

CENTRUL COMUNITAR “GENERATII”

CONCEPT SI MANUAL OPERATIONAL

Versiunea...

Data elaborarii...

Elaborat de...

Aprobat de...

CUPRINS

1. Concept.....pg.

1.1. FPMR – Viziune, Misiune, Valori.

1.2. Directiile strategice ale FPMR si rolul conceptului intergenerational/metodei intergenerationale.

1.3. Rolul *Centrului Generatii*© in cadrul FPMR.

1.4. Directii strategice si obiective in cadrul *Centrului Generatii*©.

1.5. Rolul *Centrului Generatii*© in cadrul comunitatii. Impactul proiectat asupra comunitatii

1.6. Brandul *Centrul Generatii*© - elementele asociate brandului si utilizarea acestora.

2. Manual operational.....pg.

2.1. Infiintarea unui *Centru Generatii* © - stabilimente, proceduri administrative de infiintare, conducere si reprezentare (in colaborare cu Arc).

2.1.1. Criterii de selectie a aplicatiilor pentru infiintarea unui *Centru Generatii* ©.

2.1.2. Eligibilitatea locatiilor (zone, judete, orase) considerate potrivite pentru infiintarea unui *Centru Generatii* © .

2.1.3. Criterii de selectie a spatiilor destinate infiintarii unui *Centru Generatii* ©.

2.1.4. Procedura juridica de infiintare a unui *Centru Generatii* ©.

2.1.5. Deschiderea *Centrului Generatii* © - proceduri operationale pre-lansare, avize si autorizari necesare desfasurarii activitatii, amenajare si design, conditii si dotari tehnice, echipamente si mijloace logistice necesare

2.2. Parti implicate – rolul in cadrul proiectului si limitele de competenta (in colaborare cu Arc).

2.2.1. FPMR.

2.2.2. Beneficiarii.

2.2.3. Anagajatii si voluntarii *Centrului Generatii*©.

2.2.4. Managementul *Centrului Generatii*©.

2.2.5. Autoritatile statului.

2.2.6. ARC.

2.2.7. Donatorii.

2.2.8. Partenerii.

- 2.3. Codul de conduita si regulamentul de ordine interioara al *Centrului Generatii*©.
- 2.3.1. Calitatea si integritatea serviciilor.
- 2.3.2. Norme de conduita pentru angajati, voluntari, beneficiari, donatori.
- 2.3.3. Reguli de organizare generala. (organizarea programului de lucru, a spatiului disponibil, organizarea administrativa).
- 2.3.4. Proceduri de desfasurare a activitatii.
- 2.3.5. Inregistrari, audit si control intern.
- 2.3.6. Excluzivitati si protectia datelor, confidentialitate.
- 2.3.7. Conflicte de interese.
- 2.3.8. Norme si reglementari legale.
- 2.3.9. Management operational de natura asigurarii sanatare, sigurantei si securitatii in munca si PSI.
- 2.3.10. Autorizari, asocieri, afiliari.
- 2.3.11. Sanctiuni, penalitati.

- 2.4. Managementul relatiilor cu beneficiarii.
- 2.4.1. Calificarea persoanelor deservite in cadrul *Centrului Generatii*© - procedura de analiza si criteriile decizionale pentru selectia persoanelor deservite.
- 2.4.2. Managementul relatiilor in cadrul activitatilor derulate la *Centrul Generatii*©. (atitudinea angajatilor, voluntarilor fata de beneficiari in asistarea si consilierea acestora)

- 2.5. Managementul relatiilor cu personalul calificat (angajatii si voluntarii) pentru *Centrul Generatii*© .
- 2.5.1. Organigrama *Centrului Generatii*©. – roluri si responsabilitati
- 2.5.2. Competentele necesare personalului (angajat si voluntar) din *Centrul Generatii*©.
- 2.5.3. Fisele de post ale personalului din *Centrul Generatii*©.
- 2.5.4. Recrutarea personalului (angajat si voluntar) pentru *Centrul Generatii*©.
- 2.5.5. Introducerea si trainingul personalului (angajat si voluntar) din *Centrul Generatii*©.
- 2.5.6. Evaluarea personalului (angajat si voluntar) din *Centrul Generatii*©.
- 2.5.7. Compensatiile si beneficiile personalului (angajat si voluntar) din *Centrul Generatii*©.
- 2.5.8. Planuri de cariera si de succesiune in cadrul *Centrului Generatii*©.

- 2.6. Managementul relatiilor cu donatorii/furnizorii de fonduri/sponsorii si partenerii.
- 2.6.1. Procedura de selectie a donatorilor/sponsorilor/partenerilor.
- 2.6.2. Tipologia donatiilor.
- 2.6.3. Metodologia de utilizare a fondurilor/donatiilor.
- 2.6.4. Organizarea donatiilor materiale.

- 2.7. Managementul activitatilor derulate la nivelul *Centrului Generatii*©.
- 2.7.1. Tipologia activitatilor derulate la nivelul *Centrului Generatii*©.
- 2.7.1.1. Activitati/initiative de sprijinire scolara.
- 2.7.1.2. Activitati/initiative de recunoastere a unor performante speciale.
- 2.7.1.3. Activitati de stimulare a interesului pentru sport, arte, limbi straine.
- 2.7.1.4. Activitati/initiative de orientare si consiliere socio-profesionala.
- 2.7.1.5. Activitati/initiative pentru obtinerea de diverse facilitati pentru varstnici si tineri.

- 2.7.2. Metodologia de selectie a activitatilor la nivelul *Centrului Generatii©*;
- 2.7.3. Identificarea si selectia partenerilor posibili – eligibilitate.
- 2.7.4. Identificarea si selectia beneficiarilor deja inrolati la *Centrul Generatii©* .
- 2.7.5. Responsabilitati in derularea activitatilor. (organizare, derulare propriu zisa, management administrativ, raportare activitate)

- 2.8. Integrarea activitatilor specifice *Centrului Generatii©* cu alte proiecte FPMR
- 2.9. Managementul riscurilor in *Centrul Generatii©*.
 - 2.9.1. Tipurile de riscuri asociate activitatii din *Centrul Generatii©*.
 - 2.9.2. Cuantificarea impactului si a probabilitatii de ocurenta a riscurilor.
 - 2.9.3. Managementul riscurilor identificate.
- 2.10. Management operational de natura inregistrarilor, raportarilor catre FPMR, autoritatile statului si sponsori/donator/parteneri.

- 2.11. Managementul relatiilor intre *Centrul Generatii©* - locatiile din tara (altele decat *Bucuresti*) si *Centrul Generatii© Bucuresti*. Limite de autoritate si reprezentare la nivel local.
 - 2.11.1. Limite decizionale privind activitatile locale.
 - 2.11.2. Raportari.

1. Concept

1.1. Fundatia Principesa Margareta a Romaniei – Viziune, Misiune, Valori

Fundația Principesa Margareta a României este una dintre organizațiile neguvernamentale de elită care contribuie la dezvoltarea societății civile din România.

Fundația a fost înființată în anul 1990 de Alteța Sa Regală Principesa Margareta a României împreună cu tatăl său, Majestatea Sa Regele Mihai I.

Fundatia actioneaza ca un catalizator pentru dezvoltarea potențialului uman, în spiritul demnității, solidarității și promovării talentului și valorilor culturale românești, într-o lume în care copiii și vârstnicii, tinerii și familiile din România trebuie să trăiască o viață demnă și împlinită, sprijinindu-se și respectându-se reciproc, simțindu-se o parte importantă a comunității în care trăiesc.

Continuând tradiția Familiei Regale a României, Fundatia promoveaza responsabilitatea socială și individuală, toleranța, respectul, exemplul personal, altruismul, disciplina, încrederea, deschiderea și acțiunea.

Valorile Fundatiei: *Responsabilitate, Loialitate, Generozitate, Integritate, Puterea Exemplului*

Viziunea Fundatiei: *Romania isi implineste adevaratul sau potential, si toti romanii se respecta unii pe ceilalti si pe sine.*

Misiunea Fundatiei: *Recunoastem si inspiram liderii care creaza comunitati durabile si autoorganizate.*

Valorile Fundatiei Principesa Margareta a Romaniei stau la baza intregii activitati a Fundatiei si inspira la indeplinirea misiunii acesteia. Fundatia paseste anul acesta intr-o noua era. Prezidata de Altetea Sa Regala, Principesa Margareta a Romaniei, Fundatia se redefineste, hotarata sa fie un model pentru societatea civila, un catalizator pentru alte organizatii neguvernamentale.

Implicata acum in **programele intergenerationale**, de sprijinire a talentelor sau de ajutor oferit copiilor, familiilor si varstnicilor in situatii sociale dificile, Fundatia se doreste a fi in viitor o platforma de actiune pentru crearea unor comunitati durabile auto organizate.

Inspirati de forta si dedicatia Altetei Sale Regale Principesa Margareta a Romaniei, in actiunile sale filantropice, toti cei care au aderat la valorile, viziunea si misiunea Fundatiei, vor continua sa creada ca Romania isi poate indeplini adevaratul sau potential si ca toti romanii se vor respecta unii pe ceilalti si pe sine. Efortul lor este si va fi mereu alimentat si sustinut de cea mai puternica sursa **“Din dragoste pentru Romania si copiii nostri”**.

1.2. Directiile strategice ale Fundatiei Principesa Margareta a Romaniei si rolul conceptului intergenerational/metodei intergenerationale

- **Directiile strategice ale Fundatiei Principesa Margareta a Romaniei**

De-a lungul celor douăzeci și cinci de ani de activitate, Fundația a dezvoltat numeroase proiecte durabile în domeniul educației, dezvoltării comunității, societății civile, sănătății și culturii, proiecte ce și-au adus contribuția la reînnoirea spirituală și socială a României.

În prezent, FPMR dezvoltă și susține programe care:

a) îmbunătățesc condițiile de viață ale copiilor, vârstnicilor, tinerilor și familiilor din comunități defavorizate.

În comunitati vulnerabile de pe intreg teritoriul Romaniei, Fundatia Principesa Margareta a Romaniei ofera beneficiarilor sai instrumentele si cunostintele pentru ca acestia sa se poata ajuta singuri. Fundatia acorda ajutor individualizat copiilor, varstnicilor, familiilor aflate in situatii de criza si sprijina comunitatile in identificarea de resurse proprii pentru rezolvarea problemelor cu care se confrunta.

Pentru ca programele pe care le dezvolta sa fie sustenabile pe termen lung, Fundatia incheie parteneriate puternice in comunitatile in care activeaza, avand in proiectele sale sustinerea autoritatilor si a institutiilor locale, a sectorului de afaceri, a scolilor, bisericilor si a societatii civile.

b) stimulează solidaritatea între generații și crează o punte de comunicare între copii, tineri și vârstnici.

În proiectele dezvoltate, Fundatia aduce impreuna copii, tineri si varstnici si incurajeaza **activitatile intergenerationale**, dialogul si schimbul reciproc intre generatii. Cei mici, cat si cei in varsta, atat tinerii, copiii cat si parintii au multe de invatat dintr-o intalnire intergenerationala.

Batranii imobilizati la domiciliu sau izolati in centre de ingrijire se bucura de compania tinerilor voluntari pe care ii intalnesc saptamanal in cadrul proiectului „**Niciodata singur-Voluntari aproape de varstnici**”. O plimbare in parc, o partida de sah, o petrecere aniversara, sau evocarea unor episoade din trecut sunt tot atatea modalitati prin care tinerii si varstnicii se pot intalni si pot dialoga.

În cadrul “**Centrului Comunitar Generatii**” din Bucuresti, sectorul 6, copii si varstnicii picteaza, tinerii invata limba engleza, varstnicii isi scriu memoriile si le dicteaza apoi voluntarilor, care le introduc in calculator. In atmosfera vesela si dinamica de la Centrul Generatii, varstnicii reusesc sa uite de singuratate si de izolare, sa se simta utili si sa se "molipseasca" de optimismul celor tineri.

La “Coaforul Sperantei” batranii se simt rasfatati si in centrul atentiei tinerilor stilisti voluntari. Pentru cei in varsta, cele cateva ore petrecute la coafor reprezinta un gest de normalitate ce ii face sa se simta respectati, mai activi, o parte a societatii in care traiesc.

c) construiesc viitorul investind in educatie si talent, cultivand creativitatea si talentul local.

Proiectele Fundatiei au o abordare holistica, cu mai multe nivele de interventie. Educatia, desi nu este niciodata singurul scop, este intotdeauna o prioritate. Accentul este pus pe scolarizare si prevenirea abandonului scolar si de aceea, Fundatia colaboreaza strâns cu scolile sau gradinitile din comunitate. Plecand de la nevoile copiilor din aceste comunitati vulnerabile, Fundatia ofera apoi sprijin si servicii integrate familiilor acestor copii precum si tuturor membrilor comunitatii. Nu sunt insa excluse, ci dimpotriva sunt incurajate programele menite sa stimuleze creativitatea si talentul unor tineri cu potential.

“Fondul Special pentru Copii” ofera ajutor de urgenta in special acelor copii care risca sa abandoneze scoala din cauza lipsurilor materiale si a problemelor sociale cu care se confrunta familiile lor.

Scopul principal al programului este prevenirea abandonului scolar si/sau familial si a excluziunii sociale pentru tineri/adolescenti confruntati cu grave probleme sociale, in pericol de marginalizare si excluziune sociala prin acordarea de sprijin material/financiar pentru depasirea situatiei de criza, in functie de nevoile identificate.

Obiectivele principale ale programului vizeaza: sprijinirea copiilor si tinerilor aflati in situatii de risc (abandon scolar, delincventa juvenila, excluziune sociala, educatie necorespunzatoare, etc), constientizarea comunitatii asupra riscului de marginalizare a familiilor confruntate cu dificultati, crearea premiselor pentru asigurarea continuitatii si sustenabilitatii proiectului.

Beneficiarii sunt copii si tineri cu varste cuprinse intre 6 si 19 ani, inscrisi intr-o forma de invatamant preuniversitar de stat, aflati in situatii de risc: familii aflate in situatii material/financiare dificile (venitul pe membru de familie sub 500 RON), in situatii sociale precare (copii proveniti din centre de plasament, copii orfani, copii lasati in ingrijirea rudelor, copii cu parinti bolnavi sau din familii care au in ingrijire persoane cu handicap sever, copii din familii monoparentale, copii neglijati, etc.), cu stare de sanatate in risc de a se deteriora, etc.

“O meserie pentru incredere in viitorul tau” sustine tinerii din centrele de plasament si medii defavorizate care doresc sa invete o meserie si sa isi gaseasca un loc de munca.

Scopul urmarit este acela de a da o sansă reala tinerilor aflati la inceput de drum si de a-i convinge ca succesul este bazat pe educatie si incredere in propriile forte. In lipsa unui suport afectiv și material din partea familiei, tinerii institutionalizati sau proveniti din medii defavorizate reprezinta o categorie de persoane care necesita o atentie si o grijă speciala. Cea mai grea problema pe care acesti tineri o intampina la maturitate este gasirea unui loc de munca, care sa le permită traiul independent. A le acorda incredere si sprijin la inceput de drum reprezinta un prim pas spre integrarea lor corecta in societate.

Pe durata proiectului, tinerii urmeaza cursuri de calificare acreditate si obtin un certificat profesional intr-o meserie ceruta pe piata actuala a muncii, beneficiind de oportunitati de

practica si internship. De asemenea, ei invata cum sa isi redacteze un CV si cum sa se prezinte la un interviu, in cadrul unui program de consiliere in cariera.

Beneficiarii sunt tineri cu varste cuprinse intre 16-24 ani, ce provin din centre de plasament sau medii defavorizate - tineri din familii foarte sărace, monoparentale, cu multi copii sau aflati sub o masura de protectie speciala. Ei sunt sprijiniti de personalul de specialitate al Fundației (psiholog, asistent social) si sunt beneficiarii unor activitati de integrare sociala, **cu specific intergenerational**, realizate alaturi de alte categorii de beneficiari ai Fundatiei.

Urmand traditia inceputa de Carol I si de Regina Elisabeta prin fundatiile regale si continuata apoi de Regina Maria si de Carol II, Fundatia Principesa Margareta a Romaniei si-a asumat misiunea de a sprijini si promova talentul tinerilor romani.

“**Tinere Talente**” sustine si promoveaza tineri artisti talentati din familii cu venituri mici, care nu-si pot dezvolta talentul din cauza lipsurilor materiale si financiare.

Tinerii artisti care fac parte din grupul tinta pot aplica pentru obtinerea unei burse de studiu individual in valoare de pana la 2000 EUR, in luna decembrie a fiecarui an. Bursele sunt menite sa acopere costurile materialelor si instrumentelor necesare dezvoltarii lor artistice, precum si achitarea taxelor de participare la concursurile si cursurile nationale si internationale. Bursele se acorda pe perioada unui an. Programul de mentorat **cu caracter intergenerational**, ca element de unicitate al proiectului, ofera tinerilor bursieri sansa de a interactiona cu artisti consacratii in domeniul artistic ales, prin intermediul sesiunilor de discutii si atelierelor de creatie, desfasurate cu frecventa lunara. Promovarea lucrarilor tinerilor talentati si organizarea taberei de creatie anuala reprezinta alte actiuni cuprinse in cadrul acestui program.

Proiectul este destinat copiilor si tinerilor cu varste cuprinse intre 14 si 24 de ani, care studiaza pe parcursul anului la scolile si universitatile de arta si muzica din tara si care provin din familii cu posibilitati materiale reduse, punandu-i astfel in dificultatea de a-si dezvolta, perfectiona si promova potentialul artistic.

Indirect, programele Fundatiei *contribuie la cresterea capacitatii institutionale a organizatiilor si institutiilor care lucreaza cu copii si varstnici.*

- **Rolul conceptului intergenerational/metodei intergenerationale**

“Fundatia noastra considera fiecare generatie ca fiind o resursa pentru comunitate. Seniorii in situatii de risc care se confrunta cu probleme precum saracia si boala, varstnicii singuri care au energie si dorinta de implicare in comunitate, copii in situatii de viata dificile sau tineri cu potential – cu totii au ceva de daruit inapoi semenilor. In cadrul programelor Fundatiei, aducem impreuna diversele generatii, fiecare dintre acestea beneficiind de resursele si caracteristicile specifice fiecărei varste: energia si entuziasmul copiilor si tinerilor se reuneste cu experienta si intelepciunea celor mai in varsta.”

– Altetea Sa Regala Principesa Margareta a Romaniei

Prin **programele intergenerationale** derulate astazi, Fundatia Principesa Margareta a Romaniei ramane loiala obiectivelor sale, sustinute prin proiecte variate inca de la infiintare.

Fundația Principesa Margareta a României construiește *punți de comunicare între generații*. Specificul proiectelor sale este dat de **caracterul lor intergenerațional**: copiii, tinerii și bătrânii sunt încurajați să participe împreună la activități educative, recreative, sportive, într-un cadru comunitar.

Metoda de abordare intergenerațională este fundamentată pe convingerea care stă la baza proiectelor Fundației: ca fiecare persoană, indiferent de vârstă, reprezintă o resursă pentru comunitate, iar valorificarea potențialului tuturor membrilor comunității, interacțiunea și dialogul între generații sunt premisele esențiale pentru construirea unei comunități puternice.

Programele care se bazează în mod consistent pe **conceptul și metoda intergenerațională** sunt „**Niciodată Singur**” „**Centrul Intergenerațional Hercules din Costești**” și în special „**Centrul Comunitar Generații**”.

Integrarea socială din cadrul programului „**O meserie pentru încredere în viitorul tău**” și mentoratul artistic din cadrul programului „**Tinere talente**” reprezintă însă deopotrivă activități cu solide trimiteri la conceptul intergenerațional. Componenta de mentorat a programului Tinere Talente, prin latura ei **intergenerațională**, face posibil transferul de cunoștințe și experiențe de înaltă valoare de la o generație de artiști către alți, tinerii având astfel atât modele cât și îndrumători.

În toate activitățile Fundației, este fructificată experiența de viață a seniorilor și le este oferit un rol important și statutul de resursă în sprijinul tinerilor și copiilor.

Programul „Niciodată singur”

Mii de vârstnici se confruntă nu doar cu boala și venituri scăzute, ci și cu mult mai dureroasă indiferența a semenilor și cu insuficiența unor servicii sociale adaptate nevoilor. Fenomenul îmbătrânirii populației, alături de schimbările de structură ale societății atrag marginalizarea și excluderea socială a vârstnicilor cu consecințe demografice, socio – medicale, economice, psihosociale și socio-culturale importante. În acest context, efectele singurătății și ale izolării sociale pot fi identificate la nivel fizic (aparitia sau agravarea unor probleme medicale, recuperarea deficitară sau prelungită după intervenții medicale), la nivel mental (declin cognitiv, diminuarea sau lipsa capacității de a realiza sarcini cotidiene, probleme de securitate personală), la nivel social (resimtirea unui sentiment de abandon, neglijare, izolare și indiferență din partea comunității sau a familiei extinse), la nivel financiar (probleme de ordin financiar în lipsa unui sprijin din partea altor membri).

Recunoscând diferitele efecte negative ale izolării sociale a vârstnicilor, programul „Niciodată singur – voluntari aproape de vârstnici” luptă pentru demnitatea umană și împotriva izolării și a singurătății, și pentru creșterea calității vieții vârstnicilor peste 65 de ani afectați de singurătate sau în risc de izolare socială, prin promovarea voluntariatului și mobilizarea comunității pentru cauza vârstnicilor singuri de la domiciliu și din centrele rezidențiale.

Instrumentele folosite sunt relațiile de calitate construite cu voluntarii și sprijinul acordat în funcție de nevoi, prin suport moral (activități de socializare, concretizate în discuții pe teme de interes comun, citirea presei, plimbări, posibilitatea de a lua parte la evenimente festive, sociale), suport concret (ajutor la realizarea cumpărăturilor, ridicarea rețetei, acompaniere la medic), suport material.

Centrul Intergenerational Hercules din Costesti

La Centrul Intergenerational Hercules din Costesti, copii, parinti, profesori voluntari, tineri si bunici au pus umarul la construirea unei comunitati puternice, unite si active, in care toti membrii, cu mic cu mare, se implica si se ajuta reciproc.

Orasul Costesti (judetul Arges) are in componenta doua sate izolate de caile principale de acces. Costestiul are rata somajului mai ridicata decat cea judeteana iar principala sursa de venit a celor 10.000 de locuitori este agricultura. Pentru cei 1.200 de copii din Costesti nu exista facilitati educationale in afara scolii, nu exista locuri de joaca, biblioteci, centre culturale sau cinematografe. Saracia individuala si cea comunitara au condus la aparitia unor probleme sociale precum alcoolismul, violenta in familie, abandonul scolar, emigrarea fortei de munca si abandonul copiilor in grija rudelor, delincventa juvenila.

Misiunea Centrului este de a dezvolta in orasul Costesti o comunitate puternica si autonoma, dornica si capabila sa gaseasca singura solutii la situatiile cu care se confrunta: prevenirea abandonului scolar si cel familial, diminuarea excluziunii sociale a familiilor defavorizate, eliminarea sentimentului de singuratate si de lipsa de utilitate al batranilor din comunitate, oferirea catre copii si tineri a unei alternative de activitati recreative, evitand delincventa juvenila, promovarea solidaritatii si coeziunii sociale in comunitate, cultivarea spiritului civic in randul copiilor, al tinerilor si al familiilor acestora.

Programul after-school de la Hercules reuneste zilnic copii cu varste cuprinse intre 6 si 14 ani care isi pregatesc temele pentru scoala si primesc lectii suplimentare la materii precum limba engleza sau franceza, matematica, literatura romana si gramatica, istorie, muzica sau utilizarea computer-ului. In cadrul cantinei sociale, cei 55 de elevi au parte zilnic de o masa calda pregatita de catre voluntarii si seniorii centrului. La atelierile de creatie se confectioneaza obiecte decorative si papusi, se picteaza si se scrie poezie. Atat activitatile de creatie cat si activitatile practice - lectii de gatit, de gradinarit, de mestesugarit, tricatat, tesut, muzica si dans - se desfasoara sub indrumarea seniorilor din comunitate si a voluntarilor pentru ca tinerii si copiii sa isi dezvolte abilitatile de viata, talentul si imaginatia. Activitati recreative se desfasoara in locul de joaca amenajat in gradina centrului. Se organizeaza iesiri in natura, vizite la Bucuresti sau la Sinaia, tabere unde copiii invata despre natura si despre importanta ocrotirii mediului inconjurator si transforma materialele reciclabile in adevarate opere de arta. La Clubul Seniorilor, acestia participa la activitati de socializare, discuta, croseteaza, joaca sah sau rummy. Varstnicii impartasesc din experienta si intelepciunea lor si ii ghideaza pe micuti in activitatile lor.

Centrul ofera sprijin si asistenta pentru toate categoriile de varsta: asistenta materiala pentru copii si seniori (rechizite, imbracaminte), asistenta medicala (saptamanal, varstnicii centrului vin la control unde li se masoara tensiunea arteriala si glicemia), educatie parentala pentru toti parintii copiilor (parintii beneficiaza de consiliere si sunt incurajati sa se implice direct in activitatile Centrului pentru a deveni mai responsabili si a fi mai aproape de copiii lor), consiliere psihologica si sociala pentru toti beneficiarii Centrului Hercules.

Datorita finantarii si asistentei din partea Fundatiei Principesa Margareta a Romaniei, Asociatia Hercules a dezvoltat trei activitati generatoare de venit pentru ca aceste fonduri sa contribuie la buna desfasurare a actiunilor centrului: o patiserie Fornetti in franciza, un atelier de tesut covoare si o sala de evenimente moderna care genereaza profit.

Programul “ Centrul Comunitar Generatii”

Structura, rolul, directiile strategice si obiectivele in cadrul Centrului Generatii sunt descrise in detaliu in seciunile 1.3, 1.4, 1.5 ale prezentului capitol “1. Concept”.

Pentru toate programele descrise anterior **conceptul intergenerational** reprezinta “firul rosu”. Pe langa scopul sau organizatoric in jurul caruia se deruleaza toate activitatile si sunt organizate resursele, conceptul este in sine furnizor de beneficii incomensurabile la nivel mental, afectiv, social pentru intreaga comunitate - pentru tineri, copii, adulti si varstnici.

Energia tinerilor si experienta varstnicilor fac echipa buna si ceea ce rezulta este o comunitate mai puternica, ai carei membri se respecta si se ajuta reciproc, o comunitate in care nu exista discriminare pe baza de varsta, etnie sau provenienta sociala. Copiii si tinerii invata sa respecte batranetea, gasesc in varstnici caldura bunicilor pe care i-au pierdut sau pe care nu i-au avut niciodata, invata din experienta si povestile de viata ale seniorilor.

Varstnicii care participa la programele Fundatiei ca beneficiari sau ca voluntari, uita de singuratate si se simt mai utili, mai activi, regasesc gustul de a trai, se molipsesc de pofta de viata a celor tineri. Inconjurati de energia, vitalitatea si afectiunea tinerilor, varstnicii se simt mai putin singuri si izolati, mai putin marginalizati si neglijati de catre cei din jur. Atunci cand au posibilitatea sa se implice si sa contribuie la binele comunitatii in care traiesc, cand li se da ocazia sa isi foloseasca abilitatile in folosul celor tineri si fara experienta, seniorii isi recapata respectul de sine si pofta de viata, reinvata sa fie activi, spontani si creativi. Implicarea varstnicilor ca resursa pentru comunitate reprezinta o importanta schimbare de paradigmă, dar una absolut necesara pentru incurajarea imbătrânirii active și adaptarea la situatia demografică existentă și previzionată.

Tinerii sunt mai intelepti, mai calmi si mai respectuosi. Contactul cu "bunicii adoptivi", implicarea in **activitati intergenerationale** in cadrul comunitatii ii tin pe multi tineri departe de probleme precum drogurile, delincventa juvenila, absenteismul scolar. Totodata, tinerii se bucura adesea sa afle povesti de viata, sa primeasca sfaturi si sa gaseasca uneori in batranul din fata lor un model de viata sau un mentor.

Copiii si tinerii primesc de la varstnici afectiunea si caldura care adesea le lipsesc in familie din cauza unor parinti prea ocupati sau chiar absenti.

Voluntariatul joacă un rol esential în astfel de activități, iar cei care se implică în programele Fundatiei aparțin tuturor categoriilor de vârstă. Fundatia stimuleaza astfel voluntariatul si sustine spiritul comunitar in zonele in care se implica, aducand impreuna copii, tineri si varstnici pentru ca cei mici sa invete din experientele celor in varsta, iar cei mari sa se simta utili si sa isi valorifice timpul intr-un cadru cald, plin de viata si familial.

FPMR lucreaza cu organizatii, institutii, companii nationale si internationale, dar si cu firme mici si mijlocii, in scopul de a reuni resursele, abilitatile si talentul oamenilor din mai multe domenii de activitate.

Organizația Națiunilor Unite consideră modelul intergenerațional drept un răspuns la problemele tinerilor, copiilor și vâstnicilor din comunitate în lupta educația precară, sistemul public de pensii sau problemele de infrastructură. “Programele intergeraționale sunt oportunități pentru oameni de toate vârstele să revitalizeze împreună o comunitate întreagă.” – din declarația Secretarului General al Națiunilor Unite, Ban Ki-moon, Ziua Internațională a Familiei, 15 Mai 2013.

1.3. Rolul Centrului Generatii© in cadrul FPMPR

“Centrul Comunitar Generatii” este un centru de zi cu program de asistenta sociala si servicii educationale pentru copii și tineri din medii defavorizate, care stimuleaza solidaritatea intergenerationala si imbatranirea activa.

Ceea ce deosebeste “Centrul Comunitar Generatii” de alte centre de zi este **abordarea sa intergenerationala**: activitatile ce au loc la centru au ca scop stimularea solidaritatii si interactiunii intre generatii, schimbul de valori si cunostinte intre cei tineri si cei varstnici.

“Centrul Comunitar Generatii” ilustreaza in totalitate **metoda intergenerationala** care sta la baza activitatii Fundatiei si constituie un exemplu de consistenta a acestui program cu valorile, viziunea si misiunea Fundatiei.

“Centrul Comunitar Generatii” este primul **centru intergenerational** din țară, functionand începând cu octombrie 2007 în clădirea Colegiului Ucecom- Spiru Haret” în sectorul 6 al capitalei, zona Grozăvești, si vine în întâmpinarea nevoilor copiilor, tinerilor și vârstnicilor într-o **abordare "intergeneratională"**, nouă și unică în România.

Centrul aduce împreună persoane aparținând mai multor generații și creează cadrul în care vârstnicii, tinerii, copiii socializează, învață lucruri noi, se ajută reciproc și primesc sprijin din partea Fundației Principesa Margareta a României.

Centrul asigură asistență socială și sprijin educațional copiilor și tinerilor ce provin din familii nevoiașe, într-o manieră practică, inovativă, eficientă, bazându-se pe **solidaritatea intergeneratională**. În cadrul acestui program membrii comunității, voluntari de toate vârstele și cu diverse profesii, vârstnici care își doresc o viață activă, sunt implicați în activitățile zilnice alături de echipa specializată a centrului, contribuind la îmbunătățirea situației sociale și școlare a beneficiarilor.

"Familia Generatii" are in componenta sa in prezent:

- 57 de copii si 25 de tineri, cu o situatie financiara dificila sau din centre de plasament;
- 25 de varstnici singuri, adesea cu o situatie financiara dificila (dintre care 20 sunt voluntari);
- 40 de voluntari.

“Generatii” pentru ca:

- **varstnicii** evita singuratatea, depresia si izolarea si isi gasesc utilitatea prin participarea la diferitele activitati sau facand voluntariat in beneficiul celor tineri, imbatranind activ prin valorificarea experientei in folosul comunitatii.
- **copiii** primesc ajutor la materiile unde intampina probleme, isi fac temele la after-school si isi imbunatatesc rezultatele scolare, prevenindu-se abandonul scolar.
- **tinerii** invata o meserie, primind integrare socio-educationala si profesionala si in acelasi timp invata sa se implice in viata comunitatii, simtindu-se, astfel, integrati si acceptati de catre societate. Faptul ca isi petrec timpul la centru ii tine departe de problemele cu care se confrunta adesea tinerii proveniti din centre de plasament sau familii dezorganizate (delincventa juvenila, abandonul scolar).
- **voluntarii** acorda cateva ore pe saptamana in beneficiul celor mai putin fericiti, castiga experienta de viata si au ocazia sa puna in practica cunostinte dobandite in cadrul orelor de curs sau al experientelor traite.

Modelul intergenerațional dezvoltat la Centrul Comunitar Generații combină profesionalismul personalului angajat cu munca voluntarilor tineri și modelele sănătoase oferite de voluntarii vârstnici. Astfel, el aduce împreună copii, tineri și vârstnici într-un schimb benefic pentru toți cei implicați. Centrul oferă:

- găzduire și supraveghere pe timp de zi
- o masă caldă în fiecare zi
- îndrumare și sprijin în efectuarea temelor școlare și pregătire specială sau extrașcolară
- educație non-formală și activități vocaționale : cursuri de limbi străine, ateliere de creație, cor, teatru, dans, curs de bune maniere, chitară, fotografie, club de lectură
- consiliere psihologică și îndrumare parentală.

Rezultatele deosebite pe care „Centrul Comunitar Generatii” le-a obținut în acești 8 ani au avut un impact foarte mare asupra Fundatiei, în special în:

- **crearea unui plus de imagine Fundatiei**
- **consolidarea increderii acordate Fundatiei ca un catalizator de schimbare a mentalitatii si abordarii in organizatiile neguvernamentale**
- **consolidarea increderii acordate Fundatiei de catre sponsori, parteneri, donatori individuali, institutii de stat si organizatii neguvernamentale**
- **reconfirmarea valorii **conceptului intergenerational**, urmarit de Fundatie in activitatea sa**
- **menținerea unei bune reputații în rândul ONG-urilor.**

1.4. Directii strategice si obiective in cadrul *Centrului Generatii*©.

- **Problematika sociala**

Romania se confrunta cu o *rata ridicata de parasire timpurie a scolii*. Cea mai expusa categorie este populatia saraca. Sansele de ocupare a unui loc de muncă în viitor a acestei categorii de populație sunt reduse deoarece, ei nu posedă competentele de bază și cunoștințele necesare. Astfel prevenirea și reducerea acestui fenomen vor crea premisele pentru reducerea șomajului dar și îmbunătățirea nivelului de calificare.

Părăsirea timpurie a școlii reprezintă un fenomen care afectează negativ calitatea și competitivitatea capitalului uman. Rata abandonului școlar în România a fost, anul trecut, de 17,4 %, mult peste media de 12,8 % din Uniunea Europeană, potrivit cifrelor date publicității de Eurostat. Cauzele sunt în primul rând de natură socio-economică și familială. Studiile disponibile indică faptul că, în cazul copiilor provenind din familii sărace, riscul de abandon școlar este de 3 ori mai ridicat decât în cazul copiilor provenind din familii neafectate de sărăcie și de 3,5 ori mai ridicat în cazul copiilor proveniți din familii aflate la limita extremă de sărăcie.

Învățământul românesc, în ansamblul său, se află într-un declin accentuat, atestat și de Raportul anual pentru educație al Comisiei Europene, care plasează România între codașii UE din perspectiva elementarei abilități de a citi și a înțelege un text în limba maternă. Mai mult de jumătate dintre elevii cu o medie de vârstă de 15 ani au dificultăți din acest punct de vedere. Datele disponibile indică o scădere a efectivelor de elevi. Cea mai accentuată scădere se înregistrează în cazul învățământului primar și gimnazial.

Copiii proveniți din familii defavorizate au un orizont limitat de cunoaștere, de dezvoltare și exprimare. *Sărăcia restrânge posibilitățile părinților de a asigura copiilor condițiile necesare educației.* Alimentația sărăcicioasă contribuie la performanțele școlare reduse și facilitează părăsirea timpurie a școlii. Mai mult, sărăcia este o consecință a nivelului scăzut de educație al părinților, a numărului mare de membri ai familiei sau/și a apartenenței la o familie monoparentală. Ca urmare a sărăciei, situație în care se află multe familii din sectorul 6 al capitalei, fenomenul de abandon școlar în rândul copiilor și tinerilor este des întâlnit. Copiii lăsați singuri, nesupravegheați se confruntă cu un risc crescut de delincvență juvenilă, absenteism sau abandon școlar. Ca urmare, elevii proveniți din aceste familii nu pot primi un sprijin la lecții din partea părinților, sunt chiar descurajați în eforturile lor școlare prin atitudinea nepotrivită a părinților față de educație și prin angrenarea lor în activități gospodărești; ei sunt adesea neglijați dezvoltând comportamente deviante în anturajul unor persoane care le oferă o educație necorespunzătoare. În multe cazuri, sărăcia este însoțită de alcoolism, depresii, violență domestică, care afectează evoluția normală a elevilor și generează probleme psihologice.

Comportamentul copiilor proveniți din comunitățile defavorizate reflectă problemele financiare și emoționale ale mediului. Acești copii se confruntă cu: probleme de stimă de sine scăzută, cu probleme de integrarea și adaptarea la școală, performanțe școlare reduse, hiperactivitate, violență verbală, minciună, atitudini neconforme și abateri de la normele morale și de drept, nervozitate exacerbată sau timiditate. Copiii care provin din familii cu probleme sociale au rezultate școlare nesatisfăcătoare încă din primul an, de multe ori fiind predestinați pentru cercul vicios "sărăcie - educație insuficientă - sărăcie". Ei rămân în urmă la școală, nu au de obicei nici un sprijin din partea familiei, își pierd încrederea și la scurt timp își agravează situația școlară. Unii dintre ei dezvoltă comportamente antisociale, sunt timizi, sensibili, alții opun rezistență oricui vrea să-i ajute sau manifestă agresivitate, nervozitate accentuată, au probleme de integrare de grup sau devin depresivi.

În România unul din doi copii este supus riscului sărăciei și excluderii sociale („Sărăcia și excluderea socială a copiilor din Europa” – Save the Children, 2014). Singura șansă pentru copiii aflați în această situație este educația. Doar că, această educație, nu poate fi asigurată exclusiv de sistemul de învățământ românesc. Rezultatele tot mai slabe ale acestuia sunt dovada că el este neadaptat la realitățile sociale și incapabil să gestioneze un număr mare de elevi cu o educație de nivel mediu. De aceea, este nevoie de sprijinul comunității pentru a răspunde la nevoile acestor copii și a le oferi atât suportul necesar pentru a face față la școală, cât și educația alternativă pentru o integrare armonioasă în societate. Copiii au nevoie de modele respectabile și de însușirea unor comportamente sociale pe care familiile lor nu le pot asigura, de suport alimentar și rechizite cât și de sprijin în efectuarea temelor și recuperarea lacunelor școlare, încurajarea performanțelor școlare, furnizarea de modele de urmat, de oportunități de cunoaștere, facilitarea cunoașterii de sine și a situațiilor cu care se confruntă. De asemenea, au nevoie ca și părinții lor să-și schimbe atitudinea față de educație și față de copil.

De asemenea, numărul persoanelor vârstnice singure este ridicat. Acestea sunt o altă categorie defavorizată, multe dintre ele trăind în singurătate și/sau în condiții de sărăcie severă. Dificultățile cu care se confruntă persoanele vârstnice odată cu etapa pensionării, de obicei sunt reprezentate de: sărăcie, probleme de sănătate asociate vârstei sau singurătate/izolare socială. Persoanele vârstnice pot întâmpina dificultăți de ordin psiho – afectiv pe perioade mai lungi sau mai scurte de timp, din cauza unor rupturi în relațiile interpersonale (divorț, văduvie, decesul unui copil sau a unui prieten apropiat) sau a altor evenimente cu impact major asupra vieții (pensionarea sau instituționalizarea).

Majoritatea vârstnicilor au posibilități limitate de petrecere a timpului liber și relaxare, de aceea implicarea lor în activități de voluntariat contribuie la garantarea participării active a acestora la viața socială, culturală, economică a comunităților, crescând stima de sine și sentimentul utilității sociale pentru această categorie de populație.

Barometrul de opinie publică din toamna anului 2007 arată un procent foarte redus al vârstnicilor și adulților vârstnici care sunt membri ai unei organizații.

Îmbătrânirea accelerată a populației a devenit o realitate în multe țări din Europa. Vârsta a treia vine de cele mai multe ori cu suficiente provocări de ordin social, medical și financiar. Capacitatea fizică redusă este însoțită de diminuarea unor funcții psihice. Pierderea rolului social, datorată retragerii din activitate, aduce și condiții restrictive de mediu, precum diminuarea veniturilor sau pierderea cercului social.

În România, numărul persoanelor cu vârsta peste 65 de ani afectate de singurătate se ridică la 645.000. Cele mai afectate sunt femeile. Un procent de 30% dintre cele cu vârsta peste 75 de ani recunosc faptul că se confruntă cu singurătatea, spre deosebire de doar 18% dintre bărbați, conform unui studiu al Fundației Principesa Margareta a României (Situția vârstnicilor din România) și a informațiilor din cel mai recent recensământ național al populației.

Bunăstarea este un aspect ce nu poate lipsi atunci când vorbim despre situația vârstnicilor, considerând că aceasta este expresia sentimentului de bine în combinație cu sănătatea fizică și psihică. Persoanele vârstnice pot întâmpina dificultăți de ordin psiho – afectiv pe perioade mai lungi sau mai scurte de timp, din cauza unor rupturi în relațiile interpersonale (divorț, văduvie, decesul unui copil sau a unui prieten apropiat) sau a altor evenimente cu impact major asupra vieții (pensionarea sau instituționalizarea).

Odată cu înaintarea în vârstă sentimentele de inutilitate, tristețe, deprimare sau singurătate sunt destul de frecvente la acest grup. Singurătatea are efecte dramatice la nivel fizic și psihic, putând conduce persoanele vârstnice într-o dramă existențială.

“Cercetările au demonstrat că izolarea socială a vârstnicilor reprezintă un factor de risc important pentru o serie de probleme de sănătate: afecțiuni cardiovasculare, tulburări neurologice, depresie, anxietate. Tulburările psihice și psihiatrice sunt frecvente la această populație (aproximativ 20% dintre adulții cu vârsta peste 60 de ani suferă de o tulburare mentală sau neurologică), iar apariția și agravarea acestora sunt influențate de factorii psihosociali.

Singurătatea poate determina o gamă largă de sentimente - neajutorare, inutilitate, tristețe, anxietate, furie, disperare, frustrare, plictiseală - care pot contribui la apariția tulburărilor depresive, anxioase și a problemelor legate de consumul de substanțe, în principal alcool. De asemenea, lipsa stimulării cognitive determinate de interacțiunile cu alte persoane poate duce la accentuarea mai rapidă a tulburărilor cognitive în cadrul demenței.

Imaginea persoanelor varstnice în societate s-a deteriorat permanent după 1990, astfel încât, în acest moment, există o ruptură evidentă între generații. Implicarea vârstnicilor în activități de tip intergenerațional conduce la stabilirea de legături între generații și sensibilizarea unei generații la problemele celeilalte. Prin participarea persoanelor vârstnice la activitățile Centrului Generații, se urmărește creșterea gradului de implicare în viața comunității, stimularea comunicării intergeneraționale și a îmbătrânirii active cu consecințe imediate asupra sănătății persoanelor vârstnice care evită stările depresive create de izolare.

Un suport social adecvat permite îmbunătățiri ale funcționării personale la mai multe niveluri: emoțional, cognitiv, comportamental, cu beneficii nete pentru sănătatea fizică și mentală a vârstnicului. “

Prin activități de socializare și sprijin practic, persoanele vârstnice singure sunt încurajate să își revină locul în comunitate, să contribuie la comunicarea dintre generații, astfel luptând împotriva sentimentului de singurătate și inutilitate.

Voluntariatul în cadrul unui centru intergenerațional este o bună modalitate pentru un vârstnic să își valorifice experiența de viață și să își reevalueze rolul în comunitate. Un centru comunitar intergenerațional este locul unde vârstnicii îi pot învăța pe copii importanța valorilor și modele autentice de comportamente pozitive primind în schimb din energia specifică tinerilor și din entuziasmul copiilor.

• **Directii strategice si obiective**

1. Prevenirea abandonului școlar și a părăsirii timpurii a școlii pentru copiii din ciclul primar și gimnazial și îmbunătățirea rezultatelor și a frecvenței școlare, prin intermediul unui program suport de tip „școală după școală”, educație remedială și învățare asistată.
2. Evitarea riscului de izolare socială și reintegrarea socială prin asistență psihologică și educație nonformală realizată într-un mediu intergenerațional incluziv.
3. Integrarea socio-profesională a tinerilor cu vârste cuprinse între 16-24 de ani.
4. Incurajarea imbatrânirii active și prevenirea izolării a vârstnicilor.
5. Stimularea solidarității și a interacțiunii între generații;
6. Stimularea implicării voluntarilor și a comunității în vederea rezolvării unor probleme concrete.

1.5. Rolul *Centrului Generatii*© in cadrul comunitatii. (impactul proiectat)

• Impactul la nivelul comunitatii

Acest program incurajeaza comunicarea intre generatii si promoveaza imbatranirea activa, implicand in cadrul activitatilor desfasurate copii, tineri si varstnici, fiecare indeplinind si rolul de resursa.

Schimbul de valori si cunostinte intre generatii aduce un plus extraordinar tuturor celor implicati.

Furnizarea serviciilor sociale si educationale intr-un cadru intergenerational plaseaza demersul Fundatiei cu un pas inaintea practicilor traditionale din asistenta sociala, iar rezultatele interventiilor sunt vizibil optimizate.

Centrul Generatii are un rol foarte important in dezvoltarea comunitatii prin rezultatele pe care le-a obtinut pana acum.

In 8 ani, „Centrul Comunitar Generatii” a inregistrat *15.808 ore de voluntariat, peste 15.000 de ore in care s-au efectuat teme scolare, peste 2500 de activitati intergenerationale, peste 400 de voluntari, peste 400 de copii sprijiniti sa obtina rezultate scolare performante, peste 100 de tineri sprijiniti sa urmeze o meserie si peste 100 de varstnici singuri, care si-au valorificat timpul in beneficiul copiilor.*

Masurarea performantei activitatii la nivelul unui „Centru Comunitar Generatii” se poate realiza prin:

Indicatori cantitativi:

- Numărul copiilor înscriși
- Numărul de comunități sprijinite să dezvolte proiecte după modelul intergenerațional
- Numărul vârstnicilor înscriși ca voluntari
- Numărul de voluntari
- Fondurile și alte resurse materiale strânse la nivelul fiecărei comunități

Indicatori calitativi:

- Nivelul de implementare a metodei intergeneraționale și respectarea standardelor sale, evaluat de Fundația Principesa Margareta a României prin:
- Activitățile implementate
- Atenția acordată beneficiarilor și voluntarilor
- Implicarea tuturor generațiilor
- Evaluarea rezultatelor școlare
- Evaluarea evoluției sociale a copiilor
- Evaluarea nivelului de satisfacție al voluntarilor și beneficiarilor
- Creșterea gradului de profesionalism al organizațiilor locale în abordarea comunicării și strângerii de fonduri

- **Povesti de succes**

#1 Andreea Osman – 17 ani, beneficiar si actualmente voluntar la Centrul Comunitar Generatii

Andreea are 17 ani si a fost beneficiara Centrului Generatii timp de 5 ani. Desi, cu un an in urma a iesit din proiect, implinind varsta de 16 ani (acesta fiind unul dintre criteriile de selectie), ea continua sa faca parte din familia Generatii, in statutul de voluntar.

In urma cu 5 ani, familia ei a apelat la serviciile noastre, deoarece lacunele scolare ale Andreei nu puteau fi acoperite prin meditatii din cauza imposibilitatilor financiare, iar parintii sai nu aveau cunostintele necesare pentru a o sprijini. Matusa Andreei marturiseste faptul ca evolutia copilului este una spectaculoasa atat din punct de vedere social cat si educativ: *“Daca acum 4-5 ani ea avea probleme de comunicare si de socializare acum Andreea este extrem de activa in discutii si dornica mereu de a-si face prieteni noi. De asemenea, datorita meditatiilor primite la Centru, performanta scolara a Andreei a ajuns la un nivel ridicat.”*

Andreea este un copil foarte cuminte si constiincios, implicandu-se activ in activitatile Fundatiei si incercand sa fie un exemplu pentru colegii mai mici.

“ Tin minte ca prima oara cand am pasit pe usa Centrului am simtit un miros al fericirii si am vazut o multime de copii plini de viata si dornici sa invete ceva nou. Acest lucru m-a facut si pe mine o cautatoare a necunoscutului. Eu printre ei eram doar un necunoscut dar dupa cateva clipe m-au inconjurat ca un roi de albinute dornice sa ma salute si sa ma alatur lor. Centrul Generatii imi este ca o a doua familie, deoarece este mereu primitor si plin de caldura. Fiecare activitate, de atunci de cand am pasit, m-a facut sa inteleg ca prietenia este un lucru de pret. Multe dintre reusitele mele scolare le datorez voluntarilor de la Fundatia Principesa Margareta a Romaniei. De ce ? Pentru ca eu aveam foarte multe lipsuri care cu timpul s-au astupat. Doua dintre aceste exemple sunt chimia si engleza. La aceste materii nu excelam, dar cu sprijinul Ancai am avut parte de cei mai buni profesori voluntari. La engleza nu ma descurcam sa spun niciun cuvant dar cu ajutorul domnisoarei profesor Oana Mocan am ajuns la stadiul sa pot vorbi incat sa ma descurc, iar la chimie am avut trei profesori toti specializati intr-ale chimiei. Acestia sunt Madalina, Bianca Teodorescu si Vlad iar cu ajutorul lor am inceput sa descopar tainele si misterele materiei pe care eu inainte n-o dezlegam. Multumesc din suflet Fundatiei Principesa Margareta a Romaniei pentru sansa pe care mi-a oferit-o!” Andreea Osman, 17 ani

#2 Ballo Marica – 72 ani, voluntar senior cu 7 ani vechime la Centrul Comunitar Generatii

Doamna Marica Ballo este in varsta de 72 de ani si inainte de pensionare a lucrat ca tehnician la Institutul de Cercetari Electrotehnice in cadrul Laboratorului de Metrologie.

“Dupa pensionare, dat fiindca locuiesc singura, eram putin dezorientata in privinta petrecerii timpului liber. La un moment dat, o prietena mi-a povestit ca ea frecventeaza Fundatia Principesa Margareta a Romaniei, am rugat-o sa mergem impreuna si aici s-a produs schimbarea in viata mea. Activitatile de la Centrul Generatii erau ceea ce cautam. Pot spune ca a fost dragoste la prima vedere. Un loc care avea sa imi umple golul din suflet prin

multimea de copii care ma indrageau zi de zi tot mai mult si timpul, parca devenise mai pretios prin munca pe care o realizam alaturi de cei mici. Din acel moment, Fundatia a devenit familia mea. Aici, mi-am facut prietene, am dragostea copiilor, lucruri care inseamna enorm pentru mine.”

Doamna Marica participa cu mare devotament la toate activitatile intergenerationale de la Centru: Cor, Club de lectura si Atelierul de obiecte decorative, Gimnastica, Pictura.

#3 Adrian Dragoi, 21 de ani, hair stylist

“Sunt Adrian Dragoi , am 21 de ani si sunt unul dintre tinerii selectati anul trecut in proiectul "O meserie pentru incredere in viitorul tau" optand pentru cursul de coafor stilist.Locuiesc impreuna cu parintii mei , intr-un apartament cu 2 camere, in ciuda situatiei financiare destul de precara, doresc sa le multumesc lor pentru tot ce au facut pentru mine si ca am ramas o familie unita. Am absolvit Liceul Marin Preda din Bucuresti, profilul matematica-informatica, insa nu am putut urma o facultate din cauza banilor, asa ca am decis sa urmez un curs de coafor stilist si sa ma angajez ca sa pot sa-mi castig singur banuti si sa practic ceea ce-mi place si o fac cu mare placere in ziua de astazi. Visul meu este sa devin un hair-stilist foarte bun pentru a-mi strange bani sa-mi deschid propriul salon de infrumusetare. Vreau sa multumesc Fundatiei Principesa Margareta a Romaniei pentru tot sprijinul acordat, pentru ca exista si pentru ca ajuta tinerii sa porneasca in viata cu meseria dorita ! In aceasta Fundatie sunt incojurat de oameni speciali , oameni care te invata pas cu pas tainele meseriei si ale vietii. Toti acesti oameni au contribuit la un sprijin moral si educativ de care aveam mare nevoie pentru a ma maturiza.

Voi ramane vesnic recunoscator si imi voi aminti cu placere de aceasta fundatie si de Doamna Anca Sohorca, care a fost, este si va fi ca o a doua mama pentru mine, pentru ca fara ei nu eram ceea ce sunt astazi! Ce sunt astazi ?! Sunt un tanar care lucreaza intr-un salon din Bucuresti si imi castig banuti, cu acesti bani pot sa imi ajut familia , pot sa ma ajut pe mine si pe cei din jurul meu. In acest an , m-am inscris la Facultatea de Marketing , astfel incat sa pot mai usor sa imi deschid propria afacere. Multumesc sponsorului proiectului , Raiffeisen Leasing pentru sprijinul acordat si pentru increderea pe care o au in mine. Acestia facand in asa fel incat m-au ajutat sa urmez scoala postliceala de coafor stilist cu durata a 2 ani pentru a ma perfectiona mult mai bine! Va multumesc !”

1.6. Brandul Centrul Generatii©

Slogan: “Din respect pentru trecut, din grija pentru viitor.

2. Manual operational pentru Centrul Comunitar “Generatii”

2.2. Părți implicate – rolul în cadrul proiectului și limitele de competență

2.2.1. FPMR

Fundația Principesa Margareta a României este în acest moment garantul și fundamentul Centrului Comunitar Generații din București. În primul rând, rolul FPMR este cel de a oferi modele de bune practici ONG-urilor și totodată de a extinde metoda intergenerațională la nivel național.

În condițiile replicării acestui Centru la nivel local în țară, FPMR va acționa în proiect prin intermediul Centrului Generații care servește drept un centru pilot pentru realizarea manualului de „metodologie intergenerațională” și pentru efectuarea unor schimburi de experiență pentru personalul și voluntarii din centrele locale pe parcursul proiectului. FPMR va acționa în proiect prin intermediul coordonatorului de proiect care are rolul de a explica informațiile din manual și a urmări implementarea metodologiei intergeneraționale. Coordonatorul va acorda sprijin organizațiilor locale pe toată perioada desfășurării proiectului prin vizite la fața locului, prin e-mail și prin telefon.

FPMR va acorda votul de încredere acelor ONG-uri care îmbrățișează conceptul intergenerațional și se va asigura că valorile, misiunea și viziunea acestora coincid sau sunt similare cu cele ale FPMR. În dublul sau rol de partener pentru extinderea metodei intergeneraționale și oferire de modele de bune practici, FPMR va rămâne o organizație de sine statatoare atât din punct de vedere juridic cât și operational și nu se va substitui, interpune sau identifica în nici un fel cu activitățile ONG-urilor pe care le sprijină în acest proiect de extindere.

Organizațiile locale vor beneficia de un ajutor financiar parțial din partea Fundației Principesei Margareta a României, pentru implementarea activităților cu caracter intergenerațional. Finanțarea poate fi folosită pentru plata parțială a unei persoane, plata costurilor ridicate de implementarea acțiunilor, organizarea unor evenimente etc.

FPMR va anunța proiectul printr-un comunicat de presă în mass-media cu menționarea parteneriatului cu Raiffeisen Bank. Parteneriatul va oferi credibilitate și o mai mare implicare din partea comunităților selectate în acțiuni de voluntariat la centrele intergeneraționale.

2.2.2. Beneficiarii

Serviciile pe care le ofera Fundația Principesa Margareta a României prin proiectele sale, se adresează tuturor persoanelor care îndeplinesc următoarele criterii:

Centrul Generații:

Copii ce provin din medii defavorizate, cu vârste cuprinse între 6 - 16 ani, înscriși într-o formă de învățământ, cu venitul pe membru de familie mai mic de 850 lei și domiciliul stabil în sectorul 6.

Persoane vârstnice (pensionari) care doresc să își valorifice timpul într-un mod plăcut, împartășind din experiențele lor de viață și participând la activități socio-educative alături de copii.

Tineri cu vârste cuprinse între 16-24 de ani.

De la înființarea Centrului Generații și până în prezent, au fost beneficiari direcți:

- 400 de copii;
- 70 de tineri;
- 160 de persoane vârstnice.

În baza experienței dobândite la Centrul Generații și folosind sprijinul local al Fundațiilor Comunitare, modelul Centrului Comunitar București va fi replicat la nivel local în țară.

Beneficiari indirecti vor fi comunitățile locale, respectiv (în prima fază) patru centre de zi de tip after-school în centre comunitare care implică voluntari vârstnici în activitatea lor, folosesc **metode intergeneraționale** și asigură asistență socială de foarte bună calitate beneficiarilor lor direcți, cu același profil menționat anterior în cazul Centrului Generații din București.

Prin acest mecanism se urmărește asigurarea sustenabilității proiectelor locale și susținerea lor pe termen lung de către comunitatea pe care o servesc.

Beneficiarii direcți la nivel local vor fi:

- 150 copii de școală primară și gimnazială, proveniți din familii sărace, cu vârsta cuprinsă între 6 și 16 ani, din București și alte 4 județe din țară - primesc ajutor la materiile unde întâmpină probleme, își fac temele la after-school și își îmbunătățesc rezultatele școlare, se integrează social și câștigă încredere în propriile forțe și capacități.
- 60 vârstnici din București și alte 4 județe din țară.- evită singurătatea, depresia și izolarea și își găsesc utilitatea prin participarea la diferite activități, realizând 6 ore de voluntariat săptămânal în beneficiul copiilor și tinerilor din orașul lor.

- 4 Organizații neguvernamentale care dețin un centru de zi de tip after-school - adoptă metoda intergenerațională și învață să atragă ajutorul comunității atât pentru servicii, cât și pentru finanțare.
- 4 comunități locale - sunt informate despre posibilitatea implicării într-un proiect de voluntariat intergenerațional și despre metodele intergeneraționale de a găsi soluții la problemele lor.

Proiectul urmărește implementarea unui model intergenerațional cu sprijinul organizațiilor locale și prin implicarea comunității atât pentru asigurarea serviciilor sociale, cât și pentru asigurarea unei părți din finanțare. În felul acesta, proiectul creează o legătură durabilă între centrele tip after-school și comunitatea unde acestea își desfășoară activitatea, ambele fiind în același timp beneficiari ai proiectului de replicare a Centrului Comunitar Generații. Apărute adesea în mijlocul comunităților din inițiativa unor organizații care au beneficiat de finanțare prin mecanisme instituționale sau de la organizații internaționale, centrele de zi de tip after-school sunt adesea privite de membrii acestei comunități drept inițiative externe care nu aparțin comunității. Acest lucru pune probleme în identificarea voluntarilor și finanțării la nivel local. Proiectul „Generații, Centrul Comunității” își propune să refacă această relație pentru a transforma centrul de zi într-un centru comunitar, îmbrățișat de toți cei care locuiesc în vecinătatea sa.

În conexiune cu programul Centrul Comunitar Generații, beneficiari ai **abordării intergeneraționale** sunt deopotrivă categorii specifice programelor următoare:

O meserie pentru încredere în viitorul tău

Tineri cu vârste cuprinse între 16-24 de ani, cu venitul pe membru de familie mai mic de 1000 lei, aflați în situații de risc.

Tinere talente:

Proiectul este destinat copiilor și tinerilor cu vârste cuprinse între 14 și 24 de ani, care studiază pe parcursul anului la școlile și universitățile de artă și muzică din țară și care provin din familii cu posibilități materiale reduse, punându-i astfel în dificultatea de a-și dezvolta, perfecționa și promova potențialul artistic.

Niciodată singur – Voluntari aproape de varstnici

Persoane cu vârsta peste 65 de ani, afectate de singurătate și cu risc de izolare socială.

Fondul Special pentru Copii

Copii și tineri cu vârste cuprinse între 6 și 19 de ani, înscriși într-o formă de învățământ preuniversitar de stat, aflați în situații de risc: familii aflate în situații financiare dificile (venitul pe membru de familie sub 500 RON), în situații sociale precare.

2.2.3. Angajații și voluntarii Centrului Generații București

În cadrul Centrului Generații există personal de specialitate implicat direct în acordarea serviciilor sociale după cum urmează:

- 1 coordonator de program- de profesie asistent social;
- 1 asistent social;
- 1 psiholog.

În cadrul Centrului mai activează 20 de voluntari vâstnici și 40 de voluntari tineri, cu următoarele calificări: asistent social, pedagog, profesor, studenți la facultățile cu profil socio-uman etc.

2.2.4. Managementul Centrului Generații

Atribuțiile Centrului Generații sunt :

- a) asigură furnizarea serviciilor sociale în interesul beneficiarului și în baza contractului încheiat cu acesta;
- b) asigură întreținerea și folosirea eficientă a bazei materiale și a bunurilor din dotare ;
- d) întocmește proiecte și programe proprii care să asigure creșterea calității activității;
- e) organizează activități de socializare în vederea relaționării beneficiarilor cu mediul exterior instituției;
- f) acordă sprijin și asistență de specialitate în vederea prevenirii situațiilor care pun în pericol siguranța beneficiarilor;
- g) dezvoltă parteneriate și colaborează cu organizații, instituții și orice forme organizate ale societății civile, în condițiile legii, în vederea diversificării serviciilor sociale furnizate;
- h) asigură îndeplinirea măsurilor de aducere la cunoștință atât personalului, cât și beneficiarilor, prevederile din regulamentul propriu de organizare și funcționare;

Principiile care stau la baza activității Centrului Generații sunt:

- Respectarea și promovarea cu prioritate a interesului superior al copilului, egalitatea șanselor și nediscriminarea;
- Asistarea copiilor în realizarea și exercitarea drepturilor lor;
- Respectarea demnității copilului;
- Ascultarea opiniei copilului și luarea în considerare a acestuia, ținându-se cont de vârsta și de gradul său de maturitate;
- Asigurare unei intervenții profesioniste, prin echipe pluridisciplinare;
- Asigurarea confidențialității și a eticii profesionale;
- Responsabilizarea părinților cu privire la exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor părintești;
- Respectarea drepturilor și a demnității omului
- Asigurarea autodeterminării și a intimității persoanelor beneficiare

- Asigurarea dreptului de a alege
- Abordarea individualizată și centrarea pe persoane
- Participarea activă a persoanelor beneficiare
- Cooperarea și parteneriatul
- Recunoașterea valorii fiecărei persoane
- Abordarea comprehensivă, globală și integrată
- Orientarea pe rezultate
- Îmbunătățirea continuă a calității serviciilor.

2.2.5. Autoritățile statului

Primăria Sectorului 6, prin Direcția Generală de Asistență Socială pentru Protecția Copilului, subvenționează o parte din bugetul proiectului, acoperind cheltuieli cu hrana pentru persoanele asistate, rechizite, materiale sanitare și îmbrăcăminte.

În contextul extinderii proiectului la nivel local în țară, autoritățile statului care se pot alătura vor fi: Primăriile/Consiliile Locale, DGASPC-urile și instituțiile de învățământ.

2.2.7. Donatorii

Poate fi numit donator orice persoană/firmă care donează o sumă de bani sau un bun material (haine, alimente, rechizite, materiale de igienă etc).

În 25 de ani de activitate și de proiecte de succes de care au beneficiat zeci de mii de persoane, Fundația Principesa Margareta a României și-a construit o reputație solidă de organizație transparentă și de încredere. FPMR are o relație specială cu fiecare donator în parte și încearcă să mențină legături de durată cu aceștia.

De-a lungul anilor, Fundația a acumulat o experiență bogată atât ca organizație finanțatoare, cât și ca Fundație care lucrează în comunitate, în contact direct cu beneficiarii săi.

În prezent, donatorii Centrului Generații sunt: DPD, B&B Collection, RBS, Softmedica, Raiffeisen Bank, Carrefour, Mega Image, Hotel Siqua, Rue du pain, Vodafone și donatori individuali (persoane fizice).

În contextul extinderii proiectului la nivel local în țară, donatorii vor fi: Raiffeisen Bank și orice altă companie cu o reputație bună, care poate fi asociată cu Fundația Principesa Margareta a României.

2.2.8. Parteneri

- **Colegiul UCECOM “Spiru Haret”:** asigură spațiul necesar coordonării și implementării **programului intergenerațional** după cum urmează:

- sala de clasă – parter Colegiul UCECOM - centrul de zi;

- sala de sport / terenul de sport;
- sala consiliere psihologică;
- acces la grupurile sanitare ale Liceului UCECOM;
- accesul beneficiarilor la salonul de coafură, manichiură și pedichiură la Coaforul Speranței;
- plata utilităților (electricitate, încălzire, apă, gaze, gunoi) pentru spațiile utilizate în cadrul programului;
- sprijină și susține FPMR în soluționarea problemelor care apar în implementarea proiectului;
- promovează imaginea FPMR.

- **Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului, sector 6, București:**

- reprezintă autoritatea locală în domeniul asistenței sociale acordate copiilor, tinerilor și bătrânilor, persoanelor cu dizabilități de pe raza sectorului 6;
- oferă suportul logistic și legal necesar derulării activităților Centrului Comunitar Generații;
- promovează imaginea Centrului Comunitar Generații și a FPMR, în calitate de partener;
- oferă sprijin în furnizarea de informații referitoare la beneficiarii proiectului (tineri instituționalizați, copii proveniți din familii aflate în dificultate, vârstnici);
- sprijină identificarea și selectarea potențialilor beneficiari ai proiectului, de pe raza sectorului 6;
- colaborează și identifică noi oportunități de lucru în comun pentru dezvoltarea serviciilor sociale în sectorul 6.

- alți parteneri: **L'oreal Proffesionel, Asociația Shakespeare School.**

În contextul extinderii proiectului la nivel local în țară, partenerii vor fi instituțiile de învățământ, DGASPC-urile și alte asociații care își manifestă interesul de a contribui la evoluția proiectului.

2.3. Codul de conduita și regulamentul de ordine interioară al Centrului Generații

FPMR își dorește să ofere beneficiarilor săi servicii integre și de calitate, de aceea, pune la dispoziție un regulament de funcționare adresat tuturor persoanelor implicate (angajați, voluntari, beneficiari, donatori).

Capitolul 1 – Dispoziții generale

Art. 1 Prezentul cod etic se aplică personalului angajat sau voluntar care acordă servicii sociale în cadrul Centrului Comunitar Generații;

Art.2 Codul etic reprezintă un set de reguli care reflectă principiile generale de conduită profesională aplicabile în relația cu beneficiarii și partenerii asociației/fundatiei;

Art. 3 Codul etic se bazează pe un set de valori și norme etice fundamentale și se referă la relațiile între: personalul angajat, personal și beneficiari, precum și personal și reprezentanții altor instituții și ai societății civile;

Art. 4 Scopul codului etic este:

- a) De a identifica valorile morale fundamentale care stau la baza misiunii FPMR;
- b) De a stabili normele generale de conduită în desfășurarea activității FPMR;
- c) De a stabili un set de responsabilități în desfășurarea activității FPMR;
- d) De a fi folosit ca un instrument în rezolvarea conflictelor de natură etică.

Capitolul 2 – Valori si principii etice aplicate in cadrul furnizarii serviciilor sociale

Art. 5 Valorile și principiile care stau la baza prezentului cod etic:

A. Valori:

(1) Egalitatea de șanse - Toate persoanele beneficiază de oportunități egale privind accesul la serviciile sociale oferite de fundație și de tratament egal prin eliminarea oricăror forme de discriminare.

(2) Libertatea de alegere - Fiecărei persoane îi este respectată alegerea făcută privind serviciul social ce răspunde nevoii sale sociale.

(3) Transparență și participarea în acordarea serviciilor sociale - Fiecare persoană are acces la informațiile privind drepturile fundamentale și legale de asistență socială, precum și posibilitatea de alegere a serviciilor sociale care corespund nevoilor sale personale. Potențialii beneficiari sunt încurajați și sprijiniți pentru a fi parte integrată în planificarea și furnizarea serviciilor oferite de fundație.

(4) Confidențialitatea - Fundația ia măsurile necesare și rezonabile, astfel încât informațiile care privesc beneficiarul să nu fie divulgate sau făcute publice fără acordul persoanei în cauză.

(5) Demnitatea umană - Fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității. Toți beneficiarii sunt tratați cu demnitate cu privire la modul lor de viață, cultură, credințele și valorile personale.

B. Principii:

(1) Universalitate - Fiecare persoană are dreptul să acceseze serviciile sociale oferite de FPMR.

- (2) Obiectivitate și imparțialitate - În acordarea serviciilor se va păstra o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură.
- (3) Eficiență și eficacitate - În acordarea serviciilor se vor depune toate eforturile pentru rezolvarea situației de criză în care se găsește solicitantul, păstrându-se următoarele caracteristici: calitative, cantitativ adecvate și pe o perioadă de timp adecvată.
- (4) Abordarea integrată în furnizarea de servicii sociale - Acordarea de servicii sociale se va baza pe o evaluare completă și complexă (unde este cazul) a nevoilor solicitanților și intervenția asupra tuturor aspectelor problemei de rezolvat.
- (5) Proximitate în furnizarea de servicii sociale - Serviciile sociale acordate vor fi adaptate nevoilor membrilor comunității și la îndemâna acestora.
- (6) Cooperare și parteneriat - Serviciile sociale se acordă în parteneriat și cooperând cu ceilalți furnizori de servicii sociale. Se va recomanda transferul beneficiarului atunci când situația o impune, către alte servicii sociale (primare sau specializate).
- (7) Orientarea pe rezultate - FPMR are ca obiectiv principal orientarea pe rezultate în beneficiul persoanelor deservite.
- (8) Îmbunătățirea continuă a calității - FPMR se centrează pe îmbunătățirea continuă a serviciilor sociale și pe eficientizarea resurselor disponibile.

La nivelul Centrului Generații, sunt specifice norme de conduită care urmează și validează valorile și principiile anterior menționate:

Aceste norme se bazează pe respect reciproc, onestitate și integritate. Respectăm atât opiniile altora cât și demnitatea lor personală, dreptul la viața privată și drepturile personale. Nu tolerăm niciun fel de discriminare sau hartuire, de exemplu pe seama naționalității, culturii, religiei, rasei, sexului, orientării sexuale, vârstei sau handicapului fizic. Angajarea, promovarea și evaluarea angajaților noștri se bazează exclusiv pe criterii de performanță, cum ar fi atingerea obiectivelor stabilite și/sau experiența profesională.

În cadrul Centrului toți angajații trebuie să acționeze în mod responsabil și fără comportamente inadecvate de orice fel. Coordonatorul trebuie să acționeze ca un bun exemplu pentru angajați. Acest comportament servește scopului de protecție și securitate al centrului, angajaților și beneficiarilor.

Acționăm cu grijă și diligență când primim, procesăm și stocăm informații. În această privință aderăm la standardele și procedurile de siguranță a datelor și ne asigurăm că persoane neautorizate nu pot vizualiza, utiliza, modifica sau distruge aceste informații.

Acceptarea cadourilor de la beneficiari este strict interzisă.

Toți angajații trebuie să se asigure că interesele lor nu intră în conflict cu sarcinile pe care le au în raport cu partenerii/colaboratorii. Conflictul de interese poate apărea dintr-o relație strânsă (personală) dintre angajați și parteneri/reprezentanții partenerilor sau alți angajați. În particular,

posibile conflicte de interese pot aparea, in legatura cu cadourile, invitatiile, incheierile de contracte cat si tranzactiile cu instrumente financiare. Conflictele de interese pot fi, de asemenea, in legatura cu coruptia, frauda sau abuzul de piata.

Capitolul 3 – Relatii caracteristice acordarii serviciilor sociale

Art. 6 Relațiile abordate prin prezentul cod sunt cele privind:

(1) Relația beneficiar – personal angajat/voluntar are următoarele caracteristici :

- a) corectă
- b) completă
- c) adaptată
- d) operativă
- e) competentă
- f) contractuală
- g) bazată pe nevoile și dorințele beneficiarului
- h) neutră/imparțială
- i) participativă
- j) confidențială

(2) Relația coleg-coleg are următoarele caracteristici:

- a) cooperare
- b) susținere reciprocă
- c) respect reciproc
- d) folosirea unui limbaj adecvat și decent
- e) sinceritate și corectitudine
- f) deschidere la sugestiile colegilor, maleabilitate și flexibilitate
- g) comportament competitiv loial
- h) atitudine conciliantă

(3) Relația între angajați/voluntari și reprezentanți ai altor instituții (donatorii, parteneri si sponsorii inclusiv) sau ai societății civile are următoarele caracteristici:

- a) loialitate față de fundație
- b) confidențialitate
- c) evitarea folosirii imaginii asociației în interes personal
- d) evitarea denigrării asociației sau colegilor
- e) promovarea imaginii asociației/fundatiei în sens pozitiv și corect
- f) corectitudine
- g) respect și atitudine conciliantă

Capitolul 4 – Norme generale de conduită in acordarea serviciilor sociale

Art. 7 În relația beneficiar – personal angajat/ voluntar se vor aborda următoarele norme generale de conduită

(1) Informare corectă:

- a) personalul trebuie să fie bine pregătit din punct de vedere profesional;
- b) angajații își vor adapta limbajul profesional la capacitățile de înțelegere și caracteristicile beneficiarului;
- c) angajații vor furniza informații obiective, centrate pe problema beneficiarului și vor comunica ceea ce beneficiarul trebuie să știe, nu cu ceea ce ar dori să audă;

(2) Informare completă:

- a) în vederea abordării comprehensive a problemei, personalul își va construi relații cu profesioniști din diverse domenii de activitate;
- b) personalul va prezenta beneficiarului toate avantajele și dezavantajele opțiunilor posibile;

(3) Informare adaptată/specifică:

- a) informarea trebuie să fie adaptată în funcție de nevoile și problemele beneficiarului.

(4) Informare operativă:

- a) informarea se realizează în cel mai scurt timp posibil de la momentul solicitării

5) Informare competentă:

- a) informarea se va realiza de către mai mulți profesioniști, în funcție de competențele acestora și nevoile beneficiarilor.

(6) Relație contractuală:

- a) între părți se va încheia un contract în care sunt specificate drepturile și obligațiile acestora precum și sancțiunile în cazul nerespectării contractului

(7) Relație bazată pe nevoile și dorințele beneficiarului:

- a) personalul asociației/fundației trebuie să facă o analiză corectă, obiectivă a nevoilor și problemelor beneficiarului;
- b) echipa multidisciplinară va alege strategia și metodele adecvate în rezolvarea problemelor cu care se confruntă beneficiarul.

(8) Relație neutră/imparțială:

- a) angajații nu vor face discriminări pe bază de: sex, religie, rasă, etnie, apartenență profesională, orientare politică sau sexuală și venituri
- b) angajații vor evita transpunerea în starea emoțională a clientului
- c) angajații nu se vor implica în relații sentimentale cu beneficiarii;
- d) angajații/ voluntarii nu vor folosi informațiile obținute în timpul consilierii în scop personal
- e) angajații/ voluntarii nu vor influența beneficiarul în orientarea politică, religioasă, sexuală sau de altă natură.
- f) clientul are dreptul la autodeterminare prin alegerea modalității de acțiune dorite, în urma prezentării opțiunilor de către personalul asociației
- g) angajații/ voluntarii nu vor impune o decizie luată de către ei beneficiarului
- h) angajații/ voluntarii vor pune interesul beneficiarului mai presus de interesul lor

(9) Participativă

- a) angajații/ voluntarii implică beneficiarii și partenerii în întreg procesul de organizare și dezvoltare a serviciilor sociale furnizate
- b) beneficiarii și personalul sunt informați constant asupra procedurilor de participare a beneficiarilor în cadrul furnizării de servicii.

Art. 8 În **relația coleg-coleg** se vor aborda următoarele norme generale de conduită

(1) Între colegi trebuie să existe o relație de cooperare și susținere reciprocă:

- a) fundația are scopuri și obiective comune la realizarea cărora contribuie tot personalul angajat/ voluntar
- b) mobilizarea și implicarea tuturor angajaților sau voluntarilor în vederea realizării obiectivelor asociației/fundatiei
- c) în cadrul serviciilor furnizate se pune accent pe o viziune multidisciplinară, fiind necesară o permanentă comunicare și un transfer de date între colegi
- d) colegii vor depune eforturi comune pentru realizarea unei comunicări eficiente prin transferul de informații, implicarea în identificarea și soluționarea problemelor.

(2) Relația între colegi se va baza pe respect reciproc:

- a) nemulțumirile apărute între colegi vor fi exprimate direct și imediat.
- b) fiecare dintre colegi are dreptul de a-i fi respectată opinia
- c) în cazul unui conflict fiecare are dreptul să-și expună și să-și susțină punctul de vedere
- d) conflictele personale nu vor afecta relațiile de colegialitate și profesionale

(3) În relațiile dintre colegi se va folosi un limbaj adecvat și decent:

a) se va evita utilizarea injuriilor, cuvintelor calomnioase, expresiilor tendențioase și vulgare, precum și a gesturilor inadecvate în relațiile de colegialitate sau în fața clienților.

(4) Sinceritate și corectitudine:

- a) se va evita denigrarea și calomnierea cu bună știință a colegilor
- b) se va evita dezvăluirea unor aspecte din viața privată/personală a colegilor care ar putea prejudicia imaginea acestora
- c) opiniile exprimate vor fi conforme cu realitatea

(5) Deschidere la sugestiile colegilor, maleabilitate, flexibilitate și atitudine conciliantă:

- a) colegii vor ține cont de limitele profesionale ale fiecăruia și vor lua în considerare opiniile celorlalți profesioniști
- b) deciziile se iau prin consens
- c) se vor depune eforturi pentru evitarea conflictelor în relațiile de serviciu
- d) în cazul unui conflict va exista o a treia persoană care va media conflictul, fie aleasă de cele două părți, fie superiorul ierarhic
- e) se va cultiva spiritul de echipă printr-o bună comunicare, împărtășirea de experiență și respect

(6) Comportament competitiv loial:

- a) în activitatea desfășurată colegii se vor baza pe promovarea propriilor calități și merite profesionale și nu pe evidențierea defectelor celorlalți

Art. 9 În relația angajat/ voluntar –reprezentanți ai altor instituții și ai societății civile se vor respecta următoarele norme generale de conduită

(1) Loialitatea față de fundație prin:

- a) obligația angajaților/ voluntarilor de a apăra prestigiul asociației/fundației;
- b) abținerea de la orice act sau fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor fundației;
- c) interzicerea oricăror aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile în care fundația are calitatea de parte;

(2) Confidențialitate:

- a) angajaților le este interzisă dezvăluirea unor informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- b) angajaților le este interzisă dezvăluirea informațiilor la care au acces în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile asociației/fundației sau ale unor colegi, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;

c) informațiile cu privire la datele personale vor fi dezvăluite numai cu acordul persoanelor în cauză;

(3) Evitarea folosirii imaginii fundației în interes personal:

- a) angajații sau voluntarii nu vor folosi imaginea asociației/fundației în scopul obținerii unor avantaje materiale sau de altă natură;
- b) în cazul participării la activități sau dezbateri publice, ca reprezentanți ai asociației, angajații vor face cunoscut acest lucru și vor respecta limitele recomandărilor primite din partea fundației;

(4) Evitarea denigrării fundației sau colegilor și promovarea unei imagini pozitive și corecte a acesteia:

- a) angajații vor evita exprimarea publică a unor aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu politicile, strategiile, proiectele și activitatea desfășurată la nivelul Fundației;

(6) Corectitudine:

- a) în reprezentarea fundației în fața altor persoane și instituții angajații/voluntarii vor fi de bună credință, contribuind la realizarea scopurilor și obiectivelor acesteia.

(7) Respect și atitudine conciliantă:

- a) angajații vor respecta libertatea opiniilor și nu se vor lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate
- b) angajații vor evita pe cât posibil declanșarea unor conflicte în relația cu reprezentanți ai altor instituții sau ai societății civile
- c) în cazul apariției unor conflicte inevitabile se vor depune toate eforturile pentru rezolvarea lor pe cale amiabilă, inclusiv prin mediere.

Capitolul 5 – Responsabilitati, modul de inregistrare si solutionare a reclamatiiilor

Art. 10 Prezentul cod etic are la bază Statutul Asociației, Statutul asistenților sociali și legislația în vigoare privind furnizarea serviciilor sociale

Art.11 Încălcarea normelor prezentului cod de conduită atrage răspunderea disciplinară conform actelor normative mai sus menționate.

Art. 12 Încălcarea normelor prezentului cod de conduită atrage răspunderea disciplinară în cazul în care angajații creează prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Art.13 Procedura și modul de sesizare și soluționare a reclamațiilor:

- (1) Sesizarea, în scris sau verbală, a oricăror aspecte negative legate de serviciile sociale acordate în cadrul fundației, se face conform unei proceduri anterior stabilite.

(2) Sesizarea se face pe următoarele căi:

a) verbal

b) în scris la sediul fundației;

(3) Sesizarea se înregistrează, după caz, astfel:

a) înscrierea în condica de sugestii și reclamații

b) înscrierea în registrul sesizărilor telefonice

(4) Sesizarea se soluționează pe căile prevăzute de legile specifice în vigoare.

(5) Termenul de soluționare este de 30 de zile calendaristice de la data înregistrării sesizării, timp în care reclamantului i se va comunica răspunsul scris sau verbal în legătură cu problema sesizată.

(6) În răspunsul dat, în urma sesizării, va fi menționată și modalitatea de contestare a acestuia.

Capitolul 6 – Dispozitii finale

Art.14 Pentru informarea beneficiarilor se va afișa prezentul cod etic într-un loc vizibil și va fi făcut cunoscut celor interesați prin diverse mijloace de informare.

Pentru informarea angajaților, voluntarilor, donatorilor, sponsorilor se vor face training-uri și vor fi purtate discuții pe baza prezentului cod etic. În urma instruirii, colaboratorii Centrului, vor fi capabili să înțeleagă modalitatea în care se lucrează cu beneficiarii, astfel, ambele părți, având posibilitatea să interacționeze cu ușurință.

Capitolul 7 - Reguli de organizare și planificare generală la nivelul Centrului Generații

Principalele activități derulate sunt:

- Identificarea și selecționarea copiilor, evaluarea potențialului educațional, elaborarea planurilor de intervenție pentru ieșirea din criză și dezvoltarea personală;
- Oferirea de suport educațional copiilor (meditații și sprijin în efectuarea temelor școlare, cursuri de limbi străine, informatica etc)
- Realizarea activităților de socializare, recreere și petrecere a timpului liber (vizite muzee, călătorii, tabere, excursii, teatru etc).
- Stimularea creativității prin ateliere de pictura, arta decorativă, teatru, dans, cor;
- Sprijinirea părinților în obținerea unui loc de muncă și a drepturilor ce li se cuvin;
- Furnizarea serviciilor de consiliere individuală, de grup și educație parentală;
- Prevenirea îmbolnăvirii printr-o alimentație corespunzătoare și educație sanitară (cantină și sprijin material).

Programul de lucru este de luni până vineri în intervalul orar 9.00 - 17.00.

Spațiul în care se desfășoară activitățile Centrului Generații, situat în cadrul Colegiului UCECOM, are o suprafață totală de 308, 22 mp și are următoarea structură funcțională:

- Centrul Generații - suprafața utilă 54,46 mp, capacitate 60 de persoane.
- sala de sport – suprafața utilă 154,5 mp- capacitate 200 persoane.
- Cabinet consiliere psihologică – suprafața utilă – 50 mp - capacitate 20 persoane.
- Grupuri sanitare.

Centrul Comunitar Generații este situat în cartierul Grozăvești și este un punct de referință pentru membrii comunității având acces la toate mijloacele de transport(metrou, autobuz) și comunicații (internet, telefonie fixă, telefonie mobilă).

Beneficiarii cantinei sociale servesc masa la cantina Colegiului UCECOM în baza contractului de colaborare existent între FPMR și Colegiul UCECOM.

Resursele financiare ale centrului sunt administrate prin intermediul departamentului de contabilitate.

Finanțarea cheltuielilor curente ale centrului sunt asigurate astfel din bugetul local și sponsorizări.

Evidența tehnico-operativă a cheltuielilor centrului va fi condusă de către responsabilul financiar al fundației.

Centrul funcționează în baza dreptului de a acorda servicii sociale, respectiv certificatul de acreditare valabil, eliberat de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Autorizația sanitară de funcționare a unității de asistență socială.

FPMR a făcut cunoscută angajaților săi politica proprie de prevenire a accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, orientate către activitățile menite să îmbunătățească sănătatea și securitatea în muncă.

Toate paragrafele aferente capitolului 2.3 reprezintă sugestii și bune practici pentru Centrele tip Centrul Generații din țară și vor fi completate cu orice regulament, dispoziție, cod de conduită specifice locației respective.

FPMR prin Centrul Generații București își menține dreptul de a considera ca și criteriile de selecție și acceptare în implementarea metodei intergeneraționale, acele locații/centre de zi de la nivel național care îmbrățișează principiile și valori identice sau similare, care funcționează în baza unor reguli asemănătoare și se subscriu aceluiași obiective sociale.

Criterii de eligibilitate pentru integrarea unui centru local în metoda intergenerațională:

- organizație/centru ce oferă servicii gratuite de tip after school

- centru de zi cu servicii de tip after school pentru minim **25 de copii** ce provin din medii defavorizate, înscriși într-o formă de învățământ, cu vârste cuprinse **între 6-16 ani**, cu un venit pe membru de familie mai mic de **850 lei**.
- ONG cu minim **1 an vechime**;
- disponibilitate de a implica pe perioada proiectului un număr de minim **10 voluntari varstnici** (pensionari).
- disponibilitatea de a-și crește relațiile cu comunitatea, creând cadrul pentru implicarea voluntarilor și a donatorilor.
- **transparență financiară** și disponibilitatea de a comunica cu donatorii modul de utilizare a sprijinului financiar.
- relație bună cu beneficiarii, bazată pe respect și o atitudine antidiscriminare și dorința de a contribui la dezvoltarea capacităților de viață independentă.
- disponibilitatea de a identifica și aplica soluții pentru creșterea calității serviciilor, a comunicării și performanței organizaționale, cu sprijinul partenerilor (Fundatia Principesa Margareta a României, Fundatia Comunitară din localitate).
- disponibilitate de a investi în atragerea de fonduri, comunicarea performantă și evaluarea activității Centrului Generații.
- interes în a continua activitatea pe termen lung.
- bună reputație în comunitate.

2.4. Managementul relațiilor cu beneficiarii

2.4.1. Calificarea persoanelor deservite în cadrul *Centrului Generații*© - procedura de analiza și criteriile decizionale pentru selecția persoanelor deservite.

Date despre persoanele asistate:

Persoanele asistate sunt rezidente în București, sectorul 6.
Numărul de persoane asistate: 57 de copii și familiile lor.

Criterii de selecție:

- situație socio-economică: cu un venit mai mic de 850 RON / membru de familie;
- domiciliul stabil: sector 6, București;
- vârsta: 6 - 16 ani;
- situație familială: copii aflați în situații materiale dificile, cu risc de abandon școlar, îmbolnăvire, excluziune socială, proveniți din familii monoparentale, familii cu mulți copii,
- situație școlară: copii cu lacune școlare, care doresc să primească meditații, copii care dezvoltă comportamente inadecvate, atât în relația cu adulții cât și cu varstnicii, copii care nu primesc sprijinul părinților în efectuarea temelor și dobândirea unor abilități de viață.

2.4.2. Managementul relațiilor în cadrul activităților derulate la *Centrul Generații*©. (atitudinea angajaților, voluntarilor față de beneficiari în asistarea și consilierea acestora)

Acordarea serviciilor de asistență socială:

De regula, beneficiarii vin la Centru prin recomandarea celor care sunt deja înscrși sau a instituțiilor care colaborează cu Fundația.

Instrumentele de lucru utilizate sunt: ancheta socială, plan individualizat, contract de furnizare de servicii sociale, raport de evaluare inițială, raport de evaluare complexă).

Pentru a putea accesa unul dintre serviciile sociale acordate de Centrul Comunitar Generații orice potențial beneficiar trebuie să parcurgă următorii pași, indiferent de serviciul pe care urmează să îl acceseze:

- Cerere scrisă sau verbală către Centrul Comunitar Generații;
- Realizarea anchetei sociale de către asistentul social al Centrului;
- Beneficiarul este informat asupra condițiilor de primire a ajutorului solicitat și se obține acordul de cooperare al acestuia;
- Asistentul social, împreună cu beneficiarul sau reprezentanții acestuia, stabilește nevoile și prioritățile și întocmește planul de intervenție, adaptat fiecărui beneficiar în parte. În stabilirea planului individualizat de intervenție/servicii asistentul social care instrumentează cazul solicită, după caz, sprijinul psihologului Centrului.
- Planul individualizat de intervenție conține: tipul de intervenție, perioada, etapele de derulare a intervenției și rezultatele urmărite, atât la nivelul fiecărei etape, cât și la finalul intervenției. Săptămânal sunt organizate întâlniri în care asistentul social prezintă fiecare plan de intervenție pe care l-a elaborat, pentru a fi aprobat de către coordonatorul centrului.
- Beneficiarul sau reprezentanții săi legali și reprezentanții Centrului, vor semna un contract de servicii sociale în care sunt stabilite drepturile și îndatoririle părților și la care se anexează planul individual de intervenție;
- La încheierea perioadei de intervenție asistentul social care instrumentează cazul va realiza o fișă de închidere a cazului, în care va descrie istoria evoluției intervenției, gradul de atingere a obiectivelor propuse și se vor face recomandări.

Procedura prin care persoanele asistate își pot exprima nemulțumirile privind serviciile primite sunt realizate în baza unui chestionar de evaluare a impactului serviciilor sociale, registru de reclamații, sugestii, îndrumări.

Proceduri de evaluare a serviciilor de asistență socială:

Pentru a putea aprecia progresul în cadrul unui program de lungă durată, cum este acesta, evaluarea se va face continuu și anume:

- Evaluarea inițială care presupune măsurarea și evaluarea stării comportamentului anterior intervenției. Această evaluare va servi ca punct de comparare în aprecierea modificărilor ulterioare. Se efectuează înaintea conceperii planului de intervenție;
- Evaluarea formativă efectuată în timpul procesului de intervenție. După fiecare sesiune se verifică eficiența strategiilor și se poate realiza o adaptare a programului pentru binele beneficiarului;
- Evaluarea sumativă a rezultatelor are loc la sfârșitul programului de intervenție. Se consultă familia sau se compară cu evaluarea inițială asupra achizițiilor beneficiarului în timpul acestui program. Asigurăm astfel valoarea rezultatelor intervenției și concluzionăm asupra întregii activități desfășurate.

După ce se întocmește dosarul, beneficiarii sunt sprijiniți în efectuarea temelor școlare, sunt pregătiți la materiile la care prezintă lacune, beneficiază de o masă caldă pe zi și primesc diferite ajutoare materiale cum ar fi: rechizite, haine, jucării, alimente etc.

Reguli de interacțiune cu beneficiarii:

Atât angajații cât și voluntarii Centrului, respectă drepturile și libertățile fundamentale ale beneficiarilor, fără nicio discriminare bazată pe etnie, sex sau orientare sexuală, stare civilă, convingeri politice și / sau religioase, deficiențe fizice sau psihice sau pe alte asemenea criterii, prin:

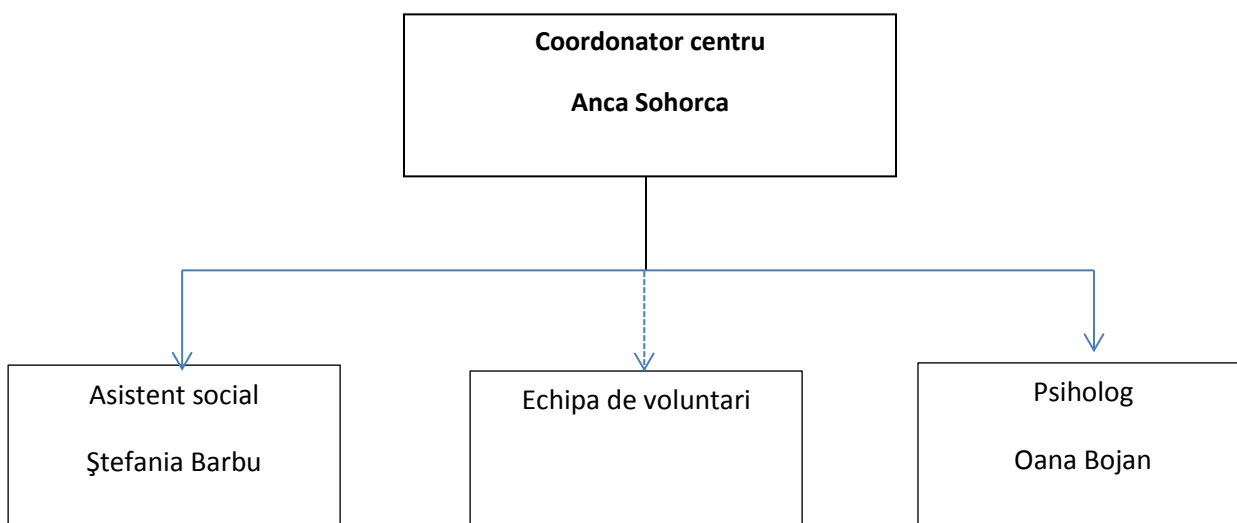
- respectarea dreptului la demnitate prin recunoașterea valorii fiecăruia ca ființă rațională, posesoare a unor drepturi și libertăți inalienabile, indestructibile și imprescriptibile, capabilă să își controleze propria sa viață, respectându-se convingerile sale politice, religioase, culturale, sociale.
- respectarea dreptului la autodeterminare prin implicarea lor directă în luarea deciziilor privind intervenția socială care îi vizează cu afirmarea dreptului beneficiarului la libertatea de a alege varianta de intervenție optimă.
- respectarea dreptului la confidențialitate și intimitate, informațiile privind identitatea beneficiarului și aspectele de intimitate ale problemei sale neputând fi divulgate sau făcute publice decât cu permisiunea acestuia asigurându-se astfel dreptul la bunul său renume.
- asigurarea continuității serviciilor sociale furnizate atâta timp cât se mențin condițiile care au generat starea de nevoie precum și funcție de resursele umane și materiale ale serviciului.
- respectarea dreptului la politețe și considerație din partea profesionistului creându-se posibilitatea unei cooperări constructive într-un climat de încredere reciprocă între cei doi factori implicați în acordarea serviciilor sociale.
- respectarea dreptului la noninterferență respectiv la dreptul la reținere, acea libertate negativă care conferă demnitatea de a avea propriile valori și credințe și a nu discuta cu profesionistul situațiile pe care nu le consideră relevante pentru situația socială în cauză, beneficiarii fiind îndreptățiți să decidă dacă doresc sau nu o altă formă de ajutor.
- respectarea dreptului la viața intimă pe tot parcursul procesului de furnizare a serviciilor.
- respectarea dreptului de a participa la evaluarea serviciilor sociale acordate putând negocia orice modificare cu profesionistul și de a realiza orice activitate de intervenție pe baza unui contract, contractul neputând fi modificat unilateral.
- respectarea dreptului de a-și exprima nemulțumirea cu privire la acordarea serviciilor sociale.

De asemenea, în situația în care beneficiarii nu respectă contractul și regulamentul de ordine interioară al Centrului, ei pot fi sancționați prin excluderea din program sau suspendarea ajutorului oferit.

FPMR prin Centrul Generații București își menține dreptul și obligația de a acorda consiliere în implementarea metodei intergeneraționale la nivel local, oferind acelor locații/centre de zi de la nivel național tot suportul pentru a susține același tip de management în relația cu beneficiarii.

2.5. Managementul relațiilor cu personalul calificat (angajații și voluntarii) pentru Centrul Generații

2.5.1. Organigrama Centrului Generații – roluri și responsabilități



Responsabilitățile angajaților

Coordonator Centru

- Asigură implementarea programelor locale în baza planurilor de acțiune și a bugetului cu respectarea standardelor de calitate;
- Identifică parteneri, asigură implicarea lor în proiect și menține relația cu aceștia, asigurând transparență în relațiile cu aceștia, reprezentarea intereselor fundației și promovarea imaginii fundației;
- Sprijină activitățile de fundraising și de promovare ale proiectului, asigurând comunicarea completă, corectă și în timp util a informațiilor necesare;
- Elaborează strategia de dezvoltare a programului și stabilește metodologia de lucru;
- Stabilește calendarul activităților pentru fiecare lună în parte ;
- Elaborează regulamentul de funcționare a centrului conform metodologiei stabilite ;

- Stabilește de comun acord cu echipa standardele minime în furnizarea serviciilor sociale în cadrul centrului și verifică periodic dacă sunt respectate, întocmește rapoarte de activitate către finanțatori;
- Participă la realizarea rapoartelor financiare pentru finanțatori.
- Planifică și coordonează activitatea serviciilor: activități educaționale, cantină socială, asistență psihologică, consiliere juridică, cursuri de educație pentru sănătate, clubul copiilor, clubul seniorilor, cursuri de educație civică și juridică;
- Monitorizează, înregistrează și evaluează impactul și gradul de satisfacție al beneficiarilor față de serviciile acordate.

Asistent social:

- Dezvolta metodologia de lucru specifica și o aplica, sub supravegherea Coordonatorului Centrului;
- Identifica dintre cazurile sociale care ar putea fi beneficiari ai centrului, din inițiativă proprie sau a altor membri ai echipei de proiect, sub îndrumarea coordonatorului Centrului;
- Realizeaza anchetele sociale pentru copiii înscriși în program și selecția beneficiarilor conform metodologiei agreate, sub îndrumarea coordonatorului Centrului
- Furnizeaza servicii de asistență socială copiilor din program
- Participa, împreună cu psihologul, la stabilirea și adaptarea planului individualizat de intervenție în funcție de nevoile copilului, monitorizeaza cazurile și adaptarea planului de intervenție în funcție de evoluția cazului
- Păstreaza legătura cu familiile copiilor beneficiari ai centrului, realizeaza vizite periodice în familie
- Sprijina părinții copiilor în găsirea unui loc de muncă, obținerea unor drepturi legale (de exemplu ajutor social), în măsura în care necesită un astfel de sprijin;
- Organizeaza programul de meditații al copiilor beneficiari și întocmeste documente necesare derulării activității (baze de date, dosarele beneficiarilor, etc.) ;
- Sprijina derularea activităților intergeneraționale pentru seniori:
- Propune, inițiază și se implica în organizarea de activități sociale, culturale, educaționale, sportive, recreative pentru beneficiarii centrului; se implica în organizarea activităților la Clubul Seniorilor;
- Propune, inițiază și se implica în organizarea de activități împreună cu voluntarii centrului, se implica în derularea de activități / evenimente.

Psiholog:

- Dezvolta metodologia de lucru specifica responsabilităților asumate și o aplica, cu păstrarea, organizarea și raportarea informațiilor conform celor agreate împreună cu Coordonatorul Centrului;

- Participa împreună cu asistentul social la stabilirea și actualizarea planului individualizat în funcție de nevoile copilului,
- Consiliaza individual și în grup copiii și tinerii (cu identificarea nevoilor și intereselor lor)
- Intocmește fișe de evaluare psihologică și le actualizează periodic; Monitorizează dezvoltarea personală a fiecărui beneficiar și stabilește măsuri de intervenție în funcție de situație; monitorizează prezența copiilor la activitățile școlare și la activitatea practică; consiliaza și contribuie la orientarea școlară și vocațională ;
- Realizează activitățile de educație pentru părinți : educație parentală pentru părinții copiilor, beneficiari ai centrului, la solicitarea părinților sau la inițiativa psihologului sau/și asistentului social;
- Realizează activitățile de consiliere și sprijin pentru copii: consiliere individuală și de grup pentru copiii beneficiari ai centrului, la inițiativa lor sau /și a echipei proiectului;
- Se implică în organizarea și derularea programului de meditații pentru tinerii și copiii implicați în program, în colaborare cu echipa proiectului; se implică în activități intergeneraționale:
- Propune activități sociale, culturale, educaționale, sportive, recreative pentru beneficiarii centrului (tineri, copii, bătrâni), care să răspundă intereselor nevoilor și intereselor copiilor și tinerilor și inițierea și se implică în organizarea lor sub coordonarea Coordonatorului Centrului;
- Propunere, inițiază și se implică în organizarea de activități împreună cu voluntarii centrului, în baza identificării nevoilor și intereselor acestora; se implică în selecția voluntarilor.

Voluntari:

Misiunea în Centru a voluntarilor este acela de a sprijini copiii și tinerii dezavantajați din punct de vedere social prin meditații individuale și de grup în recuperarea lacunelor în cunoștințe și îmbunătățirea rezultatelor școlare, pentru prevenirea abandonului școlar, al creșterii imaginii de sine și al integrității sociale și școlare;

Responsabilitățile lor:

- Oferă meditații copiilor și tinerilor în intervalul orar stabilit de comun acord între voluntar și beneficiar;
- Consultă programa școlară în vederea realizării unei concordanțe între conținuturile care se predau la școală și meditațiile pe care voluntarul le realizează;
- Realizează o evaluare inițială a nivelului de cunoștințe, capacități și abilități evaluarea progresului/ regresului fiecărui beneficiar în vederea îmbunătățirii stilului de lucru; folosește metodele activ participative;
- Supraveghează copiii / tinerii în realizarea temelor;
- Accesibilizează conținuturile și le adaptează la nivelul fiecărui beneficiar.

2.5.2. Competențele necesare personalului din centrul Generații

Fie ca este angajat sau voluntar, orice persoană care își desfășoară activitatea în cadrul Centrului Generații, trebuie să dețină următoarele competențe:

Competențe profesionale

a) Competențe specifice activităților educaționale;

- Cunoștințe și studii absolvite în domeniul social;
- Proiectarea activității educative, respectând programa activităților, specifică vârstei fiecărui copil;
- Folosirea unor metode și tehnici de predare flexibile, inovative și eficiente;

b) Competențe tehnice și tehnologice

- Selectarea și utilizarea materialelor și tehnicilor de lucru în funcție de particularitățile de vârstă a copiilor și interesele acestora ;
- Proiectarea și desfășurarea activității de învățare în care sarcinile de lucru a copiilor sunt în funcție de capacitatea de creație, de deprinderile tehnice și motrice a acestora, eliminând sursele de distorsiune ;
- Respectarea regulilor de igienă și comportare pentru securitatea individuală și colectivă a copiilor ;
- Încurajarea folosirii mijloacelor moderne de comunicare și utilizarea aparaturii electronice.

Competențe psiho-sociale

- Elaborarea de proiecte și programe de adaptare rapidă a copiilor la schimbările de natură socială (legate de drepturile copilului, viața asociativă și participarea la viața comunității modificând comportamentul de tip tradițional);
- Identificarea disponibilității de a coopera cu părinții și comunitatea locală în vederea realizării unui parteneriat în educație;
- Selectarea unor metode și tehnici moderne de organizare a activităților didactice extracurriculare folosind o gamă variată de mijloace și materiale legate de viața comunității pentru punerea în evidență a atitudinilor și comportamentelor psiho-sociale;
- Elaborarea de proiecte tematice privind aplicarea normelor generale valabile de igienă, circulație, ecologice, comportament civic conform prevederilor metodice în vigoare.

Competențe manageriale

- Organizarea și amenajarea spațiului educațional în conformitate cu tipul de activitate desfășurată în vederea unei învățări stimulative și eficiente ;
- Valorificarea potențialului individual propriu respectând deontologia profesională în activitatea practică la Centru;
- Capacitatea de a lucra în echipă, de a organiza și de a lua decizii, de a dezvolta relații interpersonale ;
- Conducerea procesului didactic în vederea formării și dezvoltării personalității copilului, în funcție de orientările educaționale moderne.

Competențe de comunicare și de relaționare

- Utilizarea conceptelor și teoriilor moderne de comunicare verbală și nonverbală, specifică și diversificată în vederea facilitării comunicării educatoare-copil-părinți-alte cadre didactice;
- Capacitatea de comunicare și de lucru în echipă în vederea creșterii randamentului profesional;

- Identificarea barierelor de comunicare cu copiii si alti parteneri ai educatiei in vederea desfasurarii eficiente a activitatii.

Competențe culturale și diversitate socială

Adoptarea unui comportament antidiscriminatoriu fata de beneficiari.

Competențe evaluative

- Manifestarea unui interes constant pentru evaluarea activitatii copiilor si cea profesionala prin elaborarea si aplicarea unor instrumente de evaluare adecvate continutului procesului didactic si obiectivelor propuse;
- Inregistrarea periodica a datelor constatative si valorificarea rezultatelor obtinute in vederea luarii unor masuri ameliorative pentru copiii cu dificultati sau masuri de dezvoltare pentru copii cu performante;

2.5.3. Fișele de post ale personalului din Centrul Generații

COORDONATOR CENTRU

- Asigura implementarea programelor locale in baza planurilor de actiune si a bugetului cu respectarea standardelor de calitate
- Asigura comunicarea cu beneficiarii
- Identifica parteneri, asigura implicarea lor in proiect si mentine relatia cu acestia, asigurand transparenta in relatiile cu acestia, reprezentarea intereselor fundatiei si promovarea imaginii fundatiei
- Sprijina activitatile de fundraising si de promovare ale proiectului, asigurand comunicarea completa, corecta si in timp util a informatiilor necesare

Tipul pozitiei: (contract pe termen nedeterminat sau determinat)

Contract pe perioada nedeterminata cu act aditional privind posibilitatea incheierii contractului dupa finalizarea proiectului

Departamentul din care face parte (numai pentru anumite pozitii) ***si relatiile de subordonare sau de autoritate*** DEPARTAMENTUL DE PROGRAME

Relatii de subordonare:

- manager programe
- director executiv

Relatii colaborare:

- departament relatii publice si PR
- departament fundraising
- departament administrativ – financiar
- coordonatorii de proiect

Relatii de supraordonare:

- staff-ul proiectelor

Nivelul de decizie:

- decide asupra modului de realizare a activitatilor, cu respectarea planurilor de actiune si a standardelor de calitate agreate
- decide asupra modului de efectuare a unor cheltuieli, cu respectarea manualului operational, al bugetului si dupa aprobarea tipului si valorii cheltuielilor de catre managementul firmei

Nivelul de raspundere:

- raspunde de realizarea activitatilor prevazute in planul de actiune la termenele stabilite, cu rezultatele si la standardele de calitate stabilite, in limitele bugetului stabilit
- raspunde de relatia cu beneficiarii si partenerii proiectului

Sarcini si responsabilitati cheie:

a. Implementare:

- atingerea rezultatelor si indeplinirea obiectivelor
- respectarea termenelor de realizare a activitatilor prevazute in planul de actiune
- asigurarea standardelor de calitate a actiunilor si a unei bune imagini in randul beneficiarilor si partenerilor, etc.
- asigurarea vizibilitatii proiectului in comunitate si sprijinirea mediatizarii lui
- coordonarea, supervizarea, monitorizarea si motivarea echipei si voluntarilor (daca este cazul)
- propunerea efectuarii cheltuielilor cu respectarea bugetului

b. Comunicare interna:

- respectarea termenelor de raportare
- sesizarea in timp util a problemelor si oportunitatilor
- solicitarea in timp util a ajutorului din partea colegilor
- sprijin acordat colegilor cand este solicitat
- respectarea procedurilor interne de lucru si a metodologiei de lucru stabilite
- dezvoltarea si actualizarea bazelor de date

c. Parteneriate:

- monitorizarea relatiei cu partenerul si stabilirea unei bune relatii cu acesta
- dezvoltarea de noi idei de proiecte cu partenerii existenti
- initierea si dezvoltarea de noi parteneriate

d. Dezvoltarea programului si crearea premiselor pentru asigurarea sustenabilitatii:

- propunerea bugetului si planului anual de lucru (obiective, activitati, rezultate)
- identificare nevoi care pot fi dezvoltate in cadrul unor activitati sau pentru care este necesara o interventie mai complexa si dezvoltarea de proiecte in acest sens
- identificarea de potentiali finantatori la nivelul comunitatii si sprijinirea actiunilor de fundraising
- dezvoltarea de activitati/parteneriate care sa aduca sustenabilitate

Instrumente de lucru:

- planul de activitati incluzand descrierea activitatilor, rezultatele si echipa implicata
- bugetul

Standarde de performanta:

- respectarea termenelor de realizare a actiunilor
- atingerea rezultatelor
- sesizarea la timp a problemelor si rezolvarea lor in timp util
- sesizarea oportunitatilor si valorificarea lor in mod eficient
- respectarea standardelor de calitate

Perioada de evaluare:

- semestrial

Competente cheie (de tip carnet de conducere, cunostinte operare computer, etc)

Cunostinte operare computer, cunoasterea limbii engleze

Program de lucru:

40 ore pe saptamana

ASISTENT SOCIAL

Poziția în COR (Clasificarea Ocupațiilor din România):

Ocupantul postului:

Obiectivele postului: oferă servicii de asistență socială, respectând valorile și principiile impuse de codul deontologic, persoanelor care nu își pot asigura în mod independent resursele necesare pentru atingerea unui nivel de viață decent acceptat la nivelul comunității din care fac parte.

Munca asistentului social presupune *munca de teren și munca de birou*.

Integrarea în structura organizatorică a FPMR

A. Postul imediat superior: Coordonator Centru Comunitar Generatii

B. Postul imediat inferior: - NU ESTE CAZUL

Relatii de muncă

- Relatii de subordonare: se subordonează Coordonatorului Centru Comunitar Generatii

- Relatii de colaborare: colaborează cu ceilalți coordonatori și angajați ai FPMR în funcție de necesități.

-Relații de reprezentare: reprezentanții altor ONG-uri, autorități și institutii direct interesate de activitatea programelor avute în responsabilitate, alte institutii atunci cand este delegat de coordonatorul centrului sau directorul executiv al FPMR.

Autonomia postului și autoritatea acordată

- Putere de decizie în implementarea activităților conform conceptelor, contractelor și practicilor aprobate anterior. Decizie limitată în problematice care-i depășesc competența, fiind necesară consultarea superiorului.

Distribuția timpului pe activități

- 80% pentru desfășurarea activităților în cadrul Centrului Comunitar Generatii;

- 20% munca de teren (în scoli, institutii, etc)

Program de lucru

- De luni până vineri între orele 9.00 - 17.00

- În cazul în care superiorul direct, de comun acord cu ocupantul postului, consideră necesar lucrul în perioada weekend-ului, timpul astfel lucrat se înregistrează și se acordă spre recuperare ulterior în baza unei cereri scrise. Aprobarea finală privind acordarea zilelor/timpului liber este atribuția Directorului Executiv .

- Coordonatorul centrului poate decide delegarea participării la un eveniment, după aprobarea prealabilă de către directorul executiv al FPMR.

Atribuțiile și sarcinile postului;

Pregătirea acordării de servicii de asistentă socială

- Dezvoltarea metodologiei de lucru specifice și aplicarea ei, sub supravegherea Coordonatorului Centrului;

- Identificarea și atragerea cazurilor sociale care ar putea fi beneficiari ai centrului, din inițiativa proprie sau a altor membri ai echipei de proiect, sub coordonarea Coordonatorului Centrului

- Realizarea anchetelor sociale pentru beneficiarii înscrși în program; selecția beneficiarilor conform metodologiei agreate, sub supervizarea Coordonatorului Centrului

Furnizarea de servicii de asistență socială copiilor și tinerilor din program

- Participarea, împreună cu psihologul, la stabilirea și adaptarea planului individualizat de intervenție în funcție de nevoile beneficiarului, și după caz, în colaborare cu instituția de protecție socială care îl găzduiește pe tânăr; monitorizarea cazurilor și adaptarea planului de intervenție în funcție de evoluția cazului

- Păstrarea legăturii cu familiile tinerilor și copiilor beneficiari ai centrului și, în funcție de situație, cu instituțiile de protecție socială care gazduiesc tânărul; realizarea de vizite periodice în familie/instituțiile de protecție socială din care provin copiii/tinerii și stabilirea de măsuri de intervenție în funcție de situațiile identificate, cu consultarea psihologului și Coordonatorului Centrului

- Sprijinirea părinților copiilor în găsirea unui loc de muncă, obținerea unor drepturi legale (de exemplu ajutor social), în măsura în care necesită un astfel de sprijin ;

- Asistarea tinerilor în găsirea unui loc de muncă ;

- Monitorizarea prezentei copiilor înscriși la centru și semnalarea problemelor aparute, stabilirea de soluții de rezolvare cu consultarea psihologului și Coordonatorului Centrului

- Organizarea programului de meditații pentru tinerii și copiii beneficiari ai Centrului, sub supervizarea Coordonatorului Centrului;

- Intocmirea de documente necesare derulării activității (baze de date, dosarele beneficiarilor, etc.) ;

*Sprijinirea derulării **activităților intergeneraționale** și pentru seniori:*

- Propunerea, inițierea și implicarea în organizarea de activități sociale, culturale, educationale, sportive, recreative pentru beneficiarii centrului (copii, tineri, batrani), sub supervizarea Coordonatorului Centrului;

- Implicarea în organizarea activităților la Clubul Seniorilor;

- Supravegherea furnizării serviciilor de cantină socială, cu respectarea metodologiei de lucru și sub coordonarea Coordonatorului Centrului

- Propunerea, inițierea și implicarea în organizarea de activități împreună cu voluntarii centrului, sub coordonarea Coordonatorului Centrului ;

- Implicarea în derularea de activități / evenimente ale FMPR ;

- Alte activități specifice postului.

Adițional în limita timpului disponibil:

- Îndeplinește orice altă activitate specifică centrului dată de Coordonatorul Centrului și vizată de Directorul Executiv al Fundației

- Asigură suport în organizarea unor evenimente comune ale Fundației (conferințe de presă, evenimente de strângere de fonduri etc)

- Reprezintă Fundația la diferite evenimente / manifestări atunci când este delegat de Directorul Executiv

Responsabilitățile postului

- respectarea programului de lucru conform normelor interne ale FMPR;

- onestitate și respect față de persoanele din interior și exterior cu care este în contact;

- cooperarea cu ceilalți membri ai echipei;

- conștiințiozitate și profesionalism privind sarcinile pe care le are de îndeplinit;
- păstrarea spiritului obiectiv în îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- păstrarea confidențialității asupra informațiilor care nu sunt destinate publicului;
- respectarea termenelor limită în finalizarea lucrărilor de care este responsabil;
- activitățile externe presupun elaborarea și respectarea unor metodologii care trebuie aprobate anterior și respectate apoi;
- preocupare continuă de autoperfecționare prin studiu individual și participare la cursuri;
- politețe în relațiile cu beneficiarii, partenerii, colaboratorii;
- menținerea la standardele unei bune funcționări a aparatului din dotare.

Condițiile postului

- Contractul de muncă este încheiat pe o perioadă nedeterminată de timp;
- Natura muncii: munca este atât individuală, cât și de echipă;
- Activitatea se desfășoară predominant la Centrul Comunitar Generații; deplasările privesc atragerea de beneficiari, voluntari și fonduri, întâlniri cu partenerii, colaboratorii (dacă este cazul), participări la evenimente

Pregătirea necesară pentru ocuparea postului:

- studii necesare: studii superioare cu specializarea în asistență socială autorizată/certificat de abilitate pentru practicarea acestei meserii, conform legislației în vigoare;
- operare PC;
- bune abilități de comunicare și organizare; deschidere, dinamism, imparțialitate, răbdare.
- bune abilități de planificare, organizare, administrarea de programe, secretariat, O.N.G, coordonare
- capacitatea de a lucra în condiții de stres, foarte bună cunoaștere a comportamentului uman

Evaluarea performanței;

Anual performanța ocupantului postului este evaluată astfel:

1. În funcție de rezultatele obținute până la sfârșitul anului care se încheie prin raportare la obiectivele programelor și ale fișei postului;
2. Evaluarea supervisorului direct aprobată de Director Executiv
3. Autoevaluarea personală;
4. Aprecierea finanțatorilor /partenerilor/beneficiarilor.

Indicatori de evaluare a performanței:

1. Încadrarea în termenul limită pentru predarea lucrărilor - termenele limită sunt stabilite de coordonatorul de program anunțate direct la "staff meeting" și consemnate în procesul verbal al întâlnirii sau anunțate în scris în termen suficient pentru desfășurarea activității cu rezultate calitative;
2. Calitatea și corectitudinea conținutului documentelor realizate;
3. Numarul beneficiarilor atrași în program
4. Numarul dosarelor sociale și rezultatele rezolvării nevoilor identificate.
5. Gradul de responsabilitate, inițiativa și capacitatea de a lucra în echipă.
6. Gradul de implicare în evenimente de fundraising și de promovare a activităților FPMR.

PSIHOLOG

Obiectivele postului

Efectueaza cercetari asupra proceselor mentale, studiaza comportamentele individuale si colective si aplica cunostintele dobandite la promovarea adaptarii fiintelor umane pe plan profesional, social, educativ, testeaza si determina caracteristici mentale, acorda consultatii, analizeaza influenta ereditatii si factorilor sociali si profesionali asupra mentalitatii si comportamentului indivizilor.

Munca ocupantului de post Psiholog presupune munca de teren și munca de birou.

Integrarea în structura organizatorică a FPMR

A. Postul imediat superior: Coordonator Centru Comunitar Generatii

B. Postul imediat inferior: - NU ESTE CAZUL

Relatii de muncă

- Relatii de subordonare: se subordonează direct Coordonatorului Centru Comunitar Generatii
- Relatii de colaborare: colaborează cu membrii echipei centrului si cu ceilalți coordonatori și angajați ai FPMR în funcție de necesități.
- Relații de reprezentare: reprezentanții altor ONG-uri, autorități direct interesate de activitatea programelor avute în responsabilitate, alte institutii atunci cand este delegat de coordonatorul centrului sau directorul executiv al FPMR.

Autonomia postului si autoritatea acordata

- Putere de decizie în implementarea activităților conform conceptelor, contractelor si practicilor aprobate anterior. Decizie limitată în problematici care-i depășesc competența, fiind necesară consultarea superiorului.

Distribuția timpului pe activități

- 80% pentru desfășurarea activităților în cadrul Centrului Comunitar Generatii;
- 20% munca de teren (in scoli, institutii, etc)

Program de lucru

-De luni până vineri între orele 9.00 - 17.00

- În cazul în care superiorul direct, de comun acord cu ocupantul postului, consideră necesar lucrul în perioada weekend-ului, timpul astfel lucrat se înregistrează și se acordă spre recuperare ulterior în baza unei cereri scrise. Aprobarea finala privind acordarea zilelor/timpului liber este atribuția Directorului Executiv .

- Coordonatorul centrului poate decide delegarea participării la un eveniment, dupa aprobarea prealabila de catre directorul executiv al FPMR

Atribuțiile și sarcinile postului;

Responsabilitati :

- dezvoltarea metodologiei de lucru specifice responsabilitatilor asumate si aplicarea ei, cu pastrarea, organizarea si raportarea informatiilor conform celor agreate impreuna cu Coordonatorul Centrului
- contactarea institutiilor abilitate in vederea identificarii potentialilor beneficiari ai programului
- identificarea cazurilor care ar putea fi beneficiari ai centrului si atragerea acestora, din initiativa proprie sau a altor membri ai echipei de proiect, sub supervizarea Coordonatorului de program;

Activitati de consiliere si sprijin pentru copii si tineri:

- consiliere individuala si de grup pentru beneficiari ai centrului (cu identificarea nevoilor si intereselor beneficiarilor)

- consiliere și orientare școlară și vocatională
- întocmirea de fișe de evaluare psihologică și actualizarea periodică a acestora; monitorizarea dezvoltării personale a fiecărui beneficiar și stabilirea de măsuri de intervenție în funcție de situație
- participarea împreună cu echipa la realizarea selecției tinerilor pentru programul de reintegrare socio-profesională, pe baza instrumentelor specifice (interviu, analiză documentelor școlare, anchete sociale) și sprijinirea acestora în întocmirea dosarului pentru înscrierea la școală;
- participarea împreună cu echipa la stabilirea și actualizarea planului individualizat în funcție de nevoile tânărului, și, după caz, în colaborare cu instituția de protecție socială care îl găzduiește pe tânăr
- monitorizarea prezentei tinerilor la activitățile școlare și la activitatea practică ;
- menținerea legăturii cu maestrul-instructor de practică din cadrul școlii
- menținerea legăturii cu reprezentanții ONG-urilor, DGASPC-ului și cu instituțiile implicate în mod direct în derularea programului de reintegrare împreună cu coordonatorul de program
- implicarea în derularea programului de activități a beneficiarilor în colaborare cu echipa proiectului;
- implicarea în derularea programului de meditații pentru tinerii și copiii implicați în program, în colaborare cu echipa proiectului;
- monitorizarea implicării tinerilor în programele Centrului Generații

Activități de consiliere pentru părinți :

- consiliere parentală pentru părinții copiilor și tinerilor, beneficiari ai centrului, la solicitarea părinților, la inițiativa celorlalți membri ai echipei și din proprie inițiativă;

Sprijinirea derulării activităților intergeneraționale și pentru seniori:

- propunerea, inițierea și implicarea în organizarea de activități sociale, culturale, educaționale, sportive, recreative pentru beneficiarii centrului (copii, tineri, bătrâni), sub coordonarea Coordonatorului Centrului
- implicarea în organizarea activităților la Clubul Seniorilor
- Propunerea, inițierea și implicarea în organizarea de activități împreună cu voluntarii centrului, sub supervizarea Coordonatorului Centrului ;
- implicarea în derularea de activități / evenimente ale FMPR ;
- alte activități specifice postului.

Adițional în limita timpului disponibil:

- îndeplinește orice altă activitate specifică centrului dată de coordonatorul de Program și vizată de Directorul executiv al fundației
- asigură suport în organizarea unor evenimente comune ale Fundației (conferințe de presă, evenimente de strângere de fonduri etc)
- reprezintă Fundația la diferite evenimente / manifestări atunci când este delegat de Coordonatorul Centrului și Directorul Executiv

Responsabilitățile postului

- se asigură de calitatea și precizia examenelor psihologice;
- se asigură de dezvoltarea și amenajarea cabinetului psihologic;
- se asigură de modul de realizare a consilierii psihologice
- răspunde conform legii pentru secretul și securitatea documentelor pe care le păstrează și manipulează

- respectarea programului de lucru conform normelor interne ale FPMR;
- onestitate și respect față de persoanele din interior și exterior cu care este în contact;
- cooperarea cu ceilalți membri ai echipei;
- conștiinciozitate și profesionalism privind sarcinile pe care le are de îndeplinit;
- păstrarea spiritului obiectiv în îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- păstrarea confidențialității asupra informațiilor care nu sunt destinate publicului;
- respectarea termenelor limită în finalizarea lucrărilor de care este responsabil;
- activitățile externe presupun elaborarea și respectarea unor metodologii care trebuie aprobate anterior și respectate apoi;
- preocupare continuă de autoperfecționare prin studiu individual și participare la cursuri;
- politețe în relațiile cu beneficiarii, partenerii, colaboratorii;
- menținerea la standardele unei bune funcționări a aparatului din dotare.

Condițiile postului

- Contractul de muncă este încheiat pe o perioadă nedeterminată de timp;
- Natura muncii: munca este atât individuală, cât și de echipă;
- Activitatea se desfășoară predominant la Centrul Comunitar Generații; deplasările privesc atragerea de beneficiari, voluntari și fonduri, întâlniri cu partenerii, colaboratorii (dacă este cazul), participări la evenimente.

Pregătirea necesară pentru ocuparea postului:

- studii superioare de specialitate în psihologie (studiile de masterat reprezintă un avantaj);
- autorizație/certificat de abilitate pentru practicarea acestei meserii, conform legislației în vigoare;
- operare PC;
- bune abilități de comunicare și organizare; deschidere, dinamism, imparțialitate, răbdare.
- bune abilități de planificare, organizare, coordonare
- capacitatea de a lucra în condiții de stres, foarte buna cunoaștere a comportamentului uman

Evaluarea performanței;

Anual performanța ocupantului postului este evaluată astfel:

1. În funcție de rezultatele obținute până la sfârșitul anului care se încheie, prin raportare la obiectivele programelor și ale fișei postului;
2. Evaluarea supervisorului direct aprobată de Director Executiv
3. Autoevaluarea personală;
4. Aprecierea finanțatorilor /partenerilor/beneficiarilor.

Indicatori de evaluare a performanței:

1. Încadrarea în termenul limită pentru predarea lucrărilor - termenele limită sunt stabilite de coordonatorul de program anunțate direct la “staff meeting” și consemnate în procesul verbal al întâlnirii sau anunțate în scris în termen suficient pentru desfășurarea activității cu rezultate calitative;
2. Calitatea și corectitudinea conținutului documentelor realizate;
3. Numarul beneficiarilor atrași în program
4. Numarul sedintelor de consiliere și rezultatele acestora.
5. Gradul de responsabilitate, inițiativa și capacitatea de a lucra în echipă.
6. Gradul de implicare în evenimente de fundraising și de promovare a activităților FPMR.

VOLUNTAR pentru activitati de recuperare a lacunelor din cunostinte pentru copii si tineri dezavantajati din punct de vedere social

Raporteaza: asistent social

Colaboreaza: cu ceilalti voluntari si echipa FPMR

Scopul – sprijinirea copiilor si tinerilor dezavantajati din punct de vedere social prin meditatie individuale si de grup in recuperarea lacunelor in cunostinte si imbunatatirea rezultatelor scolare, a prevenirii abandonului scolar, al cresterii imaginii de sine si al integrarii sociale si scolare;

Responsabilitati:

- realizarea de meditatie cu copii si tineri in intervalul orar stabilit de comun acord intre voluntar si beneficiar; consultarea programei scolare in vederea realizarii unei concordante intre continuturile care se predau la scoala si meditatiile pe care voluntarul le realizeaza; realizarea unei evaluari initiale a nivelului de cunostinte, capacitati si abilitati, evaluarea progresului/ regresului fiecarui beneficiar in vederea imbunatatirii stilului de lucru; folosirea metodelor activ participative; supravegherea copiilor / tinerilor in realizarea temelor;
- accesibilizarea continuturilor si adaptarea lor la nivelul fiecarui beneficiar

Profilul candidatului / calitati si abilitati specifice

- rabdare, tact pedagogic, calm;
- sa posede cunostinte de psihologia copilului si competente socio-psihopedagogice (sa stapaneasca metode de invatare activ- participativa
- sa detina cunostintele de baza din domeniile / materiile scolare la care realizeaza meditatiile ;
- capacitate buna de organizare si structurare a informatiilor in concordanta cu particularitatile de varsta sau individuale a copilului/ tanarului cu care lucreaza;
- capacitatea de a analiza probleme si de a gasi solutii;

Evaluare:

- evaluarea permanenta de catre coordonatorul de voluntari/ sau de program prin raportarea rezultatelor obtinute la obiectivele propuse;
- raport de auto-evaluare/ evaluare

Training;

- voluntarul va beneficia de instruire adecvata responsabilitatilor pe care si le asuma

Beneficii

- experienta personala acumulata, satisfactia personala
- traininguri si instruire continua; - participarea la evenimentele organizatiei
- decontarea cheltuielilor de transport
- eliberarea unor documente care atesta experienta dobandita , recomandari in vederea accesarii unui job;

Data inceperii activitatii:

Locul de desfasurare - sala “ Generatii” / cabinetul de consiliere

Echipamente : calculator, imprimanta, xerox, flipchart

Fişa Postului este particularizată pentru fiecare domeniu in parte. Astfel, la Centru exista Fişa Postului pentru: Animație, Activități Sportive, Administrativ – birotica, Arte, Evenimente, Socializare. In manual, am prezentat cea mai importantă Fişă a Postului, cea pentru meditații.

2.5.4. Recrutarea personalului (angajat și voluntar) pentru Centrul Generații

FPMR își recrutează personalul astfel:

- Redactarea și publicarea anunțului de recrutare: Best jobs, Anunțuri ONG;
- Primirea CV-urilor;
- Selecția CV-urilor;
- Anunțarea și susținerea interviurilor;
- Testarea candidaților;
- Luarea deciziei de angajare.

2.5.5. Introducerea și trainingul personalului (angajat și voluntar) în Centrul Generații

Orice persoană, înainte de a fi angajată la Centru, parcurge un stagiul de voluntariat, iar după semnarea contractului, va urma o perioadă de probă de 3 luni. Astfel, în această perioadă angajatul este introdus în colectiv, fiind informat cu privire la istoricul Centrului și al FPMR, beneficiari, voluntari, program, responsabilități.

Instruirea în rândul voluntarilor este foarte importantă. De aceea, le oferim anual un training aprofundat care conține:

1. Istoricul și programele FPMR;
2. Cunoașterea particularităților de vârstă a beneficiarilor Centrului Generații / metode eficiente de lucru;
3. Creșterea coeziunii grupului prin responsabilizare.

Trainingul durează o zi și include jocuri de autocunoaștere și dezvoltare personală.

2.5.6. Evaluarea personalului (angajat și voluntar) din Centrul Generații

Managementul performanței

Performanța fiecărui salariat al Fundației, indiferent de tipul de contract este strâns legată de planul de lucru al departamentului din care fiecare persoană face parte. Ea se măsoară pe baza planului individual de lucru stabilit la începutul fiecărui an. Elementele majore ale ciclului de evaluare a performanței sunt:

- planul de lucru al departamentului, sau în cazul Directorului Executiv, planul de lucru integrat al Fundației;
- planul individual de lucru;
- evaluările intermediare;
- evaluarea anuală;
- evaluarea managementului;

Planul individual de lucru este un instrument de planificare a muncii care stabilește obiectivele anuale ale muncii persoanei prin indicatori cantitativi și calitativi de succes. Planul

individual deriva din planul departamentului, este in concordanta cu fisa de post si trebuie completat, discutat si aprobat de catre supervizorul respectivei persoane la inceputul fiecarui an pana la 28 Februarie.

Scopul procesului de evaluare a performantei este de a sumariza performanta anuala in relatie cu planul individual de munca si cu fisa de post.

Procesul de evaluare a performantei este unul continuu cu periodicitate anuala. Pe baza planului de lucru anual al departamentului sau fundatiei per ansamblu, persoana impreuna cu supervizorul direct dezvolta planul individual in care se include rolul si contributia asteptata de la acea persoana. Pot exista etape intermediare in interiorul unui an cand persoana impreuna cu supervizorul direct evalueaza progresele facute pana in acel moment. Pe baza evaluarilor intermediare poate fi modificat planul anual de lucru individual. La sfarsitul anului persoana completeaza forma de evaluare care mai apoi este analizata de supervizorul direct care face si recomandarile de imbunatatire a performantei individuale.

Pe langa evaluarea personalului acest regulament introduce si notiunea de evaluare a voluntarilor. Aceasta va include aceleasi principii si instrumente ca si evaluarea personalului.

2.5.7. Compensițiile și beneficiile personalului (angajat și voluntar) din Centrul Generații

Fundatia functioneaza dupa o schema de salarii, cu urmatoarele principii:

- este flexibila si se adapteaza nevoilor de personal ale fundatiei;
- este transparenta
- este legata de procesul de evaluare a performantei
- este legata de procesul de recrutare a personalului

Schema de salarii este exprimata in LEI si reprezinta suma neta lunara pe care un salariat al Fundatiei o poate incasa.

Acordarea acestei pozitii in schema de salarii nu se face automat pentru toate persoanele care lucreaza pe acea pozitie ci va tine seama de experienta persoanei respective si de pregatirea profesionala.

Schema de salarii va fi folosita ca un instrument activ in politica de motivare a personalului Fundatiei. Schema de salarii poate suferi modificari in urma unor evaluari anuale ale nivelurilor competitive ale salariilor fata de piata generala a salariilor din Romania din domeniile comparabile.

Personalul este compensat pentru munca prestată în cadrul Centrului prin următoarele modalități:

- sistem de plată lunar (salariu);
- bonuri de masă;
- bonusuri de performanță (anual);
- decontarea transportului în interes de serviciu.

Voluntarii, prin definiție, nu sunt remunerați, însă FPMR poate să deconteze transportul în valoare de maxim 50 lei (abonament RATB, Metrorex sau un bon de benzină).

La finalul stagiului de voluntariat, ei vor primi adeverințe și recomandări din care să reiasă experiența și vechimea dobândite la Centru.

2.5.8. Planuri de carieră și de succesiune în cadrul Centrului Generații

Nevoia de dezvoltare a competențelor și pregătirii personalului va face parte din procesul anual de stabilire a planului anual individual de lucru și de evaluare de către angajat împreună cu supervisorul său.

Pentru *nevoi comune de dezvoltare a capacității mai multor angajați*, legate de dezvoltarea instituțională a fundației, Fundația va organiza sesiuni de training dedicate care vor fi suportate de către Fundație.

Pentru *nevoi de dezvoltare individuală* ale unui angajat care să ducă la îndeplinirea atribuțiilor postului acelui angajat în conformitate cu fișa de post agreată la angajare, Fundația nu va acoperi costurile de dezvoltare dar va putea aplica o formă de program de lucru flexibil care să permită acelui angajat să își facă pregătirea respectivă în paralel cu îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Pentru nevoi de dezvoltare individuală a unui angajat legate de atribuții noi față de fișa de post agreată la angajare, Fundația va acoperi costurile de dezvoltare, după selectarea competitivă a unei oferte de pregătire care să corespundă nevoilor de dezvoltare.

Pentru toți voluntarii Fundației se organizează în cadrul organizației cursuri de formare adaptate domeniului lor de activitate.

Șansele de avansare, în cadrul Centrului Generații, sunt valabile atât pentru angajați cât și pentru voluntari, în funcție de criteriile fiecărui post vacant.

2.6. Managementul relațiilor cu donatorii/furnizorii de fonduri/sponsorii și partenerii

2.6.1. Procedura de selecție a donatorilor/sponsorilor/partenerilor

Modul în care FPMR își alege sponsorii definește întreaga activitate a Fundației. Pentru că imaginea Fundației este extrem de importantă, procedura de selecție a sponsorilor este deosebit de serioasă și riguroasă. De aceea, FPMR nu își poate asocia imaginea cu firme/companii/furnizori de băuturi alcoolice, tutun sau alte mărci care ar putea afecta imaginea Fundației.

În acest caz, Centrul Generații este foarte mult susținut de instituțiile bancare: BCR, Raiffeisen Bank, RBS Bank etc.

FPMR menține legături frumoase și de durată cu sponsorii, oferindu-le invitații la evenimentele importante (Concert Regal, Gala Tinere Talente, Jubileu, Thank You Cocktail etc), broșuri cu informații reactualizate despre proiecte sau mici cadouri personalizate care reprezintă mulțumirea față de sprijinul lor (căni inscripționate cu FPMR, calendare, cărți regale etc).

2.6.2. Tipologia donațiilor

Donațiile pot fi de trei tipuri:

1. Donații în bani:

- prin virament bancar;

2. Donații în natură:

- se pot dona haine, jucării, alimente, materiale de igiena, mobilier etc.

3. Donații 2%

Orice persoana poate sa direcționeze 2% din impozitul anual pe venituri din salarii sau activități independente.

2.6.3. Metodologia de utilizare a fondurilor/donațiilor

Bugetul fiecărui program este administrat după anumite standarde ale FPMR. Astfel, la începutul fiecărui an, coordonatorii de proiecte sunt responsabili cu elaborarea bugetului pentru anul respectiv pe fiecare categorie: Cheltuieli Administrative, Evenimente, Suport material, Transport, Comunicare și PR etc. Documentele care stau la baza constituirii bugetului prezintă o detaliere pe categorii de venituri și cheltuieli a sumelor alocate destinate derulării normale a activității FPMR.

Donațiile sunt administrate în funcție de priorități și de tipul de donație. De exemplu, dacă o donație este alcătuită din haine pentru copii foarte mici (3-5 ani), ele vor fi distribuite fraților beneficiarilor Fundației cu aceste vârste. De asemenea, au prioritate la primirea fondurilor, beneficiarii care se află în situații de risc foarte ridicat (au ramas fără locuință, nu au nicio sursă de venit etc).

De menționat este faptul că Centrul Generații nu oferă bani beneficiarilor săi, ci produse sau servicii. În situații excepționale în care beneficiarilor li se oferă bani, aceștia trebuie să justifice sumele primite prin bonuri ștampilate sau facturi.

2.6.4. Organizarea donațiilor materiale

Donațiile materiale sunt oferite în mod egal fiecărui beneficiar în parte, în funcție de tipul de donație și de cantitatea primită. Produsele primite (rechizite, haine, alimente, materiale sanitare, jucării etc) sunt împărțite la numărul de beneficiari.

2.7. Managementul activităților derulate la nivelul Centrului Generații

La Centrul Generații, prioritatea este școala. Prin programul de tip after school, copii vin, își fac temele, sunt pregățiți la materiile la care prezintă lacune și beneficiază de o sumedenie de activități socioeducative: Atelier de confecționare obiecte decorative, Cor (canto+instrumente), Club de lectură, Club de engleză, Club de hobby-uri, Atelier de pictură, Activități sportive (fotbal + gimnastică aerobică).

2.7.1. Tipologia activităților derulate la nivelul Centrului Generații

- ***Suport educațional (meditații și sprijin în efectuarea temelor școlare, cursuri de limbi străine, etc):***

Meditațiile se adresează copiilor de vârstă școlară, care întâmpină dificultăți în activitatea școlară. Sunt implicați direct voluntari și seniori, foști profesori care doresc să ofere sprijinul lor.

Activitățile se desfășoară în spații corespunzător amenajate, adaptate fiecărui tip de educație și cu personal specializat. Situația fiecărui beneficiar este monitorizată de către asistentul social/psihologul, în strânsă colaborare cu părinții și cu voluntarii care se implică în desfășurarea acestor activități. Rezultatul urmărit la finalul perioadei în care un beneficiar a primit acest serviciu, este creșterea performanțelor școlare, dezvoltarea unor deprinderi pentru o viață sănătoasă, principalul efect vizat fiind acela al prevenirii oricăror situații de excluziune socială.

În același timp un obiectiv la fel de important este acela de a oferi copiilor/tinerilor cu aptitudini posibilitatea de a și le pune în valoare într-un cadru familial care să le stimuleze creativitatea și dorința de a evolua.

- ***Activități de socializare, recreative și petrecere a timpului liber:***

Principalul obiectiv al acestei activități este acela de facilitare a relațiilor interpersonale dintre copii, dirijarea jocului individual și colectiv în atmosfera de comunicare stimulativă prin oferirea unei alternative de petrecere a timpului liber a tuturor beneficiarilor, de socializare și creștere a stimei de sine.

Participanții (copii și vârstnici) vor putea să opteze în funcție de preferințe pentru una sau mai multe activități: cor, gimnastică, club de lectură, confecționare de obiecte decorative, pictură, teatru, cor intergenerațional, dans, activități de socializare (sah, scrabble, rummy, monopoly).

În cadrul **activităților de tip intergenerațional** se urmăresc efectele implicării seniorilor în activități alături de copii, pentru a stabili legături între generații și sensibilizarea unei generații la problemele celeilalte. Prin participarea persoanelor vârstnice la activitățile Centrului Generații, se urmărește creșterea gradului de implicare în viața comunității, stimularea comunicării intergeneraționale și a îmbătrânirii active.

- ***Consiliere psihologică individuală și de grup:***

Consiliere psihologică se adresează atât copiilor, persoanelor vârstnice cât și familiilor acestora. Asistența psihologică individuală și de grup se realizează atât la cererea beneficiarului cât și la solicitarea psihologului sau la recomandarea asistentului social/coordonator program, sau după caz, profesor/diriginte. Scopul acestui demers este acela de a oferi beneficiarilor sprijin în luarea unor decizii importante, în găsirea unor soluții alternative în situații dificile și de a rezolva o situație de criză. Acest demers nu are caracter terapeutic, nu vizează rezolvarea unei anumite patologii psihice, în situația în care vor apărea astfel de cazuri, li se va recomanda beneficiarilor să consulte servicii de specialitate ale unor instituții abilitate.

Consilierea de grup are drept scop stimularea intelectuală a copiilor prin dezvoltarea creativității. Copiii sunt ajutați să-și descopere resursele interioare și să își dezvolte abilitatea de a fi inventivi. Astfel mai târziu vor genera soluții mult mai eficiente la problemele apărute la

vârsta adolescenței. În cadrul ședințelor de consiliere de grup copiilor li se ofera spațiul să se exprime, și să se cunoască atât pe ei însșiși pe ceilalți. Pornind de la formele de exprimare și limbajul copilului și folosind mijloace creative, se urmărește: stimularea creativității și a spontaneității într-un mediu securizant și non – evaluativ, dezvoltarea abilităților de comunicare asertivă și ascultarea părerilor celorlalți, stimularea autoafirmării și a cooperării în cadrul grupului, exploatarea potențialului personal și imaginativ, pozitivarea imaginii de sine, creșterea stimei și a sentimentului de valorizare personală.

- ***Educație parentală:***

Serviciul de educație parentală poate fi accesat de către părinții copiilor înscriși la centru. În cadrul acestei activități se încearcă oferirea unor răspunsuri prin cunoașterea și însușirea unor reguli simple în relația cu copilul, descoperirea schimbărilor mici care aduc beneficii mari în creșterea acestuia, educarea lui fără a folosi pedepse, formarea unor așteptări în funcție de vârsta pe care o are copilul, cunoașterea lui și construirea unei relații bune cu acesta.

- ***Suport alimentar:***

Se urmărește prevenirea îmbolnăvirii printr-o alimentație corespunzătoare și educație sanitară. Se ofera suport alimentar pentru copiii beneficiari ai centrului în vederea remedierii problemelor de sănătate, a carențelor alimentare care pot afecta dezvoltarea mentală, socială și viitorul parcurs educațional. Acest serviciu constă în asigurarea unei mese calde pentru beneficiarii direcți ai Centrului Generații. Masa este servită în cadrul cantinei. Pentru a evita dependența de acest serviciu, sunt căutate, în fiecare caz în parte, soluții alternative: dezvoltarea capacității de auto-susținere, apelarea la membrii familiei lărgite, apelarea la prieteni, vecini sau alți membri ai comunității.

- ***Sprrijin material, pentru copii și familiile aflate în situații de urgență:***

Acest serviciu constă în acordarea de ajutor material pentru beneficiarii Centrului Generații în funcție de necesități și disponibilitatea materială a Fundației Principesa Margareta a României, care traversează o perioadă de criză sau se confruntă cu diverse probleme. În urma accesării acestui serviciu, beneficiarul este ajutat să depășească situația de criză fie prin dispariția cauzei care a generat-o fie prin găsirea de soluții alternative.

- ***Activități/inițiative de orientare și consiliere socio-profesională***

În cadrul acestei activități, invităm specialiști în diferite domenii care să le vorbească celor mici despre meseriile de: medic, pompier, muzician, actor, polițist, informatician, croitor etc. În cele mai multe situații, copiii vizitează instituțiile la care ei lucrează, pentru a-și forma o idee mai amplă despre fiecare meserie.

Scopul acestei activități este de a le oferi copiilor o gamă cât mai variată de meserii, pentru a le facilita alegerea meseriei pe viitor.

O altă activitate este cea în care invităm la Centru persoane publice pentru a le vorbi copiilor despre traseul lor profesional. Discursurile lor sunt motivationale și le transmit copiilor ideea că se poate să ajungi acolo unde îți dorești prin muncă și școală. Până acum ne-au vizitat: Alina Sorescu, Alexandru Ciucu, Bianca Brad, Ioana Ginghină, Andreea Ibacka, Virgil Ianțu, Florentina Opriș, Gabriel Petrea.

- **Activități recreative de alta natura**

Petrecherile lunare reprezintă un motiv mare de bucurie pentru copiii de la Centrul Generații. O dată pe luna, sărbătorim copiii născuți în luna respectivă cu tort, prăjituri, momente artistice și voie bună.

Tabara reprezintă cel mai așteptat moment al anului pentru copiii de la Centru. Pentru ca e singura lor șansă din an de a beneficia de o excursie, copiii o așteaptă cu mare nerăbdare. Astfel, **tabara intergeneratională** reunește pentru 5 zile copii, tineri și varstnici într-un cadru natural, cautând să ofere tuturor participanților o vacanță de neuitat, plăcută, distractivă, plină de surprize și inedit, punând accent pe interacțiunea între generații și educație.

Prin intermediul jocurilor și concursurilor, copiii își dezvoltă inteligența, îndemânarea, perspicacitatea și abilitățile fizice, învață să comunice mai bine în cadrul echipei, să se ajute reciproc și să fie generosi.

Prin programul taberei, jocuri și concursuri, se urmărește stimularea interacțiunii participanților de toate vârstele și comunicării dintre aceștia, integrarea și adaptarea la diverse situații. Această tabară este o ocazie deosebită pentru copii, tineri și varstnici de a se cunoaște și învăța, de a intensifica relațiile interumane într-un cadru natural.

Pe lângă activitățile zilnice (gimnastică, karaoke, Ateliere creative, drumetii, jocuri etc) sunt vizitate obiectivele turistice din împrejurimi.

Voluntarii au rolul de a antrena participanții în diferite activități astfel încât aceștia să rămână cu amintirea unor momente petrecute frumos cât și cu ceva învățat.

Implicarea în **activități intergenerationale** contribuie totodată la dezvoltarea cognitivă, fizică, emoțională și de bunăstare a varstnicilor care participă la ele, crearea unui sentiment de „necesar și util” element cheie pentru stima și sănătatea acestora.

2.7.2. Metodologia de selecție a activităților la nivelul Centrului Generații

Programul cu activități este bine stabilit pentru fiecare zi. Astfel, după efectuarea temelor, au loc activitățile socio-educative cu următorul program:

Luni - Atelier de pictură + Atelier de confecționare obiecte decorative;

Mărti: Cor/Canto+instrumente;

Miercuri: Club de hobby + Club de lectură;

Joi: Club de engleză;

Vineri: activități sportive (fotbal + gimnastică aerobică).

De obicei, activitățile sunt alese în funcție de nevoile copiilor, dar și de disponibilitatea voluntarilor. Participanții la aceste activități sunt selectați în funcție de îndemânarea și interesul lor față de acestea. De exemplu, dacă un copil nu are ureche muzicală, sau nu prezintă dexteritate în realizarea obiectelor decorative, acesta nu este inclus în activitate.

Scopul activităților socio-educative este cel de a dezvolta creativitatea și simțul artistic al copiilor. Participând la aceste activități, ei se dezvoltă pe plan personal și reușesc să evolueze într-un mod cât mai optim.

2.7.3. Identificarea și selecția partenerilor posibili – eligibilitate

În cadrul programului de activități socio-educative, sunt eligibile persoanele care își oferă disponibilitatea de a lucra cel puțin 2 ore pe săptămână, au studii absolvite și/sau îndemânare în activitatea pe care și-au ales să o desfășoare și prezintă seriozitate în relația cu beneficiarii și angajații Centrului.

2.7.4. Identificarea și selecția beneficiarilor deja înrolați la Centrul Generații

Beneficiarii participă la activități în funcție de aptitudini și interesul manifestat.

2.7.5. Responsabilități în derularea activităților

Coordonatorul de Centru organizează activitățile și le planifică în funcție de nevoile copiilor. La fiecare sfârșit de săptămână, acesta transmite un raport directorului executiv al Fundației cu detalii legate de desfășurarea activităților.

Asistentul social și psihologul monitorizează activitățile și oferă un raport săptămânal coordonatorului de Centru, cu privire la desfășurarea programului.

Voluntarii sunt responsabili de activitatea pe care o coordonează și sunt evaluați direct de coordonatorul de Centru.

2.8. Integrarea activităților specifice Centrului Generații cu alte proiecte FPMP

2.8.1. Proiectul “O meserie pentru încredere în viitorul tău”

Acest proiect sprijină tineri cu vârste cuprinse între 16-24 de ani să urmeze cursuri de calificare. Programul acoperă costurile necesare școlarizării, atât pentru cursuri de calificare de scurtă durată, cât și pentru cursuri de tip liceal pentru învățarea unei meserii pentru 30 de tineri din centre de plasament sau medii defavorizate.

Partenerii pentru acest program sunt: Raiffeisen Leasing, Colegiul UCECOM Spiru Haret, FPMP și Raiffeisen Leasing își propun să transforme ceea ce acum reprezintă un risc social într-un avantaj pentru comunitate prin sprijinul acordat tinerilor în vederea învățării unei meserii și integrării profesionale și sociale.

Obiectivele programului sunt următoarele:

- min 30 de tineri învăța o meserie pe durata proiectului și au oportunități de practică și internship
- min 30 de tineri sunt sprijiniți de personalul de specialitate al Fundației (psiholog, asistent social) pentru activități de socializare (cu specific intergenerational)
- min 30 de tineri învăța cum să-și redacteze un CV și cum să se prezinte la un interviu în cadrul unui program de consiliere în carieră

Grupul tinta este format din tineri cu varsta peste 16 ani, absolventi ai invatamantului de stat obligatoriu, ce provin din centre institutionalizate sau medii defavorizate (de ex familii monoparentale cu multi copii, tineri ce beneficiaza de o masura de protectie speciala), din Bucuresti si Ilfov.

Cum acționăm? – Componentele programului sunt:

Invatamant aplicat

1. Inscrierea tinerilor selectati la cursuri de scurta sau lunga durata (4-7 luni) pentru obtinerea unui certificat profesional intr-o meserie actuala, precum coafor-stilist, cosmetician, tehnician masseur, coafor, frizer, manicurist, ospatar, bucatar, optician, bijutier, mecanic auto, croitor, electromecanic, electrician. Acoperirea costurilor de studii in cadrul Colegiului UCECOM "Spiru Haret", Bucuresti si a instrumentarului necesar cursului de calificare.

O viziune de succes

2. Un program de consiliere in cariera, dezvoltare personala si socializare desfasurat in cadrul Centrului Comunitar Generatii, prin psiholog, asistent social, voluntari corporate, invitati speciali. Programul presupune prezenta bilunara la sedintele/workshopurile organizate de specialistii centrului. Prin acest program tinerii vor fi sustinuti in accesarea unei oportunitati de job. De asemenea vor avea oportunitatea de a se cunoaste mai bine, de a-si descoperi punctele forte si de a gasi noi modalitati de dezvoltare a acestora.

3. Workshop-uri pentru achizitia instrumentelor si abilitatilor antreprenoriale

Sprijin pentru integrare

4. Realizarea cv-ului, a unui portofoliu profesional si demararea procesului de cautare a unui loc de munca.

5. Realizarea unui business-plan de catre tinerii care vor sa aplice pentru un „grant antreprenor” la finalul programului (iunie 2015), cu acordarea a 3 granturi de cate 1.000 Eur

Impact social așteptat

- Certificarea profesionala pentru o meserie de viitor - ospatar, bucatar, frizer-coafor, mecanic auto, optician etc - a 30 de tineri proveniti din unitati sociale sau medii defavorizate;
- Prevenirea abandonului scolar si a delincventei pentru 30 de tineri;
- Integrarea lor prin intermediul unui program de internship si consiliere in gasirea unui loc de munca in domeniul in care tinerii au obtinut specializarea;
- Oferirea un model frumos de dezvoltare pentru tinerii din mediu institutionalizat sau din medii defavorizate si a oportunitatii de a dezvolta o afacere pe cont propriu in domeniul absolvit.

Acest proiect interferează foarte bine cu Centrul Generații prin implicarea tinerilor în activitățile intergeneraționale (Atelier de confecționare obiecte decorative, pictura etc), dar și prin oferirea serviciilor de consiliere și orientare socio-profesionala. Aceste activități contribuie la dezvoltarea tinerilor atât pe plan profesional cât și personal.

2.8.2. Fondul Special pentru Copii

Acest proiect este un fond pentru situații de risc, menit să răspundă prompt nevoilor unor copii și tineri aflați în situații materiale dificile, cu risc de abandon școlar, îmbolnăvire, excluziune socială etc.

Scop:

Prevenirea abandonului școlar și/sau familial și a excluziunii sociale pentru tineri/adolescenți confrunțați cu grave probleme sociale, în pericol de marginalizare și excluziune socială prin acordarea de sprijin material/financiar pentru depășirea situației de criză, în funcție de nevoile identificate.

Obiective:

- Sprijinirea copiilor și tinerilor aflați în situații de risc (abandon școlar, delincvență juvenilă, excluziune socială, educație necorespunzătoare, etc);
- Conștientizarea comunității asupra riscului de marginalizare a familiilor confrunțate cu dificultăți;
- Crearea premiselor pentru asigurarea continuității și sustenabilității proiectului.

Beneficiari:

Copii și tineri cu vârste cuprinse între 6 și 19 de ani, înscriși într-o formă de învățământ preuniversitar de stat, aflați în situații de risc: familii aflate în situații materiale/financiare dificile (venitul pe membru de familie sub 500 RON), în situații sociale precare (copii proveniți din centre de plasament, copii orfani, copii lăsați în îngrijirea rudelor, copii cu părinți bolnavi sau din familii care au în îngrijire persoane cu handicap sever, copii din familii monoparentale, copii neglijăți, etc.), cu stare de sănătate în risc de a se deteriora, etc.;

Ong-uri cu personalitate juridică/autorități locale care se ocupă de copii și tineri ce îndeplinesc criteriile de mai sus și care vizează derularea de programe de tip after school (de prevenire a abandonului școlar, a excluziunii sociale, precum și inițiative educaționale menite să sprijine dezvoltarea armonioasă a copiilor).

În cadrul acestui proiect, sprijinim un număr de 5 copii din Centrul Generații pentru continuarea studiilor. Sunt copii aflați în situații precare, iar din pricina sărăciei, ei sunt în pragul de a abandona școala. Fondul Special pentru Copii le oferă resursele necesare pentru a frecventa școala în continuare: bani pentru rechizite, haine și alimente.

2.9. Managementul riscurilor în Centrul Generații

Realizarea obiectivelor Centrului Generații presupune cunoașterea și asumarea unor riscuri, precum și urmărirea unui plan de identificare a situațiilor cu risc și de diminuare sau anulare completă a efectelor acestora.

Procesul de management al riscului cuprinde trei faze: identificarea riscului, analiza riscului (probabilitate și impact/consecințe) și organizarea acțiunilor ca reacție la risc.

Identificarea riscului se realizează prin întocmirea unor liste de control, organizarea unor ședințe de identificare a riscurilor și analiza documentelor arhivate.

Analiza riscului utilizează metode ca: determinarea valorii așteptate și arborii decizionali. Reacția la risc cuprinde măsuri și acțiuni pentru diminuarea, eliminarea sau repartizarea riscului.

2.9.1. Tipurile de riscuri asociate activității din Centrul Generații

La Centrul Generații, riscurile sunt reprezentate de:

- 1. Riscul legat de sănătate**
- 2. Riscul legat de siguranță și integritate personală,**
- 3. Riscul legat de securitate**
- 4. Riscul financiar (lipsa resurselor de finanțare)**

1. Riscul legat de sănătate se referă la contactul direct cu beneficiarii care pot să sufere de diferite boli contagioase. Intrând în contact cu ei, există riscul îmbolnăvirii. Acest tip de risc poate fi eliminat/reduc prin îmbunătățirea stării de sănătate a beneficiarilor și a capacității de muncă printr-un management al sănătății integrat.

Similar există riscul îmbolnăvirii beneficiarilor în cadrul Centrului Generații, prin contactul cu personalul FPMR (angajați și voluntari) sau alți beneficiari.

2. Riscul legat de siguranță și integritate personală se referă la:

- tipologia interacțiunilor cu beneficiarii Centrului Generații, beneficiari cu care personalul FPMR intră în contact; au fost situații în care angajații Centrului au fost amenințați de către unii beneficiari.
- accidentele de muncă ce pot să împiedice desfășurarea operațiunilor în condiții de siguranță a beneficiarilor și personalului FPMR,.

3. Riscul legat de securitate se referă la:

- interesele beneficiarilor, sponsorilor/donatorilor și a personalului FPMR în strictă legătură cu activitățile din Centrul Generații, interese care trebuie protejate; interesele anterior menționate includ fără a se limita la reputație și datele confidențiale vehiculate prin intermediul Centrului Generații.
- bunurile din dotarea Centrului, bunuri a căror integritate trebuie păstrată. (aceste bunuri pot fi afectate de cauze naturale, forța majoră sau intervenții umane rău intenționate)
- accidentele posibile (de altă natură decât cea legată de munca și personal) ce pot interveni în desfășurarea optimă a operațiunilor în condiții de siguranță a beneficiarilor și personalului FPMR pentru asigurarea continuității proiectului. (aceste instanțe sunt foarte rare și nu au fost cuantificate ca probabilitate și consecințe calitative)

4. Riscul financiar se referă strict la bugetul proiectului și la modul în care sunt alocate resursele financiare. Fiind un proiect cu un buget redus, există șanse ca acesta să nu aibă o sustenabilitate optimă.

2.9.2. Cuantificarea impactului și a probabilității de ocurență a riscurilor

Nr.	Tipul de risc	Probabilitate	Consecințe (evaluarea calitativa)
1	Sănătate -Sanatatea angajaților -Sanatatea beneficiarilor	Mediu Mediu	1.1.Afectarea sănătății personalului, care intră în contact direct cu beneficiarii, prin contaminarea unor boli. 1.2.Afectarea stării de sănătate a beneficiarilor care intră în contact direct cu personalul FPMR
2	Siguranță si integritate personala -Siguranța si integritatea angajaților -Siguranța si integritatea beneficiarilor	Scazut Scazut	2.1.Punerea în pericol a personalului prin comportamentul violent al unor beneficiari. 2.2.Punerea în pericol a siguranței beneficiarilor prin acte violente in randul beneficiarilor sau terti. 2.3.Vătămarea corporală a angajatilor, beneficiarilor, prin accidente de munca .
3	Securitate -Securitatea privind interesele FPMR, personalului, beneficiarilor si sponsorilor/donatorilor -Securitate privind bunurile	Scăzut Scazut	3.1.Punerea in pericol sau afectarea imaginii Fundației prin asocierea cu persoane/firme a căror reputație nu este corespunzătoare. 3.2.Punerea în pericol sau afectarea intereselor beneficiarilor, prin afectarea stimei de sine, actiuni intruzive in mediul familial. 3.3.Punerea in pericol sau afectarea clauzelor de confidentialitate cu privire la datele sponsorilor/donatorilor si afectarea reputatiei acestora. 3.4.Afectarea- distrugerea sau disparitia bunurilor din dotarea centrului.
4	Financiar	Mediu	Evoluția proiectului poate fi stagnată din cauza lipsei bugetului.

2.9.4. Managementul riscurilor identificate – organizarea actiunilor

Managementul riscului are rolul de a identifica, evalua și trata cauzele și efectele incertitudinii și riscului asupra Centrului. Scopul este cel de a reduce riscul sub toate formele sale și de a ajuta Centrul să înainteze spre atingerea obiectivelor sale pe o cale cât mai directă și eficientă.

Resposabilitățile nu sunt numai cele de a preveni sau reduce riscurile existente, deja identificate, ci și cea de a identifica noi pericole care se ivesc în calea derularii in bune conditii a activitatii Centrului.

Riscul în ceea ce privește afectarea sănătății personalului, poate fi redus prin:

1.1. solicitarea beneficiarilor de adeverințe medicale, dar și prin sporirea atenției în momentul în care se lucrează direct cu ei.

Ocurența este anuală. Responsabil pentru urmărirea implementării măsurilor necesare este: Coordonatorul de Centru.

1.2. evaluarea stării de sănătate a personalului FPMR prin analize periodice, de rutină sau în funcție de simptomele care apar. Angajații își monitorizează periodic starea de sănătate, pentru a nu afecta starea de sănătate a beneficiarilor.

Ocurența este semestrială. Responsabil pentru urmărirea implementării măsurilor necesare este fiecare angajat în parte.

Riscul siguranței și integrității personale poate fi redus prin:

2.1. a) luarea măsurilor de precauție și anunțarea autorităților în situații periculoase de interacțiune cu beneficiarii.

Ocurența este în momentul în care se ivese instanța. Responsabil pentru urmărirea implementării măsurilor necesare este Coordonatorul de Centru.

2.1. b) educarea/instruirea personalului și a beneficiarilor privind actele de violență și consecințele lor.

Ocurența este zilnică. Responsabil pentru urmărirea implementării măsurilor necesare este Coordonatorul de Centru.

2.1. c) evitarea pe cât posibil a conflictelor cu beneficiarii și păstrarea unei relații bazată pe calm și profesionalism.

Ocurența este zilnică. Responsabil pentru urmărirea implementării măsurilor necesare este Coordonatorul de Centru.

2.2. Angajații îi protejează pe beneficiarii de violența fizică, verbală sau emoțională, utilizând un comportament non-agresiv și un limbaj adecvat, astfel încât să nu le afecteze starea fizică și psihică de sănătate.

Ocurența este zilnică. Responsabil pentru urmărirea implementării măsurilor necesare este Coordonatorul de Centru.

2.3. Angajații își asumă protejarea beneficiarilor în timpul programului de lucru (accidente) și urmăresc respectarea de către beneficiarii a măsurilor de protecție împotriva accidentelor de muncă în care pot fi implicați și iau ei înșiși măsuri pentru protecția proprie împotriva accidentelor posibile (fise de protecția muncii)

Ocurența este zilnică. Responsabilul pentru urmărirea implementării măsurilor necesare este Coordonatorul de Centru.

Riscul securității poate fi redus prin:

3.1. a) neimplicarea în acțiuni cu persoane/companii ale căror nume pot afecta imaginea Fundației.

Ocurența este zilnică. Responsabilul pentru urmărirea implementării măsurilor necesare este Coordonatorul de Centru.

3.1. b) se acorda atenție sporită la renumele/imaginea posibililor colaboratori.

Ocurența este zilnică. Responsabilul pentru urmărirea implementării măsurilor necesare este Coordonatorul de Centru.

3.1.c) se ține cont de activitatea pe care o desfășoară companiile colaboratoare.

Ocurența este zilnică. Responsabilul pentru urmărirea implementării măsurilor necesare este Coordonatorul de Centru.

3.1.d) se ține cont de transparența companiei.

Ocurența este zilnică. Responsabilul pentru urmărirea implementării măsurilor necesare este Coordonatorul de Centru.

3.2. a) personalul nu exclude și nu discriminează beneficiarii.

Ocurența este zilnică. Responsabilul pentru urmărirea implementării măsurilor necesare este Coordonatorul de Centru.

3.2. b) personalul nu încalcă drepturile beneficiarilor, nu se implică în acțiuni care le afectează stima de sine și nu le încalcă spațiul privat/confidențial.

Ocurența este zilnică. Responsabilul pentru urmărirea implementării măsurilor necesare este Coordonatorul de Centru.

3.3. În comunicările făcute cu referire la donatori/sponsori, se verifică informațiile oferite pentru protejarea datelor confidențiale sau specific solicitate ca și confidențiale de către sponsori/donatori/parteneri.

Ocurența este zilnică. Responsabilul pentru urmărirea implementării măsurilor necesare este Coordonatorul de Centru.

3.4 Pentru protejarea bunurilor din dotare, este încheiată o poliță de asigurare.

Ocurența este anuală. Responsabilul pentru urmărirea implementării măsurilor necesare este Coordonatorul de Centru.

Riscul financiar poate fi redus printr-o administrare corectă a bugetului, dar și prin strângerea de fonduri pentru a facilita evoluția întregii activități a Centrului. Bugetul se întocmește de-a lungul timpului și se analizează la începutul fiecărui an. Fondurile se strâng atât activ (prin departamentul de fundraising) cât și pasiv (prin renumele Fundației). Există rezerve întotdeauna în buget pentru a evita eventuale disfuncționalități.

Ocurența poate fi zilnică sau lunară, în funcție de evenimentele și campaniile lansate. Responsabil pentru urmărirea implementării măsurilor necesare este managerul de fundraising.

2.10. Management operațional de natura înregistrărilor, raportărilor către FPMR, autorităților statului și sponsori/donatori/parteneri

Inregistrarea contabila

Inregistrarea in contabilitate a operatiunilor financiare in lei sau in devize se efectueaza cu respectarea Regulamentului operatiunilor de casa, a regulamentelor emise de Banca Nationala a Romaniei, cronologic, prin respectarea succesiunii documentelor justificative, dupa data de intocmire sau de intrare in unitate si sistematic, in conturi sintetice si analitice respectand legea contabilitatii si regulamentul de aplicare a acestuia .

Responsabil: Coordonatorul Financiar

- a. Primirea facturilor, chitantelor si altor documente fiscale de plata
- b. Administrarea cursului de schimb

Operatiunile privind disponibilitatile in devize se inregistreaza in contabilitate la cursul zilei la un curs fix. La incheierea exercitiului financiar, disponibilitatile in devize se evalueaza la cursul de schimb in vigoare la acea data, iar diferentele de curs valutar rezultate se inregistreaza in contabilitate distinct, pentru activitatile fara scop lucrativ si activitatile economice, ca venituri sau cheltuieli din asemenea operatiuni, dupa caz.

- c. Inchiderea conturilor, lunar si anual

Se intocmesc de catre Coordonatorul Financiar conform Legii Contabilitatii.

Înregistrarea documentelor (contracte de finanțare/de acordare servicii sociale/de voluntariat, adeverințe etc) care intră și/sau ies din Fundație se face în Registrul Intern sau Registrul Extern.

Rapoarte de activitate

Săptămânal, se realizează raport de activitate al Centrului, către directorul executiv al FPMR.

Pentru a oferi o bună transparență, rapoartele sunt extrem de necesare în acest demers. De aceea, rapoartele se transmit la fiecare sfârșit de acțiune/eveniment/campanie catre FPMR, sponsori, donatori etc. De obicei, ele sunt însoțite și de imagini.

Lunar, se transmite un raport către DGASPC Sector 6, care cuprinde atât partea narativă, cât și partea financiară a activității Centrului pe luna anterioară. Raportul justifică suma de bani primită de la DGASPC Sector 6.

Rapoartele se elaborează de către coordonatorul de Centru.