



# MINUTA

dezbaterii din 28 noiembrie 2019, pentru dezvoltarea strategiei privind

angajabilitatea tinerilor dezavantajați

din județele Satu Mare și Szabolcs-Szatmár-Bereg

Ca urmare a prezentării concluziilor cercetării realizate în cadrul proiectului „HEY! *Helping the employment of Youth in Satu Mare and Szabolcs-Szatmár-Bereg counties*”, participanții au fost invitați să împărtășească părerile lor față de situația tinerilor dezavantajați din județul Satu Mare, din perspectiva accesului și integrării lor pe piața muncii.

Opiniile participanților au nuanțat și completat cele identificate prin intermediul cercetării, în ceea ce privește profilul, așteptările tinerilor în raport cu piața muncii, pregătirea și experiența lor în muncă, așteptările angajatorilor etc. Au fost prezentate exemple sugestive, bune practici și identificate recomandări de intervenție.

## Principalele idei enunțate au fost:

- ✚ Absolvenții nu au cunoștințe, nu sunt motivați, au așteptări mari din partea unui loc de muncă, își doresc să se angajeze la stat, care a devenit în ultima perioadă un angajator atractiv.
- ✚ E nevoie de o mai bună colaborare între mediul de afaceri și factorii decizionali, pentru reglementarea pieței muncii.
- ✚ O temă de analiză ar trebui să fie și inter-relaționarea oamenilor, cu implicarea antreprenorilor din comunitate, cu scopul determinării tinerilor să rămână în comunitate. S-a exemplificat modelul suedez care se referă la formarea în concordanță cu cererea pieței – analiza provenienței produselor de consum și serviciilor de care e nevoie în comunitate.
- ✚ Pentru a răspunde dificultății pe care o prezintă naveta, angajatorii ar trebui să ofere facilități (carduri/tichete combustibil etc.) și să arate mai multă flexibilitate față de angajații care au această problemă.
- ✚ Mulți dintre tinerii în jurul vârstei de 30 de ani sunt inactivi și din cauza faptului că nu au reușit sau nu au fost ajutați la timp să își identifice talentele și înclinațiile. Activarea într-un domeniu față de care tinerii manifestă atracție sau pasiune este un factor determinant pentru motivarea acestora.
- ✚ Motivarea tinerilor este strâns legată și de educația părinților, care trebuie conștientizați și informați în cadrul unor discuții dedicate. S-a accentuat nevoia de a lucra cu părinții.
- ✚ Motivele de respingere a ideii de a fi angajat provin deseori din experiențe negative generate de lipsa comunicării cu angajatorul, probleme de socializare și integrare la locul de muncă, diferențe culturale etc.
- ✚ E nevoie de o nouă paradigmă privind relația dintre angajator și angajat.

- ✚ Se remarcă dificultatea integrării în muncă a celor inactivi pe termen lung, inclusiv a celor care au abandonat prematur școala. E necesară "însoțirea" lor prin consiliere adecvată.
- ✚ Sunt părinți care încurajează inactivitatea pe piața muncii a copiilor lor, în condițiile în care dispun de resurse și le pot asigura traiul fără ca aceștia să lucreze. În unele cazuri îi îndeamnă să studieze domenii față de care nu au nicio atracție sau, în alte cazuri, le oferă un model negativ în ceea ce privește relația cu angajatorul.
- ✚ Activitățile extrașcolare de tipul „club IMPACT” sau „serviciu în folosul comunității” pot fi o bună practică ce poate fi extinsă în vederea deschiderii școlii spre comunitate. Însă, acestea nu sunt suficiente. Și angajatorii pot prezenta mai multă deschidere spre școală, inclusiv prin participarea la ședințele Consiliilor de Administrație ale școlilor. Procesul de consultare a comunității poate contribui în bună măsură la identificarea unor soluții viabile. Relația tână-școală-părinte-comunitate e esențială.
- ✚ Teoretic, în școală se dezvoltă competențele necesare unui bun angajat, însă, de multe ori, lipsa de profesionalism, conduce la eșec.
- ✚ Sistemul e organizat în defavoarea lucrului cu tinerii aflați în dificultate.
- ✚ Trebuie avută în vedere instruirea „pe competențe cheie”, inclusiv competențe pro-active, dezvoltarea de competențe manuale în cadrul unor ateliere de exersare a unor meserii.
- ✚ S-a observat incapacitatea multor tineri de a îndeplini cerințe minime pentru un angajat.
- ✚ Oferirea unor modele pozitive poate fi de ajutor. S-a prezentat modelul olandez „weekend school”, care aduce în fața tinerilor profesioniști din diferite domenii, cu scopul de a înțelege ce înseamnă împlinirea profesională.
- ✚ O soluție pentru învățarea disciplinei muncii ar putea fi aceea ca tinerii adulți să participe la ateliere de economie socială.
- ✚ Tinerii nu sunt educați să aibă propriile opinii, ceea ce nu ajută în alegerea parcursului profesional potrivit, în menținerea unui loc de muncă sau construirea unei cariere.
- ✚ Sistemul de învățământ dual poate contribui la integrarea tinerilor pe piața muncii. Există bune practici care pot fi multiplicare.
- ✚ Există o teamă a tinerilor de a-și începe cariera profesională, inclusiv prin prelungirea perioadei de rămânere în sistemul educațional.
- ✚ E nevoie de a lucra și cu recrutorii din partea angajatorilor (departamentele de HR). Aceștia trebuie conștientizați cu privire la nevoile tinerilor și implicați în procesul de integrare a lor în firmă/colectiv. E nevoie de mai multă înțelegere a profilului tinerilor, a mediului din care provin.
- ✚ Persoanele cu nevoi speciale necesită adaptarea condițiilor de muncă, astfel încât să poată rămâne active pe piața muncii.
- ✚ Se remarcă importanța cunoașterii limbii oficiale pentru accesul și menținerea pe piața muncii a tinerilor dezavantajați din zona Satu Mare.