ale proiectului evaluări cuprinzătoare ce acoperă o gamă cât mai largă de subiecte în vederea înțelegerii comprehensive ale nevoilor și barierelor de formare.

Importanța evaluărilor informale și a comunicării bi-direcționale

Utilizarea procedurilor de evaluare formală (Analiza Nevoilor de Formare, Inventarul de Aptitudini, teste psihometrice) se regăsește rareori în cadrul studiilor de caz analizate.

În schimb, evaluările de tip informal sunt preferate datorită faptului că permit echipei de proiect să colecteze informații cuprinzătoare într-o manieră relaxată și neprovocatoare. Timpul petrecut în această etapă va fi de regulă răsplătit prin stabilirea unor relații de calitate și înțelegere reciprocă ce conduc la conlucrare și lipsa adversității pe tot parcursul derulării programelor de instruire.

Evaluarea nevoilor participanților femei din mediul rural necesită aceleași aptitudini necesare evaluării oricărui alt grup țintă, cu condiția ca accentul este pus întotdeauna pe înțelegerea nevoilor și cerințelor specifice.



**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura, Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>



**Ai incredere in tine !**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

De exemplu, femeile care încearcă să revină pe piața muncii la sfârșitul perioadei de îngrijire a copilului după naștere (1-2 ani în urban, adeseori mai mult în mediul rural) vor trebui evaluate având în vedere acest context.

Evaluarea nevoilor participanților la cursurile de formare profesională și dezvoltare personală trebuie să se bazeze pe principiile unei abordări centrate pe persoană, ca o abordare deschisă, onestă și respectuoasă.

Impresiile cu privire la progresele înregistrate, sugestiile referitoare la pachetul de sprijin adecvat nevoilor personale și justificările corespunzătoare trebuie să fie o parte cheie a procesului de evaluare. Echipa de proiect trebuie să permită un feedback continuu atât în timpul, cât și după încheierea evaluării.

#### Abilități necesare evaluatorului

Ca și în cazul evaluării altor grupuri țintă, factorul de succes în evaluarea nevoilor de formare și dezvoltare personală din mediul rural vizează mai degrabă dezvoltarea de bune abilități de comunicare din partea evaluatorului ce de regulă face parte din echipa de proiect; astfel, este recomandat ca acesta:

- să utilizeze un limbaj concret, comun și pe înțelesul grupului țintă;
- să fie un bun ascultător, capabil să identifice semnificațiile de bază ale comunicării;
- să se concentreze pe identificarea aspectelor pozitive ale comunicării;
- să încurajeze persoanele în vârstă sau cele timorate, să permită persoanei să preia conducerea în conversație și să evite utilizarea întrebărilor directe;
- să aloce timp pentru construirea unei relații cu persoana evaluată, care adeseori, în rural, prezintă reticențe sau forme de inhibiție.

#### Câștigarea încrederii

Evaluatorul/echipa de evaluare trebuie să se concentreze pe construirea unei relații pozitive, sprijin continuu și pe dezvoltarea unui sentiment de încredere în condițiile în care lipsa convingerii în forțele proprii este



**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura, Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>



**EMANCIPAREA  
FEMEILOR  
DEZVOLTARE  
RURALĂ**

**Ai încredere în tine !**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

adesea principala piedică în calea participării și menținerii în cadrul proiectului.

Scopul evaluărilor personale este sprijinirea individului și nu o judecată de valoare.

Participanții trebuie să simtă că procesul de evaluare este o experiență pozitivă, care îi ajută să-și sporească încrederea în capacitatea personală de a găsi un loc de muncă sau de a iniția o afacere.

Când se solicită participanților furnizarea de date personale, trebuie explicat faptul că acestea vor fi utilizate exclusiv la identificarea nevoilor individuale de formare și dezvoltare personală și la delimitarea grupului țintă de beneficiari; datele personale vor fi completate anonim și vor fi cumulate și prezentate doar în forma agregatelor statistice.

Toate proiectele de succes inițiate în mediul rural au evidențiat un nivel inițial redus sau foarte redus al încrederii participanților în abilitățile, aptitudinile și în general disproporții semnificative între resurse și aspirații, prin urmare tehnicile specifice de construire a stimei de sine au fost evidențiate ca factori de succes în toate studiile de caz analizate.

Programele trebuie concepute în așa fel încât să se adreseze atât grupurilor, cât și indivizilor; programele centrate pe grup dau posibilitatea femeilor să inițieze relații și să învețe din experiența altora, ceea ce va duce la creșterea sentimentului de încredere și stimei de sine; din perspectiva serviciilor individuale, femeile pot câștiga puternice abilități și cunoștințe în legătură directă cu problemele cu care se confruntă.

Creșterea motivației de participare la proiect prin recunoașterea calităților individuale

Experiențele de viață trebuie să formeze un element cheie al procesului de evaluare. Mulți dintre participanții din mediul rural pot să nu dețină o educație avansată, prin urmare, concentrarea pe experiențele de viață și pe realizările individuale din afara sistemului de educație le va permite să se axeze mai degrabă pe ceea ce pot realiza și mai puțin pe ceea ce nu pot.

Majoritatea proiectelor analizate evidențiază recunoașterea talentelor beneficiarilor. Talentele pot consta în abilități generale precum prezența



**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura, Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>



**Ai încredere în tine !**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

unei bune culturi generale sau a aptitudinilor artistice ce pot fi de mare ajutor desfășurării activităților profesionale ce necesită interacțiuni sociale specifice.

Recunoașterea barierelor în calea angajării, formării profesionale sau inițiativei antreprenoriale este, de asemenea, importantă; de altfel, este recunoscut faptul dacă nu ar exista nicio barieră în calea angajării, un beneficiar ar putea concura în mod egal cu ceilalți potențiali candidați pe piața muncii.

Prin urmare, o bună evaluare va recunoaște barierele ce stau în fața angajării, va ajuta la stabilirea cursului corect de acțiune și va adapta programele de formare și dezvoltare personală la nevoile individului.

Accesibilitate, sprijin personalizat și dezvoltare personală

Proiecte de succes analizate au evidențiat faptul că sprijinul și instruirea trebuie să fie cât mai accesibile grupului țintă (și sub-categoriilor acestora precum: femei în vârstă, de altă etnie) din punct de vedere al conținutului, perioadei de desfășurare sau al locației.

Gradul de accesibilitate poate varia în funcție de situația punctuală de dezvoltare personală a beneficiarului. Astfel, pentru unii participanți, accesibilitatea se referă la oferirea de oportunități de dezvoltare complete (femei din rural cu nivel de educație scăzut neangajate), în timp ce pentru alții (cum ar fi femeile în vârstă) sunt mai adecvate cele specifice, punctuale ce vizează diminuarea temei de eșec sau a altor tipuri de amenințări percepute.

Cheia conlucrării reușite între participanți și echipa de proiect o constituie asigurarea unei abordări flexibile a nevoilor de învățare și de dezvoltare. Proiectele de succes au arătat că trebuie evitată încadrarea participanților beneficiari într-un tipar fix, în schimb trebuie maximizată pe cât posibil adaptarea serviciilor la nevoilor personale identificate.

Unele proiecte au avut în vedere evaluarea beneficiarilor prin referință la un loc de muncă specific sau chiar la un angajator specific (modelul...). Acest tip de evaluare adaugă o mult mai mare acuratețe și detaliu în ceea ce privește evaluarea aptitudinilor, talentelor sau barierelor ce stau în calea angajării femeilor din mediul rural.





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

Echipele de proiect trebuie să evite stereotipurile. Evaluatorul trebuie să implice participantul la proiect pentru a înțelege nevoile individuale de formare și de dezvoltare. Identificarea modului în care participantul învață cel mai bine va permite punerea la punct a unui plan eficient de dezvoltare personală.

## Evaluare continuă

Evaluarea este o activitate continuă desfășurată pe parcursul întregii participări a beneficiarului în cadrul proiectului. Evaluarea inițială va avea deseori zone de incertitudine care pot fi rezolvate ulterior, prin urmare pașii beneficiarilor înspre încadrarea în muncă trebuie analizați și înregistrați în cadrul proceselor de evaluare continuă.

Realizările și nerealizările personale trebuie să conducă la revizuirea planurilor de activități. Evaluarea continuă va identifica schimbările, "distanța parcursă" de beneficiari către realizarea obiectivelor personale, progresele sau regresele, dar va încuraja recunoașterea realizărilor, sporind astfel încrederea și stima de sine a femeilor participante la proiect.

Furnizorii de proiecte trebuie să asigure o politică a „ușilor deschise” care permite participantului să fie deschis și onest cu privire la experiențele anterioare. Dacă o oportunitate de formare sau angajare nu funcționează dintr-un motiv sau altul, beneficiarul are nevoie să știe că poate învăța din experiența respectivă și are dreptul la opțiuni alternative.

Oferirea de servicii de mentorat, pe care le vom analiza în capitolele următoare, asigură cunoașterea constantă a nevoilor și condițiilor de formare profesională. Proiectele de succes se fundamentează pe principiul că toate persoanele trebuie să beneficieze de acces egal la oportunitățile de dezvoltare personală, formare și ocupare profesională.

## Planificarea activităților proiectului

### Planuri individuale de acțiune

Colectarea de informații în vederea evaluării nevoilor de formare și dezvoltare constituie primul pas în planificarea scopurilor, obiectivelor și consilierii corespunzătoare. De altfel, tot ceea ce s-a menționat mai sus



**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura, Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>



**Ai incredere in tine !**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

despre procesul de evaluare este relevant și pentru planurile personale de acțiune.

Planurile stabilesc principalele activități ce trebuie desfășurate în vederea atingerii scopului convenit și asumat de către beneficiar și echipa de proiect. Este o bună practică ca planurile individuale să fie realizate în același timp cu evaluările de către aceeași echipă sau aceleași persoane. Planurile sunt un rezultat esențial al evaluărilor și, la fel ca acestea, trebuie revizuite pe întreaga durată de desfășurare a proiectului.

Participanții la proiect trebuie implicați activ în elaborarea planurilor personale de acțiune ce trebuie să cuprindă atât aspirațiile beneficiarilor, cât și rezultate anticipate realiste. Planul de acțiune trebuie să conțină un sistem permanent de monitorizare și evaluare a progreselor înregistrate în timp, acesta permițând modificarea planului în funcție de noile circumstanțe apărute.

Planurile trebuie să aibă un scop definit pentru fiecare beneficiar. Este o bună practică ca proiectele să pregătească planuri ce conțin scopuri individuale care se prelungesc dincolo de activitățile propriu-zise ale proiectului. De exemplu, pregătirea accesului către un nou curs de formare furnizat de către o organizație diferită ar putea constitui un asemenea obiectiv, la fel cum ar putea fi inițierea de către participant a unei munci pe cont propriu, auto-sustenabilă sau inițierea unei afaceri.

La fel ca și în cazul evaluării nevoilor, planurile bune iau în considerare talentele și abilitățile individuale. Ele fac de asemenea referire la barierele în calea atingerii obiectivelor personale și propun acțiuni relevante pentru înlăturarea acestora. Trebuie să reiasă clar din plan felul în care aceste bariere pot fi înlăturate.

**Asumarea scopurilor de către beneficiari**

Planurile și obiectivele individuale trebuie să fie asumate de beneficiari, implicarea entuziastă a acestora fiind totodată și un semn că planurile sunt realiste și bine fundamentate. Încrederea dezvoltată în cadrul proceselor de evaluare și planificare, între echipa de proiect și beneficiar contribuie decisiv la asigurarea succesului acțiunilor de sprijin ulterioare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

În cazul multor proiecte, planurile de acțiune sunt asumate contractual, cu responsabilități și obligații corespunzătoare ambelor părți (furnizor de proiect și beneficiar). Asumarea în formă contractuală constituie un cadru util pentru acțiunile programate, dar trebuie făcută cu tact și sensibilitate, pentru a crea o balanță corectă între obligație, responsabilitate și reciprocitate.

## Obiectivele

Planurile nu sunt doar liste de activități ce trebuie desfășurate; ele au nevoie și de obiective clar definite, realizări tangibile care îi ghidează pe beneficiari în activitățile întreprinse.

Obiectivele trebuie să fie ținte realiste atât pentru beneficiar, cât și pentru proiect în sine. Acestea vor ajuta personalul proiectului să se axeze pe ceea ce este cu adevărat important.

Planurile de succes utilizează obiective precise și relevante, iar principiile "SMART" ajută în aprecierea valorii acestora:

**Specific:** ce urmează exact să fie făcut, de către cine și cum?

**Măsurabil:** ce rezultat măsurabil va arăta că obiectivul a fost atins?

**Abordabil:** poate acesta să fie efectiv realizat în timpul și cu resursele disponibile?

**Relevant:** va duce îndeplinirea obiectivului la rezultatele dorite?

**Încadrat în timp:** când se va obține acest lucru?

Membrii echipei de proiect sunt persoanele cele mai apropiate de beneficiari, experiența celor din urmă putând fi valorizată în dezvoltarea de idei noi înainte, în timpul și după perioada de desfășurare a proiectului. Alocarea de timp pentru personalul care urmează să fie implicat în toate etapele proiectului este atât o sursă de inspirație, cât și o verificare a validității conceptelor.

Crearea de oportunități de ocupare a forței de muncă pentru persoanele excluse de pe piața muncii și deseori excluse și din procesul de formare profesională constituie o provocare pentru întreaga echipă de proiect.



**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura, Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>



**Ai incredere in tine !**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

Prin urmare, analiza studiilor de caz și a abordărilor similare pot fi de mare ajutor în stadiul de pregătire a proiectelor.

Angajamentul și motivația echipei proiectului reprezintă un factor important în inovare. Beneficiarii trăiesc experiența directă a șomajului și a dezavantajării, precum și a propriilor circumstanțe. Contribuția acestora este extrem de utilă în toate etapele, iar implicarea lor directă în conceperea proiectului furnizează cele mai bune informații.

Discuțiile cu beneficiarii pot fi angajate unu la unu, prin grupuri de lucru sau prin investigații mai structurate, cum ar fi chestionare, și prin organizațiile și rețelele sociale ale acestora. Când persoanele din grupul țintă ajută la derularea proiectelor este mai ușoară implicarea beneficiarilor pentru că aceștia înțeleg mai bine chestiunile și barierele și pot inspira încredere în proiect.

Proiectele ce au în vedere creșterea ocupării femeilor din mediul rural prezintă o serie de similarități cu cele ce vizează alte grupuri de beneficiari vulnerabili la angajare. Proiectele ce au vizat inițierea de bune relații cu angajatorii se evidențiază prin claritatea scopului și influența pozitivă asupra concepției proiectului.

Multe proiecte îi pregătesc pe beneficiari pentru o activitatea ulterioară care va duce în final la angajare, dar nu au ele însele contacte directe cu angajatorii. Inițierea de contacte cu angajatorii locali încă din primele stadii ale proiectului poate oferi informații valoroase despre piața muncii și nevoile angajatorilor.

## Evaluarea proiectelor

Procesul de evaluare colectează informații în vederea dimensionării efectelor proiectelor. În orice etapă, pot avea loc atât evaluări calitative, cât și cantitative, dar metodele care vor fi utilizate trebuie decise din timp, rezultatele evaluării putând constitui chiar unul dintre obiectivele proiectului.

Evaluarea proiectelor poate avea scopuri multiple și fiecare evaluare ar trebui să fie proiectată pentru scopul specific pentru care este cerută și pentru factorii interesați implicați.





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

Colectarea sistematică a opiniilor participanților utilizând un chestionar poate fi tot ceea ce trebuie. Cu toate acestea, pentru alte rezultate, de exemplu angajarea în primul loc de muncă, un proces de audit bine proiectat, poate fi informativ în ceea ce privește eficiența și eficacitatea din punctul de vedere al costurilor și va fi util unui public mai larg, informând astfel proiecte viitoare.

## Atragerea, recrutarea și implicarea beneficiarilor

Recrutarea și atragerea beneficiarilor reprezintă elementul vital al proiectelor de ocupare și antreprenoriale din mediul rural. Programele inițiate trebuie să ajungă la cunoștința actualilor și potențialilor antreprenori în principal prin intermediul rețelelor, organizațiilor sau grupurilor de apartenență ce prezintă credibilitate ridicată; informațiile diseminate trebuie să aibă un grad de atractivitate ridicat și să fie realiste în ceea ce privește rezultatele anticipate și sprijinul acordat.

Multe proiecte nu dispun de legături directe cu grupurile de beneficiari vizați, neavând o experiență anterioară de lucru cu aceștia. În astfel de cazuri, o recrutare eficientă se poate realiza de regulă prin intermediul parteneriatelor cu organizații și structuri relevante ale comunității locale.

Dacă membrii grupului țintă nu sunt prezenți pe piața muncii sau într-un proces de formare, dar participă la alte structuri comunitare, este utilă inițierea de parteneriate cu astfel de asociații și fundații în vederea familiarizării beneficiarilor cu numele și oferta furnizorilor de proiect.

Sursele de recrutare ale participanților pot fi extinse astfel încât să includă școli și alte organizații comunitare relevante pentru grupul țintă. Recrutarea și participarea la proiect a beneficiarilor trebuie să dea dovadă de flexibilitate, mai ales în ceea ce privește femeile cu responsabilități în creșterea copilului.

O bună relație de lucru cu organizațiile care au acces la beneficiari este primul pas către o recrutare eficientă. În acest sens, o bună practică evidențiază importanța inițierii de contacte cu centrele de ocupare a forței de muncă, cabinetele medicale, centrele de zi, școli și cu orice alt

Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura,  
Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>

Ai incredere in tine !



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

tip de structuri comunitare relevante grupului țintă. Trebuie de asemenea obținut acordul asupra modului de conlucrare în parteneriat, acest acord fiind încheiat de regulă în etapa de pregătire a proiectului.

Proiectele analizate în studiul precedent au evidențiat faptul că obținerea angajamentului din partea grupului țintă vizat și al comunității din care acesta face parte constituie primul pas esențial al recrutării de participanți. Numai prin atragerea reală și implicarea beneficiarilor locali se pot dezvolta servicii care vin în întâmpinarea nevoilor și a așteptărilor locale, iar împărtășirea experiențelor și ideilor persoanelor vizate este singurul mod de a oferi servicii care pot face o diferență pe termen mediu și lung.

Punctele următoare evidențiază principalii pași de parcurs în dezvoltarea angajamentului grupului țintă în vederea atragerii și recrutării participanților beneficiari:

## Angajament și Implicare

Furnizorii de proiecte trebuie să demonstreze un angajament real în atragerea comunității de partea proiectului. După cum am menționat, primul pas îl constituie buna înțelegere a nevoilor și cerințelor grupului țintă precum și a modului în care politicile și practicile curente vizează respectivul grup de beneficiari.

Furnizorii de proiecte trebuie să se asigure că întregul personal este implicat și angajat în respectarea și atingerea obiectivelor. Coordonatorii echipei de proiect trebuie să se asigure că personalul de la toate nivelurile înțelege pe deplin avantajele atragerii de participanți, precum și orice alte cerințe de ordin legal sau procedural.

## Gestionarea așteptărilor

Furnizorii trebuie să se gândească bine la ceea ce doresc să realizeze și de ce se concentrează pe grupul țintă respectiv. Stabiliți obiectivele într-un plan și demonstrați felul în care activitățile vor aduce avantaje participanților beneficiari.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

Obținerea unui grad ridicat de angajament față de proiect se poate realiza printr-o abordare deschisă și realistă în legătură cu ceea ce se poate și nu se poate realiza în cadrul proiectului. Aceasta trebuie să includă modalități de gestionare atât a așteptărilor organizației, cât și ale participanților vizați în proiect.

Proiectul trebuie să dispună de o strategie coerentă puternic susținută de evidențe pe baza cărora se vor stabili scopul, domeniul de aplicare și cadrul temporal al acțiunilor programate.

O bună practică o constituie implicarea persoanelor din grupul țintă în faza de planificare și dezvoltare pentru a asigura corectitudinea și fidelitatea informațiilor colectate.

Există o gamă largă de modalități de a implica grupul țintă în cadrul proiectului, de la abordarea aspectelor singulare până la consultarea permanentă a participanților.

### **Abordare flexibilă și adaptată nevoilor beneficiarului**

Recrutarea este mai facilă atunci când proiectele sunt adaptate nevoilor specifice, de aceea o bună practică vizează implicarea participanților în demersuri și structuri la care se pot raporta cel mai bine.

Cursurile trebuie concepute în așa fel încât să întâmpine nevoile grupului țintă în ceea ce privește conținutul, planificarea orelor de curs, orarul și lungimea în timp a formării; acest lucru prezintă o deosebită importanță mai ales pentru grupurile de femei a căror multiple roluri (familiale, îngrijire copii, viața profesională și comunitară) le exclud de la participarea în astfel de programe.

O abordare flexibilă implică stabilirea de locații și repere temporale accesibile femeilor din mediul rural și care va permite acestora combinarea responsabilităților familiei, îngrijirii copiilor cu cele de formare și dezvoltare personală.

Proiectele care personalizează serviciile în funcție de nevoile grupului țintă vor facilita nu numai recrutarea participanților, dar și livrarea unui serviciu eficient și adecvat nevoilor.

Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura,  
Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : contact@federatiagrostar.eu web : http://www.federatiagrostar.eu



Ai incredere in tine !



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

## Comunicarea proiectului

Principalele motive ale neocupării și a lipsei de inițiativă antreprenorială a femeilor în mediul rural rezidă în lipsa modelelor de rol de succes, dificultății de a balansa viața de familie și munca și problemele economice derivate din preponderența agriculturii de subzistență.

Femeile care accesează oportunitățile de ocupare sau antreprenoriale adesea întâmpină noi obstacole derivate din lipsa accesului la informații și a rețelelor de sprijin sau datorită existenței unui nivel ridicat de discriminare.

Pe termen mediu, serviciile de informare și formare profesională pot furniza rezolvări în calea acestor obstacole prin diseminarea modelelor de rol (povești de succes) din comunitatea locală ale femeilor antreprenor sau a celor de succes într-o anumită ocupație; acestea au efect încurajator și contribuie la creșterea încrederii și stimei de sine; modelele de rol trebuie diseminate prin campanii de informare, concursuri (cea mai bună idee antreprenorială), expoziții cu fotografii privind femei de succes, tot atâtea exemple prin care antreprenoriatul feminin poate fi făcut vizibil.

În general, se consideră că bărbații au acces în mod natural la diverse rețele de prieteni prin care circulă informații privind joburile din zonă sau oportunități de afaceri, în vreme ce femeile sunt mai degrabă nevoite să-și utilizeze conexiunile atunci când își caută un loc de muncă sau când vor să inițieze o afacere. Prin urmare, rețelele feminine au nevoie de catalizare și facilitare „de sus în jos”, au nevoie de obiective clar definite, grupuri țintă clar delimitate și structuri organizaționale. Rețelele care într-adevăr au dat dovadă de efectivitate au dispus de la bun început de viziuni și strategii clare, dar mai ales de o deschidere pe deplin asumată față de schimbare.

Proiectele de succes sunt comunicate în modalități aflate la îndemâna grupului de beneficiari, iar acestea pot fi identificate doar prin cercetare și înțelegere amănunțită a publicului țintă.

A fi prezent în comunitate este un important pas în demararea comunicării.



**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura, Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>







UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

Organizarea unui traseu către magazinul local sau școală reprezintă o abordare bună ce trebuie urmată imediat de acțiuni practice. Adesea, s-a dovedit o practică utilă organizarea unui stand simplu ce poate fi transportat în diverse spații deschise sau în incinta celor mai frecventate puncte de întâlnire. Aceste standuri servesc nu numai la recrutarea directă a participanților, dar și la sporirea vizibilității proiectului și la diseminarea informațiilor. În măsura în care este posibil, localnicii sau partenerii locali ar trebui să fie prezenți la stand pentru a răspunde cu autoritate și convingere la întrebări.

Pentru a spori vizibilitatea locală a proiectului pot fi utilizate afișe, buletine informative și fluturași, oriunde pot fi găsiți beneficiari potențiali. Cu cât un proiect are o vizibilitate mai mare în comunitate, cu atât este mai mare șansa acestuia de succes.

O altă modalitate eficientă de promovare o constituie organizarea unei „zile deschise” a proiectului. Aceste evenimente permit potențialilor beneficiari, familiilor, prietenilor și rudelor să se informeze și „să vadă cu ochii lor” activitățile și beneficiile ulterioare ale proiectului. Ziua deschisă ar trebui să ofere o privire concretă și detaliată asupra tuturor aspectelor pe care un proiect le are de oferit. În cadrul acestui eveniment trebuie alocat un timp suficient pentru sesiunea de întrebări și răspunsuri; de asemenea, trebuie asigurate modalități simple pentru înscriere și unde este cazul poate fi oferită posibilitatea de a testa serviciile ce urmează să fie furnizate. Nu în ultimul rând, este ospitalier să se ofere o gustare și băuturi răcoritoare.

O prezență în media locală poate fi de ajutor, deși simpla promovare în media are un efect mai degrabă limitat. Oricum, ca regulă generală, o postare periodică într-o publicație locală este mai utilă decât o inserție costisitoare de o singură apariție.

Deși web site-urile de proiect sunt des utilizate, există puține dovezi cu privire la eficacitatea acestora la recrutarea participanților și la creșterea vizibilității locale a proiectului; mai mult, trebuie luat în calcul existența unui număr mare de persoane fără acces la tehnologie informatică, mai ales în mediul rural.

Comunicarea trebuie să asigure beneficiarii că serviciile vor fi accesibile tuturor celor vizați și că prezența și implicarea acestora sunt binevenite.

**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura,  
Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexa AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>**Ai incredere in tine !**



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

## Reputația

Reputația și recomandările prin viu grai reprezintă cea mai eficientă formă de publicitate. O bună reputație, ce trebuie construită minuțios din primele faze ale proiectului, contribuie decisiv la creșterea credibilității furnizorului și echipei de proiect.

În cazul în care un proiect este nou pentru o anumită zonă, credibilitatea se naște din întreținerea unor relații de calitate cu organizațiile locale independente; acestea pot furniza recomandări importante și credibile beneficiarilor ezitanți.

Pentru a furniza evidențe solide ale activității lor, furnizorii proiectelor de succes au utilizat eficient recomandările și studiile de caz în vederea unei cât mai bune identificări cu grupul beneficiarilor.

## Organizațiile și angajatorii locali

Proiectele de succes recunosc faptul că reprezentarea cea mai eficientă a intereselor comunității este realizată prin intermediul organizațiilor independente locale; prin urmare, o bună practică are în vedere sprijinirea și cooptarea pe cât posibil a asociațiilor și fundațiilor independente ce răspund direct în fața comunității respective.

Recrutarea angajatorilor necesită o abordare similară, dar concentrată pe nevoile specifice ale organizațiilor acestora. Utilizarea rețelelor existente este cel mai bun punct de pornire. Conexiunile realizate prin intermediul Camerelor de Comerț pot furniza de asemenea trasee utile echipei de proiect. La fel, poate fi de ajutor utilizarea legăturilor personale sau organizarea de evenimente speciale care să informeze angajatorii cu privire la activități și rezultate anticipate.

La fel ca și în cazul beneficiarilor, angajatorii vor să se asigure că nevoile lor vor fi luate în seamă și îndeplinite. De exemplu, firmele mici care de regulă alocă puțin timp dezvoltării personalului, se vor alătura proiectelor ce au în vedere sectorul lor de activitate. Ca regulă generală, angajatorii susțin proiecte care oferă lucrători bine instruiți. Astfel de proiecte deschid oportunități de ocupare a forței de muncă și ajută la conturarea activităților în funcție de cerințele concrete ale pieței muncii.

**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura,  
Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>**Ai incredere in tine !**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

Proiectele de succes includ activități ce trezesc interesul și motivația participanților de a reuși în domenii precum angajarea într-un loc de muncă netradițional sau inițierea unei afaceri.

## Tutorele sau mentorul personal

O serie largă de proiecte discutate în studiul anterior au inclus tutoratul în pachetele de servicii furnizate. Tutorele sau mentorul personal ghidează prin întâlniri periodice beneficiarul de-a lungul întregii perioade de desfășurare a proiectului.

La modul ideal, fiecare beneficiar este pus în legătură cu un tutore (adeseori, acesta realizând și evaluarea nevoilor de formare și dezvoltare personală) ce intermediază furnizarea serviciilor de sprijin, având un rol de coordonare, cu acces la informații și resurse.

Furnizorii trebuie să facă apel la mentori, traineri și consilieri (e de preferat ca mentorii să fie femei), ori de câte ori este nevoie pentru a mări relevanța programelor cu adresabilitate feminină și a furniza modelele de rol necesare creșterii gradului de încredere și stimă de sine.

## Acțiune și sprijin acolo unde este necesar

Acțiunile programate trebuie să cuprindă mai multe opțiuni de intervenție, în condițiile în care evaluările personale identifică mai multe dimensiuni de formare sau dezvoltare personală.

Proiectele de succes ce intervin în toate categoriile de probleme (acolo unde și oricând este nevoie) sunt mai eficiente comparativ cu cele care adoptă o poziție îngustă de expertiză specifică.

Ajutorul dat beneficiarilor în domenii conexe programelor de instruire și calificare profesională ce constituie adeseori punctul principal al proiectelor de ocupare nu constituie neapărat o deviere inefficientă a resurselor.



**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura, Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>



**Ai încredere în tine !**



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

## Adaptarea la nevoile beneficiarilor

Procedurile rigide sunt în cele mai multe cazuri necunoscute beneficiarilor, mai ales celor care nu au mai fost angajați vreodată sau celor ieșiți de mult de pe piața muncii; prin urmare adoptarea unui stil de lucru informal este deseori binevenită deoarece prezintă șanse mai reduse de a crea bariere. În interiorul unui cadru prietenos, se pot organiza cursuri de formare eficiente, utilizând metode de predare directă și tipuri de evaluare deschisă.

Este recomandat ca instruirea să fie adaptată fiecărui individ, în măsura în care acest lucru este practic și posibil. Aceasta poate însemna ajustarea ritmului de lucru, orelor de participare sau chiar a conținutului cursurilor. Locația, dimensiunea grupului, facilitățile și stilul de formare, toate pot fi adaptate pentru a încuraja participarea și succesul.

## Ținte de ocupare a forței de muncă

Angajatorii ar trebui să beneficieze de evaluări ale nevoilor de recrutare în același timp (de preferat, chiar mai devreme) cu evaluările nevoilor de formare profesională și dezvoltare personală a angajaților. În cazul în care beneficiarii sunt formați în vederea angajării cât mai rapide, aceste evaluări pot ajuta la definirea paletelor de oportunități de lucru disponibile pe piața locală a muncii.

Dacă din diverse motive nu se poate face apel la angajatori, echipa de proiect trebuie să inițieze contacte și forme de cooperare cu agențiile județene de ocupare pentru a identifica posturi vacante viabile grupului țintă și a lua legătura cu angajatorii.

Mare parte a proiectelor de succes au dezvoltat echipe de intermediere de locuri de muncă sau de încadrare în muncă pentru a asigura o legătura strânsă și de lungă durată cu angajatorii locali. Aceste echipe pot să creeze oportunități de formare personalizată și modalități adecvate de pregătire pentru muncă.





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

## **Bune practici în furnizarea serviciilor de ocupare profesională și de stimulare a inițiativelor antreprenoriale din mediul rural**

Majoritatea proiectelor de ocupare are drept obiectiv general facilitarea angajării unui anumit număr de beneficiari, persoane neocupate ce aparțin unui anumit grup țintă, fie la finalul desfășurării proiectului sau ulterior acestuia.

Proiectele de succes analizate în studiul anterior au adoptat mai degrabă un model de acțiune de tipul „plasare – apoi – formare”, ce se particularizează prin faptul că identificarea locurilor de muncă disponibile și viabile precede formarea și dezvoltarea personală, model adoptat și de către proiectul E-Word. Această abordare s-a dovedit a fi mai eficientă față de metoda „formare – apoi – plasare” (ce are la baza motto-ul „dacă vrei un loc de muncă, primul pas este să începi să-l cauți”) în cazul anumitor categorii de beneficiari, printre care și cel constituit de femeile neocupate din mediul rural.

### **Echipele de intermediere în căutarea de noi locuri de muncă**

Echipele de intermediere de locuri de muncă sau de angajare sunt eficiente atât în găsirea de posturi vacante, cât și în pregătirea pentru angajare a recrutorilor și a beneficiarilor. Aceste echipe pot prelua sarcina de a forma aptitudini de căutare a unui loc de muncă. Dar punctul lor central îl constituie acordarea de sprijin angajatorului în vederea furnizării de posturi vacante.

După ce și-au construit un portofoliu de angajatori, colaboratori sau participanți la proiect, aceste echipe pot fi în măsură să îi ajute pe beneficiari să intre pe piața muncii. Plasările în locuri de muncă pot fi încurajate și îmbunătățite prin intermediul acestor echipe.

Este necesară menținerea unei bune relații de lucru între proiect și angajator. Angajatorii sunt clienții finali ai furnizorilor de proiecte, iar nevoile lor trebuie respectate pentru a construi o relație stabilă pe termen lung. De aceea, echipa de proiect trebuie să fie pregătită să evalueze rezultatele și din perspectiva angajatorilor, să mențină dialogul și să regleze programele când se solicită acest lucru.

**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura,  
Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>**Ai incredere in tine !**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

Toate proiectele de succes inițiate în mediul rural au evidențiat un nivel inițial redus sau foarte redus al încrederii participanților în abilitățile, aptitudinile și în general disproporții semnificative între resurse și aspirații, prin urmare tehnicile specifice de construire a stimei de sine au fost evidențiate ca factori de succes în toate studiile de caz analizate.

Programele trebuie concepute în așa fel încât să se adreseze atât grupurilor, cât și indivizilor; programele centrate pe grup dau posibilitatea femeilor să inițieze relații și să învețe din experiența altora, ceea ce va duce la creșterea sentimentului de încredere și stimei de sine; din perspectiva serviciilor individuale, femeile pot câștiga puternice abilități și cunoștințe în legătură directă cu problemele cu care se confruntă.

Bunele practici în furnizarea serviciilor de consiliere ocupațională fac referire în principal la respectarea nevoilor beneficiarului și eficientizarea costurilor, ambele decurgând din adoptarea unei abordări centrate pe specializarea pe anumite grupuri țintă de beneficiari cum ar fi: șomerii pe termen lung sau femei care revin în câmpul muncii după terminarea perioadei de îngrijire post-natale.

Trebuie reținut că specializarea serviciilor nu înseamnă neapărat și îngustarea paletei de servicii, proiectele de succes analizate propunând mai degrabă o abordare și deservire holistică și integrată a nevoilor beneficiarilor prin recunoașterea și înglobarea multitudinii nevoilor de consiliere (formare, socio-psihologice, practice), adaptate aptitudinilor, experienței și dorințelor individului. Totodată, proiectele de succes alocă adesea resurse adecvate de timp ce permit consilierilor, mentorilor de ocupare oferirea unui sprijin de calitate și ori de câte ori este solicitat de către beneficiar.

Proiectele de succes analizate au evidențiat faptul că sprijinul și instruirea trebuie să fie cât mai accesibile grupului țintă (și sub-categoriilor acestora precum: femei în vârstă, de altă etnie) din punct de vedere al conținutului, perioadei de desfășurare sau al locației.

Gradul de accesibilitate poate varia în funcție de situația punctuală de dezvoltare personală a beneficiarului. Astfel, pentru unii participanți, accesibilitatea se referă la oferirea de oportunități de dezvoltare complete (femei din rural cu nivel de educație scăzut neangajate), în timp ce pentru alții (cum ar fi femeile în vârstă) sunt mai adecvate cele



**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura, Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>



**Ai încredere în tine !**



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

specifice, punctuale ce vizează diminuarea riscului de eșec sau a altor tipuri de amenințări percepute.

Reputația și recomandările prin viu grai reprezintă cea mai eficientă formă de publicitate a proiectelor de ocupare profesională și de încurajare a antreprenoriatului feminin. O bună reputație, ce trebuie construită minuțios din primele faze ale proiectului, contribuie decisiv la creșterea credibilității furnizorului și echipei de proiect.

În cazul în care un proiect este nou pentru o anumită zonă, credibilitatea se naște din întreținerea unor relații de calitate cu organizațiile locale independente; acestea pot furniza recomandări importante și credibile beneficiarilor ezitanți.

Este cunoscut că femeile din mediul rural întâmpină dificultăți și constrângeri sporite și de intensitate mai mare comparativ cu bărbații atunci când își propun să se angajeze sau să inițieze o afacere. Proiectele de succes analizate includ în oferta lor furnizarea de pachete de servicii integrate ce conțin multiple opțiuni de formare și dezvoltare personală ce corespund paletelor de obstacole identificate; un astfel de pachet ar trebui să includă pe lângă serviciile de instruire tradiționale, servicii precum atragerea suportului familiei sau consiliere ce vizează creșterea încrederii și stimei de sine.

Furnizarea de pachete de servicii cuprinzătoare și integrate intră adeseori în contradicție cu tendința furnizorilor de a se specializa pe un număr limitat de servicii derivată din nevoia de eficientizare a costurilor; prin urmare pentru multe proiecte este mai fezabil să livreze doar o mică parte dintre serviciile necesare grupului țintă; pentru a deservi complet grupul țintă vizat furnizorii de proiecte adoptă strategia parteneriatului cu ceilalți furnizori locali sau regionali prin intermediul cărui grupul țintă are acces la toată gama de servicii cerută. Dacă proiectele includ inițiative ce conduc la schimbări structurale (facilități fiscale la crearea de IMM-uri în mediul rural) se recomandă dezvoltarea de parteneriate cu organizații independente de advocacy ce pot facilita înglobarea inițiativelor în noi pachete legislative sau politici publice.



**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura, Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>

Ai încredere în tine !



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

O bună practică o constituie furnizarea de servicii integrate, ce corespund întregii palete de nevoi ale grupului țintă, prin inițierea de parteneriate între furnizorii locali și regionali.

### **Abilități și resurse pentru căutarea unui loc de muncă**

Un bun exemplu de serviciu conex cursurilor de calificare profesională și care trebuie integrat în pachete de servicii mai largi îl reprezintă formarea abilităților de căutare și aplicare pentru un loc de muncă.

Lipsa abilităților în ceea ce privește căutarea și aplicarea pentru un loc de muncă constituie bariere importante în calea încadrării în muncă și dezavantajează în special persoanele în vârstă sau șomerii de lungă durată. Proiectele de succes oferă formare în strategii de căutare a unui loc de muncă și instruire cu privire la modul în care se poate aplica pentru un anumit loc de muncă. Proiectele ar trebui să îi ajute pe beneficiari să înlăture aceste obstacole și prin dezvoltarea aptitudinilor de negociere și auto-promovare.

Formarea abilităților de căutare a unui loc de muncă implică o serie de strategii. Beneficiarii trebuie să poată să localizeze posturile vacante și să obțină detalii despre acestea, folosind contacte personale, agenții, centre de angajare sau internetul. Ei trebuie să poată fi capabili să caute informații cu privire la angajator și să dezvolte o înțelegere adecvată a principalelor cerințe și condiții privind viitorul loc de muncă.

Un alt exemplu de serviciu conex cursurilor tradiționale și care trebuie integrat în pachete de servicii mai largi îl reprezintă dezvoltarea abilităților antreprenoriale.

Simpla organizare de cursuri de formare în afaceri este o condiție necesară, însă nu și suficientă încurajării antreprenoriatului rural; proiectele de succes au identificat faptul că majorității participantelor din mediul rural, le lipsește încrederea în forțele proprii și asumarea riscului; prin urmare, pentru a avea succes, furnizorii de programe trebuie să includă sesiuni de dezvoltare personală și capacitate a atitudinilor și aptitudinilor antreprenoriale; este dificil de recrutat femei în cadrul programelor de antreprenoriat în cazul în care acestea nu se simt



**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura, Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>

Ai încredere în tine !





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni!"

capabile să inițieze o astfel de întreprindere.

Sesiunile de dezvoltare antreprenorială ar trebuie să se adreseze și segmentului de vârstă foarte tânără (15-19 ani) în vederea dezvoltării încrederii și abilităților de afaceri premergător începutului vieții profesionale.

Complementar strategiei furnizării de servicii integrate prin parteneriate, o bună practică se referă la livrarea de servicii de intensitate diferită corespunzătoare diferitelor nevoi ale participanților (mixarea nevoilor clienților la nivele de servicii diferite); ca exemplificare, servicii minimale ce implică costuri reduse sunt furnizate către un număr larg de antreprenori relativ experimentați ce au nevoi de sprijin punctuale și pe termen scurt, în vreme ce, beneficiarii cu nevoi de asistență mai mari sunt sprijiniți prin furnizarea de training intensiv în ceea ce privește inițiativa antreprenorială de tip „start-up” de inițiere a afacerilor.

Strategia mixtă de furnizare a serviciilor ce combină nivelele de servicii cu un număr crescut de clienți scade semnificativ costurile per beneficiar.

Strategia mixtă implică segmentarea beneficiarilor în funcție de principalele variabile socio-demografice; prin adoptarea acestei abordări, proiectele vizează deservirea unei palete mai largi de sub-categorii ale grupului țintă (proiectele vizează nu numai să spunem femei cu venituri reduse, dar și pe cele cu venituri medii sau mai ridicate).

Astfel, sprijinirea inițiativelor antreprenoriale ale femeilor cu venituri medii poate contribui pe termen mediu și lung la creșterea ocupării în rândul categoriilor mai sărace prin crearea de noi oportunități de muncă, bineînțeles în condițiile în care aceste afaceri au potențial de creștere și de creare de noi locuri de muncă.

Oricum, trebuie reținut că nu există evidențe absolute în ceea ce privește eficiența comparativă a ținirii femeilor cu venituri medii față de cele cu venituri și nivel de educație în proiectele de sprijinire a antreprenoriatului rural, de aceea este recomandată adoptarea unei strategii cu nivele de adresare multiplă și cu servicii mixte cuprinzând toate categoriile socio-economice relevante.



**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura, Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>



**Ai incredere in tine !**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

Relativ la conținutul cursurilor de antreprenoriat, acestea trebuie să includă elemente de bază în ceea ce privește: costurile de inițiere ale unei afaceri, marketing, contabilitate și negociere, gândite ca elemente centrale ale unui pachet integrat de instruire; trebuie adoptată o abordare modulară în furnizarea cursurilor de formare, cu un set central de cursuri alături de posibilitatea de selecție dintr-un set opțional de cursuri suplimentare. Acesta va asigura flexibilitatea formării și autonomia beneficiarilor de alegere a oportunităților de formare și dezvoltare adecvate personalității fiecăruia.

Expunerea potențialilor antreprenori și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la noile tehnologii TIC reprezintă un factor critic al succesului programelor de ocupare sau de încurajare a antreprenoriatului, mai ales în cazul femeilor din mediul rural ce adesea dispun de acces și instruire limitată în domeniu.

În ceea ce privește locația furnizării serviciilor, proiectele de succes recomandă o locație cât mai apropiată de rezidența grupului țintă, pentru ca beneficiarii să nu trebuiască să se deplaseze departe pentru a accesa astfel de servicii. Mai mult, este utilă crearea unui punct central de informare și consiliere într-o comunitate sau într-un oraș în care se pot oferi informații precise cu privire la serviciile oferite de către proiect. Astfel, în câteva orașe (și mici și mari) pot fi înființate puncte de consiliere integrate pentru furnizarea de servicii de îndrumare și sprijin cu privire la oportunități de formare, dezvoltare personală și în ceea ce privește locurile de muncă disponibile pe piața muncii.

Serviciile oferite trebuie să dea dovadă de flexibilitate și varietate (în ceea ce privește timpul și metodele) pentru a respecta nevoile fiecărui beneficiar în parte, evitându-se pe cât posibil adoptarea unui proces standard pentru fiecare persoană. Metodele folosite trebuie să fie flexibile și variate, de exemplu interviuri unu-la-unu, lucru în grup, pachete de calculator interactive. Furnizarea serviciilor trebuie să fie cât mai descentralizată posibil în așa fel încât să întâmpine circumstanțele locale, temporale și nevoile participanților la proiect. Furnizorii locali sunt mult mai apropiați de beneficiarii finali ai serviciilor, sunt în general mai capabili de a evalua cererea de servicii și de a atrage implicarea comunitară și încrederea participanților. Toți acești factori sunt importanți



**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura, Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>



**Ai încredere în tine !**



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

În asigurarea unui grad de implicare ridicat a femeilor în activitățile de dezvoltare personală și formare profesională.

Procedurile de monitorizare și de evaluare trebuie stabilite la inițierea furnizării serviciului de consiliere, consecvent scopurilor și obiectivelor sale. Obiectivele individuale și indicatorii de evaluare a progresului în furnizarea serviciilor trebuie conveniți în avans, precum și cei pentru evaluarea progresului cu beneficiari individuali. Consilierul trebuie să mențină în mod constant înregistrări precise care trebuie să fie puse la dispoziția beneficiarului. Trebuie să existe un sistem de monitorizare care permite beneficiarului și consilierului să înregistreze progresele înregistrate, raportat la obiectivele stabilite; o bună practică se referă la elaborarea de proceduri pentru a primi feedback din partea beneficiarilor; acest feedback poate fi folosit, la rândul lui, la îmbunătățirea furnizării de servicii și a cadrului general al politicilor de ocupare.

### Coaching și mentori profesionali

Proiectele analizate în studiul precedent au evidențiat cererea relativ ridicată de servicii de sprijin post-angajare sau post-inițiere afaceri la terminarea cursurilor de formare; mentoratul reprezintă un instrument efektiv prin care pot fi întâmpinate și rezolvate problemele și obstacolele ce pot apărea la începutul unui domeniu nou de viață profesională.

Pe cât posibil, toți beneficiarii trebuie bine pregătiți pentru accesarea noului loc de muncă. Trebuie oferite sfaturi cu privire la cultura, regulile și conduita de la noul loc de muncă. Această pregătire ar trebui urmată de o perioadă în care furnizorul de proiecte și angajatorul să mențină legătura pentru a rezolva posibilele obstacole, iar aceasta se poate realiza cu succes prin intermediul mentorilor profesionali.

Mentorii profesionali sunt de regulă membrii ai echipei de proiect ce pot sprijini angajatorii în adoptarea metodelor de recrutare, pentru a le face mai inclusive pentru persoanele vulnerabile la angajare; de asemenea, aceștia pot să îi sfătuiască pe angajatori într-un mod pozitiv cu privire la modul în care să facă munca mai accesibilă sau mai flexibilă. Înainte de plasare, mentorul îl ajută pe beneficiar să se pregătească pentru muncă și îl ajută pe angajator să îl primească pe noul lucrător prin îndrumarea colegilor, analizarea și ajustarea muncii și stabilirea de practici și sarcini de rutină la locul de muncă.



**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura, Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>

**Ai incredere in tine !**



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

Proiectele de succes asigură în mod continuu accesul la informații, fie prin platforme IT sau prin mijloace tradiționale (centre de informare) în timpul și după terminarea desfășurării proiectului.

Un mijloc eficient de diseminare a informațiilor îl constituie rețelele prin intermediul cărora beneficiarii sunt puși în contact cu absolvenți ai programelor trecute, clienți potențiali sau furnizori, care la rândul lor pot să pună în legătură participanții cu alte rețele de interes, iar prin intermediul acestora pot circula modele de succes și alte surse de informații; rețelele orizontale (realizarea de legături între artizani dintr-un anumit domeniu) sunt constituite ca rețele de antreprenori dintr-un anumit sector de activitate; aceste rețele orizontale și-au dovedit utilitatea mai ales când potențialii antreprenori - femei intră pe noi nișe de piață sau în sectoare dominate de către bărbați.

Celebrarea succesului

În final, dar nu în cele din urmă, succesul trebuie să fie sărbătorit. Pentru angajator și pentru beneficiar, obținerea unui loc de muncă sau inițierea unei noi afaceri sunt pași importanți, care marchează o schimbare și o realizare semnificativă. Este nevoie de celebrare și pentru că va îmbunătăți starea de spirit a echipei de proiect. Dar ca de obicei, beneficiarul trebuie să fie în centrul atenției, iar dorințele acestuia, respectate.

## Inegalitățile de gen la angajare

Discriminarea de gen la angajare se bazează de regulă pe stereotipuri inexacte, depășite și necorespunzătoare privind practicarea anumitor ocupații. Stereotipurile implică de regulă situații de discriminare multiplă, ce apare la intersecția inegalităților de gen cu cele legate de rasă sau religie. Aceste atitudini au consecințe negative, atât asupra intereselor individului, cât și ale angajatorilor.

Importanța modelelor de rol

O buna practică a proiectelor ce vizează diminuarea inegalităților de gen la angajare se referă la prezentarea de studii de caz ale unor femei de





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

succes cu valoare de modele de urmat pentru beneficiarii participanți la proiect. Acestea pot fi folosite drept resurse concrete, tangibile în cadrul proceselor de consiliere profesională, în vederea stimulării percepțiilor pozitive asupra propriei persoane și în general, pentru a oferi încurajare și încredere.

### Prevederi legate de formare în domenii netradiționale

Proiectele de succes stabilesc o serie de prevederi pentru participanți în vederea familiarizării cu ariile de formare și ocupare netradițional feminine. Măsurile ar trebui să includă:

- pregătirea participanților pentru muncă prin intermediul broșurilor de informare care să evidențieze miturile și stereotipurile asociate ocupațiilor ce prezintă stereotipuri de gen;
- acordarea de sprijin participanților pentru a participa la cursurile de formare în domenii ocupaționale netradițional feminine;
- sprijin pentru participanți pentru a interacționa cu alți beneficiari sau absolvenți ai cursurilor de formare alternative.

### Colaborarea cu angajatorii

Bunele practici evidențiază o bună colaborare cu angajatorii în vederea familiarizării grupurilor sub-reprezentate în anumite ocupații cu oportunitățile de muncă și formare profesională în domenii netradițional asociate rolurilor de gen. Sprijinul ar trebui să includă:

- încurajarea angajatorilor să ofere locuri de muncă persoanelor de sex feminin în domenii tradițional asociate bărbaților (electrician);
- încurajarea angajatorilor să prezinte studii de caz în vederea stimulării altor angajatori să ofere locuri de muncă ce vizează grupurile sub-reprezentate în anumite ocupații;
- cursuri demonstrative susținute în locații din cadrul comunității pentru a oferi grupurilor sub-reprezentate o anumită familiarizare cu realitățile muncii în sectoare netradiționale;



**Federatia Nationala a Sindicatelor din Agricultura, Alimentatie, Tutun, Domenii si Servicii Conexe AGROSTAR**

str. Aleea Alexandru nr. 7A, et. 2, sector 1, 011821, București

Telefon : +4 021.311.16.86 Tel./Fax : +4 021.313.23.33

e-mail : [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) web : <http://www.federatiagrostar.eu>



**Ai încredere în tine !**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

- dezbateri, forumuri, studii de caz, ghiduri, prezentări narative și alte modalități creative prin care stereotipurile de gen să fie provocate și supuse dezbaterii;
- evenimente, prezentări și demonstrații ale varietății oportunităților ocupaționale în cadrul unui anumit domeniu de activitate.

Proiectele de succes încurajează angajatorii să ofere programe flexibile de lucru persoanelor cu responsabilități multiple (mai degrabă femei), care combină responsabilitățile familiale cu munca sau munca în gospodărie cu instruirea profesională.

Programele flexibile de muncă acoperă o întreagă gamă de opțiuni alternative ce pot include: desfășurarea de activități independente, jumătate de normă, ore comprimate, ore flexibile, concediu de studii, împărțirea unui loc de muncă între două persoane, schimbarea turelor sau munca la domiciliu.

Bunele practici indică și necesitatea de a organiza campanii de sensibilizare în ceea ce privește rolurile multiple ale femeilor și a echilibrului dintre viața profesională și cea familială, campanii adresate deopotrivă bărbaților, familiilor și comunităților în sens larg prin care să se obțină câștigarea suportului familial sau crearea de servicii adecvate de îngrijire copii și transport la locul de formare sau muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

## Sumar al bunelor practici în inițierea și derularea proiectelor de ocupare profesională

Bune Practici	Furnizorul de proiecte ...	Proiectul...
Respect	Consultă și implică beneficiarii pe tot parcursul proiectului.	Ține cont de expertiza, nevoile, dorințele beneficiarilor și acționează conform acestora;  Proiectul este adaptat în mod continuu la nevoile clienților conform progreselor înregistrate.
Parteneriat	Stabilește în mod clar responsabilitățile fiecărui partener și regulile de funcționare ale parteneriatului.	Dispune de scopuri și obiective împărtășite de către toți partenerii;  Stabilește rolurile și responsabilitățile fiecărui partener.
Design proiect	Describe clar modul prin care va deservi grupul țintă;  Lucrează cu partenerii din primele faze ale proiectului.	Probează o cunoaștere foarte bună a grupului țintă;  Contactează și discută cu beneficiarii înainte și pe parcursul pregătirii proiectului;  Folosește analiza SWOT.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

Capacitarea beneficiarilor	<p>Stabilește tipul de expertiză folosită în deservirea beneficiarilor;</p> <p>Dezvoltă bune relații cu organizațiile publice din domeniu (AJOFM).</p>	<p>Include o fază inițială de dezvoltare a proiectului;</p> <p>Încurajează și sprijină echipa de proiect;</p> <p>Proiectul este complementar și aduce valoare adăugată serviciilor deja existente.</p>
Inovație	<p>Va testa pe cât posibil noi metode în vederea utilizării ulterioare pe scară largă;</p> <p>Se va adapta posibilelor noi circumstanțe și contexte.</p>	<p>Va caută evidențe puternice a nevoilor pe baza cărora se fundamentează și justifică proiectul;</p> <p>Va revizui proiectele locale anterioare sau cele ce vizează problematici similare;</p> <p>Va încerca să caute elemente de inovație printr-o multitudine de mici schimbări în metodologia de lucru.</p>
Evaluare	<p>Va include etapa de evaluare a rezultatelor în design-ul proiectului.</p>	<p>Va implica beneficiarii în evaluarea proiectului;</p> <p>Va disemina informațiile pentru a fi înglobate în viitoarele proiecte.</p>





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

Confidențialitate	<p>Trebuie să se explice faptul că informațiile sunt solicitate pentru identificarea nevoilor beneficiarilor;</p> <p>Informațiile sunt completate anonim și utilizate doar sub forma agregatelor statistice.</p>	<p>Trebuie să explice faptul că anumite întrebări ce vizează caracteristici personale vor ajuta la demonstrarea faptului că programul vizează grupul țintă menționat în justificarea proiectului.</p>
Recrutare	<p>Trebuie să realizeze un plan de atragere și recrutare a beneficiarilor sau a angajatorilor, acolo unde este cazul;</p> <p>Recrutați angajatorii pe cât posibil în fazele inițiale ale proiectului.</p>	<p>Vizite și prezentări în organizații locale;</p> <p>Folosiți cât mai mult întâlniri informale ce generează autopromovare prin viu grai și metode de promovare adaptate grupului țintă: afișe la magazinul local, utilizați cu atenție media locală.</p>
Reputație	<p>Furnizorii trebuie să demonstreze că au experiență și o bună relaționare cu grupul țintă.</p>	<p>Folosiți credibilitatea partenerilor, acolo unde experiența este deficitară;</p> <p>Utilizați mărturii (Testimoniale) și studii de caz relevante;</p> <p>Echipa de proiect trebuie să fie familiarizată cu nevoile și caracteristicile grupului țintă.</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

Evaluarea nevoilor participanților la proiect	Trebuie incluse evaluări inițiale și reviziri periodice ale acestora.	Orice proiect trebuie să includă proceduri de evaluare centrate pe beneficiar;  Evaluarea anumitor grupuri țintă poate dura o perioadă mai lungă de timp.
Metode de evaluare	Evidențiați modul în care evaluările personale sunt legate de obținerea unui anumit loc de muncă sau de alt obiectiv individual.	Evaluati, pe cât posibil, având drept reper un anumit loc de muncă;  Concentrarea pe recunoașterea abilităților și talentelor individuale;  Stabiliți obiective specifice și eventualele bariere în calea acestora.
Diseminarea informațiilor	Stabiliți politici clare de confidențialitate a datelor personale;  Asigurați un proces de relaționare și evaluare continuă pe toată durata participării beneficiarilor la proiect.	Pot utiliza evaluări holistice de tip vocațional, acolo unde este cazul;  Stabiliți „tutori” în cadrul echipei de proiect acolo unde este cazul (femei care nu au muncit niciodată).
Planificarea activităților	Trebuie evidențiat faptul că proiectele au drept scop sprijinirea beneficiarilor pentru atingerea unor obiective ulterioare	Orice plan trebuie să conțină obiective care se adresează nevoilor beneficiarilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

	proiectului (încadrarea în muncă, inițierea unei afaceri pe cont propriu).	
Asumarea planurilor	Planurile trebuie asumate de către beneficiari sau angajatori, unde este cazul.	Planurile trebuie să fie pe cât posibil personalizate pe nevoi individuale.
Revizuirea continuă a planurilor de activitate	Planurile individuale trebuie revizuite și modificate, ori de câte ori este nevoie.	Utilizați planurile pentru coordonarea furnizării serviciilor și a echipei de proiect. Revizuiți planurile ori de câte ori interven noi circumstanțe.
Obiective	Planurile trebuie să urmeze principiile SMART și să conțină instrumente de măsurare a progreselor înregistrate față de obiectivul general al proiectului.	Planurile pun în legătură barierele întâmpinate și resursele beneficiarului/furnizorului proiectului și propun acțiuni de intervenție.
Implicarea beneficiarilor	Proiectele trebuie să evidențieze modalități prin care se asigură implicarea participanților pe toată perioada de desfășurare a proiectului.	Includeți activități distractive, dar relevante pentru beneficiari;  Păstrați o atitudine flexibilă și informală;  Alegeți locații, facilitați și stil de predare adecvate grupului țintă.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

Tutoriat, Mentorat, Consiliere personalizată	Asigurarea continuității în relațiile dintre beneficiar și persoana de contact din cadrul echipei de proiect.	Trebuie asigurat suport individual și personal dedicat participanților la proiect, pe cât posibil.
Intervenții oriunde este nevoie	Identificarea paletelor de nevoi complexe ale beneficiarilor ce trebuie întâmpinate fie prin resurse proprii, fie prin resursele altor organizații locale.	Asigurați pe cât posibil sprijinul beneficiarilor pe orice problemă relevantă; folosiți sprijinul altor organizații dacă este cazul;  Încurajați inițierea acțiunilor simultane pe nevoi diferite acolo unde este cazul.
Plierea pe nevoile beneficiarilor	Furnizorii trebuie să specifice modalitățile prin care vor înregistra progresele beneficiarilor și vor adapta activitățile la nevoile existente.	Înregistrați în mod regulat progresele realizate în cadrul proiectului folosind proceduri prin care să fie implicați direct beneficiarii; adaptați activitățile pe nevoile acestora ori de câte ori este nevoie.
Ținte de ocupare	Furnizorii trebuie să evidențieze modul în care vor fi antrenați angajatorii, acolo unde este posibil și relevant;  Trebuie luate în considerare agențiile locale de ocupare a	Angajatorii sunt clienții proiectului și trebuie implicați în parteneriate încă de la început;  Inițiați echipe de intermediere de locuri de muncă pentru a





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane  
2007 - 2013 "Investește în oameni !"

	forței de muncă	identifica joburi la nivel local.
Căutarea locurilor de muncă disponibile	Considerați punerea în aplicare a modelul de operare „plasare-apoi-formare”, unde căutarea unui loc de muncă este prima activitate, nu ultima.	Modelul de operare „plasare-apoi-formare”.
Aptitudini și resurse în căutarea unui loc de muncă	Formarea abilităților și asigurarea resurselor necesare căutării unui loc de muncă.	Includeți sesiuni de instruire în strategii de căutare și aplicare pentru un loc de muncă;  Considerați inițierea unui centru de căutare de noi locuri de muncă.
Echipe de intermediere în căutarea de noi locuri de muncă	Furnizorii pot încuraja parteneriate cu agențiile publice de ocupare.	Inițiați constituirea unei echipe de intermediere angajări;  Utilizați toate sursele disponibile de noi locuri de muncă.
Celebrarea succesului	Proiectele ce de regulă celebrează progresele și realizarea obiectivelor câștigă reputație și devin mai atractive pentru viitorii beneficiari.	

---

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

Emanciparea Femeilor pentru Dezvoltare Rurală

**F.N.S.A.A.T.D.S.C. AGROSTAR**

Strada Aleea Alexandru nr.7A, et.2, sector1, București Tel./Fax: 021.311.16.86 / 021.313.23.33  
email: [contact@federatiagrostar.eu](mailto:contact@federatiagrostar.eu) [www.federatiagrostar.eu](http://www.federatiagrostar.eu)

Iunie 2010

”Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”