



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin
Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027
Prioritate: P03 „Creșterea accesului pe piața muncii pentru toți”
Măsura 3.a.1.2 Furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate
Titlul proiectului: Servicii de Ocupare la nivelul județului Caraș-Severin - SOCS
Cod proiect: PEO/409/PEO_P3/OP4/ESO4.1/PEO_A32/333213

AVIZAT

MANAGER LUCIAN I. OTOROȘANU

METODOLOGIE DE MEDIERE A MUNCII

PARTENERIAT FORMAT DIN:

LIDER: ASOCIAȚIA DE BINEFACERE PRO VITAM

***PARTENER: AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE
MUNCĂ CARAȘ-SEVERIN***



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Metodologia de mediere are ca obiectiv stabilirea activităților și procedurilor de lucru specific subactivității A1.3 Furnizarea serviciilor de mediere a muncii din cadrul activității A.1 Furnizarea de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă și creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, din cadrul proiectului **Servicii de Ocupare la nivelul județului Caraș-Severin - SOCS**, cod proiect SMIS 333213.

Obiectiv specific: Îmbunătățirea accesului la piața muncii și măsuri de activare pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în special pentru tineri, îndeosebi prin implementarea Garanței pentru tineret, pentru șomerii de lungă durată și grupurile defavorizate de pe piața muncii și pentru persoanele inactive, precum și prin promovarea desfășurării de activități independente și a economiei sociale.

Obiectiv general: Obiectivul general al proiectului este activarea și îmbunătățirea accesului pe piața muncii pentru 304 persoane din categoriile eligibile de grup tinta (denumire generica cf GSCS: persoane în căutarea unui loc de muncă) prin furnizarea serviciilor de informare și consiliere profesională, programelor de formare profesională în domenii solicitate de angajatori, servicii de mediere pe piața muncii (inclusiv măsuri inovative – Job Club și networking), cu accent pe categoriile defavorizate (peste 70% - 213 persoane vor fi someri, inclusiv someri pe termen lung; peste 15% - minim 46 persoane vor fi de etnie romă, iar peste 1% vor fi persoane cu dizabilități – 4 persoane) și măsuri de asigurare a sustenabilității locurilor de muncă ocupate. Proiectul are un impact semnificativ la nivelul județului Caraș Severin deoarece își propune formarea profesională (304 persoane participante la FPC), furnizarea serviciilor de informare și consiliere profesională, respectiv mediere pentru un număr mare de persoane (304 persoane) în vederea dezvoltării competențelor profesionale solicitate pe piața muncii, astfel încât să fie maximizate șansele de angajare și de îndeplinire a unui grad ridicat de ocupare (peste 30% - 92 persoane angajate), inclusiv prin activități suport (măsuri inovative de informare și promovare, de mediere prin Job Club și networking). În plus, efectele pozitive vor fi de durată deoarece participanții vor fi conștientizați și instruiți să învețe permanent oricând și oriunde, indiferent dacă s-au angajat sau nu, indiferent de locul de muncă pe care îl au, să își actualizeze cunoștințele și competențele. Astfel, aplicarea conceptului de învățare pe tot parcursul vieții pentru dezvoltarea carierei profesionale a unui număr semnificativ de



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



persoane va sprijini competitivitatea resurselor umane si a intreprinderilor in care acestia isi vor desfasura activitatea. Avand in vedere experienta, rezultatele obtinute pana in prezent de Solicitant si Partenerul 1 in domeniul formarii profesionale, furnizarii serviciilor de ocupare si implementarii proiectelor POSDRU si POCU, dar si interesul identificat in randul somerilor pentru participarea la proiect (312 persoane au raspuns la intrebarile din chestionarul de analiza) si a angajatorilor pentru angajarea somerilor care urmeaza programe de formare, exista premise ca proiectul sa produca efecte de durata atat in privinta cresterii participarii la formarea pe tot parcursul vietii/cresterii nivelului de competente, cat mai ales in privinta cresterii gradului de ocupare si a mentinerii locurilor de munca ocupate de persoanele aflate in cautarea unui loc de munca. Obiectivul general al proiectului se va realiza prin masuri complete, complexe si inovative, care raspund nevoilor specifice ale grupului tinta, identificate de S si P1 in urma analizei nevoilor persoanelor in cautarea unui loc de munca care si-au exprimat interesul pentru participarea la proiect: actiuni de motivare; servicii de sprijin specializat (informare, consiliere si orientare profesionala, mediere si masuri inovative pentru cresterea sanselor de angajare si asigurarea sustenabilitatii ocuparii); dezvoltarea competentelor profesionale (printr-o oferta de cursuri de formare profesionala care dezvoltă competentele solicitate pe piata muncii, identificate in urma analizei realizate la nivelul angajatorilor), dublate de adaptarea continua a masurilor de sprijin in functie de feedback-ul participantilor si factorilor interesati (aplicarea chestionarelor de analiza - 1.1, monitorizarea FPC si consultarea angajatorilor pentru adaptarea cursurilor - 2.2), evaluarea nevoilor formare in functie de concluziile monitorizarii/evaluării formării profesionale, respectiv validarea obtinuta din partea factorilor interesati (2.2 si 4.2). Proiectul ofera un set complet si complex de cursuri si servicii care sa contribuie la dezvoltarea tuturor competentelor si aptitudinilor necesare pentru ocuparea unui loc de munca si o cariera de succes, furnizand instrumente, metode si practici inovative in vederea adaptarii permanente la dinamica pietei muncii. Pe termen mediu, proiectul va genera o crestere sustenabila a ocuparii in randul persoanelor aflate in cautarea unui loc de munca, respectiv a eficientei si satisfactiei angajatilor la locul de munca (in baza faptului ca isi vor dezvolta competentele sau vor dobandi competente noi), cu efecte imediate asupra cresterii competitivitatii resurselor umane la nivel judetean. Pe termen mediu si lung, proiectul va contribui la imbunatatirea statutului economic al unui numar semnificativ de persoane din judetul



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Caras Severin (atat pentru grupul tinta, cat si pentru familiile acestora) – va genera o implicare mai mare a actorilor sociali in sustinerea programelor de ocupare, respectiv o alocare mai mare de resurse pentru dezvoltarea resurselor umane din partea angajatorilor si o aplicare a principiilor invatarii continue pentru cariera. Proiectul va genera efecte pozitive asupra pietei locale a muncii si a pietei formarii profesionale prin faptul ca vor fi puse in aplicare mecanisme eficiente si durabile de crestere a ocuparii, de dezvoltare a nevoilor viitoare de competente in functie de evolutia pietei muncii, interesul fata de aceste subiecte fiind atat din partea persoanelor aflate in cautarea unui loc de munca si a celor care s-au angajat (pentru dezvoltarea continua a carierei profesionale si adaptarea la schimbarile de pe piata muncii), cat si din partea angajatorilor (pentru asigurarea competitivitatii intreprinderilor prin investitii in recrutarea angajatilor competenti si dezvoltarea continua a competentelor angajatilor). Proiectul va genera efecte pozitive si multiplicatoare inclusiv pentru factorii interesati (angajatori, agentii de ocupare a fortei de munca, autoritati publice locale, furnizori de formare profesionala, firme din domeniul resurselor umane, etc), care pot utiliza rezultatele proiectului in activitatea proprie. Proiectul isi propune atingerea urmatoarelor obiective specifice/operationale, care constituie beneficii directe pentru persoanele din grupul tinta deoarece le faciliteaza imbunatatirea/dezvoltarea competentelor si abilitatilor de ocupare a unui loc de munca si contribuie la asigurarea unei rate mari de ocupare, respectiv la construirea unor cariere de succes pentru persoanele aflate in cautarea unui loc de munca si la adaptarea permanenta la evolutiile pietei muncii.

Obiective specifice ale proiectului:

OS1. Cresterea participarii si motivarea persoanelor, furnizarea serviciilor de sprijin pentru cresterea ocuparii in randul persoanelor aflate in cautarea unui loc de munca; Activitatea 1 contribuie la realizarea OS1, prin rezultatele asumate in cadrul subactivitatilor: 1.1. Identificare si selectare minim 304 persoane din grupul tinta (din care minim 213 someri si someri de lunga durata, 46 persoane de etnie roma si 4 persoane cu dizabilitati); evidenta permanenta dosare 304 persoane inregistrate in grupul tinta, asigurare respectare norme GDPR si promovarea/implementarea temei Nediscriminare. 1.2 Furnizarea serviciilor de informare si consiliere profesionala catre 304 persoane inainte si dupa finalizarea formarii profesionale, completare 304 fise de



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



informare profesionala si 304 fise de consiliere profesionala. 1.3 Furnizarea serviciilor de mediere pentru 304 persoane; organizare Job Club; organizare minim 24 de intalniri de mediere cu angajatorii; 92 persoane angajate (peste 30%) in urma furnizarii serviciilor de mediere, din care 14 persoane de etnie roma (30,43% din EECO01.01). Activitatea 1 are o contributie directa la indeplinirea Indicatorilor de realizare: EECO01 - 304 persoane (peste tinta minima de 300); EECO01.01 – 46 persoane de etnie roma (15,13% din EECO01 – peste tinta minima de 9%); EECO02 – 213 persoane (70,06% din EECO01 peste tinta minima de 60%); EECO12 – 4 persoane cu handicap (1,31% din EECO01 peste tinta minima de 1%). De asemenea, Activitatea 1 (in special SA1.3) contribuie la realizarea Indicatorului de rezultat EECR04 – 92 persoane ocupate (30,26% din EECO01 peste tinta minima de 20%) si EECR04.01 – 14 persoane de etnie roma ocupate (30,43% din EECO01.01 peste tinta minima de 20%).

OS2. Dezvoltarea competentelor si abilitatilor profesionale solicitate pe piata muncii pentru 304 persoane in vederea cresterii sanselor de angajare; Activitatea 2 contribuie la realizarea OS2, prin rezultatele asumate in cadrul subactivitatii 2.1. Furnizarea programelor de formare profesionala (cursuri de calificare) pentru 304 de persoane, iar minim 244 persoane vor fi certificate – vor dobandi o calificare (80,26%). Activitatea 2 – subactivitatea 2.1 - are contribuie la indeplinirea Indicatorilor de realizare: EECO01 – 304 persoane (peste tinta minima de 300); EECO01.01 – 46 persoane de etnie roma (15,13% din EECO01 – peste tinta minima de 9%); EECO02 – 213 persoane (70,06% din EECO01 peste tinta minima de 60%); EECO12 – 4 persoane cu handicap (1,31% din EECO01 peste tinta minima de 1%). De asemenea, Activitatea 2 – subactivitatea 2.1 contribuie la realizarea Indicatorilor de rezultat EECR03 – 244 persoane certificate (80,26% din EECO01 peste tinta minima de 70%) si EECR03.01 – 37 persoane certificate de etnie roma (80,43% din EECO01.01 peste tinta minima de 60%). Prin competentele dezvoltate in cadrul programelor de formare sunt maximizate sansele de angajare si astfel SA2.1 contribuie si la realizarea Indicatorilor de rezultat EECR04 – 92 persoane ocupate (30,26% din EECO01 peste tinta minima de 20%) si EECR04.01 – 14 persoane de etnie roma ocupate (30,43% din EECO01.01 peste tinta minima de 20%).

OS3. Asigurarea sustenabilitatii locurilor de munca ocupate de grupul tinta si a masurilor de sprijin ale proiectului. Activitatea 2 contribuie la realizarea OS3, prin rezultatele asumate in cadrul subactivitatii 2.2 Cooperarea cu factorii interesati, incheierea



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



unui parteneriat cu angajatorii; transmiterea și validarea rezultatelor proiectului de către factorii interesați; diseminarea materialelor utilizate, exemplelor de bune practici și rezultatelor obținute; asigurarea continuării activităților, în special prin intermediul Job Club și Centrelor FPC. Activitatea 2 – subactivitatea 2.2 contribuie la realizarea Indicatorilor de rezultat EECR04 – 92 persoane ocupate (30,26% din EECO01 peste ținta minimă de 20%) și EECR04.01 – 14 persoane de etnie romă ocupate (30,43% din EECO01.01 peste ținta minimă de 20%) deoarece sunt întreprinse acțiuni care să asigure sustenabilitatea locurilor de muncă ocupate de cele minim 92 persoane.

Descrierea subactivității A1.3 Furnizarea serviciilor de mediere a muncii:

În funcție de evaluările realizate în cadrul subactivității A1.2 pentru fiecare persoană, de analiza chestionarelor completate (ce cuprind elemente privind pregătirea profesională, aptitudinile, experiența și interesele fiecărei persoane), respectiv de progresele înregistrate în urma participării la formarea profesională (2.1), va fi realizată o selecție continuă a candidaților conform cerințelor locurilor de muncă disponibile pe piață și va fi realizată punerea în legătură a acestora cu angajatorii în cadrul unor întâlniri la care vor fi invitați angajatorii de la nivel local și firmele de recrutare a forței de muncă.

Activitatea de mediere se va demara inițial pentru persoanele care au beneficiat de servicii de informare și consiliere profesională, punerea în legătură cu angajatorii urmând să fie realizată atât înainte, cât și după participarea la cursuri. Mediarea (punerea în legătură a cererii cu oferta de locuri de muncă) se va realiza și în funcție de profilul persoanelor prin căutarea locurilor de muncă vacante care se potrivesc profilului candidaților, dar și în funcție de cerințele locurilor de muncă vacante (selecția candidaților cu competențe și aptitudini solicitate de angajatori). Cei 2 Experti mediere (din partea S și P1) vor furniza aceste servicii specializate (fiecare pentru aproximativ 152 persoane) într-o manieră personalizată și adaptată nevoilor fiecărei persoane, vor evalua permanent candidații, vor studia permanent locurile de muncă vacante și vor lua legătură cu angajatorii și firmele de recrutare, iar apoi vor promova candidații potriviți din rândul persoanelor înregistrate în grupul țintă. Comunicarea cu angajatorii, firmele de recrutare și specialiștii din domeniul resurselor umane se va realiza și în cadrul unor întâlniri. Periodic, experții vor organiza întâlniri de mediere între candidați și angajatori după ce în prealabil au realizat instruirea



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



candidatilor cu privire la intocmirea CV-ului, scrisorii de intentie, care sunt cerintele angajatorilor, modalitatile de prezentare la interviuri etc, respectiv comunicarea cu angajatorii (oferirea de detalii cu privire la profilul si potentialul candidatilor). Relatia cu angajatorii si actiunile de motivare a acestora se vor baza si pe consultarea acestora cu privire la competentele si aptitudinile necesare pentru a fi dezvoltate prin programele de formare profesionala, apoi pe invitarea angajatorilor sa evalueze progresele inregistrate de cursanti pe parcursul participarii la cursurile de formare profesionala. De asemenea, Expertii mediere vor informa angajatorii despre posibilitatea acordarii de subventii pentru angajare (legislatia actuala) si ii vor sprijini sa obtina aceste stimulente financiare dupa angajarea persoanelor, apoi vor asigura masurile sustinere a angajatorilor pentru respectarea conditiilor legale. Expertii mediere vor promova fata de angajatori nevoia adaptarii la evolutiile economiei verzi (reducerea impactului negativ asupra mediului, utilizarea eficienta a resurselor), nevoia pregatirii noilor angajati (in special in randul persoanelor din grupul tinta) pentru dezvoltarea unor competente pentru locuri de munca ecologice, aspecte care joaca un rol esential in declansarea schimbarilor si facilitarea tranzitiilor in timp util si eficiente, respectiv la crearea unor economii inovatoare si mai curate (aceasta tema secundara va fi abordata intr-o proportie de 30% din timpul alocat pregatirii de materiale de specialitate si furnizarii serviciilor de mediere). Expertii mediere vor promova fata de angajatori nevoia respectarii principiilor egalitatii de sanse, prevenirea oricaror forme de nediscriminare, avantajele angajarii persoanelor cu dizabilitati (inclusiv facilitatile pentru angajatori) si masurile de accesibilizare a spatiilor de lucru pentru aceste persoane (aceste principii orizontale vor fi abordate intr-o proportie de 5% din timpul alocat pregatirii de materiale de specialitate si furnizarii serviciilor de mediere). In functie de fisele de evaluare (ce cuprind elemente privind pregatirea profesionala, aptitudinile, experienta si interesele fiecărei persoane) va fi realizata o selectie periodica a candidatilor conform locurilor de munca disponibile pe piata (inclusive servicii de matching: potrivirea intre caracteristicile candidatului si cerintele postului) si va fi realizata punerea in legatura a acestora cu angajatorii in cadrul unor intalniri de mediere. Serviciile de mediere si plasare pe piata muncii au rolul de a face legatura intre locurile disponibile pe piata si persoanele care sunt in cautarea unui loc de munca si care au ca scop final angajarea unui numar cat mai mare de persoane.

Activitatile principale desfasurate in acest sens constau in:



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



- oferirea de informatii privind locurile de munca vacante si conditiile de ocupare a acestora prin publicarea, afisarea, organizarea de intalniri de mediere;
- mediere electronica avand ca scop punerea automata in corespondenta a cererilor si ofertelor de locuri de munca prin intermediul TIC;
- preselectia persoanelor corespunzator cerintelor locurilor de munca oferite si in concordanta cu pregatirea, aptitudinile, experienta si cu interesele acestora;
- inscrierea ca solicitant a persoanei aflate in cautarea unui loc de munca;
- depistarea locurilor de munca vacante;
- culegerea de informatii despre aceste locuri de munca;
- oferirea de informatii despre forta de munca disponibila;
- analiza functiunilor postului pentru care se doreste angajarea de forta de munca;
- stabilirea profilului psihoprofesional al persoanei potrivite pentru ocuparea anumitor pozitii in cadrul organizatiei angajatoare;
- evaluarea complexa (prin realizarea de interviuri si administrarea unor teste profesionale, psihologice si situationale) a candidatilor ;
- recomandarea persoanelor care se incadreaza in profilul psihoprofesional convenit cu angajatorul.

Pentru maximizarea sanselor de angajare si motivarea reciproca intre persoanele din grupul tinta, Job Club-ul creat in cadrul SA1.2 va fi operationalizat cu ajutorul Expertilor mediere si va fi un mijloc prin care membrii sa se informeze permanent cu privire la evolutiile de pe piata muncii si cele din plan profesional. Participantii vor fi instruiti pentru a utiliza inclusiv retelele de socializare, iar postarea CV-urilor in cadrul retelelor de socializare va determina o crestere a sanselor de angajare deoarece recrutarea pe aceste retele este o metoda inovativa si eficienta. In cadrul Job Club va fi promovat networking-ul (dezvoltarea unui largi retele de cunostiinte) ca metoda de cautare si obtinere a unui loc de munca, vor fi discutate exemplele de persoane care s-au angajat (factor motivational suplimentar pentru ceilalti sa devina mai activi in cautarea si ocuparea unui loc de munca), cerintele angajatorilor, tendintele pe piata muncii, tehnici de obtinere a unui loc de munca, etc.

Medierea pe piața muncii reprezintă un proces organizat și reglementat prin care se facilitează întâlnirea dintre cererea și oferta de forță de muncă, având ca scop final integrarea socio-profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Această



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



activitate se desfășoară în cadrul unor instituții specializate, cum sunt agențiile de ocupare a forței de muncă, centrele de carieră sau alte structuri autorizate, și implică furnizarea de servicii atât pentru persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și pentru angajatori. În esență, medierea presupune identificarea compatibilității dintre profilul profesional al candidatului și cerințele postului oferit de angajator, în vederea realizării unei potriviri cât mai eficiente între cele două părți. Activitatea de mediere nu se limitează la simpla transmitere a unor anunțuri sau informații, ci implică o serie de acțiuni concrete și adaptate, cum ar fi preluarea cererilor și ofertelor de muncă, analizarea acestora, stabilirea contactului între părți, organizarea de interviuri, precum și monitorizarea rezultatelor procesului de plasare. Un aspect important al medierii îl constituie sprijinul acordat persoanelor care întâmpină dificultăți în accesarea pieței muncii, fie din cauza lipsei de experiență, a calificărilor insuficiente, fie ca urmare a apartenenței la grupuri vulnerabile. În aceste cazuri, medierea devine un instrument activ de incluziune socială, prin consiliere personalizată, orientare profesională complementară și, uneori, recomandări către programe de formare sau recalificare.

Medierea presupune o bună cunoaștere a pieței muncii, actualizarea permanentă a bazelor de date cu posturi vacante și profiluri de candidați, precum și o comunicare eficientă și echilibrată între angajatori și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. De asemenea, mediatorul trebuie să dea dovadă de imparțialitate, confidențialitate și profesionalism în tot parcursul procesului.

Prin eficientizarea procesului de potrivire între cerere și ofertă, medierea contribuie la reducerea șomajului, la valorificarea resurselor umane existente și la o mai bună funcționare a pieței muncii. În același timp, ea oferă angajatorilor posibilitatea de a identifica rapid candidați potriviți, contribuind astfel la creșterea competitivității economice. În concluzie, medierea pe piața muncii este un instrument esențial al politicilor active de ocupare, asigurând un echilibru între disponibilitatea forței de muncă și nevoile economiei. Printr-o implementare eficientă și bine coordonată, acest proces contribuie semnificativ la inserția profesională a persoanelor, la mobilitatea pe piața muncii și la consolidarea unui climat socio-economic echitabil și dinamic.

Medierea pe piața muncii se afirmă ca un element central al intervențiilor orientate spre ocupare și dezvoltare profesională, contribuind direct la eficientizarea relației dintre cererea și oferta de muncă. Prin natura sa, medierea depășește simplul rol informativ,



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



devenind un proces activ, adaptiv și orientat spre rezultate concrete: integrarea în muncă, reducerea duratei șomajului și creșterea gradului de ocupare. Prin aplicarea acestui proces într-un cadru instituțional reglementat, se asigură atât respectarea drepturilor persoanelor în căutarea unui loc de muncă, cât și sprijinirea angajatorilor în atragerea resurselor umane potrivite. Medierea devine astfel un canal dublu de comunicare și negociere, în care ambele părți beneficiază de consiliere, sprijin și soluții personalizate.

Importanța medierii crește în contextul economic actual, marcat de schimbări rapide în structura ocupațiilor și de nevoia de adaptare continuă a forței de muncă. Ca urmare, dezvoltarea și diversificarea serviciilor de mediere, pregătirea adecvată a specialiștilor implicați și colaborarea eficientă între instituții publice și actori privați devin condiții esențiale pentru funcționarea optimă a pieței muncii. În concluzie, medierea nu este doar o etapă de legătură între angajat și angajator, ci un proces complex, cu valențe sociale, economice și educaționale, care, dacă este bine organizat și aplicat, poate produce un impact real și sustenabil în dinamica ocupării forței de muncă.

Dosarul de mediere conține:

- Fișa de mediere;
- Chestionar integritate;
- Chestionar interese;
- Chestionar motivație;
- Chestionar profilare;
- Raport mediere;
- Chestionar situație piața muncii;
- Test Work Life Balance

Expert mediere S

MALACHI FLOR

Expert me

FÎC RODIC



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Fisa mediere

Nume și prenume _____

CNP _____

1. Analiza calificarilor existente

Calificare	Abilitati
1.	
2.	
3.	

2. Analiza ultimelor locuri de munca

Ocupatia	Denumire angajator in ocupatia mentionata
1.	
3.	
3.	

3. Inscris in programul de formare profesionala

.....

.....

a. Inceput in data de

b. Finalizat in data de

4. Recomandat pentru ocuparea unui loc de munca

Data recomandarii	Angajator	Ocupatie	Rezultat recomandare

Data:

Expert mediere

Beneficiar

Semnatura



CHESTIONAR INTEGRITATE PCLM ISCED 1, 2, 3+

Mai jos este o lista de afirmații care descriu mai multe feluri de comportamente umane. Sarcina dumneavoastră este să citiți fiecare afirmație și după ce citiți o afirmație, să scrieți în Foaia de răspuns, în dreptul fiecărei afirmații, o nota de la 1 la 5, în funcție de cât de mult credeți în afirmația respectivă.

Nota 1 înseamnă "Fals/Nu cred deloc"

Nota 2 înseamnă " Mai degrabă Fals/Nu prea cred "

Nota 3 înseamnă " Cat de act Adevărat/Cred cat de cat"

Nota 4 înseamnă "Aproape Adevărat/ Cred destul de mult"

Nota 5 înseamnă " Adevărat/ Cred foarte tare"

Nr	AFIRMATII	Nota
01	Un loc bun de munca este acela unde lucrezi cat mai puțin posibil si câștigi destui bani.	
02	Nu m-am enervat niciodată în viața mea la munca.	
03	Majoritatea oamenilor săraci iau acasă lucruri mărunte de la locul de munca pentru copii	
04	Majoritatea oamenilor care au neazuri merg la munca beți.	
05	Cred ca este necesar ca, uneori, oamenii sa se prefacă ca sunt bolnavi ca sa nu stea la munca	
06	Este normal sa fii sincer doar cu colegii cu care ești prieten si sa minți șefii	
07	Nu-i bine sa-ti părăști colegul daca știi ca nu a venit la munca si a mințit ca-i bolnav.	
08	Niciodată nu am mințit la serviciu ca sa mă salvez dintr-o situație neplăcută	
09	Este ceva obișnuit ca oamenii sa fure cate ceva de la locul de munca	
10	De obicei oamenii își iau concediu medical când au nevoie sa se odihnească	
11	Niciodată în viața mea nu am întârziat la munca	
12	Majoritatea oamenilor ar pleca mai devreme de la munca daca nu i-ar descoperi șefii lor	
13	Este normal sa-ti prelungești pauza de masa la munca daca ești obosit	
14	Majoritatea angajaților își mint șefii din când în când.	
15	Este normal sa pleci de la serviciu fără sa-ti anunți șeful, daca ai o treaba urgentă.	
16	Daca vad ca un coleg fura, mă prefac ca n-am văzut, pentru ca nu e treaba mea	
17	Absolut toți oamenii care mă cunosc spun ca eu sunt cea mai de încredere persoana pe care ei o cunosc.	
18	Daca as fi un artist foarte cunoscut si mi s-ar oferi 1.000 de euro as face reclama la o crema foarte proasta ca sa o cumpere cat mai multa lume.	
19	Nu am furat niciodată nimic în toata viața mea	
20	Oamenii nu ar trebui sa se simtă vinovați când fac ceva rău daca șefii i-au certat la nervi.	



TEST INTERESE VOCAȚIONALE

Vă rog să citiți următoarele afirmații și să notați pentru fiecare în parte dacă vă place, vă este indiferentă sau vă displace (nu ați vrea să faceți respectiva activitate).

Notați cu un X, bifați o singură căsuță pentru fiecare afirmație, un singur răspuns pentru fiecare afirmație.

	Afirmație	Îmi place foarte mult	Îmi place într-o oarecare măsură	Îmi este indiferentă	Nu îmi place aproape deloc	Nu îmi place deloc/îmi displace
1	Să programați utilaje tehnologice noi, roboți					
2	Să reparați aparatele de radio, calculatoare, televizoare, frigidere, aer condiționat etc					
3	Să întocmiți contracte, acte, testamente					
4	Să diagnosticați și prescrieți tratamente medicale pentru vindecarea/ prevenirea bolilor umane					
5	Să traduceți și interpretați texte scrise în altă limbă					
6	Să îndepliniți o funcție de protecție, securitate, supraveghere					
7	Să scrieți un scenariu de film					
8	Să faceți studii în domeniul matematicii și statisticii					
9	Să lucrați cu diverse dispozitive de birou (computer, calculatoare etc)					
10	Să planificați, organizați, gestionați activitățile unei companii/firme					
11	Să clasificați documente, scrisori, ștampile sau altele obiecte, după subiect					
12	Să antrenați sportivi pentru a-și îmbunătăți performanța					
13	Să relațați evenimentele (culturale, sportive, politice etc.)					



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



14	Să faceți design-ul pieselor de mobilier, ceramică, accesorii, îmbrăcăminte, bijuterii etc					
15	Să studiați ideile/curențele și instituțiile politice					
16	Să proiectați și pregătiți planurile de clădiri civile, administrative, monumente etc.					
17	Să construiți sau reparați mobilier sau obiecte din lemn					
18	Să diagnosticați, preveniți și tratați boli ale animalelor					
19	Să studiați originea și evoluția limbilor					
20	Să identificați, prindeți și aduceți în fața justiției pe cei care comit infracțiuni					
21	Să creați reclame					
22	Să efectuați experimente pentru a analiza și studia fenomenele chimice și biochimice					
23	Să țineți recitaluri de canto și muzică, să interpretați un rol					
24	Să predați la o școală					
25	Să desfășurați activități în care este necesară abilitatea manuală și practică					
26	Să pledați în instanță/tribunal reprezentând un client					
27	Să proiectați și construiți instalații electrice, poduri, tuneluri etc					
28	Să consiliați cu privire la problemele contabile, financiare/ financiar-economice					
29	Să cercetați originea bolilor					
30	Să organizați și clasificați cărțile și documentele într-o bibliotecă					
31	Să cercetați organisme vii (plante, animale, oameni) și relația lor cu mediul					
32	Să creați pași de dans, să învățați pe alții să danseze					
33	Să studiați comportamentul uman					
34	Să proiectați și dezvoltați programe, aplicații pentru calculatoare, dispozitive IT					



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



35	Să cercetați și descoperiți tratamente/ medicamente pentru vindecarea bolilor					
36	Să organizați și planificați competiții sportive					
37	Să scrieți știri, comentați informații					
38	Să studiați universul (aștri, fenomene cosmice etc.)					
39	Să fotografiați, sculptați sau pictați					
40	Să studiați fenomene sociale, originea societăților					



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



CHESTIONAR
Motivației și Atitudinii față de MUNCĂ

A. Mai jos sunt 10 afirmații; fiecare afirmație are câte 5 variante de răspuns și ceea ce trebuie să faceți dvs. este să alegeți varianta de răspuns care vi se potrivește cel mai bine, încercuind/bifând răspunsul.

Nu există răspunsuri corecte sau greșite, este important să răspundeți sincer.

1. **A munci este ceva ce îmi place :**
 - a) Foarte puțin
 - b) Puțin
 - c) Așa și așa
 - d) Mult
 - e) Foarte mult
2. **La școală mi se spunea că sunt:**
 - a) Foarte leneș
 - b) Leneș
 - c) Așa și așa
 - d) Harnic
 - e) Foarte harnic
3. **Oamenii spun despre mine că eu:**
 - a) Muncesc foarte puțin
 - b) Muncesc puțin
 - c) Muncesc cât trebuie
 - d) Muncesc mult
 - e) Muncesc foarte mult
4. **Atunci când lucrez mă implic**
 - a) Foarte puțin
 - b) Puțin
 - c) Așa și așa
 - d) Mult
 - e) Foarte mult



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



B. Va rugăm să citiți afirmațiile de mai jos și pentru fiecare să notați cu un X/bifați dacă sunteți De acord sau NU sunteți de acord cu respectiva afirmație.

Nu exista răspunsuri corecte sau greșite, este important să răspundeți sincer.

	Afirmație	De acord	Nu sunt de acord
B	Banul dobândit cu sudoare e mai de preț ca o moștenire.		
D	Cine muncește, are.		
O	Cine-i harnic și muncește, ori e prost ori nu gândește.		
Q	Decât să muncești degeaba, mai bine să stai degeaba.		
F	Dintr-o muncă cât de mică, dacă nu curge, tot pică.		
R	În ziua lucrului, vine boala trupului.		
L	Lasă pe mâine ce poți face astăzi.		
P	Munca este mama săracilor.		
E	Munca face poftă de mâncare.		
N	Munca înaltă omul, dar nici statul degeaba nu a trântit pe nimeni.		
H	Munca întărește pe om, lenea îl ofilește.		
K	Munca l-a creat pe om, dar nici lenea n-a omorât pe nimeni.		
I	Munca lungește viața, lenea o scurtează.		
A	Nici aurul nu e aur, dacă nu-l bați cu ciocanul.		
C	Nu există câștig fără osteneală.		
M	Nimeni nu s-a îmbogățit din muncă cinstită.		
J	Pentru puțină dulceață, munca îți răpune viața.		
G	Pesmetul muncit este mai dulce decât cozonacul furat.		



Chestionar evaluare profilare inițială

NUME PRENUME _____

CNP _____

Aspecte personale:

1.a). Aveți o problemă personală care ar fi de natură să vă îngreuneze/încetinească încadrarea în muncă în următoarele 6 luni (legată exclusiv de persoana dumneavoastră fără legătură cu familia sau fără legătură cu aspecte medicale)?

- NU
- DA

1.b). Dacă la întrebarea 1.a ați răspuns DA, vă rog să precizați natura problemei personale:

1.c). Dacă la întrebarea 1.a ați răspuns DA, vă rog să precizați nivelul de gravitate a problemei personale pe o scală de la 1 la 10 (unde 1 înseamnă deloc grav, 10 înseamnă foarte grav).

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Aspecte familiale:

2.a). Aveți o problemă familială care ar fi de natură să vă îngreuneze/încetinească încadrarea în muncă în următoarele 6 luni

- NU
- DA

2.b). Dacă la întrebarea 2.a ați răspuns DA, vă rog să precizați natura problemei familiale:

2.c). Dacă la întrebarea 2.a ați răspuns DA, vă rog să precizați nivelul de gravitate a problemei familiale pe o scală de la 1 la 10 (unde 1 înseamnă deloc grav, 10 înseamnă foarte grav).

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



7). Aveți disponibilitatea de a accepta un loc de muncă în alte ocupații decât cele în care aveți experiență sau pregătire profesională?

- NU
- DA

8). Aveți disponibilitatea de a accepta un loc de muncă situat la distanță față de localitatea de domiciliu/reședință?

- NU
- Maximum 15 km
- Între 16km-30 km
- Între 31km-50 km
- Peste 50 km
- Disponibil chiar și pentru schimbare domiciliu/reședință, indiferent de distanță

Experiență recentă:

9). Ce experiență profesională dețineți în ultimii 3 ani în ocupația:.....

Cod cor: _____

Cod cor: _____

Cod cor: _____



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



RAPORT DE MEDIERE

Subsemnatul/a _____, CNP _____ declar ca
am completat urmatoarele chestionare:

NR.CRT	DENUMIRE CHESTIONAR	DATA COMPLETĂRII	SEMNATURA BENEFICIAR	SEMNĂTURĂ EXPERT
1.	CHESTIONAR PROFILARE			
2.	CHESTIONAR INTERESE			
3.	CHESTIONAR MOTIVATIE			
4.	CHESTIONAR INTEGRITATE			



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



CHESTIONAR

Date personale:

Nume și prenume: _____

CNP: _____

Situația actuală pe piața muncii:

1. Sunteți înregistrat(ă) la agenția de ocupare a forței de muncă?
☐ Da ☐ Nu
2. Sunteți în căutarea unui loc de muncă?
☐ Da ☐ Nu
3. De cât timp căutați un loc de muncă?
☐ Sub 3 luni ☐ 3-6 luni ☐ 6-12 luni ☐ Peste 12 luni
4. Ați mai lucrat anterior?
☐ Da ☐ Nu

Educație și formare profesională:

1. Ultima formă de învățământ absolvită:
☐ Fără studii ☐ Gimnaziu ☐ Liceu ☐ Școală profesională
☐ Postliceală ☐ Facultate ☐ Master/Doctorat
2. Domeniul de studii: _____
3. Aveți disponibilitate pentru cursuri de formare profesională?
☐ Da ☐ Nu

Disponibilitate și preferințe de angajare:

1. Sunteți dispus(ă) să lucrați:
☐ Full-time ☐ Part-time ☐ În ture ☐ În weekend ☐ De acasă
2. Acceptați un loc de muncă în altă localitate?
☐ Da ☐ Nu
3. Acceptați relocarea în alt județ/țară?
☐ Da ☐ Nu
4. Ce tip de muncă preferați?
☐ Muncă fizică ☐ Lucru de birou ☐ Lucru cu publicul ☐ Altul: _____



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Alte informații:

1. Aveți dizabilități sau alte condiții speciale care trebuie luate în considerare?
☐ Da ☐ Nu – Dacă da, specificați: _____
2. Ați avea nevoie de sprijin pentru pregătirea dosarului de angajare?
☐ Da ☐ Nu
3. Ați avea nevoie de informații pentru susținerea interviului de angajare?
☐ Da ☐ Nu
4. Doriți să fiți informați privind oportunitățile de angajare?
☐ Da ☐ Nu
5. Ați avea nevoie de sprijin în întocmirea cv-ului dvs.?
☐ Da ☐ Nu
6. Alte observații sau așteptări legate de locul de muncă:

Consimțământ:

Prin completarea acestui chestionar, sunt de acord cu prelucrarea datelor personale în scopul medierii muncii, conform legislației în vigoare.

Semnătura Beneficiar: _____

Data: ____ / ____ / ____

Semnătura Expert medierea muncii _____



Work-Life Balance - Ghid pentru Angajați

Echilibrul dintre viața profesională și cea personală (work-life balance) este esențial pentru bunăstarea fizică și mentală a angajaților. Un echilibru adecvat contribuie la creșterea productivității, reducerea stresului și îmbunătățirea calității vieții.

Beneficiile unui Work-Life Balance sănătos:

- **Productivitate crescută** – Angajații odihniți și relaxați lucrează mai eficient.
- **Reducerea stresului** – Evitarea epuizării profesionale (burnout).
- **Satisfacție profesională** – Un echilibru corect crește motivația și loialitatea față de companie.
- **Îmbunătățirea sănătății** – Stresul cronic poate duce la probleme fizice și mentale.

Strategii pentru îmbunătățirea Work-Life Balance:

a) Gestionarea eficientă a timpului:

- **Stabilirea priorităților** – Folosirea matricei Eisenhower pentru a diferenția între sarcinile urgente și cele importante.
- **Planificarea activităților** – Utilizarea agendelor digitale sau fizice pentru organizare.
- **Tehnica Pomodoro** – Lucrul în sesiuni de 25 de minute urmate de pauze scurte pentru menținerea concentrării.

b) Stabilirea limitelor:

- **Separarea clară a timpului de muncă și timpului personal** – Evitarea verificării emailurilor în afara programului.
- **Învățarea de a spune „nu”** – Refuzul sarcinilor suplimentare care nu sunt esențiale.
- **Crearea unui spațiu de lucru dedicat** – Pentru cei care lucrează remote, delimitarea clară a spațiului de lucru ajută la separarea vieții personale de cea profesională.



c) **Îngrijirea de sine:**

- **Activitate fizică regulată** – Exercițiile ajută la reducerea stresului și îmbunătățirea concentrării.
- **Hobby-uri și timp liber** – Dedicarea timpului pentru activități care aduc satisfacție personală.
- **Odihnă adecvată** – Somnul de calitate este esențial pentru performanța zilnică.

d) **Flexibilitatea și adaptabilitatea:**

- **Negocierea programului de lucru** – Discutarea cu angajatorul despre opțiuni precum program flexibil sau munca remote.
- **Automatizarea și delegarea** – Folosirea instrumentelor digitale și încrederea în colegi pentru distribuirea eficientă a sarcinilor.

Cum pot angajatorii sprijini Work-Life Balance?

- **Oferirea de flexibilitate** – Posibilitatea unui program de lucru adaptabil.
- **Crearea unei culturi organizaționale sănătoase** – Încurajarea pauzelor și respectarea timpului liber al angajaților.
- **Programe de wellbeing** – Acces la consiliere psihologică, activități de team-building și susținerea unui stil de viață sănătos.

Menținerea unui echilibru între muncă și viața personală este o responsabilitate comună a angajatului și a angajatorului. Prin aplicarea unor strategii eficiente și prin susținerea din partea mediului profesional, fiecare persoană poate atinge un nivel optim de satisfacție și performanță în carieră și viața personală.



TEST

CÂT DE BINE ÎȚI GESTIONEZI VIAȚA PROFESIONALĂ CU VIAȚA PERSONALĂ

Răspunde cu **Adevărat** sau **Fals** la următoarele afirmații:

1. Îmi stabilesc clar prioritățile zilnice și urmez un plan bine definit.
 - a) Adevărat
 - b) Fals
2. Evit să verific emailurile de muncă în afara orelor de lucru.
 - a) Adevărat
 - b) Fals
3. Îmi iau pauze regulate în timpul programului pentru a-mi menține concentrarea.
 - a) Adevărat
 - b) Fals
4. Am un spațiu de lucru bine definit (dacă lucrez remote) pentru a separa viața personală de cea profesională.
 - a) Adevărat
 - b) Fals
5. Deleg sarcini sau folosesc instrumente digitale pentru a automatiza activitățile repetitive.
 - a) Adevărat
 - b) Fals
6. Practic activitate fizică regulată pentru a reduce stresul și a-mi îmbunătăți energia.
 - a) Adevărat
 - b) Fals
7. Îmi acord timp pentru hobby-uri și activități care mă relaxează.
 - a) Adevărat
 - b) Fals
8. Dorm suficient și am o rutină de somn bine stabilită.
 - a) Adevărat
 - b) Fals
9. Am discutat cu angajatorul despre opțiuni flexibile de lucru (dacă am nevoie de ele).
 - a) Adevărat
 - b) Fals
10. Învăț să spun „nu” atunci când mi se cer sarcini suplimentare care nu sunt esențiale.
 - a) Adevărat
 - b) Fals

Beneficiar:



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Interpretare:

- 8-10 răspunsuri „Adevărat” - Ai un echilibru foarte bun între viața profesională și cea personală.
- 5-7 răspunsuri „Adevărat” - Ai un echilibru decent, dar mai ai loc de îmbunătățire.
- 0-4 răspunsuri „Adevărat” - Este important să îți reevaluezi obiceiurile și să aplici strategiile menționate mai sus pentru un echilibru mai sănătos.

Expert mediere

Malachi Florica