



MINISTERUL MUNCII,
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE



STRATEGIA

Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, conform conceptului de schimbare 2016-2020

*Aprobată prin Hotărârile Consiliului de Administrație
nr.15/24.09.2014, nr.18/26.11.2014, nr.3/25.02.2015, nr.11/17.06.2015 și 13/23.05.2016*

CUPRINS

A. Informații generale	1
B. Definirea problemei și analiza internă	4
C. Obiective.....	11
I. Îmbunătățirea capacității operaționale a ANOFM.	11
<i>Obiectiv specific I.1 Optimizarea relaționării cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă</i>	<i>12</i>
<i>Obiectiv specific I.2 Strategia de abordare a angajatorilor</i>	<i>20</i>
II. Creșterea capacității administrative a ANOFM.	26
<i>Obiectiv specific II.1 Elaborarea/implementarea unei strategii de resurse umane care să permită furnizarea de servicii flexibile și de calitate.....</i>	<i>27</i>
<i>Obiectiv specific II.2 Dezvoltarea sistemului IT pentru fluidizarea furnizării serviciilor.....</i>	<i>30</i>
<i>Obiectiv specific II.3 Analiza și actualizarea procedurilor operaționale de lucru</i>	<i>32</i>
<i>Obiectiv specific II.4 Dezvoltarea de parteneriate cu parteneri sociali, furnizori de servicii, alte instituții publice și actori relevanți</i>	<i>35</i>
<i>Obiectiv specific II.5 Creșterea vizibilității instituției, și implicit a serviciilor oferite, în rândul beneficiarilor actuali și potențiali</i>	<i>38</i>
Prevederi finale	42

A. Informații generale

VIZIUNE

Servicii de ocupare eficiente, responsabile, credibile, transparente și deschise în relația cu beneficiarii (cetățenii și mediul de afaceri).

MISIUNE

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă aplică politicile și strategiile în domeniul ocupării și formării profesionale a persoanelor în căutarea unui loc de muncă elaborate de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Rolul unui serviciu public de ocupare modern trebuie să se extindă de la punerea în aplicare a legii și de furnizare de servicii publice la acela de a facilita corelarea dintre cererea și oferta de muncă, cu implicații directe asupra dezvoltării socio-economice, incluziunii și bunăstării sociale, prin intermediul unor servicii publice și reglementări de calitate.

Una din cele trei priorități cheie ale Strategiei Europa 2020 o reprezintă ocuparea forței de muncă, respectiv “creșterea favorabilă incluziunii: promovarea unei economii cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, care să asigure coeziunea socială și teritorială”, ceea ce subliniază rolul pe care trebuie să îl îndeplinească Serviciul Public de Ocupare național pentru atingerea acestui deziderat.

Criza economico-financiară din ultimii ani a demonstrat că noi competențe și noi locuri de muncă sunt necesare pentru a moderniza piața muncii și a oferi mai multă autonomie cetățenilor, în vederea creșterii ratei de participare pe piața muncii și a unei mai bune corelări a cererii și a ofertei de forță de muncă, inclusiv prin mobilitatea profesională și geografică.

În acest context, MMFPSPV a elaborat Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 (SNOFM) care își propune să impulsioneze eforturile de a atinge ținta de ocupare stabilită de România pentru anul 2020, și anume o rată de ocupare de 70% pentru populația în vârstă de 20-64 de ani. Îndeplinirea acestei ținte va reprezenta contribuția României la realizarea dezideratului european în materie de ocupare stabilit prin Strategia Europa 2020, strategie care își propune că Europa să crească inteligent, durabil și favorabil incluziunii și să identifice mijloace pentru a crea noi locuri de muncă.

Succesul acestui demers strategic depinde de implicarea reală a tuturor factorilor interesați (autorități publice centrale și locale, parteneri sociali, societate civilă etc.) în fundamentarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea acțiunilor ce vor fi dezvoltate.

Pentru îndeplinirea acestui deziderat, ANOFM - Serviciul Public de Ocupare, are un rol esențial în calitate de instituție a statului implicată în ocuparea forței de muncă, în protecția socială a

persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și suportul acordat angajatorilor în vederea stimulării ocupării.

Serviciul Public de Ocupare din România a trecut prin transformări majore începând cu 1989, culminând cu aderarea la Uniunea Europeană în 2007, proces care a condus la conectarea instituției la mecanismele europene de guvernare și la corelarea cu alte Servicii Publice de Ocupare din Statele Membre UE. În pofida evoluțiilor pozitive înregistrate, acesta suferă în continuare de anumite deficiențe în termeni de eficiență și eficacitate, cauzate de factori structurali precum:

- **absența unei viziuni strategice și coerente** pe termen mediu și lung;
- **resurse umane insuficiente**, ca urmare a reducerilor succesive de personal, care au generat o flexibilitate redusă și capacitate scăzută de adaptare la schimbare, cu implicare imediată asupra calității serviciilor furnizate clienților;
- **resurse financiare** adesea insuficient alocate în concordanță cu nevoile instituției;
- **slaba comunicare între nivelurile Serviciului Public de Ocupare**, în mod special între funcțiile de conducere și cele de execuție, mai ales la nivel teritorial, precum și între departamentele funcționale ale instituției;
- **lipsa instrumentelor de motivare a personalului cu rezultate deosebite** în realizarea obiectivelor instituției, concomitent cu un sistem greoi și inefficient de intervenție în cazul nerealizării sarcinilor de serviciu;
- **recrutare de personal dificilă** întrucât administrația publică este neatractivă din punct de vedere financiar și al dezvoltării unei cariere.

Strategia A.N.O.F.M. este elaborată luând în considerare prevederile SNOFM 2014-2020, contextul modificărilor intervenite pe piața muncii ca urmare a crizei economice, procesul de programare a fondurilor europene aferente perioadei 2014 – 2020 și, nu în ultimul rând, conceptul de schimbare. Reprezintă un document integrat care are în vedere 3 elemente cheie:

- necesitatea remedierii unor deficiențe structurale în funcționarea instituției;
- necesitatea îndeplinirii condiționalităților ex-ante pentru programarea 2014-2020, referitoare la capacitatea SPO de a furniza servicii personalizate, active și preventive pe piața muncii;
- necesitatea asigurării/pregătirii Serviciului Public de Ocupare pentru a îndeplini obligațiile asumate la nivel național și european în ceea ce privește o serie de obiective stabilite prin Strategia 2020, SNOFM și diverse regulamente europene, și 3 domenii prioritare de dezvoltare a acestei instituții:
 - relația cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă
 - relația cu angajatorii
 - dezvoltarea sistemului IT.

SCURT ISTORIC

În ianuarie 1991 a fost adoptată Legea nr. 1/1991 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională, act normativ prin care era recunoscută, după o lungă perioadă de timp, existența șomerilor în România.

Această lege a fost înlocuită, de la 1 martie 2002, cu o lege modernă, europeană, Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, care a suferit în decursul anilor mai multe modificări și completări. Legea nr. 76/2002 pune accentul pe măsurile active, destinate creșterii gradului de ocupare a forței de muncă.

Indiferent de forma sub care a funcționat, Ministerul Muncii s-a ocupat de plasarea forței de muncă, pregătirea și orientarea profesională a acesteia. Datorită reformei economice, cerințelor societății și importanțelor schimbări socio-economice apărute după 1990, a fost necesară înființarea unei instituții care să se ocupe special de plasare, pregătire profesională și îndrumare și care să efectueze prestațiile de șomaj pentru persoanele beneficiare. Astfel, prin Legea nr. 145/1998 a fost înființată Agenția Națională pentru Ocupare și Formare Profesională, instituție care și-a schimbat denumirea, în anul 2000, în Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM).

Prin intrarea în vigoare a acestei legi s-a înfăptuit reforma instituțională în urma căreia s-a constituit serviciul public de ocupare român pe structura departamentului de specialitate din ministerul de resort și a oficiilor de forță de muncă din cadrul direcțiilor generale de muncă și protecție socială județene și a municipiului București.

Prin înființarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, ca Serviciu Public de Ocupare al României, s-a urmărit în principal:

- crearea unei instituții specializate similară Serviciilor Publice de Ocupare din Uniunea Europeană,
- degrevarea M.M.F.P.S.P.V. de funcțiile executive, acesta reținând atribuțiile de elaborare a strategiilor și politicilor din domeniul ocupării,
- apropierea serviciilor de ocupare de clienți prin înființarea de agenții locale și puncte de lucru aparținând agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă;
- creșterea calității serviciilor.

Dintr-o instituție care se ocupa, în principal, cu plata drepturilor bănești ale șomerilor, Agenția s-a transformat într-un furnizor de servicii pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, în prezent oferind o paletă largă de servicii, cum sunt: consiliere profesională, cursuri de formare profesională, servicii de preconcediere, medierea muncii, consultanță pentru inițierea unei afaceri, subvenționarea locurilor de muncă în care sunt încadrate persoane din rândul categoriilor defavorizate ale populației, acordarea de credite avantajoase pentru crearea de noi locuri de muncă și multe altele.

Odată cu integrarea României în Uniunea Europeană, țara noastră s-a alăturat rețelei de mobilitate a forței de muncă europene EURES. De asemenea, în anul 2007, ANOFM a preluat

activitățile Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă în domeniul recrutării și plasării forței de muncă în străinătate și al aplicării prevederilor bilaterale semnate între România și alte state (îndeosebi State Membre ale UE și SEE) privind schimbul de forță de muncă și al activității Direcției Evidență și Monitorizare din cadrul Departamentului pentru Muncă în Străinătate în domeniul monitorizării migrației în scop de muncă și al monitorizării acordurilor bilaterale privind schimbul de forță de muncă.

În prezent, organizarea și funcționarea ANOFM este reglementată prin Legea nr. 202/2006 cu modificările și completările ulterioare, care consfințește misiunea, obiectivele și atribuțiile care îi permit să își îndeplinească funcțiile specifice.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă este organizată și funcționează pe principiul tripartitismului, fiind condusă de un Consiliu de Administrație format din reprezentanți ai Guvernului, precum și reprezentanți ai confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. În acest fel este asigurată colaborarea cu sindicatele și patronatele în fundamentarea deciziilor și realizarea acțiunilor ANOFM.

Consiliul de Administrație aprobă programele anuale ale agenției privind ocuparea și formarea profesională, propunerile pentru fundamentarea proiectului de buget al asigurărilor pentru șomaj corelat cu indicatorii programelor menționate, precum și planul anual de activitate EURES. La nivelul agențiilor județene și a municipiului București funcționează consilii consultative alcătuite după același principiu ca și Consiliul de Administrație.

ANOFM joacă un rol cheie în promovarea și implementarea politicilor și acțiunilor care creează cadrul pentru atingerea obiectivelor europene în domeniul ocupării. În acest context este necesar să existe un Serviciu Public de Ocupare eficient, în măsură să asigure implementarea reformelor adoptate care vin în sprijinul cetățeanului. Datorită faptului că ținta referitoare la ocupare implică armonizare și eforturi comune din partea palierelor central și local, în conformitate cu principiul subsidiarității, este necesar ca aspectele vizând capacitatea administrativă să fie abordate de o manieră integrată.

B. Definirea problemei și analiza internă

Elaborarea unui document strategic privind dezvoltarea și modernizarea ANOFM a fost o necesitate resimțită de multă vreme, dar în prezent aceasta este mai actuală ca oricând. Concepția după care s-a înființat, s-a organizat și funcționează Serviciul Public de Ocupare în România și-a epuizat potențele de perfecționare a instituției. În acest context, ANOFM și-a elaborat propria Strategie pentru perioada 2014-2016 care stipula obiectivele asumate pentru perioada amintită. Prezenta Strategie este elaborată pe baza Strategiei ANOFM 2014-2016 și a conceptului de schimbare așa cum a fost el definit de comun acord cu Comisia Europeană.

Perioada celor 15 ani, de când s-a înființat această instituție, a fost extrem de bogată în evenimente care au marcat evoluția economiei și a societății românești. S-a finalizat procesul de restructurare, privatizare și generalizare a economiei funcționale de piață, s-a înfăptuit aderarea la Uniunea Europeană și integrarea României în structurile politice și militare euro-atlantice, am cunoscut o perioadă calmă, de creștere economică urmată de cea mai puternică și extinsă criză financiară și economică mondială de după cel de al doilea Război Mondial.

Toate acestea au avut un puternic ecou în piața muncii. Au fost perioade cu șomaj ridicat, cu masive concedieri colective, dar și perioade în care s-a manifestat un deficit structural de forță de muncă, perioade cu variații semnificative ale șomajului în cursul anului, dar și perioade de acalmie, în care rata șomajului s-a menținut relativ constantă, neafectată de sezonalitate. Au fost perioade în care prin politicile guvernamentale a fost încurajată puternic dezvoltarea și consolidarea întreprinderilor mici și mijlocii, dar și perioade în care fiscalitatea excesivă, asociată cu dificultățile inerente crizei financiare și economice a condus la dispariția unui număr însemnat de unități de acest fel, a dat o puternică lovitură auto-ocupării, a subminat încrederea micilor întreprinzători și a inhibat spiritul antreprenorial.

Serviciul Public de Ocupare, punând în practică politicile guvernamentale în domeniul ocupării forței de muncă, acționând cu profesionalism și eficiență, a fost direct implicat în toate evenimentele amintite, având o contribuție importantă la prevenirea sau atenuarea unor situații care ar fi putut să genereze tensiuni sociale greu de controlat.

Din cele prezentate, rezultă că instituția în ansamblul ei și fiecare din unitățile care o compun au acumulat o experiență bogată și valoroasă, potențată și de cunoașterea bunelor practici ale unor instituții similare din state membre ale Uniunii Europene.

Experiența a fost dobândită în acțiuni punctuale, dictate de necesitățile momentului. Ceea ce a lipsit în această perioadă a fost o viziune strategică asupra evoluției instituției într-un orizont rezonabil de timp, pentru a da acțiunilor privind dezvoltarea și modernizarea acesteia o țintă și soluții coerente de atingere a țelurilor propuse. Lipsa unei strategii a fost determinată și de o anumită instabilitate instituțională. În perioada 2008-2010 numărul personalului din sistemul ANOFM s-a diminuat cu 40%, cea mai mare reducere pe care a cunoscut-o o instituție din sistemul administrației de stat care nu a fost desființată.

Peste o treime din agențiile teritoriale (15 agenții, respectiv 35,7%) funcționează cu un număr minim de personal, 36 - 38 posturi, iar alte 13 agenții au 39-45 de posturi. Numai 14 agenții teritoriale, inclusiv Agenția Municipală București, au peste 45 de posturi. Ca urmare, a fost nevoie să se desființeze puncte de lucru, să se renunțe la un principiu fundamental, acela privind apropierea serviciilor de beneficiar, și să se reorganizeze structurile administrative pentru a putea să fie îndeplinite toate funcțiile și atribuțiile prevăzute de lege.

Diminuarea numărului de posturi a fost resimțită extrem de puternic în toate structurile

având în vedere specificul activității Serviciului Public de Ocupare care presupune relaționarea directă cu persoanele în căutarea unui loc de muncă. Această relaționare nu poate fi înlocuită cu mijloace tehnice fără ca însăși calitatea serviciilor prestate să aibă de suferit.

După restructurările din anul 2010 numărul de posturi nu s-a mai modificat, fapt ce a condus la o oarecare stabilitate instituțională, perturbată numai de noile îndatoriri și atribuții ce au decurs din ultimele modificări ale cadrului legislativ și din noi acte normative (Legea nr. 250/2013 de modificare și completare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, Legea nr. 279/2005, republicată, privind ucenicia la locul de muncă, Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările și completările ulterioare, Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2013 privind aplicarea în perioada 2013 – 2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare) și, nu în ultimul rând, implementarea proiectelor cu finanțare din FSE pe POSDRU 2007-2013- Axa prioritară nr. 4 ale căror beneficiar exclusiv este Serviciul Public de Ocupare. În aceste condiții, este absolut necesară elaborarea unei strategii privind dezvoltarea și modernizarea instituției.

Strategia trebuie să fie fundamentată luând în considerare următoarele aspecte esențiale:

- Situația de pe piața forței de muncă și tendințele previzibile de evoluție a acesteia;
- Strategiile și prioritățile europene și naționale privind ocuparea forței de muncă;
- Nevoile reale de modernizare și perfecționare a Serviciului Public de Ocupare decurgând din propriile cerințe și evoluții precum și din cele două aspecte menționate.

1. În ceea ce privește situația de pe piața muncii, datele statistice privind șomajul înregistrat în 2015 evidențiază o stabilizare a ratei șomajului în jurul valorii de 5%, cu fluctuații sezoniere mici. Rata scăzută a șomajului la nivel național, comparativ cu ratele șomajului din alte State Membre ale Uniunii Europene și menținerea acesteia la un nivel aproape constant arată o stagnare în activitățile economice de bază, consumatoare de resurse de muncă, în pofida creșterii PIB și capacitate redusă a economiei de a reacționa la diferitele categorii de stimuli. În aceste condiții, intrarea pe piața muncii a promoțiilor de absolvenți are un impact perceptibil, determinând o creștere sensibilă a ratei șomajului în lunile septembrie și octombrie.

Aceste constatări sunt argumentate și prin oferta de locuri de muncă, insuficient de consistentă și cu structuri neconforme cu nivelul educațional și cu competențele celor care caută loc de muncă.

O caracteristică a șomajului în perioada actuală este aceea că nu mai este difuz, s-a polarizat scoțând în relief, cu o forță mai mare decât în trecut, categorii și grupuri sociale, consistente numeric, dezavantajate, cu șanse reduse de a ocupa un loc de muncă: tinerii, persoanele de peste 45 de ani, persoanele cu dizabilități, grupurile supuse riscului marginalizării etc.

În acest context, problema ocupării tinerilor constituie, în prezent, o prioritate absolută,

conștientizată, discutată și analizată în toate statele Uniunii Europene și la toate nivelurile. Există strategii și programe privind înlesnirea accesului tinerilor la locuri de muncă prin creșterea capacităților ocupaționale atât la nivelul Uniunii Europene cât și la nivel național și instituțional în Statele Membre. Ca răspuns la aceste provocări, România a elaborat și a pus în aplicare Planul de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014-2015.

Preocuparea pentru încadrarea în muncă a tinerilor este îndreptățită deoarece la dificultățile inerente și obiective determinate de nivelul scăzut de calificare și de lipsa experienței, se adaugă lipsa efectivă de locuri de muncă în stare să asigure ocupare pentru toate categoriile de tineri, pentru toate nivelurile de educație și pentru toate competențele dobândite în școală. La aceste dificultăți se adaugă efectele crizei financiare și economice globale care a afectat ocuparea pentru toate categoriile de populație.

În ultimii ani se poate remarca o tensionare a pieței muncii cauzată de dispariția în ritm rapid a unor locuri de muncă tradiționale care nu este suplinită de înființarea unui număr de locuri de muncă noi în alte domenii apărute sau dezvoltate recent. O dovadă clară a acestui fenomen o constituie faptul că îmbătrânirea populației și ieșirea din viața economic - activă a unui număr însemnat de persoane nu eliberează, corespunzător, locuri de muncă pentru a fi ocupate de tineri. Prin urmare, deși persistă un șomaj structural, o nepotrivire punctuală între cererea și oferta de forță de muncă în anumite sectoare de activitate, șomajul înregistrat evidențiază, tot mai pregnant, un deficit real, absolut, de locuri de muncă, făcând și mai dificilă acțiunea ANOFM de a găsi soluții de încadrare pentru diferitele categorii de persoane în căutare de loc de muncă.

Situația actuală nu este conjuncturală. Tensiunile din piața muncii și deficitul de locuri de muncă vor continua să se manifeste, cu intensități diferite, încă multă vreme, până când un alt tip de creștere economică va lua locul mecanismelor actuale.

În fața acestor realități, ANOFM trebuie să identifice și să valorifice la maximum oportunitățile de ocupare, pregătind corespunzător persoanele în căutarea unui loc de muncă pentru ca acestea să poată accesa ofertele de muncă și să facă față exigențelor angajatorului.

Plecând de la constatarea că, sezonier, în anumite zone și sectoare de activitate există o cerere de forță de muncă nesatisfăcută și în același timp există șomaj ridicat și persistent în alte zone și sectoare de activitate, în ultimii ani s-a consacrat ideea că o oportunitate de ocupare o constituie mobilitatea forței de muncă în spațiul european. Pentru a valorifica această oportunitate s-a constituit Rețeaua Serviciilor Publice de Ocupare EURES care se află, în prezent, într-un amplu proces de reformare. În acest context, datele esențiale ale reformei EURES trebuie să se regăsească în strategia de dezvoltare și modernizare a ANOFM.

2. În viziunea organismelor de conducere ale Uniunii Europene în ceea ce privește ocuparea s-au conturat și alte opțiuni strategice. O astfel de opțiune o constituie adoptarea unui complex de măsuri care vizează încadrarea în muncă a tinerilor. Pornind de la această prioritate

globală, Statele Membre au elaborat, sub denumirea generică „Garanția pentru tineri”, programe proprii de stimulare a ocupării tinerilor cuprinzând un sistem coerent de măsuri, aplicabile în decurs de 4 luni de la înregistrarea la Serviciul Public de Ocupare, care să conducă la creșterea ocupabilității tinerilor sau la finalizarea educației acestora.

Desigur că toate strategiile naționale și programele de măsuri se înscriu în Strategia Europa 2020 care fixează ținte rezonabile pentru activitățile în sprijinul ocupării forței de muncă pentru orizontul de timp 2020. În acest context s-a elaborat Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 și Planul de acțiuni pentru implementarea acesteia aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.071/2013.

Perioada la care se referă Strategia Națională se suprapune cu exercițiul de programare pentru alocarea și utilizarea fondurilor europene nerambursabile. În implementarea proiectelor privind mai buna gestionare și utilizare a capitalului uman, Serviciul Public de Ocupare va trebui să aibă o contribuție consistentă. Din acest motiv, în documentele programatice care fundamentează POCU 2014 – 2020 sunt cerințe imperative, însușite de ANOFM, sub formă de condiționalități ex-ante.

Având în vedere că în toate programele de acțiuni aferente documentelor programatice menționate sunt stabilite sarcini concrete pentru Serviciul Public de Ocupare, la elaborarea strategiei pentru dezvoltarea și modernizarea ANOFM trebuie incluse prevederi care să faciliteze îndeplinirea responsabilităților care revin acestei instituții.

3. În strânsă legătură cu situația de pe piața muncii și cu documentele strategice elaborate la diferite niveluri, dar și cu un anumit grad de libertate față de aceste condiționări, este necesară elaborarea strategiei de dezvoltare și modernizare a ANOFM. La elaborarea strategiei s-au luat în considerare acumularea de experiență, preocupările și realizările din ultimii ani când ANOFM a beneficiat, în exclusivitate, de o axă prioritară în cadrul Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane, în exercițiul de programare 2007-2013, dar și noile provocări ce decurg din atribuțiile actuale ale instituției. Nu a fost neglijată nici evaluarea potențialului real al ANOFM, dat de resursele umane și materiale de care instituția dispune. Această evaluare obiectivă a potențialului conferă prevederilor din strategie un caracter realist, dar are și rolul de a orienta utilizarea resurselor proprii și a celor atrase pentru obținerea eficienței optime în efortul de a îndeplini atribuțiile și de a atinge nivelul indicatorilor de performanță asumați.

De asemenea, trebuie ținut cont de faptul că mediul social și economic, realitățile în care evoluăm, alături de alte instituții ale statului, sunt mult mai complexe și influențează activitatea ANOFM.

În demersul de elaborare a Strategiei ANOFM 2014-2020, evaluarea situației curente permite analiza în detaliu a tuturor aspectelor pozitive și negative care au impact asupra domeniului.

Analiza SWOT reprezintă instrumentul utilizat pentru evaluarea și prezentarea sintetică a celor mai importante aspecte care afectează performanța ANOFM, scopul final al acestei evaluări fiind atât formularea obiectivelor strategice, cât și stabilirea direcțiilor de acțiune pentru a atinge obiectivele stabilite.

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> ➤ existența SPO ca instituție specializată a permis abordarea problemelor pieței muncii cu profesionalism și eficiență, cu structuri teritoriale care pot relaționa cu clienții și alte instituții ➤ experiența dobândită și îmbogățită permanent, inclusiv prin însușirea unor practici și experiențe ale SPO din Statele Membre UE ➤ apartenența la Rețeaua Serviciilor de Ocupare europene – EURES, ceea ce asigură extinderea activității la nivel european ➤ activitatea se desfășoară pe baza unor proceduri standard de lucru, stabilite atât la nivel national, cât și la nivel european ➤ existența unei baze de date privind locurile de muncă vacante la nivelul întregii țări și accesul la baza de date europeană privind locurile de muncă vacante prin portalul EURES ➤ capacitatea de a furniza servicii de calitate în domenii în care oferta nu este la nivelul cerințelor pieței muncii ➤ posibilitatea contractării unor servicii de ocupare și de formare profesională cu furnizori specializați ➤ existența unei rețele de agenții locale și puncte de lucru care asigură, în anumite limite, apropierea serviciilor de beneficiari ➤ administrarea Bugetului Asigurărilor pentru Șomaj și asigurarea resurselor financiare pentru desfășurarea activităților specifice ➤ dezvoltarea și menținerea de parteneriate cu instituții publice din diferite domenii ale activității sociale ➤ unicul beneficiar al Axei prioritare 4 din POSDRU, cu posibilitatea de a absorbi 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ dimensionarea personalului nu este corespunzătoare în raport cu numărul de clienți deserviți/ beneficiari ai serviciilor (șomeri înregistrați, persoane în căutarea unui loc de muncă, angajatori), iar pentru anumite segmente ale activității nu există suficient personal specializat. În consecință, ANOFM: <ul style="list-style-type: none"> • nu are personal suficient pentru deservirea beneficiarilor din toate comunitățile; • nu poate asigura consilierea personalizată clienților aparținând unor grupuri țintă: șomeri de lungă durată, persoane cu dizabilități, persoane peste 45 de ani, persoane de etnie roma etc.; • nu poate cuprinde în programe de măsuri active de stimulare a ocupării toate persoanele înregistrate în evidențele proprii; • are capacitate limitată de a elabora analize și prognoze privind piața muncii pe termen mediu și lung; • nu alocă timpul de lucru necesar pentru activitatea EURES, așa cum este prevăzut în standardele europene. ➤ lipsa instrumentelor de motivare a personalului ➤ recrutarea de personal dificilă din cauza faptului că administrația publică este neatractivă din punct de vedere financiar și al dezvoltării unei cariere ➤ spațiile deținute de agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă nu sunt, în toate cazurile, corespunzătoare activității specifice lucrului cu clienții și nici nu există, pe termen scurt și mediu, resurse financiare suficiente pentru achiziționarea sau/și închirierea de spații, precum și amenajarea acestora ➤ lipsa unui standard privind dotarea/amenajarea agențiilor județene/locale/puncte de lucru ➤ capacitatea instituțională insuficientă de implementare prin forțe proprii a proiectelor depuse pentru exercițiul financiar 2014-2020

<p>fonduri europene și în cadrul celorlalte axe prioritare ale aceluiași program</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ expertiza personalului propriu în domeniul ocupării și al accesării fondurilor europene ➤ servicii noi înființate prin intermediul proiectelor FSE (call center, arhivă electronică, PROSELF, Card etc.) ➤ existența rețelei proprii de centre regionale de formare profesională a adulților, centrele pilot de mediere și consiliere a persoanelor cu handicap etc.) ➤ existența unui catalog al serviciilor furnizate de SPO bine definit 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ resurse limitate pentru asigurarea sustenabilității proiectelor POSDRU ➤ proceduri de lucru neactualizate sau neprocedurarea noilor servicii furnizate de SPO ➤ nu sunt generalizate la nivel național serviciile de tip “self service” ➤ serviciile oferite se concentrează pe șomeri în detrimentul celor oferite angajatorilor ➤ sistemul birocratic intern și calitatea slabă a relațiilor interinstituționale ➤ funcționalitățile sistemului informatic sub parametrii necesari pentru susținerea activității ➤ sistemul informatic al ANOFM nu a integrat în totalitate realizările rezultate din implementarea proiectelor FSE ➤ insuficientă comunicare și colaborare între departamente, cu repercursiuni directe asupra calității serviciilor ➤ lipsa de capacitate în punctele de lucru și arondarea localităților în jurul acestor puncte de lucru ➤ condiționalitățile ex ante pentru perioada de programare 2014-2020 ➤ auto-ocuparea, insuficienta încurajare a antreprenoriatului, a autonomiei în căutarea unui loc de muncă
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
<ul style="list-style-type: none"> ➤ posibilitatea de accesare a fondurilor europene pentru întărirea capacității instituționale ➤ posibilitatea de accesare a fondurilor europene pentru măsuri active de stimularea ocupării forței de muncă ➤ mobilitatea forței de muncă în spațiul european ➤ relația cu mediul privat și schimbul de bune practici (de ex. cu patronate, agenții de ocupare temporară, agenții private de consiliere, mediere) ➤ integrarea realizărilor rezultate din implementarea proiectelor FSE de către sistemul informatic al ANOFM ➤ domeniile noi de activitate antreprenorială în care se poate stimula 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ degradarea calității serviciilor ANOFM, diminuarea gradului de acoperire a serviciilor, având ca rezultate pierderea încrederii clienților și scăderea atractivității activității ANOFM ➤ insuficienta capacitate de a oferi servicii active și preventive ➤ necuprinderea tuturor categoriilor de persoane înregistrate în evidențele ANOFM în programele de măsuri active ➤ lipsa de predictibilitate a evoluțiilor de pe piața muncii și insuficienta fundamentare a programelor de ocupare și a planurilor de formare profesională ➤ părăsirea Serviciului Public de Ocupare de către cei mai buni specialiști ➤ imposibilitatea realizării la capacitate maximă a atribuțiilor ANOFM stabilite prin Planul de Implementare a Garanției pentru

ocuparea	<p>Tineret, în special a celor legate de monitorizarea intervențiilor în conformitate cu prevederile UE</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ pierderea funcției/obiectului de activitate pentru care ANOFM a fost creat ➤ instabilitatea politică și a cadrului legislativ; ➤ inexistența unei proceduri unitare de implementare a proiectelor ➤ nevalorificarea rezultatelor proiectelor POSDRU ➤ nemulțumirea și pierderea încrederii angajatorilor față de calitatea serviciilor pe care le oferă ANOFM ➤ dubla finanțare a proiectelor finanțate din fonduri europene ➤ supraaglomerarea cu sarcini a resurselor umane limitate.
----------	---

C. Obiective

Strategia ANOFM are următoarele **obiective generale**:

- I. Îmbunătățirea capacității operaționale a ANOFM.
- II. Creșterea capacității administrative a ANOFM.

Creșterea gradului de ocupare a persoanelor din rândul șomerilor în general și în special a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile necesită selectarea și promovarea unui complex de măsuri active de stimulare a ocupării, unele cu aplicabilitate generală, altele cu specific adecvat caracteristicilor respectivelor grupuri.

Pentru a răspunde acestei necesități ANOFM a elaborat un **Catalog al serviciilor furnizate pentru diferitele categorii de clienți** în care sunt inventariate și descrise măsurile active de stimulare a ocupării, temeiul legal al acordării acestora, condițiile de accesare, sursele de finanțare, precum și grupurile țintă cărora li se adresează,

Acest Catalog va fi actualizat, cu maximă operativitate, cu prevederile actelor normative noi în domeniul pieței muncii, măsurile organizatorice adoptate de ANOFM, procedurile de lucru nou elaborate.

I. Îmbunătățirea capacității operaționale a ANOFM.

Pentru îndeplinirea rolului său esențial, în calitate de instituție a statului implicată în

ocuparea forței de muncă și în protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, SPO trebuie să dezvolte măsuri specifice orientate către cele două mari categorii de clienți: persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și a angajatori.

Obiectiv specific I.1: Optimizarea relaționării cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă

În ultimii ani se remarcă o tensionare a pieței muncii cauzată de dispariția în ritm rapid a unor locuri de muncă tradiționale care nu este suplinită de înființarea unui număr de locuri de muncă noi în alte domenii apărute sau dezvoltate recent. Deși persistă un șomaj structural, o neconcordanță între cererea și oferta de forță de muncă din anumite sectoare de activitate, șomajul înregistrat arată, tot mai pregnant, un deficit real, absolut, de locuri de muncă, făcând și mai dificilă acțiunea ANOFM de a găsi soluții de încadrare pentru diferitele categorii de persoane în căutare de loc de muncă.

În acest context, SPO trebuie să identifice și să valorifice la maximum oportunitățile de ocupare, pregătind corespunzător pe cei care caută loc de muncă pentru a putea să acceseze ofertele și să facă față exigențelor angajatorului.

Descrierea situației actuale:

Forța de muncă constituie o resursă economică vitală. Nivelul de dezvoltare și dinamismul economiei, gradul de civilizație și bunăstare depind, în mare măsură, de numărul și calitatea profesională a persoanelor apte de muncă dar și de capacitatea de a valorifica, prin ocupare adecvată, potențialul acestei resurse.

Indicatorul statistic primar, exprimat în cifre absolute, prin care sunt evaluate resursele de muncă, îl constituie populația activă din punct de vedere economic, definită ca fiind totalitatea persoanelor care furnizează forța de muncă disponibilă pentru producția de bunuri și servicii în timpul unei perioade de referință. Limitele între care se consideră că o persoană poate fi activă din punct de vedere economic, utilizate în calculul indicatorilor statistici, sunt între 15 și 64 de ani. Forța de muncă activă este constituită din persoanele ocupate dar și din șomerii care nu au loc de muncă, dar sunt disponibili să se încadreze în muncă dacă își găsesc.

Ca indicator derivat se folosește **Rata de activitate**, calculată prin raportarea populației active cu vârste între anumite limite la populația totală cu vârste cuprinse între aceleași limite. Rata de activitate este o mărime subunitară, diferența până la unitate reprezentând-o rata de inactivitate. Rata de activitate a populației cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani, în anul 2014, a fost în România de 65,7% în timp ce media la nivelul Uniunii Europene depășește 70%. De aici, rezultă că populația inactivă, dar aptă de muncă în România, care nu se regăsește nici în ocupare și nici în șomaj

reprezintă 34,3% din persoanele în vârstă de muncă. Dintre acestea, o mare parte a celor cu vârste sub 25 de ani sunt cuprinse în diferite forme de școlarizare, dar rămâne încă un număr însemnat de persoane care se află în inactivitate, fie pentru că nu își pot găsi loc de muncă, sau nu doresc să și-l găsească, fie pentru că, statistic, sunt considerate inactice și persoanele care, lucrând în agricultura de subzistență, nu sunt proprietarii producției realizate.

O altă formă de neutilizare cronică a potențialului de resurse umane al societății o constituie așa numita *forță de muncă adițională* alcătuită din persoane care nu caută loc de muncă, dar sunt disponibile să înceapă lucrul și din persoane care caută loc de muncă dar nu sunt disponibile să înceapă lucrul.

Potrivit datelor din comunicatul Institutului Național de Statistică din 23 aprilie 2015 forța de muncă adițională în anul 2014, număra 380 mii persoane, din care persoanele care nu caută loc de muncă, dar sunt disponibile să înceapă lucrul reprezintă 4,1% din populația activă. Forța de muncă adițională se regăsește mai mult în mediul rural, 60% din total, cu o pondere de 6% în populația activă a acestui mediu. Această constatare întărește concluzia că utilizarea forței de muncă din mediul rural este deficitară.

SPO are o preocupare majoră în ceea ce privește tinerii. La nivelul Uniunii Europene există peste 5 milioane de tineri șomeri, adică unul din 5 tineri de pe piața muncii nu își poate găsi un loc de muncă.

Rata înaltă a șomajului în rândul tinerilor este determinată, la nivel național, de următorii factori:

- Nivelul educațional al tinerilor constituie unul din factorii importanți ce influențează accesul pe piața muncii, astfel că cele mai scăzute rate de ocupare se înregistrează în cazul tinerilor cu un nivel redus de educație, dar și în cazul celor cu studii liceale;
- Numărul tinerilor care părăsesc de timpuriu școala este crescut, ceea ce conduce implicit la creșterea riscului de a deveni șomeri sau persoane inactice;
- Neconcordanța dintre calificările și competențele tinerilor și cele solicitate de angajatori, concretizată în următoarele aspecte:
 - 49% dintre tineri consideră că doar într-o măsură foarte mică cunoștințele dobândite în cadrul unei instituții de învățământ, corespund nevoilor de pe piața muncii;
 - 69% consideră că activitățile practice sunt insuficiente;
 - 85% dintre angajatori consideră că tinerii absolvenți sunt pregătiți de către sistemul de învățământ, la nivel teoretic, dar nu și practic;
- Neîncrederea tinerilor în eficiența cursurilor de formare profesională de scurtă durată sau în programele de reconversie profesională și în faptul că participarea la acestea le-ar putea asigura ocuparea unui loc de muncă;

- Lipsa experienței în muncă îi face pe tineri vulnerabili în fața concurenței cu ceilalți lucrători de pe piață, astfel încât, 59% dintre angajatori nu-și pot permite să angajeze tineri fără experiență;
- Tinerii sunt mai puțin motivați să muncească, pretind la angajare salarii prea mari, și mare parte dintre ei nu sunt pregați să accepte și alte locuri de muncă diferite ca cerințe profesionale de pregătirea lor de bază;
- Părăsirea timpurie a școlii, fără a obține o calificare;
- Lipsa competențelor relevante și a experienței profesionale (indiferent de post sau poziție ocupată, experiența profesională constituie principalul criteriu de departajare în obținerea unui loc de muncă);
- Locuri de muncă precare, prost plătite, urmate de perioade mari de șomaj/ neocupare; posibilități de formare profesională limitate;
- Programele de măsuri active pentru tinerii șomeri sunt uneori insuficiente și/sau inadecvate;
- Lipsa motivației tinerilor, pentru ocuparea unui loc de muncă.

Deoarece deficitul general de locuri de muncă de pe piața muncii afectează și grupurile confruntate cu dezavantaje speciale – șomerii de lungă durată, persoanele vârstnice, persoanele cu dizabilități, persoanele de etnie romă - supuse unui decalaj în raport cu restul populației în privința oportunităților de a găsi un loc de muncă, o direcție importantă de acțiune a ANOFM trebuie îndreptată pentru atragerea pe piața forței de muncă a șomerilor din rândul acestor grupuri. Trebuie subliniat faptul că o persoană se poate regăsi simultan în mai multe categorii de grupuri vulnerabile, ceea ce face ca sprijinul ANOFM pentru aceste persoane să fie foarte important.

Categoria șomerilor de lungă durată este una dintre cele mai afectate categorii din rândul șomerilor înregistrați la agențiile teritoriale. Pe lângă competențele inadecvate, atitudinile ostile și normele sociale, condițiile de muncă excesiv de rigide și accesul dificil la informații reprezintă obstacole în calea găsirii unui loc de muncă, având impact negativ asupra participării acestui grup de persoane pe piața muncii.

Persoanele vârstnice sunt considerate a fi un grup vulnerabil, mai ales pentru că riscă o reducere a participării în diferite domenii ale vieții active odată cu pierderea locului de muncă, scăderii veniturilor și agravării stării de sănătate. Creșterea gradului de ocupare a persoanelor vârstnice care nu au un loc de muncă și nu au condiții de pensionare conform legii, se poate face prin facilitarea integrării pe piața muncii promovând măsurile active de ocupare și sprijinând ocuparea lor pe piața muncii (atât a persoanelor angajate cât și a angajatorilor).

În ceea ce privește persoanele cu dizabilități, se impune furnizarea unor servicii de asistență personalizată, care să conducă la activarea unui număr cât mai mare a acestor persoane pe piața muncii. Uniunea Europeană (UE) are 65 de milioane de persoane cu dizabilități. În România, trăiesc

circa 700.000. Dintre ele, doar 30.000 lucrează. Cele mai multe dintre persoanele cu dizabilități care au un loc de muncă sunt în București și Ilfov (4.342) și în regiunea Sud-Muntenia (3.892).

“Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați”, potrivit articolului 78, din Legea nr.448/2006 referitoare la protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități.

În ceea ce privește politica de incluziune socială a minorității romilor, ANOFM trebuie să adopte un proces planificat și acțiuni conjugate pentru atragerea acestei categorii pe piața muncii.

O direcție importantă de acțiune a ANOFM trebuie să o constituie analiza, adaptarea actualizarea programelor de formare profesională. Totodată, o prioritate a ANOFM trebuie să o constituie creșterea gradului de participare a PCLM la procesul de învățare pe tot parcursul vieții. România se situează pe ultimele locuri între țările UE la acest indicator și este încă departe de ținta europeană pentru anul 2020 (15%).

Analiza socio-economică în domeniul educației și formării profesionale a evidențiat o serie de provocări privind atingerea țintei stabilite de România pentru anul 2020: cele mai scăzute ponderi de participare la formarea profesională continuă se înregistrează în cazul persoanelor cu nivel redus de educație și calificare profesională, a celor care lucrează în companii mici cu mai puțin de 10 angajați și a celor cu vârste de peste 40 de ani; discrepanțe pe medii de rezidență și pe sexe (în defavoarea mediului rural și, respectiv, în defavoarea persoanelor de sex masculin). De asemenea, au fost identificate o serie de bariere în calea participării la formarea continuă: stimulente financiare limitate pentru individ, dar și pentru angajator, informarea limitată a populației cu privire la ofertele de formare, lipsa de flexibilitate a ofertelor de formare existente, accesul limitat la sistemul de recunoaștere și validare a învățării dobândite în contexte informale și nonformale.

Activitatea ANOFM de formare profesională se derulează prin organizarea de programe de formare profesională prin centre proprii de formare, centre regionale de formare profesională a adulților, precum și prin furnizori de formare profesională autorizați conform legii. În prezent, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă are în subordinea sa 8 centre regionale de formare profesională a adulților (Brașov, Cluj, Craiova, Călărași, Turnu Măgurele, Rm.Vâlcea, Tg. Mureș și Drobeta Turnu-Severin) și 23 centre proprii de formare profesională în 22 județe. Centrele din subordinea agențiilor pentru ocuparea forței de muncă și centrele regionale de formare profesională au fost autorizate, conform legii, în meserii/calificări cerute pe piața muncii.

În cazul în care capacitatea sau autorizările acestor centre nu acoperă nevoile de formare profesională, agențiile pentru ocuparea forței de muncă contractează serviciile altor furnizori de formare profesională din sectorul public sau privat, prin procedura de selecție de ofertă.

Direcții de acțiune pentru îndeplinirea obiectivului:

- **Flexibilizarea relaționării cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă (PCLM) prin utilizarea de instrumente online.**

Această flexibilizare se va face prin înregistrarea online în evidențele SPO a PCLM, medierea electronică, platforma electronică de consiliere.

Rezultatele acțiunii: creșterea calității serviciului oferit, reducerea timpului de răspuns, facilitarea accesului PCLM la serviciile SPO, eliminarea deplasării PCLM la agenția locală/punctul de lucru, reducerea gradului de încărcare a personalului front-office.
- **Sporirea implicării active a PCLM prin utilizarea serviciilor de tip self-service.**

PCLM vor fi încurajate să utilizeze serviciile self service prin asistarea lor de către personal specializat al agenției și prin campanie de conștientizare.

Rezultatele acțiunii: creșterea gradului de conștientizare a avantajelor utilizării serviciilor self service, reducerea timpului de informare referitor la serviciile oferite de ANOFM.
- **Externalizarea serviciilor (consiliere, formare profesională, evaluarea competențelor dobândite în sistem non-formal etc.).**

Externalizarea serviciilor se poate face prin externalizarea propriu zisă a lor, folosind legislația din domeniul achizițiilor publice sau prin utilizarea resurselor atrase prin proiectele finanțate prin POCU.

Rezultatele acțiunii: eficientizarea și creșterea calității serviciilor oferite PCLM.
- **Eficientizarea utilizării planului individual de mediere.**

Eficientizarea utilizării planului individual se realizează astfel încât să se treacă de la stadiul de activitate desfășurată în mod formal la o activitate care să servească scopului de integrare în muncă a beneficiarului, cuprinzând pași concreți, asumați de ambele părți, care să fie monitorizați și evaluați ulterior.

Rezultatele acțiunii: obținerea unui instrument real pe baza căruia să se facă profilarea PCLM înregistrate în evidențele SPO.
- **Furnizarea serviciilor de informare, consiliere, orientare profesională și mediere a muncii personalizate în funcție de profilul PCLM, prin:**

 - ✓ *Profilarea persoanei în căutarea unui loc de muncă pe baza unei proceduri/ metodologii specifice de profilare*
 - ✓ *Încadrarea în nivelul de ocupabilitate corespunzător datelor reieșite din profilare*
 - ✓ *Adaptarea serviciilor furnizate în vederea creșterii șanselor de ocupare (în urma profilării)*

Pentru acțiunea de profilare se vor stabili 4 niveluri de ocupabilitate (capacitatea persoanei de a fi încadrată în muncă). Se va elabora o procedură/metodologie prin intermediul căreia se va stabili setul de măsuri de stimulare a ocupării aferent fiecărui nivel de ocupabilitate.

Rezultatele acțiunilor: procedura de profilare, PCLM înregistrate în evidențele ANOFM împărțite pe cele 4 niveluri, creșterea șanselor de ocupare, realocarea resurselor umane front-office, asigurarea echilibrului între sprijinul intensiv acordat grupurilor vulnerabile și self service pentru restul PCLM, reducerea cheltuielilor financiare ale SPO.

✓ *Formarea profesională*

Optimizarea relaționării cu PCLM, prin intermediul activității de formare profesională, se realizează prin: dezvoltarea procesului de evaluare și certificare a competențelor PCLM, dezvoltarea parteneriatelor cu angajatori pentru identificarea deficitului de competențe, dezvoltarea Centrelor Regionale de Formare Profesională a Adulților în vederea diversificării ofertei de formare profesională, a autorizării în ocupații/calificări cerute pe piața muncii și acreditarea acestora ca centre de evaluare a competențelor.

Rezultatele acțiunii: creșterea numărului de persoane orientate către un program de formare profesională în concordanță cu erințele pieței muncii, creșterea numărului de programe profesionale organizate la solicitarea angajatorilor, creșterea numărului de persoane participante la programele de formare profesionale și creșterea numărului de persoane beneficiare de evaluare și certificare competențe profesionale.

• **Valorificarea adecvată a oportunităților de ocupare identificate prin rețeaua EURES, prin:**

✓ *Elaborarea procedurii și a criteriilor de desemnare a partenerilor EURES*

Reforma EURES implică și deschiderea rețelei către alți furnizori de servicii de ocupare, prin acreditarea și desemnarea de membri/parteneri EURES. Acest proces se va face prin modificarea și completarea cadrului legislativ național existent în domeniul mobilității forței de muncă, care să țină cont de prevederile noului regulament EURES. Desemnarea partenerilor/membrilor EURES se va face de către Biroul național de coordonare EURES, prin încheierea unei convenții. Acest cadru trebuie să fie aplicabil în maxim 2 ani de la data intrării în vigoare a Regulamentului EURES.

Rezultatele acțiunii: rețea națională EURES lărgită prin care să crească oferta de LMV și CV-uri și aplicații.

Extinderea posibilității de a adera la rețeaua EURES ar îmbunătăți eficiența furnizării serviciilor prin facilitarea parteneriatelor și consolidarea complementarității și îmbunătățirea calității și ar crește cota de piață a rețelei EURES, în măsura în care noii participanți ar pune la dispoziție locuri de muncă vacante, cereri de locuri de muncă și curricula vitae (CV-uri) și ar oferi servicii de asistență pentru lucrători și angajatori.

✓ *Elaborarea catalogului de servicii EURES la nivel național*

Catalogul a fost realizat în cursul anului 2015, punându-se astfel în aplicare prevederile Deciziei CE nr.733/2012.

Rezultatele acțiunii: catalog de servicii EURES elaborat.

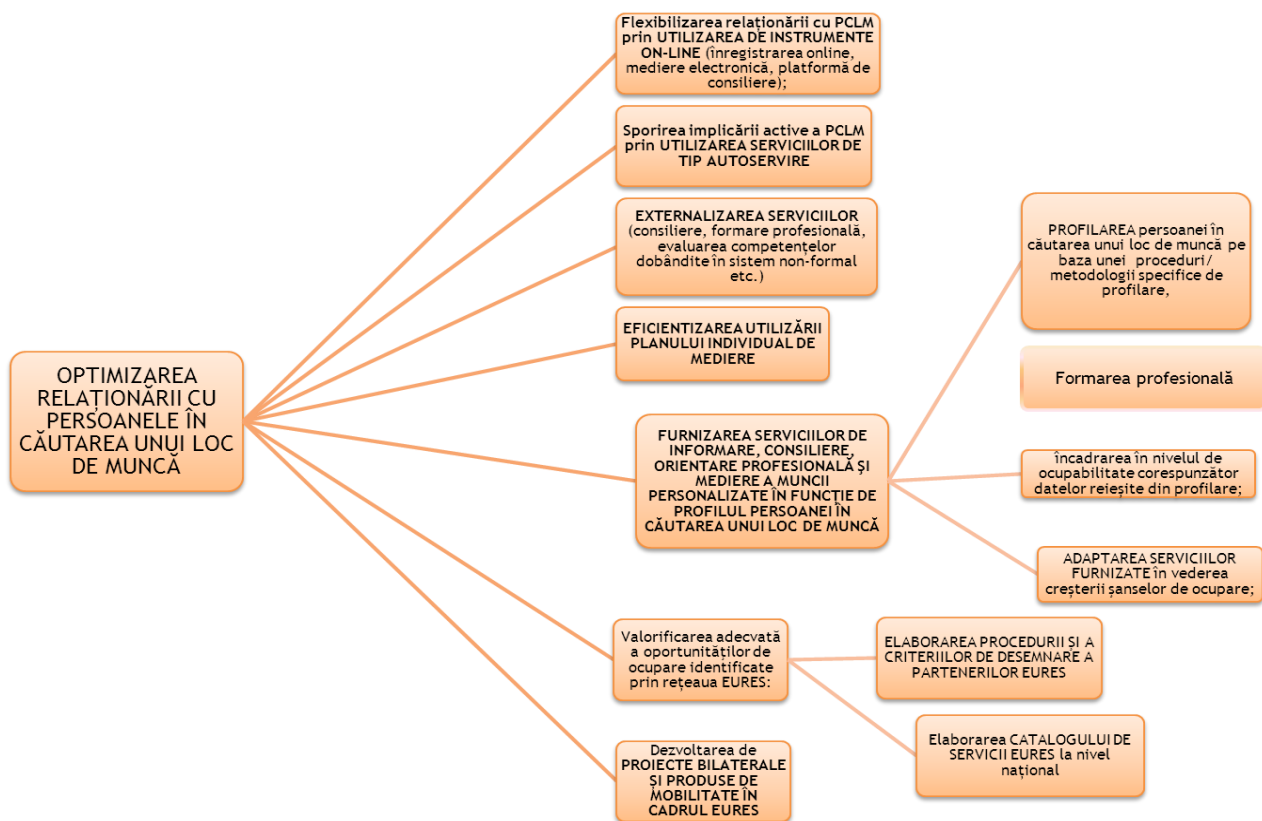
- **Dezvoltarea de proiecte bilaterale și produse de mobilitate în cadrul EURES.**

ANOFM oferă servicii de informare, consiliere și mediere PCLM și angajatorilor prin intermediul celor 2 instrumente: rețeaua EURES și acordurile bilaterale în domeniul schimbului de forță de muncă încheiate de România cu alte state.

Rezultatele acțiunii: creșterea gradului de ocupare a PCLM/satisfacerea necesităților de recrutare a angajatorilor prin organizarea de evenimente de recrutare bilaterale, promovarea schemelor de mobilitate europene în rândul grupurilor țintă la care ANOFM este partener.

Responsabilii, perioada de implementare, sursa de finanțare și indicatorii de rezultat sunt prevăzuți în Anexă.

Schema acțiunilor de realizare a obiectivului



Obiectiv specific I.2: Strategia de abordare a angajatorilor

Descrierea situației actuale

Activitatea SPO are astăzi o componentă ce ține de activități de rutină și administrative – în care se supralicitează activitățile birocratice de a înregistra persoane aflate în căutarea unui loc de muncă/angajatori/oferte de locuri de muncă în scopul de a le deschide accesul către serviciile proprii.

Așa cum ultimii ani au demonstrat, piața forței de muncă din România a trecut/trece încă printr-un număr în creștere de schimbări rapide și profunde. În întreaga Europă, statele se confruntă cu consecințele crizei financiare și economice și găsesc noi direcții pentru dezvoltarea economiilor lor, intervenind și efectele pe care globalizarea le pune asupra poziției competitive a Comunității Europene.

Pentru a răspunde la schimbările fundamentale prin care trec piețele, inclusiv piața muncii și societatea, se conturează treptat necesitatea unei noi abordări a rolului ANOFM și a paletei de servicii pe care le oferă clienților săi. Obiectivele principale ale ANOFM sunt cele prevăzute de cadrul legal în vigoare și pornesc de la instituționalizarea dialogului social în domeniul ocupării și formării profesionale, la aplicarea strategiilor în domeniul ocupării și formării profesionale și la aplicarea măsurilor de protecție socială a persoanelor neîncadrate în muncă.

Atingerea acestor obiective se realizează prin intermediul activităților pe care le realizează, în îndeplinirea atribuțiilor care îi revin, astfel încât:

- organizează, prestează și finantează, în condițiile legii, servicii de formare profesională pentru persoanele neîncadrate în muncă;
- orientează persoanele neîncadrate în muncă și oferă servicii de mediere între acestea și angajatorii din țară, în vederea realizării echilibrului dintre cerere și oferta pe piața internă a forței de muncă;
- face propuneri privind elaborarea proiectului de buget al asigurărilor pentru șomaj;
- administrează bugetul asigurărilor pentru șomaj și prezintă MMFPSPV rapoarte trimestriale și anuale privind execuția bugetară;
- propune MMFPSPV proiecte de acte normative în domeniul ocupării și formării profesionale și al protecției sociale a persoanelor neîncadrate în muncă;
- organizează serviciile de stabilire, plată și evidență a ajutoarelor, alocațiilor și indemnizațiilor finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- implementează programe finanțate din Fondul Social European;
- elaborează, în baza indicatorilor sociali de performanță stabiliți de MMFPSPV, programe anuale de activitate pe care le supune spre aprobare Ministrului Muncii.

Chiar și această scurtă enumerare a atribuțiilor ANOFM evidențiază accentul pus pe sprijinul persoanele neîncadrate în muncă, mai puțin pe acțiunile dedicate persoanelor asigurate sau a angajatorilor.

Contextul în care ANOFM își desfășoară activitatea este în continuă schimbare, iar pentru a reacționa rapid la schimbarea circumstanțelor și a combina eficient intervențiile pe termen scurt cu soluțiile durabile, este necesar să dea dovadă de flexibilitate, de un mod de organizare suplu și de creativitate – zone în care astăzi Serviciul Public de Ocupare nu răspunde eficient.

În ultimii ani România s-a confruntat cu tendințe care au condus la dispariția pieței tradiționale a muncii – care poate fi caracterizată ca fiind primordială a lucrătorilor de sex masculin care-și întrețin familia, aceștia lucrând adesea pentru un singur angajator, cu normă întreagă până la ieșirea la pensie. Au intervenit fenomenele de restructurare economică, închiderile marilor întreprinderi industriale nerentabile, reflectate în schimbări pe piața muncii.

S-a realizat, cu costuri sociale majore, trecerea de la producția de masă la cea de furnizare a unor servicii mai personalizate, o nouă valență a femeilor pe piața muncii și ca rol în economia familiei, o erodare a pieței naționale ale muncii – migrația către alte piețe ale muncii mai atractive financiar reflectându-se în disfuncții ale celei românești, chiar dacă a menținut la un nivel “suportabil” fenomenul șomajului, etc.

Ca urmare a acestor schimbări, relațiile de muncă au devenit mult mai puțin stabile, cu multiple tranziții realizate pe parcursul vieții profesionale, atât pentru a intra sau ieși de pe piața muncii, cât și pentru schimbările în traseul carierei. Aceste piețe tranziționale ale muncii implică (noi) riscuri sociale - care tind să afecteze în primul rând grupurile dezavantajate, cum sunt cele ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care au:

- capacitate slabă de a realiza venituri din cauza nivelului scăzut de educație,
- instabilitate a veniturilor ca urmare a fluctuațiilor cererii și a tranzițiilor între locurile de muncă,
- pierdere a veniturilor din cauza șomajului involuntar,
- capacitate limitată de a realiza venituri din cauza unor obligații sociale precum îngrijirea copiilor sau a persoanelor în vârstă,
- capacitate de a realiza venituri diminuată sau redusă la zero, din cauza unui handicap, a unei boli cronice sau a îmbătrânirii.

Nu doar persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă resimt aceste efecte ci și angajatorii - clienții ANOFM, pentru care serviciile sunt deficitare. Majoritatea măsurilor active aplicate de SPO sunt dedicate șomerilor, astfel că în situația actuală, având un volum de resurse umane proprii insuficient (ca urmare a reducerilor succesive de personal) accentul pus pe serviciile dedicate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă nu a lăsat loc pentru o abordare mai de detaliu a problemelor angajatorilor.

În plus, ca sistem public, ANOFM acționează cu puțină flexibilitate și nu demonstrează întotdeauna capacitate de adaptare la schimbare, cu implicare imediată asupra calității serviciilor furnizate clienților – acționează datorită evoluțiilor de pe piața muncii, prea adesea pentru a soluționa situații de extremă urgență, în dauna celor importante.

Angajatorii se confruntă astăzi cu neconcordanțe din ce în ce mai grave între cererea și oferta de forță de muncă, iar acțiunile SPO sunt orientate cu prioritate către nevoile acestora.

Sunt realizate servicii de mediere însă nu este detaliată, conform nevoilor firmelor, descrierea locurilor de muncă, nu sunt identificate cu acuratețe cerințele angajatorilor în materie de competențele pe care aceștia le doresc de la candidații la un loc de muncă.

Utilizarea codificărilor de tip cod COR sau nivel educațional ori tip de calificare – specifice oricărui sistem informațional – este restrictivă și ineficientă, câtă vreme în spatele acestor cifre nu sunt evidențiate cerințele pentru ocuparea unui loc de muncă sau educația/competențele/experimnța profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă,.

Abordarea „numerică” a cererii de forță de muncă și a medierii (rezultantă a modului actual de descriere a posturilor) face ca efectele acesteia să nu fie vizibile doar în zona plasării forței de muncă, a adecvării preselecției candidaților potriviți pentru un loc de muncă, ori a satisfacției angajatorilor față de aceste servicii oferite de SPO, ci și în deficiențe în a proiecta planurile de formare profesională dedicate șomerilor (nu sunt identificate și definite nevoile în termeni de competențe).

Identificarea și reducerea decalajelor între cererea de competențe a angajatorilor și oferta SPO – fie ea de mediere, fie de formare profesională – ar permite să se poată acționa pentru ca ofertele de formare să fie mai adaptate nevoilor angajatorilor, iar programele organizate, mai flexibile și adecvate cerințelor.

În plus, SPO are deja experiențe în construcția și gestionarea de parteneriate, acestea putând potența dezvoltarea de parcursuri formative, adaptarea curriculară a celor deja existente la noile tehnologii apărute, până la redefinirea în comun cu angajatorii a standardelor ocupaționale sau de pregătire profesională – altfel, sunt organizate și livrate programe de formare profesională rigide, cu module pe care cursanții le parcurg, dar ale căror competențe nu le sunt necesare la acel loc de muncă.

Ratele șomajului sunt poate mai bune ca în anul precedent, însă se profilează perspectiva unor deficite de competențe necesare angajatorilor, a unei abordări duale a acestora în fața ofertei de forță de muncă:

- pe de o parte, o luptă pentru talente, având în vedere că întreprinderile se vor confrunta cu situația unor posturi vacante greu de acoperit și cu o penurie de personal cu calificările necesare, ca urmare a evoluției demografice
- pe de altă parte, cu tendința de a oferi salarii mici, pentru joburi în care calificările / competențele necesare nu există.

În pragul schimbărilor care apar, angajatorul / întreprinderea se confruntă, de asemenea, cu provocări în ceea ce privește mediul. Încălzirea climatică și reducerea volumului resurselor naturale ori creșterea prețurilor pentru acestea determină necesitatea unei redirectionări a sectoarelor de activitate emergente și a unei axări către activități durabile. În plus, această trecere spre o economie verde, pentru care ANOFM a întreprins primii pași prin intermediul unor proiecte finanțate din FSE, generează noi necesități de competențe.

Echilibrul dintre populația în vârstă de muncă și populația aflată în pensie este în România inversat – estimările nu sunt favorabile, proiecțiile evidențiind faptul că populația activă în vârstă de muncă va scădea, aceasta afectând disponibilitatea forței de muncă. Prin urmare, îmbătrânirea populației aduce cu sine pentru ANOFM provocări importante, pentru că este necesară anticiparea și planificarea viitoarelor acțiuni în scopul de a menține o forță de muncă suficient de calificată – necesară angajatorilor, clienți ai SPO.

SPO se confruntă și cu o abordare diferită a noilor generații – fie că sunt angajatori, fie că sunt persoane aflate în căutarea unui loc de muncă – acestea au o viziune diferită asupra muncii, competențe diferite și aptitudini personale și sociale diferite, percepții asupra rolului și comportamentelor pe care le așteaptă de la un serviciu public. Există și un alt nivel de așteptări în ceea ce privește SPO – astăzi nu doar tinerii și copiii cresc într-o lume a tehnologiei și informației, ci și adulții.

În prezent, socializarea în rețea, utilizarea mediilor virtuale pentru a obține competențe și desfășurarea mai multor sarcini în paralel fac în mod clar parte din procesul de dezvoltare al clienților ANOFM și ar trebui să devină o componentă de dezvoltare și îmbunătățire a serviciilor sale și a modului de relaționare cu clienții.

Furnizarea modernă a serviciilor ANOFM depinde puternic de tehnologia informației și, prin urmare, este influențată de noile programe informatice și tehnologii, de noile instrumente de colectare, explorare și schimb de date, de canalele alternative de comunicare și colaborare, de un internet din ce în ce mai social și mobil, de o legislație flexibilă care să favorizeze schimbul de informații digitalizate etc.

Toate aceste inovații tehnologice au modificat, de asemenea, modul în care sunt percepute mecanismele de bază ale pieței forței de muncă, ori au influențat semnificativ modalitățile de recrutare ale angajatorilor, ale firmelor de ocupare private sau modul în care persoanele în căutarea unui loc de muncă își depun candidaturile – răspunsul ANOFM a fost până acum inconsistent iar prezența sa pe piața on-line lasă mult de dorit.

Sistemul TIC, așa cum s-a arătat anterior, are o structură construită cu logica timpului în care a fost proiectat, dar astăzi nu atinge cotele de eficiență așteptate, are probleme de integrare cu alte baze de date, sau adună și gestionează volumuri semnificative de informații redundante. De asemenea, informațiile privind locurile de muncă vacante nu sunt transparente la nivel național – a

fost schimbat cadrul legislativ, prevăzând posibilitatea ca o persoană să aibă acces la orice loc de muncă de pe teritoriul României, dar sunt vizibile doar datele locale, județene.

În plus, informațiile făcute publice au o structură lacunară, chiar dacă clienții SPO le pot obține din mediul virtual, există și necesitatea de a solicita informații în plus (referitoare la numele angajatorului sau cerințele detaliate ale postului) de la agențiile de ocupare – se introduce deci o nouă componentă birocratică, în locul serviciului direct, online.

Pentru un angajator, relevante sunt informațiile despre piețele locale ale muncii, despre evoluțiile din teritoriu ale ocupațiilor, forței de muncă, șomajului, toate acestea permițându-i să își proiecteze propriile planuri de dezvoltare a afacerilor – ori pentru această nevoie, SPO nu oferă astăzi decât informații lacunare.

Prin cadrul legal în vigoare s-a realizat în ultimii 12 ani o transformare în funcția socială a SPO, ANOFM transformându-se din instituția care îți deschidea un punct de acces la sistemele de protecție socială, la una axată pe ocuparea forței de muncă. Este evident că rolul ANOFM de punere în aplicare a politicilor rămâne o funcție esențială a sa în calitate de SPO, dar din cauza unor reglementări legale existente (obligativitatea ca agenții economici să comunice locurile de muncă vacante și ocuparea acestora) probabil că nu au fost conștientizate importanța și creșterea responsabilităților proprii atât ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cât și ale angajatorilor, în procesul de mediere a muncii. Cu toate acestea, pentru o parte a angajatorilor, astăzi, percepția este cea a obligației completării și comunicării la SPO a unor acte formale – pentru că așa prevede legea – fără ca ANOFM să intervină prompt în oferirea de servicii. De aceea, pentru ANOFM, colaborarea cu angajatorii – cei care creează locurile de muncă – trebuie ridicată la un alt nivel al responsabilităților și așteptărilor și face necesar ca SPO să aibă o imagine clară a schimbărilor pe care trebuie să le realizeze pentru ca acțiunile sale să devină adecvate și eficiente.

Au existat în ultimii ani și probleme legate de acoperirea cu resurse financiare a Programelor de acțiuni pentru creșterea gradului de ocupare ale ANOFM sau a Planurilor de formare profesională – generate de efectele crizei economice, dar și de scăderea semnificativă a cotelor de contribuții la Bugetul Asigurărilor pentru Șomaj. Problemele au putut fi depășite pe de o parte utilizând atragerea de fonduri externe nerambursabile – pentru susținerea unei părți importante a Planurilor de formare profesională dedicate șomerilor – însă pentru cele care permit subvenționarea creării de noi locuri de muncă (acestea fiind măsurile cel mai des solicitate de angajatori) singurele resurse sunt cele din BAS. Faptul că au fost perioade în care nu au putut fi alocate sume pentru aceste măsuri a fost un motiv de nemulțumire din partea angajatorilor – mai mult, s-a constatat la finalul anilor bugetari că există resurse neutilizate.

Direcții de acțiune pentru îndeplinirea obiectivului:

- **Analiza și evaluarea relației ANOFM cu angajatorii, prin:**

- ✓ *Identificarea nevoilor de personal al SPO privind furnizarea serviciilor în relația cu angajatorii.*

Acțiunea se va realiza prin: (1) redimensionarea resurselor umane prin realizarea unei unități dedicate care lucrează direct cu angajatorii, astfel încât să se asigure echilibrul între cererea și oferta de muncă și să se acționeze cu flexibilitate și capacitate de adaptare la schimbare în furnizarea serviciilor, conform așteptărilor angajatorilor, (2) viziune clară a sarcinilor și obiectivelor pentru această unitate dedicată responsabilă de relația cu angajatorii; (3) integrarea funcției acestei unități în SPO, cu o relaționare și colaborare strânsă cu alte unități ale SPO.

Rezultatele acțiunii: furnizarea, eficientă și de calitate, a întregii palete de servicii oferite angajatorului.

- ✓ *Realizarea unei analize privind percepția angajatorilor față de serviciile oferite de SPO.*

Se va realiza un studiu pentru identificarea percepției angajatorilor privind serviciile SPO.

Rezultatele acțiunii: adaptarea/reorientarea continuă a serviciilor SPO pentru angajatori.

- ✓ *Realizarea de analize pentru identificarea nevoilor angajatorilor.*

Se va realiza un studiu privind identificarea nevoilor angajatorilor.

Rezultatele acțiunii: adaptarea/reorientarea continuă a serviciilor SPO pentru angajatori.

- **Elaborarea de propuneri de la nivel teritorial cu privire la relația cu angajatorii**

În funcție de contextul regional și local al pieței muncii, AJOFM-urile vor promova inițiative pentru îmbunătățire/flexibilizare a relației cu angajatorii, vor dezvolta dialogul cu organizațiile și reprezentanții angajatorilor pentru a identifica serviciile necesare și cerute din partea angajatorilor

Rezultatele acțiunii: un sistem de cooperare flexibil cu angajatorii.

- **Actualizarea/elaborarea de noi proceduri de lucru cu angajatorii**

Se vor realiza actualiza/realiza proceduri care să valorifice TIC în relația cu angajatorii – ex. mediere electronică, subvenții, transfer de informații;

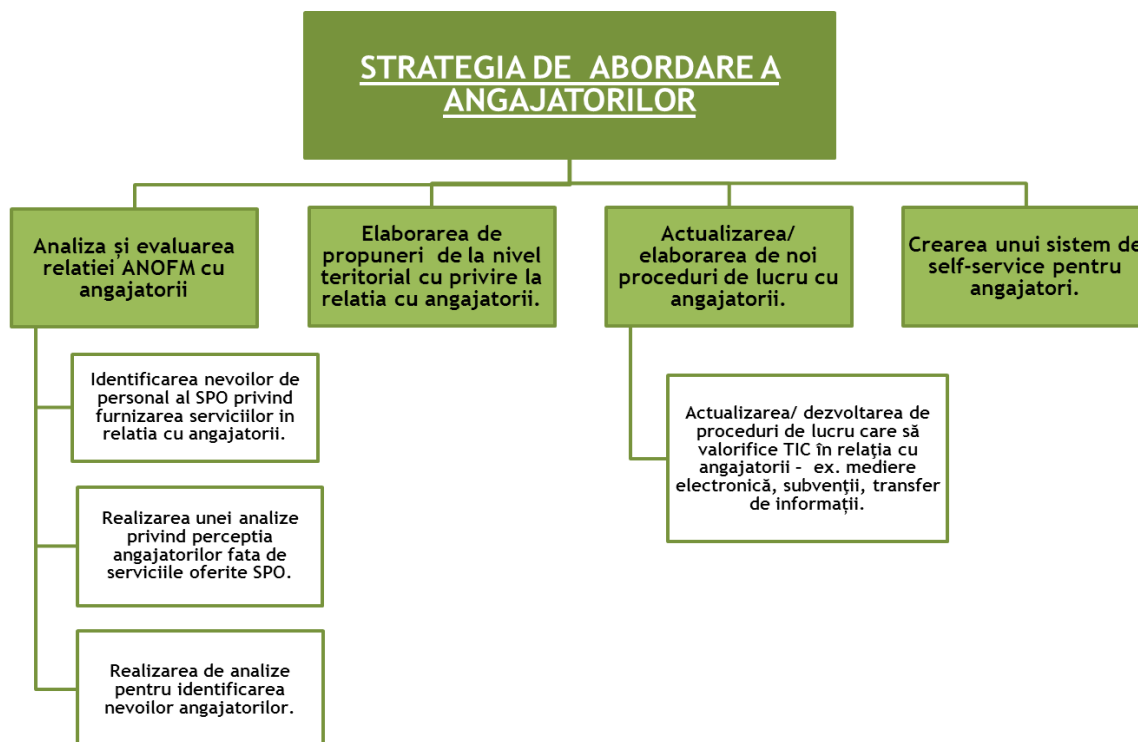
Rezultatele acțiunii: reducerea timpului de accesare a serviciilor SPO destinate angajatorilor, reducerea timpului de transfer a informațiilor SPO-angajatori, reducerea birocrăției

- **Crearea unui sistem de self-service pentru angajatori**

În momentul de față acest sistem este parțial creat dar trebuie readaptat din perspectiva noului sistem informatic al ANOFM.

Rezultatele acțiunii: reducerea timpului de accesare a serviciilor SPO destinate angajatorilor, reducerea timpului de transfer a informațiilor SPO-angajatori, reducerea birocrăției.

Schema acțiunilor de realizare a obiectivului



II. Creșterea capacității administrative a ANOFM.

Îmbunătățirea capacității administrative a ANOFM implică orientarea instituției către toate categoriile sale de clienți astfel încât să asigure combaterea și diminuarea ineficiențelor și dezechilibrelor de pe piața muncii. Creșterea calității și eficienței serviciilor furnizate de SPO au ca ținte asigurarea corelării ofertei cu cererea de forță de muncă, asigurarea unei asistențe personalizate a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, creșterea competențelor profesionale a personalului implicat în furnizarea acestor servicii și îmbunătățirea cooperării SPO cu alte organizații și organisme active pe piața muncii, cu autoritățile publice locale și cu furnizorii de educație și formare profesională.

Tendențele în domeniul ocupării pun accent pe furnizarea serviciilor personalizate și pe planurile individuale de acțiune. În acest sens, este necesară creșterea nivelului de competențe și abilități profesionale ale personalului SPO.

Programele de formare ale personalului propriu vor trebui să asigure creșterea nivelului de conștientizare în rândul funcționarilor publici a noii culturi a serviciilor și să furnizeze cunoștințele

și competențele necesare pentru a face față principalelor schimbări rezultate ca urmare a dezvoltării economiei și pieței muncii la nivel național, regional și local.

Obiectiv specific II.1: Elaborarea/implementarea unei strategii de resurse umane care să permită furnizarea de servicii flexibile și de calitate

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă are în momentul de față o structură aprobată prin HG nr. 1610/2006 privind aprobarea Statutului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, cu modificările și completările ulterioare, conform căreia sunt finanțate din Bugetul Asigurărilor pentru Șomaj un număr de 150 de posturi la nivelul central, 1.930 posturi pentru agențiile teritoriale și Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu (17 posturi) și 95 de posturi pentru centrele regionale.

Prin H.G. nr. 4/1999, A.N.O.F.M. a fost dimensionată să funcționeze în anul 1999 cu un număr maxim de 6.180 de posturi din care finanțate doar 3.277 de posturi, urmând ca pe măsura dezvoltării activităților avute în vedere, potrivit strategiilor pe termen mediu și lung, în domeniul ocupării forței de muncă și al formării profesionale a adulților, susținute financiar din Bugetul Asigurărilor pentru Șomaj, să se ajungă la un număr de personal situat la nivelul posturilor aprobate.

Numărul redus de posturi și diminuarea acestuia, aproape anual, începând cu anul 2007, în condițiile diversificării atribuțiilor și a adăugării de noi atribuții, a condus la scăderea eficienței Serviciului Public de Ocupare din România, aspect menționat și în Raportul de analiză funcțională a Băncii Mondiale privind sectorul “muncă și protecție socială”.

Astfel, din cele 42 agenții județene și a municipiului București, 18 au sub 40 de angajați, 18 între 40 și 50 angajați și numai 6 au peste 50 angajați. Numărul de puncte de lucru organizate în toată țara s-a redus la 163 în prezent, lăsând în arondarea acestor subunități zone vaste în care deplasarea beneficiarilor este anevoioasă și consumatoare de timp. În aceste condiții și contactul direct al șomerului cu funcționarul care trebuie să-i furnizeze serviciile prevăzute de lege este sporadic, iar intervenția rapidă care se cere este, practic, imposibilă.

Creșterea calității serviciilor oferite de Serviciul Public de Ocupare și a eficienței activității sale, sunt condiționate și de un sistem formativ performant, care se constituie într-un element de susținere și amplificare a performanței instituționale.

Sistemul de formare profesională a personalului propriu al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă contribuie la asigurarea cu resurse umane superior pregătite, competente, orientate spre performanță, capabile să-și îndeplinească atribuțiile funcționale la standarde europene cu respectarea celor mai înalte valori sociale.

Adecvarea resurselor alocate la rezultatele previzionate devine deosebit de importantă în contextul economic și social actual.

În acest sens se impune o cuantificare exactă a utilizării resurselor umane, financiare, informaționale, materiale și de timp necesare activității de formare, cuprinzând atât costurile directe, cât și pe cele asociate. Analiza completă presupune și evaluarea nerealizării programelor de formare: risipă de resurse, neîndeplinirea atribuțiilor sau îndeplinirea defectuoasă a acestora, servicii de calitate redusă, deficit de imagine etc., care se răsfrâng nu numai asupra instituției – Serviciul Public de Ocupare – dar și în mediul social.

Redefinirea conceptuală a Sistemului de Formare Profesională Continuă al ANOFM este impusă de:

- alinierea în standardele și normele europene;
- măsurile de reformă succesive ale SPO cu efecte pe numărul de personal dar și pe structura acestuia;
- necesitatea modernizării structurilor SPO atât structurale dar mai ales funcționale;
- adaptarea la nevoile realității economice și sociale și în principal la evoluțiile post-criză economică.

Pentru a se constitui într-un suport al calității serviciilor oferite de SPO este absolut necesar ca proiectarea efectelor programelor de formare să se transpună în termene cel puțin medii acceptând realitatea că în domeniul formării timpul se măsoară, de regulă, în termene medii și lungi.

Redefinirea conceptuală presupune în principal:

- implementarea unei politici de marketing adecvate realității sociale;
- focalizarea activităților de formare pe coordonate de cerere și ofertă reale, în principal, pe cursuri autorizate conform legii;
- abordarea resurselor alocate formării din punctul de vedere al investiției și nu al cheltuielii;
- sistem formativ flexibil orientat pe rezultate;
- dezvoltarea unei culturi a planificării, monitorizării, evaluării și atribuirii rezultatelor;
- promovarea unor condiționalități logice între pregătire, performanță, rezultate și managementul carierei;
- facilitarea integrării personalului nou intrat în sistem prin activități specifice de formare;
- structurarea unui mediu formativ predictibil, stimulator și eficient;
- intensificarea pregătirii personalului în domenii noi: managementul proiectelor, monitorizarea postimplementare, sustenabilitate, cunoașterea limbilor străine, competențe TIC, comunicare și relații publice etc.
- instrumente și tehnici noi, inclusiv e-learning.

Direcții de acțiune pentru îndeplinirea obiectivului

- **Îmbunătățirea managementului performanței**

Se realizează prin:

1. Stabilirea unui dialog de performanță la toate nivelurile SPO

2. Transpunerea țintelor și obiectivelor naționale în acțiuni individuale sau de echipă măsurabile la nivel local

3. Stabilirea unui sistem echitabil de evaluare standardizată pentru a compara performanțele, Punerea în practică a acestor direcții de acțiune se va realiza prin implementarea a cel puțin unui proiect non competitiv finanțat din POCU 2014-2020 care să vizeze dezvoltarea și formarea personalului SPO, pentru atingerea standardelor de performanță, în funcție de nevoile identificate, inclusiv prin schimb de bune practici/învățare reciprocă cu alte state membre, în vederea perfecționării și adaptării practicii naționale privind furnizarea serviciilor specifice oferite de SPO.

Rezultatele acțiunii: personal cu competențe sporite în furnizarea de servicii.

- **Asigurarea resurselor umane necesare pentru furnizarea serviciilor**

Printr-o politică adecvată de personal, se va asigura numărul de personal necesar conform studiilor/analizelor făcute pentru evaluarea relației SPO cu angajatorii și cu PCLM. Pentru personalul nou angajat se vor furniza cursuri de formare astfel încât aceștia să își dezvolte și își consolideze competențele profesionale.

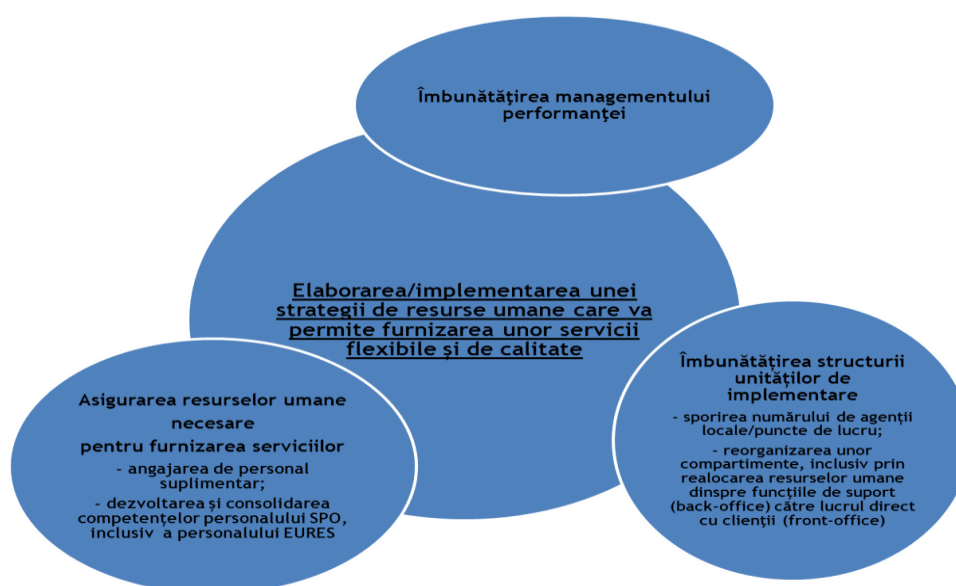
Rezultatele acțiunii: minimum 795 persoane nou angajate și instruite.

- **Îmbunătățirea structurii unităților de implementare**

Acțiunea se va realiza prin sporirea numărului de agenții locale/puncte de lucru, reorganizare de compartimente, realocarea de resurse back-office/front-office.

Rezultatele acțiunii: creșterea cu 10% a numărului de agenții locale/puncte de lucru, în funcție de necesitățile regionale.

Schema acțiunilor de realizare a obiectivului



Obiectiv specific II.2: Dezvoltarea sistemului IT pentru fluidizarea furnizării serviciilor

Descrierea situației actuale:

Din punct de vedere al componentei IT în derularea activității de bază a SPO, a fost utilizat un sistem expert învechit, care nu mai corespundea din punct de vedere tehnologic și legislativ. Pe de altă parte, lipsa suportului tehnic în ceea ce privește exploatarea celor 42 de baze de date, câte una pentru fiecare județ, lipsa actualizărilor funcționale ale sistemului legate de normele legislative apărute, au condus la nevoia înlocuirii sistemului cu unul modern, care să răspundă din punct de vedere tehnologic și legislativ.

Lipsa suportului tehnic, urmare a funcționalității parțiale a fostului sistem expert SIANOFM, a subdimensionării personalului propriu din cadrul compartimentului IT, precum și a subdimensionării personalului din cadrul SPO care relaționează cu solicitanții serviciilor au creat o problemă în ceea ce privește calitatea serviciilor instituției noastre și nevoia de automatizare a unor activități printr-un nou sistem informatic.

Se dorește eficientizarea muncii prin automatizarea unor acțiuni, operațiuni/activități. De asemenea, se dorește accesul utilizatorilor IT la structura bazei de date a noului sistem informatic și la date în mod „read only” în vederea realizării de interogări personalizate pentru realizarea de situații statistice utile activității agenției.

Operaționalizarea noului sistem informatic, începând cu ianuarie 2016, presupune inițierea unor norme legislative care să asigure suport în ceea ce privește renunțarea la diverse documente, adeverințe etc în format hârtie și stabilirea modului de verificare a informațiilor prin interoperabilizarea surselor de date electronice ale instituțiilor furnizoare de informații ca urmare a protocoalelor de colaborare existente între instituții, precum și a altor tipuri de norme legislative (de ex. înlocuirea carnetului de șomer cu cardul profesional) care au legătură cu măsurile de ocupare și serviciile SPO.

Sistemul informatic cu impact major asupra activității ANOFM îl reprezintă sistemul implementat în cadrul proiectului „Cardul Profesional European 2 – Instrument inovativ de modernizare și eficientizare a activității SPO” POSDRU/123/4.1/S/128947, plecându-se de la sistemul informatic inițial din cadrul proiectului ”Cardul Profesional European-soluție europeană în căutarea unui loc de muncă”-ID 64305, unde a fost introdus ca instrument inovator cardul.

Prin acest proiect a fost implementat un nou sistem informatic expert dedicat activității de bază a instituției, respectiv sistemul informatic eCardProfessional TMvers. 2.3. Este considerat pe deplin un instrument inovativ de modernizare și eficientizare a activității în cadrul SPO, atât din

perspective tehnologice, cât și din perspective organizaționale și legislative, cu o valoare adăugată deosebită prin facilitățile pe care le oferă.

Cu toate acestea, în prezent ANOFM se confruntă cu disfuncționalități ale sistemului IT care necesită acțiuni corective în perioada imediat următoare, pe de o parte, și cu asigurarea mentenanței sistemului IT actual, pe de altă parte. Mentenanța este necesară pentru adaptarea permanentă a sistemului IT la schimbările legislative în domeniul ocupării, cât și asigurarea unei funcționări corecte și continue a întregii activități ANOFM. De asemenea, în sistemul IT trebuie să fie utilizate și integrate toate produsele informatice dezvoltate de ANOFM în cadrul proiectelor finanțate din POSDRU 2007-2013.

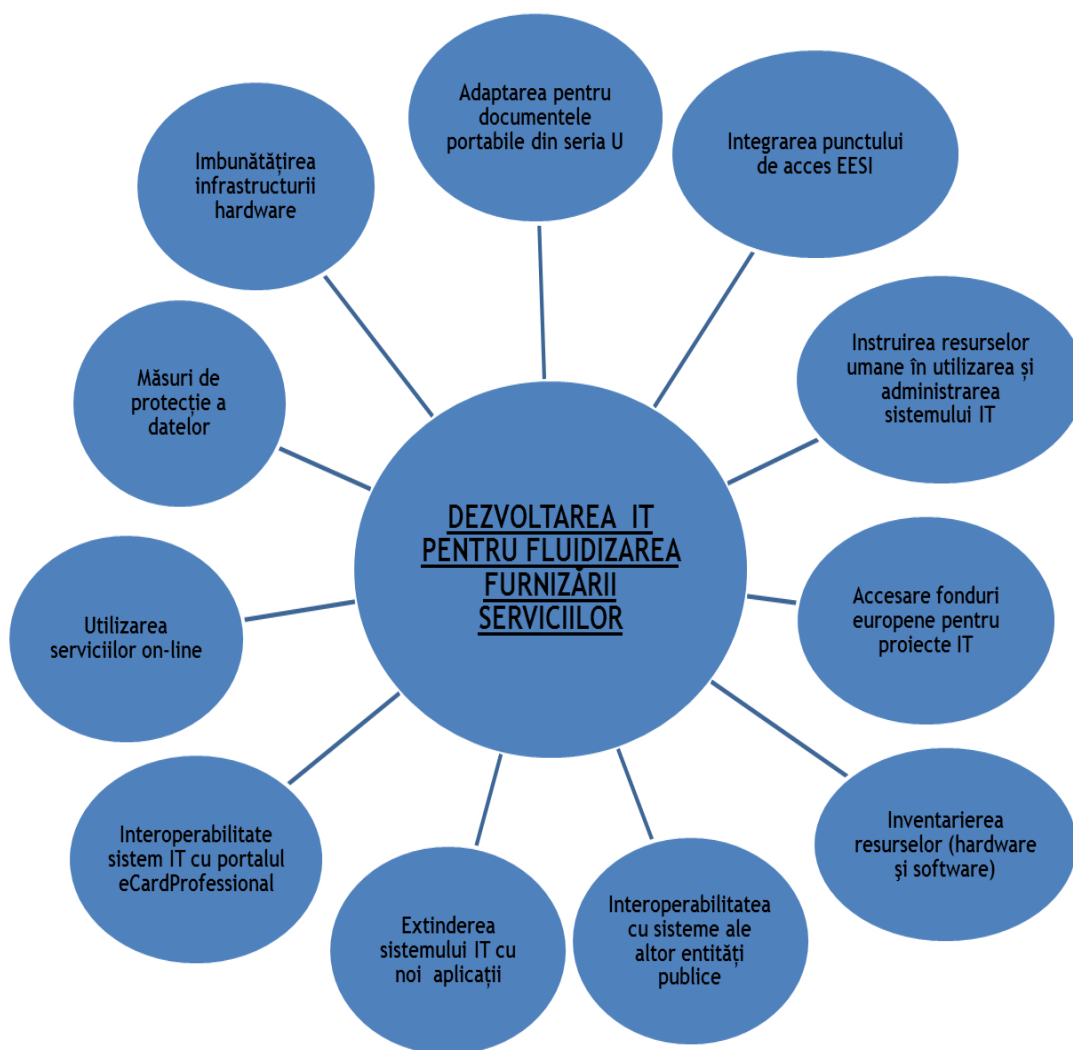
Direcții de acțiune:

- **Adaptarea pentru documentele portabile din seria U**
- **Integrarea punctului de acces EESI**
- **Instruirea resurselor umane în utilizarea și administrarea sistemului IT**
- **Accesare fonduri europene pentru proiecte IT**
- **Inventarierea resurselor (hardware și software)**
- **Interoperabilitatea cu sisteme ale altor entități publice**
- **Extinderea sistemului IT cu noi aplicații**
- **Interoperabilitate sistem IT cu portalul eCardProfessional**
- **Utilizarea serviciilor on-line**
- **Măsuri de protecție a datelor**
- **Imbunătățirea infrastructurii hardware**

Dezvoltarea sistemului IT pentru fluidizarea furnizării serviciilor va avea în vedere toate componentele așa cum au fost enumerate mai sus. De asemenea, se va avea în vedere și modalitatea de abordare a clienților, în sensul alegerii celui mai eficient canal de comunicare pentru fiecare categorie de clienți. Modalitatea de abordare a fiecărui grup de clienți va fi definită și clar stipulată în procedurile operaționale ale ANOFM, în vederea îndeplinirii Obiectivului Specific II. 3.

Rezultatele acțiunilor: sistem IT dezvoltat și consolidat, mentenanță asigurată pentru sistemul IT.

Schema acțiunilor de realizare a obiectivului



Obiectiv specific II.3 Analiza și actualizarea procedurilor operaționale de lucru

Descrierea situației actuale:

Legislația privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă reglementează condițiile în care persoanele care caută loc de muncă (PCLM) pot accesa drepturile bănești și măsurile de sprijin și stimulare a ocupării. Prima condiție formală o constituie înregistrarea în evidențele agenției teritoriale în raza căreia PCLM își au domiciliul. Procedura și documentele care se cer pentru luarea în evidență sunt prevăzute în Ordinul Președintelui ANOFM nr. 85/2002,

privind procedura de primire și rezolvare a cererilor de loc de muncă sau indemnizație de șomaj, cu modificările și completările ulterioare.

La o examinare, chiar superficială, a listei documentelor care se cer pentru înscrierea în evidențe și a formularelor care trebuie să fie completate se poate constata că cerințele care trebuie să fie îndeplinite sunt excesive, actele doveditoare sunt numeroase și unele dintre acestea fără o utilitate evidentă. Consecința acestei situații pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă din categoria celor care nu beneficiază de drepturi bănești din Bugetul Asigurărilor pentru Șomaj (indemnizații, venituri de completare, prime de mobilitate, prime de încadrare, completarea veniturilor salariale etc.) sau de venit minim garantat este, adesea, renunțarea de a se mai înregistra, mai ales dacă trebuie și să se deplaseze până la punctul de lucru de care aparțin.

Dacă adăugăm că înscrierea în evidențele agențiilor de ocupare nu le asigură, în termen scurt, o propunere concretă de loc de muncă sau de participare la măsuri active care să le asigure accesul la un loc de muncă, aceasta ar putea fi o explicație pentru ponderea ridicată a persoanelor apte de muncă, dar inactive, care nu se regăsesc nici în ocupare și nici în șomaj.

Condițiile cerute pentru înregistrarea în evidențele agențiilor de ocupare sunt învechite, corespund perioadei în care a fost adoptată legislația aflată și astăzi în vigoare. Între timp, condițiile sociale și economice s-au schimbat radical, România a devenit membră a Uniunii Europene și în această calitate poate adopta reglementări și proceduri mai simple, operative.

În decursul timpului s-au făcut demersuri pentru simplificarea procedurilor de înregistrare în evidențe și de selectare mai riguroasă a documentelor care trebuie să fie prezentate de solicitanți, aducându-se completările și modificările necesare Ordinului Președintelui ANOFM nr. 85/2002. Cu toate acestea sunt încă posibile simplificări care vor contribui la facilitarea înregistrării persoanelor inactive în evidențele agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, cum ar fi:

- ✓ Eliminarea obligativității prezentării adeverinței medicale și a actelor de studii și/sau calificare la înregistrarea șomerului neindemnizabil.
- ✓ Eliminarea obligativității prezentării adeverinței medicale la întocmirea dosarului de acordare a indemnizației de șomaj.
- ✓ Eliminarea obligativității menționării la punctul C din adeverința eliberată de angajator în temeiul art. 18 din HG 174/2002 (anexa 26 la norme) a perioadelor pentru care raporturile de muncă/serviciu au fost suspendate.

Direcții de acțiune:

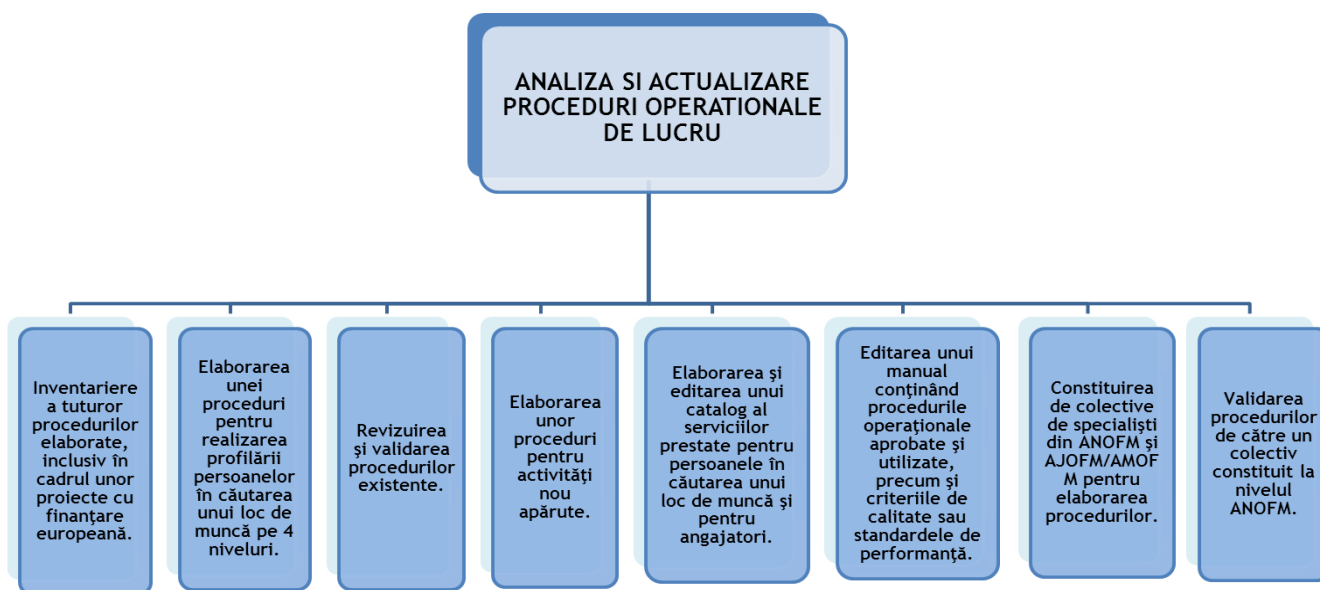
- **Inventarierea tuturor procedurilor elaborate, inclusiv în cadrul unor proiecte cu finanțare europeană.**
- **Revizuirea și validarea procedurilor existente.**
- **Elaborarea unor proceduri pentru activități nou apărute.**

- **Editarea unui manual conținând procedurile operaționale aprobate și utilizate, precum și criteriile de calitate sau standardele de performanță.**
- **Constituirea de colective de specialiști din ANOFM și AJOFM/AMOFM pentru elaborarea procedurilor.**
- **Validarea procedurilor de către un colectiv constituit la nivelul ANOFM.**

Toate aceste direcții vor conduce la realizarea conceptului de schimbare asumat de ANOFM prin implicarea personalului într-un proces „de jos în sus” – prin elaborarea procedurilor și, ulterior, prin aplicarea efectivă a acestora. Este necesar să se urmărească descrierea completă și standardizarea tuturor procedurilor operaționale prin identificarea procedurilor de bază, limitarea acestora la proceduri de sprijin și de management și definirea interfețelor de proces. Sistemul de Control Managerial Intern este structura cu responsabilități pentru managementul proceselor, adică definirea responsabililor pentru proceduri, introducerea unor analize periodice ale procedurilor și a interfețelor de proces și transparentizarea întregului model de procedură pentru toți angajații. În acest sens, va fi implementat proiectul non-competitiv “Identificarea, testarea și implementarea unor mecanisme, instrumente, proceduri inovative care să contribuie la atingerea/oferiarea unor servicii de calitate de către SPO”.

Rezultatele acțiunilor: Elaborarea unui catalog al procedurilor de lucru ale ANOFM.

Schema acțiunilor de realizare a obiectivului



Obiectiv specific II.4 Dezvoltarea de parteneriate cu parteneri sociali, furnizori de servicii, alte instituții publice și actori relevanți

Descrierea situației actuale:

Parteneriatul și căutarea celor mai potrivite acorduri sau colaborări au devenit un instrument tot mai necesar în încercarea de a reduce complexitatea provocărilor la care SPO a fost chemat să facă față. Centrat pe proiecte comune sau complementare, instituțional, imediat, temporar sau strategic, parteneriatul a confirmat deja potențialul de promovare a competențelor și resurselor integrate ale organizațiilor implicate. Parteneriatul instituțional, unul din cele mai experimentate tipuri de parteneriat, a încercat diferite forme de implicare a instituțiilor administrației publice în dezvoltarea oportunităților de ocupare și de echilibrare a cererii cu oferta pe piața muncii.

Pornind de la educație, punctul de plecare al profilului ocupațional, parteneriatele cu **Ministerul Educației** au ajustat nivelul de pregătire și competențele dobândite în școli la dinamica cerințelor angajatorilor și, nu în ultimul rând, au crescut șansele de ocupare a celor mai dezavantajate persoane prin programul „A doua șansă”, ce susține finalizarea ciclului de învățământ primar și a celui secundar inferior. Colaborarea anuală cu inspectoratele școlare și integrarea serviciilor publice de informare și consiliere cu activitatea de orientare și consiliere a cabinetelor școlare au condus la perfectarea managementului informațional referitor la accesarea serviciilor destinate absolvenților și la facilitarea tranziției de la sistemul educațional la piața muncii.

Parteneriatul cu **Inspekția Muncii** a adus o contribuție semnificativă la asanarea pieței muncii, întărind colaborarea în scopul descurajării muncii nedeclarate și al protecției persoanelor care urmau să se angajeze împotriva diferitelor forme de discriminare și abuz din partea angajatorilor. Accesul comun la bazele de date cu șomerii și la înregistrările din Registrul general de evidență al salariaților a permis celor două instituții implicate acumularea unui capital de încredere, menținerea unui sprijin reciproc și constructiv în vederea atingerii obiectivelor comune și a creșterii gradului de operativitate în îndeplinirea atribuțiilor legale ce le revin. Asigurarea unui flux informațional constant și operativ între cele două instituții a limitat numărul situațiilor de încălcare a legislației muncii.

Protocolul de colaborare între ANOFM și **Administrația Națională a Penitenciarelor**, cu impact direct asupra dimensiunii sociale a SPO, favorabilă incluziunii, a avut drept scop realizarea unui cadru general care să permită creșterea și diversificarea competențelor profesionale ale persoanelor private de libertate și facilitarea reintegrării pe piața muncii, după punerea în libertate a acestora. Aportul SPO constă în asistarea persoanelor private de libertate prin servicii de orientare și consiliere, mediere a muncii și formare profesională, în colaborare cu penitenciarele. Atragerea angajatorilor interesați de selectarea viitorilor angajați din rândul persoanelor care urmează să fie

puse în libertate este una din inițiativele comune ale părților implicate în acest parteneriat și pune în valoare capacitatea de a interveni activ și preventiv pe piața muncii.

Colaborarea și parteneriatul nu sunt doar forme de relaționare a SPO cu terți, acestea sunt implicate în însuși mecanismul tripartit de funcționare al ANOFM, condusă de un Consiliu de Administrație din care fac parte reprezentanți ai Guvernului, ai confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. Consiliul de Administrație, care coordonează activitatea ANOFM, și consiliile consultative, care sprijină în decizii directorii agențiilor județene de ocupare, dau posibilitatea instituționalizării dialogului social și a culturii parteneriatului, prin formalizarea relațiilor de colaborare ce mobilizează și integrează resursele și valorile comune ale organizațiilor implicate, în scopul creșterii calității serviciilor furnizate.

O altă formă de parteneriat la care Serviciul Public de Ocupare a fost invitat să participe prin structurile sale teritoriale, este **și Pactul Regional pentru Ocuparea Forței de Muncă și Incluziune Socială**, cu reprezentare în cele opt regiuni ale țării. Aceste pacte teritoriale au fost înființate prin proiectul Phare 2003 ”Sprijin pentru Ministerul Muncii Solidarității Sociale și Familiei privind Elaborarea și Implementarea Politicilor de Ocupare a Forței de Muncă”. Obiectivul acestui proiect a fost acela de a constitui parteneriate pentru ocupare și incluziune socială la nivel regional, teritorial și local, cu rol de instrumente de absorbție a fondurilor europene.

Parteneriatele strategice și transnaționale au ajustat în termeni formali și informali modul de abordare a problematicii pieței muncii, au pus într-o altă perspectivă propriile capacități și competențe de a se asocia în scopul furnizării unor servicii publice cu impact în dezvoltarea socio-economică și echilibrarea cererii cu oferta de muncă.

Nu în ultimul rând, trebuie subliniată importanța parteneriatelor create cu diverse entități publice sau private, naționale sau transnaționale, în realizarea proiectelor POSDRU 2007-2013, în care ANOFM-lui i-a fost dedicată o axă prioritară distinctă. Este de remarcat faptul că aceste proiecte nu ar fi putut fi puse în practică și nu și-ar fi atins obiectivele fără respectivii parteneri. Scurta descriere a experienței ANOFM și a structurilor teritoriale în derularea parteneriatelor demonstrează încă o dată că parteneriatele sunt o condiție sine qua non pentru activitatea și îndeplinirea misiunii ANOFM.

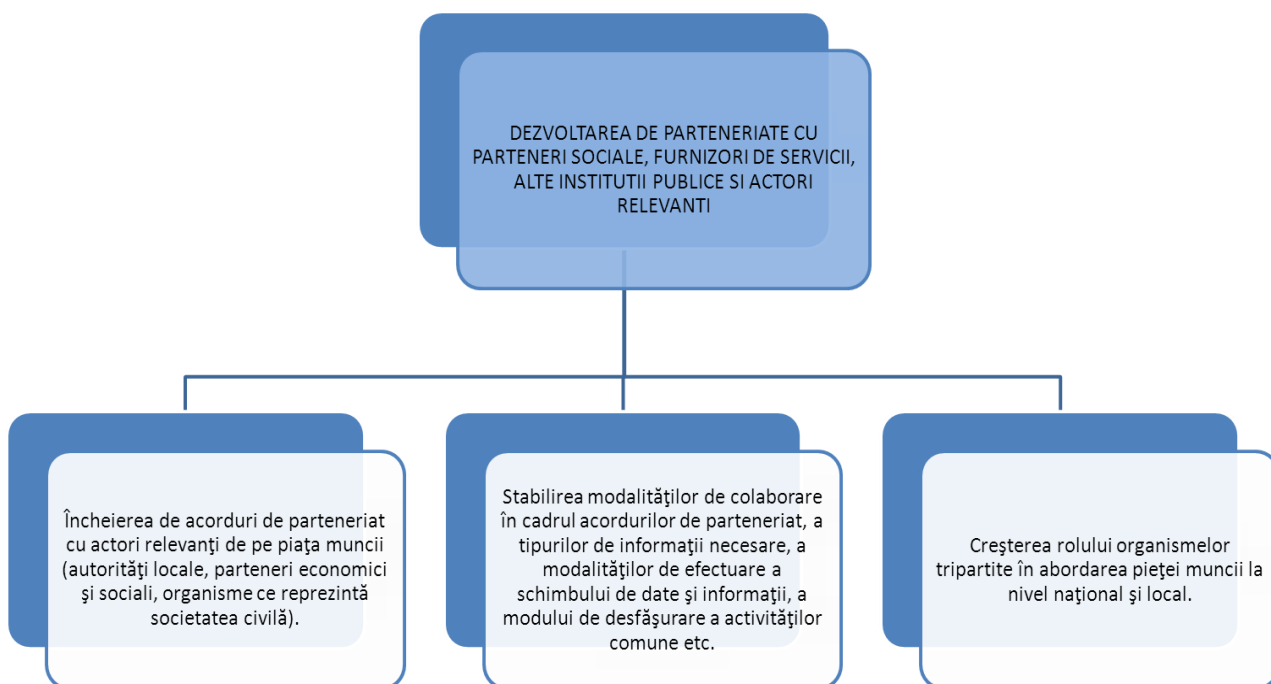
Direcții de acțiune:

- **Încheierea de acorduri de parteneriat cu actori relevanți de pe piața muncii (autorități locale, parteneri economici și sociali, organisme ce reprezintă societatea civilă).**
- **Stabilirea modalităților de colaborare în cadrul acordurilor de parteneriat, a tipurilor de informații necesare, a modalităților de efectuare a schimbului de date și informații, a modului de desfășurare a activităților comune etc.**
- **Creșterea rolului organismelor tripartite în abordarea pieței muncii la nivel național și local.**

Pentru dezvoltarea de parteneriate se va ține cont de: evaluarea experienței dobândite prin parteneriatele traditionale ale AJOFM-urilor (Inspectorate Școlare, Administrație Publică, Direcția Penitenciarelor, Școli și Universități) și identificarea modalităților concrete în care acestea au îmbunătățit sau pot îmbunătăți funcționarea pieței muncii; elaborarea de modele de parteneriate adaptate domeniilor de interes (stabilire de obiective, responsabilitățile partenerilor, activități, termene, tip de parteneriat, resurse alocate, rezultate anticipate, indicatori); redefinirea rolului Consiliului Consultativ în abordarea pieței muncii locale (C.C. văzut ca un partener real al AJOFM); asumarea rolului de promotor al parteneriatelor și al colaborărilor cu factori locali și naționali, a căror activitate intersectează domeniul pieței muncii.

Rezultatele acțiunii: Crearea sferei de parteneri și tipuri de colaborare în funcție de principalele direcții de acțiune ale ANOFM.

Schema acțiunilor de realizare a obiectivului



Obiectiv specific II.5 Creșterea vizibilității instituției, și implicit a serviciilor oferite, în rândul beneficiarilor actuali și potențiali

Descrierea situației actuale

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă gestionează informații importante pentru piața forței de muncă, motiv pentru care acordă o importanță deosebită procesului de comunicare atât cu publicurile țintă din țară cât și cu cele de peste hotare. Instituția noastră își îndeplinește atribuțiile, stabilite prin lege, în sensul promovării și acordării serviciilor care pot duce la creșterea gradului de ocupare al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, printr-un amplu proces de comunicare, coerent, constant și adaptat fiecărui tip de public (șomeri, persoane angajate care doresc obținerea unui alt loc de muncă, persoane care doresc formare profesională, angajatori, reprezentanți mass-media, organizații sindicale etc).

O permanentă preocupare a conducerii ANOFM/AJOFM/AMOFM București și a responsabililor cu activitatea de comunicare este diversificarea canalelor de transmitere a informațiilor către beneficiarii serviciilor oferite de ANOFM, urmărindu-se, pe lângă atingerea obiectivelor funcționale, satisfacția celor care apelează la serviciile sale

Activitatea de comunicare a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă are drept obiective: creșterea gradului de informare a publicului țintă, obținerea unor modificări de atitudine, precum și schimbarea comportamentului publicului-țintă ca rezultat al unei mai bune înțelegeri a serviciilor și mecanismelor pe care le gestionează ANOFM.

Unul dintre obiectivele Strategiei de comunicare a SPO România este acela de informare a publicului țintă cu privire la diversitatea măsurilor gestionate de ANOFM precum și a instrumentelor ce pot duce la creșterea șanselor de ocupare și valorificarea competențelor profesionale ale persoanelor în căutarea unui loc de muncă pe piața internă a muncii; diminuarea șomajului în rândul tinerilor; prevenirea șomajului de lungă durată, facilitarea tranziției de la șomaj la ocupare, etc. Doi factori sunt determinanți în atingerea obiectivelor informaționale: expunerea la mesaj și diseminarea corectă a mesajelor.

ANOFM își propune să se impună ca alternativă viabilă pe piața muncii pentru cei care doresc să obțină un loc de muncă, motiv pentru care este nevoie, pe lângă o informare continuă a publicului țintă actual și potențial, și de schimbări la nivelul atitudinii acestor persoane. În schimbarea atitudinii participanților pe piața muncii un rol important îl au și mass-media. Fiind vorba de un proces de durată, care implică expunerea în mod constant și timp îndelungat a publicului țintă la mesaje care urmăresc obținerea acestor schimbări, un prim pas în acest sens este înțelegerea importanței informării corecte înainte de a întreprinde orice acțiune, a cunoașterii drepturilor și obligațiilor pe care le au potrivit legii.

Această expunere constantă și îndelungată nu se poate realiza fără sprijinul mass media tradiționale, respectiv: TV, radio, presa scrisă, dar și a internetului și a noilor mijloace de comunicare disponibile în mediul virtual.

Obiectivul de schimbare al comportamentului publicului-țintă în relație cu activitățile și serviciile oferite de ANOFM vizează depășirea stadiului informațional și determinarea anumitor tipuri de public-țintă (funcționari, mass-media, angajatori, organizații patronale/și sau sindicale etc) să mențină sau să adopte comportamente de sprijin față de instituție. Acest tip de obiectiv se referă atât la comportamentele explicite (cele manifeste), cât și la comportamentele implicite sau tacite (latente).

În prezent activitatea de comunicare este desfășurată atât de structura centrală a ANOFM, cât și de structurile din subordine, fiind transmise permanent atât în mod direct, cât și prin intermediul mass-media, informații utile beneficiarilor serviciilor SPO. O deosebită atenție se acordă menținerii, consolidării și extinderii bunelor relații cu jurnaliștii, ANOFM, agențiile județene și AMOFM București răspunzând cu promptitudine și profesionalism solicitărilor de informații primite din partea presei, de participare la diferite emisiuni, de susținere a diverselor interviuri, pe domenii din aria de competență.

Instituția are o bună relație de colaborare cu reprezentanții mass-media, ANOFM fiind una dintre cele mai vizibile instituții aflate în coordonarea/sub autoritatea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice în spațiul media, mesajele emise fiind preluate în presă rapid, corect și constant.

Luând în considerare numărul solicitărilor lunare primite din partea jurnaliștilor, prezențele în cadrul emisiunilor radio-tv a persoanelor cu atribuții de conducere și a purtătorilor de cuvânt, precum și a interviurilor susținute pe teme din domeniu de competență, precum și aparițiile în spațiul media a articolelor/reportajelor care conțin informații oferite de către ANOFM, putem afirma existența unui interes crescut și constant al jurnaliștilor față de activitatea instituției și a rezultatelor acesteia.

Din punct de vedere calitativ, imaginea ANOFM reflectată în presa națională, dar și județeană este neutră/pozitivă, mesajele și informațiile generate de instituție fiind preluate în mare parte, ca atare, fără a se interveni asupra conținutului lor. Multe posturi radio-tv, dar și presă on-line alocă rubrici permanente zilnice/săptămânale pentru informațiile emise de către ANOFM, vizând cel mai adesea locurile de muncă vancante la nivel național și/sau în rețeaua EURES, facilitățile acordate, potrivit legislației în vigoare, șomerilor și angajatorilor.

În prezent, vizibilitatea ANOFM este asigurată prin comunicate de presă, conferințe de presă, interviuri/declarații, participări în cadrul emisiunilor radio-tv, campanii de informare pe teme specifice, răspunsuri la solicitările de informații primite din partea jurnaliștilor, prin materiale informative elaborate prin mijloace proprii sau în cadrul diferitelor proiecte și prin site-urile oficiale, paginile de Facebook și Twitter, instrumente inovative care se adresează cu precădere tinererilor.

Faptul că ANOFM, este membru al rețelei EURES din anul 2007, a adus un plus de valoare și în planul imaginii instituției prin integrarea și dezvoltarea propriilor canale de comunicare și instrumentele specifice, adaptate în funcție de nevoile concrete ale grupurilor țintă în scopul facilitării mobilității forței de muncă în interiorul Uniunii.

Folosirea, alături de logo-ul ANOFM a mărcii de servicii precum și logoul EURES, înregistrate ca marcă a Uniunii Europene, are impact pozitiv cu privire la vizibilitatea serviciilor instituției, ceea ce face ca EURES România să-și propună în continuare creșterea conștientizării și percepției brandului EURES în rândul angajatorilor și al PCLM interesați să muncească în alt stat din UE/SEE

Astfel, se urmărește continuarea promovării și dezvoltării paginii EURES România, conturile de social media: Facebook Eures, LinkedIn Eures, intensificarea prezenței EURES România pe portalul EURES (ENIB și extranet) prin povești de succes furnizate de consilierii EURES ANOFM, dar și diversificarea în viitor a instrumentelor de comunicare cu PCLM și angajatori prin utilizarea Netop Online chat pe portalul european EURES etc.

Nu în ultimul rând, acțiunile de promovare organizate în cadrul diferitelor proiecte cofinanțate din FSE, implementate de către ANOFM și instituțiile subordonate pot fi folosite în scopul atragerii interesului jurnaliștilor față de activitatea instituției și, în consecință, creșterea numărului de materiale de presă se poate reflecta pozitiv în maximizarea vizibilității.

Bunele practici internaționale și studiile din domeniul comunicării indică faptul că oportunitatea și necesitatea unei echipe de comunicatori se află în raport direct proporțional cu importanța, mărimea și vizibilitatea organizației. ”Cu cât o organizație se dezvoltă, cu atât ea va investi mai mult în serviciile de comunicare și de relații publice.” (Dagenais, B. (2002). Profesia de relaționist. Polirom, pag. 153).

În acest scop ne propunem dezvoltarea echipei de comunicatori, atât la nivelul instituției centrale cât și al agențiilor teritoriale. De asemenea, vor fi organizate întâlniri periodice cu responsabilii de comunicare din AJOFM-uri pentru a analiza și dezvolta noi direcții de acțiune.

Obiectiv: Creșterea expunerii în media a instituției

Acțiuni:

- Organizarea la nivel central a cel puțin 2 conferințe de presă (prezentare raport de activitate și obiective pentru anul următor, prezentare raport de activitate după primele 6 luni) anual și a cel puțin 2 briefing-uri de presă anual (Bursa generală a locurilor de muncă, Bursa absolvenților);
- Organizarea la nivelul agențiilor județene a cel puțin 4 conferințe de presă. Cu ocazia organizării burselor locale a locurilor de muncă vor fi organizate conferințe de presă;
- “Ziua Porților Deschise”- organizarea de ateliere de lucru destinate tinerilor și nu numai, cu diferite teme precum: Cum să redactăm un CV și o scrisoare de intenție, Cum să ne prezentăm la un interviu etc. Vor fi invitați reprezentanți ai presei naționale și locale, care vor asigura o bună

expunere în media a evenimentului. Acțiunea se va organiza, de regulă, în perioada iunie-septembrie, cu ocazia finalizării cursurilor educaționale;

Obiectiv: Creșterea gradului de informare a beneficiarilor serviciilor oferite de ANOFM

Acțiuni:

- Masa rotundă organizată de agențiile județene și a municipiului București la care vor fi invitați și angajatori, companii naționale și multinaționale, în special cei care nu sunt în portofoliu ANOFM, în scopul promovării serviciilor oferite; la această acțiune vor fi invitați și reprezentanți ai mass-media care vor asigura vizibilitatea evenimentului;
- Organizarea de campanii de informare pe teme clar stabilite, desfășurate concomitent la nivel național, în funcție de modificările legislative intervenite și de perioada anului, respectiv: înscrierea absolvenților în baza de date, facilitățile acordate angajatorilor pentru stimularea ocupării, obligația angajatorilor de a declara locurile de muncă vacante, cursurile de formare profesională etc.

Obiectiv: Diversificarea mijloacelor de comunicare virtuală ale ANOFM folosite predominant de către tineri, și nu numai, pentru facilitarea accesului acestora la informație

Acțiuni:

- SPO România va eficientiza comunicarea prin rețelele de socializare deja existente (Facebook, Twitter) și va integra în categoria instrumentelor de diseminare a informațiilor și alte astfel de rețele (Google +, Pinterest, Hi5, etc). Sub același deziderat al modernizării comunicării în mediul virtual se va lua în considerare actualizarea profilului pe Wikipedia al ANOFM și se va iniția un Blog unde se vor derula campanii de informare;
- Atât site-ul ANOFM cât și cele ale agențiilor subordonate vor fi restructurate, respectându-se normele de identitate vizuală ale ANOFM. De asemenea, site-ul va fi adaptat pentru persoane cu handicap de vedere.

Obiectiv: Gestionarea eficientă a produselor de informare a publicului, prin:

- Valorificarea produselor de publicitate și informare ce vizează activitățile specifice și implicit ANOFM, produse realizate în toate proiectele implementate sau aflate în implementare prin constituirea la nivelul ANOFM –Serviciul Comunicare și Secretariatul Consiliului de Administrație a unei baze de date complete – fizică, virtuală - care să conțină toate produsele media (materiale informative, comunicate, articole de presa, clipuri de promovare, portaluri, conturi pe rețele de socializare, etc.) realizate.

Prevederi finale

În vederea implementării și evaluării modului de implementare a strategiei, ANOFM, prin direcțiile de specialitate și structurile teritoriale, respectiv AJOFM-uri, AMOFM București și CRFPA-uri vor duce la îndeplinire acțiunile prevăzute în obiectivele Strategiei. Procesul de implementare se va concentra pe respectarea ***Planului de acțiuni pentru implementarea Strategiei ANOFM în perioada 2016-2020, anexă la prezenta Strategie.***

Urmărirea progresului implementării Strategiei ANOFM 2016-2020 se va face de către Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare a dezvoltării Sistemului de management al calității din cadrul ANOFM. Semestrial, această comisie va elabora rapoarte privind situația realizării obiectivelor/indicatorilor/rezultatelor, pe care le va supune dezbaterii și aprobării Consiliului de administrație. Sistemul de monitorizare și evaluare a prezentei Strategii va utiliza modalitățile deja existente/actualizate (după caz) folosite în activitatea curentă, ca **instrument de stabilire a satisfacției clienților.**

Întrucât ANOFM și unitățile subordonate ale acesteia au calitatea de beneficiari/parteneri eligibili pentru prioritățile de investiții specifice domeniului de ocupare a forței de muncă din POCU 2014-2020, în implementarea acțiunilor stabilite pentru atingerea obiectivelor prezentei strategii se va urmări utilizarea, într-un grad cât mai mare, a resurselor din FSE, conform **Calendarului estimativ al lansărilor aferente ANOFM pentru intervențiile din FSE.**

Având în vedere că Strategia este dezvoltată pe termen lung (cinci ani), obiectivele stabilite vor fi atinse treptat, în funcție de priorități, iar la finalul ciclului de implementare al Strategiei va fi elaborat ***Raportul final de evaluare a implementării Strategiei.***