



**SIVSEN**

**GHID**

# Ghid de Rentabilitate a Investiției

În oferirea de experiențe  
de muncă în întreprinderi sociale

# Cuvânt-înainte

Din ce în ce mai mult, tinerii caută cariere care să aibă un scop mai precis și locuri de muncă care să creeze un impact social și de mediu pozitiv. Care este, așadar, rolul colegiilor, universităților, școlilor și angajatorilor în susținerea acestor aspirații? Și cum putem face tot ce putem pentru a ne asigura că tinerii sunt susținuți la fiecare pas pentru a face saltul de la educație la muncă?

Sunt încântat să spun că acest raport - realizat în cadrul unui proiect fantastic, finanțat de UE prin programul Erasmus+ - oferă unele dintre răspunsuri. Raportul subliniază randamentul investițiilor în tineri și în stagii de practică - atât pentru studenți, cât și pentru angajatori. De asemenea, este important să observăm valoarea adăugată a întreprinderilor sociale care găzduiesc aceste stagii atât la nivel național, cât și la nivel internațional.

Beneficiile sunt convingătoare. Pentru student: îmbunătățirea abilităților și a învățării; îmbunătățirea comunicării; dezvoltarea capacității de a munci în echipă și a capacității de rezolvare a problemelor; înțelegerea diferitelor modele de afaceri; creșterea încrederii și maturitatea profesională și multe altele. Pentru întreprinderea socială: dezvoltarea personalului; o mai mare diversitate a forței de muncă; perspective noi, energie și inovație; o capacitate suplimentară de producție; noi contacte și rețele și multe, multe altele.

Ne desfășurăm activitatea în vremuri dificile. Productivitatea rămâne scăzută. Ne confruntăm cu o criză a costului vieții. Sărăcia și inegalitatea sunt în creștere. În fiecare zi observăm, din ce în ce mai mult, impactul pe care îl avem asupra planetei și a mediului înconjurător. Suntem datori față de tineri să încurajăm învățarea, să oferim oportunități de dezvoltare și să aliniem educația la nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii.

Întreprinderile sociale sunt inovatoare, diverse și bazate pe pasiunea față de cauză. Acest lucru le face să fie locuri ideale pentru crearea de oportunități de experiență profesională, după cum demonstrează acest studiu. Întreprinderile sociale au nevoie de tineri. Tinerii au nevoie de întreprinderi sociale. O lume în care aspirația întreprinderilor de a avea un impact pozitiv tangibil dincolo de profit nu este un vis. Este real, este aici și acum și este în creștere.



## **Richard Stevens**

Președinte al Consiliului de Dezvoltare din Plymouth

Președinte al Consiliului de Guvernatori, City College Plymouth



# Cuprins

<b>Cuvânt-înainte</b>	<b>2</b>
<b>Cuprins</b>	<b>3</b>
<b>Rezumat</b>	<b>4</b>
<b>Proiectul SIVSEN</b>	<b>5</b>
<b>Introducere</b>	<b>5</b>
Câteva definiții	6
Experiența de muncă în cadrul întreprinderilor sociale: o prezentare generală	7
Impactul Covid 19 și experiența de muncă digitală	8
Provocări legate de punerea în aplicare experiențelor de muncă	8
Provocări specifice experiențelor de muncă în întreprinderi sociale	9
Framework-ul SIVSEN privind experiențele de muncă în întreprinderi sociale	9
<b>Rentabilitatea Investiției pentru Experiențe de Muncă în Întreprinderi Sociale</b>	<b>10</b>
Beneficiile participanților	10
Beneficiile întreprinderilor sociale	15
Beneficii generale	19
<b>Internaționalizare</b>	<b>20</b>
<b>Resurse Suplimentare</b>	<b>22</b>
Italia	22
Romania	22
Suedia	23
UK	23
Internaționalizarea întreprinderii sociale	24
The Turing Scheme	24
<b>Parteneriatul SIVSEN</b>	<b>25</b>



# Rezumat

Acest Ghid de Rentabilitate a Investițiilor reunește ceea ce am învățat despre experiența de muncă în cadrul întreprinderilor sociale pe parcursul celor doi ani de proiect și parteneriat SIVSEN finanțat de Erasmus+. Acesta se concentrează pe beneficiile experienței profesionale în cadrul întreprinderilor sociale pentru student, pentru angajatorul întreprinderii sociale și pentru societate. Acesta pornește de la experiența vastă a partenerilor de proiect, precum și pe analiză de documente, focus grupuri și interviuri cu tineri. Are la bază studiul nostru comparativ privind experiența profesională și întreprinderile sociale în patru țări (Regatul Unit al Marii Britanii, Italia, Suedia și România) și pe Framework-ul SIVSEN privind experiențele de muncă în întreprinderi sociale.

Experiența la locul de muncă ca element al educației profesionale a fost promovată de guverne și educatori în ultimii ani. Aceasta este considerată esențială pentru dezvoltarea competențelor de angajare și este creditată ca fiind cea care îi ajută pe tineri să ajungă la locul de muncă echipați cu competențele, atitudinile și mentalitatea de care au nevoie angajatorii.

Experiența de muncă în cadrul unei întreprinderi sociale este similară în multe feluri cu experiența de muncă în orice altă afacere, astfel încât acest ghid se concentrează pe ceea ce este unic în cazul unui stagiu de practică în cadrul unei întreprinderi sociale.

## De ce o întreprindere socială?

Mulți tineri își doresc o carieră care să se alinieze cu valorile lor, dar multe oportunități convenționale de experiență profesională nu pun accentul pe acest aspect al alegerii carierei. Pentru o întreprindere socială, sprijinirea unui tânăr în dezvoltarea sa profesională se potrivește bine cu misiunea sa socială. Spiritul de susținere și accentul pus pe bunăstarea la locul de muncă, care se regăsesc în multe întreprinderi sociale, este unul dintre factorii pe care educatorii îi apreciază la experiențele de muncă, în special pentru tinerii care încep să fie pregătiți să se gândească la muncă sau care încearcă diferite sectoare înainte de a se angaja.

## Provocările experienței de muncă în cadrul întreprinderilor sociale

Întreprinderile sociale sunt adesea organizații mai mici, fără o echipă mare de angajați, ceea ce poate face ca găzduirea unui stagiu într-o întreprindere socială să pară descurajantă. Provocările legate de funcționarea cu finanțare nerambursabilă pot face dificilă planificarea în avans și eliberarea timpului personalului pentru a sprijini un student. Este interesant faptul că am constatat, de asemenea, că percepțiile greșite despre ceea ce este sau ceea ce face întreprinderea socială pot, de asemenea, să descurajeze studenții să se gândească la întreprinderea socială ca la o alegere de internship sau o opțiune de carieră.

## Beneficiile experienței de muncă în cadrul unei întreprinderi sociale

Întreprinderile sociale sunt medii de muncă diverse, inovatoare și productive, care aduc beneficii tinerilor, oferind modele de inspirație, permițându-le studenților să se gândească la propriile valori și la scopul lor în viață. Acestea le pot permite tinerilor să învețe competențe la locul de muncă într-un mediu foarte încurajator.



În cadrul proiectului, am constatat că studenții au apreciat faptul că au fost sprijiniți să lucreze independent și creativ, că au avut posibilitatea de a aduce o contribuție reală și că au avut ocazia de a cunoaște și de a învăța de la beneficiarii întreprinderilor sociale. Educatorii (tutorii) au apreciat oportunitatea oferită studenților de a-și lărgi orizonturile prin cunoașterea modelelor de afaceri ale întreprinderilor sociale și a impactului social al acestora.

Întreprinderile sociale beneficiază de cunoștințele, creativitatea și abilitățile pe care le aduc tinerii. Competențele digitale, media și de marketing au fost apreciate în mod deosebit de întreprinderile sociale cu care am discutat. Angajatorii din întreprinderile sociale sunt dornici să dezvolte o nouă generație de potențiali angajați motivați din punct de vedere social și consideră stagiile de practică drept o oportunitate pozitivă de PR pentru propria afacere și pentru întregul sector.

## Viitorul muncii

Multe întreprinderi sociale pun un accent puternic pe bunăstarea la locul de muncă, pe implicarea angajaților și oferă o oportunitate de a lucra în concordanță cu valorile sociale și de mediu. Este mai probabil ca la conducerea unei întreprinderi sociale să fie femei și/sau să provină dintr-o minoritate etnică sau dintr-un cartier defavorizat decât în cazul altor IMM-uri. Multe întreprinderi sociale sunt organizate pe baze democratice. Luați împreună, acești factori sugerează că experiența profesională într-o întreprindere socială ar putea, de asemenea, să le ofere tinerilor o imagine a unui viitor pozitiv, în care munca este satisfăcătoare, împlinitoare și contribuie la o schimbare pozitivă în lume.

## Proiectul SIVSEN

SIVSEN este un proiect de parteneriat finanțat de Erasmus+ în cadrul Acțiunii Cheie 2, între parteneri din patru țări: Italia, România, Suedia și Regatul Unit al Marii Britanii. Acronimul înseamnă Social Innovation through VET (Vocational Education and Training) and Social Enterprise Networks - Inovație socială prin intermediul VET (învățământ profesional și tehnic) și rețele de întreprinderi sociale".

Proiectul a început în 31 decembrie 2020 și se încheie în decembrie 2022. SIVSEN a reunit educatori din învățământul profesional și universități, angajatori din sectorul întreprinderilor sociale și tineri cursanți interesați să exploreze stagii de practică în întreprinderi sociale. Scopul final al proiectului a fost de a face ca liceele VET, școlile și universitățile să colaboreze mai mult și mai bine cu întreprinderile sociale pentru a se asigura că tinerii care intră pe piața forței de muncă sunt conștienți de oportunitățile de a lucra în întreprinderi sociale atât la nivel local, cât și regional și internațional.

## Introducere

Acest Ghid de Rentabilitate a Investiției analizează valoarea experienței de muncă în întreprinderi sociale pentru tinerii din sectorul VET și pentru întreprinderile sociale, pe baza activității desfășurate în patru țări europene: Italia, România, Suedia și Regatul Unit al Marii Britanii. Acesta este unul dintre cele trei documente cheie produse în proiectul SIVSEN.



Știm că un număr tot mai mare de tineri doresc să lucreze pentru organizații care au un impact social și de mediu pozitiv, care încurajează un mediu de lucru divers și care acordă atenție bunăstării la locul de muncă ([Sondajul Deloitte Global 2021 privind generația Millennial și Gen Z](#) și [Studiul Deloitte Global 2022 Gen Z și Millennial Survey | Deloitte Global](#)).

SIVSEN a apărut din experiența partenerilor în ceea ce privește întreprinderile sociale ca organizații care îndeplinesc frecvent aceste așteptări ale tinerilor, care reprezintă un sector în creștere în toate cele patru țări și care tind să fie subreprezentate printre oportunitățile de experiență de muncă oferite tinerilor.

Întrebările cheie abordate în acest raport sunt:

- Care sunt beneficiile pe care le are un tânăr în urma unei experiențe de muncă într-o întreprindere socială?
- Care sunt beneficiile pentru întreprinderea socială care oferă unui student o experiență de muncă, precum un stagiu de practică?

Întrebarea noastră secundară este:

- Care sunt posibilitățile de internaționalizare a oportunităților de muncă în întreprinderi sociale?

## Câteva definiții

**Experiența de muncă** se întâmplă atunci când, pentru o perioadă de timp, un student sau un tânăr lucrează temporar pentru un angajator pentru a dobândi experiență la un loc de muncă sau în sectorul respectiv. Utilizăm acest termen pentru a include atât oportunitățile de experiență profesională de lungă și scurtă durată, formală și informală, plătită și neplătită.

Deoarece terminologia diferă în fiecare țară parteneră, este de remarcat faptul că, la nivel britanic sau european, în cazul acestui proiect, atunci când vorbim despre ucenicie sau experiență de muncă, este vorba de aceeași activitate în care, pentru o perioadă de timp, un student/tânăr lucrează temporar pentru un angajator pentru a dobândi experiență la un loc de muncă/sector.

**Întreprinderile sociale** sunt organizații cu un scop social, care fac comerț și care își reinvestesc profitul în acest scop. Acestea îmbracă o varietate de forme juridice diferite și au o cultură și o istorie diferite în cele patru țări.

**VET** înseamnă educație și formare profesională. Aceasta se referă la formarea competențelor și la predarea cunoștințelor legate de o anumită meserie, ocupație sau vocație. În cele patru țări participante, aceasta se desfășoară începând cu vârsta de 14 ani într-o varietate de contexte de învățământ obligatoriu și post-obligatoriu.





## Experiența de muncă în cadrul întreprinderilor sociale: o prezentare generală

În întreaga Europă, se pune un accent sporit pe experiența la locul de muncă în cadrul EFP. În paralel cu aceasta, se recunoaște din ce în ce mai mult importanța "[competențelor transversale](#)" (adică nespecifice unui sector și, prin urmare, transferabile) în pregătirea tinerilor pentru o piață a muncii în schimbare rapidă.

[Criteriile de referință Gatsby](#) bazate pe cercetări efectuate în șase țări, includ experiența la locul de muncă. Al șaselea criteriu de referință este "*Fiecare student ar trebui să aibă experiențe directe la locul de muncă prin vizite la locul de muncă, observarea muncii și/sau experiență profesională, pentru a-i ajuta să exploreze oportunitățile de carieră și să își extindă rețelele*" (The Gatsby Foundation, 2014).

[Sondajul nostru comparativ](#) oferă o imagine detaliată a sistemului educațional din fiecare țară și a cadrelor de experiență profesională, care includ atât oportunități formale, cât și informale.

Printre principalele asemănări între cele patru țări se numără:

- Experiența profesională este o caracteristică a majorității programelor VET
- Politică în domeniul educației subliniază necesitatea de a alinia educația la nevoile pieței muncii și prevede că studenții vor dobândi experiență la locul de muncă în cadrul educației lor.
- Experiența de lucru formală în cadrul întreprinderilor sociale are loc, dar într-un mod ad-hoc, în funcție de prezența rețelelor locale și de cunoștințele și contactele profesorilor individuali.
- Concepțiile greșite despre ceea ce este sau ce face o întreprindere socială pot împiedica atât educatorii, cât și tinerii să considere întreprinderea socială ca fiind o opțiune de carieră viabilă sau o opțiune potrivită pentru experiența profesională
- Există o suprapunere semnificativă între obiectivele și valorile educatorilor și ale întreprinderilor sociale în ceea ce privește sprijinirea tinerilor.
- Programele nestatutari, conduse de obicei de organizații caritabile și ONG-uri, precum și de întreprinderi sociale, există pentru a le oferi tinerilor experiență de lucru în sectorul social într-o varietate de moduri informale.

În Italia, sectorul social este puternic, bine stabilit și bine integrat în sectorul public. Multe organizații cu scop social oferă voluntariat, stagii și alte oportunități de experiență profesională în mod formal și informal. Alternarea perioadelor în educație și la locul de muncă este o caracteristică a învățământului profesional, iar în prezent se numește PCTO (*Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento*), ca recunoaștere a cererii de competențe transversale ([Linii directoare ale traseelor pentru competențele transversale și pentru orientare](#)).



În România, cea mai mare parte a experienței de muncă în întreprinderi sociale se desfășoară prin intermediul unor programe non-formale, adesea conduse de sectorul social. Acestea tind să se adreseze studenților de nivel universitar. Cu toate acestea, există un program relativ nou de "Dual VET", în cadrul căruia angajatorii preiau conducerea în ceea ce privește furnizarea de experiențe de învățare profesională și participă la parteneriate școală-întreprindere menite să asigure că educația este relevantă pentru nevoile de la locul de muncă. Ar fi posibil ca angajatorul să provină dintr-o organizație din sectorul social ([România: VET dual inițial | CEDEFOP \(europa.eu\)](#)).

Școlile suedeze sunt responsabile pentru stagii de practică și ucenicie, denumite *arbetsplatsförlagt lärande* sau APL. Orientările prevăd că locul de muncă APL trebuie să fie un "mediu de lucru bun" care să acorde prioritate siguranței și bunăstării studentului. În Suedia există relativ puține întreprinderi sociale, astfel încât majoritatea stagiilor APL se desfășoară în sectorul public sau privat ([Stagiile și uceniile | YouthWiki \(europa.eu\)](#)). La nivel universitar, stagiul de practică se numește VFU și este organizat de către studentul universitar ca parte a programului său de învățare.

În Marea Britanie, se introduc nivelurile T. Acestea vor avea o componentă semnificativă bazată pe munca la locul de muncă și vor permite angajatorilor să contribuie la programul de învățământ. În plus, se așteaptă ca studenții să realizeze un proiect de "acțiune socială" ca parte a educației lor, dar acesta este diferit de experiența lor profesională. Chiar și în zone precum Plymouth, unde există o prezență semnificativă a întreprinderilor sociale, cele mai multe stagii de practică au avut loc în organizații din sectorul privat ([Nivelurile T | Calificarea de nivel următor](#)).

## Impactul Covid 19 și experiența de muncă digitală

Începând cu primăvara anului 2020, oportunitățile pentru experiențele tradiționale la locul de muncă în persoană au fost afectate în mod semnificativ de pandemia Covid 19. Una dintre consecințele acestui fapt a fost dezvoltarea experiențelor digitale [la locul de muncă](#), cum ar fi [tururile virtuale](#), panourile online de "întâlnire cu angajatul" și comunitățile virtuale. Necesitatea experienței digitale la [locul de muncă](#) în 2020 și 2021 a deschis calea pentru dezvoltarea inițiativelor hibride, care au potențialul de a combina cele mai bune oportunități de experiență de muncă atât online, cât și în persoană.

## Provocări legate de punerea în aplicare experiențelor de muncă

Sondajul comparativ a evidențiat câteva provocări comune în ceea ce privește punerea în aplicare a stagiilor de lucru în întreprinderi sociale. Aceste provocări sunt generice: ele au fost ridicate în toate cele patru țări și este probabil să fie întâlnite în toate mediile, nu doar în întreprinderile sociale:

- Lipsa de resurse (timp, personal), atât în instituțiile de învățământ, cât și la locul de muncă, pentru a concepe și gestiona internshipurile
- Absența sprijinului și a îndrumării în conceperea și gestionarea unui stagiul de practică de succes





- O potrivire necorespunzătoare sau informații insuficiente pot duce la întreruperea internshipurilor
- Lipsa de claritate în ceea ce privește responsabilitățile furnizorului de educație și cele ale furnizorului de experiențe de muncă
- Absența unui cadru clar de evaluare a studenților sau de evaluare a experienței de muncă
- Lipsa de conștientizare a beneficiilor potențiale pentru organizație
- Lipsa de conștientizare a beneficiilor potențiale pentru student

## Provocări specifice experiențelor de muncă în întreprinderi sociale

Provocările și nuanțele specifice experienței de muncă în cadrul întreprinderilor sociale includ faptul că întreprinderile sociale sunt adesea (dar nu întotdeauna) organizații mai mici, cu resurse limitate de personal. Organizațiile mai mici pot găzdui mai puțini studenți într-o anumită perioadă de timp, astfel încât resursele necesare per student pentru planificare și supraveghere vor fi proporțional mai mari decât într-o organizație mai mare. În plus, o echipă mai mică face mai puțin probabilă existența unui angajat cu competențe și experiență specifice planificării și susținerii experiențelor de muncă.

Multe întreprinderi sociale depind în totalitate sau parțial de finanțările nerambursabile, ceea ce îngreunează planificarea în avans și respectarea termenelor solicitate de furnizorul de educație. Finanțarea prin granturi este adesea limitată la un proiect specific, ceea ce face dificil pentru întreprinderile sociale să obțină experiențe de muncă din acest tip de finanțare.

Lipsa de familiaritate a publicului cu întreprinderea socială poate face mai puțin probabil ca studenții și educatorii să opteze pentru un stagiu de practică în cadrul unei întreprinderi sociale sau poate crește cantitatea de planificare și de informații necesare. Percepțiile eronate includ idei precum: toate activitățile din cadrul întreprinderilor sociale sunt voluntare sau singurele roluri disponibile sunt cele de "îngrijire"; întreprinderile sociale trebuie să depășească aceste percepții eronate pentru a concura cu angajatori mai cunoscuți. De asemenea, este nevoie de mai multă muncă pentru a se asigura că studenții și educatorii au suficiente informații pentru a ști la ce să se aștepte de la oportunitatea de internship.

## Framework-ul SIVSEN privind experiențele de muncă în întreprinderi sociale

[Framework-ul SIVSEN pentru întreprinderi sociale](#) este un cadru modular care are ca scop să ghideze utilizatorul în cadrul unei experiențe de muncă în întreprinderi sociale și oferă câteva instrumente și idei pentru structurarea unui stagiu. Acesta este conceput pentru a acoperi perspectiva angajatorului, a studentului și a furnizorului de educație.



# Rentabilitatea Investiției pentru Experiențe de Muncă în Întreprinderi Sociale

## Beneficiile participanților

Stagiile de practică și proiectele de consultanță ale întreprinderilor sociale au devenit populare în școlile universitare de afaceri după scandalul Enron din 2001, care a atras atenția asupra fraudei corporative la scară internațională. Profesorii de afaceri au început să se teamă că pregătesc escrocii financiari ai viitorului și au căutat o modalitate de a minimiza acest risc. Prin urmare, în literatura de specialitate privind educația în domeniul afacerilor există numeroase cercetări publicate cu privire la stagiile de lucru în întreprinderi sociale. Aceasta ne spune că astfel de experiențe de muncă:

- Oferiți modele de inspirație să le permită studenților să învețe informal de la alte persoane de la locul de muncă și să absoarbă valorile, atitudinile și comportamentele acestora.
- Creați o oportunitate pentru ca tânăr să învețe despre propriile valori reflectând asupra experienței.
- Poate provoca tânărul să gândească în mod critic asupra problemelor sociale.

De asemenea, știm că întreprinderile sociale sunt mai inovatoare, mai productive și au o conducere mai diversă decât IMM-urile echivalente, ceea ce le face să fie medii ideale pentru oportunitățile de experiență profesională pentru tineri.

Acest lucru se adaugă la beneficiile pe care le oferă stagiile de muncă pentru studenți în general, care sunt considerate a fi:

Majoritatea cercetărilor care au fost efectuate cu privire la beneficiile experienței profesionale pentru studenți se referă la stagiile de muncă obișnuite (adică nu specifice întreprinderilor sociale) și utilizează interviuri, chestionare și focus grupuri pentru a obține percepția studenților cu privire la beneficiile pe care le au. Beneficiile sunt:

- Abilități îmbunătățite de comunicare și relaționare
- Creșterea încrederii și a maturității
- Dezvoltarea abilităților de lucru în echipă, de gestionare a timpului și de rezolvare a problemelor
- Dezvoltarea unei atitudini pozitive față de muncă
- Creșterea motivației în clasă
- O mai bună conștientizare a opțiunilor de carieră, ceea ce duce la o șansă mai mică de a deveni NEET (NEET, acronim pentru "Not in Education, Employment, or Training").
- Posibilități de a lucra cu jumătate de normă în timpul studiilor



Dovezile sugerează că internshipurile bine concepute, interactive și atractive pot face ca studenții să fie mai predispuși să urmeze o carieră într-un anumit sector, chiar și atunci când sectorul respectiv era perceput anterior ca fiind dificil sau neatractiv. Beneficiile pot fi mai mari atunci când:

- Colegiul/instituția de învățământ se implică activ în alegerea experienței de muncă, abordând stereotipurile și limitările socio-economice.
- Studentul primește în primul rând sfaturi de carieră, iar internshipul reflectă aspirațiile sale profesionale
- O bună pregătire le permite studenților să știe la ce să se aștepte, în special celor care provin din medii mai puțin favorizate. Acest lucru poate implica contribuții din partea angajaților existenți sau a studenților care au avut anterior o experiență de muncă la angajatorul respectiv sau în același sector.
- Experiențele de muncă sunt structurate pentru a sprijini învățarea studenților (a se vedea SIVSEN Framework pentru mai multe informații despre cum se poate structura o experiență de muncă de scurtă durată).
- Se oferă feedback din partea angajatorului și sesiuni de reflecție pentru a ajuta studentul să consolideze ceea ce a învățat.

## Internship Cluj

În perioada 2016-2019, Internship Cluj a oferit stagii de practică calitative, transparente și echitabile pentru peste 1300 de studenți din Cluj. Fundația Danis, unul dintre partenerii proiectului SIVSEN, a sprijinit și încurajat studenții să ia atitudine în viața lor și să fie responsabili pentru ei înșiși și pentru ceilalți.

Fundația Danis a creat legătura între studenți și companiile locale și a oferit tinerilor șansa de a se dezvolta profesional, cu sprijinul unor mentori din companii și organizații locale. Au încheiat parteneriate cu universitățile locale, cu municipalitatea și cu asociațiile studențești. În total, 229 de studenți și aproximativ 25 de companii/organizații au participat între 2016 și 2018.

Stagiul de practică de la Cluj a generat informații relevante pentru cercetarea SIVSEN. Peste 80% dintre studenți au declarat că stagiul de practică i-a ajutat să își clarifice opțiunile de carieră și că stagiul de practică îi va ajuta cu siguranță să își găsească un loc de muncă după ce își vor încheia studiile.

Ce au apreciat cel mai mult studenții la compania/ONG-ul în care au făcut stagiul:

- Comunicarea bună și ușoară în cadrul companiei
- Deschiderea și sprijinul echipei
- Răbdarea membrilor echipei
- Calitatea oamenilor și atmosfera organizației
- Sarcinile interesante pe care le-au primit



Ce au apreciat cel mai mult la mentorii lor:

- Răbdare
- Suport
- Disponibilitate
- Atenție și interes pentru dezvoltarea stagiului și ca persoană/membru al echipei
- Ascultați noile sugestii venite de la intern
- Atitudine de susținere atunci când studenții au făcut greșeli
- Pasiunea lor pentru acest domeniu
- Modul în care i-au motivat pe studenți să învețe lucruri noi

## Cercetarea SIVSEN

SIVSEN a organizat focus grupuri cu educatori și angajatori de întreprinderi sociale în fiecare dintre cele patru țări. Participanții au fost rugați să enumere primele trei beneficii pe care le oferă studenților experiența de muncă în cadrul întreprinderilor sociale.

*Care sunt primele trei beneficii pe care credeți/știți cu siguranță că le obține participantul la ucenicie/experiență de muncă pentru el însuși?*

### Răspunsurile educatorilor

UK
1) Înțelegerea modelelor alternative de afaceri
2) Conștientizarea faptului că viața nu înseamnă doar profitabilitate
3) Întreprinderile sociale sprijină mai mult studenții
Suedia
1) Poate duce la un loc de muncă pentru student
2) Învățarea prin practică este un lucru bun - ceea ce studentul a experimentat doar în teorie este bine să fie pus în practică
3) Sarcini de lucru reale, care pot motiva studentul
Italia
1) Încercarea de lucruri noi
2) Îmbarcarea într-o experiență de muncă fără "anxietate de performanță", ca unul care este chemat să învețe și, prin urmare, să "ia" de la companie
3) Orientarea și testarea abilităților și cunoștințelor personale înainte de intrarea oficială pe piața muncii



România
1) Șanse sporite de a găsi un loc de muncă
2) Dezvoltarea abilităților și cunoștințelor și experiența de lucru în echipă într-un mediu de lucru real
3) Contactul direct cu un angajator, dar și networking și inspirație prin începerea unor afaceri similare, dacă sunt interesați să urmeze calea antreprenoriatului

### Răspunsurile angajatorilor

UK
1) Experiență reală care poate fi trecută în CV
2) Competențe transversale
3) Consolidarea încrederii
Suedia
1) Cunoașterea întreprinderilor sociale
2) Cunoașterea grupului țintă pentru care lucrează compania și să vadă că există un loc pentru toată lumea în societate
3) Experiența de muncă, contacte cu angajatorii
Italia
1) Înfruntarea și depășirea prejudecăților și creșterea emoțională
2) Dezvoltarea sensibilității personale, dobândirea experienței de creștere umană și profesională, începerea cunoașterii și intrarea în lumea muncii
România
1) Exersarea și dezvoltarea competențelor și cunoștințelor legate de un anumit loc de muncă/cariere în sectorul social
2) Explorarea și stabilirea unei legături cu un anumit angajator, pentru a vedea dacă acesta ar putea fi viitorul angajator, înainte de a aplica cu adevărat pentru un loc de muncă
3) Conectarea și înțelegerea reală a pieței muncii și a sectorului economiei sociale

### Discutarea datelor obținute în focus grupuri

Există unele diferențe între focus grupuri, care se datorează probabil, în parte, profilului diferit al întreprinderilor sociale din fiecare dintre cele patru țări. Există, de asemenea, diferențe între principalele beneficii percepute de angajatori și cele considerate prioritare de către educatori. În plus, răspunsurile acoperă atât beneficiile care sunt specifice unui stagiu de practică în cadrul unei întreprinderi sociale, cât și cele care s-ar putea aplica oricărui stagiu de practică.



Întreprinderile sociale și instituțiile de învățământ au pus accentul pe seturi ușor diferite de beneficii pentru tineri în urma stagiului de muncă în cadrul întreprinderii sociale. Angajatorii din întreprinderile sociale au raportat beneficiile unei experiențe "reale" într-un mediu foarte favorabil, precum și dezvoltarea încrederii și a competențelor transversale. Educatorii s-au axat pe beneficiile expunerii la modele alternative de afaceri și pe oportunitatea de a experimenta locuri de muncă orientate spre un scop precis, menționând totodată nivelurile ridicate de sprijin pentru tineri, inclusiv pentru tinerii dezavantajați, în cadrul unui stagiu de lucru într-o întreprindere socială.

## Interviuri cu tineri

Partenerii SIVSEN au realizat, de asemenea, interviuri cu tineri cu privire la experiențele lor de muncă în cadrul întreprinderilor sociale. Unele dintre acestea sunt prezentate pe site-ul nostru: <https://sivsen.eu/io3-roi-guide/>.

Temele despre care i-am auzit vorbind au fost:

- Experiența de muncă într-o întreprindere socială a avut mai multă varietate și flexibilitate decât alte opțiuni disponibile
- A fost apreciată deschiderea față de beneficiarii întreprinderilor sociale și includerea acestora.
- Lucrul direct cu beneficiarii a fost atât provocator, cât și satisfăcător.
- Experiența de muncă a oferit oportunități de a "gândi în afara cutiei" și de a contribui la organizație în moduri noi.
- Dezvoltarea abilităților de conducere
- Învățarea de competențe practice la locul de muncă, cum ar fi managementul proiectelor, abilitățile de redactare și de interviuare
- Sentimentul de siguranță, sprijin și apreciere
- Satisfacția asociată cu faptul de a face o diferență pentru o comunitate
- Descoperirea faptului că nu toate organizațiile cu scop social au un model caritabil și că este posibil să combinăm impactul și generarea de venituri.
- Nu a realizat că este o întreprindere socială până când experiența de lucru nu a început.
- Experiența a consolidat angajamentul față de o carieră cu scop precis sau i-a ajutat să își dea seama ce vor să facă.

Aceste teme întăresc ceea ce am auzit de la educatori și antreprenori sociali cu privire la beneficiile pe care le aduc tinerilor experiențele de muncă în întreprinderi sociale.

## Rezumatul beneficiilor pe care le aduc studenților experiențele de muncă în întreprinderi sociale

Pe baza analizelor noastre de date, focus grupurilor și a interviurilor cu tinerii, beneficiile experiențelor de muncă în întreprinderi sociale se împart în două categorii - beneficiile care s-ar aplica oricărui internship, dar care sunt considerate mai puternice în contextul unei întreprinderi sociale, și beneficiile care sunt unice pentru experiența de muncă în întreprinderi sociale.





Beneficiile specifice stagiilor de lucru în întreprinderi sociale sunt:

- Înțelegerea modelelor alternative de afaceri
- Conștientizarea faptului că viața nu înseamnă doar rentabilitate
- Întreprinderile sociale sprijină mai mult studenții
- Cunoașterea întreprinderilor sociale
- Cunoașterea grupului țintă pentru care lucrează compania și să vadă că există un loc pentru toată lumea în societate
- Exersarea și dezvoltarea competențelor și cunoștințelor legate de un anumit loc de muncă/cariere în sectorul social
- Conexiune reală și înțelegere a pieței muncii și a sectorului economiei sociale

Beneficiile care se aplică atât în cazul stagiilor de muncă din cadrul întreprinderilor sociale, dar care pot fi mai pronunțate în cazul stagiilor de muncă din cadrul întreprinderilor sociale sunt:

- Sarcini de lucru reale, care pot motiva studentul
- Contactul direct cu un angajator, dar și crearea de rețele și inspirația de a începe afaceri similare, dacă sunt interesați să urmeze calea antreprenoriatului
- Înfruntarea și depășirea prejudecăților și creșterea emoțională
- Dezvoltarea sensibilității personale, dobândirea experienței de creștere umană și profesională, începerea cunoașterii și intrarea în lumea muncii

## Beneficiile întreprinderilor sociale

[Beneficiile](#) pe care le aduce angajatorilor [găzduirea de stagii de practică](#) sunt bine documentate și includ cele din tabelul de mai jos, preluat dintr-o publicație britanică a Chartered Institute of Personnel and Development.

### HOW WORK EXPERIENCE WORKS FOR EMPLOYERS

Apart from making a real difference to someone's working life, offering work experience is beneficial for organisations for a number of reasons:

- **Recruitment opportunities:** providing work experience placements can be a way to access the local labour market and explore a talent pipeline that the employer would not have considered otherwise.
- **Staff development:** supervising and coaching young people on work experience offers an excellent opportunity to develop employees' management capabilities, particularly for those who may not normally have any line management responsibilities.
- **A more engaged workforce:** providing work experience sends a positive message to the wider workforce about the values of the organisation, which can support efforts to build employee engagement.
- **Engagement in the local community:** investors, customers, consumers and service users have increasingly strong opinions about the ethical role employers can and should play in society. Work experience placements provide a valuable means of creating a positive image, in which the organisation helps to address social issues related to worklessness in the community.
- **Contribution to economic development in the local area:** by helping to tackle some of the issues around deprivation and youth unemployment.



Printre alte beneficii se numără șansa de a aduce idei noi și pline de imaginație, ascultând membrii mai tineri ai echipei, precum și șansa de a spori diversitatea prin oferirea de oportunități tinerilor dintr-o gamă largă de medii, inclusiv medii netradiționale în sectorul dumneavoastră. Oportunitatea de a dezvolta parteneriate cu colegiile locale și furnizorii de formare profesională poate fi un bonus suplimentar pentru angajatorii care găzduiesc studenți cu experiență de muncă.

## Internship Cluj

Proiectul Internship Cluj, care a lucrat cu "mentori" din cadrul a 25 de întreprinderi timp de trei ani, a raportat următoarele beneficii:

- Stagiarii au preluat pe umerii lor o parte din sarcinile echipei obișnuite
- Mai puțină presiune de lucru asupra echipei
- studenții au fost, de cele mai multe ori, capabili să facă sarcinile corect și să obțină rezultatele dorite
- Oportunitatea de a implementa noi sarcini/proiecte pentru care nu au avut timp și resurse umane înainte.
- Noi angajați/colegii și noi prieteni

Mentorii au apreciat în mare parte stagiarii:

- Angajament, seriozitate
- Deschidere
- Perseverență
- Dorința de a învăța
- Punctualitate
- Motivație și entuziasm
- Atitudine pozitivă

## Cercetarea SIVSEN

### Focus grupurile cu întreprinderile sociale

SIVSEN a realizat focus grupuri cu angajatorii-întreprinderi sociale din patru țări. Participanții au fost rugați să enumere primele trei beneficii ale găzduirii studenților aflați în stagiul de practică

*Care sunt principalele trei beneficii pe care le obțineți, ca antreprenor social, în urma unui stagiul de practică?*

UK
1) Reputație și PR
2) Diversificarea forței de muncă și recrutarea viitoarei forțe de muncă - ceea ce duce la inovare
3) Aduce competențe specifice
Suedia
1) Obținem contribuții din alte părți, obținem cunoștințe și experiență din alte părți decât sectorul nostru.
2) Este o modalitate de a ne spori cunoștințele despre societate și educație, având un stagiar sau stagiari.
3) Obținem noi contacte cu furnizorii de formare profesională



Italia
1) Extinderea interacțiunii sociale
2) Competențe, idei noi, energii tinere
România
1) Forța de muncă suplimentară pentru o perioadă de timp, care se concentrează asupra unor sarcini specifice și își utilizează creativitatea și resursele pentru organizație
2) Stabilirea unei legături între organizație și personal și noua generație de tineri, care vin cu noi idei/viziuni și care ar putea, de asemenea, să motiveze personalul în activitatea lor
3) Potențialul de a selecta noi angajați și de a îmbunătăți imaginea bună a organizației în comunitate

Alte puncte ridicate în cadrul focus grupurilor au fost:

- Părinții și familiile participanților la experiențele de muncă sunt adesea potențiali clienți și avocați ai întreprinderii.
- Studenții cu experiență de muncă de astăzi sunt adesea viitorii angajați.
- Diversitatea în contextul în care în cadrul organizației există voci, idei și perspective mai tinere, ceea ce duce la inovare și oportunități de afaceri; și în ceea ce privește oferirea de experiență profesională tinerilor din medii defavorizate.
- Necesitatea de a dezvolta capacitățile în sectoare specifice, cum ar fi cel al mediului.
- Competențele digitale valoroase sunt percepute ca fiind mai puternice în grupul de vârstă cu experiență de muncă.

### Discutarea datelor obținute în focus grupuri

Perspectiva nouă pe care o poate aduce un student cu experiență de muncă într-o întreprindere socială a fost evidențiată ca fiind unul dintre cele mai importante beneficii în toate cele trei țări. S-a considerat că aceștia aduc cunoștințe despre probleme sociale specifice și despre modul în care aceste probleme au impact asupra grupului lor de vârstă. Abilitatea de a privi problemele vechi în moduri noi a fost, de asemenea, apreciată, la fel ca și activitatea efectivă pe care tinerii au desfășurat-o și competențele specifice pe care le-au adus. Participanții la grupurile noastre de discuție au vorbit în special despre competențele digitale și de marketing. S-a discutat ideea că acești tineri ar putea fi viitorii angajați și, ceea ce este important, mulți dintre antreprenorii noștri sociali au considerat că acest lucru se potrivește bine cu misiunea lor de a încuraja învățarea, dezvoltarea și conștientizarea problemelor sociale de către generația următoare. Pentru multe întreprinderi sociale situate în comunități defavorizate, oferirea de oportunități de experiență profesională face parte din impactul lor social.

În cele din urmă, întreprinderile sociale au văzut adesea studenții care au beneficiat de experiență de lucru ca pe niște potențiali ambasadori, atât pentru afacerea lor specifică, cât și pentru sector în general.



Kate Smith, fondator și CEO al Memory Matters CIC, vorbind la evenimentul SIVSEN C2:

"Echipei îi place la nebunie când avem aici oameni cu experiență de muncă." Kate a continuat să explice cum studenții cu experiență de muncă oferă o perspectivă valoroasă asupra a tot ceea ce face Memory Matters, de la meniul Moments Cafe, la feedback-ul și proiectarea materialelor de marketing pentru a atrage diverse categorii de public. Ea a subliniat că acest lucru creează o oportunitate de a-i face pe tineri să știe că își pot aduce sinele autentice la locul de muncă și că pot alege o carieră în care sunt apreciați și în care fiecare interacțiune contează. [Aflați despre recrutarea bazată pe valori și alte caracteristici cheie ale unei întreprinderi sociale - SIVSEN](#)



Gareth Hart, director al Iridescent Ideas, scrie despre beneficiile și provocările experiențelor de muncă ale studenților în acest blog [Experiență de lucru, experiență virtuală, stagii și consultanță pentru studenți - SIVSEN](#).



Iridescent Ideas a beneficiat de competențele specifice pe care studenții le pot aduce, inclusiv de cunoștințele despre reclamele Google și de perspectivele care le-au permis să își dezvolte strategia de marketing. De asemenea, acesta remarcă faptul că procesul de gestionare a studenților stagiați a dus la îmbunătățirea competențelor de conducere și de management în cadrul organizației.

"Câțiva ani mai târziu, una dintre studente m-a contactat pentru a-mi spune că experiența ei de a afla mai multe despre activitatea noastră i-a deschis ochii asupra întreprinderilor cu scop social. A fost un moment extraordinar! Ea a continuat să își dezvolte o carieră în ONG-uri și întreprinderi sociale la nivel internațional."



## Beneficii generale

Beneficiile mai largi ale experienței de muncă în cadrul întreprinderilor sociale, care au fost menționate în cursul proiectului SIVSEN, dar pe care nu am avut ocazia să le explorăm pe deplin, sunt:

### Valori autentice și trasee de carieră aliniate la scop

S-ar putea ca tinerii să se simtă mai capabili să devină ei înșiși autentici dacă știu că este posibilă o carieră care să se alinieze cu valorile lor și cu sensul scopului lor? Atunci când organizațiile de sprijinire a întreprinderilor sociale merg în școli - adesea pentru "Zilele antreprenoriatului", în cadrul cărora studenții sunt încurajați să își imagineze și să creeze proiecte antreprenoriale - acestea observă că majoritatea ideilor antreprenoriale generate au, de asemenea, rezultate sociale și de mediu.

Aspirația ca antreprenoriatul să aibă un impact pozitiv tangibil dincolo de generarea de venituri pare să fie norma pentru tinerii antreprenori și, cu toate acestea, atunci când vine vorba de alegerile de carieră din "lumea reală", aceste aspirații sunt lăsate deoparte în favoarea unor opțiuni de carieră în care impactul social și de mediu este fie secundar, fie chiar respins ca fiind naiv sau nerealist.

De asemenea, observăm că membrii mai în vârstă ai forței de muncă și pensionarii își fac frecvent timp pentru activități care le permit să "dea înapoi", cum ar fi voluntariatul, mentoratul sau filantropia directă. Cum ar fi dacă aceste aspirații nu ar trebui să fie abandonate atunci când vine timpul pentru experiența profesională, pentru continuarea studiilor sau pentru cererile de angajare? Care ar fi impactul asupra motivației studenților sau asupra sănătății și bunăstării lor dacă ar putea fi integrate pe deplin în alegerile profesionale? Care ar fi impactul asupra societății? Ar putea disponibilitatea experienței profesionale în cadrul întreprinderilor sociale să contribuie la realizarea acestor beneficii?

### Abordarea inegalității

Focus grupurile noastre de discuție au evidențiat faptul că peisajul experienței profesionale tinde să consolideze privilegiile existente și să înrădăcineze barierele în calea mobilității sociale. Tinerii au tendința de a găsi locuri de muncă prin intermediul familiei și al prietenilor de familie și este mai probabil să caute experiență profesională într-un sector cu care sunt familiarizați sau în care au șanse de a obține un loc de muncă cu jumătate de normă sau un loc de muncă de vacanță, de care au mare nevoie. Acest lucru înseamnă că tinerii din familiile mai sărace au mai multe șanse de a obține experiența profesională în domeniul comerțului cu amănuntul sau al alimentației publice sau în alte opțiuni de carieră mai prost plătite.

În România, tinerii mai puțin avantajați se orientează către experiența profesională în industria auto, comerțul cu amănuntul și construcții, iar în celelalte țări partenere SIVSEN există modele similare. Cercetările arată că tinerii din medii mai puțin favorizate tind, de asemenea, să aibă o experiență de muncă cu o valoare educațională mai mică, ceea ce înseamnă că au învățat mai puțin decât colegii lor mai bine situați. Știm, de asemenea, că aceste dezavantaje sunt atenuate atunci când furnizorul de educație este mai implicat în stabilirea internshipurilor și când acestea sunt structurate.

În cadrul focus grupurilor, s-a exprimat percepția că tinerii din cadrul învățământului profesional, studenții din medii mai sărace și cei cu dificultăți suplimentare nu iau în considerare aspectele sociale atunci când se gândesc la o carieră. În ce măsură este justificată această percepție, pe



baza unora dintre barierele de mai sus? Cum creăm, comunicăm și gestionăm experiențele de muncă în întreprinderi sociale care să contribuie la eliminarea barierelor din calea mobilității?

## Organizații democratice

Multe întreprinderi sociale practică o anumită formă de guvernare democratică. De exemplu, cooperativele de lucrători sunt deținute și/sau gestionate de către angajații lor. În Regatul Unit, societățile de utilitate publică pot fi deținute și gestionate de comunitățile pe care le deservesc, iar multe alte structuri de întreprinderi sociale facilitează implicarea angajaților și a comunității în strategia de afaceri, planificarea și luarea deciziilor.

Aptitudinile și mentalitatea de a comunica și negocia, de a asculta și înțelege diverse puncte de vedere, de a evalua critic informațiile și de a lua decizii pe baza acestora devin esențiale și trebuie cultivate și dezvoltate în medii de lucru democratice. Se poate spune că aceste competențe sunt, de asemenea, esențiale într-o națiune democratică. S-ar putea ca o expunere largă la organizații și medii de lucru democratice să consolideze democrațiile noastre în întreaga Europă într-un moment în care acest lucru este foarte necesar?

## Internaționalizare

Întrebarea noastră secundară a fost legată de oportunitățile și beneficiile oferite de oportunitățile de muncă/internship în întreprinderi sociale internaționale.

Proiecte precum SIVSEN generează noi conexiuni internaționale între activitățile de educație, formare și întreprinderi sociale și creează căi pentru ca studenții dintr-o țară să efectueze stagii de practică în alta. De exemplu, ca urmare a SIVSEN și a altor proiecte similare, ar fi posibil ca un student de la City College Plymouth (Regatul Unit) să efectueze stagii de practică la Urkraft, în Suedia, sau la Fundația Danis, în România. S-au creat conexiuni astfel încât un tânăr din MateraHub din Italia ar putea găsi cu ușurință un stagiul de practică la o întreprindere socială din Plymouth.

Valoarea adăugată la acest proiect prin dimensiunea internațională a fost semnificativă, deoarece partenerii au avut posibilitatea de a obține noi perspective prin colaborarea cu colegii din alte țări europene. În cadrul fiecărei întâlniri directe cu partenerii au fost create oportunități de învățare despre contextele naționale, sociale și culturale. Întreprinderea socială și scopul social au devenit un fir unificator, iar partenerii de proiect au vorbit despre valorile comune și despre sentimentul comun al scopului comun ca despre un factor de coeziune și de motivare pe tot parcursul proiectului SIVSEN.

Pe baza a ceea ce am învățat despre interesul tinerilor pentru carierele cu scop social, motivațiile lor pentru a efectua o experiență de muncă în cadrul unei întreprinderi sociale și beneficiile pe care le obțin din aceasta, se pare că internaționalizarea experienței de muncă în cadrul întreprinderii sociale ar adăuga o dimensiune suplimentară extrem de benefică pentru tânărul participant.

Există mai multe moduri în care se poate face acest lucru.

**Turing Scheme** este un program global din Marea Britanie pentru a studia, lucra și locui în străinătate, oferind studenților oportunități unice de dezvoltare personală și profesională. După Brexit și ca o alternativă la Erasmus+, Turing sprijină Marea Britanie globală, oferind organizațiilor britanice din sectorul învățământului superior, al învățământului postliceal, al învățământului și formării profesionale și al școlilor posibilitatea de a le oferi studenților, cursanților și studenților





lor experiențe care să le schimbe viața pentru a studia sau a lucra în străinătate. Programul funcționează pe bază de cerere anuală, iar organizațiile se înscriu direct prin intermediul portalului de aplicare.

**Erasmus Plus** este un program al Uniunii Europene pentru educație, formare, tineret și sport, care creează oportunități în întreaga Europă. Acesta creează oportunități pentru participanți de a studia, de a se forma, de a face voluntariat sau de a petrece timp în străinătate prin intermediul proiectelor și schimburilor Erasmus+. UE colaborează cu agențiile naționale pentru a aduce programul Erasmus+ cât mai aproape de participanți. Agențiile naționale își au sediul în statele membre ale UE și în țările terțe asociate la program (denumite anterior țări participante la program), iar rolul lor implică:

- Furnizarea de informații despre Erasmus+.
- Selectarea proiectelor care vor fi finanțate
- Monitorizarea și evaluarea programului Erasmus+
- Sprijinirea solicitanților și a participanților
- Colaborarea cu alte agenții naționale și cu UE
- Promovarea programului Erasmus+
- Schimbul de povești de succes și de bune practici



# Resurse Suplimentare

## Italia

### Despre întreprinderi sociale

- Rețele de cooperative sociale <https://www.confcooperative.it/>; <https://www.federsolidarieta.confcooperative.it/>; <https://www.legacoopsociali.it/>
- Consorțiu local de întreprinderi sociale [www.cgm.coop](http://www.cgm.coop)
- Conferințe pentru antreprenori sociali și cercetători <https://irisnetwork.it/>
- Erasmus Plus, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/contacts/national-agencies>, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/programme-guide/part-a/eligible-countries>

## Romania

### Despre întreprinderi sociale

- <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20959&langId=en> European Commission, Social enterprises and their ecosystems in Europe. Updated country report: Romania, 2019.
- <https://accelerator.alaturidevoi.ro/romania>, Harta Întreprinderilor Sociale în România.
- <https://riseromania.ro/en/home>, rețeaua întreprinderilor sociale din România.

### Experiențe de muncă (pentru angajatori)

- <http://internshipcluj.ro/ghid-de-bune-practici-internship-cluj/>, Good practices for organising internship experiences, Fundația Danis, 2014.
- <https://www.hipo.ro/locuri-de-munca/vizualizareArticol/1904/Ghidul-Angajatorilor-Internship-%26-Trainee-2016>, Ghidul Angajatorilor. Internship and Trainee, 2016.

### Experiențe de muncă (pentru educatori)

- <https://enpower.yourkite.org/wp-content/uploads/2019/04/ENPowerMentorshipProgram-EN.pdf>, How to organise a mentorship programme, edited by Fundația Danis, 2019.



## Altele

- Erasmus Plus, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/contacts/national-agencies>, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/programme-guide/part-a/eligible-countries?>
- Tinerii din România și inovarea socială <https://www.ashoka.org/ro-ro/story/barometru-ashoka-1-din-2-tineri-spun-c%C4%83-ar-avea-nevoie-de-mentori-de-la-care-s%C4%83-%C3%AEnve%C8%9Be-despre>
- Perspectiva tinerilor asupra antreprenoriatului - <https://www.startupcafe.ro/idei-antreprenori/antreprenoriat-tineri-romania.htm>
- Interesele tinerilor aflați în căutarea unei experiențe de muncă, <https://www.startupcafe.ro/afaceri/top-industrii-studenti-romani-joburi.htm>

## Suedia

### Despre întreprinderi sociale

- Social enterprises and their ecosystems in Europe <https://op.europa.eu/s/xmu0>
- Social Enterprises in Sweden – Intertextual Consensus and Hidden Paradoxes <https://www.taylorfrancis.com/chapters/oa-edit/10.4324/9780429055140-13-15/social-enterprises-sweden-malin-gawell>

### Experiențe de muncă (pentru angajatori)

- Arbetspraktikens betydelse (The meaning of work practice – A qualitative study about young adults and their views on unemployment, work practice and employability) <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1489072/FULLTEXT01.pdf>
- För dig som är arbetsgivare och tar emot elever på din arbetsplats. Här finns bland annat stöd för handledning. <https://www.skolverket.se/for-dig-som-.../arbetsgivare>

### Experiențe de muncă (pentru educatori)

- Effekter av arbetsmarknadspolitiska program 2010–2018 <https://arbetsformedlingen.se/download/18.7887697f1763d9e809671c2/1611838181325/effekter-av-arbetsmarknadspolitiska-program-2010-2018.pdf>

## Altele

- Erasmus Plus, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/contacts/national-agencies>, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/programme-guide/part-a/eligible-countries?>

## UK

### Despre întreprinderi sociale

- [No health, no economy \(iridescentideas.com\)](http://iridescentideas.com) Un rezumat al cercetării privind bunăstarea angajaților în întreprinderile sociale din Marea Britanie
- [All about Social Enterprise | Social Enterprise UK](#)



## Experiențe de muncă (pentru angajatori)

- [CEC \(careers and enterprise.co.uk\)](https://careersandenterprise.co.uk) Cum să oferi studenților o experiență bună a locului de muncă, inclusiv opțiuni de experiență de muncă digitală
- [work-experience-placements-that-work\\_2012\\_tcm18-10941.pdf \(cipd.co.uk\)](https://www.cipd.co.uk/work-experience-placements-that-work-2012-tcm18-10941.pdf) Ghid pentru crearea unei experiențe de muncă excelente

## Experiențe de muncă (pentru educatori)

- [good-career-guidance-handbook-digital.pdf \(gatsby.org.uk\)](https://www.gatsby.org.uk/good-career-guidance-handbook-digital.pdf) Criterii de referință pentru orientarea în carieră (inclusiv stagii de muncă) în Regatul Unit

## Altele

- Cercetarea atitudinilor și valorilor legate de muncă ale tinerilor [The Deloitte Global 2021 Millennial and Gen Z Survey](https://www.deloitte.com/global/en/insights/trends-and-issues/millennial-and-gen-z-survey.html) și [The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey | Deloitte Global](https://www.deloitte.com/global/en/insights/trends-and-issues/gen-z-and-millennial-survey.html)

## Internaționalizarea întreprinderii sociale

- [Internationalization of the social entrepreneurship – Social Enterprise Development in the Baltic Sea Region \(socialenterprisebsr.net\)](https://socialenterprisebsr.net/internationalization-of-the-social-entrepreneurship-social-enterprise-development-in-the-baltic-sea-region)

## The Turing Scheme

- <https://www.turing-scheme.org.uk/>



# Parteneriatul SIVSEN

Acest raport a fost creat de [parteneriatul SIVSEN](#).

[City College Plymouth](#) este un mare colegiu profesional și tehnic general de învățământ superior care oferă atât învățământ superior, cât și învățământ superior. Colegiul contribuie în mod semnificativ la viața educațională, culturală și economică a orașului Plymouth, oferind cursuri pentru cei cu vârste cuprinse între 16 și 18 ani, pentru adulți și pentru tinerii cu vârste cuprinse între 14 și 16 ani (ofertă școlară). Colegiul este cel mai mare furnizor de educație cu normă întreagă pentru 16-18 ani din Plymouth, Regatul Unit.

[Fundația Danis](#) din Cluj Napoca, România, este o organizație non-profit a cărei expertiză principală este educația antreprenorială și antreprenorială socială și dezvoltarea profesională și personală a tinerilor. În ultimii 15 ani, prin intermediul programelor de CSR ale IMM-urilor și companiilor multinaționale, Fundația Danis a oferit experiențe de practică și ucenicie pentru aproximativ 1500 de studenți și liceeni.

[Materahub](#) din Matera, Italia, gestionează proiecte pilot internaționale pentru a sprijini industriile culturale și creative, încurajând procesele de inovare și incluziune și o nouă viziune antreprenorială pentru a face față provocărilor contemporane. Materahub organizează mai multe activități și proiecte internaționale de consolidare a capacităților finanțate de programele europene Erasmus +, Cosme, Interreg și Orizont 2020.

Plymouth [Social Enterprise Network \(PSEN\)](#), Plymouth, Marea Britanie include toate tipurile de întreprinderi sociale, inclusiv cooperative, companii de interes comunitar, organizații caritabile, întreprinderi comunitare și multe altele. Toate sunt unite de o legătură comună - aceea de a face afaceri pentru o cauză bună.

[Urkraft](#) este un ONG cu sediul în Skellefteå, Västerbotten, în nordul Suediei, înființat în urma unei investiții inițiale de finanțare în 1988. Organizația este o întreprindere socială care oferă formare profesională și educație pentru șomeri. Angajând 12 persoane, personalul lucrează în principal cu educație și formare profesională adaptate atât la nevoile individului, cât și la nevoia societății de profesioniști calificați - oameni care au încredere în ei înșiși, în capacitățile lor și în viitorul lor.





# SIVSEN

