



# Relația SPO cu angajatorii - eSPOR -

POCU/801/3/15/139164

# Generalități despre proiect

**Beneficiar:** Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)

**Partener:** Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu (CNFPPP)

## Grup țintă:

- ▶ minimum **21.000 angajatori** (o medie 500 angajatori/județ/municipiul București)
- ▶ minimum **105.000 șomeri** mediați
- ▶ **905 angajați ai SPO** - beneficiari ai programelor de formare profesională/instruire
- ▶ **ANOFM** și cele **42 agenții teritoriale pentru ocuparea forței de muncă**

**Valoarea totală a proiectului: 86.769.049,32 lei** (18.039.303,39 euro), din care 73.263.740,78 lei (15.231.546,93 euro) reprezintă cheltuieli totale nerambursabile

**Durata proiectului: 36 de luni**  
9 decembrie 2020 - 30 noiembrie 2023

# Objective

## *Obiectivul general*

*Modernizarea și adaptarea structurilor Serviciului Public de Ocupare (SPO) de la nivel național și teritorial* prin introducerea unor servicii/instrumente/sisteme/proceduri/mecanisme noi ⇒ îmbunătățirea și diversificarea serviciilor oferite angajatorilor și creșterea gradului de satisfacție a clienților SPO

### *3 Obiective specifice*

→ *Digitalizarea și adaptarea serviciilor dedicate angajatorilor în funcție de nevoile acestora*, reducerea proceselor birocratice prin elaborarea unui set de proceduri simplificate și prin introducerea de servicii online

→ *Creșterea gradului de satisfacție a clienților SPO* - angajatori - prin implementarea noilor servicii/instrumente/sisteme/proceduri/mecanisme, cu accent pe servicii de mediere a muncii modernizate, integrate într-o ofertă coerentă dedicată satisfacerii nevoilor a minimum 21.000 angajatori, prin medierea a 105.000 șomeri înregistrați la SPO

→ *Dezvoltarea competențelor personalului SPO*

# Activități și rezultate

- ▶ Realizarea unei analize de sistem privind serviciile SPO, proiectarea de noi servicii/instrumente și simplificarea celor existente
- ▶ Proiectarea și implementarea noilor servicii/instrumente și simplificarea celor existente
- ▶ Dezvoltarea de competențe pentru personalul propriu SPO
- ▶ Managementul proiectului: coordonarea, monitorizarea și evaluarea proiectului
- ▶ Promovare, informare și publicitate

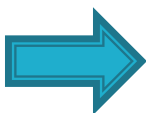




## A1. Realizarea unei analize de sistem privind serviciile SPO, proiectarea de noi servicii/instrumente și simplificarea celor existente

1.1

Analiza SPO în ceea ce privește capacitatea de a furniza noi servicii electronice (gap analysis)



Analiza nevoilor reale ale angajatorilor în relația cu SPO/ANOFM

→ se realizează prin aplicarea unui *chestionar online*  
<https://www.anofm.ro/chestionare/>

→ se studiază următoarele arii de interes:

- ofertare locuri de muncă/formulare on-line și prelucrare ofertă loc de muncă vacant;
- informare, îndrumare, coaching interactiv/on-line;
- accesare subvenții;
- analiză locuri de muncă vacante, monitorizare locuri de muncă vacante;
- colectare solicitări de competențe etc.;
- metode/tehnici utilizate în evaluarea nevoii de personal/competențe și experiență.



## A1. Realizarea unei analize de sistem privind serviciile SPO, proiectarea de noi servicii/instrumente și simplificarea celor existente

1.1

**Analiza SPO în ceea ce privește capacitatea de a furniza noi servicii electronice (gap analysis)**



**Analiza instituțională privind capacitatea SPO de a oferi servicii electronice preconizate prin PULS**

- Inventarierea serviciilor furnizate de SPO potrivit legislației în vigoare;
- Definirea posibilităților reale de furnizare a acestor servicii pe cale electronică, într-o manieră mult mai eficientă;
- Identificarea gradului de pregătire a SPO pentru introducerea noilor servicii;
- Modificările ce trebuie aduse (resurse materiale și organizaționale, legislative)

⇒ **Raport de analiză a capacității SPO de a furniza servicii electronice**



## A1. Realizarea unei analize de sistem privind serviciile SPO proiectarea de noi servicii/instrumente și simplificarea celor existente

1.1

Analiza SPO în ceea ce privește capacitatea de  
a furniza noi servicii electronice (gap analysis)



Analiza instituțională privind  
nevoia de formare profesională a  
personalului SPO

→ se analizează modificările ce trebuie aduse, în materie de resurse umane, competențe ale resurselor umane, pentru introducerea și operaționalizarea unor servicii de calitate în interacțiunea cu clienții SPO, atât angajatori, cât și șomeri/persoane aflate în căutarea unui loc de muncă

⇒ *Raport de analiză a nevoii  
de formare profesională  
a personalului SPO*

## A1. Realizarea unei analize de sistem privind serviciile SPO, proiectarea de noi servicii/instrumente și simplificarea celor existente

1.2

**Elaborare metodologii, instrumente, procedurarea și simplificarea celor existente (servicii și prognoze)**

- Punctul de pornire: Analizele realizate în cadrul Activității nr. 1
- Servicii/ instrumente/ metodologii/ proceduri care vor fi simplificate/ redefinite/ dezvoltate și, implicit, instrumentate și procedurate:
  - serviciile de mediere a muncii → orientate către mediere bazată pe competențe;
  - metodologia de prognoză a pieței muncii pe termen scurt;
  - metodologia de prognoză a pieței muncii pe termen mediu și lung;
  - metodologia de analiză a pieței;
  - metodologia de realizare a unor studii privind competențele necesare pentru top 50 ocupații/meserii;
  - instrumentele online pentru onorarea obligațiilor angajatorilor de a comunica date necesare SPO;
  - modalități eficiente multichanel de comunicare cu angajatorii.



## A1. Realizarea unei analize de sistem privind serviciile SPO, proiectarea de noi servicii/instrumente și simplificarea celor existente

### 1.2

#### Elaborare metodologii, instrumente, procedurarea și simplificarea celor existente (servicii și prognoze)

- Pentru validarea instrumentelor se va organiza la nivelul fiecărui județ/sector câte un **focusgroup** cu reprezentatii angajatorilor, selectați din domeniile de activitate specifice județului/sectorului în cauză.
- Procedurile și instrumentele dezvoltate vor fi testate după operaționalizarea PULS și adaptate în funcție de feedback-ul utilizatorilor și clienților SPO.
- ⇒ 47 de focus group-uri; 1 analiză preliminară de reorganizare servicii, proceduri și instrumente simplificate în concordanță cu prevederile legale și serviciile electronice introduse prin PULS; 1 metodologie și un set de indicatori de analiză și de prognoză a pieței muncii pe termen scurt; 1 metodologie și un set de indicatori de prognoză a pieței muncii pe termen mediu actualizată; 1 metodologie de realizare a studiului privind competențele necesare pentru top 50 ocupații/meserii cerute pe piața muncii.

## A2. Proiectarea și implementarea noilor servicii / instrumente și simplificarea celor existente

### 2.1

**Elaborarea cerințelor de sistem care să integreze toate serviciile dedicate clienților SPO**

***Sunt luate în considerare:***

- nevoile angajatorilor și nevoile SPO identificate în urma analizelor realizate la A1;
- instrumentele create în cadrul A1;
- procedurile elaborate/simplificate în cadrul A1;
- necesitatea „învățării continue” a sistemului prin acumularea de informații utilizabile ulterior în contexte similare;
- necesitatea instruirii unui număr de 568 angajați ai SPO în utilizarea/ administrarea platformei (dintre aceștia, 88 vor fi experți din cadrul proiectului *Managementul de caz - proces de incluziune pe piața muncii* - instruiți doar în modulele specifice)

Pentru secțiunea case management, informare și consiliere, cerințele de sistem sunt stabilite pe baza rezultatelor instrumentelor realizate la subactivitatea 1.4 din proiectul *Management de caz - Proces de incluziune pe piața muncii*, depus în cadrul aceluiași apel de proiecte

## A2. Proiectarea și implementarea noilor servicii / instrumente și simplificarea celor existente

2.2

Realizarea platformei unice care să integreze toate serviciile dedicate clienților SPO (PULS), actualizări/corecții în funcție de feedbackul utilizatorilor

Se va realiza prin achiziție, pe baza cerințelor elaborate în cadrul

Subactivității

2.1

⇒ *Platforma Unică de Livrare a Serviciilor (PULS) operaționalizată*



## A2. Proiectarea și implementarea noilor servicii / instrumente și simplificarea celor existente

### 2.3

#### Testarea, implementarea platformei unice (PULS) și a instrumentelor/serviciilor realizate

**Testarea:** va fi realizată de **experții județeni SPO** cu asistența **experților naționali din GLIS** (Grupul de Lucru pe Instrumente și Strategie) și **a realizatorului platformei**, prin intermediul serviciului de help-desk.

Pe întreaga perioadă de testare a instrumentelor/platformei se va evalua satisfacția clienților prin aplicarea de chestionare prin intermediul platformei. Pe baza evaluării satisfacției ⇒ decizii privind modificarea/actualizarea modului de implementare a instrumentelor/platformei.

**Implementarea:** După finalizarea testării și actualizărilor → implementarea instrumentelor și a platformei.

Activitatea este realizată de **întreg personalul implicat în proiect**, dar și de **angajatorii care se adresează SPO**.

Se vor colecta, în continuare, propuneri pentru îmbunătățirea instrumentelor/platformei.

## A2. Proiectarea și implementarea noilor servicii / instrumente și simplificarea celor existente

### 2.3

#### Testarea, implementarea platformei unice (PULS) și a instrumentelor/serviciilor realizate

- ⇒ 1 raport final de testare;
- ⇒ 2 prognoze pe termen scurt (6-12 luni) privind evoluția pieței muncii la nivel județean, respectiv național (una în ultimul an de implementare);
- ⇒ 2 prognoze pe termen mediu ale pieței muncii (una în ultimul an de implementare);
- ⇒ 2 analize ale pieței muncii la nivel județean, respectiv național (una în ultimul an de implementare);
- ⇒ 2 studii privind competențele necesare pentru top 50 ocupații/meserii cerute pe piața muncii;
- ⇒ 1.000 angajatori care testează instrumentele/procedurile simplificate;
- ⇒ minimum 21.000 angajatori asistați prin intermediul platformei;
- ⇒ 105.000 șomeri din evidența SPO mediați pe bază de competențe;
- ⇒ minimum 50.000 locuri de muncă vacante încărcate în platformă;
- ⇒ minimum 100.000 de accesări online a platformei;
- ⇒ 1 raport de satisfacție a clienților angajatori.



## A3. Dezvoltarea de competențe pentru personalul propriu SPO

### 3.1

Dezvoltarea de curriculum pentru categoriile de competențe care constituie nevoia de formare a personalului SPO, pentru categoriile de servicii dedicate/acordate clienților SPO

- Se va elabora un **pachet de programe de formare profesională**
- Se va avea în vedere includerea în programele de curs, dezvoltarea competențelor necesare realizării modificărilor organizaționale identificate în cadrul analizei de la A1.
- Pentru fiecare program de formare propus se vor realiza următoarele etape:
  - **stabilirea tipului de formare** care se poate implementa (perfecționare, specializare, instruire etc.);
  - **elaborarea: curriculei de program/programei de pregătire, proiectului didactic, suportului de curs etc;**
  - **derularea procedurii de autorizare** pentru fiecare program de formare propus în pachetul de formare.

Programele de formare profesională vor fi autorizate pentru o durată de 40 de ore plus evaluarea finală.

⇒ *minimum 1 curriculum creat;*  
⇒ *minimum 1 program de formare autorizat în condițiile legii*

## A3. Dezvoltarea de competențe pentru personalul propriu SPO

### 3.2

### Organizarea de formării profesionale a personalului SPO

- Se va realiza prin intermediul CNFPPP (Partener în proiect)
- Vor fi cuprinși la programele de formare autorizate: **264 angajați ai SPO**:
  - **217 angajați** care au în activitatea curentă atribuții ce implică relaționarea cu angajatorii și/sau cu persoanele în căutarea unui loc de muncă;
  - **47 angajați** care se ocupă de prognoza și analiza pieței muncii
- Pentru fiecare persoană, setul de programe va fi stabilit în funcție de atribuțiile pe care le are și de competențele deja deținute, rezultate din analiza de la A1.

#### *Etape principale:*

- Identificarea formatorilor cu competențe specifice programelor de formare stabilite;
- Realizarea calendarului de desfășurare a programelor de formare profesională;
- Constituirea grupelor de cursanți;
- Desfășurarea programului de formare profesională, în cadrul CNFPPP;
- Susținerea examenului de absolvire ⇒ certificat de absolvire;
- Evaluarea programului de formare profesională.



- ⇒ **16 sesiuni de formare profesională;**
- ⇒ **264 de angajați SPO formați;**
- ⇒ **1 raport sesiuni de formare**

## A3. Dezvoltarea de competențe pentru personalul propriu SPO

### 3.3

### Instruirea personalului SPO în utilizarea PULS

- Se va asigura de realizatorul Platformei Unice de Livrare a Serviciilor
- Vor fi cuprinși la programele de instruire: **905 angajați ai SPO:**
  - **568 participanți la instruire față în față** (480 angajați din echipa eSPOR și 88 din echipa proiectului *Managementul de caz - Proces de incluziune pe piața muncii*);
  - **337 participanți la instruire online.**

#### ***Etape principale:***

- Stabilirea instructorilor care vor derula programele de instruire;
- Elaborarea suportului de curs;
- Realizarea calendarului de desfășurare a programelor de instruire;
- Constituirea grupelor de cursanți;
- Desfășurarea programului de instruire;
- Susținerea testului de absolvire ⇒ certificat de promovare;
- Evaluarea programului de instruire.

⇒ 28 sesiuni de instruire;  
⇒ 905 de angajați SPO instruiți;  
⇒ 1 raport sesiuni de instruire

## A4. Managementul proiectului: coordonarea, monitorizarea și evaluarea proiectului

- Activitate transversală pe toată durata proiectului.
- Asigură coordonarea, implementarea, monitorizarea, evaluarea proiectului și raportarea stadiului implementării acestuia pentru obținerea rezultatelor anticipate și atingerea obiectivului propus.
- Se va constitui, la nivel național, un Comitet de coordonare a proiectului (alcătuit din Managementul Proiectului, Coordonatorul Partenerului)



- ⇒ *Comitetul de coordonare a proiectului;*
- ⇒ *3 de rapoarte anuale de progres al proiectului;*
- ⇒ *Plan cu achizițiile prevăzute pentru implementarea activităților /subactivităților proiectului)*

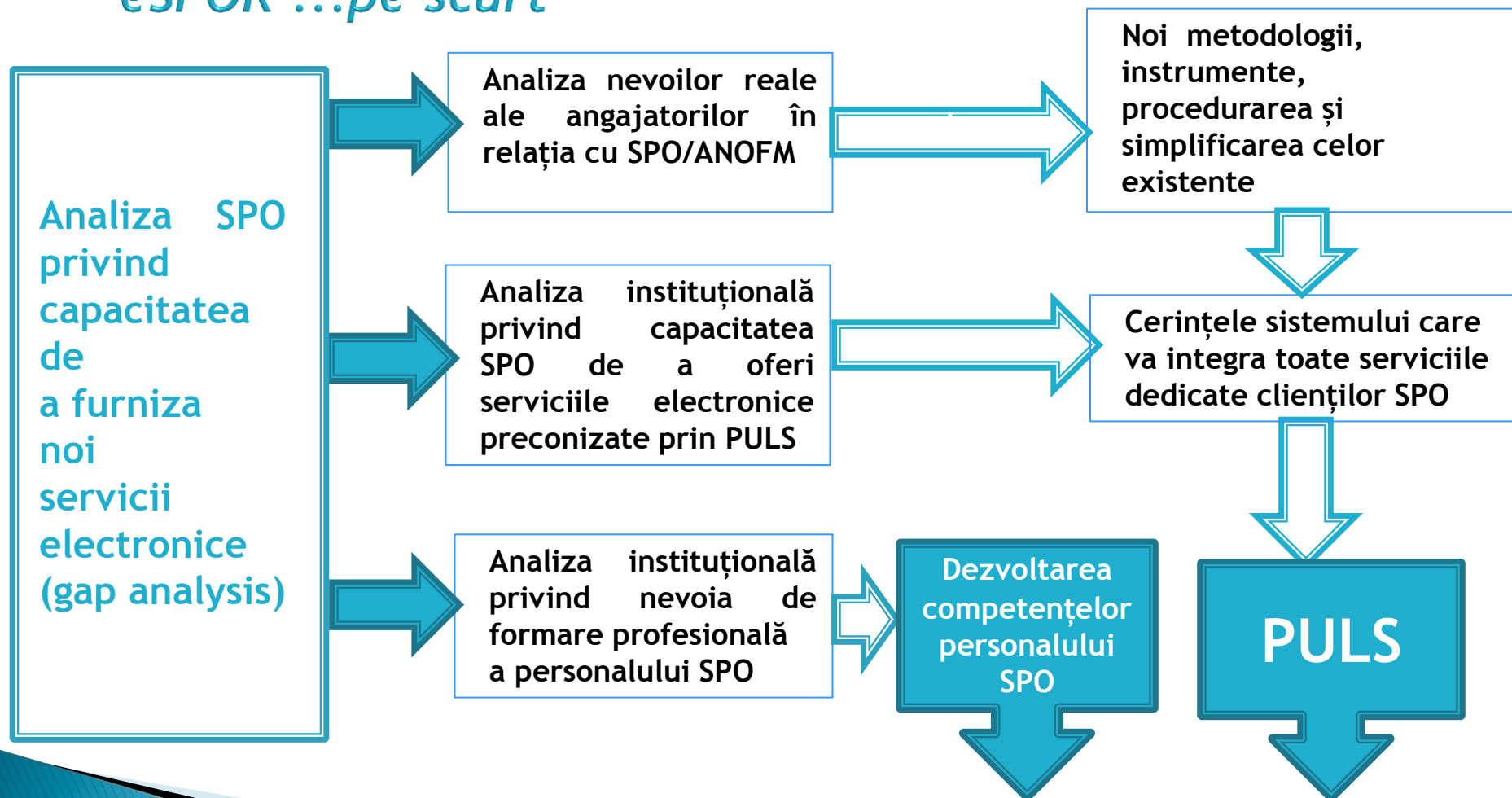
## A5. Promovare, informare și publicitate

- Este realizată de către expertul mass-media în cooperare cu experții SPO județeni
- Asigură vizibilitatea, transparența și promovarea proiectului, precum și a facilităților PULS, printr-o campanie de promovare media și online
- Acțiunile de informare și publicitate sunt susținute prin comunicate de presă, newsletter-uri, afișe, precum și o broșură în format electronic cu informații despre proiect și despre rezultatele acestuia

- ⇒ *Broșura în format electronic*
- ⇒ *minimum 3 Newsletter-uri*
- ⇒ *1.000 afișe*
- ⇒ *un eveniment de informare și promovare*
- ⇒ *campanie de promovare media și on-line a facilităților PULS*



## *eSPOR ...pe scurt*



*SPO modernizat, clienți mulțumiți !*



## Relația SPO cu angajatorii - eSPOR

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

---

**Beneficiar:**

**Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă**  
**[www.anofm.ro](http://www.anofm.ro)**

**Decembrie 2021**

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

