



**Finanțat de  
Uniunea Europeană**



## **GHID DE IDENTIFICARE SI SELECTIE A GRUPULUI TINTA**

### **Natura si dimensiunea grupului tinta (GT), nevoile identificate si masuri de sprijin**

GT este format din 602 persoane (aproximativ 50% vor fi femei) cu vârsta cuprinsă între 18 și 65 ani, care dețin calitatea de angajați cu contract individual de muncă, inclusiv persoane care ocupă poziții de management, ce provin din întreprinderi publice și private. Subcategorii:

- Angajati - 542;
- Angajati - persoane care ocupă poziții de management - 60.

În urma analizei derulate la nivelul angajatorilor, acestia au completat chestionare în care au declarat că au nevoie de formarea profesională a unui număr de peste 900 de angajați (cu peste 50% mai mult decât numărul asumat în cadrul proiectului). Datele analizei au fost coroborate cu situația economică și socială de la nivelul Regiunilor Vest și Nord Vest și de la nivel național (în special în privința participării angajaților la formare profesională, nivelul competențelor, nevoia de nevoile specifice ale persoanelor interesate (valabile pentru ambele categorii de grup tinta) privind creșterea participării la programe de formare profesională, furnizarea unor servicii de sprijin (consiliere și orientare profesională) și programe de formare de calitate care să conducă la dezvoltarea competențelor specifice cerute în prezent pe piața muncii pentru a deveni mai pregătiți, mai adaptabili și mai competitivi. De asemenea, au fost identificate problemele cu care se confruntă angajații și întreprinderile, au rezultat o serie de probleme cu care se confruntă GT (care afectează resursele umane din întreprinderi, întreprinderile, dar și situația economico-socială la nivelul regiunii), ce trebuie rezolvate prin activitățile propuse prin proiect:

- a. competitivitatea redusă a resurselor umane, generată în special de nivelul redus de pregătire profesională – competențe specifice ce trebuie actualizate și competențe în domeniul digital și TIC;
- b. utilizarea la scară redusă a tehnologiilor de ultimă generație, care poate eficientiza munca angajaților;
- c. accesul limitat al întreprinderilor la servicii specializate pt dezvoltarea programelor de învățare la locul de muncă;
- d. accesul limitat la servicii de instruire a angajaților și de dezvoltare continuă a carierei;
- e. lipsa unor măsuri de integrare a angajaților tineri și vârstnici, de promovare a conceptului de diversitate la locul de muncă;
- f. lipsa resurselor financiare ale întreprinderilor pt formarea profesională a personalului;
- g. accesul redus la infrastructură pt inovare și insuficienta utilizare a inovării pt creșterea competitivității produselor/serviciilor;
- h. implicarea redusă a întreprinderilor în derularea activităților de cercetare-dezvoltare;
- i. competitivitate scăzută generată de lipsa utilizării sistemelor eficiente energetic pt sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de carbon;
- j. competitivitatea redusă a resurselor umane, decalaj digital major și neadaptarea la schimbările de pe piața muncii generată de nivelul redus al competențelor specifice (tehnice) și digitale în rândul angajaților.

„Angajati competitivi in Regiunile Vest si Nord Vest”

Cod 318280

Proiect cofinanțat din Fondul Social European în cadrul Axei prioritare P9

„Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității”



**Finanțat de  
Uniunea Europeană**



Fara remedierea acestor probleme nu poate fi realizata o crestere si actualizare a nivelului de competente in randul angajatilor si nici o dezvoltare sustenabila a pietei muncii deoarece acestea sunt cauze care determina atat competitivitatea redusa, cat mai ales lipsa resurselor financiare pt intreprinderi, care afecteaza in primul rand investitiile in dezvoltarea capitalului uman (dezvoltarea competentelor angajatilor).

Rezolvarea problemelor prin intermediul activitatilor proiectului este: necesara (este o solutie optima pt dezvoltarea competentelor profesionale si implicit pt cresterea competitivitatii angajatilor), urgenta (sunt necesare masuri imediate pt a nu se accentua decalajele privind pregatirea profesionala fata de alte tari UE) si importanta (imbunatateste conditiile de viata pt grupul tinta si pt familiile acestora).

Pornind de la aceste nevoi si probleme care trebuie rezolvate, s-au stabilit activitatile proiectului si s-au identificat resursele necesare pentru a raspunde acestor nevoi.

Dimensiunea grupului tinta a fost stabilita tinand cont atat natura si complexitatea activitatilor implementate, cat si resursele umane si materiale puse la dispozitie de Solicitant si Partener, respectiv de resursele care urmeaza a fi achizitionate prin proiect (echipamente TIC si curs Social media pentru 300 persoane). De asemenea, structura grupului tinta ales si distributia acestuia geografica permite o analiza unitara a viabilitatii masurilor de sprijin, urmand ca acestea sa fie adaptate si individualizate in functie de analiza nivelului actual de motivare si pregatire profesionala si a domeniilor de interes (SA 1.2 si 2.1) pentru fiecare din cele 602 persoane selectate.

Pentru identificarea si selectiunea persoanelor se va evalua care este gradul de interes si motivatie (in baza completarii unor chestionare) in vederea participarii la activitatile proiectului, iar abordarea va fi directa catre angajat (se va urmari ca angajatul sa aibe initiativa participarii la cursuri) fara interventia angajatorului (se vor evita initiativele angajatorilor de a trimite angajatii la cursuri fara ca acestia sa fie interesati).

Dupa identificarea si inregistrarea persoanelor in grupul tinta, vor fi derulate actiuni de motivare (in paralel cu actiunile de informare si constientizare de la subactivitatea 1.1) in vederea asigurarii unui nivel optim de interes pentru participarea la activitatile proiectului si pentru a dezvolta cat mai eficient competentele profesionale ale persoanelor din grupul tinta in vederea asigurarii unui nivel ridicat de competitivitate. Mijloacele de motivare: flexibilizarea programului in functie de disponibilitatea participantilor, comunicarea permanenta a programului, creare grupuri WhatsApp formate din experti si participanti, grupuri de cursanti pentru fiecare grupa de curs, crearea conturilor pentru retele de socializare (Facebook, Google + dar si LinkedIn) pentru proiect la care sa aibe acces persoanele din grupul tinta.

Toate cele 602 de persoane vor beneficia de servicii de informare (inclusiv informare specializata), servicii de consiliere profesionala bazate pe analiza nevoilor individuale (evaluarea nevoii de consiliere si de dezvoltare a carierei), cursuri de formare profesionala adaptate nevoilor angajatorilor si evolutiilor tehnologice, masuri de stimulare a invatarii pe tot parcursul vietii, servicii de sprijin pentru asigurarea starii de bine, stimularea motivatiei la locul de munca, actiuni inovative (aplicate diferentiat) atat pentru motivarea grupului tinta pentru cresterea participarii la FPC, cat si pentru sustinerea invatarii si dezvoltarea competentelor (sprijin educational), monitorizarea formarii profesionale si cooperarea cu



Finanțat de  
Uniunea Europeană



angajatorii pentru adaptarea continua a cursurilor, crearea unui mecanism de anticipare a nevoilor viitoare de competente.

Pornind de la identificarea si analiza problemelor cu care se confrunta GT (detaliata in Analiza si in cadrul capitolului Justificare) au fost stabilite nevoile GT si masurile de sprijin pentru rezolvarea acestora (**activitatile si rezultatele asumate sunt structurate pentru a raspunde nevoilor specifice ale GT**):

-Cresterea participarii la FPC, promovarea invatarii pe tot parcursul vietii, motivarea GT si promovarea nevoii actualizarii competentelor specifice ca urmare a evolutiilor tehnologice rapide si a aparitiei de noi competente, prin actiuni de constientizare, informare specializata si motivare in vederea participarii la activitatile proiectului, imbunatatirii competentelor specifice/tehnice si digitale si adaptarii la dinamica pietei muncii si la cerintele de noi competente.

-Cunoasterea nivelului actual de competente, a nevoilor de dezvoltare si sustinerea procesului de dezvoltare a competentelor specifice prin evaluarea nevoii de competente, stabilirea obiectivelor de cariera si a unui plan de actiune, alegerea programului de formare si sustinerea invatarii/dezvoltarii competentelor, astfel incat fiecare angajat sa fie pregatit pt viitor, hotarat, flexibil si in acelasi timp adaptabil la numeroasele schimbari sociale si personale care intervin pe traseul profesional.

- Actualizarea si dezvoltarea competentelor prin programe de formare profesionala si masuri inovative de eficientizare a invatarii si a punerii in practica a cunostintelor in special prin inovare si adaptarea tehnologiilor la specificul activitatii intreprinderilor.

- Cunoasterea rapida a viitoarelor competente si stabilirea modalitatilor de dezvoltare a acestora prin sustinerea procesului de adaptare la evolutiile pietei muncii si de creare a abilitatilor de autoperfectionare, dar mai ales prin participarea in cadrul retelelor de cooperare/profesionale, care asigura si sustenabilitatea masurilor de sprijin si utilizarea conceptului de invatare pe tot parcursul vietii.

Activitatile si masurile planificate vor solutiona aceste nevoi specifice ale GT si astfel vor fi asigurate conditiile optime pentru atingerea rezultatelor si indeplinirea indicatorilor asumati prin proiect, inclusiv pentru asigurarea sustenabilitatii masurilor de sprijin furnizate prin proiect.

Toate detaliile legate de grupul tinta si serviciile de sprijin ce urmeaza a fi furnizate se bazeaza pe rezultatele Analizei nevoilor de competente profesionale si de formare profesionala, derulata la nivelul a 13 angajatori, care au un numar total de 27395 angajati, solicitarile de cursuri si numarul de angajati care poate participa fiind mult mai mare decat propunerile din cadrul proiectului – cursuri selectate si numar de cursanti:

- Competente digitale avansate (60 ore): 300 persoane (8 angajatori – 1140 angajati pt curs – depasire cu 280%).
- Curs calificare (360 ore) Confectioner cablaje auto: 172 persoane (3 angajatori – 1640 angajati pt curs – depasire cu 853%).
- Curs Manager proiect: 60 persoane (8 angajatori – 166 angajati pt curs – depasire cu 176%).
- Curs Expert dezvoltare durabila: 70 persoane (4 angajatori – 206 angajati pt curs – depasire cu 194%)

„Angajati competitivi in Regiunile Vest si Nord Vest”

Cod 318280

Proiect cofinantat din Fondul Social European in cadrul Axei prioritare P9

„Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității”



**Finanțat de  
Uniunea Europeană**



Total 602 cursanti, din care 60 manageri (sub 10%) si 300 la cursuri de competente digitale (sub 50%).

### **Etapă de identificare, recrutare, selecție și înscriere**

Identificarea, recrutarea, selecția și înscrierea grupului tinta în proiect reprezintă una dintre etapele principale pentru implementarea proiectului și derularea activităților planificate, având în vedere că identificarea persoanelor care își doresc să fie implicate în activitățile de actualizare/dezvoltare a competențelor profesionale reprezintă o condiție a implementării cu succes a acestui proiect.

Principiul egalității de șanse va fi respectat în etapele de identificare și selecție a participanților la proiect prin faptul că nu vor fi realizate discriminări indiferent de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu asemănător. În vederea asigurării accesului egal al tuturor persoanelor care respectă condițiile de eligibilitate pentru participarea la proiect, procesul de identificare/selecție va fi public - vor fi publicate anunțuri în presa județeană/regională, pentru informarea opiniei publice și constientizarea/motivarea persoanelor pentru a participa la activitățile proiectului. În plus, va fi creată o secțiune web unde vor fi postate toate informațiile legate de proiect (evenimentele, activitățile derulate și rezultatele obținute), iar conținutul va fi actualizat permanent.

Procesul de căutare, identificare, localizare și atragere a eventualilor beneficiari va fi unul public prin care oferta devine cunoscută celor interesați prin intermediul anunțurilor mass media și a postărilor pe site-ul Solicitantului, urmând a fi selectate persoanele cele mai interesate de programele/serviciile furnizate prin acest proiect și care corespund cel mai bine elementelor de selecție/calitate definite în cadrul proiectului.

Obiectivul este de a identifica și selecta un număr suficient de mare de potențiali beneficiari (minim 602 persoane) care îndeplinesc condițiile de eligibilitate și manifestă interesul necesar pentru participarea la proiect, astfel încât toți indicatorii asumați prin prezentul proiect să fie atinși și toate activitățile previzionate să se desfășoare la parametri optimi, cu obținerea rezultatelor planificate și cu un impact pozitiv atât în rândul beneficiarilor direcți ai acțiunilor, cât și în cadrul întreprinderilor și regiunii în care aceștia își derulează activitatea.

Identificarea și selectarea grupului tinta va demara în prima lună de implementare a proiectului când vor fi selectate persoanele pentru primele grupe de curs (în special din rândul persoanelor interesate, angajate ale întreprinderilor care au completat chestionarele de analiză nevoi formare și competente). Se va menține permanent legătura cu întreprinderile care au completat chestionarul și și-au exprimat interesul de a participa la proiect (prin angajații lor) pentru a conveni etapele în care angajații vor fi selectați pentru participarea la activitățile proiectului (în special la programele de formare).

Identificarea va fi realizată și în urma anunțurilor din mass media, de pe site-ul Solicitantului și de pe rețelele sociale, respectiv în urma realizării evenimentelor de informare: persoanele interesate vor utiliza datele de contact, vor primi detalii suplimentare și li se va prezenta procedura de selecție (inclusiv documentele necesare).



**Finanțat de  
Uniunea Europeană**



Având în vedere faptul că au fost completate chestionare de către angajatori care au nevoie de formarea profesională a unui număr de peste 900 de angajați, probabilitatea identificării și selectării a minim 602 angajați este foarte mare, însă se ține cont și de faptul că proiectul se va derula pe o perioadă de 36 luni, timp în care nevoile de formare se pot modifica și pot să apară noi competențe în funcție de evoluțiile tehnologice. Astfel, pentru a asigura permanent condițiile optime de identificare și selectare a unui număr suficient de angajați, experții vor coopera pe tot parcursul implementării proiectului cu angajatori, sindicate, patronate și specialiști din departamentele de resurse umane, care vor comunica atât nevoia de formare a unui anumit număr de angajați, cât și nivelul calitativ necesar al competențelor specifice ce urmează a fi dezvoltate prin programele de formare (acestea vor fi permanent adaptate la nevoile angajaților și la evoluțiile de pe piața muncii). Pentru identificarea și selecționarea persoanelor se va evalua care este gradul de interes și motivație (în baza completării unor chestionare) în vederea participării la activitățile proiectului, iar abordarea va fi directă către angajat (se va urmări ca angajatul să aibă inițiativa participării la cursuri) fără intervenția angajatorului (se vor evita inițiativele angajatorilor de a trimite angajații la cursuri fără ca aceștia să fie interesați). Selecționarea grupului țintă va demara în prima lună de implementare a proiectului când vor fi selectate persoanele pentru primele grupe de curs (în special din rândul angajaților care și-au exprimat interesul față de reprezentanții S și P1). Identificarea și selecționarea se va realiza în mai multe etape având în vedere numărul mare de persoane (602) și durata de 36 de luni a proiectului, de către Expert identificare, selecție, evidența grup țintă și protecția datelor (primele 6 luni) și Experții consiliere S și P1 (SA2.1).

## **GDPR**

Persoanele participante la activitățile proiectului vor fi informate (de către Expert identificare, selecție, evidența grup țintă și protecția datelor și Experții consiliere) despre obligativitatea de a furniza datele lor personale și despre faptul că datele lor personale vor fi prelucrate în aplicațiile electronice SMIS/MySMIS, în toate fazele de evaluare/contractare/ implementare/ susținabilitate a proiectului, cu respectarea dispozițiilor legale. Respectarea cerințelor de protecție a datelor (Regulamentul nr. 679 din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și prevederile Directivei 2002/58/CE privind prelucrarea datelor personale și protejarea confidențialității în sectorul comunicațiilor publice transpusă în legislația națională prin Legea nr. 506/2004, cu modificările și completările ulterioare) va fi asigurată de către Expertul identificare, selecție, evidența grup țintă și protecția datelor și Experții consiliere, aceștia urmând a asigura aplicarea prevederilor GDPR și a legislației naționale pentru toate persoanele înregistrate în grupul țintă. Experții vor implementa măsurile adecvate pentru protecția datelor cu caracter personal, va documenta aceste procese prin politici și proceduri adecvate (registre, acorduri, consimțăminte documentate, informări către persoane, etc). Activitatea se va baza pe respectarea celor 6 principii GDPR: legalitate, echitate și transparență (prelucrarea datelor legal și corect, oferirea de explicații într-un limbaj ușor de înțeles); limitarea scopului (datele nu trebuie folosite în altă manieră decât aceea

„Angajați competitivi în Regiunile Vest și Nord Vest”

Cod 318280

Proiect cofinanțat din Fondul Social European în cadrul Axei prioritare P9

„Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității”



**Finanțat de  
Uniunea Europeană**



prezentata persoanei fizice); minimizarea datelor (prelucrarea exclusivă a datelor utile); exactitate (pastrarea datelor actualizate); integritate și confidențialitate (protejarea datelor prin măsuri adecvate); responsabilitate (documentarea proceselor și posibilitatea de demonstrare a respectării tuturor principiilor de mai sus).

### **Metodologia de identificare și selecție a grupului tinta**

A. Grupul tinta al proiectului este format din minim 602 persoane fizice, fiecare persoană trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- are domiciliul/reședința în una dintre cele 7 regiuni mai puțin dezvoltate;
- este angajat cu contract individual de muncă;
- provine din întreprinderi publice și private;
- are vârsta între 18 și 65 ani.

B. Condiții de excludere:

-Pentru categoria de grup țintă formată din persoane care ocupă poziții de management, persoana nu trebuie să aibă calitatea de administrator/reprezentant legal în nicio întreprindere publică sau privată.

-Persoana nu trebuie să fie angajată în instituții/autorități publice (centrale sau locale) și din cadrul persoanelor juridice publice din sistemul de sănătate și sistemul de învățământ.

- Nu sunt eligibile persoanele angajate fără/cu nivel scăzut de formare (ISCED 0-2).

C. Dacă numărul de persoane interesate și selectate este mai mare de 602 se va majora numărul de cursanți/grupa, iar numărul persoanelor care ocupă poziții de management nu va fi mai mare de 10% din total persoane înregistrate în grupul tinta.

D. Criteriile de selecție vizează motivarea și asigurarea grad de implicare a persoanelor în activitățile proiectului și asigurarea unor grupe de curs cât mai omogene (alcatuirea grupelor de curs în funcție de domiciliul cursanților pentru asigurarea unei prezențe ridicate și în funcție de domeniile de interes, relevante de analiza chestionarelor). Criteriile primare de selecție se referă la respectarea condițiilor de la punctul A.

E. Condiții de eligibilitate pentru întreg grupul tinta - la selecție pot participa persoanele care respectă cumulativ condițiile de la punctul A.

F. Condiții de eligibilitate pentru cursanți - la selecția pentru fiecare curs pot participa persoanele înregistrate în grupul tinta (de la punctul E) care nu au mai urmat cursul în forma autorizată/furnizată de Solicitant/Partener.

G. Modalități de selecție - persoanele din grupul tinta vor fi selectate din rândul persoanelor interesate care:

- sunt angajate în cadrul întreprinderilor care au completat chestionarele de analiză;
- au contactat Solicitantul/Partenerul pentru înscrierea în proiect în urma anunțurilor din mass media și rețele sociale;
- doresc să se înscrie în proiect în urma acțiunilor/eventimentelor de informare.

H. Etape de realizare a procesului de selecție:

a. Lansarea selecției – va fi realizată în cadrul subactivității de informare (1.1) prin publicarea anunțurilor (presa scrisă), distribuirea de materiale de promovare și publicarea pe site-ul Solicitantului și pe rețelele de socializare.

b. Depunerea dosarelor de candidatură - în urma participării la acțiunile de informare, persoanele interesate vor putea să își depună candidatură în perioada imediat următoare.

„Angajați competitivi în Regiunile Vest și Nord Vest”

Cod 318280

Proiect cofinanțat din Fondul Social European în cadrul Axei prioritare P9

„Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității”



**Finanțat de  
Uniunea Europeană**



Dosarele se vor depune la sediul Solicitantului/Partenerului sau vor fi preluate direct de catre expertii proiectului, iar apoi Expertul identificare, selectie, evidenta grup tinta si protectia datelor/Expertii consiliere vor intocmi si Lista persoanelor inregistrate. Dosarele vor contine:

- Copie dupa CI/BI;
- Fisa de informare;
- Fisa/formular inscriere in grupul tinta;
- Documente privind studiile absolvite;
- Documente care atesta calitatea de angajat;
- Acord de utilizare a datelor personale;
- Angajament de a respecta conditiile proiectului si de a participa la activitatile planificate;
- Declaratie pe propria raspundere pentru evitarea dublei finantari (pentru selectare in vederea participarii la un curs);
- Chestionar de analiza (1.2).

c. Verificarea dosarelor de candidatura se va realiza de catre Expertul identificare, selectie, evidenta grup tinta si protectia datelor/Expertii consiliere, care vor informa direct candidatii daca mai sunt necesare completari ale dosarului. Expertii vor verifica dosarele din perspectiva:

- Conditiiilor de eligibilitate;
- Corectitudinii/completitudinii dosarului: acesta contine toate documentele in forma solicitata.

d. Analiza dosarelor si validarea selectiei – Expertul identificare, selectie, evidenta grup tinta si protectia datelor/Expertii consiliere vor analiza dosarele si vor selecta persoanele care indeplinesc conditiile de mai sus, iar in cazul in care exista neclaritati in privinta unor persoane vor fi solicitate documente suplimentare. Dupa finalizarea selectiei, rezultatele vor fi publicate pe site-ul Solicitantului si vor fi aduse la cunostiinta persoanelor. Se vor comunica motivele respingerii (care vor fi obiective – neindeplinirea conditiilor de eligibilitate) catre toti participantii respinsi, iar acestia vor putea contesta aceste motive, in termen de 5 zile lucratoare avand posibilitatea de a aduce justificari suplimentare.

e. Procesul de selectie descris mai sus asigura: transparenta (selectia se bazeaza pe reguli si proceduri clar stabilite si neechivoce, despre care sunt informati in prealabil toti participantii, fiind asigurata si comunicarea tuturor deciziilor), echidistantă (toate persoanele si toate dosarele depuse sunt tratate in mod egal, evaluate in mod impartial pe baza criteriilor stabilite in metodologie, indiferent de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, apartenenta la o categorie defavorizata sau orice alt criteriu asemanator) si obiectiva (criteriile sunt clare si obiective).

### **Masuri de motivare/implicare si de asigurare a prezentei (mentinere) persoanelor din grupul tinta la activitatile proiectului:**

- Au fost luate masuri de dimensionare corecta a numarului de persoane in baza rezultatelor din Analiza, apoi de etapizare a identificarii/selectiei (1.2) si derularii cursurilor (3.1) in mai multe etape (acest lucru permite ca in cazul in care sunt



**Finanțat de  
Uniunea Europeană**



- inregistrate abandonuri sa fie accelerata identificarea/selectia pt a permite ca numarul de cursanti sa fie mai mare in urmatoarele grupe de curs).
- Au fost selectate programe de formare profesionala de durata mica si medie (maxim 360 ore) deoarece atat angajatorii, cat si angajatii nu s-au arat interesati de participarea la cursuri de durata mare.
  - In cadrul 1.1 vor fi derulate actiuni de informare pt constientizarea si motivarea persoanelor cu privire la importanta actualizarii/dezvoltarii competentelor profesionale specifice si avantajele pe care le vor avea angajatii participanti la proiect. Va fi activat principalul factor motivational reprezentat de posibilitatea dezvoltarii carierei profesionale si obtinerii de venituri mai mari datorita cresterii productivitatii muncii, prin informarea si constientizarea cu privire la avantajele participarii la proiect atat din punct de vedere al imbunatatirii competentelor profesionale, cat si al sanselor de a avea o cariera profesionala adaptata la evolutiile tehnologice si de pe piata muncii.
  - In urma completarii chestionarelor (1.2) va fi analizata motivatia fiecărei persoane si vor fi propuse masuri suplimentare de motivare pt persoanele care au un nivel mai scazut de motivare (pentru participarea la proiect si mai ales la programele de formare).
  - Implicarea participantilor pentru a participa activ la activitatile proiectului - prin adaptarea materialelor de formare, digitalizare; prin solicitarea permanenta a opiniei participantilor cu privire la activitatile (completare de chestionare);
  - Mentinerea unui proces de comunicare uniform, transparent si proactiv cu membrii GT.
  - Alte masuri de motivare: flexibilizarea programului in functie de disponibilitatea participantilor, comunicarea permanenta a programului, creare grupuri WhatsApp formate din experti si participanti, grupuri de cursanti pentru fiecare grupa de curs, crearea conturilor pentru rețele de socializare (Facebook, Google + dar si LinkedIn) pentru proiect la care sa aibe acces persoanele din grupul tinta, etc.
  - Cursantii cu dificultati in asimilarea cunostiintelor vor beneficia de sprijin suplimentar din partea Lectorilor si Expertilor formare profesionala (salarizati din costurile unitare aferente programelor de formare).
  - Expertii consiliere vor furniza si servicii de sprijin pentru asigurarea starii de bine (Employee Wellbeing) a angajatilor prin identificarea si eliminarea factorilor de stres, a factorilor care afecteaza concentrarea, lipsa de initiativa, respectiv prin stimularea motivatiei la locul de munca.
  - Expertii consiliere vor derula actiunile inovative atat pentru motivarea grupului tinta pentru cresterea participarii la FPC, cat si pentru sustinerea invatarii si dezvoltarea competentelor (sprijin educational) si vor fi aplicate diferentiat in functie de caracteristicile individuale ale fiecărei persoane, respectiv in functie de specificul fiecărei grupe de curs:
  - Implicarea angajatilor in stabilirea nevoilor de formare – prin actiuni de empowerment pentru determinarea angajatilor sa preia initiativa si sa adopte decizii

„Angajati competitivi in Regiunile Vest si Nord Vest”

Cod 318280

Proiect cofinatat din Fondul Social European in cadrul Axei prioritare P9

„Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității”



**Finanțat de  
Uniunea Europeană**



- în stabilirea nevoilor de competente utile pentru cariera profesională, inclusiv printr-un dialog cu angajatorul;
- Flexibilizarea furnizării cursurilor în funcție de programul de lucru al angajaților – stabilirea unui orar flexibil, comunicarea în grup lector-cursanți prin crearea de grupuri WhatsApp pentru fiecare grupă de curs. Astfel cursul devine convenabil și ușor de accesat, angajații ajung să învețe ori de câte ori doresc, oriunde doresc, folosind orice dispozitiv ales.
  - Stabilirea unor cursuri practice și relevante pentru locul de muncă – analizarea obiectivelor de performanță, chestionarea angajaților cu privire la problemele cu care se confruntă și cum se pot îmbunătăți, adaptarea cursului de care au nevoie astfel încât să-și îmbunătățească performanțele la locul de muncă;
  - Stabilirea cursurilor relevante și pentru angajator – angajații devin mai motivați în momentul în care angajatorul valorizează programul de formare;
  - Limitarea discriminării angajaților și promovarea managementului diversității echității și incluziunii prin eliminarea stereotipurilor, încurajarea diversității în gândire, promovarea unei culturi a companiei în care fiecare voce este ascultată, crearea unui mediu multigenerational, posibilitatea alegerii unui program de lucru flexibil, respectiv prin instruirea angajaților pentru îmbunătățirea atitudinii față de angajator și creșterea gradului de motivare la locul de muncă;
  - Asigurarea rezilienței (recuperarea în urma situațiilor stresante) și bunăstării angajaților prin îmbunătățirea componentei cognitive (afectată de volumul mare de muncă), componentei emoționale (generată de relațiile cu colegii și managerii) și a mediului fizic de lucru;
  - Utilizarea strategiilor de gamificare - jocurile sunt distractive, motiv pentru care peste 80% dintre angajații care beneficiază de o pregătire gamificată se simt motivați, în timp ce peste 60% din cei care primesc o formare non-gamificată se simt plictisiți și neproductivi. Vor fi utilizate instrumente de gamificare care să fie incorporate în cadrul cursurilor (formarea de echipe, realizarea unor clasamente, acordarea unor distincții, ecusoane, etc);
  - Implicarea angajaților în procesul de învățare – utilizarea metodelor active de învățare (li se va solicita să participe la activități, să ia decizii, să reflecte asupra lor, vor fi realizate simulări prin plasarea angajaților în situații realiste la locul de muncă și apoi li se va permite să ia decizii);
  - Dezvoltarea competențelor intraprenoriale (comportamentul de tip antreprenorial al angajaților) pentru a stimula și dezvolta propria inițiativă a angajaților, inovarea la locul de muncă și asumarea de responsabilități suplimentare în vederea îmbunătățirii muncii.
  - Identificarea și dezvoltarea de noi competente – upskilling (procesul de învățare de noi competente/abilități) - formatorii vor prezenta idei noi (inclusiv prin implicarea angajaților și angajatorilor în stabilirea tendințelor/evoluțiilor competențelor într-un anumit domeniu de activitate), le vor permite participanților să facă brainstorming-uri și să împartășească idei, să învețe noi abilități sau să le dezvolte pe cele actuale, corectând astfel obiceiurile proaste și îmbunătățind activitatea.

„Angajați competitivi în Regiunile Vest și Nord Vest”

Cod 318280

Proiect cofinanțat din Fondul Social European în cadrul Axei prioritare P9

„Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității”



**Finanțat de  
Uniunea Europeană**



- Solicitarea de feed-back – utilizarea unor chestionare si apoi furnizarea de interpretari asupra raspunsurilor vor ajuta angajatii sa evalueze progresele inregistrate si ii va motiva sa continue sa se perfectioneze.

Se va obtine permanent feedback de la participanti pentru a adapta programele de formare si serviciile nevoilor specifice in continua schimbare a persoanelor din GT. Astfel, monitorizarea si evaluarea se va realiza prin aplicarea unor chestionare pentru analiza celor 3 stadii: stadiul initial al nivelului de pregatire si competente pentru 602 persoane inregistrate in GT; stadiul intermediar al nivelului de pregatire si competente (dobandit in urma participarii la cursurile de formare profesionala si alte servicii specializate) cand va fi analizat si feedback-ul pentru a stabili masuri de imbunatatire a formarii profesionale si serviciilor specializate si stadiul final al nivelului de pregatire si competente, plus analiza feedback participanti si impact asupra nivelului individual de cunostiinte/competente si asupra intreprinderilor in care lucreaza.

Astfel, sunt asigurate premisele ca minim 602 de persoane sa participe si minim 85% - 512 persoane sa finalizeze cursurile, apoi sa utilizeze competentele dezvoltate pentru cresterea competitivitatii si eficientei la locul de munca.

Astfel, masurile de implicare/motivare si mentinere vor fi adoptate pe tot parcursul implementarii proiectului, iar acestea vor avea efect inclusiv in perioada de sustenabilitate deoarece beneficiarii (dupa ce au constientizat nevoia perfectionarii continue pentru a ramane adaptati si competitivi pe piata muncii) isi vor mentine motivatia de a mai participa si la alte programe de instruire sau formare.