



MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AL REPUBLICII MOLDOVA



Implementat by
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

#EU4Youth

GHID DE LUCRU CU TINERII ÎN SITUAȚIE NEET

pentru specialiști sectoriali

Asistenți sociali · Consultanți ANOFM · Lucrători de tineret · APL · Lucrători medicali · Poliția ·
Biblioteci · Instituții educaționale · Culte religioase · ONG · Actori comunitari



Autori:

Centrul Regional pentru Dezvoltare Comunitară & Centrul de Instruire și Dezvoltare Personală "ANIMA"

Imagine copertă:

Imagine generată cu AI / Gemini, în baza materialelor elaborate de participanții la instruire

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH / Agenția de Cooperare Internațională a Germaniei (GIZ)

Prezentul ghid a fost elaborat în cadrul inițiativei comune a proiectului „EU4Youth: Implicarea și abilitarea tinerilor”, parte a proiectului regional „Consolidarea societății civile în țările Parteneriatului Estic”, și proiectului „Promovarea angajării tineretului în Republica Moldova” – proiecte finanțate de Ministerul Federal German pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (BMZ) și Uniunea Europeană și implementate de GIZ.

Ghidul a fost elaborat într-un proces participativ, cu implicarea directă a specialiștilor care lucrează cu tinerii - reprezentanți ai instituțiilor și organizațiilor publice și organizațiilor neguvernamentale din patru regiuni ale Republicii Moldova.

Conținutul ghidului este responsabilitatea exclusivă a autorilor și nu reflectă neapărat opiniile Ministerului Federal German pentru Cooperare Economică și Dezvoltare, Uniunii Europene sau ale GIZ.

Ghidul este distribuit gratuit și nu este destinat vânzării.



MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AL REPUBLICII MOLDOVA



Implementat de
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

#EU4Youth

Moldova, Mai 2026

CUPRINS DETALIAT

LEGENDA MODULELOR

INTRO Introducere	M1 Cadru conceptual	SC1 Identificare	SC2 Profilare	SC3 Resurse locale	SC4 Plan intervenție	SC5 Monitorizare	ANEXE Instrumente practice
-----------------------------	-------------------------------	----------------------------	-------------------------	------------------------------	--------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

Secțiunile marcate cu *[instrument completabil¹]* conțin formulare/fișe gata de utilizat în lucrul cu tinerii NEET — disponibile și ca set separat în Anexa A1.

INTRO	Introducere și cum să folosești acest ghid <i>Context, scop, public-țintă</i>	~5 pag.
--------------	---	---------

- 0.1 De ce avem nevoie de acest ghid**
Dimensiunea fenomenului NEET în Moldova · lipsa unui instrument comun · fragmentarea interinstituțională
- 0.2 Cum este structurat ghidul**
Logica de tip scorecard · fluxul de lucru în 5 pași · cum se leagă modulele între ele
- 0.3 Cine folosește ce**
Tabel orientativ: Asistenți sociali · Consultanți ANOFM · Lucrători de tineret · APL · Lucrători medicali · Poliția · Biblioteci · Instituții educaționale · Culte religioase · ONG · Actori comunitari · etc
- 0.4 Principii etice în lucrul cu tinerii NEET**
Confidențialitate · abordare non-stigmatizantă · consimțământ informat · limite profesionale
- 0.5 Instrumente utile înainte de a începe lucrul cu tinerii NEET**
Clasificarea generațiilor · 3 niveluri de ascultare · Tehnica "5 de ce?"

M1	Cine sunt tinerii NEET — cadru conceptual <i>Teorie minimă esențială pentru practician</i>	~8 pag.
-----------	--	---------

- 1.1 Definiție și criterii oficiale**
Definiția Eurostat · cadrul legal moldovenesc · vârsta 15–25/29/35 ani · ce include și ce exclude categoria NEET
- 1.2 Cinci tipologii de tineri NEET**
NEET tranzitoriu · NEET dezangajat / descurajat · NEET ascuns — îngrijitor casnic · NEET structural vulnerabil · NEET potențial emigrant
— Caracteristici, cauze tipice și abordare diferențiată pentru fiecare profil
— Sub-grupuri cu vulnerabilitate multiplă: tineri post-detenență · tineri refugiați / strămutați
— Fișe vizuale de profil
- 1.3 Subpozițiile în lucrul cu tinerii în situație NEET**
Ce sunt subpozițiile · Cum le recunosc · Cum ajung să nu fac subpoziții în munca cu tinerii NEET
- 1.4 Factori de risc și de protecție**
Individuali · familiali · comunitari · sistemici · model ecologic aplicat la NEET
- 1.5 Realitățile locale — date pentru Moldova**
Statistici naționale · distribuție geografică (urban/rural) · diferențe pe gen și etnie · tendințe post-pandemie și post-migrație ·
- 1.6 Concepte-cheie pentru limbaj comun**

¹ *instrument completabil* (aici și în restul textului): Instrument care poate fi preluat ca atare și completat în procesul de lucru

SC1 **Scorecard 1 — Identificare și screening** *Este acest tânăr NEET? La ce nivel de risc?*

~5 pag.

2.1 **Logica instrumentului de screening**

De ce screening înainte de evaluare · cum se folosește scorecard-ul · timp estimat · cine îl aplică

2.2 **Instrumentul SC1 — 12 întrebări cu punctaj**

Dimensiunea 1: statut educațional · Dimensiunea 2: statut ocupațional · Dimensiunea 3: izolare socială · Dimensiunea 4: vulnerabilitate. Grilă de cotare. Instrucțiuni de formulare a întrebărilor

2.3 **Interpretarea scorului și direcționarea**

Arbore decizional vizual. Ce facem imediat dacă identificăm risc ridicat

2.4 **Tehnici de outreach pentru a ajunge la NEET ascunși**

Outreach comunitar (teren, ușă-în-ușă) · peer-to-peer · digital (social media) · prin terți (familie, vecini, medic de familie)

2.5 **Primul contact — cum să înceapă conversația**

Abordare non-invazivă · fraze de deschidere · ce NU să spui · gestionarea refuzului · construirea încrederii inițiale

SC2 **Scorecard 2 — Profilarea nevoilor** *Ce îl ține pe loc? Ce resurse are?*

~6 pag.

3.1 **Ghid de conversație pentru evaluarea nevoilor**

Interviu semi-structurat · întrebări deschise recomandate · ascultare activă · documentarea răspunsurilor · durata recomandată

3.2 **Instrumentul SC2 — 5 dimensiuni evaluate**

Motivație și autopercepție · Competențe (formale + informale) · Bariere practice (transport, îngrijire, sănătate) · Sănătate mintală și bunăstare · Rețea de suport

- Scală 1–5 per dimensiune cu descriptori clari
- Radar chart vizual al profilului individual
- Fișă de înregistrare a observațiilor calitative

3.3 **Identificarea resurselor și forțelor**

Abordare bazată pe forțe · ce știe, ce poate, ce îl interesează · familia și rețeaua de suport · experiențe anterioare pozitive

3.4 **Semnale de alertă — când să escaladăm**

Sănătate mintală precară · violență domestică · dependențe · risc de auto-vătămare · protocoale de escaladare și referire urgentă

3.5 **De la profil la acțiune — conectarea cu SC4**

Cum profilul informează planul de intervenție · matrice nevoi → servicii potrivite · exemple concrete pentru fiecare tipologie

SC3 **Scorecard 3 — Cartografierea resurselor locale** *Ce pot oferi eu și cine mai poate ajuta?*

~10 pag.

4.1 **Harta actorilor relevanți la nivel local**

Sectorul public: ANOFM/DOFM, DGAS, APL, școli, medicul de familie · Sectorul civil: ONG, centre de tineret · Sectorul privat: angajatori locali

4.2 Instrumentul SC3 — template de cartografiere

Tabel cu: actor · tip serviciu · grup-țintă · condiții de acces · persoană de contact · Disponibilitate. Template completabil per raion/regiune

4.3 Servicii disponibile la nivel național

ANOFM — servicii de ocupare și formare · ATAS — prestații și servicii sociale · ODA — programe antreprenoriale pentru tineri · Programe europene active în Moldova

4.4 Identificarea lacunelor de servicii

Ce lipsește în zona mea · cum documentez o lacună · cum o semnalezi instituțional · rolul ONG-urilor în acoperirea lacunelor

SC4 Scorecard 4 — Planul individual de intervenție

Ce facem concret, cine, când?

~6 pag.

5.1 Principiile unui plan de intervenție eficient

Co-creat cu tânărul · realist și concret · cu termene clare · flexibil · bazat pe consimțământ

5.2 Instrumentul SC4 — template plan de intervenție

Secțiuni: obiectiv pe termen scurt (1–3 luni) · obiectiv pe termen mediu (6–12 luni) · acțiuni concrete · responsabil · termen · indicator · referire necesară

- Template completabil + exemple completate pentru 3 tipologii
 - Ghid de negociere a obiectivelor cu tânărul

5.3 Intervenții diferențiate per profil NEET

Dezangajat voluntar: motivare, explorare vocațională ·
Structural vulnerabil: sprijin social + formare + angajare subvenționată ·
NEET ascuns: flexibilitate, servicii la domiciliu · Tranzitoriu: consiliere rapidă

5.4 Cooperarea interinstituțională în jurul planului

Cine mai este implicat · ședința de caz (cine, când, cum) ·
roluri și responsabilități clare · evitarea duplicării de eforturi

5.5 Mecanisme de referire formală

Fișa de referire inter-instituțională (model) · protocoale de colaborare existente ·
ce se întâmplă dacă referirea eșuează · urmărirea cazului după referire

SC5 Scorecard 5 — Monitorizare și ieșire din NEET

Progresează? A ieșit din NEET?

~5 pag.

6.1 Ciclul de monitorizare

Frecvența contactelor recomandate · monitorizare la T+1 lună, T+3 luni,
T+6 luni · responsabilul de caz · documentarea progresului

6.2 Instrumentul SC5 — lista de verificare în monitorizare

Indicator de progres per obiectiv · scala de progres (0–4) · spațiu pentru note calitative · decizie: continuare / ajustare plan / închidere caz

- Fișă de monitorizare periodică

6.3 Criterii de ieșire din NEET

Angajare (contract, perioadă de probă) · reintegrare în educație sau formare ·
voluntariat calificat · autoangajare · îngrijire recunoscută formal

6.4 Gestionarea recăderilor și cazurilor dificile

Abandonul planului · pierderea locului de muncă · reapariția barierelor ·

revizuirea profilului · importanța contactului de menținere

6.5 Îngrijirea de sine a specialistului

Arderea profesională în lucrul cu cazuri vulnerabile · limite sănătoase · supervizare de caz · resurse de suport pentru practicieni

ANEXE **Anexe practice** *Instrumente gata de utilizat*

~15 pag.

A1 **Setul complet de instrumente (SC1–SC5)**

Toate scorecard-urile pe pagini separate, gata de printat și completat

A2 **Fișa de referire inter-instituțională**

Model standardizat cu câmpuri obligatorii · instrucțiuni de completare · cine o semnează

A3 **Jurnal de caz (template)**

Structura unui dosar de caz · note de întâlnire · istoricul intervențiilor · confidențialitate și stocare

A4 **Harta națională de servicii și resurse**

ANOFM · ATAS · ODA · centre de tineret · helpline-uri · platforme digitale · programe active 2025–2026

A5 **Glosar comun**

termeni definiți

A6 **Cadru legal de referință**

Legea asistenței sociale · Legea ocupării forței de muncă · Legea tinerilor · acte normative relevante cu trimiteri

A7 **5 studii de caz complete**

Câte un caz pentru fiecare profil tipic · toate cele 5 scorecard-uri completate · discuții și decizii comentate

A8 **Bibliografie selectivă**

INTRO

Introducere și cum să folosești acest ghid

Context · scop · public-țintă

0.1

De ce avem nevoie de acest ghid

Republica Moldova se confruntă cu una dintre cele mai ridicate rate NEET din spațiul european. Conform datelor Biroului Național de Statistică (BNS, trimestrul I 2023), 20,0% din tinerii cu vârsta între 15 și 29 de ani nu sunt nici în educație, nici angajați, nici în formare profesională — adică aproape 79.200 de persoane. Cifrele sunt și mai îngrijorătoare dacă extindem intervalul de vârstă: la 15–34 de ani, rata ajunge la 26,6%.

<p>20,0% din tinerii 15–29 ani sunt NEET BNS, trim. I 2023</p>	<p>79.200 tineri afectați (15–29 ani) valoare absolută națională</p>	<p>71,3% din NEET 15–29 ani sunt femei ecart gen: 15,7 p.p.</p>	<p>48,6% din tinerii cu dizabilități sunt NEET cel mai vulnerabil sub-grup</p>
---	---	--	---

Această realitate nu este accidentală. Perioada 2019–2024 a fost marcată de ceea ce cercetătorii numesc o «policriză» — pandemia COVID-19, agresiunea Federației Ruse împotriva Ucrainei și criza energetică ulterioară s-au suprapus și au lovit disproporționat tinerii, în special femeile tinere și cei din mediul rural. La acestea se adaugă un factor structural persistent: migrația. Tinerii cu vârsta între 14 și 34 de ani reprezentau la 1 ianuarie 2021 doar 26,2% din populația cu reședință obișnuită, față de 27,7% în 2019 — o scădere de 1,5 puncte procentuale în doi ani.

Specialiștii care lucrează zilnic cu acești tineri — asistenți sociali, consultanți ANOFM, lucrători de tineret, angajați APL, lucrători medicali, ofițeri de poliție, bibliotecari, educatori, lideri religioși, reprezentanți ONG și alți actori comunitari — se confruntă cu o problemă practică urgentă: fiecare instituție are propriile instrumente, propriul limbaj și propriile proceduri. Cooperarea interinstituțională există formal, dar în practică fiecare specialist lucrează în bula propriei instituții.

Un tânăr NEET care se prezintă la ANOFM poate fi nevăzut de asistentul social. Cel monitorizat de asistentul social poate fi ignorat de centrul de tineret. Bibliotecara îl vede zilnic, dar nu are instrument. Preotul din sat știe că e acasă, dar nu știe cum să ajute. Fiecare specialist vede o bucată din puzzle. Nimeni nu vede întregul.

Costul acestei fragmentări nu este doar administrativ — este uman. Studiile internaționale documentează **efectul cicatricei (scarring effect)**: perioadele lungi de inactivitate la o vârstă fragedă reduc iremediabil potențialul de câștig pe parcursul întregii vieți și cresc riscul de excluziune socială permanentă. Cu alte cuvinte, un tânăr NEET care nu primește ajutor la timp la 18 ani va fi mai greu de ajutat la 28 de ani.

Acest ghid există pentru a oferi un limbaj comun și instrumente practice care funcționează indiferent de instituția din care provii. El nu înlocuiește procedurile interne — le completează cu o logică de lucru centrată pe tânăr, nu pe birocrație.

Prezentul ghid a fost elaborat în cadrul inițiativei comune a proiectelor „EU4Youth: Implicarea și abilitarea tinerilor” și „Promovarea angajării tineretului în Republica Moldova”, finanțate de Ministerul Federal German pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (BMZ) și Uniunea Europeană și implementate de GIZ, cu implicarea directă a specialiștilor din teren din patru regiuni ale Republicii Moldova.

0.2 Cum este structurat ghidul

Ghidul este organizat în jurul a cinci instrumente de lucru — numite Scorecarduri² (SC1–SC5). Fiecare scorecard corespunde unui pas concret în procesul de lucru cu un tânăr NEET:

SC1	Identificare și screening	<i>Este NEET? La ce nivel de risc?</i>
SC2	Profilarea nevoilor	<i>Ce îl ține pe loc? Ce resurse are?</i>
SC3	Resurse locale	<i>Ce servicii există în zona mea?</i>
SC4	Plan de intervenție	<i>Ce facem concret, cine, când?</i>
SC5	Monitorizare	<i>Progresează? A ieșit din NEET?</i>

Scorecardurile sunt instrumente completabile — fișe structurate pe care le completezi direct în timpul sau după întâlnirea cu tânărul. Nu sunt chestionare academice sau formulare administrative: sunt documente de lucru, concepute pentru a fi folosite în 15–60 de minute, pe teren, în birou sau la domiciliu.

Fiecare scorecard generează un rezultat clar — o decizie sau un document care informează pasul următor. SC1 spune dacă tânărul are nevoie de intervenție. SC2 arată ce tip de intervenție. SC3 spune ce resurse există. SC4 documentează planul. SC5 urmărește dacă planul funcționează.

Modulul M1 (înainte de scorecarduri) oferă cadrul teoretic minim — tipologii, factori de risc, date locale, concepte-cheie. Este destinat specialiștilor noi sau celor care doresc o înțelegere mai adâncă a fenomenului NEET în contextul moldovenesc.

0.3 Cine folosește ce

Ghidul este conceput pentru specialiști cu roluri diferite. Nu toți vor folosi toate modulele cu aceeași intensitate. Tabelul de mai jos oferă o orientare rapidă:

Specialist	Module recomandate prioritar
Asistent social	Toate modulele (SC1 → SC5). Responsabil de caz principal.
Consultant ANOFM / DOFM	M1 + SC1 (screening) + SC4 (plan de activare) + SC5 (monitorizare angajare).
Lucrător de tineret / ONG	M1 + SC1 — identificare activă (outreach) + SC2 (profilare) + SC3 (resurse locale).
APL (primar, secretar)	M1 + SC3 (hartă actorilor locali). Rol de facilitare și referire.
Medic de familie / școală	M1 (tipologii) + SC1 (semnale de alertă) + referire formală (SC4 / Anexa A2).
Polițist de proximitate / ofițer sector	M1 (contextul NEET) + SC1 (identificare tineri în situații de risc, D3–D4) + referire urgentă (Anexa A2). Rol cheie în identificarea tinerilor invizibili pentru sistemul formal.
Bibliotecar comunitar	M1 (sensibilizare) + SC1 (primă identificare — spațiu frecventat cu barieră scăzută) + SC3 (biblioteca ca resursă locală). Punct de contact non-instituțional accesibil.

² Instrument de evaluare structurat pe dimensiuni și scale numerice

Educator / profesor / consilier școlar	M1 (factori de risc — abandon) + SC1 (identificare abandon iminent sau recent) + referire formală (Anexa A2). Rol preventiv — identifică înainte de intrarea în statut NEET.
Preot / pastor / lider religios	M1 (context comunitar) + SC1 (identificare activă în teren, mai ales rural) + SC3 (rețea de suport informal). Cel mai eficient canal de identificare activă (outreach) în mediul rural.
ONG local / regional	M1 + SC1 (identificare activă) + SC2 (profilare) + SC3 (ONG-ul însuși ca resursă) + SC4 (intervenții complementare) + SC5 (monitorizare).
Actor comunitar (alumni CT, lideri locali)	M1 + SC1 (egal-la-egal, peer-to-peer outreach) + SC3 (resurse informale). Esențiali în comunitățile unde instituțiile formale au credibilitate scăzută.

Notă: Ghidul nu stabilește cine este «responsabilul principal» al unui tânăr NEET — aceasta depinde de context, instituție și acordurile locale. El oferă instrumente comune pe care mai mulți specialiști le pot folosi simultan, fiecare din perspectiva propriului rol. Coordonarea inter-instituțională rămâne esențială — instrumentele din SC3 și SC4 sunt proiectate exact pentru a o facilita.

0.4 Principii etice în lucrul cu tinerii NEET

Lucrul cu tinerii NEET implică, prin natura lui, contact cu persoane vulnerabile — tineri care au trecut prin eșec școlar, șomaj, izolare, uneori violență sau sărăcie. Datele naționale arată că cel mai mare sub-grup NEET din Moldova sunt tinerii cu responsabilități de îngrijire (54,9% din NEET 15–29 ani, majoritar femei), urmat de potențialii emigranți (11,5%) și tinerii cu dizabilități (48,6% din tinerii cu dizabilități sunt NEET). Această diversitate de profiluri impune o etică diferențiată, nu un set uniform de reguli.

1. Confidențialitate

Datele tânărului nu se transmit terților fără consimțământ explicit. Dosarul se păstrează în securitate.

2. Non-stigmatizare

Tânărul nu este definit de statutul NEET. Spunem «tânăr în situație NEET», nu «NEETist». Limbajul contează.

3. Consimțământ informat

Tânărul știe la ce participă, ce date se colectează și că poate refuza oricând fără consecințe.

4. Limite profesionale

Specialistul nu substituie familia sau terapeutul. Relația de ajutor are un scop și o durată definite.

5. Abordare adaptată dimensiunii de gen (gender-responsive) — principiu transversal

Aproape jumătate din tinerii NEET sunt femei cu responsabilități de îngrijire (îngrijitori casnici — 54,9% din NEET 15–29 ani). Instrumentele, limbajul și orarul intervențiilor trebuie să reflecte această realitate. A ignora dimensiunea de gen înseamnă a ignora cel mai mare sub-grup NEET din Moldova.

Aceste cinci principii nu sunt opționale. Ele sunt condiții pentru ca munca ta să fie eficientă. Un tânăr care simte că nu ești de partea lui nu va colabora. Unul care se simte judecat sau căruia nu i se recunosc constrângerile specifice de gen se va închide. Abordarea adaptată dimensiunii de gen, în special, nu înseamnă să tratezi femeile diferit — înseamnă să nu ignori că condițiile lor de viață sunt structural diferite.

Principiu transversal suplimentar — abordare bazată pe forțe (strengths-based): întrebarea de bază nu este «ce probleme are?» ci «ce știe, ce poate, ce îl interesează?». Fiecare tânăr NEET are resurse — identificarea lor este primul pas real al oricărei intervenții.

0.5 Instrumente utile înainte de a începe lucrul cu tinerii NEET

Clasificarea generațiilor³

Generații pe ani

Generație	Anii nașterii	Descriere	Atribute cheie
 Marea generație	1901-1924	A crescut în timpul Marii Crize și a luptat în cel de-al Doilea Război Mondial.	Etică puternică a muncii, valori tradiționale, adepți ai regulilor.
 Generația tăcută	1928-1945	Născuți între Marea Generație și Baby Boomers.	Etică puternică a muncii, valori tradiționale, adepți ai regulilor.
 Baby Boomers	1946-1964	Născuți în timpul boom-ului de nașteri postbelic.	Competitivitate, siguranță de sine.
 Generația Jones	1955-1965	Născuți la sfârșitul erei Baby Boomer.	N/A
 Generația X	1965-1980	Născuți după boom-ul de nașteri.	Independenți, plini de resurse.
 Xennials	1977-1983	Microgenerație născută la sfârșitul anilor '70 și începutul anilor '80.	N/A
 Milenialii	1981-1996	Născuți la începutul mileniului.	Încetători, pun la îndoială autoritatea.
 Generația Z	1997-2010	Născuți într-o lume digitală.	Cunoscători de tehnologie, progresivi, curioși.
 Generația Alpha	După 2011	Născuți în secolul XXI.	N/A
 Generația Beta	2025-2039	Născuți într-o lume integrată cu IA.	Integrare totală cu IA, educație și colaborare, conștiință globală.

Made with  Napkin

³ Imagine generată cu AI/ NapkinAI

Cele 3 niveluri de ascultare⁴

Modelul celor 3 niveluri de ascultare a fost elaborat de Laura Whitworth, Henry Kimsey-House și Phil Sandahl în lucrarea Co-Active Coaching (1998), SUA

Nivel	Ce înseamnă	Semne că opera la acest nivel	Cum exersezi?
Nivel 1 Internă	Ascult filtrat prin propriile gânduri și planuri.	Pregătesc răspunsul în timp ce celălalt vorbește. Schimb subiectul.	Identific momentul. Mă opresc și trec la Nivel 2.
Nivel 2 Focalizată	Atenția 100% pe celălalt: cuvinte, ton, emoții, pauze.	Reflect ce am auzit: „Am auzit că...”. Nu întrerup.	Exersezi zilnic: 5 minute de ascultare deplină fără să pregătesc răspunsul.
Nivel 3 Profundă	Captez energia grupului, ce NU se spune, dinamica tacită.	Simt atmosfera sălii. Observ tensiunile nerostite.	Observ la întâlniri: cine nu vorbește? Ce teme revin indirect?

Cele 3 niveluri de ascultare—internă, focalizată și sistemică—reprezintă evoluția de la ascultarea propriei voci interioare la o prezență totală la client, esențiale pentru ascultarea activă. Acestea permit specialistul să audă emoțiile, convingerile și informațiile subtile nespuse direct, facilitând transformarea.

Cele 3 Niveluri de Ascultare:

- Nivelul 1 - Ascultarea Internă (Subiectivă): Atenția este centrată pe propriile gânduri, judecăți sau experiențe ale specialistului. Deși limitată pentru coaching-ul pur, ajută la conștientizarea propriilor reacții.
- Nivelul 2 - Ascultarea Focalizată pe Client (Activă): Atenția este concentrată intens pe cuvintele, tonul și limbajul corpului clientului. Specialistul observă nuanțele, emoțiile și conținutul, fiind prezent complet la lumea clientului.
- Nivelul 3 - Ascultarea Sistemică (Globală/Intuitivă): Cel mai profund nivel, unde specialistul simte "ceea ce nu este spus" din ecosistemul relației, inclusiv intuiții sau tensiuni în aer. Se observă contextul larg, dincolo de cuvinte.

Tehnica «5 De Ce?» (5 Whys)

Ce este?

O metodă simplă de analiză a **cauzei rădăcină**, dezvoltată inițial de Sakichi Toyoda (Toyota), adaptabilă cu ușurință în lucrul cu tinerii. Principiul: orice problemă de suprafață are cauze mai profunde — dacă întrebi „**De ce?**” de cel puțin 5 ori consecutiv, ajungi la cauza reală, nu la simptom. Cum funcționează – pas cu pas

De ce e utilă în lucrul cu tinerii?

- Evită judecata rapidă — nu se oprește la „e leneș” sau „nu e motivat”
- Mută focusul de la comportament la context și nevoi reale
- Implică tânărul în procesul de înțelegere (poate fi aplicată împreună cu el)
- Generează soluții acționabile, nu doar constatări
- E simplă și vizuală — funcționează cu post-it-uri, pe tablă sau oral

⁴ Co-Active Coaching — Whitworth, SUA

Pas	Întrebare	Exemplu practic
Problema inițială	Ce s-a întâmplat?	„Ionuț a abandonat programul de voluntariat.”
De ce? (1)	De ce a abandonat?	„Nu venea la întâlniri.”
De ce? (2)	De ce nu venea?	„Spunea că nu are timp.”
De ce? (3)	De ce nu are timp?	„Are un job de seară, zilnic.”
De ce? (4)	De ce are nevoie de job?	„Contribuie la cheltuielile familiei.”
De ce? (5)	De ce nu a spus nimeni?	„Nu exista un spațiu sigur în care să poată vorbi despre asta.”
✓ Cauza rădăcină	—	<u>Lipsa unui mediu de încredere în grup</u>

Sfaturi practice pentru specialiști

- Nu te opri la primul „nu știu” — reformulează întrebarea sau explorează-o din altă direcție.
- Numărul 5 e orientativ, nu rigid — uneori sunt 3 întrebări, alteori 7.
- Folosește tonul curiozității, nu al anchetei — „Mă întrebam de ce...” în loc de „De ce nu ai...?”
- Documentează lanțul — scris, vizual sau verbal, pentru a putea reveni la el cu tânărul sau echipa.
- Implică grupul — în dinamici de echipă, tehnica funcționează excelent ca exercițiu colectiv de reflecție.

Când să o folosești

✓ Potrivit	X Nepotrivit
Comportamente repetate nedorite	Situații de criză acută
Planificare de proiect / evaluare	Când tânărul nu e deschis dialogului
Debriefing după activități	Probleme cu cauze externe incontrolabile
Mentorat individual	Înlocuitor al consilierii psihologice

M1

Cine sunt tinerii NEET — cadru conceptual*Teorie minimă esențială pentru practician***1.1 Definiție și criterii oficiale**

NEET este un acronim englezesc — Not in Education, Employment or Training. În traducere directă: un tânăr care nu este nici în educație, nici angajat, nici în formare profesională. Definiția pare simplă, dar în practică are nuanțe importante pe care orice specialist trebuie să le cunoască înainte de a aplica primul scorecard.

Definiție Eurostat	Tânărul nu este angajat, nu urmează o formă de educație și nu participă la nicio formare profesională în săptămâna de referință a anchetei.
Cadrul moldovenesc	Legea nr. 215/2016 cu privire la tineret definește grupul-țintă ca 14–35 de ani. Ancheta BNS utilizează intervalele 15–24, 15–29 și 15–34 de ani pentru comparabilitate europeană.
Ce INCLUDE categoria	Șomeri înregistrați sau nu · Persoane inactice fără o cauză recunoscută · Îngrijitori casnici fără statut formal · Tineri care au abandonat școala · Potențiali emigranți în așteptare.
Ce EXCLUDE categoria	Studenti la zi (chiar dacă nu sunt angajați) · Persoane în programe de formare finanțate de stat · Voluntari în programe recunoscute formal ⁵ · Persoane în concediu medical documentat.

Un detaliu practic important: un tânăr care frecventează o grădiniță pentru copilul său sau îl îngrijește pe bunicul bolnav este NEET din perspectiva statistică — nu este în niciuna dintre cele trei categorii formale. Totuși, el are o activitate intensă și constrângeri reale. Instrumentele din SC2 sunt concepute tocmai pentru a capta această realitate dincolo de eticheta administrativă.

Atenție practică: statutul NEET nu spune nimic despre motivul inactivității. Același cod statistic acoperă tânărul care stă acasă să îngrijească trei copii mici fără acces la creșă, tânărul care a terminat facultatea și nu găsește un job pe specialitate, și adolescentul care a abandonat școala la 15 ani. Aceste trei situații cer trei tipuri diferite de intervenție.

1.2 Cinci tipologii de tineri NEET în Moldova

Cercetările GIZ, datele BNS și cadrul analitic CoE identifică cinci tipologii pentru Moldova. Ele nu sunt categorii administrative — nu vei găsi «îngrijitor casnic» sau «descurajat» în nicio bază de date oficială. Sunt tipologii analitice care te ajută să calibrezi abordarea încă de la primul contact. Proporțiile orientative sunt calculate pentru intervalul 15–34 de ani.

Tip 1 ~15–20%	NEET tranzitoriu Tânărul se află temporar în afara sistemului — între terminarea școlii și găsirea unui loc de muncă, între două joburi sau la întoarcerea din migrație. Nu există o barieră majoră de capacitate sau motivație. Are nevoie de informare, orientare profesională și o conexiune rapidă cu piața muncii. Cel mai probabil să iasă din statut NEET în mai puțin de 6 luni cu sprijin minim.
-------------------------	---

⁵ Legea nr.326/2025 cu privire la activitatea de voluntariat

<p>Riscuri</p> <ul style="list-style-type: none"> – Tranziția se poate prelungi fără sprijin activ — risc de alunecare spre descurajare – Invizibil dacă nu se înregistrează la ANOFM – Fără intervenție timpurie, poate deveni NEET dezangajat după 6–12 luni 	<p>Oportunități de intervenție</p> <ul style="list-style-type: none"> – Înregistrare rapidă la ANOFM + profilare vocațională (Cognitrom Career Planner) – Voucher de formare profesională scurtă – Informare program +3.000 pentru cariera ta (aplicația EVO) – Consiliere vocațională scurtă — 1–2 ședințe
<p>Tip 2 variabil</p>	<p>NEET dezangajat — descurajat</p> <p>Tineri care, după multiple eșecuri sau blocaje birocratice repetate, au încetat să mai caute. Nu sunt leneși — sunt epuizați. Bariera principală este psihologică: stima de sine scăzută și neîncrederea în instituții. Adesea invizibili: nu sunt înregistrați nicăieri și nu solicită ajutor din proprie inițiativă.</p>
<p>Riscuri</p> <ul style="list-style-type: none"> – Adoptarea unor comportamente deviante sau apatie socială cronică – Dificultate extremă de recontact — refuză instituțiile – Risc de sănătate mintală — depresie, anxietate – Efectul cicatricei (scarring effect) — cu cât trece mai mult timp, cu atât mai greu 	<p>Oportunități de intervenție</p> <ul style="list-style-type: none"> – Mentorat individual, nu programe de grup în prima fază – Consiliere psihologică înainte de orice intervenție vocațională – Voluntariat în Centre de Tineret pentru reconstrucția stimei de sine – Activități informale de grup ca prim pas – Egal-la-egal (peer-to-peer): tineri foști participanți (alumni CT) ca ambasadori
<p>Tip 3 ~54,9%</p>	<p>NEET ascuns — îngrijitor casnic</p> <p>Cel mai numeros sub-grup NEET din Moldova: 54,9% din tinerii NEET 15–29 ani sunt inactivi din cauza responsabilităților de îngrijire. Majoritar femei tinere din mediul rural care îngrijesc copii mici, vârstnici sau membri bolnavi ai familiei. Inactivitatea lor nu este o alegere liberă — este un răspuns la absența infrastructurii de îngrijire și la normele tradiționale de gen.</p>
<p>Riscuri</p> <ul style="list-style-type: none"> – Deprofesionalizare rapidă — competențele se erodează cu fiecare an de pauză – Dependență financiară față de partener sau familie – Izolare socială cronică – Dificultate de reintegrare după ani de pauză continuă 	<p>Oportunități de intervenție</p> <ul style="list-style-type: none"> – Programe de antreprenoriat feminin (ODA) — orar flexibil – Cursuri de calificare scurte cu orar adaptat (seri, weekend) – Telemuncă și servicii online — nu necesită deplasare – Lucru mobil de tineret — servicii aduse în comunitate (UNFPA) – Vouchere educaționale ANOFM pentru cursuri de zi sau seară
<p>Tip 4 incl. 48,6%*</p>	<p>NEET structural vulnerabil</p> <p>Tineri care se confruntă cu bariere sistemice multiple și cumulate: sărăcie extremă, dizabilitate, discriminare etnică, abandon școlar timpuriu, lipsă de acte. Include tinerii cu dizabilități — 48,6%* sunt NEET, cel mai vulnerabil sub-grup din perspectiva excluderii multiple. (*) Procent din totalul tinerilor cu dizabilități, nu din totalul NEET.</p>
<p>Riscuri</p> <ul style="list-style-type: none"> – Sărăcie extremă și dependență de prestații sociale – Marginalizare socială și sănătate mintală precară 	<p>Oportunități de intervenție</p> <ul style="list-style-type: none"> – Adaptarea locului de muncă cu subvenții de stat (Legea 105/2018) – Evaluare prin sisteme Casper și Ruward — disponibile la ANOFM

<ul style="list-style-type: none"> – Bariere fizice de accesibilitate la servicii și transport – Stigmatizare din partea angajatorilor și a comunității 	<ul style="list-style-type: none"> – Telemuncă și tehnologii asistive – Campanii de sensibilizare a angajatorilor – Referire prioritara — timp de răspuns redus la sesizări
<p>Tip 5 ~11,5%</p>	<p>NEET potențial emigrant — specific Moldovei</p> <p>Categorie fără echivalent direct în tipologia europeană, dar semnificativă statistic pentru Moldova: 11,5% din NEET 15–29 ani au loc de muncă în străinătate sau intenționează să plece. La bărbați proporția atinge 30,2%. Nu refuză munca — refuză condițiile disponibile. Calculul rațional îl împinge spre migrație: nu este o barieră de capacitate, ci una de oportunitate.</p>
<p>Riscuri</p> <ul style="list-style-type: none"> – Pierdere ireversibilă de capital uman — exod (brain drain) – Dezagregarea comunităților rurale – Rezistență ridicată la intervențiile standard 	<p>Oportunități de intervenție</p> <ul style="list-style-type: none"> – Programe de tip «revenire și investiție» (PARE 1+2, ODA) – Prezentarea succeselor locale concrete — povești reale din comunitate – Start-up-uri rurale cu micro-granturi – Conexiunea cu angajatori care oferă salarii competitive – Mentorat de la tineri care au ales să rămână sau să revină

Notă metodologică: un tânăr poate combina mai multe tipologii. O femeie tânără care îngrijește un copil și este deziluzionată de piața muncii locale este simultan îngrijitor casnic și potențial emigrant. SC2 (profilarea nevoilor) este instrumentul care capturează această complexitate.

1.3 Subpozițiile în lucrul cu tinerii în situație NEET Preconcepții · Recunoaștere · Prevenire

Ce sunt subpozițiile?

Subpozițiile (numite și presuppozițiile implicite) sunt credințe, judecăți sau așteptări pe care le purtăm deja formate în minte atunci când intrăm în contact cu o persoană — fără să fi obținut dovezi reale de la acea persoană concretă.

Ele nu sunt întotdeauna conștiente. Pot apărea din experiențe anterioare, din ce am auzit de la colegi, din statistici, din prejudecăți culturale sau din oboseală profesională. Problema nu e că există — e că ne schimbă comportamentul fără să ne dăm seama: felul în care punem întrebările, tonul vocii, cât de mult ascultăm, ce soluții propunem.

O subpoziție e ca o pereche de ochelari pe care îi porți fără să știi că îi ai. Îți colorează tot ce vezi.

Cum le recunosc?

Subpozițiile se ascund în limbaj, în gânduri și în reacții automate. Iată semnale de recunoscut:

▶ În gânduri (înainte de întâlnire)

- „Știu deja ce o să-mi spună...”
- „Cu tinerii de genul ăsta nu merge...”
- „O să fie ca toți ceilalți.”
- „Nu are rost să insist, nu e motivat.”

▶ În limbaj (în timpul întâlnirii)

- Întrebări care conțin deja răspunsul: „Nu-ți place să muncești, nu-i așa?”
- Sfaturi date înainte de a asculta: „Ar trebui să...” spus din primele minute
- Etichetarea rapidă: „E leneș / indiferent / dependent”
- Comparații implicite: „Alți tineri reușesc să...”

► În comportament (mai greu de observat)

- Timp mai scurt acordat unor tineri față de alții
- Soluții propuse înainte de a înțelege situația
- Reducerea complexității: tratezi o situație complicată ca pe una simplă
- Lipsa curiozității reale: pui întrebări, dar nu ascuți cu adevărat răspunsurile

✓ Test rapid de auto-verificare

- „Ce credeam despre acest tânăr înainte să vorbesc cu el?”
- „Cât din ce am spus/făcut azi venea din el — și cât din capul meu?”
- „M-a surprins ceva? Sau totul a confirmat ce știam deja?”

Dacă nimic nu te-a surprins niciodată — e semn că subpozițiile lucrează.

Cum ajung să nu fac subpoziții în munca cu tinerii NEET?

Nu e vorba de a fi neutru sau a nu avea opinii — e vorba de a-ți pune opiniile în paranteză pe durata interacțiunii și a lăsa tânărul să fie el însuși, nu o confirmare a ce crezi tu.

1. Practică «mintea de începător» (beginner's mind) Intră în fiecare întâlnire ca și cum nu ai mai întâlnit niciodată acest tânăr, chiar dacă l-ai văzut de 10 ori. Ce nu știi încă despre el?

2. Separă faptele de interpretări Faptele sunt punct de plecare pentru întrebări. Interpretările sunt capcanele. ↓ (vezi tabelul de mai jos)

3. Folosește întrebări deschise și curiozitate reală Nu: «De ce nu cauți de lucru?» → presupune că nu caută și că e vina lui. Ci: «Ce s-a întâmplat când ai încercat? / Ce ar trebui să fie altfel ca să mergi mai departe?»

4. Verifică explicit în loc să presupui Dacă simți că ai o subpoziție activă, numește-o cu tact: «Am impresia că poate ai trecut printr-o perioadă grea — mă înșel?»

5. Debriefing cu echipa Lucrați regulat pe cazuri și întrebați-vă unii pe alții: «Ce asumi despre acest tânăr? De unde vine asta?» Subpozițiile se văd mai ușor din exterior.

6. Fii atent la oboseala empatică Subpozițiile se înmulțesc când ești epuizat. Când simți că «știi deja» prea des — e momentul unei pauze sau al supervizării.

Fapt (observabil)	Interpretare (subpoziție)
„Nu s-a prezentat la 3 întâlniri”	„Nu e motivat / nu-i pasă”
„Nu a răspuns la telefon”	„Se ascunde / evită”
„Nu a finalizat cursul”	„E leneș / nu vrea să se schimbe”

Stereotipurile ca subpoziții colective

Lista de mai jos reprezintă subpoziții cristalizate în prejudecăți sociale despre tinerii în situație NEET. Ele circulă în comunitate, între colegi, uneori chiar în instituții. Riscul nu e că un specialist le crede conștient — ci că le-a auzit atât de des încât intră în automatisme fără să fie verificate.

Cum să folosești această secțiune: pentru fiecare stereotip, ghidul propune o reformulare care înlocuiește judecata cu o întrebare de cercetare — și o perspectivă contextuală care explică ce poate sta în spatele comportamentului.

1. Motivație, disciplină și implicare		
Stereotip	Ce ascunde de fapt	Întrebare mai bună
„Nu le place / nu vor să muncească”	Munca disponibilă poate fi neadecvată, umilitoare sau prost plătită	Ce fel de activitate i-ar da sens?
„Nu au motivație”	Motivația apare din relații, scop și siguranță — nu din voință pură	Ce l-a motivat cândva? Ce s-a schimbat?
„Sunt leneși / indiferenți”	Apatia e adesea simptom al depresiei, traumei sau neputinței învățate	Cum arată ziua lui obișnuită? Ce îl face să se dea jos din pat?
„Nu vor să se schimbe”	Schimbarea înseamnă risc — fără siguranță, riscul e irațional	Ce l-ar face să se simtă suficient de în siguranță ca să încerce?
„Nu se pot adapta la reguli”	Regulile pot fi percepute ca abuzive dacă istoria personală include control sau injustiție	Ce fel de structură i s-a potrivit în trecut?
„Sunt dependenți de ajutoare sociale”	Ajutorul social e adesea singurul filet de siguranță — nu o alegere de stil de viață	Ce alternative reale are la momentul actual?
2. Educație, competențe, experiență		
Stereotip	Ce ascunde de fapt	Întrebare mai bună
„Nu au studii / nu au absolvit”	Abandonul școlar are cauze structurale — sărăcie, violență, muncă forțată, discriminare	Ce s-a întâmplat în perioada școlii? Ce l-a oprit?
„Nu au competențe”	Au competențe informale (îngrijesc frați, gestionează gospodăria, lucrează la negru) — nerecunoscute	Ce știe să facă bine — chiar dacă nu are diplomă?
„Nu se adresează după ajutor”	Instituțiile i-au dezamăgit anterior sau sunt percepute ca ostile	Ce experiență a avut cu instituțiile până acum?
3. Context social și familial		
Stereotip	Ce ascunde de fapt	Întrebare mai bună
„Deficit de părinți / părinții trebuie să ghideze”	Mulți tineri NEET provin din familii cu părinți plecați sau cu probleme grave	Cine a fost figura de referință în viața lui?
„Nu au suport”	Adevărat — dar e un fapt structural, nu o caracteristică personală	Ce resurse există în jurul lui, chiar și mici?
„Nu există organizații apropiere”	Problema de acces e reală — geografic, informațional, cultural	Cum ar putea ajunge la resurse cu mijloacele pe care le are?
4. Emoțional și comportamental		
Stereotip	Ce ascunde de fapt	Întrebare mai bună
„Nervoși / indeciși / fără răbdare”	Reglarea emoțională e o abilitate — nu o trăsătură înnăscută; se formează în copilărie	Ce îl activează cel mai tare? Cum își gestionează stresul?

<i>„Dependenți / au adicții”</i>	Adicțiile sunt adesea o formă de adaptare în absența altor resurse	Ce nevoie acoperă această substanță / comportament în viața lui?
<i>„Vor bani fără efort”</i>	Pot fi tineri care au văzut că efortul nu e recompensat corect	Ce crede că merită? De unde vine această convingere?
<i>„Probleme din copilărie”</i>	Traumele din copilărie sunt reale și au impact — dar nu sunt destine	Ce resurse interioare a dezvoltat în ciuda experiențelor dificile?

5. Angajare și economie

Stereotip	Ce ascunde de fapt	Întrebare mai bună
<i>„Nu găsesc de lucru”</i>	Piața muncii are bariere reale: discriminare, lipsa actelor, distanță, transport	Ce a încercat până acum? Unde s-a blocat concret?
<i>„Nu vor salarii mici”</i>	A refuza muncă subplătită nu e lene — e o evaluare economică rațională	Ce venit minim i-ar permite să trăiască decent?
<i>„Nu sunt stabili”</i>	Instabilitatea e adesea rezultatul precarității, nu al caracterului	Ce l-ar ajuta să se simtă mai stabil?

6. Integrare și relaționare

Stereotip	Ce ascunde de fapt	Întrebare mai bună
<i>„Nu au încredere / se izolează”</i>	Izolarea e adesea o apărare după experiențe de respingere sau umilință	Când s-a simțit ultima oară acceptat undeva?
<i>„Nu comunică”</i>	Comunicarea presupune siguranță — dacă nu există, tăcerea e adaptativă	În ce condiții vorbește mai deschis?
<i>„Nu au ambiții”</i>	Ambițiile sunt suprimate când persoana nu vede o cale realistă spre ele	La ce visează, chiar dacă pare imposibil?

7. Alte idei frecvente

Stereotip	Ce ascunde de fapt	Întrebare mai bună
<i>„Cerințe mari față de ajutor”</i>	A cere mult poate însemna că în sfârșit simte că are voie să ceară	Ce a primit sau nu a primit până acum?
<i>„Sunt influențați de cerc”</i>	Apartenența la grup e o nevoie umană fundamentală	Ce îi oferă grupul lui actual ce nu găsește în altă parte?
<i>„Problemă mentală”</i>	Sănătatea mintală e o dimensiune, nu o etichetă — și e adesea afectată de context	A avut acces vreodată la sprijin psihologic?
<i>„Sunt copii care trebuie ghidați”</i>	Îi infantilizăm — tinerii NEET sunt adulți cu experiențe grele, nu copii neajutorați	Ce știe el mai bine decât tine despre viața lui?

Stereotipurile nu dispar prin voință — dispar prin practică deliberată: prin întrebări bune, prin curiozitate reală, prin sisteme de reflecție individuală și de echipă. Fiecare tânăr în situație NEET are o poveste specifică. Rolul specialistului nu e să confirme ce știe deja — ci să descopere ce nu știe încă.

1.4 Factori de risc și de protecție

Statutul NEET nu apare din senin. El este rezultatul acumulării mai multor factori de risc la diferite niveluri ale vieții tânărului — individual, familial, comunitar și sistemic. Modelul ecologic, adaptat la realitatea moldovenească, oferă o hartă utilă pentru a înțelege de unde vine vulnerabilitatea și unde se pot ancora intervențiile.

Nivel	Factori de risc	Factori de protecție
Individual	Nivel scăzut de educație · Stima de sine precară · Probleme de sănătate mintală · Lipsa competențelor transversale (soft) · Experițe de eșec repetat	Motivație intrinsecă · Competențe practice (chiar necertificate) · Experițe anterioare pozitive · Reziliență
Familial	Sărăcie sau instabilitate economică · Violență domestică · Părinți plecați la muncă în străinătate · Norme tradiționale de gen restrictive	Suport familial activ · Cel puțin un adult de referință stabil · Modele pozitive în familie
Comunitar	Izolarea geografică · Lipsă transport · Absența serviciilor locale · Stigmă comunitară · Rețele de migrație care atrag tinerii	Prezența unui centru de tineret sau ONG activ · Angajatori locali deschiși · Lideri comunitari implicați
Sistemic	Nepotrivirea competențelor (skills mismatch) structural · Salarii neatractive · Absența unui cadru metodologic unitar · Fragmentare inter-instituțională	Legi care subvenționează angajarea (Legea 105/2018) · Programe de voucher educațional · Strategia Tineret 2030

Un principiu esențial: **prezența unui singur factor de risc nu determină statutul NEET**. De obicei, mai mulți factori se cumulează și se amplifică reciproc. Un tânăr cu educație precară (individual) + familie în sărăcie (familial) + sat izolat fără transport (comunitar) + piață a muncii locală slab dezvoltată (sistemic) are un risc mult mai ridicat decât suma aritmetică a acestor factori.

La fel de important este să identifice factorii de protecție. Prezența unui singur adult de referință stabil — un profesor, un asistent social, un lider comunitar — poate schimba traiectoria unui tânăr. Instrumentele SC1 și SC2 sunt concepute să cartografieze atât riscurile, cât și resursele.

1.5 Realitățile locale — date pentru Moldova

Datele Biroului Național de Statistică (BNS) prin Ancheta Forței de Muncă oferă o imagine granulară a inegalităților care definesc fenomenul NEET în Moldova. Tabelul de mai jos sintetizează principalii indicatori pentru 2023:

Indicator	15–24 ani	15–29 ani	15–34 ani
Rata NEET total (2023)	12,0%	20,0%	26,6%
Număr persoane (trim. I 2023)	29.700	79.200	156.000
Femei vs. bărbați	F > B	F > B	F ≈ 35% · B ≈ 20%
NEET cu studii superioare (Nord/Sud)	—	20,9%	20,9%
NEET cu dizabilități	—	~48,6%	~48,6%

Câteva concluzii cheie pentru practica de zi cu zi:

- Disparitatea de gen este structurală, nu conjuncturală. Femeile reprezintă 71,3% din totalul NEET 15–29 ani, cu un ecart de gen de 15,7 p.p. față de bărbați. Rata maximă: 48,8% la femeile 25–29 ani. Orice intervenție care nu adresează explicit dimensiunea de gen va fi sistematic mai puțin eficientă pentru jumătate din publicul-țintă.
- Nepotrivirea competențelor (skills mismatch) este o problemă regională critică. În regiunile Nord și Sud, aproximativ o treime din tinerii NEET au studii superioare — economia locală nu poate absorbi calificările pe care le-au dobândit. Aceasta înseamnă că «formarea» nu este mereu soluția. Uneori soluția este mobilitatea sau antreprenoriatul.
- Migrația nu este doar o cauză a NEET-ului, ci și un «competitor» al integrării locale. Un tânăr din Cahul care cântărește între un job local la salariu minim și o oportunitate în Occident face un calcul rațional. Intervenția eficientă trebuie să ofere o alternativă realistă, nu doar argumentele abstracte ale patriotismului.

Tabloul regional diferențiat — fundamentul pentru SC3:

Regiune	Profil dominant	Provocări specifice pentru specialist
Nord (Bălți, Edineț, Soroca)	Rural · Studii secundare · Muncă informală	Lipsă transport · Cursuri scurte inaccesibile · Angajatori puțini · Nepotrivirea competențelor (skills mismatch) în agricultură
Centru (Orhei, Ungheni)	Femei tinere — îngrijitori casnici · 1/3 cu studii superioare	Infrastructură insuficientă de îngrijire a copiilor · Servicii inflexibile · Izolare rurală
Sud (Cahul, Leova)	Potențiali emigranți · Deziluzionați	Rețele de migrație active · Salarii neatractive local · Frontieră apropiată ca opțiune
Chișinău (urban)	Absolvenți de studii superioare	Nepotrivirea competențelor (skills mismatch): diploma vs. oferta reală · Așteptări salariale vs. piața muncii · NEET temporar în tranziție

1.6 Concepte-cheie pentru limbaj comun

Una dintre barierele majore în cooperarea inter-instituțională este lipsa unui limbaj comun. Asistentul social folosește «beneficiar», consultantul ANOFM spune «șomer» sau «persoană în căutarea unui loc de muncă», lucrătorul de tineret vorbește despre «participant». Toți se referă la același tânăr, dar cu concepte diferite care reflectă logici instituționale diferite.

Glosarul de mai jos definește termenii utilizați în tot cuprinsul ghidului. Înțelegerea lui comună este o condiție pentru ca scorecardurile să producă rezultate compatibile între specialiști din instituții diferite.

NEET	Not in Education, Employment or Training. Statut al tânărului care nu este angajat, nu urmează educație și nu participă la formare profesională.
Outreach	Demers proactiv de identificare și contact cu persoane care nu solicită ajutor din proprie inițiativă. Specialistul merge la tânăr, nu invers.
Management de caz / Case management	Metodă de coordonare a serviciilor în jurul unui beneficiar, cu un responsabil de caz identificat, un plan și monitorizare continuă.
Referire	Procesul prin care un specialist trimite un tânăr către alt serviciu sau instituție, cu transmiterea informațiilor relevante și urmărirea rezultatului.

Activare	Proces de stimulare a tânărului NEET pentru a se angaja în educație, formare sau muncă. Implică motivare, îndepărtarea barierelor și suport practic.
Efectul cicatricei / Scarring effect	Efectul cicatricei: perioadele lungi de inactivitate la vârstă fragedă reduc permanent potențialul de câștig și cresc riscul de excludere socială.
Nepotrivire de competențe profesionale/ skills mismatch	Nepotrivire între competențele pe care le au tinerii și cele cerute de angajatori sau disponibile pe piața locală a muncii.
Abordare bazată pe forțe / Strengths-based	Abordare bazată pe forțe: pornește de la ce știe, ce poate și ce îl interesează pe tânăr, nu de la deficitele sau problemele sale.
Abordarea sensibilă la gen	Abordare care recunoaște că barierele și oportunitățile diferă în funcție de gen și adaptează instrumentele în consecință.
Îngrijitor NEET	Tânăr inactiv din cauza responsabilităților de îngrijire (copii, membri bolnavi ai familiei). Cel mai numeros sub-grup NEET în Moldova (48,8%).
Voucher educațional	Instrument financiar care permite tânărului să acceseze cursuri de calificare de scurtă durată la prestatori autorizați, finanțat de ANOFM.
Reintegrare	Proces de revenire a tânărului NEET în educație, formare sau pe piața muncii, cu suport adaptat nevoilor individuale.

Recomandare practică: la prima întâlnire de lucru inter-instituțională din regiunile voastre, dedicați 15 minute parcurgerii acestui glosar împreună. Veți descoperi rapid că fiecare instituție folosește unii termeni diferit. Clarificarea lor la început previne confuzii costisitoare mai târziu în procesul de referire.

SC1 Scorecard 1 — Identificare și evaluare primară / screening⁶

Este acest tânăr NEET? La ce nivel de risc?

2.1 Logica instrumentului de screening

Screening-ul este primul pas sistematic în lucrul cu un tânăr NEET. Înainte de a intra în profunzime — înainte de a întreba despre familie, sănătate mintală sau aspirații — ai nevoie să răspunzi la o întrebare simplă: cu ce nivel de vulnerabilitate ai de-a face? Răspunsul determină cât de urgent trebuie să acționezi și cine mai trebuie implicat.

SC1 nu este un chestionar de admisie și nu are caracter sancționator. Este o conversație ghidată — poți completa fișa în timp ce vorbești cu tânărul, sau imediat după întâlnire, pe baza impresiilor din conversație. Nu citești întrebările dintr-o foaie — le integrezi natural în dialog.

Principiu de bază: Scopul SC1 nu este să «etichetezi» tânărul, ci să îți calibrezi propria intervenție. Un scor ridicat nu spune nimic negativ despre tânăr — spune că ai nevoie de mai mult timp, mai multă atenție și probabil de alți colegi implicați.

Cine îl aplică

Orice specialist din echipă — asistent social, consultant ANOFM, lucrător de tineret etc

Când se aplică

La primul contact semnificativ cu tânărul — în teren, la birou sau telefonic

Timp estimat

20–25 minute (cu D5) · Poate fi adaptat la o conversație fără ca tânărul să simtă că e «testat»

2.2 Instrumentul SC1 — 15 întrebări cu punctaj

Instrumentul este organizat în cinci dimensiuni. Dimensiunile 1–4 acoperă statutul educațional, ocupațional, izolarea socială și vulnerabilitatea structurală. Dimensiunea 5 (nouă) adaugă un screening al stării psihologice și emoționale — esențial pentru a nu lăsa nevăzute situațiile de risc psihologic înalt. Fiecare punct se cotează cu 0, 1 sau 2 puncte — scorul maxim este 30.

INSTRUMENT SC1 — Fișă de evaluare primară / screening				
<i>Timp estimat: 20–25 minute · Format: conversație sau completare directă</i>				
Cod / Inițiale: _____ Data: _____ Specialist: _____				
Nr	Întrebare / indicator	0 — Risc absent	1 — Risc moderat	2 — Risc ridicat
DIMENSIUNEA 1 · Statut educațional				
1	Este tânărul înscris în prezent într-o formă de educație sau formare?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Da, frecventează regulat</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Da, dar frecvență scăzută</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Nu este înscris nicăieri</i>
2	Care este cel mai înalt nivel de studii finalizat?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Studii liceale sau superioare</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Studii gimnaziale</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Sub 8 clase sau abandon timpuriu</i>
3	A abandonat sau a fost exmatriculat din educație în ultimii 2 ani?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Nu</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>O dată, dar a revenit</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Da, și nu intenționează să revină</i>

⁶ Screening – evaluare inițială

DIMENSIUNEA 2 · Statut ocupațional				
4	Este tânărul angajat în prezent (formal sau informal)?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Da, contract formal</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Muncă ocazională / informală</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Nu are nicio formă de venit din muncă</i>
5	De cât timp este în afara câmpului muncii / educației?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Sub 3 luni</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>3–12 luni</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Peste 12 luni</i>
6	Este înregistrat la ANOFM sau a solicitat vreun serviciu social?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Da, activ înregistrat</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>A solicitat, dar nu continuă</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Nu a apelat niciodată</i>
DIMENSIUNEA 3 · Izolare socială				
7	Are contact regulat cu prieteni sau colegi în afara familiei?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Da, frecvent</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Ocazional</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Rar sau deloc — izolare pronunțată</i>
8	Participă la activități comunitare, voluntariat sau centre de tineret?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Da, activ</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Rar, ocazional</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Nu participă la nimic</i>
9	Cum descrie tânărul relația cu comunitatea / cartierul / satul?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Pozitiv, se simte parte din comunitate</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Neutru / indiferent</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Negativ — stigmă, respingere, conflict</i>
DIMENSIUNEA 4 · Factori de vulnerabilitate				
10	Există dizabilitate, boală cronică sau problemă de sănătate mintală documentată?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Nu</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Diagnosticat, dar gestionat</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Da, cu impact semnificativ pe funcționare</i>
11	Are responsabilități de îngrijire (copii, vârstnici, bolnavi)?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Nu</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Parțiale — are suport</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Da, îngrijire completă fără sprijin alternativ</i>
12	Care este situația economică a gospodăriei?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Stabilă / suficientă</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Dificultăți moderate</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Sărăcie extremă / risc de adăpost</i>
DIMENSIUNEA 5 · Sănătate mintală și aspecte psihologice — dimensiune de screening aprofundat				
<i>Abordează aceste întrebări cu sensibilitate și numai după ce a fost stabilit un minim de încredere în relație. Nu pune toate întrebările simultan. La scor ≥ 4 pe D5 — escaladare recomandată.</i>				
13	Cum se simte tânărul în general în ultimele săptămâni? (dispoziție, tristețe, anxietate)	<input type="checkbox"/> 0 <i>Bine — dispoziție stabilă, fără îngrijorări semnificative</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Uneori trist/ă sau anxios/ă, dar funcționează și gestionează</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Tristețe persistentă, anxietate intensă sau sentimente de deznădejde frecvente</i>

14	Există modificări în somn, alimentație sau nivel de energie față de perioadele anterioare?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Nu — somn și alimentație normale, energie adecvată activităților zilnice</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Modificări ușoare sau moderate, dar fără impact major pe funcționarea zilnică</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Modificări semnificative: insomnie / hipersomnie, pierdere apetit, epuizare cronică</i>
15	A exprimat sau manifestat gânduri de inutilitate, de auto-vătămare sau de a nu mai fi?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Nu — nicio indicație verbală sau comportamentală în această direcție</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>A exprimat ocazional fraze de deznădejde («nu mai are rost»), dar fără intenție directă</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Da — declarații directe sau comportamente care indică risc. Escaladare imediată necesară</i>
SCOR TOTAL (suma punctelor 1–15): _____ / 30 <input type="checkbox"/> 0–10 Risc scăzut <input type="checkbox"/> 11–20 Risc mediu <input type="checkbox"/> 21–30 Risc ridicat				

Note de cotare:

- Completează fișa pe baza a ceea ce tânărul îți spune și a ce observi — nu doar ce declară formal.
- Dacă nu reușești să obții informații pentru un punct, marchează-l cu «?» și nu îl incluzi în scor. Recalculează procentual.
- Dimensiunea 4 și Dimensiunea 5 au pondere mai mare în interpretare — un scor de 5–6 la D4 sau D5 singur, chiar cu scor general scăzut, poate justifica o intervenție urgentă.
- D5 — aspecte psihologice: dacă punctul 15 este cotate cu 2 (gânduri de auto-vătămare sau risc direct), activează imediat protocolul de urgență, indiferent de scorul total.

2.2a Notă metodologică — Dimensiunea 5 (D5)

Dimensiunea 5 nu înlocuiește o evaluare psihologică profesionistă. Este un screening de primă linie — un «radar» care ajută specialistul generalist să identifice dacă un tânăr are nevoie de sprijin psihologic, și cât de urgent. Nu pune aceste întrebări ca pe un chestionar — integrează-le în conversație, cu sensibilitate.

Scor D5	Interpretare și acțiune
0 – 1	Fără semne de distres psihologic. Continuă SC1 normal. Monitorizează în SC5.
2 – 3	Semne ușoare / moderate. Adresează explicit în SC2 (D4 — sănătate mintală). Propune sesiuni de consiliere. Nu este urgență imediată.
4 – 5	Semne semnificative. Referire recomandată la psiholog sau medic de familie în 48–72 ore. Planifică SC2 cu accent pe D4. Informează supervisorul.
6	⚠ Risc psihologic ridicat / posibil risc de auto-vătămare (punct 15 = 2). Escaladare imediată. Nu lăsa tânărul singur. Linie verde SM: 0 800 1 5000. Protocolul de urgență se activează.

Formulări recomandate pentru întrebările D5:

- (Punct 13) «Cum te-ai simțit în ultimele săptămâni — în general? Există zile când ești mai trist/ă sau mai anxios/ă?»
- (Punct 14) «Cum dormi? Apetitul cum e? Ai energie să faci lucruri normale în ziua ta?»
- (Punct 15) «Uneori, când oamenii trec prin perioade grele, apar gânduri că nimic nu mai are sens sau că ar fi mai bine să nu mai fie. Ai simțit vreodată ceva de genul acesta?» — Această întrebare se pune cu calm, direct și cu empatie. A o pune nu plantează ideea, dar poate salva o viață.

2.3 Interpretarea scorului și direcționarea

Scorul total orientează decizia ta imediată, dar nu o determină mecanic. Contextul, intuiția clinică și informațiile calitative din conversație sunt la fel de importante ca cifra finală.

Scor	Nivel de risc	Ce faci imediat
0 – 10	Risc scăzut	Informare generală și îndrumare ușoară. Oferă broșuri, contacte utile, explică drepturile. Nu este necesară intervenție intensivă. Verifică din nou peste 3–6 luni dacă situația se menține.
11 – 20	Risc mediu	Consiliere individuală + completare SC2 (profilare). Planifică minim 2–3 întâlniri. Identifică barierele principale. Implică alți specialiști dacă D4 sau D5 au scor ridicat.
21 – 30	Risc ridicat	Intervenție prioritară imediată + SC2 în aceeași ședință sau la 48 de ore. Informează supervizorul / coordonatorul de caz. Evaluează nevoile urgente (adăpost, siguranță, sănătate mintală). Nu lăsa cazul nealocat.

Ce faci imediat dacă identifici **risc ridicat (21–30 puncte)**:

- Nu încheia conversația brusc. Finalizează calm, asigură-l că va fi contactat.
- Notează imediat după întâlnire — înainte de orice altă activitate.
- Verifică: există risc imediat de siguranță (violență, risc de auto-vătămare, adăpost)? Dacă da — escaladare urgentă.
- Dacă punctul 15 (D5) este cotate cu 2 — contactează imediat psihologul, medicul de familie sau linia verde de sănătate mintală (0 800 1 5000).
- Informează coordonatorul de caz sau supervizorul în aceeași zi.
- Programează SC2 în maximum 48 de ore. Nu lăsa cazul să «stea».

Atenție la D4 sau D5 ridicat cu scor general mediu: un tânăr cu scor total 15 (mediu) dar cu 5–6 puncte la Dimensiunea 4 sau la Dimensiunea 5 trebuie tratat cu aceeași urgență ca un caz de risc ridicat. Vulnerabilitatea concentrată — mai ales dacă include aspecte psihologice — este mai periculoasă decât un scor general ridicat.

2.4 Tehnici de outreach⁷ pentru a ajunge la NEET ascunși

Cel mai dificil aspect al lucrului cu tinerii NEET nu este intervenția — ci identificarea. Jumătate din tinerii NEET nu apar în niciun registru și nu solicită niciun serviciu. Ei nu vin la tine. Trebuie să mergi tu la ei — și de multe ori, prin intermediari.

Există cinci canale principale de outreach, cu aplicabilitate diferită în funcție de profilul NEET și de resursele disponibile:

⁷ Activități de sensibilizare, mobilizare, contactare a beneficiarilor la locul unde se află

Canal	Cine îl aplică de obicei	Cum funcționează în practică
Teren direct	<i>Asistent social · Lucrător de tineret · Echipă mobilă</i>	Vizite la domiciliu · Prezență în spații comunitare (piețe, parcuri) · Colaborare cu primăria pentru listele de tineri inactivi · Vehicule mobile de tineret (UNFPA) în sate izolate
Prin terți de încredere	<i>Orice specialist cu contact comunitar</i>	Preoți și lideri religioși — rețele de încredere în mediul rural · Medici de familie — identifică caretakers și tineri cu dizabilități · Profesori și diriginți pentru foști elevi · Vecini, rude, lideri informali
Peer-to-peer (alumni)	<i>ONG · Centru de Tineret</i>	Tineri care s-au integrat cu succes devin ambasadori · Discuții informale cu grupuri de prieteni · Evenimente locale cu prezentare de povești reale · Cel mai eficient pentru tinerii descurajați și potențialii emigranți
Digital	<i>ONG · Lucrător de tineret</i>	Facebook și Instagram — grupuri locale, mesaje directe · Telegram — canale de comunitate · Evitați jargonul birocratic — vorbiți pe limba tinerilor · Conținut vizual scurt, nu text lung · Reclamă localizată pe regiune și vârstă
Instituțional	<i>ANOFM · APL · Școli</i>	Înregistrări active la ANOFM cu follow-up personal · Liste de absolvenți care nu au continuat · Invitații personalizate (scrisoare + apel telefonic) la târguri de muncă · Parteneriate cu angajatori pentru zile deschise

Priorizare practică: **outreach-ul prin terți de încredere** (preoți, medici, vecini) este cel mai eficient în mediul rural moldovenesc, unde relațiile personale și autoritatea informală primează față de instituții. **Peer-to-peer⁸ cu alumni** este cel mai eficient pentru tinerii descurajați și potențialii emigranți — aceștia nu cred specialiștii, dar cred un prieten care a trecut prin aceeași situație.

Notă privind outreach-ul digital: Facebook rămâne principala platformă în Moldova rurală. Instagram și TikTok sunt mai eficiente pentru tinerii sub 22 de ani din urban. Telegram este utilizat în special de comunitățile cu rădăcini în Rusia sau Ucraina. Nu există o rețea universală — localizați mesajul pe platforma unde există publicul vostru specific.

2.5 Primul contact — cum să înceapă conversația

Primul contact determină tot ce urmează. Un tânăr care se simte judecat, controlat sau presat la prima întâlnire nu va reveni. Și nu poți face nimic pentru un tânăr care nu se mai întoarce.

Câteva principii pentru primul contact:

- Prezintă-te complet și clar — nu presupune că știe cine ești sau de ce ai venit.
- Explică ce ești și ce nu ești: «Nu vin să te sancționez, nu am putere să îți iau un beneficiu, vin să văd dacă te pot ajuta cu ceva.»
- Lasă tânărul să vorbească mai mult decât tine în primele 10 minute. Ascultarea activă este cea mai puternică tehnică de construire a încrederii.
- Nu lua notițe în față în primele minute — poate inhiba. Notează după ce conversația s-a desprins.
- Gestionează refuzul calm: «Ok, înțeleg. Dacă te răzgândești, ești binevenit/ă.» Și lasă un număr de telefon.

⁸ Față-în-față

Tabelul de mai jos oferă exemple concrete pentru situațiile cele mai frecvente — ce să spui și ce să eviți:

✓ SPUNE	X NU SPUNE
<i>Bună ziua, mă numesc [Nume] și lucrez cu [instituția]. Am aflat că ești în localitate — aș vrea să stăm de vorbă 10 minute, dacă ești disponibil.</i>	<i>Suntem obligați să te contactăm pentru că ești în evidența noastră ca tânăr fără ocupație.</i>
<i>Sunt curios/ă cum îți petreci timpul zilele astea și ce planuri ai pentru viitor.</i>	<i>De ce nu ești angajat? Ce faci cu ziua?</i>
<i>Nu îți cer nimic concret acum. Vreau doar să înțeleg situația ta și să văd dacă pot fi de ajutor cu ceva.</i>	<i>Trebuie să te înregistrezi la noi ca să poți beneficia de ajutor.</i>
<i>Înțeleg că ai responsabilități acasă. Poate găsim împreună o formulă care să funcționeze pentru tine.</i>	<i>Asta nu e o scuză. Alții cu copii mici reușesc să lucreze.</i>
<i>Dacă acum nu vrei să vorbim, e ok. Lasă-mi un număr și te sun eu altă dată.</i>	<i>Dacă refuzi să colaborezi, nu mai poți accesa beneficiile.</i>

Un ultim detaliu important: **abordarea sensibilă la gen la primul contact**. Dacă discuți cu o tânără care are copii mici, nu trata responsabilitățile de îngrijire ca pe o problemă de rezolvat — recunoaște-le ca pe o realitate legitimă. «Înțeleg că ai copii mici — acesta este un motiv real pentru care anumite opțiuni nu sunt acum posibile. Să vedem ce ar putea funcționa ținând cont de asta.» Această frază poate face diferența dintre o ușă deschisă și una închisă.

SC2 Scorecard 2 — Profilarea nevoilor*Ce îl ține pe loc? Ce resurse are?***3.1 Ghid de conversație pentru evaluarea nevoilor**

SC2 este instrumentul cel mai complex și cel mai sensibil din ghid. Dacă SC1 era o conversație de 20 de minute pentru a calibra urgența, SC2 este o explorare în profunzime — 45 până la 60 de minute de dialog autentic, în care tânărul încearcă să înțeleagă ce îl oprește și ce îl poate pune în mișcare.

Diferența față de un chestionar este fundamentală: nu citești întrebările dintr-o foaie, nu bifezi casete în timp ce tânărul vorbește și nu tratezi răspunsurile ca date brute. SC2 este o conversație ghidată — întrebările sunt ale tale, răspunsurile sunt ale lui, și tu ești acolo să ascuți înainte de orice altceva.

Principiul de bază al SC2: ascultarea activă. Înseamnă că în primele 20 de minute lași tânărul să povestească, intervii cu întrebări deschise ("Povestește-mi mai mult...", "Cum ai ajuns în situația asta?"), rezumi periodic ce ai înțeles și verifici dacă ai înțeles bine. Evită întrebările închise (da/nu) și evită să sari direct la soluții.

Durata

45–60 min. · Poate fi împărțit în 2 sesiuni dacă tânărul obosește sau devine anxios.

Setarea ideală

Loc neutru, fără terți prezenți. Birou, centru de tineret, casă — nu stradă. Fără birou între voi dacă e posibil.

Când se face

Imediat după SC1 (risc ridicat) sau în 1–2 săptămâni (risc mediu). Nu amâna fără motiv solid.

Structura recomandată a conversației SC2:

- Deschidere (5 min): « Cum te mai simți de când ne-am văzut ultima dată? » · Discuție ușoară · Explică scopul: « Vreau să înțeleg mai bine situația ta ca să văd cum pot ajuta concret. »
- Explorare liberă (15–20 min): Lasă tânărul să povestească fără întreruperi · Ascultă activ · Note mentale, nu scrise · Urmărește ce evită, ce repetă, ce îl animă.
- Aprofundare ghidată (20 min): Intră pe cele 5 dimensiuni SC2, în ordinea în care par mai naturale din conversație · Nu e obligatoriu să le parcurgi în ordine.
- Identificarea resurselor (10 min): « Ce știi să faci bine? » · « Cine te susține? » · « Cum arăta o zi bună pentru tine? » — cf. secțiunii 3.3.
- Închidere și pași următori (5 min): Rezumă ce ai înțeles · Verifică dacă tânărul s-a simțit ascultat · Explică ce urmează și când îl contactezi.

3.2 Instrumentul SC2 — 5 dimensiuni evaluate

SC2 evaluează tânărul pe cinci dimensiuni, fiecare cotate pe o scală de la 1 (situație critică) la 5 (situație bună / fără bariere semnificative). Scala este inversă față de SC1: la SC2, scorul mic indică vulnerabilitate ridicată, scorul mare indică resurse și capacitate.

Fiecare dimensiune include descriptorii calitativi pentru fiecare punct al scalei și o serie de întrebări orientative pentru conversație. Nu trebuie să adresezi toate întrebările — ele sunt resurse, nu scenariu.

INSTRUMENT SC2 — Fișă de profilare a nevoilor

Timp estimat: 45–60 minute · Format: interviu semi-structurat

Cod tânăr: _____ Data: _____ SC1 scor: ____/24

Specialist: _____

Dimensiune	1	2	3	4	5
D1 — Motivație și autopercepție <i>Cum se vede pe sine? Are speranță?</i>	<input type="checkbox"/> <i>Deznădejde totală. Nu vede nicio cale.</i>	<input type="checkbox"/> <i>Sceptic. Câteva idei vagi, fără energie.</i>	<input type="checkbox"/> <i>Ambivalent. Vrea, dar nu crede că poate.</i>	<input type="checkbox"/> <i>Motivat parțial. Barierele externe îl opresc.</i>	<input type="checkbox"/> <i>Motivat clar. Știe ce vrea, e pregătit să acționeze.</i>

Întrebări orientative pentru conversație:

- «Dacă nu ar exista nicio limitare — bani, timp, ce spun alții — ce ai face?»
- «Când ai simțit ultima dată că ești bun la ceva sau că ai realizat ceva?»
- «Pe o scară de la 1 la 10, cât de mult crezi că situația ta se poate schimba în mai bine?»
- «Ce te-ar face să te trezești dimineața cu chef de ceva?»

Observații calitative:

Dimensiune	1	2	3	4	5
D2 — Competențe (formale și informale) <i>Ce știe să facă? Pentru ce are certificat?</i>	<input type="checkbox"/> <i>Fără competențe identificate. Sub 8 clase.</i>	<input type="checkbox"/> <i>Competențe minimale. Studii incomplete.</i>	<input type="checkbox"/> <i>Competențe informale prezente. Studii medii.</i>	<input type="checkbox"/> <i>Competențe moderate certificate sau relevante.</i>	<input type="checkbox"/> <i>Competențe bune, certificabile sau deja certificate. Experiență de muncă.</i>

Întrebări orientative pentru conversație:

- «Ce ai învățat să faci în familie, la prieteni, din necesitate — chiar dacă nu e pe nicio hârtie?»
- «Ai lucrat vreodată, chiar și câteva zile? Ce ai făcut acolo?»
- «Ce ai terminat de studiat? Ai vreun certificat de curs sau calificare?»
- «Ce ți-ar lua cel mai puțin timp să înveți dacă ar trebui să începi un job mâine?»

Observații calitative:

Dimensiune	1	2	3	4	5
D3 — Bariere practice <i>Ce îl împiedică concret?</i>	<input type="checkbox"/> <i>Bariere multiple, severe, fără soluție vizibilă.</i>	<input type="checkbox"/> <i>Bariere majore care blochează orice acțiune.</i>	<input type="checkbox"/> <i>Bariere semnificative, dar cu soluții parțiale.</i>	<input type="checkbox"/> <i>Una-două bariere rezolvabile cu suport.</i>	<input type="checkbox"/> <i>Fără bariere practice semnificative.</i>

Întrebări orientative pentru conversație:

- «Cum ajungi dintr-un loc în altul? Ai transport, bani de drum?»
- «Cine îngrijește copiii / pe [persoana] când tu ești plecat/ă?»
- «Ai acte de identitate valabile? Ai carte de identitate?»
- «Ai un telefon? Poți accesa internetul? Ai o adresă stabilă?»
- «Dacă ți-aș oferi un curs mâine, ce ar trebui să fie rezolvat ca să poți participa?»

Observații calitative:

Dimensiune	1	2	3	4	5
D4 — Sănătate mintală și bunăstare Cum se simte? Are sprijin emoțional?	<input type="checkbox"/> Criză acută. Semnale de alertă prezente → escaladare.	<input type="checkbox"/> Dificultăți severe care afectează funcționarea zilnică.	<input type="checkbox"/> Dificultăți moderate. Funcționează, dar cu efort.	<input type="checkbox"/> Relativ bine. Periodic dificultăți gestionabile.	<input type="checkbox"/> Stare bună. Reziliență și resurse emoționale prezente.

Întrebări orientative pentru conversație:

- «Cum ai dormit în ultima vreme? Cum e apetitul?»
- «Există perioade când nu poți face nimic, nu ai energie sau chef de nimic?»
- «Ai vorbit vreodată cu un psiholog sau ai luat tratament pentru nervozitate sau tristețe prelungită?»
- «Când ceva merge rău, cu cine vorbești? Cineva te ascultă?»

Observații calitative:

Dimensiune	1	2	3	4	5
D5 — Rețea de suport Cine îl sprijină? E singur?	<input type="checkbox"/> Izolare completă. Niciun contact de suport.	<input type="checkbox"/> Relații toxice sau absente. Fără sprijin real.	<input type="checkbox"/> Suport minimal — o persoană, instabilă.	<input type="checkbox"/> Câteva relații de suport, dar limitate.	<input type="checkbox"/> Rețea solidă: familie, prieteni, comunitate — funcționale.

Întrebări orientative pentru conversație:

- «Cu cine vorbești cel mai des? Cineva te întreabă cum te simți?»
- «Există cineva care ar putea să te ajute cu ceva practic — transport, copii, recomandare?»
- «Ai prieteni sau foști colegi care lucrează sau studiază? Ești în contact cu ei?»
- «Familia ta știe că ești în această situație? Cum reacționează?»

Observații calitative:

PROFIL SC2 — Scoruri pe dimensiuni

D1 Motivație: ___/5 D2 Competențe: ___/5 D3 Bariere: ___/5 D4 Sănătate mintală: ___/5 D5 Rețea suport: ___/5

Scor total: ___/25 · Dimensiunea cea mai critică (scor 1–2): _____

Prioritate intervenție: D1 D2 D3 D4 D5

3.3 Identificarea resurselor și forțelor

Profilarea nu se termină cu identificarea problemelor. Fiecare dimensiune cu scor scăzut este o barieră — dar fiecare tânăr are și resurse, chiar dacă nu le vede el însuși. Abordarea bazată pe forțe (strengths-based) înseamnă că după ce ai identificat ce nu merge, te întorci și cauți ce merge — chiar dacă e ascuns, informal sau aparent irelevant.

Tabelul de mai jos oferă cadrul de explorare a resurselor, cu exemple concrete de valorificare în planul de intervenție:

Dimensiune	Întrebări + Exemplu de valorificare
Ce ȘTIE	Ce subiecte îl interesează? Ce știe să facă din experiența proprie? Ce i-a ieșit bine în trecut, chiar dacă nu e legat de muncă? Ex: « <i>Știu să gătesc bine.</i> » → <i>Posibilă cale: formare în gastronomie, catering, patiserie, servicii.</i>
Ce POATE	Are abilități practice necertificate? (reparații, agricultură, IT, îngrijire, artizanat) Poate lucra fizic? Are permis de conducere? Vorbește alte limbi? Ex: « <i>Repar mașini la curtea vecinilor.</i> » → <i>Posibilă cale: calificare mecanică auto, angajare în service.</i>
Ce ÎL INTERESEAZĂ	Dacă ar putea face orice, ce ar face? Ce îl face să iasă din casă fără efort? Ce urmărește online, ce cărți citește, cu ce se ocupă în timp liber? Ex: « <i>Urmăresc meciuri de fotbal.</i> » → <i>Posibilă cale: antrenor de copii, organizator de activități sportive.</i>
Rețeaua de SUPORT	Există un adult de referință stabil în viața lui? Cine îl sună când are o problemă? Are prieteni care lucrează sau studiază? Familia îl încurajează sau sabotează? Ex: « <i>Mătușa mea lucrează la o firmă.</i> » → <i>Posibilă cale: informare de la mătușă, referire informală.</i>
Experiențe POZITIVE anterioare	A lucrat vreodată, chiar informal? I-a plăcut? De ce a plecat? A terminat ceva — un curs, un voluntariat, un proiect? Ce s-a simțit bine atunci? Ex: « <i>Am lucrat 3 luni la o firmă, dar mi-am bătut rău cu șeful.</i> » → <i>Motivație există, bariera e relațională.</i>

De reținut: competențele "ascunse" sunt cele mai subevaluate resurse în lucrul cu tinerii NEET. Un tânăr care îngrijește singur trei copii timp de ani de zile are competențe de management al timpului, gestionare a crizelor și empatie care ar face dintr-un angajator un om fericit — dacă ar ști să le numească și să le prezinte. Sarcina ta este să îl ajuți să le vadă.

3.4 Semnale de alertă — când să escaladăm

Conversația SC2 intră în zone sensibile. Pe parcursul ei, pot apărea semnale care necesită o cu totul altă reacție decât continuarea profilării. Tabelul de mai jos descrie cele cinci situații de alertă majoră, cum le recunoști și ce faci imediat.

Semnal de alertă	Indicatori observabili	Ce faci imediat
Sănătate mintală precară	Retragere extremă · Lipsa igienei personale · Declarații de deznădejde sau inutilitate · Modificări bruște de comportament · Anxietate sau panică vizibilă	Adresează direct, calm: «Uneori oamenii în situații grele se simt copleșiți — cum te simți tu?» · Referire către psiholog sau medic de familie · Nu lăsa singur cazul
Violență domestică	Vânătași sau răni fizice · Anxietate extremă la mențiunea partenerului / familiei · Referiri la conflicte frecvente acasă · Nu poate lua decizii fără «aprobarea» altcuiva	Nu confrunța abuzatorul · Nu forța dezvăluiri · Informează tânărul de resurse (linia verde, adăpost) · Sesizare urgentă — asistent social / ATAS / STAS · Confidențialitate strictă
Dependențe (alcool, substanțe)	Miros de alcool la întâlnire · Referiri normalizate la consum frecvent · Inconsecvență sau probleme cognitive vizibile · Pierderea locului de muncă din cauza consumului	Nu judeca și nu ignora · Informează despre servicii de dezintoxicare · Implică asistentul social · Nu continua planul de intervenție fără adresarea dependenței
Risc de auto-vătămare sau suicid	Declarații directe («nu mai am rost») sau indirecte («oricum nu contez») · Distribuirea bunurilor · Retragere bruscă · Antecedente de tentative	Întreabă direct: «Ai gânduri să îți faci rău?» · Activează protocoalele instituționale de urgență · Contactează 112 sau medicul de familie · Nu lăsa persoana singură · Documentează
Exploatare sau trafic de persoane	Incapacitate de a vorbi liber (altcineva răspunde în locul lui) · Teama vizibilă de anumite persoane · Povești contradictorii despre activitate · «Job» neclar în altă localitate	Nu discuta față de terți · Sesizare imediată la ATAS / STAS și Poliție · Contactează organizații specializate (La Strada, etc.) · Nu consemna date sensibile în dosarul obișnuit

Regula de aur a escaladării: **dacă ești în dubiu, escaladezi**. Nu există nicio consecință negativă pentru că ai raportat un caz care nu era de alertă. Există consecințe grave dacă nu ai raportat unul care era. Preferă să greșești în direcția prudenței.

Escaladarea nu înseamnă că predai cazul și te speli pe mâini. Înseamnă că implici pe cineva mai specializat, în timp ce tu continui suportul în aria ta de competență.

3.5 De la profil la acțiune — conectarea cu SC4

Profilul SC2 nu este un scop în sine — este intrarea / inputul / pentru planul de intervenție din SC4. Fiecare combinație de scoruri pe dimensiuni sugerează un anumit tip de intervenție și anumite servicii. Matricea de mai jos conectează cele mai frecvente profiluri din Moldova cu intervențiile potrivite:

Profil tânăr	Dimensiuni SC2 tipice	Servicii / intervenții de conectat în SC4
Îngrijitor casnic fără suport de îngrijire	<i>D3 ridicat (bariere practice) + D5 scăzut (rețea suport)</i>	Servicii de îngrijire alternativă (creșă, respiro) · Cursuri la orar flexibil / seară / online · Vouchere educaționale ANOFM · Antreprenoriat feminin ODA
Descurajat cu stimă de sine scăzută	<i>D1 scăzut (motivație) + D4 ridicat (sănătate mintală)</i>	Consiliere psihologică înainte de orice plan vocațional · Voluntariat în Centrul de Tineret · Mentorat individual · Grupuri de suport între egali
Cu competențe necertificate	<i>D2 ridicat (competențe informale) + D1 mediu</i>	Recunoașterea competențelor informale (RPL) · Calificare scurtă în domeniu adiacent · Portofoliu de lucru pentru angajator · Angajare subvenționată Legea 105/2018
Potențial emigrant deziluzionat	<i>D1 scăzut (motivație locală) + D2 bun (competențe)</i>	Programe PARE 1+2 (return and invest) · Start-up rural cu grant ODA · Prezentare de modele locale de succes · Angajatori cu salarii competitive
Cu dizabilitate sau boală cronică	<i>D4 ridicat + D3 ridicat (bariere practice)</i>	Evaluare Casper ⁹ /Ruward ¹⁰ la ANOFM · Locuri de muncă adaptate + subvenție angajator · Muncă la distanță / telemuncă · Referire ATAS / STAS pentru prestații · Tehnologii asistive
Nepotrivirea competențelor — studii superioare, job neatins	<i>D1 mediu + D2 ridicat + D3 mediu</i>	Ghidare în carieră — profilare vocațională (Cognitrom Career Planner la ANOFM) · Reconversie scurtă · Antreprenoriat sau liber-profesionist · Mobilitate geografică

Câteva observații practice:

- Nu toți tinerii se potrivesc perfect într-un profil. Folosește matricea ca orientare, nu ca algoritm. Tânărul din fața ta e o persoană, nu o intersecție de scoruri.
- Dimensiunea cu scorul cel mai scăzut este de obicei punctul de start al SC4 — nu neapărat cel cu scorul absolut minim, ci cel care blochează orice alt progres.
- D4 (sănătate mintală) blocată prioritar pe orice altceva: nu poți lucra la calificare sau angajare cu cineva care se află în criză psihologică. Adresează D4 întâi, chiar dacă prin referire la specialist.

Legătura SC2 → SC3 → SC4: profilul SC2 spune CE tip de intervenție e potrivită. SC3 spune UNDE există serviciile respective în zona ta. SC4 transformă asta într-un plan concret: cine face ce, până când. Cele trei instrumente funcționează împreună — nu separat.

⁹ ANOFM, O nouă oportunitate pentru persoanele cu dizabilități! <https://www.anofm.md/ro/node/18182>

¹⁰ Biroul Relații cu Diaspora, Ghidarea în carieră, <https://brd.gov.md/revenire/ghid-pentru-suport-la-revenire/angajare/ghidarea-in-cariera/>

Scorecard 3 — Cartografierea resurselor locale

SC3 Ce pot oferi eu și cine mai poate ajuta?

4.1 Harta actorilor relevanți la nivel local

Niciun specialist nu poate rezolva singur situația unui tânăr NEET. Sistemul de suport din Moldova este o rețea hibridă — sectorul public oferă serviciile formale, sectorul civil ajunge acolo unde statul nu ajunge, iar sectorul privat deține soluția finală: locul de muncă sau oportunitatea antreprenorială.

SC3 te ajută să cunoști această rețea în zona ta și să știi, pentru fiecare tânăr, pe cine poți apela. Tabelul de mai jos prezintă arhitectura națională a actorilor — punctul de start pentru cartografierea locală.

SECTORUL PUBLIC	SECTORUL CIVIL	SECTORUL PRIVAT
<ul style="list-style-type: none"> • ANOFM / DOFM • ATAS / STAS • APL (Primărie/Consiliu) • Instituție educațională / Școli / Licee / ÎPT • Medic de familie • Poliție / Ofițer sector • Consilier școlar • Organizații antreprenoriale (ODA) • Biblioteci publice • Youth Clinic / Centre de Tineret / Consiliile elevilor 	<ul style="list-style-type: none"> • ONG-uri locale & regionale – consultați portalurile www.ngo.md și www.civic.md • CRDC / ANIMA / Neovita • Concorda / Diaconia • Caritas / Regina Pacis • CNTM • Asociații de băștinași (AABM) / GAL-uri (Grupuri de Acțiune) • Organizații religioase / parohii la nivel local • GIZ / UNFPA / UNICEF 	<ul style="list-style-type: none"> • Angajatori locali • Întreprinderi sociale • Bănci & Inst. financiare • Platforme digitale angajare

Lecție din teren: În mediul rural moldovenesc, cel mai eficient punct de acces la tinerii NEET nu este DOFM-ul sau asistentul social — este primarul sau preotul local. Ei știu cine e în sat, cine a revenit din străinătate, cine stă acasă de ani de zile. Includeți-i în harta actorilor chiar dacă nu sunt instituții formale.

4.2 Instrumentul SC3 — Template de cartografiere

Spre deosebire de SC1 și SC2 — instrumente aplicate unui tânăr anume, SC3 este un instrument al echipei. Îl completezi o dată, împreună cu colegii din alte instituții (ideal în Sesiunea 7 a training-ului), și îl actualizezi periodic. Rezultatul este harta resurselor locale: documentul de referință pe care îl vei consulta de fiecare dată când ai de planificat o intervenție.

Ghidul vine cu un template parțial pre-completat cu info naționale. Completezi coloanele goale cu datele specifice raionului tău — contactele locale, orarul real, condițiile de acces.

INSTRUMENT SC3 — Harta resurselor locale (Completat de echipă inter-instituțională)

Raion/Regiune: _____

Data: _____

Echipa: _____

Actor / Instituție	Tip serviciu	Grup-țintă	Condiții de acces	Contact	Disponibilitate
SECTOR PUBLIC					
DOFM / ANOFM raional	Înreg. șomeri · Formare · Ghidare carieră · Subvenții angajare	15–29 ani, fără loc de muncă	Carte de identitate + acte studii · Declarație pe propria răspundere	anofm.md 0 8000 1000	Lun–Vin, 8:00–17:00
ATAS / STAS / Serviciu asistență socială	Evaluare nevoi sociale · Prestații · Servicii comunitare	Persoane în situație de risc	Cerere scrisă + acte identitate · Evaluare asistent social	primărie	Lun–Vin, 8:00–17:00
Primărie / APL nivel 1	Informare · Referire · Spații comunitare	Toți cetățenii localității	Adresare directă · Nu necesită documente	Secretar primărie	Conform program local
Școală / Liceu / Centru ÎPT	Reintegrare în educație · Cursuri serale · Formare duală	Abandonuri școlare · Tineri fără calificare	Cerere la director · Comisie de evaluare	Directorul instituției	Sept–Iunie; unele cursuri tot anul
Medic de familie	Evaluare sănătate · Referire psiholog · Certificate medicale	Toți pacienții înregistrați	Carte de identitate + CNAM activ sau inactiv	CMF raional	Conform program CMF
Poliție / IGP — ofițer sector	Intervenție urgentă · Referire ATAS / STAS · Prevenire delincvență · Ordonanțe	Tineri în pericol imediat	Apel 112 · Plângere la inspectorat local	112 (24/7)	24/7
Instituție educațională (consilier)	Identificare abandon · Orientare vocațională · Reintegrare · Stagii	Elevi 15–30 ani	Înmatriculat în instituție	Cabinetul consilierului	Sept–Iunie
Centrul de Tineret local	Educație non-formală · Activități de grup · Mentorat peer	14–35 ani	Fără condiții · Prezentare voluntară	primărie	Conform program CT
Youth Klinik / Neovita	Medicină gratuită · Consiliere	10–24 ani	Fără condiții · Confidențial	080080022 (gratuit)	Permanenț

Actor / Instituție	Tip serviciu	Grup-țintă	Condiții de acces	Contact	Disponibilitate
	psihologică · Fără poliță · Confidențial				
Biblioteca publică (hub)	Acces gratuit internet · Cursuri competențe digitale · Suport aplicații	15–35 ani	Permis cititor gratuit	Biblioteca locală	Conform orar local
Spațiu Liber Completare 1	_____	_____	_____	_____	_____
Spațiu Liber Completare 2	_____	_____	_____	_____	_____
SECTOR CIVIL					
ONG local (completați)	_____	_____	_____	_____	_____
ONG regional activ (completați)	_____	_____	_____	_____	_____
Asociație de băștinași (AABM)	Suport comunitar · Mentorat · Proiecte locale	Localnici, diasporă revenită	Contact direct cu președintele AdB	cudragpentru.md	Variabil per asociație
Telefonul Copilului / Altruism	Consiliere psihologică urgentă · Crize emoționale · Prevenire suicid	Tineri până la 24 ani · Oricine în criză	Apel gratuit, anonim	116 111 · +373 22 593 593	24/7
Culte religioase (preot/pastor)	Sprijin comunitar informal · Asistență materială · Identificare	Toți membrii comunității	Adresare liberă, fără criterii	Parohia locală	Permanen t
CRDC — Centrul de Resurse pt Romi	Programe tineri NEET · Formare specialiști · Proiecte	Tineri vulnerabili · Specialiști	Adresare directă / parteneriate	crdc.md	L-V, conform program
CIDP Anima	Formare profesională specialiști · Programe NEET · Proiecte	Specialiști · Tineri 15–35 ani	Adresare directă / parteneriate	cidpanima.md	L-V, conform program

Actor / Instituție	Tip serviciu	Grup-țintă	Condiții de acces	Contact	Disponibilitate
Concordia — Proiecte Sociale	Servicii sociale · Centre de zi · Reintegrare · Suport educațional	Copii și tineri 0–26 ani în risc	Referire din AS sau direct	concordia.md	L-V 08:00–17:00
Diaconia — Misiunea Socială	Servicii pentru mame singure · Asistență materială · Cantine	Mame singure · Tineri marginalizați	Adresare liberă	diaconia.md	Conform program
Caritas Moldova	Asistență socială și umanitară · Servicii vulnerabili · Programe	Tineri și familii vulnerabile	Adresare directă la centrul local	caritas.md	L-V, conform program
Regina Pacis Moldova	Servicii protecție victime trafic · Adăpost · Reintegrare · Consiliere	Victime trafic · Tineri în risc extrem	Referire poliție, AS sau direct	+373 22 233 318	L-V 08:00–17:00
ONG-uri locale & regionale	Baze de date ale organizațiilor civile din Moldova · Căutare online	Specialiști care caută parteneri	Acces liber online	consultati portalurile www.ngo.md si www.civic.md	24/7 online
Spațiu Liber Completare 3	_____	_____	_____	_____	_____
SECTOR PRIVAT / PIAȚA MUNCII					
Angajator local principal	Locuri de muncă · Practică · Ucenicie	_____	_____	_____	_____
Angajator local (2)	_____	_____	_____	_____	_____
ODA — Centrul Consultanță	Consultanță business · Granturi tineri / femei	Antreprenori 18–35 ani	Cerere online programari.gov.md	oda.md +373 22 295 741	Lun–Vin, 9:00–17:00
Platforme angajare online	Postare CV · Căutare locuri muncă	Toți tinerii cu acces internet	Gratuit / cont online	angajat.md · lucru.md · delucru.md	24/7 online
Spațiu Liber Completare 4	_____	_____	_____	_____	_____

4.3 Servicii disponibile la nivel național

Indiferent de raion, aceste servicii sunt disponibile la nivel național și pot fi accesate direct sau prin referire. Cunoașterea lor este minimul necesar pentru orice specialist care lucrează cu tineri NEET.

Instituție / Program	Servicii relevante pentru tineri NEET	Contact și acces
ANOFM — Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă	Înregistrare șomeri · Profilare individuală · Voucher formare profesională · Ghidare în carieră (Cognitrom Career Planner) · Angajare subvenționată (Legea 105/2018) · Indemnizație șomaj	anofm.md · 0 8000 1000 (apel gratuit) · Subdiviziuni teritoriale în toate raioanele (DOFM)
Centre de Ghidare în Carieră ANOFM	Profilare vocațională aprofundată · Planificare cariere · Evaluare Casper (dizabilități) · Test Ruward (dexteritate manuală) · Cognitrom Career Planner	3 centre regionale: Chișinău, Cahul, Soroca · Programare via DOFM local
ATAS / STAS	Prestații sociale (ajutor social, indemnizații) · Servicii sociale comunitare · Asistență maternală · Centre de plasament · Evaluare dizabilitate (CNDDCM)	primărie sau direcția raională ATAS / STAS · mmpsf.gov.md
ODA — Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului	Start pentru Tineri (granturi 18–35 ani, până la 200.000 MDL) · PARE 1+2 (pentru migranți reveniți) · Antreprenoriat Feminin · ECO IMM · Incubatoare regionale	oda.md · consultanta@oda.md
Rețeaua Centrelor de Tineret (74 centre)	Educație non-formală · Activități sportive și culturale · Voluntariat · Mentorat · Lucru mobil de tineret (vehicule UNFPA în sate izolate) · Programe pentru tineri NEET	https://e-tineret.md/ · Ministerul Educației / primării locale
Proiectul GIZ YEP Moldova (2024–2026)	Formare specialiști ANOFM · Activități de identificare activă (outreach) dedicate · Vouchere educaționale · Cursuri calificare scurtă · Intervenții în: Bălți, Chișinău, Edineț, Orhei, Soroca, Ungheni	giz.de/moldova · Coordonator național GIZ Moldova
UNFPA Moldova — Program Lucru Mobil Tineret	3 vehicule echipate + 88 seturi de instrumente pentru servicii în sate izolate · Vizează fete și tineri NEET · Servicii de sănătate reproductivă, consiliere, informare	moldova.unfpa.org
Serviciul Național de Asistență Psihologică	Linia verde pentru crize emoționale · Consiliere psihologică gratuită · Referire psihiatrie · Suport pentru tineri în risc de auto-vătămare	CMF sau ATAS / STAS pentru programare
La Strada Moldova — Trafic de persoane	Linie de urgență 24/7 · Adăpost · Asistență juridică · Reintegrare victime · Prevenire și informare	Linia verde: 0 800 77777 (gratuit) · lastrada.md

Instituție / Program	Servicii relevante pentru tineri NEET	Contact și acces
ATAS / STAS — Agenția/Structura Teritorială de Asistență Socială	Evaluare socială complexă · Administrare de caz pentru tineri în dificultate · Stabilire prestații sociale (ajutor social) · Plasament în servicii specializate	Sedii raionale/municipale · L-V 08:00–17:00 · Via primărie sau direct la ATAS/STAS
ANT — Agenția Națională pentru Tineret	Coordonarea programelor naționale de tineret · Formare lucrători de tineret · Acreditare voluntariat · Programe de granturi pentru asociații	bd. Ștefan cel Mare 169, Chișinău · agentie@tineret.gov.md
Youth Clinic / Neovita — Servicii medicale prietenoase	Medicină gratuită și confidențială · Consiliere psihologică · Planificare familială · Testare ITS · Asistență în crize · Fără poliță de asigurare medicală	Linia națională: 080080022 (gratuit, permanent) · info@neovita.md
Telefonul Copilului — CNFACEM	Consiliere psihologică telefonică și online · Informare drepturi copil · Preluare sesizări abuz · Disponibil pentru tineri până la 24 ani	Tel: 116 111 (gratuit, 24/7) · telefonul.copilului@soci al.gov.md
Linia de Asistență Psihologică Altruism	Consiliere în crize emoționale severe · Prevenire tentative de suicid · Apel gratuit și confidențial	Tel: +373 22 593 593 (24/7) · www.altruism.md
La Strada Moldova — Violență bazată de gen	Consiliere psihologică de urgență · Îndrumare juridică primară · Asistență la adăposturi · Servicii în română și rusă	Tel: 0 8008 8008 (gratuit, 24/7)
Programul „+3.000 pentru cariera ta” — ANOFM / EVO	Indemnizație lunară de 3.000 lei (12 luni) pentru tineri 18–35 ani angajați pentru prima dată în domenii strategice · Înregistrare exclusiv prin aplicația EVO	App EVO (mobil) · anofm.md · Lun–Vin 08:00–17:00
Platforme digitale ANOFM	angajat.md — locuri de muncă cariera.anofm.md — testare aptitudini și orientare profesională	www.angajat.md · www.cariera.anofm.md · 24/7 online
CNPAC & Serviciul Barnahus	Evaluare psihologică multidisciplinară · Asistență juridică · Servicii tip Barnahus pentru copii și tineri victime ale abuzului · Referire din poliție sau AS	Chișinău: +373 78 000 480 · Bălți: +373 78 000 710 · office@cnpac.md

Notă despre Programul de Lucru Mobil de Tineret (UNFPA): cele 3 vehicule echipate și 88 de seturi de instrumente reprezintă una dintre cele mai inovatoare resurse pentru zona rurală. Ele aduc servicii direct în sate izolate — consiliere, informare, activități non-formale. Dacă lucrezi în Nord sau Centru rural, verifică disponibilitatea vehiculului pentru raionul tău prin coordonatorul CNTM regional.

4.4 Identificarea lacunelor de servicii

O hartă a resurselor nu este completă fără o hartă a absenței. Lacunele de servicii — ce ar trebui să existe dar nu există — sunt la fel de importante de documentat ca și ceea ce funcționează. Fără documentarea lor, sistemul nu are nicio șansă să se îmbunătățească.

Lacună frecventă	Context în Moldova	Ce poți face ca specialist
Lipsă servicii de îngrijire alternativă	Creșe, grădinițe, servicii respiro — absente sau insuficiente în mediul rural. Principala barieră pentru îngrijitorii casnici (48,8% din NEET).	Documentează numărul îngrijitori casnici identificați · Semnalează APL și ATAS / STAS în scris · Implică ONG-uri în servicii de respiro informale · Propune parteneriate cu angajatori pentru orar flexibil
Lipsă psiholog / consilier accesibil	Psihologii din sistemul public sunt insuficienți și nu ajung în sate. D4 (sănătate mintală) scăzut este frecvent blocat fără serviciu accesibil.	Identifică ONG-uri cu psihologi · Negociază sesiuni online · Propune ATAS / STAS achiziție serviciu · Documentează cazurile refuzate / în așteptare ca dovadă a lacunei
Lipsă transport sau acces dificil	Tinerii din sate fără rute de autobuz nu pot accesa DOFM, cursuri sau angajatori. Barieră D3 frecventă în Nord și Centru.	Contactează UNFPA / CNTM pentru vehiculul mobil de tineret · Negociază sesiuni de informare în sat · Implică APL pentru transport subvenționat · Explorează online ca alternativă
Lipsă cursuri scurte / vouchere locale	ANOFM are vouchere, dar prestatorii autorizați nu există în toate raioanele. Tinerii nu pot accesa formarea fără a se deplasa la oraș.	Verifică lista prestatorilor autorizați pe anofm.md · Propune ONG-uri locale pentru acreditare · Documentează cererile refuzate · Sesizează DOFM pentru extindere rețea prestatori
Angajatori cu ofertă insuficientă / salarii sub așteptări	Nepotrivirea competențelor sau salarii neatractive rețin tinerii cu studii superioare și îi împing spre migrație. Afectează în special Sud și Nord.	Harta angajatorilor locali activi · Invită angajatorii la întâlniri inter-instituționale · Promovează subvenția de angajare · Implică ODA pentru programe antreprenoriale ca alternativă

Cum documentezi o lacună — pași practici:

- Notează sistematic: de câte ori ai fost nevoit să refuzi un tânăr sau să îi spui «nu există serviciul acesta în zona ta».
- Cuantifică: câți tineri afectați ai identificat în ultimele 3–6 luni? Numărul contează când faci o sesizare.
- Sesizează formal: adresează-te în scris APL, ATAS / STAS sau DOFM. O sesizare verbală nu lasă urmă.
- Urmărește: notează data, cui ai sesizat, care a fost răspunsul. Fișa de mai jos te ajută să faci asta sistematic.

Fișă de documentare a lacunei de servicii

Lacuna identificată

Număr estimat de cazuri afectate în zona mea

_____ Perioadă: _____

Dovezi / documente existente

Cui am semnalat (instituție + persoană + dată)

Soluție alternativă adoptată temporar

Status urmărire

Nesemnalat Semnalat, fără răspuns În analiză Rezolvat parțial Rezolvat

Rolul ONG-urilor în acoperirea lacunelor: acolo unde statul nu ajunge rapid, ONG-urile pot implementa soluții temporare — sesiuni de psihologie comunitară, servicii de respiro pentru îngrijitori casnici, grupuri de suport pentru descurajați. Documentarea lacunei + soluția temporară ONG = argumentul cel mai puternic pentru advocacy față de autorități.

SC4 Scorecard 4 — Planul individual de intervenție

Ce facem concret, cine, când?

5.1 Principiile unui plan de intervenție eficient

Un plan de intervenție este mai mult decât o listă de sarcini. Este un document de negociere între specialist și tânăr — un contract informal care spune: «iată ce facem împreună, cine face ce, și cum știm că am reușit». Diferența dintre un plan care funcționează și unul care rămâne în sertar este dată de respectarea a cinci principii:

1. Co-creat <i>Tânărul participă la formularea obiectivelor, nu le primește de sus.</i>	2. Realist <i>Obiectivele sunt realizabile în termenul propus cu resursele disponibile.</i>	3. Concret <i>Fiecare acțiune are un responsabil, un termen și un indicator clar.</i>	4. Flexibil <i>Planul poate fi revizuit fără a fi considerat un eșec.</i>	5. Consimțit <i>Tânărul semnează sau confirmă verbal că este de acord cu planul.</i>
---	---	---	---	--

Cel mai important este primul: **planul este co-creat**, nu impus. Un tânăr care nu a participat la formularea obiectivelor nu se simte angajat față de ele. Nu înseamnă că tânărul dictează tot — înseamnă că obiectivele sale sunt prezente în plan, iar cele ale specialistului sunt negociate, nu impuse.

Greșeala cea mai frecventă: specialistul completează planul singur, îl prezintă tânărului și îi cere semnătura. Acest plan nu va fi urmat. Un plan co-creat durează mai mult de elaborat — dar se respectă.

5.2 Instrumentul SC4 — Template plan de intervenție

Planul este organizat în șase secțiuni: sinteza profilului (din SC1 și SC2), obiectivul pe termen scurt (1–3 luni), acțiunile concrete, obiectivul pe termen mediu (6–12 luni), referirile necesare și consimțământul. Completarea durează 20–30 de minute dacă ai deja profilul SC2.

INSTRUMENT SC4 — Plan individual de intervenție

Document de lucru · Elaborat împreună cu tânărul · Revizuiabil

Cod tânăr: _____ SC1: ___/24 SC2 prioritate: D___ Specialist responsabil: _____
 _____ Data: _____

A. SINTEZA PROFILULUI (din SC1 și SC2)

Tipologie principală	<input type="checkbox"/> Îngrijitor casnic <input type="checkbox"/> Potențial emigrant <input type="checkbox"/> Descurajat <input type="checkbox"/> Competențe necertificate <input type="checkbox"/> Dizabilitate <input type="checkbox"/> Nepotrivirea competențelor
Dimensiune a SC2 critică	D___ (___/5) Bariera principală: _____
Resurse identificate (SC2, 3.3)	_____ _____

B. OBIECTIV TERMEN SCURT — 1 până la 3 luni

Obiectiv formulat cu tânărul

«Până la _____ voi _____»

De ce contează pentru tânăr

C. ACȚIUNI CONCRETE — Termen scurt

Acțiune concretă	Responsabil	Termen	Indicator de progres
	Specialist		
	Tânăr		

D. OBIECTIV TERMEN MEDIU — 6 până la 12 luni + ACȚIUNI

Obiectiv mediu formulat:

«Până la _____ voi face _____»

Acțiune concretă	Responsabil	Termen	Indicator de progres
	Specialist		
	Tânăr		
	Alt actor (specificați)		

E. REFERIRI NECESARE

Instituție de referire

DOFM/ANOFM ATAS / STAS Psiholog / Serviciu sănătate mintală Centrul de Tineret

ONG _____ Angajator _____ Altul: _____

Fișa de referire completată: Da Nu Data trimiterii: _____

Persoana de contact la destinatar: _____

F. CONSIMȚĂMÂNT ȘI SEMNĂTURĂ

Am luat la cunoștință și sunt de acord cu planul de mai sus. Știu că pot solicita revizuirea lui oricând.

Semnătura tânăr/ă: _____ Semnătura specialist: _____

_____ Data: _____

Instrucțiune de negociere a obiectivelor cu tânărul: începe cu «Ce ai vrea să fie diferit în viața ta peste 3 luni?». Dacă răspunsul e vag («vreau să am bani»), ajută-l să îl concretizeze: «Ce înseamnă asta concret? Ce ai face dacă ai banii ăia?». Continuă până ajungi la ceva verificabil. Un obiectiv bun este cel pe care tânărul îl poate explica unui prieten în două propoziții.

5.3 Intervenții diferențiate per profil — exemple completate

Cele trei exemple de mai jos arată cum arată SC4 completat pentru profiluri tipice din Moldova. Nu sunt șabloane rigide — sunt puncte de pornire. Fiecare tânăr e diferit, fiecare plan va fi diferit. Ce contează este logica: profil SC2 → obiective realiste → acțiuni concrete → actor responsabil → termen → indicator.

Îngrijitor casnic (Tip 1) — Maria, 26 ani, 2 copii mici, fără suport de îngrijire

Obiectiv scurt	Înregistrare la DOFM și identificare formă de formare compatibilă cu îngrijirea copiilor · Termen: 6 săptămâni	Obiectiv mediu Finalizare curs de calificare scurtă (cursuri serale sau online) + acces la creșă sau altă formă de îngrijire · Termen: 6 luni
-----------------------	--	---

Acțiuni cheie:

- Asistent social: identifică servicii de îngrijire alternativă în localitate
- Specialist DOFM: informare voucher formare + ofertă cursuri serale
- Maria: verifică disponibilitatea creșei / bunicii pentru perioadele de curs
- APL: transmite informații despre ajutor social pentru îngrijire copii

Inactiv descurajat (Tip 4) — Ion, 22 ani, 3 refuzuri consecutive la angajare, nu mai caută

Obiectiv scurt	Participare la minimum 3 activități de grup la Centrul de Tineret · Primul contact cu psihologul ONG · Termen: 1 lună	Obiectiv mediu Finalizare program de voluntariat sau ucenicie de 2–3 luni + CV actualizat · Termen: 4–5 luni
-----------------------	---	--

Acțiuni cheie:

- Lucrător de tineret: invitare la activitate concretă, nu la sesiune de informare
- Psiholog ONG: 3 sesiuni de consiliere individuală pentru stima de sine
- Mentor egal-la-egal (peer-to-peer), foști participanți alumni CT: contact regulat, 1x/săptămână
- Specialist ANOFM: atelier de elaborare CV și pregătire interviu la T+3 luni

Cu competențe necertificate (Tip 3) — Andrei, 24 ani, repară mașini informal, fără calificare

Obiectiv scurt	Evaluare vocațională la ANOFM (Cognitrom Career Planner) + identificare prestator autorizat curs mecanică auto · Termen: 3 săptămâni	Obiectiv mediu Obținere certificat de calificare mecanică auto + angajare sau autoangajare · Termen: 6–8 luni
-----------------------	--	---

Acțiuni cheie:

- Consultant ANOFM: emitere voucher formare mecanică auto
- Asistent social: sprijin pentru acte (cazier, certificat medical)
- ONG: facilitare contact cu angajator local din domeniu pentru practică
- Andrei: participare curs + documentarea experienței informale actuale

De reținut din exemplul Ion (descurajat): primul obiectiv nu este angajare sau calificare — este prezență socială. A cere unui tânăr descurajat să se angajeze fără să îi reconstruiești mai întâi stima de sine și conexiunile sociale este ca și cum ai cere cuiva cu piciorul rupt să alerge. Etapizarea intervențiilor este esențială.

5.4 Cooperarea inter-instituțională în jurul planului

Un plan cu mai mulți actori implicați funcționează doar dacă fiecare știe exact ce are de făcut și cine coordonează. Cel mai frecvent eșec în cooperarea inter-instituțională nu este lipsa voinței — este lipsa clarității. Cine convoacă ședința? Cine informează dacă ceva se schimbă? Cine urmărește că termenele sunt respectate?

Rol în plan	Cine / Instituție	Responsabilități concrete
Responsabil de caz	<i>De regulă asistentul social sau specialistul care a inițiat contactul</i>	Coordonează planul · Convoacă ședința de caz · Urmărește respectarea termenelor · Documentează progresul în jurnal de caz
DOFM/ANOFM	<i>Consultant ocupare</i>	Acțiunile legate de formare și angajare · Emite vouchere · Înregistrează în sistem · Informează responsabilul de caz la T+1 lună
Centrul de Tineret / ONG	<i>Lucrător tineret / psiholog</i>	Acțiunile de motivare, consiliere, grup · Mentorat egal-la-egal (peer-to-peer) · Raportează semnale de alertă responsabilului de caz
Tânărul însuși	—	Participant activ, nu beneficiar pasiv · Responsabil pentru acțiunile care îi revin · Are dreptul să ceară modificarea planului
APL / Primar	<i>Secretar / Asistent social comunitar</i>	Facilitare acces la servicii locale · Transmitere informații · Sprijin logistic (transport, spații) · Nu intervine în plan fără coordonare

Ședința de caz — cum funcționează:

- Cine: toți actorii cu acțiuni active în planul tânărului respectiv + tânărul (dacă e de acord).
- Când: la deschiderea planului (T0) + la T+1 lună + ori de câte ori apare o schimbare semnificativă.
- Durată: 30–45 minute · Agendă scurtă: ce s-a realizat, ce blochează, ce se ajustează.
- Documentare: notă de ședință în jurnalul de caz (Anexa A3) · Responsabilul de caz trimite nota tuturor participanților în 24 de ore.

Prevenirea duplicării eforturilor: înainte de a adăuga un nou actor în plan, verifică dacă altcineva nu face deja același lucru. Un tânăr care primește consiliere de la 3 specialiști diferiți fără să știe că vorbesc despre el va simți că e supravegheat, nu ajutat. Coordonarea nu e birocrație — e respect față de tânăr.

5.5 Mecanisme de referire formală

Referirea este actul prin care transmiți responsabilitatea unui serviciu specific către o altă instituție, cu documentare și urmărire (follow-up). Nu este o «trimitere» verbală — este un proces cu pași clari, o fișă standardizată și urmărire sistematică a rezultatelor.

FIȘA DE REFERIRE INTER-INSTIȚIIONALĂ <i>Model standardizat · Confidențial · A se completa în 2 exemplare (expeditor + destinatar)</i>	
De la (instituție + specialist)	
Instituție: _____	Specialist: _____
_____	Funcție: _____ Tel: _____
Către (instituție + persoană de contact)	
Instituție: _____	Persoana de contact: _____
Funcție: _____	Tel: _____
Date tânăr (cod sau inițiale)	
Cod / Inițiale: _____	Vârstă: _____ Localitate: _____
SC1 scor: ____/24	
Motivul referire — rezumat	

Serviciu solicitat	
<input type="checkbox"/> Înregistrare DOFM / ANOFM <input type="checkbox"/> Formare profesională <input type="checkbox"/> Consiliere psihologică <input type="checkbox"/> Evaluare dizabilitate <input type="checkbox"/> Servicii sociale ATAS / STAS <input type="checkbox"/> Angajare subvenționată <input type="checkbox"/> Altul: _____	
Urgență	
<input type="checkbox"/> Standard (max. 5 zile lucrătoare) <input type="checkbox"/> Urgentă (24 de ore) <input type="checkbox"/> Critică — escaladare imediată	
Documente atașate	
<input type="checkbox"/> Copie SC1 <input type="checkbox"/> Copie SC2 <input type="checkbox"/> Plan SC4 parțial <input type="checkbox"/> Altele: _____	
Urmărire așteptată	
Răspuns (feedback) așteptat până la: _____	Forma de răspuns (feedback): <input type="checkbox"/>
Telefon <input type="checkbox"/> Email <input type="checkbox"/> Scris <input type="checkbox"/> Ședință de caz	

Ce faci când referirea eșuează:

- Lipsa răspunsului în termenul agreat: contactezi din nou, în scris, și notezi în jurnalul de caz.
- Instituția refuză sau redirecționează: documentezi refuzul, cauți alternativa din SC3, semnalezi supervisorului.
- Tânărul nu s-a prezentat la instituția destinatară: afli motivul înainte de a trage concluzii — poate e o barieră practică, nu lipsă de voință.
- Serviciul nu există în zonă: activezi protocoalele din secțiunea 4.4 (documentare lacună) și găsești alternativa temporară.

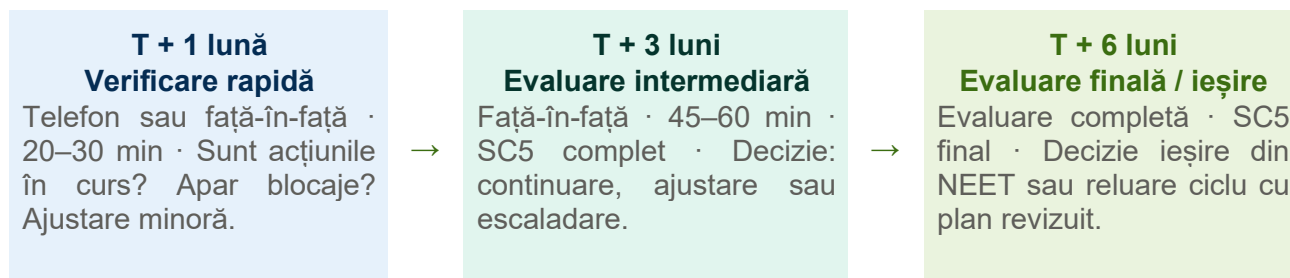
Urmărirea cazului după referire: **responsabilul de caz nu predă cazul și nu se dezangajează**. Chiar dacă tânărul a trecut la o altă instituție, menții contactul la T+2 săptămâni pentru a verifica că referirea a funcționat. Dacă nu a funcționat, ești cel/cea care preia din nou.

SC5

Scorecard 5 — Monitorizare și ieșire din NEET*Progresează? A ieșit din NEET?***6.1 Ciclul de monitorizare**

Un plan de intervenție fără monitorizare este o scrisoare trimisă fără să verifici dacă a ajuns. Monitorizarea nu este un control — este o conversație periodică despre ce funcționează, ce blochează și ce se ajustează. Fără ea, nu știi dacă ajuți sau doar bifezi activități.

Ciclul de monitorizare recomandat are trei puncte fixe:



Câteva principii practice:

- Monitorizarea la T+1 lună este cea mai importantă — este momentul în care apar primele blocaje și poți interveni înainte ca planul să se deruteze complet.
- Nu fiecare contact trebuie să fie o ședință formală. Un apel telefonic de 15 minute este monitorizare dacă ai o agendă clară: ce s-a întâmplat, ce urmează, apare ceva nou?
- Responsabilul de caz inițiază contactul — nu aștepti ca tânărul să te caute. Inițiativa aparține specialistului.

Ce este contactul de menținere: după închiderea cazului (ieșire din NEET), este recomandat un contact la 3 luni. Nu este reactivare a planului — este o verificare că situația se menține. Studiile arată că fără contact post-ieșire, rata de recădere în NEET în primele 6 luni poate ajunge la 20–30%.

6.2 Instrumentul SC5 — Fișă de monitorizare periodică

Fișa SC5 se completează la fiecare punct de monitorizare (T+1, T+3, T+6). Nu o rescrii de la zero — adaugi o coloană la aceeași fișă, astfel că la T+6 ai o imagine completă a traseului. Scala de progres de mai jos este standardul de cotare pentru secțiunea A:

- | | |
|----------|---|
| 0 | Nicio acțiune întreprinsă · Obiectivul nu a fost abordat |
| 1 | Acțiuni începute, dar abandonate sau blocate · Mai puțin de 25% din plan realizat |
| 2 | Progres parțial · Acțiunile sunt în curs, dar cu întârzieri · 25–50% realizat |
| 3 | Progres bun · Obiectivul e aproape atins · 50–75% realizat · Câteva ajustări necesare |
| 4 | Obiectiv atins sau depășit · Tânărul a progresat conform planului sau mai bine |

INSTRUMENT SC5 — Fișă de monitorizare periodică

Completat la T+1 lună · T+3 luni · T+6 luni

Cod tânăr: _____ Data SC4: _____ Data completare SC5: _____
Etapă: T+1 T+3 T+6 Specialist: _____

A. PROGRES PER OBIECTIV (scala 0–4, cf. paginii anterioare)

Obiectiv din SC4	T+1	T+3	T+6	Final	Note calitative
Obiectiv scurt (din SC4-B): _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Obiectiv mediu (din SC4-D): _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Acțiune specifică: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

B. EVALUARE CALITATIVĂ

Ce s-a schimbat față de ultima ședință?

Ce a mers bine? (resurse, momente pozitive)

Ce a blocat? (bariere noi sau persistente)

C. DECIZIE

CONTINUARE — Planul funcționează. Continuăm conform SC4.

AJUSTARE PLAN — Modificăm obiectivele sau termenele. Motivul:

ESCALADARE — Situație de criză sau blocare totală. Acțiune imediată:

ÎNCHIDERE CAZ — Criteriu de ieșire atins (cf. 6.3). Motivul închiderii:

D. CONTACT URMĂTOR

Data următorului contact: _____ Forma: Telefon Față-în-față Online
Semnătură specialist: _____

6.3 Criterii de ieșire din NEET

Ieșirea din NEET nu înseamnă că totul e perfect — înseamnă că tânărul a trecut pragul minim care îl scoate din categoria statistică și din aria de intervenție prioritară. Există șase criterii acceptate, cu definițiile lor operaționale pentru contextul moldovenesc:

Criteriu de ieșire	Definiție operațională	Notă practică
Angajare formală	Contract individual de muncă semnat + minim 30 de zile de activitate efectivă. Și perioada de probă contează ca criteriu de ieșire.	<i>Monitorizare post-ieșire recomandată la 3 luni pentru a preveni demisia timpurie.</i>
Angajare informală stabilă	Activitate economică informală continuă cu venit regulat demonstrabil, acceptată temporar ca criteriu parțial de ieșire. Planul rămâne deschis pentru formalizare.	<i>Nu este criteriu de ieșire completă — marchează ca «în tranziție». Continuă monitorizarea.</i>
Reintegrare în educație sau formare	Înscrierea confirmată și frecvența regulată la o formă de educație formală sau formare profesională (inclusiv voucher ANOFM).	<i>Verifică frecvența la T+1 lună. Abandon după înscriere = reactivare plan.</i>
Voluntariat calificat (recunoscut formal)	Participare activă într-un program de voluntariat recunoscut conform Legii 121/2010, cu ore documentate și certificate. Minim 20 ore/lună.	<i>Voluntariatul nerecunoscut nu constituie criteriu de ieșire din NEET din perspectiva statistică.</i>
Autoangajare / antreprenariat	Înregistrarea legală a unei activități economice proprii (persoană fizică autorizată, SRL, gospodărie) cu activitate demonstrabilă.	<i>Data înregistrării la organele fiscale sau ASP = data ieșirii.</i>
Îngrijire recunoscută formal	Tânărul are statut formal de îngrijitor (asistent personal, tutelă) recunoscut de CNDDCM sau ATAS/ STAS, cu indemnizație sau contract.	<i>Îngrijitorul casnic fără recunoaștere formală NU iese din NEET statistic — ajuți la formalizarea statutului.</i>

Documentarea ieșirii este obligatorie. **Data ieșirii, criteriul îndeplinit și documentul doveditor** (contract de muncă, adeverință de înscriere, certificat de voluntariat, înregistrare la ASP) se notează în jurnalul de caz și se transmit coordonatorului instituțional. Fără documentare, ieșirea nu există în sistem.

Criteriu de ieșire vs. succes real: un tânăr care s-a angajat pe 30 de zile și a plecat în Italia a «ieșit din NEET» statistic. Nu este același lucru cu reintegrarea durabilă. Contactul de menținere la 3 luni post-ieșire este cel care face diferența între o bifă și un impact real.

6.4 Gestionarea recăderilor și cazurilor dificile

Recăderile nu sunt eșecuri ale tânărului și nici ale specialistului. Sunt parte normală a oricărui proces de schimbare — mai ales atunci când barierele sunt structurale (sărăcie, lipsă transport, lipsă îngrijire) și nu dispar prin voința individuală. Rolul specialistului în fața unei recăderi nu este să judece, ci să înțeleagă și să adapteze.

Situație	Semnale de recunoaștere	Cum răspunzi
Abandon al planului de intervenție	Tânărul nu răspunde la apeluri · Ratează întâlnirile fără explicații · Spune «nu are rost»	Nu considera imediat cazul închis · Fă minimum 3 tentative de contact pe canale diferite · Implică un alt adult de referință din viața lui · Revizuieste dacă planul era realist · Reîncepe de la o acțiune mică
Pierderea locului de muncă sau a cursului	Angajatorul a reziliat contractul · Tânărul a abandonat cursul · Cauze: conflict, transport, salariu, sănătate	Afli motivul înainte de orice altceva · Nu presupune vina tânărului · Revizuiesti D3 (bariere) în SC2 · Identifici dacă e nevoie de SC2 complet din nou · Restartezi planul cu obiective ajustate
Repariția barierelor (îngrijire, sănătate, criză familială)	Schimbare bruscă în disponibilitate · Motiv extern clar (naștere copil, boală, accident, violență)	Validezi situația — nu e un eșec al tânărului · Suspendezi obiectivele vocaționale temporar · Adresezi bariera cu resursele din SC3 · Notezi data și motivul suspendării în jurnal
Stagnare prelungită (fără progres la T+3 și T+6)	Scor SC5 între 1–2 la toate obiectivele · Tânărul participă dar nu avansează	Reevaluare completă SC2 — poate profilul s-a schimbat · Schimbă abordarea, nu persoana · la în considerare un alt specialist sau alt ONG · Consultă un supervisor · Documentează și nu abandona

Principiul de bază al cazurilor dificile: **persistența, nu intensitatea**. Un contact scurt și constant (o dată la 2–3 săptămâni) este mai eficient decât 3 ședințe intensive urmate de absență. Continuitatea relației contează mai mult decât orice metodă sau instrument.

Când să renunți la un caz? Niciodată complet. Poți suspenda intervenția activă, poți transfera responsabilitatea unui alt specialist, poți reduce frecvența contactelor — dar nu închizi un caz pe motiv că «tânărul nu colaborează». Documentează, transferă dacă e necesar, și lasă ușa deschisă.

6.5 Îngrijirea de sine a specialistului

Lucrul cu tineri vulnerabili este unul dintre cele mai solicitante tipuri de muncă socială. Riscul de ardere profesională și oboseală de compasiune (compassion fatigue) este real și documentat. Ultima secțiune a ghidului este dedicată ție — specialistului — nu tânărului.

Dacă nu ești bine tu, nu poți ajuta pe nimeni altcineva. Nu este egoism — este igienă profesională.

Semnale de ardere profesională — recunoaște-le	Strategii de îngrijire — aplică-le
<ul style="list-style-type: none"> – Epuizare fizică după ședințele de caz – Implicare emoțională excesivă — «nu pot dormi gândindu-mă la cazul X» 	<ul style="list-style-type: none"> – Supervizare de caz regulată — minim 1x/lună cu un coleg sau coordonator – Limite clare: cazurile dificile nu se discută în afara contextului profesional – Ritualuri de deconectare la finalul zilei — orice funcționează pentru tine

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – Cinim sau detașare față de tână — «oricum nu va schimba nimic» – Evitarea documentării cazurilor dificile – Iritabilitate față de colegi sau familie după lucru – Senzația că tu ești singura persoană care poate ajuta | <ul style="list-style-type: none"> – Grupuri de suport între specialiști — schimb de experiențe, nu competiție – Formarea continuă — cunoașterea reduce anxietatea în fața cazurilor complexe – Acordă-ți permisiunea să nu ai toate răspunsurile — incertitudinea e parte din job |
|--|---|

Supervizarea de caz — ce este și de ce contează:

- Supervizarea de caz este o conversație profesională regulată cu un coleg mai experimentat sau un coordonator, în care discuți cazurile dificile, nu pentru a raporta, ci pentru a gândi împreună.
- Nu este evaluare de performanță. Este un spațiu sigur pentru a spune «nu știu ce să fac cu cazul ăsta» fără teama de a fi judecat.
- Frecvența recomandată: minimum o dată pe lună, mai des în perioadele cu cazuri de risc ridicat.

Un mesaj final: tinerii NEET cu care lucrezi nu au nevoie de eroi — au nevoie de specialiști stabili, calmi și consecvenți. Asta înseamnă că ai nevoie de odihnă, de limite și de suport. Îngrijirea de sine nu este un lux — este condiția de bază pentru a face treaba bine pe termen lung.

ANEXA A1**Set complet de instrumente SC1–SC5***Instrumente completabile · Gata de printat · 1 exemplar per tânăr*

Această anexă conține versiunile de lucru, optimizate pentru printare, ale celor cinci scorecard-uri. Fiecare instrument poate fi utilizat independent sau ca parte a fluxului complet SC1→SC5. Se recomandă printarea față-verso, câte un set per caz nou.

SC1 — FIȘĂ DE SCREENING**INSTRUMENT SC1 — Fișă de evaluare primară / screening***Timp estimat: 20–25 minute · Format: conversație sau completare directă*

Cod / Inițiale: _____ Data: _____ Specialist: _____

Nr	Întrebare / indicator	0 — Risc absent	1 — Risc moderat	2 — Risc ridicat
DIMENSIUNEA 1 · Statut educațional				
1	Este tânărul înscris în prezent într-o formă de educație sau formare?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Da, frecventează regulat</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Da, dar frecvență scăzută</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Nu este înscris nicăieri</i>
2	Care este cel mai înalt nivel de studii finalizat?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Studii liceale sau superioare</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Studii gimnaziale</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Sub 8 clase sau abandon timpuriu</i>
3	A abandonat sau a fost exmatriculat din educație în ultimii 2 ani?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Nu</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>O dată, dar a revenit</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Da, și nu intenționează să revină</i>
DIMENSIUNEA 2 · Statut ocupațional				
4	Este tânărul angajat în prezent (formal sau informal)?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Da, contract formal</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Muncă ocazională / informală</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Nu are nicio formă de venit din muncă</i>
5	De cât timp este în afara câmpului muncii / educației?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Sub 3 luni</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>3–12 luni</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Peste 12 luni</i>
6	Este înregistrat la ANOFM sau a solicitat vreun serviciu social?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Da, activ înregistrat</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>A solicitat, dar nu continuă</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Nu a apelat niciodată</i>

DIMENSIUNEA 3 · Izolare socială

7	Are contact regulat cu prieteni sau colegi în afara familiei?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Da, frecvent</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Ocazional</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Rar sau deloc — izolare pronunțată</i>
8	Participă la activități comunitare, voluntariat sau centre de tineret?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Da, activ</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Rar, ocazional</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Nu participă la nimic</i>
9	Cum descrie tânărul relația cu comunitatea / cartierul / satul?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Pozitiv, se simte parte din comunitate</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Neutru / indiferent</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Negativ — stigmă, respingere, conflict</i>

DIMENSIUNEA 4 · Factori de vulnerabilitate

10	Există dizabilitate, boală cronică sau problemă de sănătate mintală documentată?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Nu</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Diagnosticat, dar gestionat</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Da, cu impact semnificativ pe funcționare</i>
11	Are responsabilități de îngrijire (copii, vârstnici, bolnavi)?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Nu</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Parțiale — are suport</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Da, îngrijire completă fără sprijin alternativ</i>
12	Care este situația economică a gospodăriei?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Stabilă / suficientă</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Dificultăți moderate</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Sărăcie extremă / risc de adăpost</i>

DIMENSIUNEA 5 · Sănătate mintală și aspecte psihologice — dimensiune de screening aprofundat
 Abordează aceste întrebări cu sensibilitate și numai după ce a fost stabilit un minim de încredere în relație. Nu pune toate întrebările simultan. La scor ≥ 4 pe D5 — escaladare recomandată.

13	Cum se simte tânărul în general în ultimele săptămâni? (dispoziție, tristețe, anxietate)	<input type="checkbox"/> 0 <i>Bine — dispoziție stabilă, fără îngrijorări semnificative</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Uneori trist/ă sau anxios/ă, dar funcționează și gestionează</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Tristețe persistentă, anxietate intensă sau sentimente de deznădejde frecvente</i>
14	Există modificări în somn, alimentație sau nivel de energie față de perioadele anterioare?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Nu — somn și alimentație normale, energie adecvată activităților zilnice</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>Modificări ușoare sau moderate, dar fără impact major pe funcționarea zilnică</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Modificări semnificative: insomnie / hipersomnie, pierdere apetit, epuizare cronică</i>
15	A exprimat sau manifestat gânduri de inutilitate, de auto-vătămare sau de a nu mai fi?	<input type="checkbox"/> 0 <i>Nu — nicio indicație verbală sau comportamentală în această direcție</i>	<input type="checkbox"/> 1 <i>A exprimat ocazional fraze de deznădejde («nu mai are rost»), dar fără intenție directă</i>	<input type="checkbox"/> 2 <i>Da — declarații directe sau comportamente care indică risc. Escaladare imediată necesară</i>

SCOR TOTAL (suma punctelor 1–15): _____ / 30

0–10 Risc scăzut 11–20 Risc mediu 21–30 Risc ridicat

SC2 — FIȘĂ DE PROFILARE (versiune compactă)

Cod: _____ Data SC2: _____ SC1 scor: ___/24 Specialist: _____

D1 — Motivație și autopercepție <i>Cum se vede pe sine? Are speranță?</i> Scor ales: <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	1 <i>Deznădeje totală</i>	2 <i>Sceptic, puțin energie</i>	3 <i>Ambivalent</i>	4 <i>Motivat, bariere externe</i>	5 <i>Clar motivat</i>
D2 — Competențe (formale + informale) <i>Ce știe să facă? Pentru ce are certificat?</i> Scor ales: <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	1 <i>Fără competențe</i>	2 <i>Minimale, studii incomplete</i>	3 <i>Informale prezente</i>	4 <i>Moderate, certificate</i>	5 <i>Bune, certificabile</i>
D3 — Bariere practice <i>Ce îl împiedică concret?</i> Scor ales: <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	1 <i>Multiple, severe</i>	2 <i>Majore, blochează tot</i>	3 <i>Semnificative cu soluții</i>	4 <i>1–2 rezolvabile</i>	5 <i>Fără bariere</i>
D4 — Sănătate mintală și bunăstare <i>Cum se simte? Are sprijin emoțional?</i> Scor ales: <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	1 <i>Criză acută → escal.</i>	2 <i>Severe, funcție limitată</i>	3 <i>Moderate, funcționează</i>	4 <i>Periodic dificultăți</i>	5 <i>Stare bună, reziliență</i>
D5 — Rețea de suport Scor ales: <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	1 <i>Izolare completă</i>	2 <i>Relații toxice/absente</i>	3 <i>Suport minimal instabil</i>	4 <i>Câteva relații limitate</i>	5 <i>Rețea solidă și funcțională</i>

Profil SC2 — D1: ___/5 D2: ___/5 D3: ___/5 D4: ___/5 D5: ___/5 TOTAL: ___/25

Dim. critică: D___ Prioritate SC4: D1 D2 D3 D4 D5

SC5 — FIȘĂ DE MONITORIZARE (versiune compactă)

Cod: _____
 Data SC4: _____ T+1 lună T+3 luni T+6 luni

Data completare: _____

Obiectiv (din SC4)	T+1	T+3	T+6	Final	Note
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Decizie: Continuare Ajustare plan Escaladare Închidere caz —

Criteriu ieșire: _____ Semnătură: _____

ANEXA A2

Fișa de referire inter-instituțională

Model standardizat · Confidențial · 2 exemplare (expeditor + destinatar)

De la (instituție + specialist + funcție + tel)

Instituție: _____ Specialist: _____
Funcție: _____ Tel: _____

Către (instituție + persoana de contact + tel)

Instituție: _____ Persoana de contact: _____ Funcție: _____
Tel: _____

Date tânăr (cod sau inițiale — NU date personale complete)

Cod / Inițiale: _____ Vârstă: _____ Localitate: _____ SC1 scor: ___/24
SC2 dim. critică: D___

Motivul referire — rezumat clinic

Serviciu solicitat

Înregistrare DOFM Formare profesională Consiliere psihologică Evaluare dizabilitate Servicii sociale DGAS Centrul de Tineret Altul: _____

Urgență

Standard (max. 5 zile lucrătoare) Urgentă (24 de ore) Critică — escaladare imediată

Documente atașate

Copie SC1 Extras SC2 Plan SC4 parțial Altele: _____ Număr pagini transmise: _____

Feedback așteptat

Termen: _____ Forma: Telefon Email Scris Ședință de caz Contact: _____

Semnătură expeditor + dată

_____ Data: _____

Confirmare primire (completat de destinatar)

Primit de: _____ Data: _____ Acțiune planificată: _____
Semnătură: _____

ANEXA A3
Jurnal de caz — Template
Structura unui dosar · Note de întâlnire · Istoricul intervențiilor

Jurnalul de caz este documentul viu al intervenției — se completează după fiecare contact semnificativ și se păstrează conform politicii de confidențialitate a instituției. Nu este un raport — este o notă de lucru.

DOSAR DE CAZ — DATE IDENTIFICARE

Cod dosar / Inițiale

_____ Localitate: _____ Specialist responsabil: _____ Data deschiderii dosarului: _____

Vârstă / Gen

___ F M Altul Stare civilă: _____ Nr. copii în îngrijire: ___

Nivel educație

Sub 8 cl Gimnaziu Liceu VET Superior Altul: _____

SC1 scor inițial / dată

___/24 Data: _____ SC2 dimensiune critică: D___ (___/5)

JURNAL DE ÎNTÂLNIRI

Întâlnire 1

Data: _____ Forma: F2F Tel Online Durata: ___ min

Ce s-a discutat / decis: _____

Întâlnire 2

Data: _____ Forma: F2F Tel Online Durata: ___ min

Ce s-a discutat / decis: _____

Întâlnire 3

Data: _____ Forma: F2F Tel Online Durata: ___ min

Ce s-a discutat / decis: _____

Întâlnire 4

Data: _____ Forma: F2F Tel Online Durata: ___ min

Ce s-a discutat / decis: _____

Întâlnire 5+

Continuare pe verso sau pagini adiționale numerotate

REFERIRI ȘI SERVICII ACCESATE

Referire 1

Către: _____ Data: _____ Motiv: _____ Rezultat: Acceptat

Refuzat În așteptare

Referire 2

Către: _____ Data: _____ Motiv: _____ Rezultat: Acceptat

Refuzat În așteptare

Servicii accesate

ANOFM DGAS Psiholog CT ONG Angajator ODA Altul: _____

ISTORICUL PLANURILOR SC4

SC4 v1

Data: _____ Obiectiv scurt: _____ Status la T+3: Atins Parțial Neatins

SC4 v2 (revizuit)

Data: _____ Motivul reviziei: _____ Obiectiv scurt nou: _____

SC5 – Decizie finală

Data: _____

Continuare Ajustare Escaladare Închidere

Criteriu ieșire: _____

CONFIDENȚIALITATE ȘI STOCARE

Consimțământ obținut

Da, verbal (data: _____)

Da, scris (atașat)

Nu — motiv: _____

Stocare dosar

Fizic — locație securizată: _____

Digital — sistem: _____

Acces restricționat: Da Nu

Distrugere dosar

Conform politicii instituționale ·

Termen maxim de retenție: ____ ani de la închiderea cazului

ANEXA A4

Harta națională de servicii și resurse Programe active 2026 · Contacte verificate

Informațiile de mai jos sunt valabile la data elaborării ghidului. Verificați periodic actualizările pe site-urile instituționale.

Instituție / Program	Contact	Servicii relevante NEET
OCUPARE ȘI FORMARE		
ANOFM — Agenția Națională pt. Ocuparea Forței de Muncă	<i>anofm.md · (gratuit)</i>	Înregistrare șomeri · Voucher formare · Ghidare carieră · Angajare subvenționată
DOFM — Structuri Teritoriale (toate raioanele)	<i>anofm.md → Contacte → Adrese teritoriale</i>	Servicii locale de ocupare · Profilare · Acces programe ANOFM
Centre Ghidare Carieră: Chișinău, Cahul, Soroca	<i>DOFM raional</i>	Cognitrom Career Planner · Casper · Ruward · Planificare carieră aprofundată
Proiectul GIZ YEP Moldova 2024–2026	<i>giz.de/moldova</i>	Formare specialiști · Vouchere educaționale · Outreach activ · Cursuri calificare scurtă
ASISTENȚĂ SOCIALĂ		
ATAS / STAS - Asistență Socială	<i>primărie sau direct la STAS raional</i>	Prestații sociale (ajutor social, indemnizații) · Servicii sociale comunitare · Asistență maternală · Centre de plasament · Evaluare dizabilitate (CNDDCM)
CNDDCM — Consiliul Național pt. Determinarea Dizabilității	<i>cnddcm.gov.md</i>	Evaluare grad dizabilitate · Certificat · Acces prestații și servicii pentru persoane cu dizabilități
ANT — Agenția Națională pentru Tineret	<i>bd. Ștefan cel Mare 169, Chișinău · agentie@tineret.gov.md</i>	Coordonarea programelor naționale de tineret · Formare lucrători de tineret · Acreditare voluntariat · Programe de granturi pentru asociații
Youth Clinic / Neovita — Servicii medicale prietenoase	<i>Linia națională: 080080022 (gratuit, permanent) · info@neovita.md</i>	Medicină gratuită și confidențială · Consiliere psihologică · Planificare familială · Testare ITS · Asistență în crize · Fără poliță de asigurare medicală
Telefonul Copilului — CNFACEM	<i>Tel: 116 111 (gratuit, 24/7) · telefonul.copilului@ social.gov.md</i>	Consiliere psihologică telefonică și online · Informare drepturi copil · Preluare sesizări abuz · Disponibil pentru tineri până la 24 ani
TINERET ȘI EDUCAȚIE NON-FORMALĂ		
Rețeaua Centrelor de Tineret (74 centre naționale)	<i>https://e-tineret.md/ · Ministerul Educației / primării locale</i>	Educație non-formală · Activități sportive și culturale · Voluntariat · Mentorat · Lucru mobil de tineret (vehicule UNFPA în sate izolate) · Programe pentru tineri NEET

Program Lucru Mobil de Tineret (UNFPA Moldova)	<i>moldova.unfpa.org</i> · <i>Via CNTM regional</i>	3 vehicule + 88 seturi instrumente · Servicii în sate izolate · Vizează fete și NEET rurali
Serviciul de Tineret · Ministerul Educației	<i>mec.gov.md</i>	Programe naționale tineret · Granturi ONG tineret · Strategia Tineret 2030
ANTREPRENORIAL ȘI FINANȚARE		
ODA — Organizația pt. Dezvoltarea Antreprenoriatului	<i>oda.md</i> <i>consultanta@oda.md</i>	Start pt. Tineri (18–35 ani) · PARE 1+2 (migranți) · Antreprenoriat Feminin · ECO IMM · Incubatoare
Platforme de angajare online	<i>angajat.md</i> · <i>lucru.md</i> · <i>delucru.md</i> · <i>civic.md</i>	Posturi vacante · Postare CV · Anunțuri ONG și companii private
Platforme digitale ANOFM	<i>www.cariera.anofm.md</i> · 24/7 online	locuri de muncă <i>cariera.anofm.md</i> — testare aptitudini și orientare profesională
Programul „+3.000 pentru cariera ta” — ANOFM / EVO	<i>App EVO (mobil)</i> · <i>anofm.md</i> · Lun– Vin 08:00–17:00	Indemnizație lunară de 3.000 lei (12 luni) pentru tineri 18–35 ani angajați pentru prima dată în domenii strategice · Înregistrare exclusiv prin aplicația EVO
LINII DE URGENȚĂ ȘI SERVICII SPECIALIZATE		
Linia de Asistență Psihologică Altruism	Tel: +373 22 593 593 (24/7) · <i>www.altruism.md</i>	Criză emoțională · Consiliere telefonică · Referire urgentă psihiatrică
La Strada Moldova — Trafic persoane	(<i>gratuit, 24/7</i>) · <i>lastrada.md</i>	Asistență victime trafic · Adăpost · Consiliere juridică · Reintegrare
La Strada Moldova — Violență bazată de gen	Tel: 0 8008 8008 (<i>gratuit, 24/7</i>)	Consiliere psihologică de urgență · Îndrumare juridică primară · Asistență la adăposturi · Servicii în română și rusă
Telefonul Copilului	116 111 (<i>gratuit, 24/7</i>)	Protecția copilului · Abuz · Neglijare · Situații de risc pentru minori
CNPAC & Serviciul Barnahus	Chișinău: +373 78 000 480 · Bălți: +373 78 000 710 Cahul: +373 78 209 310 · office@cnpac.md	Evaluare psihologică multidisciplinară · Asistență juridică · Servicii tip Barnahus pentru copii și tineri victime ale abuzului · Referire din poliție sau AS
Serviciul Ambulanță / Urgențe	112	Urgențe medicale · Situații de risc de viață · Crize acute

ANEXA A5
Glosar comun
28 termeni definiți pentru limbaj inter-instituțional unitar

Utilizarea unui limbaj comun este condiția de bază pentru cooperarea inter-instituțională. Acest glosar definește toți termenii utilizați în ghid. Recomandare: parcurgeți-l împreună la prima ședință de echipă.

Termen	Definiție
NEET	Not in Education, Employment or Training. Tânăr care nu este angajat, nu urmează educație și nu participă la formare profesională (definiție Eurostat).
Activare	Proces de stimulare a tânărului NEET pentru a se angaja în educație, formare sau muncă. Implică motivare, îndepărtarea barierelor și suport practic gradual.
Asistent personal	Persoana angajată sau recunoscută legal pentru îngrijirea unui beneficiar cu dizabilitate. Recunoașterea formală scoate îngrijitorul din statistica NEET.
Burnout	Epuizare fizică, emoțională și mentală cauzată de stres profesional cronic. Frecvent în profesioniștii care lucrează cu persoane vulnerabile.
Îngrijitor NEET	Tânăr inactiv din cauza responsabilităților de îngrijire (copii, vârstnici, bolnavi). Cel mai numeros sub-grup NEET în Moldova (48,8% din total).
Management de caz / Case management	Metodă de coordonare a serviciilor în jurul unui beneficiar, cu un responsabil de caz identificat, un plan și monitorizare continuă.
Oboseală de compasiune / Compassion fatigue	Diminuarea capacității empatică a specialistului după expunere prelungită la suferința beneficiarilor. Precede burnout-ul.
Cognitrom Career Planner	Platformă de evaluare vocațională disponibilă la centrele ANOFM. Generează un profil de interese și competențe corelat cu piața muncii.
Dosarul de caz	Document confidențial care conține toate informațiile despre un beneficiar: date personale, evaluări, planuri, jurnal de întâlniri, referiri, progres.
Escaladare	Transmiterea unui caz sau a unei situații de alertă către un nivel superior de competență sau o instituție specializată (ex: DGAS, psiholog, poliție).
Abordarea sensibilă la gen /Gender-responsive	Abordare care recunoaște că barierele și oportunitățile diferă în funcție de gen și adaptează instrumentele, mesajele și serviciile în consecință.

Termen	Definiție
Ieșire din NEET	Momentul în care tânărul se angajează, se înscrie în educație sau formare, sau dobândește un alt statut care îl scoate din categoria NEET.
Outreach	Demers proactiv de identificare și contact cu persoane care nu solicită ajutor din proprie inițiativă. Specialistul merge la tânăr, nu invers.
De la egal la egal / Peer-to-peer	Metodă de lucru în care un tânăr care a trecut printr-o situație similară (alumni) devine ambasador sau mentor pentru alt tânăr NEET.
Profilare	Proces de evaluare aprofundată a nevoilor, resurselor și barierelor unui tânăr NEET, utilizând SC2. Fundamentează planul de intervenție.
Recădere	Revenirea tânărului la statutul NEET după o ieșire parțială sau completă. Nu este un eșec — este parte normală a procesului de schimbare.
Referire	Procesul prin care un specialist transmite responsabilitatea unui serviciu specific către o altă instituție, cu documentare și urmărire obligatorie.
Reintegrare	Procesul de revenire a tânărului NEET în educație, formare sau pe piața muncii, cu suport adaptat nevoilor individuale identificate în SC2.
Responsabil de caz	Specialistul care coordonează planul de intervenție, convoacă ședințele de caz și urmărește respectarea termenelor. De regulă asistentul social.
Efectul cicatricei / Scarring effect	Perioadele lungi de inactivitate la vârstă fragedă reduc permanent potențialul de câștig și cresc riscul de excludere socială.
Scorecard	Instrument de evaluare structurat pe dimensiuni și scale numerice, utilizat în ghid pentru: screening (SC1), profilare (SC2), resurse (SC3), plan (SC4), monitorizare (SC5).
Ședință de caz	Întâlnire periodică a tuturor actorilor implicați în planul unui tânăr. Scop: verificarea progresului, rezolvarea blocajelor, ajustarea planului.
Nepotrivire de competențe profesionale/ Skills mismatch	Nepotrivire structurală între competențele tinerilor și cele cerute de angajatorii locali. Frecvent în regiunile Nord și Sud (1/3 din NEET au studii superioare).
DOFM	Structura Teritorială pentru Ocuparea Forței de Muncă — subdiviziunea raională a ANOFM. Punctul de acces local la serviciile de ocupare.
Abordare bazată pe forțe / Strengths-based	Abordare bazată pe forțe — pornește de la ce știe, ce poate și ce îl interesează pe tânăr, nu de la deficitul sau problemele sale.
Supervizare de caz	Conversație profesională regulată cu un coleg sau coordonator pentru discutarea cazurilor dificile. Nu este evaluare de performanță.
Tipologie NEET	Clasificare analitică a tinerilor NEET în sub-grupuri cu caracteristici comune: caretaker, potențial emigrant, inactiv descurajat, cu competențe necertificate, cu dizabilitate.
Voucher educațional	Instrument financiar ANOFM care permite tânărului să acceseze cursuri de calificare scurtă la prestatori autorizați, finanțat integral de stat.

ANEXA A6**Cadrul legal de referință***Acte normative relevante pentru lucrul cu tinerii NEET în Moldova*

Cunoașterea cadrului legal nu este opțională — este condiția pentru a explica tânărului drepturile sale, pentru a justifica o referire și pentru a colabora corect cu alte instituții.

Act normativ	Domeniu	Relevanță pentru lucrul cu NEET
Legea nr. 215/2016 cu privire la tineret	<i>Tineret</i>	Definește grupul-țintă 14–35 ani · Responsabilitățile autorităților pentru servicii tineret · Baza legală pentru Centrele de Tineret și lucrătorii de tineret
Strategia Națională de Dezvoltare a Sectorului de Tineret 2022-2026	<i>Tineret</i>	Facilitează incluziunea activă prin extinderea serviciilor de consiliere, orientare profesională și programe de lucru mobil de tineret.
Legea nr. 105/2018 privind promovarea ocupării forței de muncă	<i>Ocupare</i>	Măsuri active: vouchere formare, subvenții angajare · Statut șomer și drepturi · Baza legală pentru serviciile ANOFM și intervențiile cu tineri NEET
Legea nr. 326/2025 cu privire la activitatea de voluntariat	<i>Voluntariat</i>	Recunoașterea voluntariatului ca experiență profesională · Certificare voluntariat · Ieșire parțială din NEET prin voluntariat calificat ≥20h/lună
Legea nr. 547/2003 privind asistența socială (modificată 2023)	<i>Asistență socială</i>	Cadrul general al serviciilor sociale · Rolul asistenților sociali · Baza legală pentru SC2 (evaluare nevoi) și SC4 (plan intervenție) în sistemul public
Legea nr. 140/2013 privind protecția specială a copiilor	<i>Protecția copilului</i>	Semnalare obligatorie a situațiilor de risc pentru minori · Acțiunea urgentă a asistentului social · Referire DGAS și echipa multidisciplinară
Legea nr. 241/2020 privind prevenirea și combaterea violenței în familie	<i>Violență domestică</i>	Ordinul de restricție de urgență · Servicii pentru victime · Adăposturi · Referire în caz de violență identificată în SC2 (semnal de alertă D4)
Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități	<i>Dizabilitate</i>	Drepturi la servicii și angajare · Asistent personal (recunoaștere formală caretaker) · Subvenții angajator pentru PCD · CNDDCM — evaluare grad dizabilitate
Strategia Națională «Moldova Europeană 2030»	<i>Strategie națională</i>	Obiectiv explicit: reducerea ratei NEET de la 30,4% la 24% până în 2026 · Cadrul pentru finanțarea programelor naționale de integrare a tinerilor
Programul Național Ocuparea Forței de Muncă 2022–2026	<i>Ocupare națională</i>	Plan de acțiuni pentru reducerea șomajului și inactivității · Finanțarea voucherelor educaționale · Extinderea rețelei de centre de ghidare
Legea nr. 179/2016 cu privire la IMM	<i>Antreprenori at</i>	Definește criteriile IMM — baza eligibilității pentru programele ODA (Start pt. Tineri, PARE 1+2, Antreprenoriat Feminin etc.)

ANEXA A7
5 studii de caz complete

Studiile de caz de mai jos sunt ficționale dar bazate pe situații reale din teren. Ele ilustrează cum funcționează fluxul complet SC1→SC5 pentru cele cinci tipologii de tineri NEET din Moldova. Fiecare caz poate fi folosit ca material de lucru în training (Fișele FL2–FL6) sau ca referință pentru practicienii din teren.

STUDIU DE CAZ — MARIAN

20 ani · NEET tranzitoriu — proaspăt absolvent de liceu, 5 luni fără direcție clară
Tip 1 · Toate cele 5 scorecarduri completate cu decizii comentate

Tip 1 — NEET tranzitoriu

Context: Marian locuiește în municipiul Orhei cu părinții. A absolvit liceul în iunie cu medii bune (8,4). A depus dosar la Facultatea de Drept din Chișinău, dar nu a obținut loc bugetat și familia nu are resurse pentru taxa de studii. Nu a explorat alte opțiuni. Din septembrie stă acasă, ajută la treburi gospodărești, urmărește sporturi online. Nu e deprimat — e debusolat. Identificat de lucrătorul de tineret de la Centrul de Tineret Orhei, care a anunțat pe Facebook un atelier de orientare profesională.

Factori de protecție: motivație latentă, sprijin familial stabil, fără bariere practice majore, studii finalizate, competențe digitale bune. Factori de risc: fiecare lună suplimentară fără direcție crește riscul de descurajare. Dacă nu primește ghidare în 1–2 luni, poate aluneca spre Tip 2.

SC1 — Scor total	8/30 — Risc scăzut · D1: 2 D2: 1 D3: 1 D4: 1 D5: 2 D5psih: 1 · Scoruri mici pe toate dimensiunile — nu bariere, ci lipsă de direcție
SC1 — Decizie	Informare și orientare vocațională. SC2 recomandat pentru clarificarea intereselor. Nicio urgență de escaladare. Programat la 10 zile.
SC2 — Profil (1–5)	D1 Motivație: 4/5 (deschis, nu deznădăjduit) · D2 Competențe: 3/5 (competențe digitale, engleză B2, fără experiență profesională) · D3 Bariere: 5/5 (fără bariere) · D4 Sănătate mintală: 5/5 · D5 Suport: 4/5 (familie prezentă)
SC2 — Dimensiune de lucru	D1 + D2 — nu există barieră majoră, există lipsă de informare și auto-cunoaștere vocațională. Instrumentul potrivit: profilul Cognitrom Career Planner la ANOFM.
SC3 — Resurse locale	ANOFM Orhei — înregistrare + Cognitrom Career Planner (gratuit) · Centrul de Tineret Orhei — activități peer, mentorat · Colegiul Tehnic Orhei — calificări scurte cu taxă minimă · Programul +3.000 (EVO) — informare pentru prima angajare
SC4 — Obiectiv scurt (6 săptămâni)	Înregistrare la ANOFM + sesiune Cognitrom Career Planner + identificarea a minimum 3 trasee posibile (facultate cu taxă accesibilă / calificare scurtă / angajare entry-level)
SC4 — Acțiuni concrete	(1) Marian se înregistrează la ANOFM Orhei până pe 15.X — responsabil: Marian + consultantul ANOFM · (2) Completează testul Cognitrom la ANOFM — responsabil: consultantul ANOFM · (3) Participă la 2 sesiuni de mentorat la CT Orhei cu tineri în tranziție similară — responsabil: lucrătorul de tineret

SC4 — Obiectiv mediu (4 luni)	Decizie confirmată privind traseul (angajare / calificare / facultate) + primii pași concreți pe traseul ales
SC5 la T+1	Marian s-a înregistrat la ANOFM și a finalizat testul Cognitrom. Rezultat: aptitudini tehnico-informatică. Se gândește la un curs de programare web. Decizie: continuare plan, adăugat un contact cu furnizor de cursuri IT.
SC5 la T+3 — ieșire	Înscris la curs programare web (3 luni, voucher ANOFM) · Angajare internship part-time la o firmă IT din Orhei în luna 3 · Criteriu ieșire: angajare formală (contract internship). Cazul demonstrează că un NEET tranzitoriu, cu ghidare rapidă, poate ieși din statut în 3 luni.
<p><i>Lección din cazul lui Marian: viteza contează. Un NEET tranzitoriu neghidat timp de 6+ luni devine NEET dezangajat. Intervenția minimă — o sesiune de orientare vocațională + conectarea la ANOFM — a fost suficientă. Specialistul nu a rezolvat problema — a arătat ușa.</i></p>	

STUDIU DE CAZ — VITALIE

22 ani · NEET dezangajat — 3 refuzuri la angajare, 8 luni de izolare, a renunțat să mai caute
Tip 2 · Toate cele 5 scorecarduri completate cu decizii comentate

Tip 2 — NEET dezangajat / descurajat

Context: Vitalie locuiește în Bălți cu părinții. A terminat 10 clase. La 20 de ani a aplicat la 3 locuri de muncă (operator calculator, ajutor depozit, curier) și a primit refuz de fiecare dată — fie lipsea experiența, fie nu a trecut interviul. A interpretat refuzurile ca pe o confirmare a faptului că «nu e bun de nimic». De 8 luni nu mai caută deloc. Stă acasă, urmărește YouTube 8–10 ore pe zi, doarme mult, iese rar. Nu consumă alcool, nu are comportamente deviate — pur și simplu s-a închis.

Relația cu familia este tensionată: tatăl îl presează zilnic («du-te la muncă, nu ești copil»), mama încearcă să medieze. Presiunea constantă agravează anxietatea și stima de sine deja precară. Vitalie nu vede ieșire — nu crede că există ceva pentru care să merite să încerce. Identificat prin egal-la-egal (peer-to-peer): un prieten care frecventa Centrul de Tineret Bălți l-a adus la un eveniment de gaming casual, fără presiune.

Factori de risc: izolare progresivă, stimă de sine erodată, mediu familial conflictual, lipsă de model de succes în anturaj. Factori de protecție: fără adicții, fără comportamente deviate, are interes real în tehnologie, prietenul a rămas o legătură pozitivă.

SC1 — Scor total	21/30 — Risc ridicat · D1: 4 D2: 4 D3: 2 D4: 5 D5: 4 D5psih: 2 · Cel mai ridicat: D4 (izolare) + D5psih (anxietate, retragere)
SC1 — Decizie	Intervenție prioritară. SC2 în 48 ore. Evaluare sănătate mintală urgentă (D5psih = 2). Informare supervisor în aceeași zi. Contact Centru de Tineret imediat — nu ANOFM, nu APL, nu instituție formală.
SC2 — Profil (1–5)	D1 Motivație: 2/5 (pesimist, dar nu total fără speranță — interes latent în IT) · D2 Competențe: 2/5 (joacă simulatoare, cunoaște tehnic calculatoarele, fără certificat) · D3 Bariere: 4/5 (fără bariere practice semnificative — trăiește cu părinții, are mijloace de transport) · D4 Sănătate mintală: 2/5 (anxietate socială, izolare, stimă de sine scăzută — fără diagnostic formal) · D5 Suport: 2/5 (familie prezentă dar conflictuală, un prieten activ)
SC2 — Dimensiuni critice	D4 + D1 — fără adresarea sănătății mintale și reconstruirea stimei de sine, nicio intervenție ocupațională nu va funcționa. Eroarea frecventă: a trimite un Vitalie direct la ANOFM. Va eșua la primul interviu și nu se va mai întoarce.
SC3 — Resurse locale	Centrul de Tineret Bălți — activități informale, mentorat egal-la-egal (peer-to-peer) · Psiholog ONG (3 sesiuni gratuite — contactat în avans de specialist) · ANOFM Bălți — DUPĂ stabilizarea D4, etapă ulterioară · ODA Bălți — informare antreprenoriat, etapă finală
SC4 — Obiectiv scurt (2 luni)	Prezență socială regulată (minimum 3 activități CT/lună) + 3 sesiuni psiholog ONG + un moment de succes mic documentat (a ajutat pe cineva cu calculatorul, a câștigat un joc de echipă)
SC4 — Acțiuni concrete	(1) Vitalie vine la CT Bălți marțea și joia — pentru activități, nu pentru «orientare» — responsabil: lucrătorul de tineret · (2) Psihologul ONG vine la CT pentru ședințe informale (nu la cabinet) — responsabil: specialist social + ONG · (3) La T+3, dacă D4 > 3/5, se inițiază contactul cu ANOFM
SC4 — Obiectiv mediu (5 luni)	Voluntariat activ la CT minim 2 luni (20 ore/lună) + aplicare la minimum 2 locuri de muncă în IT/tehnic cu pregătire prealabilă de interviu

SC5 la T+1	Vitalie a venit de 2 ori la CT. Nu a mers la psiholog — «nu am chef». Ajustat: psihologul va veni la CT pentru ședințe informale de grup, nu individuale. Motivația a crescut ușor după ce a ajutat un coleg cu un calculator defect și a primit apreciere publică. Decizie: ajustare plan.
SC5 la T+3	Participare regulată la CT (8 din 12 activități). 2 ședințe psiholog (a acceptat după formatul de grup). A reparat 3 calculatoare pentru tineri din CT — informal. Scor D4: 3/5. Decizie: inițiere contact ANOFM pentru planificare traseu IT.
SC5 la T+6 — ieșire	Voluntariat activ 3 luni (certificat Legea 121/2010) + angajat part-time la un service IT (contract în curs de formalizare). Relația cu familia — îmbunătățită după ce tatăl a văzut activitate concretă. Criteriu ieșire: voluntariat calificat + angajare în tranziție.
<p><i>Lecție din cazul lui Vitalie: primul obiectiv nu a fost angajarea — a fost prezența socială. Ajustarea cheie de la T+1 (psihologul la CT, nu invers) a salvat cazul. Specialistul care trimite un Vitalie direct la ANOFM face mai mult rău decât bine. Flexibilitatea planului și răbdarea au fost esențiale.</i></p>	

STUDIU DE CAZ — ELENA

27 ani · NEET ascuns — 2 copii mici, fără creșă, soț plecat 2 ani în Italia

Tip 3 · Toate cele 5 scorecarduri completate cu decizii comentate

Tip 3 — NEET ascuns — îngrijitor casnic

Context: Elena locuiește într-o comună din raionul Ungheni. Are două fiice (3 și 5 ani). Soțul este plecat de 2 ani la muncă în Italia — trimite bani regulat, dar nu vine acasă. Elena a absolvit liceul și a lucrat 6 luni ca vânzătoare înainte de prima sarcină. Nu a lucrat niciodată cu contract formal, nu este înregistrată la ANOFM, nu primește niciun beneficiu social.

Mama Elenei o ajută câteva ore pe săptămână, dar are probleme de sănătate. Nu există creșă în comună — cea mai apropiată este la 12 km, în Ungheni. Elena a auzit de vouchere de formare, dar nu știe cum funcționează și nu are cu cine lăsa copiii pentru a merge la STOFM (acum DOFM). Nu se consideră «șomeră» — consideră că «stă acasă cu copiii», ceea ce e o activitate normală în comunitate.

Identificată de asistentul social comunitar în urma unei vizite de rutină la primărie, unde Elena depusese o cerere de ajutor social. Nu s-a prezentat ca «NEET» — a venit pentru un formular.

Factori de protecție: motivație prezentă («vreau să fac ceva cu viața mea»), competențe informale reale (gătit, croitorie, îngrijire), sprijin financiar minimal din partea soțului, relație bună cu mama. Factori de risc: bariera creșei blochează orice alt pas, izolare rurală, auto-percepție de «non-beneficiară» care reduce rata de accesare a serviciilor.

SC1 — Scor total	16/30 — Risc mediu · D1: 3 D2: 2 D3: 4 D4: 3 D5: 2 D5psih: 2 · Cel mai ridicat: D3 (bariere practice) + D4 (responsabilități îngrijire)
SC1 — Decizie	Consiliere individuală + SC2 imediat. Nicio urgență de escaladare. Prioritate: înțelegerea barierei reale (creșa) înainte de orice alt pas. Contact planificat la 2 săptămâni.
SC2 — Profil (1–5)	D1 Motivație: 3/5 (vrea să se reintegreze, dar nu vede cum) · D2 Competențe: 3/5 (gătit, croitorie, îngrijire, comunicare — competențe informale reale dar necertificate) · D3 Bariere: 2/5 (fără creșă, fără transport, orar inflexibil — bariere severe) · D4 Sănătate mintală: 4/5 (stabilă, fără indicii de stres sever) · D5 Suport: 3/5 (mama ajută limitat, soțul la distanță, rețea comunitară slabă)
SC2 — Dimensiune critică	D3 (bariere practice) — absența creșei blochează orice intervenție ocupațională. Ordinea corectă: soluție îngrijire copii → înregistrare DOFM → formare → angajare. Nu invers. Greșeala frecventă: a propune un curs de formare fără a rezolva bariera anterioară.
SC3 — Resurse locale	DOFM Ungheni — voucher formare + informare ajutor social · ONG local cu program mamă-copil (activități 3x/săptămână) · Primăria Ungheni — subvenție bonă prin Programul de suport familii monoparentale · Centrul de Tineret Ungheni — curs online, fără deplasare · Concordia Moldova — servicii suport familii cu copii
SC4 — Obiectiv scurt (3 luni)	Identificarea și contractarea unei soluții de îngrijire alternativă (bonă subvenționată 3 zile/săptămână) + înregistrare la DOFM ca persoană în căutarea unui loc de muncă + depunere dosar ajutor social
SC4 — Acțiuni concrete	(1) Specialistul contactează Primăria Ungheni pentru programul de bonă subvenționată — responsabil: asistent social, termen: 2 săptămâni · (2) Elena se înregistrează la DOFM după confirmarea bunei — responsabil: Elena + consultant DOFM · (3) Elena completează cererea de ajutor social

	cu sprijinul AS — responsabil: AS, termen: imediat · (4) Specialist CT Ungheni contactat pentru opțiuni cursuri online
SC4 — Obiectiv mediu (6–9 luni)	Finalizare curs de calificare scurtă (asistență socială sau gestionare mică afacere) în format online sau seral + candidatură activă la minimum 2 posturi
SC5 la T+1	Bona subvenționată confirmată pentru 3 zile/săptămână. Elena s-a înregistrat la DOFM. A primit informații despre cursul de asistență socială în format online. Nu a început cursul — «aștept să văd cum merge cu bona». Decizie: continuare plan, nu forțăm ritmul.
SC5 la T+3	Bona funcționează stabil. Elena a început cursul online de asistență comunitară (6 luni, voucher DOFM). Participă la grupul ONG mamă-copil. Motivație crescută — «în sfârșit simt că mă mișc». Scor D3: 3/5 (bariera parțial rezolvată). Decizie: continuare plan.
SC5 la T+9 — ieșire	Finalizat cursul de asistență comunitară (certificat recunoscut MEC). Angajată cu jumătate de normă la Centrul Comunitar din Ungheni — program adaptat orelor școlare ale fiicei mari. Criteriu ieșire: angajare formală (contract semnat). Fetița de 5 ani a intrat la grădiniță — bariera D3 rezolvată structural.

Lecție din cazul Elenei: fără rezolvarea barierei D3 (creșa / bona), nicio altă intervenție nu era posibilă. Ordinea corectă este: bariera practică → motivare → formare → angajare. Nu invers. Specialistul a rezolvat mai întâi accesul la îngrijire — restul a curs natural. Elena nu era «NEET din lipsă de voință» — era NEET dintr-o barieră structurală perfectamente evitabilă.

STUDIU DE CAZ — NATALIA

25 ani · NEET structural vulnerabil — dizabilitate locomotorie ușoară, sat izolat, bariere multiple cumulate

Tip 4 · Toate cele 5 scorecarduri completate cu decizii comentate

Tip 4 — NEET structural vulnerabil

Context: Natalia locuiește într-un sat din raionul Florești, la 22 km de centrul raional. Are o dizabilitate locomotorie ușoară (paralizie parțială a piciorului drept — diagnostic din copilărie, nu necesită scaun cu roțile, dar nu poate sta în picioare mai mult de 2 ore). A absolvit 9 clase — a abandonat în clasa a 10-a când starea de sănătate s-a agravat temporar și nu a mai revenit. Nu a lucrat niciodată.

Trăiește cu mama (vârstă medie, angajată cu normă redusă) și bunica bolnavă (pe care Natalia o îngrijește parțial). Familia se află în sărăcie relativă. Tatăl a plecat când Natalia era mică. Autobuzul spre Florești circulă de 2 ori pe zi — la 7:00 și 14:00 — ceea ce face imposibil accesul la servicii fără cazare în oraș.

Natalia s-a prezentat la asistentul social comunitar din proprie inițiativă, după ce a văzut un anunț pe Facebook despre drepturi pentru persoane cu dizabilități. Are un smartphone, acces la internet (rețea mobilă). Știe că «trebuie să facă ceva» dar nu știe ce există pentru ea. A fost respinsă o dată la un loc de muncă în sat («nu ai cum să stai în picioare toată ziua»).

Factori de risc: bariere cumulate — dizabilitate + izolare geografică + sărăcie + abandon școlar + îngrijire informală + discriminare la angajare. Factori de protecție: motivație reală, acces la internet, este proactivă (a venit singură), are competențe de îngrijire și organizare, susținere maternă.

SC1 — Scor total	22/30 — Risc ridicat · D1: 3 D2: 5 D3: 5 D4: 4 D5: 3 D5psih: 2 · Cel mai ridicat: D2 (lipsă calificare) + D3 (bariere cumulate: transport, accesibilitate, sărăcie)
SC1 — Decizie	Intervenție prioritară. SC2 complet în aceeași ședință (Natalia a venit pregătită). Evaluare drept la indemnizație invaliditate și evaluare CNAM. Informare supervisor. Plan de caz inter-instituțional necesar — AS + ATAS / STAS + DOFM.
SC2 — Profil (1–5)	D1 Motivație: 3/5 (vrea să muncească, dar nu crede că există opțiuni pentru ea) · D2 Competențe: 1/5 (fără calificare formală; competențe informale: îngrijire, organizare, comunicare online) · D3 Bariere: 1/5 (transport imposibil, lipsă acte complete, sărăcie, dizabilitate nerecunoscută oficial — nu are certificat invaliditate actualizat) · D4 Sănătate mentală: 3/5 (rezilientă, dar momente de deznădejde când «nu vede sens») · D5 Suport: 3/5 (mama sprijin moral, comunitate neutră)
SC2 — Dimensiuni critice	D3 + D2 — barierele practice sunt multiple și trebuie abordate simultan: (1) certificat invaliditate actualizat → deschide accesul la indemnizație + subvenție angajare; (2) acte complete → DOFM; (3) curs la distanță sau online → depășește bariera transportului. Fără certificatul de invaliditate, Natalia nu poate accesa jumătate din serviciile disponibile.
SC3 — Resurse locale / naționale	CNAM Florești — evaluare și actualizare certificat invaliditate · ATAS / STAS Florești — indemnizație invaliditate + evaluare nevoi · DOFM Florești — voucher formare cursuri online + subvenție angajare (Legea 105/2018) · CNPAC / Barnahus Bălți — dacă există trecut traumatic nesoluționat (opțional) · Concordia Moldova — servicii suport la domiciliu · angajat.md — filtrare locuri muncă telemuncă · Programul +3.000 (EVO) — aplicabil după certificat

SC4 — Obiectiv scurt (2 luni)	Obținere certificat invaliditate actualizat (CNAM) + dosar ATAS / STAS pentru indemnizație + identificare 2 cursuri online accesibile pe voucher DOFM
SC4 — Acțiuni concrete	(1) AS însoțește Natalia la CNAM Florești pentru evaluare medicală — responsabil: AS, termen: 2 săptămâni · (2) Depunere dosar ATAS / STAS pentru indemnizație — responsabil: AS + Natalia · (3) Consultant DOFM contactat (vizită la domiciliu sau online) pentru voucher cursuri la distanță — responsabil: AS · (4) Natalia cercetează angajat.md pentru telemuncă — responsabil: Natalia, sprijin: lucrător de tineret online
SC4 — Obiectiv mediu (6 luni)	Finalizare curs online (asistent social comunitar sau contabilitate de bază) + candidatură activă pentru 2 posturi telemuncă + indemnizație de invaliditate activată
SC5 la T+1	Certificat invaliditate obținut (grad III). Dosar ATAS / STAS depus. Consultant DOFM a vizitat-o online — voucher aprobat pentru curs contabilitate online. Natalia nu a început cursul — internet instabil. Ajustat: AS a contactat un ONG pentru subvenție pachet internet. Decizie: ajustare plan.
SC5 la T+3	Indemnizație invaliditate activată (840 lei/lună). Curs contabilitate online în derulare (luna 2 din 4). Natalia a trimis 3 CV-uri pentru telemuncă — fără răspuns. AS a ajutat la reformularea CV-ului. Motivație: 4/5 («în sfârșit văd că sistemul există și pentru mine»).
SC5 la T+6 — ieșire	Finalizat curs contabilitate online (certificat recunoscut). Angajată ca operator date introducere telemuncă la o firmă din Chișinău — contract individual de muncă, normă redusă (4h/zi). Lucrează de acasă. Subvenție angajare (Legea 105/2018) — angajatorul a primit 6 salarii minime subvenționate. Criteriu ieșire: angajare formală adaptată capacității.

Lecție din cazul Nataliei: barierele structurale nu se depășesc cu voință — se depășesc cu instrumente corecte. Certificatul de invaliditate a deschis accesul la indemnizație, la subvenție de angajare și la formare gratuită. Fără AS care a însoțit-o fizic la CNAM, Natalia nu ar fi știut că are dreptul la aceste instrumente. Telemunca a transformat o barieră geografică permanentă într-o non-problemă. Specialistul trebuie să cunoască legea mai bine decât beneficiarul.

STUDIU DE CAZ — ANDREI

24 ani · NEET potențial emigrant — competențe reale necertificate, plan activ de emigrare în Germania

Tip 5 · Toate cele 5 scorecarduri completate cu decizii comentate

Tip 5 — NEET potențial emigrant

Context: Andrei locuiește într-un sat din raionul Soroca. De 3 ani repară mașini la curtea vecinilor — are reputație solidă în tot satul, oamenii vin special la el. Câștigă informal și neregulat (400–800 lei/lună). A terminat 10 clase și a încercat să se angajeze la singurul service auto din Soroca, dar a fost refuzat: «Nu ai calificare, nu te putem angaja — dacă strici o mașină, suntem răspunzători». Andrei a înțeles mesajul.

Are un văr plecat în Germania (München) care îi spune că ar putea câștiga 1.800–2.000 euro/lună ca mecanic auto. «De ce să stau în Soroca pentru nimic când acolo câștig de 10 ori mai mult?» Nu e deznădăjduit, nu e descurajat — face un calcul rațional simplu. A venit la târgul de locuri de muncă organizat de DOFM Soroca «să vadă ce e», fără așteptări.

Factori de protecție: motivație excelentă, competențe tehnice reale, reputație în comunitate, sănătate mentală bună, nu are dependențe sau conflicte familiale. Factori de risc: calculul economic în favoarea emigrării este corect în condițiile actuale ale pieței locale — intervenția trebuie să ofere o alternativă realistă, nu argumente patriotice.

SC1 — Scor total	11/30 — Risc mediu · D1: 2 D2: 4 D3: 2 D4: 1 D5: 2 D5psih: 0 · Scor mediu, dar cu potențial maxim. D2 ridicat = competențe prezente dar necertificate
SC1 — Decizie	SC2 recomandat fără urgență. Nu pierde momentul — Andrei e prezent, motivat și deschis. Fereastra de oportunitate: dacă nu primește o alternativă concretă în 2–3 săptămâni, va pleca. Acționezi acum sau nu mai acționezi.
SC2 — Profil (1–5)	D1 Motivație: 4/5 (motivată să muncească formal sau să plece — ambele opțiuni sunt pe masă) · D2 Competențe: 4/5 (expertiză tehnică solidă, recunoscută informal în comunitate, fără certificat) · D3 Bariere: 3/5 (absența certificatului este bariera unică și specifică — rezolvabilă) · D4 Sănătate mintală: 5/5 (echilibrat, realist) · D5 Suport: 3/5 (familia neutră, vărul în Germania ca rețea pozitivă și negativă în același timp)
SC2 — Dimensiune critică	D2 + D3 — competențele sunt prezente, bariera este unică și clară: absența certificatului de calificare. Soluția există: voucher de formare DOFM pentru mecanică auto. Dacă voucherul se poate emite în 2 săptămâni, cazul are șanse mari de succes local. Specialistul trebuie să știe că voucherul există și unde se cere.
SC3 — Resurse locale	DOFM Soroca — voucher formare mecanică auto (gratuit, prestator autorizat verificat) · Prestator autorizat curs mecanică auto Soroca sau Bălți (lista anofm.md) · Service auto local Soroca — contact pentru practică și angajare ulterioară · ODA Soroca — informare despre deschiderea unui SRL / PFA (etapă viitoare) · Programul +3.000 (EVO) — la angajare

SC4 — Obiectiv scurt (3 săptămâni)	Înregistrare la DOFM Soroca + emitere voucher de formare mecanică auto + obținere acte necesare (cazier, act medical) + înregistrare la cursul de calificare autorizat
SC4 — Acțiuni concrete	(1) Consultantul DOFM emite voucherul în 5 zile lucrătoare — responsabil: consultant DOFM (Andrei e eligibil direct) · (2) Andrei se înregistrează la cursul de mecanică auto (prestator confirmat) — termen: săptămâna 2 · (3) Consultant DOFM contactează service-ul auto local pentru aranjament de practică — responsabil: consultant DOFM · (4) Andrei discută cu vărul din Germania — specialistul nu îl descurajează, îl ajută să compare scenariile cu cifre reale
SC4 — Obiectiv mediu (7 luni)	Absolvire curs mecanică auto cu certificat recunoscut MEC + angajare la service local sau deschidere PFA + decizie informată despre Germania (cu toate datele pe masă, nu din presiune)
SC5 la T+3	Cursul de mecanică auto în derulare (luna 2 din 5). Practică la service-ul din Soroca — patronul l-a «angajat informal» deja pentru că vede calitatea muncii. Motivație: maximă. Nu mai vorbește de Germania — «dacă iau certificatul și fac contractul, rămân; dacă nu, plec».
SC5 la T+6 — ieșire	Obținut certificat mecanică auto (recunoscut MEC). Angajat la service-ul din Soroca — contract individual de muncă, salariu negociat: 7.500 lei + bonusuri. A renunțat la planul de emigrare. A deschis și un PFA pentru clienții din sat. Criteriu ieșire: angajare formală + activitate antreprenorială complementară.

Lección din cazul lui Andrei: motivația era deja acolo — lipsea instrumentul (voucherul) și cineva care să știe că există. Specialistul nu a «convins» pe nimeni să rămână în țară — a oferit o alternativă economică concretă. Andrei a ales singur. Intervenția totală: 3 ședințe de consiliere + 1 voucher emis. Impactul: un tânăr cu competențe reale integrat formal, nu pierdut în migrație. SC3 (harta resurselor) a fost instrumentul esențial.

A8 ANEXĂ 2: Listă bibliografică și resurse de referință

1. Date statistice, rapoarte oficiale și de analiză (Situția tinerilor NEET)

- **Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova (2023).** *Tinerii NEET în Republica Moldova în trimestrul I 2023.* Chișinău.
 - Disponibilitate online: statistica.gov.md
- **Consiliul European / Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (2024).** *Tinerii NEET în Republica Moldova: O analiză a inegalităților și oportunităților de integrare educațională și profesională.* Autori: Alina Andronache, Natalia Covrig, Alexandra Ermolenco. Chișinău.
 - Disponibilitate online: Publicat în format PDF pe platforma oficială a Consiliului European și distribuit prin rețeaua națională de parteneri CPD.
- **Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD).** *Mai incluziv și mai eficient: o abordare incluzivă a politicilor de suport pentru tinerii și tinerele NEET din Moldova* (Raport de analiză).
 - Disponibilitate online: Rezumatul datelor-cheie poate fi consultat pe portalul de egalitate de gen progen.md.
- **Asociația Obștească Centrul de Instruire și Dezvoltare Personală „ANIMA” (2022).** *Cartografierea serviciilor NEET din municipiul Bălți* (Studiu tematic). Realizat în cadrul proiectului „Societatea civilă contribuie la dezvoltarea economică incluzivă și durabilă în Republica Moldova”, finanțat de Uniunea Europeană și cofinanțat de Suedia. Autor: Nonna Mihalcean. Bălți.
 - Disponibilitate online: Arhiva de publicații AO CIDP Anima anima.md/material-teoretic-suport/
- **Asociația Obștească „Eco-Răzeni” (2014–2024).** *Rapoartele anuale narrative și financiare privind programele de incluziune socială, ocupare și antreprenariat social pentru tinerii cu oportunități reduse.* Ialoveni.
 - Disponibilitate online: Rapoarte de activitate descărcabile la ecorazeni.md/reports
- **Fundația Est-Europeană / Consiliul Național al Tineretului din Moldova (2023).** *Raport privind analiza necesităților tinerilor din raionul Căușeni.* Realizat în cadrul proiectului „Cetățeni activi, comunități prospere - faza II”, finanțat de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare (SDC) și Suedia.
 - Disponibilitate online: Document PDF stocat în biblioteca digitală CNTM și accesibil în cadrul pachetului de resurse destinate proiectelor de advocacy local.

2. Proiecte, inițiative de inserție și bune practici de incluziune

- **Asociația Obștească „Eco-Răzeni” (2024).** *Proiectul VIA – Îmbunătățirea integrării pe piața muncii. Suport pentru tinerii expuși riscului de excluziune socio-profesională din Republica Moldova.*
 - Disponibilitate online: Fișa proiectului și actualizările pe ecorazeni.md/projects
- **Asociația Obștească „Eco-Răzeni” (2023).** *Proiectul persp@ctive – Perspective îmbunătățite pe piața muncii prin acces la oportunități de dezvoltare a competențelor digitale și antreprenoriale pentru tinerii dezavantajați din Moldova și Ucraina.* Ialoveni.
 - Disponibilitate online: Portalul oficial al asociației, secțiunea Proiecte Internaționale.
- **Asociația Obștească „Eco-Răzeni” & Întreprinderea Socială de Inserție „Floare de cireș” SRL.** *Programul „Incluziune”: Servicii de instruire la locul de muncă, dezvoltare personală și ghidare în carieră pentru tinerii defavorizați și tinerii NEET.*
 - Disponibilitate online: Metodologia programului și înscrierile la ecorazeni.md/Inclusion
- **Asociația Obștească „Eco-Răzeni” (2020).** *Proiectul EU4Youth – Valorificarea potențialului tinerilor antreprenori sociali din Moldova și Ucraina.* Finanțat de Uniunea Europeană.
 - Disponibilitate online: Secțiunea istoric proiecte pe platformele UE în Republica Moldova și pe site-ul organizației.

- **Asociația Obștească „Eco-Răzeni” (2023).** *YouthHUB Răzeni – AZI pentru un MĂINE mai bun!* (Platformă comunitară de abilitare, economie socială și sprijin local pentru tinerii aflați în dificultate).
 - *Disponibilitate online:* Descrierea centrului și programul de activități pe pagina de prezentare Eco-Răzeni.

3. Ghiduri metodologice și instrumente practice pentru specialiști

- **Asociația Obștească Centrul de Instruire și Dezvoltare Personală „ANIMA” (2025).** *Lucrul de tineret mobil: Ghid practic. Programul „Centrul Călător reVINE la TINERi”,* ediția 2025. Autori: Nonna Mihalcean, Vitalie Cîrhană, Gabriel Chilat. Chișinău: Agenția Națională pentru Tineret, Ministerul Educației și Cercetării (MEC), UNFPA Moldova, Guvernul Elveției.
 - *Disponibilitate online:* Registrul oficial de resurse metodice al Agenției Naționale pentru Tineret și în spațiul web anima.md
- **Fundația Terre des hommes Moldova (2019).** *Mai aproape de tineri: Suport pentru lucrătorii de tineret. Cum creăm servicii mai accesibile pentru tineri.* Autori: Alexei Buzu, Nonna Mihalcean. Chișinău: Fondul comun privind dezvoltarea Centrelor de tineret (MEC, SDC, UNFPA).
 - *Disponibilitate online:* Biblioteca digitală internațională Terre des hommes și în rețeaua națională a Centrelor de Tineret din Moldova.
- **Institutul de Instruire în Dezvoltare „Millenium” (2024).** *Catalogul Bunelor Practici în Lucrul de Tineret din Republica Moldova - 2024.* Autori: Alexandra Isaicul, Vitalie Cîrhană, Mariana Țurcan, Ion Donea. Chișinău: Agenția Națională pentru Tineret, MEC, UNFPA.
 - *Disponibilitate online:* Distribuit oficial în cadrul Forumului Național al Lucrătorilor și Lucrătoarelor de Tineret; format digital disponibil la solicitare către rețeaua Millenium.
- **Mihalcean, Nonna / AO „CIDP ANIMA” (2023).** *Ghid de aplicabilitate „Serviciul COLIBRI”: Art Terapie / Asistență psihologică / Juridică / Angajare în câmpul muncii. Ofertă pentru tinere mămici (18-35 ani).* Realizat cu suportul Fundației Est-Europene din resursele acordate de Uniunea Europeană și Suedia. Mun. Bălți.
 - *Disponibilitate online:* Portalul de resurse AO „CIDP ANIMA” și arhiva de proiecte a Fundației Est-Europene.
- **Biroul Relații cu Diaspora (2025).** *Ghidul de suport la revenire în Moldova,* ediția 2025. Cancelaria de Stat a Republicii Moldova, cu suportul financiar oferit de Guvernul Elveției.
 - *Disponibilitate online:* Portalul guvernamental dedicat diasporei brd.gov.md/revenire/.../ghidarea-in-cariera/

4. Studii tematice, cercetări de teren și curricule de formare

(Notă metodologică: Resursele din această secțiune reprezintă cercetări de teren, curricule interne și analize locale aplicate. Ele sunt localizate în baza de date fizică și electronică a partenerilor de consorțiu (CRDC, AO CIDP ANIMA și rețeaua OSC-urilor din regiune). Pot fi solicitate în format complet prin e-mail la ngo.anima@gmail.com / <https://anima.md/material-teoretic-suport/> sau accesate în secțiunile interne ale rețelei de specialiști sectoriali.)

- *Analiză de impact: Mecanismul sectorial de cooperare privind ocuparea tinerilor NEET. Analiză în municipiul Bălți.*
- *Studiu tematic: „Provocările lucrătorilor de tineret în implementarea programelor structurate pe servicii de tineret” (#TAGYouthWorker_II).*
- *Studiu de percepție: Aspecte privind problematica implicării reduse a tinerilor în procesul decizional și democratic în localitatea natală.*
- *Studiu de percepție: Provocările tinerilor în implicarea în viața comunitară și cetățenia activă.*
- *Studiu analitic: Egalitate de gen în percepția tinerilor/tinerelor din municipiul Bălți.*
- *Studiu sociologic: „Necesitățile tinerilor municipiul Bălți 2023”.*
- *Studiu de caz local: „Necesitățile Tinerilor NEET din UTA Găgăuzia și Cimișlia”.*
- *Ghid de aplicabilitate operațională: Programul „AnimaTron”.*
- *Ghid de aplicabilitate structurală: Programul „CATalizator SOCIAL”.*
- *Ghid de aplicabilitate metodologică: Serviciul COLIBRI JUNIOR.*

- *Manual de activitate practică a Lucrătorului de tineret în Stagiere.*
- *Curriculum de formare continuă: Participarea eficientă a Consiliilor Locale de Tineret și a Consiliilor de Elevi în procesul de luare a deciziilor.*
- *Curricula activității de abilitare: „Public Speaking”.*
- *Curricula activității bazate pe educație nonformală și teatru social: „Teatru Forum”.*
- *Document de concept: Laboratoare profesionale pentru tineri cu Cerințe Educaționale Speciale (CES).*
- *Suport metodologic sectorial: Interpretare Profilul NEET.*

5. Portaluri electronice, resurse web și platforme de asistență

- **Asociația „Eco-Răzeni” (Secțiunea Publicații și Resurse de bune practici):** ecorazeni.md/publications
- **Consiliul Național al Tineretului din Moldova (CNTM):** Portal informativ și resurse de advocacy local. Articol de fond: „Cine sunt tinerii NEET?”
- **Platforma Națională Informațională pentru Tineret:** e-tineret.md (Bază de date centralizată pentru apeluri de granturi, stagii și oportunități destinate tinerilor).
- **Serviciul național de asistență telefonică gratuită pentru copii și adolescenți:** telefonulcopilului.md (Linie de suport psiho-social utilizată ca punct de referire în activitățile de outreach).
- **Baza de resurse teoretice și suport a AO „CIDP ANIMA”:** anima.md/material-teoretic-suport/ (Catalog online complet ce găzduiește ghidurile și studiile locale din regiunea de Nord).

6. Cadrul legislativ de referință (Republica Moldova)

- **Parlamentul Republicii Moldova.** *Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj.* Registrul de stat al actelor juridice al Republicii Moldova — legis.md. Actul stabilește cadrul juridic de bază, definiția oficială a tinerilor NEET (15-29 de ani) și reglementează subvenționarea locurilor de muncă, stagiile de practică și asistența sectorială acordată.