Analiza angajatorilor din regiunea București-Ilfov privind incluziunea profesională

Raport analiza angajatori pe baza chestionarelor aplicate

Analiza chestionarelor adresate angajatorilor a fost realizată în scopul de a evalua nivelul real de deschidere, cunoaștere și implicare a mediului economic în procesul de **integrare socio-profesională a persoanelor vulnerabile** pe piața muncii. Această evaluare are un rol esențial în fundamentarea politicilor active de ocupare, în calibrarea programelor de sprijin oferite de instituțiile publice și în consolidarea parteneriatului dintre angajatori, organizațiile neguvernamentale și autoritățile locale.

Prin centralizarea și interpretarea datelor din chestionarele completate de angajatori, analiza oferă o imagine detaliată asupra:

- **nevoilor reale de personal** și tipologiilor de competențe căutate;
- **barierelor și dificultăților întâmpinate în recrutare**, inclusiv lipsa candidaților calificați, cerințele salariale ridicate sau lipsa informațiilor despre facilitățile disponibile;
- **gradului de informare privind măsurile de sprijin oferite de stat** (subvenții, reduceri de taxe, programe de formare);
- **disponibilității angajatorilor de a colabora cu ONG-uri și instituții publice** pentru integrarea persoanelor vulnerabile;
- precum și **nivelului de implicare efectivă în angajarea sau formarea persoanelor din grupuri dezavantajate**.

Această analiză are o **valoare strategică dublă**:

1. **Diagnostică** - identifică în mod obiectiv percepțiile, nevoile și barierele actuale din perspectiva angajatorilor, oferind o bază solidă pentru intervenții adaptate contextului economic local;
2. **Prospectivă** - propune direcții concrete de acțiune, mecanisme de sprijin și modele de colaborare care pot transforma reticența în implicare activă.

Impactul studiului asupra angajatorilor este semnificativ, întrucât:

- Contribuie la **creșterea gradului de conștientizare** privind responsabilitatea socială și beneficiile economice ale incluziunii;
- Oferă **date reale și relevante** pentru optimizarea proceselor interne de recrutare, formare și retenție a personalului;
- Deschide perspective concrete pentru **accesarea de facilități și programe de sprijin** guvernamentale sau europene;
- Favorizează dezvoltarea unei **culturi organizaționale incluzive**, bazate pe diversitate, echitate și sustenabilitate;
- Creează premisele pentru o **colaborare mai eficientă între mediul privat și sectorul public**, prin inițiative comune de formare și angajare asistată.

Importanța acestei analize derivă, așadar, din capacitatea sa de a transforma datele colectate în **instrumente practice de decizie** pentru toate părțile implicate. Rezultatele obținute nu reprezintă doar o evaluare punctuală a unei situații existente, ci un **punct de plecare pentru dezvoltarea unor politici integrate de ocupare**, orientate către echitate, performanță economică și coeziune socială.

Analiza oferă o bază factuală pentru acțiuni viitoare - campanii de informare, programe de formare, scheme de sprijin financiar și parteneriate locale - menite să stimuleze participarea activă a angajatorilor și să transforme potențialul persoanelor vulnerabile într-o resursă valorificată pe piața muncii.

Metodologia și structura eșantionului de angajatori analizați

Analiza a fost fundamentată pe aplicarea unui **număr total de 90 de chestionare**, completate de **90 de angajatori activi** din diverse domenii de activitate (servicii, comerț, construcții, producție, sănătate, transport, alimentație publică etc.), selectați în funcție de dimensiunea organizației și disponibilitatea de

participare. Acest eșantion asigură o **reprezentativitate relevantă** pentru segmentul IMM-urilor și al microîntreprinderilor, care constituie majoritatea mediului de afaceri la nivel local și regional.

Scopul metodologic

Metodologia a urmărit **evaluarea atitudinii, cunoașterii și comportamentului angajatorilor** privind:

- angajarea persoanelor vulnerabile (persoane cu dizabilități, șomeri de lungă durată, tineri fără experiență, persoane peste 45 de ani etc.);
- percepția asupra barierelor în recrutare și integrare;
- nivelul de informare cu privire la facilitățile și stimulentele oferite de stat;
- colaborarea cu organizații non-guvernamentale și instituții publice;
- disponibilitatea de a se implica în programe de formare, sprijin sau parteneriate sociale.

Instrumentul de cercetare: chestionarul aplicat

Chestionarul a fost construit pe baza unui set de **25 de întrebări**, grupate în opt domenii tematice, fiecare corespunzând unei secțiuni din **grila de evaluare standardizată**, cu un **punctaj maxim de 100 puncte**.

Întrebările au fost formulate pentru a surprinde atât dimensiuni **cantitative** (prin răspunsuri închise și scalare de tip Likert), cât și **calitative** (prin răspunsuri deschise care au permis formularea de opinii și propuneri).

Domeniile și ponderile aplicate au fost următoarele:

Nr. crt.	Domeniul evaluat	Întrebări corespunzătoare	Punctaj maxim	Descriere
1	Nevoile companiei privind personalul	Întrebarea 5	10 puncte	Tipul de personal necesar (calificat, entry-level, conducere etc.)
2	Disponibilitatea candidaților pe piață	Întrebarea 6	10 puncte	Gradul de satisfacție privind disponibilitatea candidaților
3	Obstacole în recrutare	Întrebarea 7	10 puncte	Dificultăți întâmpinate în procesul de recrutare
4	Angajarea persoanelor vulnerabile	Întrebările 8-10	20 puncte	Experiența, disponibilitatea și motivele de reticență în angajarea persoanelor vulnerabile
5	Dotări și adaptări necesare	Întrebarea 11	10 puncte	Necesitatea adaptărilor fizice, tehnologice sau de formare
6	Facilități și stimulente oferite de stat	Întrebările 12-14, 20	20 puncte	Gradul de cunoaștere și utilizare a facilităților de sprijin oferite de stat
7	Colaborarea cu ONG-uri și instituții publice	Întrebările 21-24	10 puncte	Istoric de colaborare și disponibilitate pentru parteneriate viitoare
8	Resurse și sprijin necesare	Întrebările 18, 25	10 puncte	Tipul de sprijin solicitat de angajatori pentru facilitarea integrării

Aplicarea grilei de evaluare

Pentru fiecare chestionar completat, răspunsurile au fost **evaluate conform grilei de punctaj prestabilite**, acordându-se un scor individual pentru fiecare domeniu. Punctajele parțiale au fost apoi cumulate, rezultând un **scor final din maximum 100 puncte**, interpretat astfel:

- **80-100 puncte:** angajator deschis, bine informat, activ implicat în procese de incluziune și colaborare;

- **60-79 puncte:** angajator dispus, dar cu nevoi de suport suplimentar sau obstacole moderate;
- **40-59 puncte:** angajator reticent sau confruntat cu dificultăți majore de integrare;
- **sub 40 puncte:** lipsă de deschidere și implicare reală în integrarea persoanelor vulnerabile.

Această metodologie a permis nu doar cuantificarea nivelului de deschidere, ci și **identificarea tiparelor de comportament și a principalelor arii de intervenție** pentru fiecare categorie de angajator.

Colectarea și prelucrarea datelor

Chestionarele au fost completate **în format electronic și/sau fizic**, în perioada **decembrie 2024-septembrie 2025**, prin intermediul echipei de implementare și partenerilor locali. Datele au fost centralizate în fișierul *"Centralizator chestionar angajatori - Septembrie 2025"*, iar răspunsurile au fost validate, verificate și prelucrate statistic pentru a asigura coerența și comparabilitatea rezultatelor.
S-au utilizat metode de analiză descriptivă (frecvențe, medii, scoruri compozite) și interpretare calitativă (identificarea motivelor, percepțiilor și tendințelor comune). Rezultatele au fost ulterior integrate în analiza finală, alături de observațiile și interpretările din rapoartele narative transmise de echipa de teren.

5. Relevanța metodologică

Prin corelarea conținutului chestionarului cu grila de evaluare, metodologia a asigurat:

- **consistență între obiectivele analizei și indicatorii măsurați**;
- **comparabilitate între angajatori**, indiferent de domeniu sau dimensiune;
- **validitate interpretativă**, prin combinarea datelor cantitative cu observații calitative;
- **orientare aplicativă**, deoarece grila de 100 puncte permite evaluarea progresului în timp și măsurarea impactului intervențiilor propuse.

Această abordare metodologică a oferit o bază solidă pentru **analiza diagnostic și propunerile de măsuri strategice** prezentate în capitolele următoare, facilitând înțelegerea diferențelor de atitudine și comportament între categoriile de angajatori și identificarea celor mai eficiente modalități de intervenție pentru creșterea incluziunii pe piața muncii.

Analiza rezultatelor și interpretarea scorurilor

Analiza rezultatelor obținute din cele **90 de chestionare completate de angajatori** evidențiază o imagine complexă a nivelului de informare, deschidere și implicare a mediului de afaceri în procesul de angajare a persoanelor vulnerabile.

Evaluarea pe baza **grilei de 100 puncte** a permis determinarea **scorurilor individuale și medii** pentru fiecare domeniu analizat, identificându-se tendințele generale și diferențele semnificative între categoriile de angajatori.

1. Distribuția generală a scorurilor

Analiza scorurilor finale arată următoarea distribuție:

- **15% dintre angajatori** au obținut scoruri între **80-100 puncte**, corespunzând categoriei *angajator deschis și implicat activ*;
- **42% dintre angajatori** s-au încadrat în intervalul **60-79 puncte**, fiind *angajatori dispuși, dar care necesită sprijin suplimentar*;
- **33% dintre angajatori** au obținut între **40-59 puncte**, semnalând *reticență moderată* și prezența unor obstacole structurale în recrutare;
- **10% dintre respondenți** s-au situat sub **40 puncte**, indicând o *lipsă de deschidere și implicare* în procesul de integrare a persoanelor vulnerabile.

Rezultatele confirmă o **tendință generală pozitivă**, cu peste jumătate dintre angajatori manifestând interes și disponibilitate, dar evidențiază totodată **nevoi concrete de sprijin și informare** pentru consolidarea acestei deschideri într-un comportament activ și constant.

Analiza pe domenii de evaluare

Nevoile companiei privind personalul (Întrebarea 5 - 10 puncte)

Majoritatea angajatorilor (aprox. **68%**) au indicat o **nevoie crescută de personal calificat**, în special în domenii tehnice, servicii și producție.

Aproximativ **22%** au menționat necesitatea personalului entry-level, ceea ce reflectă o **disponibilitate potențială pentru integrarea persoanelor vulnerabile** cu competențe de bază. Scorul mediu la această secțiune a fost de **7,8/10 puncte**, indicând o cerere activă de forță de muncă, dar și o dependență majoră de nivelul de calificare.

Disponibilitatea candidaților pe piață (Întrebarea 6 - 10 puncte)

Peste **60% dintre angajatori** consideră disponibilitatea candidaților doar *satisfăcătoare* sau *redusă*, scorul mediu fiind **6,2/10 puncte**.

Această percepție indică **dezechilibre între cererea și oferta de competențe**, confirmând necesitatea extinderii programelor de formare profesională și reconversie.

Obstacole în recrutarea personalului (Întrebarea 7 - 10 puncte)

Cele mai frecvente obstacole identificate:

- **Lipsa candidaților calificați** - 78% dintre respondenți;
- **Lipsa competențelor specifice postului** - 52%;
- **Cerințe salariale prea mari** - 36%;
- **Probleme de accesibilitate sau transport** - 20%.

Scorul mediu la acest capitol este **5,8/10**, ceea ce indică o **barieră reală în recrutare** și explică dificultățile de integrare a persoanelor vulnerabile în lipsa unui suport instituțional adecvat.

Angajarea persoanelor vulnerabile (Întrebările 8-10 - 20 puncte)

Doar **24% dintre angajatori** au avut experiență directă în angajarea persoanelor vulnerabile, dintre care **70%** au raportat o experiență pozitivă.

În schimb, peste **60%** dintre respondenți au declarat că *nu au angajat, dar ar fi dispuși să o facă*, ceea ce plasează scorul mediu la **13,4/20 puncte**.

Principalele motive de reticență:

- teama de adaptare dificilă la mediul de lucru;
- lipsa informațiilor despre facilități și proceduri;
- lipsa personalului instruit pentru integrare.

Aceste date evidențiază **un potențial ridicat de implicare**, dar necesită acțiuni de sprijin direcționat și informare clară.

Dotări și adaptări necesare (Întrebarea 11 - 10 puncte)

Majoritatea companiilor (peste **70%**) au recunoscut necesitatea unor **adaptări fizice sau tehnologice** pentru a putea integra persoane vulnerabile.

Scorul mediu este de **6,5/10 puncte**, ceea ce indică **o percepție de costuri ridicate și lipsă de suport tehnic**, deși există deschidere conceptuală.

Facilități și stimulente oferite de stat (Întrebările 12-14, 20 - 20 puncte)

Acesta este domeniul cu **cele mai scăzute scoruri medii - 11,2/20 puncte**. Doar **32% dintre angajatori** declară că *cunosc* facilitățile oferite de stat, iar **sub 20%** au beneficiat efectiv de acestea. Cele mai atractive stimulente considerate utile:

- **subvenții salariale** (68% dintre respondenți),
- **reduceri de taxe și contribuții** (44%),
- **programe de formare profesională gratuite** (39%).
- Rezultatul confirmă o **lipsă cronică de informare** și necesitatea creării unor canale de comunicare directe între instituțiile publice și angajatori.

Colaborarea cu ONG-uri și instituții publice (Întrebările 21-24 - 10 puncte)

Doar **18% dintre angajatori** au colaborat anterior cu ONG-uri sau instituții publice, dar peste **55%** declară că ar fi *dispuși să colaboreze pe viitor*.

Scorul mediu - **5,9/10 puncte** - relevă **potențial de dezvoltare**, dar necesită acțiuni de facilitare și intermediere a parteneriatelor locale.

Resurse și sprijin necesare (Întrebările 18, 25 - 10 puncte)

Cele mai solicitate forme de sprijin:

- **Informații despre facilități și proceduri** - 72%;
- **Sprijin în adaptarea locului de muncă** - 55%;
- **Formare pentru angajatori și personal HR** - 48%;
- **Asistență în recrutare** - 30%.
- Scorul mediu este de **7,1/10 puncte**, confirmând nevoia acută de suport personalizat și consiliere aplicată.

Corelații și tendințe generale

Analiza corelativă dintre domenii relevă următoarele relații semnificative:

- **Informarea despre facilități** este direct corelată cu **disponibilitatea de angajare a persoanelor vulnerabile** (coeficient pozitiv semnificativ, observat prin tendința firmelor informate de a fi mai deschise);
- **Colaborarea cu ONG-uri** corelează pozitiv cu **scorurile privind experiența pozitivă în angajarea persoanelor vulnerabile**, confirmând efectul benefic al parteneriatelor instituționale;
- **Percepția obstacolelor în recrutare** este invers proporțională cu **nivelul general al deschiderii** - firmele care declară lipsă acută de candidați tind să manifeste reticență în diversificarea surselor de recrutare.

Concluzii intermediare privind rezultatele

1. Mediul de afaceri manifestă o **deschidere conceptuală semnificativă**, dar insuficient transpusă în practică.
2. **Lipsa informării și a suportului personalizat** rămâne principala cauză a neimplicării.
3. **Există o corelație clară între nivelul de informare și disponibilitatea de angajare**, ceea ce justifică măsurile de comunicare, formare și consultanță prevăzute în planul de acțiune.
4. **Potențialul de colaborare ONG-angajator este ridicat**, dar necesită structurare instituțională și stimulente clare.
5. **Scorul mediu general al eșantionului** (≈ **60/100 puncte**) confirmă o **atitudine preponderent favorabilă, dar neconsolidată**, ce poate fi transformată în implicare activă prin intervenții specifice.

Concluzii generale și direcții strategice de intervenție

Analiza celor **90 de chestionare aplicate angajatorilor** oferă o imagine complexă și realistă asupra gradului de informare, implicare și disponibilitate a mediului economic în integrarea persoanelor vulnerabile pe piața muncii. Rezultatele obținute indică o **tendință pozitivă de deschidere**, însă și **caracterul incipient al acestei atitudini**, puternic influențat de lipsa informării, de percepția asupra costurilor și de necunoașterea beneficiilor concrete oferite de stat.

1. **Nivel mediu de deschidere și interes**, cu un scor general de aproximativ 60/100 puncte, ceea ce arată că majoritatea angajatorilor sunt *dispuși* să colaboreze și să angajeze persoane vulnerabile, dar nu dispun încă de informațiile și instrumentele necesare.
2. **Deficitul de informare** este principala barieră în utilizarea facilităților de stat și în implementarea măsurilor de incluziune. Doar o treime dintre angajatori cunosc existența subvențiilor, reducerilor de taxe sau programelor de sprijin, iar mai puțin de 20% le-au utilizat efectiv.
3. **Percepția obstacolelor în recrutare** (lipsa candidaților calificați, cerințe salariale, adaptabilitate redusă) contribuie la reticență, mai ales în lipsa sprijinului tehnic și logistic pentru adaptarea locului de muncă.
4. **Experiențele pozitive de angajare a persoanelor vulnerabile** - acolo unde există - demonstrează că integrarea este posibilă și benefică, dar succesul depinde de pregătirea prealabilă, consultanță și colaborare cu instituțiile de sprijin.
5. **Colaborarea intersectorială** (angajatori - ONG-uri - instituții publice) este încă redusă, dar peste jumătate dintre respondenți se declară deschiși pentru cooperare viitoare, ceea ce constituie o oportunitate strategică pentru extinderea rețelelor de parteneriat.
6. **Necesitatea formării continue și a asistenței personalizate** este evidentă: angajatorii solicită informații clare, sprijin administrativ și programe de instruire privind adaptarea locurilor de muncă, managementul diversității și integrarea echitabilă a angajaților.

Impactul potențial al intervențiilor propuse

Pe baza corelațiilor identificate și a tipologiilor de angajatori, se poate anticipa că implementarea măsurilor propuse în planul de acțiune va avea următoarele efecte:

- **Creșterea gradului de informare** de la 30% la minimum 70% dintre angajatori, prin campanii, ghiduri și workshop-uri tematice;
- **Dublarea numărului de angajatori care aplică pentru facilități** și accesarea efectivă a programelor de sprijin;
- **Creșterea numărului de angajări efective** a persoanelor vulnerabile cu 50% în primele 12 luni, prin programe de mentorat și internship;
- **Consolidarea rețelelor de parteneriat** ONG-instituții publice-mediul privat, cu formarea unui nucleu de „angajatori campioni" care pot acționa ca modele de bune practici;
- **Reducerea reticenței și a barierelor psihologice**, prin vizibilizarea exemplelor de succes și asigurarea sprijinului practic în adaptarea locurilor de muncă.

Aceste efecte combinate pot contribui la **transformarea incluziunii profesionale dintr-o intenție declarativă într-un comportament sustenabil**, consolidând coeziunea socială și performanța economică locală.

Direcții strategice de intervenție

Pe baza constatărilor și a scorurilor obținute, se recomandă următoarele direcții de acțiune strategică:

A. Consolidarea informării și a accesului la facilități

- Elaborarea și distribuirea periodică a unui **Ghid actualizat al facilităților pentru angajatori** (subvenții, scutiri, granturi).
- Crearea unei **platforme digitale integrate** care să reunească informațiile, formularele și contactele instituțiilor de sprijin.
- Organizarea de **campanii de comunicare directă** (mese rotunde, webinarii, sesiuni regionale) pentru clarificarea beneficiilor și procedurilor.

B. Stimularea angajării efective a persoanelor vulnerabile

- Lansarea unui **program-pilot de angajare asistată**, cu suport financiar parțial pentru primele 6-12 luni de angajare.

- Introducerea unui sistem de **recunoaștere publică a "angajatorilor incluzivi"**, prin certificări sau premii anuale.
- Dezvoltarea de **parteneriate cu centrele de formare profesională** pentru a corela competențele formate cu cerințele reale ale pieței.

C. Dezvoltarea infrastructurii de suport și adaptare

- Implementarea unui **program de audit de accesibilitate gratuit sau cofinanțat** pentru IMM-uri.
- Crearea unor **echipe mobile de consultanță** pentru adaptarea locurilor de muncă și instruirea personalului existent.
- Asigurarea finanțării pentru dotări tehnologice, formare și consiliere specializată.

D. Întărirea parteneriatelor și a colaborării intersectoriale

- Constituirea unei **rețele locale de colaborare ONG-angajatori-instituții publice**, coordonată de un organism intermediar.
- Organizarea periodică de **târguri tematice de joburi incluzive** și evenimente de networking.
- Promovarea modelelor de succes pentru a genera încredere și efect multiplicator.

Măsuri și propuneri pentru îmbunătățirea angajării persoanelor cu dizabilități

1. Creșterea gradului de informare și conștientizare

- **Campanii de informare și sensibilizare** privind avantajele angajării persoanelor cu dizabilități (sociale, fiscale și economice).
- **Distribuirea unui Ghid practic** pentru angajatori: facilități, proceduri, modele de bune practici și pașii pentru accesarea subvențiilor.
- **Organizarea de sesiuni de instruire scurte** (workshop-uri, webinarii) pentru HR și manageri privind integrarea la locul de muncă.

2. Acces facil la facilități și sprijin financiar

- Simplificarea procedurilor de **accesare a subvențiilor salariale și reducerilor de taxe** pentru angajatori.
- Crearea unui **serviciu de asistență (helpdesk)** pentru consilierea angajatorilor în procesul de aplicare.
- Acordarea de **granturi mici pentru adaptarea locurilor de muncă** (rampă de acces, echipamente tehnologice, software asistiv).

3. Sprijin personalizat pentru angajatori

- Implementarea de **programe de mentorat și consultanță** pentru firmele care angajează persoane cu dizabilități.
- **Instruirea personalului existent** privind comunicarea, managementul diversității și integrarea incluzivă.
- Crearea unui **pachet de servicii integrate** (informare + consiliere + formare) pentru angajatori interesați.

4. Dezvoltarea competențelor și pregătirii persoanelor cu dizabilități

- **Programe de formare profesională adaptate** competențelor și nevoilor pieței muncii.
- Colaborarea cu centre de formare, ONG-uri și AJOFM pentru **organizarea de cursuri gratuite și stagii de practică asistată**.
- Promovarea formării duale (teorie + practică la angajator).

5. Adaptarea locurilor de muncă și a mediului organizațional

- Realizarea de **audituri de accesibilitate** pentru identificarea necesarului de adaptări.
- Finanțarea lucrărilor de **adaptare fizică și digitală** a spațiilor de lucru.
- Introducerea conceptului de **loc de muncă flexibil / adaptat** pentru persoanele cu nevoi speciale.

6. Consolidarea colaborării între instituții, ONG-uri și mediul privat

- Formarea unei **rețele locale de sprijin** între angajatori, ONG-uri și instituțiile publice relevante (AJOFM, DGASPC).

• Organizarea de **târguri de joburi dedicate** persoanelor cu dizabilități și campanii comune de recrutare.

• Promovarea **angajatorilor de succes** ca modele și multiplicatori de bune practici.

7. Monitorizare și evaluare continuă

• Crearea unui **sistem de monitorizare** a angajărilor și adaptărilor efectuate.

• Stabilirea de **indicatori clari** (număr de persoane angajate, locuri adaptate, firme sprijinite).

• Realizarea de **rapoarte anuale** privind integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități.

Rezultate așteptate

• Creșterea numărului de angajatori care angajează persoane cu dizabilități.

• Creșterea nivelului de informare și utilizare a facilităților oferite de stat.

• Îmbunătățirea accesibilității și adaptării locurilor de muncă.

• Dezvoltarea unei culturi organizaționale incluzive și sustenabile.

Plan de acțiune - integrarea persoanelor vulnerabile pe piața muncii

1. Obiectiv general

Creșterea gradului de informare, disponibilitate și implicare a angajatorilor în angajarea persoanelor vulnerabile și utilizarea facilităților oferite de stat, până la un nivel de minimum **70% angajatori informați și 30% implicați activ** în 12 luni.

2. Obiective specifice

1. Informarea și formarea angajatorilor privind facilitățile și avantajele angajării persoanelor vulnerabile.
2. Crearea unui sistem funcțional de colaborare între angajatori, ONG-uri și instituții publice.
3. Creșterea numărului de angajatori care aplică pentru subvenții sau angajează efectiv persoane vulnerabile.
4. Îmbunătățirea infrastructurii și adaptabilității locurilor de muncă.

Plan operațional

Nr. crt.	Etapă / Activitate	Descriere	Responsabili	Resurse necesare	KPI (indicatori de performanță)
1	**Campanie de informare "Angajare cu sprijin"**	Elaborare și difuzare ghid practic (broșură + clip video + sesiuni online) despre facilități și subvenții	ONG coordonator + AJOFM	materiale tipărite, suport video	≥ 100 angajatori informați / ≥ 3 evenimente de informare
2	**Workshop-uri regionale pentru angajatori**	Sesiuni de instruire pe teme: adaptarea locului de muncă, proceduri ANOFM, bune practici	ONG + AJOFM + experți HR	săli, traineri, materiale	5 workshop-uri / ≥ 80 participanți / ≥ 70% satisfacție
3	**Crearea unei baze de date "Angajatori - Candidați"**	Platformă digitală de intermediere între firme și candidați vulnerabili	ONG IT + AJOFM	platformă online	Platformă activă + ≥ 50 companii înscrise
4	**Audituri de accesibilitate în companii-pilot**	Verificarea infrastructurii, identificarea adaptărilor necesare, oferirea de soluții	Experți tehnici + ONG	echipă mobilă + fișe de audit	≥ 10 companii auditate / 50% aplică recomandările
5	**Program**	Selectarea firmelor	ONG + HR	resurse	≥ 10 firme

	"Mentorat pentru incluziune"	deschise, oferirea unui mentor HR pentru procesul de recrutare	consultanți	umane / training	mentorate / ≥ 10 persoane vulnerabile angajate
6	**Campanie media de promovare a modelelor pozitive**	Promovarea firmelor care au angajat persoane vulnerabile și au obținut rezultate pozitive	ONG + partener media	articole, interviuri	≥ 5 studii de caz publicate / creștere cu 20% a interesului
7	**Helpdesk pentru facilități și consultanță personalizată**	Linie de asistență pentru întrebări privind subvenții, formulare, documentație	ONG + AJOFM	personal dedicat, platformă online	≥ 100 solicitări asistate / ≥ 30 firme aplicante
8	**Program de stagii și internship-uri pentru persoane vulnerabile**	Parteneriat tripartit: angajator - ONG - centru de formare	ONG + centre educaționale	granturi, mentori	≥ 30 persoane vulnerabile plasate în stagii
9	**Evaluare finală și raport de impact**	Măsurarea rezultatelor și ajustarea strategiei pentru faza următoare	ONG + evaluator extern	rapoarte, chestionare	Raport complet + ≥ 75% obiective realizate

Indicatori globali de impact (KPI principali)

Domeniu	**Indicator**	**Țintă (12 luni)**
Informare	Procent angajatori care cunosc facilitățile de stat	≥ 70%
Implementare	Număr companii care aplică pentru facilități	≥ 30
Angajare	Număr persoane vulnerabile angajate / stagii	≥ 50
Colaborare	Număr parteneriate ONG-angajator-instituție	≥ 20
Accesibilitate	Număr audituri efectuate și implementate	≥ 15
Impact	Grad de satisfacție al angajatorilor (post-intervenție)	≥ 80%
Sustenabilitate	Număr de firme mentori active la 12 luni	≥ 5

Acest plan combină **intervenții imediate (informare + suport)** cu **acțiuni sustenabile (platformă, rețea, mentorat)**. Calendarul de 12 luni permite măsurarea clară a progresului și replicarea modelului la nivel regional. Implementarea coordonată ONG-AJOFM-angajatori poate ridica scorul mediu al angajatorilor cu **minimum 20 puncte în grila de evaluare** și conduce la o **creștere semnificativă a angajărilor din rândul persoanelor vulnerabile**.

Concluzii

Analiza chestionarelor aplicate celor 90 de angajatori evidențiază o situație complexă, în care **interesul și deschiderea față de integrarea persoanelor cu dizabilități există**, dar sunt adesea limitate de **necunoașterea facilităților disponibile, percepția barierelor administrative și lipsa sprijinului practic**.

În ansamblu, mediul de afaceri manifestă o **atitudine favorabilă incluziunii sociale**, însă aceasta se află într-o **fază incipientă**, necesitând intervenții coordonate și susținute din partea instituțiilor publice și a organizațiilor de suport.

1. **Grad mediu de informare și implicare:** Majoritatea angajatorilor (peste 60%) sunt deschiși către angajarea persoanelor vulnerabile, dar nu cunosc procedurile și facilitățile de sprijin oferite de stat.
2. **Lipsa de informații este principala barieră:** Mulți respondenți au declarat că nu știu cum să acceseze subvențiile salariale, scutirile de taxe sau programele de consiliere, ceea ce reduce semnificativ numărul de angajări efective.
3. **Necesitatea adaptării locurilor de muncă:** Companiile recunosc importanța adaptării fizice și tehnologice, dar percep aceste măsuri ca fiind costisitoare și dificil de implementat fără suport financiar.
4. **Deficitul de competențe și personal calificat:** Angajatorii semnalează lipsa candidaților cu formare profesională adecvată și solicită extinderea programelor de calificare adaptate.
5. **Experiențe pozitive limitate, dar valoroase:** Angajatorii care au integrat persoane cu dizabilități au raportat, în majoritate, experiențe pozitive, ceea ce confirmă potențialul de replicare a acestor modele.
6. **Colaborarea interinstituțională insuficientă:** Relațiile dintre mediul privat, ONG-uri și instituțiile publice sunt sporadice, deși există o disponibilitate declarată de cooperare.

Rezultatele demonstrează că **integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii este posibilă și benefică**, însă depinde în mare măsură de **nivelul de informare, sprijinul administrativ și stimulentele oferite angajatorilor**.

Pentru a transforma deschiderea declarativă într-un comportament activ și sustenabil, sunt necesare **măsuri concrete, coerente și aplicate**, precum:

- campanii de informare clare și accesibile;
- simplificarea procedurilor de accesare a facilităților;
- sprijin tehnic și financiar pentru adaptarea locurilor de muncă;
- programe de formare profesională adaptate persoanelor cu dizabilități;
- consolidarea parteneriatelor între angajatori, ONG-uri și instituții publice.

Prin implementarea acestor direcții, se poate atinge un dublu obiectiv: **creșterea competitivității economice** și **promovarea echității și incluziunii sociale reale**.

Astfel, angajatorii pot deveni actori activi ai schimbării, contribuind la dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, echilibrate și solidare, în care fiecare persoană își poate valorifica potențialul.

Analiza demonstrează că potențialul de integrare a persoanelor vulnerabile pe piața muncii există și este semnificativ, însă **valorificarea sa depinde de două condiții esențiale**:

(1) **asigurarea informării corecte și a sprijinului concret pentru angajatori**

(2) **crearea unui cadru de colaborare funcțional** între mediul privat, sectorul public și organizațiile non-guvernamentale.

Prin implementarea măsurilor propuse, se pot obține rezultate măsurabile în termen scurt - creșterea gradului de informare, crearea de locuri de muncă adaptate, utilizarea facilitatilor disponibile - și efecte durabile în termen lung, prin **schimbarea mentalităților și consolidarea culturii organizaționale incluzive**.

Această analiză reprezintă, astfel, **nu doar o radiografie a prezentului**, ci și o **bază strategică pentru construirea unui viitor sustenabil al incluziunii sociale și profesionale**, în care angajatorii devin parteneri activi ai schimbării și promotori ai echității pe piața muncii.