



ეკონომიკური რეაბილიტაციის
სახელმძღვანელო

სარჩევი

1. შესავალი.....	3
1.1 სახელმძღვანელოს გამოყენების ინსტრუქცია	4
2. საერთაშორისო პრაქტიკების ანალიზი	6
2.1 ალბანეთი, ბოსნია და ჰერცეგოვინა, კოსოვო, რუმინეთი, სერბია	6
2.2 გამოწვევები და გარემოებები წარმატებული დასაქმებისთვის.....	7
2.3 სამუშაო ადგილებზე წარმატებული დასაქმების სტრატეგიები და ტექნიკები	13
2.4 მიკრო ბიზნესის წარმოება	19
2.4.1 ძირითადი გამოწვევები და დაბრკოლებები წარმატებული მიკრო ბიზნესის წარმოებისთვის	21
2.4.2 სტრატეგიები და ტექნიკები წარმატებული მიკრო ბიზნესის წარმოებისთვის	23
2.5 სოციალური მეწარმეობა	28
2.5.1 გამოწვევები და სირთულეები სოციალური საწარმოებისთვის	28
2.5.2 სტრატეგიები და ტექნიკები წარმატებული სოციალური მეწარმეობისთვის	30
3. ეკონომიკური რეაბილიტაციის პროცედურული სახელმძღვანელო.....	32
3.1 ადამიანით ვაჭრობის(ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდის საქმიანობის ძირითადი ბიზნეს პროცესი	33
3.2 სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის საქმიანობის ძირითადი ბიზნეს პროცესი	34
3.2.2 ეკონომიკური რეაბილიტაციისათვის მსხვერპლის/დაზარალებულის/სავარაუდო მსხვერპლის პირველადი ინფორმაციის დამუშავება და ანალიზი	35
3.2.3 საკვლევ-სადიაგნოსტიკო საშუალებების გამოყენება ბენეფიციარის პირველადი პროფილირებისთვის.....	37
3.2.4 შემთხვევის მართის გეგმაში ბენეფიციარის ეკონომიკური რეაბილიტაციისათვის საჭირო ღონისძიებების განსაზღვა და განხორციელება.....	44
4. ბენეფიციარების ეკონომიკური რეაბილიტაციის მიზნით ფონდის თანაშრომლობა სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტთან.	47
4.1 კომუნიკაცია დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტთან და ბენეფიციარის შესახებ პაკეტური ინფორმაციის გაზიარება.....	47
4.2 ბენეფიციარებთან დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის სერვისებთან დაკავშირებით საინფორმაციო შეხვედრების ორგანიზება და ბენეფიციარის დასაქმების ელექტრონულ პორტალზე რეგისტრაცია.....	50

- 4.3 ბენეფიციარის ინდივიდუალური კონსულტაცია/ინტერვიუება, მისთვის შესაბამისი ჯგუფების კატეგორიის მინიჭება და მისთვის, ჯგუფების კატეგორიების შესაბამისად დადგენილი რელევანტური სერვისების განსაზღვა. 53
- 4.4 დასაქმებისა და თვითდასაქმებისთვის საჭირო ცოდნისა და უნარების განვითარება 56
5. ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდისა და სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის თანამშრომლობის სქემა ფონდის ბენეფიციარების დასაქმებისა და ეკონომიკური გაძლიერების მიმართულებით..... 60
6. ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციები 61

1. შესავალი

წინამდებარე სახელმძღვანელო შემუშავებულია ადამიანებით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდის (შემდგომში-ფონდი) მიზნებისათვის.

ფონდის ძირითად მიზანს წარმოადგენს მისი მისიისა და მანდატის ფარგლებში, მაქსიმალურად შექმნას პირობები ბენეფიციარების დასაქმებისა და თვითდასაქმების შესაძლებლობების განვითარებისათვის.

სწორედ ამ მიზნით, 2017 წელს ფონდის გადაწყვეტილებით შერჩეულ იქნა შესაბამისი ექსპერტი და ავტორთა გუნდი. ექსპერტთა გუნდისა და ავტორის მიერ, მომზადდა შესაბამისი სახელმძღვანელოს პაკეტი, რომელიც მოიცავს სამ მიმართულებას:

- ➔ სახელმძღვანელოს ნაწილი I - საერთაშორისო პრაქტიკების ანალიზი;
- ➔ სახელმძღვანელოს ნაწილი II - ეკონომიკური რეაბილიტაციის პროცედურული სახელმძღვანელო;
- ➔ სახელმძღვანელოს ნაწილი III – ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციები.

დამატებით, სახელმძღვანელოს პაკეტი მოიცავს ელექტრონულ დოკუმენტებს:

- ➔ პროცედურული სახელმძღვანელო - ელექტრონული, რედაქტირებადი ვერსია;
- ➔ ეკონომიკური რეაბილიტაციის საქმიანობის პროცედურა - ელექტრონული, რედაქტირებადი ვერსია;

აღნიშნული ელექტრონული დოკუმენტები მნიშვნელოვანია, სამომავლოდ ფონდის საქმიანობის პროცესების ცვლილების შემთხვევაში ნებისმიერ დროს შეიტანოს და განაახლოს ცვლილებები პრაქტიკების, მიდგომებისა და საჭიროებების გათვალისწინებით.

სახელმძღვანელოზე მუშაობისას გაზიარებულ იქნა ბალკანეთის ნახევარკუნძულის 5 ქვეყნის პრაქტიკული გამოცდილება ძალადობის და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა რეაბილიტაციის პროცესში არსებული მიდგომების მიმართულებით.

შეფასდა ფონდის და სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების მართვის დეპარტამენტის ადამიანური რესურსები და შესაძლებლობები და ორივე მხარესთან შეთანხმებით განისაზღვრა პრაქტიკული პროცედურული მიდგომა, თუ როგორ შეიძლება მოხდეს ფონდის ბენეფიციართა (კონკრეტულად, ძალადობის მსხვერპლთა მიმართულება) შესაძლებლობების შეფასება და მათ დასაქმებაზე ზრუნვა - მათთვის საჭირო კომპეტენციების განვითარებისა და სამომავლოდ ბენეფიციარების, როგორც მოწყვლადი ჯგუფის მიმართ, განსაკუთრებული მიდგომების ჩამოყალიბებით.

სახელმძღვანელოში ეკონომიკური რეაბილიტაციისთვის ძირითადად გათვალისწინებულია ბენეფიციარების შესაძლებლობების გაძლიერება და შედგომი დასაქმების ხელშეწყობა.

1.1 სახელმძღვანელოს გამოყენების ინსტრუქცია

სახელმძღვანელოს პირველი ნაწილი - საერთაშორისო პრაქტიკების ანალიზი

ანალიზი განხორციელდა 5 სხვადასხვა ქვეყნის პრაქტიკების შესწავლისა და შემდგომი ანალიზის გზით. ამ მიზნით დამყარდა თანამშრომლობა სხვადასხვა ქვეყნების სახელმწიფო და არასამთავრობო როგანიზაციებთან. მათ მიერ მოწოდებულ იქნა ვალიდური ინფორმაცია უკვე განხორციელებულ პროექტებსა და პროგრამებზე ქვეყნების შესაბამისად. ძალადობის მხვერპლთა ეკონომიკური რეაბილიტაციის მიმართულებით არსებულ გამოწვევებსა და ჩამოყალიბებული სისტემების შედეგებზე. ანალიზის შედეგად დადგინდა, რომ ამ ქვეყნების პრაქტიკები, ქვეყნების ეკონომიკური და სოციალური განვითარების დონეების გათვალისწინებით რელევანტურია საქართველოში იგივე გამოცდილების პრაქტიკული გაზიარების კუთხით.

სახელმძღვანელოს მეორე ნაწილი - ეკონომიკური რეაბილიტაციის პროცედურული სახელმძღვანელო

პროცედურული სახელმძღვანელო დაყოფილია პროცესებად. მთლიანობაში სახელმძღვანელო მოიცავს 7 პროცესის სრულ აღწერს. თითოეულ პროცესის მოიცავს შესაბამის ინფორმაციას, რომელიც სტრუქტურირებულია ISO სტანდარტების შესაბამისად (1. პროცესის აღწერა; 2. საშუალებები; 3. უნარ-ჩვევები, ცოდნა და გამოცდილება; 4. შედეგი; 5. რესურსი; 6. პასუხისმგებელი პირი; 7. სტანდარტი; 8. განხორციელების გზა - როგორ?; 9. როდის უნდა განხორციელდეს).

პროცედურული სახელმძღვანელო აღწერს ფონდის სავარაუდო მსხვერპლის/დაზარალებულის/ძალადობის მსხვერპლის პირველადი შეფასებიდან - მის რეაბილიტაციამდე დასაქმების ხელშემწყობი ღონისძიებების ჩათვლით სრულ პროცედურულ ციკლს - ეტაპობრივი მიდგომით.

პროცედურული სახელმძღვანელო გარდა პროცესის აღწერისა, ასევე განსაზღვრავს როლებს, ფუნქციებს, საქმიანობის მიმართულებებს, მანდატებს მთლიანი პროცესის განმავლობაში ჩართული პირებისათვის, რომლებიც არიან როგორც ფონდის, ასევე დასაქმების პროგრამების მართვის დეპარტამენტის შესაბამისი უფლებამოსილი პირები.

მნიშვნელოვანია როლებისა და მანდატების განსაზღვრის პარალელურად, პასუხისმგებლობების წრის განსაზღვრა, თუ სად იწყება და რაზეა პასუხისმგებელი თითოეული ამ პროცესის მონაწილე პირი/პოზიცია.

სახელმძღვანელოს ერთ ერთი ყველაზე ღირებული ნაწილია მისი პროცედურული, ილუსტრირებული საქმიანობის პროცესების რუქა, რომელიც სქემატურად, ილუსტრირებულად ასახავს თითოეულ პროცესს და იძლევა სრულ წარმოდგენას, თუ რა პროცესი უნდა განხორციელდეს საქმიანობის მომდევნო ეტაპზე. ეს მიდგომა ახდენს პროცესების რეგლამენტირებას და ორგანიზებულს ხდის მთლიან ციკლს.

სახელმძღვანელოს მესამე ნაწილი - ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციები

სახელმძღვანელოს ავტორისა და ექსპერტთა ჯგუფის მიერ, სახელმძღვანელოზე მუშაობის სრული ციკლის განავლობაში ხდებოდა პროცესში ჩართული მხარეების მოსაზრებების, პოზიციების, მოლოდინებისა და რეკომენდაციების ანალიზი.

ჯგუფის მიერ ყველა ეტაპზე განხორციელდა სხვა შესაძლებლობების შეფასება და განზოგადება. მნიშვნელოვანია ის გარემოება, რომ სახელმძღვანელოში ასახულია ფონდისა და დასაქმების პროგრამების მართვის დეპარტამენტის ამჟამინდელი რესურსებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით ყველაზე საუკეთესო და შედეგზე ორიენტირებული, პრაქტიკული მიდგომა, რაც უფრო რეალისტურს ხდის შედეგებსა და მოლოდინებს. თუმცა ამის პარალელურად ჯგუფი სამომავლო რეკომენდაციებს აყალიბებს. რეკომენდაციები შეეხება, როგორც ამჟამინდელი რესურსების გაძლიერების მიმართულებას, ასევე დასაქმების ალტერნატიული მიდგომებისა და ამასთან, თვითდასაქმების შესაძლებლობების განვითარების მიმართულებებსაც.

2. საერთაშორისო პრაქტიკების ანალიზი

სახელმძღვანელოს ამ ნაწილში მოცემულია ბალკანეთის ნახევარკუნძულის ქვეყნის პრაქტიკების განზოგადებული ანალიზი ძალადობისა და ტრეფიკინგის მსხვერპლთა ეკონომიკური რეაბილიტაციის მიმართულებით. ქვეყნების შერჩევა მოხდა სპეციალური ნიშნით: წარმოდგენილ ქვეყნებში ძალადობის მსხვერპლთა ეკონომიკური რეაბილიტაციისათვის დამახასიათებელი მიდგომები, არსებული გამოწვევების გათვალისწინებით შესაძლოა ყველაზე პრაქტიკული აღმოჩნდეს მზგავსების თვალსაზრისით საქართველოსათვის. პრაქტიკები, შემთხვევები, გარემო, ეკონომიკური განვითარების დონე (ახალი ქვეყნები) და გამოწვევები ძალიან გავს საქართველოში არსებულ სიტუაციას.



ბალკანეთის ნახევარკუნძულის ქვეყნები

2.1 ალბანეთი, ბოსნია და ჰერცეგოვინა, კოსოვო, რუმინეთი, სერბია

ეკონომიკური რეაბილიტაციის მნიშვნელობა ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი პირებისათვის.

ეკონომიკური რეაბილიტაცია ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლებთან მიმართებაში ითვალისწინებს აღნიშნული პირების აღჭურვას საჭირო უნარებითა და რესურსებით, რათა დაეხმარონ საკუთარ თავსა და ოჯახებს, გრძელვადიან პერიოდში კი წვლილი შეიტანონ საკუთარი სოციალური კეთილდღეობაში.

ეკონომიკური რეაბილიტაციის პროცესში დასაქმება ან/და თვითდასაქმება წარმოადგენს ძირულ ფაქტორს, რომელიც თავის მხრივ გავლენას ახდენს ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი ადამიანების კეთილდღეობაზე, თვითშეფასებაზე და სოციალურ ცნობიერებაზე. უფრო მეტიც, ეკონომიკური შესაძლებლობები ხელს უწყობს მათ სოციალურ ინტეგრაციასა და იდენტობას, რაც საბოლოო ჯამში გავლენას ახდენს მათ მენტალური სიჯანსაღეზე.

დოკუმენტში განხილულია ბაკლანეთის ნახევარკუნძულის ქვეყნებში (ალბანეთი, ბოსნია და ჰერცეგოვინა, კოსოვო, რუმინეთი, სერბია) ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი ბენეფიციარების ეკონომიკური რეაბილიტაციის პროცესში არსებული გამოწვევები და ის სტრატეგიული გადაწყვეტილებები, რომელიც მიღებულ იქნა აღნიშნულ ქვეყნებში ბენეფიციარების ეფექტიანი რეაბილიტაციისა და საზოგადოებაში ინტეგრაციისთვის.

ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი ადამიანებისათვის ეკონომიკური რეაბილიტაციის პროცესში დასაქმების ან რაიმე სახის შემოსავლის გენერირება დამოკიდებულია სწორ მიდგომებზე. რეაბილიტაციის პროცესში მნიშვნელოვანია ბენეფიციარების შესაძლებლობების მაქსიმალურ გამოყენება და არსებული გამოწვევებისადმი როგორც მენტალურად, ასევე პროფესიულად მომზადება.

დოკუმენტში მითითებული ფაქტორები განპირობებულია ბალკანეთის ნახევარკუნძულის ქვეყნების გამოცდილებაზე ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლ პირებთან მიმართებაში.

დოკუმენტში ხაზგასმულია მთავარი ეკონომიკური გაძლიერების მოდელები, რომელიც გამოყენებულია ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლებთან მუშაობაში სამი მიმართულებით:

- ⇒ დასაქმება
- ⇒ თვითდასაქმება (მიკრო ბიზნესის წარმოება)
- ⇒ სოციალური მეწარმეობა

დასაქმების პროგრამა

დასაქმების პროგრამა მოიცავს ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი ადამიანებისათვის შესაბამისი, გრძელვადიანი და უსაფრთხო სამუშაო ადგილების მოძიებასა და დასაქმებას.

პროგრამის ფარგლებში ბალკანეთის ნახევარკუნძულის ქვეყნების ორგანიზაციებმა შექმნეს სტრატეგიების ფართო სპექტრი რათა უზრუნველყონ სამუშაო ადგილებზე წარმატებული დასაქმება

2.2 გამოწვევები და გარემოებები წარმატებული დასაქმებისთვის

უმეტესწილად ძალადობის და ტრეფიკინგის მსხვერპლებთან მიმართებაში არსებული სამუშაო ადგილების მოთხოვნებისადმი შეზღუდულ შესაძლებლობებსა და უნარ-ჩვევების ნაკლებობას. გამომდინარე აქედან, მათი დასაქმება მოიცავს რიგ გამოწვევებსა და გარემოებებს.

ხშირ შემთხვევაში აღნიშნული დაკავშირებულია მათ ცხოვრებისეულ გამოცდილებასთან და ემოციური ფონთან (მაგ. სტრესი, შფოთვა, უნდობლობა და სხვა), ასევე პროფესიული კომპეტენციების ნაკლებობასთან.

ქვემოთ ჩამოთვლილია ის ძირითადი გამოწვევები და გარემოებები რაც შესაძლოა განხილულ იქნეს დასაქმებისთვის ხელისშემშლელ ფაქტორებად:

{ სტრესი, შფოთვა, ტრავმა, უნდობლობა

ძირითადად ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი ადამიანები ცხოვრებისეული გამოცდილებიდან გამომდინარე განიცდიან სტრესისა და შფოთვის მაღალ დონეს. ასევე უნდობლობას ცვლილებების მიმართ რამაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს სამუშაო გარემოში მათ ინტეგრაციაზე.

აღნიშნულმა ფაქტორმა ასევე შესაძლოა უარყოფითად იმოქმედოს თანამშრომლებთან და დამსაქმებლებთან ურთიერთობის ეტაპზეც.

აღნიშნულიდან გამომდინარე გრძელვადიანი რეაბილიტაციის პროცესი დაყოფილია სამ ფაზად სამი წლის პერიოდზე:

ფაზა 1- კრიზისის ინტერვენცია რომელიც გრძელდება პირველი 3 თვე

ფაზა 2 - ტრანზიცია (გარდამავალი პერიოდი მე-4-დან მე-12 თვემდე)

ფაზა 3 - სოციალური ჩართულობა (მე-13 თვიდან 36-ე თვემდე).

თუნცა აღსანიშნავია რომ აღნიშნული ფაზების პერიოდი შესაძლოა განსხვავდებოდეს ინდივიდუალური საჭიროებების მიხედვით.

თითოეულ ფაზაზე აუცილებელია ყველა რესურსის გამოყენებით ვიზრუნოთ ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი პირების შრომით ბაზარზე ინტეგრირებისთვის, რადგან პირადი ეკონომიკური საჭიროებები აღნიშნულ პირებში იწვევს დამატებით სტრესს და ემოციურ არასტაბილურობას.

პარალელურად უნდა იქნეს ყურადღება მიქცეული მათი სტრესული ფონის შემცირებაზე, რადგან დასაქმების შემთხვევაში ხშირად იჩენს თავს არაჯანსაღი ურთიერთობები კოლეგებთან და დამსაქმებლებთან.

{ შეუსაბამო განათლება ან პროფესიული უნარ-ჩვევების ნაკლებობა „კარგ სამუშაოზე“ დასაქმებისთვის

სამუშაო ადგილები მოითხოვს შესაბამის განათლებასა და პროფესიულ კომპეტენციებს. განსაკუთრებით რთულია, როცა ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლს არ გააჩნია საჭირო უნარ-ჩვევები და შემოიფარგლებიან მხოლოდ რამდენიმეწლიანი ფორმალური განათლებით. აღნიშნულ პროცესში მნიშვნელოვანია პროფესიული გადამზადების პროგრამების გამოყენება, რათა ჩამოყალიბდეს კავშირი ფორმალურ და პროფესიულ განათლებას შორის.

ხშირ შემთხვევაში ბენეფიციარები ვერ ითავისებენ გადამზადების პროგრამის მნიშვნელობას, რაც უარყოფითად აისახება მათი მომავალი დასაქმების შესაძლებლობებზე. ასეთ შემთხვევებში სერვისის მომწოდებელმა ორგანიზაციებმა უნდა

იზრუნონ მათი მოტივაციის ამაღლებაზე და დაანახონ გადამზადების რეალური საჭიროებები და პერსპექტივები.

{ სამუშაო გამოცდილების ნაკლებობა ზღუდავს დასაქმების შესაძლებლობებს

უმეტესწილად ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლებს გააჩნიათ მწირი სამუშაო გამოცდილება, რაც მათ ნაკლებ კონკურენტუნარიანს ხდის სამუშაო ბაზარზე.

ზოგიერთ მათგანს შესაძლოა არც ქონდეს არანაირი სამუშაო გამოცდილება, ან არ აქვს ნამუშევარი დიდი ხნის განმავლობაში და მათი პროფესიული გამოცდილება უკვე მოძველებულია.

ხშირად დამსაქმებლები თავს არიდებენ ისეთ კადრებს, რომლებიც დიდი ხნის განმავლობაში უმუშევრები იყვნენ, რაც აღნიშნული კატეგორიის ადამიანების დასაქმების შესაძლებლობებს ამცირებს.

{ საკუთარი შესაძლებლობებისადმი ნდობის ნაკლებობა

ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი პირებისათვის დამახასიათებელია საკუთარი შესაძლებლობებისადმი ნდობისა და რწმენის ნაკლებობა, რაც მნიშვნელოვანი ხელისშემშლელი ფაქტორია დასაქმებისთვის.

თავდაჯერებულობის და საკუთარი თავისადმი რწმენის ჩამოყალიბება მოიცავს ინტენსიურ, გრძელვადიან კონსულტაციებს, მონიტორინგსა და უწყვეტ წახალისებას რაზეც სერვისების განმახორციელებელმა ორგანიზაციებმა ინტენსიურად უნდა იმუშაონ.

{ სამუშაოსა და ანაზღაურებასთან მიმართებაში არარეალისტური მოლოდინები

ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლებს ხშირად აქვთ არარეალური მოლოდინები სამუშაოსთან დაკავშირებით,

ზოგიერთს სურს ისეთი სამუშაოზე დასაქმება, რაზეც შეუსაბამოა მისი უნარ-ჩვევები, ან მოლოდინი აქვთ მაღალ ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.

ზოგიერთი მათგანი ვერ აღიქვამს იმ შესასრულებელ სამუშაოს რა მიმართულებითაც ხდება მათი დასაქმება, რაც იწვევს მათ დემოტივაციას და დაბნეულობას. მაგალითად ერთ-ერთ ბენეფიციარს სურდა მდივნის პოზიციაზე მუშაობა იმიტომ, რომ იგი აღიქვამდა სამუშაოს როგორც „სუფთა საქმეს“ და არა იმიტომ, რომ იგი დაინტერესებული იყო ასეთი ტიპის სამუშაოთი. ასეთმა მდგომარეობამ შესაძლოა გამოიწვიოს ფლუსტრაცია და იმედგაცრუება, რაც ნეგატიურად აისახება მათ შესაძლებლობაზე დასაქმდნენ სასურველ სამუშაო ადგილზე.

ბენეფიციარებისთვის რეალისტური და შესაბამისი სამუშაოს იდენტიფიცირება, ხშირად მოითხოვს დიდ დროსა და ინტენსიურ მუშაობას, გრძელვადიანი კონსულტირების ჩათვლით.

{ არაადეკვატური ან შეუთავსებელი პროფესიული გადამზადების შესაძლებლობები

პროფესიული გადამზადების პროგრამები ზოგიერთ შემთხვევაში ტარდება ისეთი პროვაიდერების მიერ, რომლებიც ვერ უზრუნველყოფენ სადანადო ხარისხს და შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნების შესაბამისი კვალიფიკაციის მინიჭებას.

მათ მიერ შემუშავებული გადამზადების მოკლევადიანი პროგრამები არ იძლევა შესაძლებლობას ბენეფიციარმა განივითაროს საჭირო უნარ-ჩვევები და მიიღოს შესაბამისი კომპეტენცია.

{ პროფესიული გადამზადება არ პასუხობს შრომის ბაზრის მოთხოვნების რეალობას

ხელმისაწვდომი პროფესიული გადამზადება ყოველთვის არ ქმნის რეალური დასაქმების შესაძლებლობას.

ბენეფიციარების პროფესიული გადამზადების დაგეგმვისთვის მნიშვნელოვანია ადგილობრივი შრომითი ბაზრის საჭიროებების შეფასება იმ სფეროების მიხედვით, სადაც ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი ადამიანები მოახდენენ ინტეგრირებას.

შრომის ბაზრის ანალიზის შედეგად შესაძლებელია დახმარება გაუწიოთ ბენეფიციარებს რათა სწორად შეირჩეს მათთვის გადამზადების პროგრამა, მათი უნარ-ჩვევებისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნილების გათვალისწინებით.

ამასთან, მნიშვნელოვანი ფაქტორია რელევანტური საგანმანათლებლო პროვაიდერებისა და ეფექტიანი სასწავლო პროგრამების შერჩევა, რომელიც პასუხობს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს.

პროფესიული გადამზადება მხოლოდ ერთ-ერთი კომპონენტი და წინ გადადგმული ნაბიჯია დასაქმებისკენ (ან მცირე ბიზნესის წამოწყებისკენ).

თუმცა სერვისის პროვაიდერი ორგანიზაციებისგან ეკონომიკური რეაბილიტაციის პროცესში ასევე მნიშვნელოვანია სხვა აქტივობების განხორციელება, რომელიც ასახულია წინამდებარე დოკუმენტში.

{ რესურსების ნაკლებობა გრძელვადიან ტრენინგზე დასასწრებად

ტრეფიკინგის და ძალადობის მსხვერპლთა სერვისების განმახორციელებელი ორგანიზაციები, ხშირად მოკლებული არიან შესაძლებლობას გადამზადების პერიოდში უზრუნველყონ ბენეფიციარების მგზავრობისა და ცხოვრების ხარჯების ანაზღაურება.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, ხშირ შემთხვევაში ბენეფიციარები მოკლებული არიან შესაძლებლობას დაესწრონ გრძელვადიან გადამზადების პროგრამებს და უარს ამბობენ აღნიშნულ შეთავაზებაზე.

აღნიშნული პრობლემის მოგვარების მიზნით არასამთავრობო ორგანიზაციების რეკომენდაციას წარმოადგენს ბენეფიციარებისთვის სტიპენდიის დანიშვნა, რაც გაზრდიდა მათი განათლების მიღების შესაძლებლობას და დამატებითი მოტივაცია იქნებოდა რეაბილიტაციის პროცესში.

{ პროფესიული გადამზადების გავრცელებული მიმართულებები

პროფესიული გადამზადების გარკვეული მიმართულებები გაცილებით გავრცელებულია ბალკანეთის ნახევარკუნძულის ქვეყნებში.

ქალებისა და გოგონებისათვის ესაა კერვა, ქარგვა, ქსოვა, თმის ვარცხნილობა, კოსმეტიკა/სილამაზე და სამკაულების დამზადება. მამაკაცებისათვის კი-კონსტრუქცია/მშენებლობა, ავტო/მოტო შეკეთება და ფერმერობა. აღნიშნულმა შესაძლოა გამოიწვიოს სპეციალისტების ჭარბი მიწოდება ბაზარზე და შეამციროს მათი დასაქმების შესაძლებლობები.

პროფესიებმა შესაძლოა დაამკვიდროს გენდერული სტერეოტიპები და არ მოერგოს ბენეფიციარების სურვილსა და ამბიციებს. მნიშვნელოვანია, რომ ბენეფიციარებს შესაძლებლობა ჰქონდეთ წვდომა იმ სფეროებთან, სადაც გამოხატავენ დაინტერესებასა და მისწრაფებას და გადამზადების პროცესში გათვალისწინებული იყოს მათი პროფესიული ორიენტაცია და ინტერესები.

{ შეუთავსებელი დასაქმება

გარკვეული სახის დასაქმება შესაძლოა მიუღებელი იყოს ტრეფიკინგის და ძალადობის მსხვერპლი პირებისათვის მათი არსებული მდგომარეობის გათვალისწინებით.

მაგალითად, ბარებში, ღამის კლუბებში და კაზინოებში მუშაობა შესაძლოა მათთვის კომფორტული არ იყოს და გამოიწვიოს მათი მაღალი სტრესული ფონი.

შეუსაბამო ასევე ქალისთვის ტრადიციულად მამაკაცისთვის განკუთვნილი საქმიანობა ან პირიქით.

{ სამუშაო ადგილების მოძიების პროცესი

სამუშაო ადგილების მოძიება ბაკლანეთის ნახევარკუნძულის ქვეყნებში საკმაოდ რთული პროცესია. კიდევ უფრო დიდ სირთულეს წარმოადგენს სამუშაო ადგილების მოძიება ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი პირებისათვის.

სერვისის მიმწოდებელი ორგანიზაციები დიდ დროს, ენერგიას და ინვესტიციებს დებენ ამ მიმართულებით, რათა მოიძიონ და მოლაპარაკებები აწარმოონ ბენეფიციართათვის შესაბამისი სამუშაო ადგილების თაობაზე დამსაქმებლებთან.

სამუშაო ადგილების მოძიების პროცესში ორგანიზაციები რომლებიც ამ თემაზე მუშაობენ ძირითადად ეყრდნობიან საკუთარ კავშირებსა და კონტაქტებს, რომელსაც არც სისტემატიური და არც სტაბილური ხასიათი არ აქვს გრძელვადიან პერიოდში.

სამუშაო ადგილების მოძიების პარალელურად ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი ბენეფიციარების სერვისების მომწოდებელ ორგანიზაციები ინტენსიურ მუშაობას აწარმოებენ ბენეფიციარებთან. აკავშირებენ სხვადასხვა სფეროს დამსაქმებლებს, ბენეფიციარებთან ატარებენ ინტერვიუების მოდელირებებს, განიხილავენ წარუმატებელი ინტერვიუს შემთხვევებს, უწყვენ კონსულტაციებს დასაქმების შემთხვევაში რა სახის გამოწვევები შესაძლოა არსებობდეს.

{ სამუშაო ადგილების შენარჩუნება

სამუშაო ადგილების მოძიების სირთულესთან ერთად თავს იჩენს სამუშაო ადგილების შენარჩუნების საკითხი. გრძელვადიან პერიოდში სამუშაოს შენარჩუნება ერთგვარი გამოწვევა და რთული პროცესია. ზოგიერთი მსხვერპლისათვის რთულია ახალ გარემოში ადაპტაცია და შესაძლოა წარმოიშვას ინტერპერსონალური ურთიერთობების პრობლემები თანამშრომლებთან ან დამსაქმებლებთან. იყო ბევრი შემთხვევა, როდესაც ბენეფიციარებს მომხმარებლებთან ურთიერთობის დროს წარმოეშვათ კონფლიქტური სიტუაციები. აღნიშნული ფაქტები შესაძლოა აღმოჩნდეს ხელისშემშლელი ფაქტორი და შედეგად მსხვერპლი დააბრუნოს რეაბილიტაციამდე არსებულ პოზიციაში.

{ „კარგი სამუშაო ადგილების“ შეზღუდული რაოდენობა

სამუშაო ადგილები ბენეფიციარებისთვის ყოველთვის არ არის ხელსაყრელი. უმეტეს შემთხვევაში ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი პირების დასაქმება ხდება ისეთი სამუშაო ადგილებზე სადაც არ არის კომფორტული სამუშაო გრაფიკი, მაღალი ანაზღაურება, სოციალური ბენეფიტები და სხვა. აღნიშნული უმეტეს წილად გამოწვეულია მსხვერპლის დაბალი პროფესიული კომპეტენციის, პროფესიონალიზმის, განათლების დაბალი დონისა და შეუსაბამო სამუშაო გაცდინებით.

{ დასაქმების შესაძლებლობები წარმოშობის არეალის მიხედვით

სამუშაო ადგილები ძირითადად იკვეთება დედაქალაქებში და დიდ დასახლებულ პუნქტებში, ბენეფიციარების წარმოშობის არეალს კი ძირითადად წარმოადგენს რეგიონები.

ტრანსპორტირებისა და სხვა ხარჯების გამო ხშირად ბენეფიციარები უარს აცხადებენ სხვა ტერიტორიულ ერთეულში დასაქმებაზე.

არასამთავრობო ორგანიზაციებმა მიმართეს მთავრობებს რომ ასეთი შემთხვევებისთვის სახელმწიფოს მიერ მუნიციპალიტეტების არეალში განხორციელდეს სუბსიდია ბენეფიციარების დროებით საცხოვრებლით უზრუნველყოფაზე.

{ დამსაქმებლების მიერ წინასწარ შექმნილი წარმოდგენები

დასაქმებულების მხრიდან არარეალისტური მოლოდინები ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი პირების მიმართ.

მრავლად არის შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებლები მოუმზადებელი ხვდებიან ბენეფიციარებს და ნაკლებ ყურადღებას უთმობენ მათ ინტეგრაციას სამუშაო გარემოსთან ან არ აქვთ მათთვის შემუშავებული ადაპტაციის სქემები.

ასეთ შემთხვევებში ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლთა სერვისის განმახორციელებელი ორგანიზაციები უნდა აწარმოებდნენ ბენეფიციარების სამუშაოსთან ინტეგრაციის პროცესს და შეიმუშავებდნენ რეკომენდაციებს დამსაქმებლებისათვის კონკრეტულ ბენეფიციარებთან მიმართებაში.

{ ზედმეტი კითხვების დასმისა და გარიყვის შიში

ზოგმა ბენეფიციარმა დასაქმების შემთხვევაში შესაძლოა იგრძნოს პირადი სივრცის დარღვევა ან აგრესია და დაიწყოს იმაზე ფიქრი რომ მისი თანამშრომლები ან სხვა პირები დაინტერესდებიან მისი ცხოვრებისეული წარსულით.

აქედან გამომდინარე დასაქმებულებულებმა უნდა იზრუნონ შესაბამისი გარემოს შექმნაზე და არამართო თვითონ, არამედ ბენეფიციარებთან სამსახურებრივად დაკავშირებულ პირებთანაც უნდა ჩაატაროს გარკვეული სამუშაოები, რათა მსხვერპლებისთვის სამუშაო გარემო იყოს ადვილად ადაპტირებადი.

{ პრაქტიკული ბარიერები, ისეთი როგორიც არის ბავშვის მოვლა და ტრანსპორტირება

ზოგი ბენეფიციარი (ბენეფიციარები რომელზეც დამოკიდებულია ოჯახის წევრები, განსაკუთრებით მცირეწლოვანი ბავშვები) ხშირ შემთხვევაში აწყდებიან პრაქტიკულ ბარიერებს რაც ხელს უშლის დასაქმებაში. ისინი ხშირად ხვდებიან სირთულეებს დააბალანსონ სამუშაო და ოჯახური პასუხისმგებლობები. განსაკუთრებული სირთულეა როცა მათ არანორმირებული სამუშაო გრაფიკი აქვთ, ან მუშაობენ ღამის ცვლაში. რიგი ბენეფიციარებისთვის ბარიერს შესაძლოა წარმოადგენდეს ტრანსპორტირების ნაკლებობა ან არარსებობა სამუშაო ადგილსა და საცხოვრებელს შორის.

2.3 სამუშაო ადგილებზე წარმატებული დასაქმების სტრატეგიები და ტექნიკები

{ სამუშაო ბაზრის შეფასება და რეალისტური სამუშაო შესაძლებლობები

იმისათვის რომ გაიზარდოს წარმატებული დასაქმების შემთხვევები, მნიშვნელოვანია დასაქმების ბაზრის შეფასება.

დასაქმების ბაზრის ტენდენციების შეფასება, განსაკუთრებით კი იმ დარგების რომლებიც ბენეფიციარების შესაძლებლობების შესაბამისად შესაძლოა განვიხილოთ.

სერვისის მომწოდებლებს ზოგადად არ აქვთ რესურსი რომ რეგულარულად განახორციელონ სამუშაო ბაზრის კვლევა, ამისთვის ისინი პროფესიული გაერთიანებებისა და დასაქმების ცენტრების არსებულ რესურსებს იყენებენ. ამყარებენ სისტემატიურ თანამშრომლობას კერძო დამსაქმებლებთან, რათა მათთან ერთად განსაზღვრონ სამომავლო დასაქმების პერსპექტივები და მიმართულებები.

{ უნარების განვითარება და პროფესიული გადამზადება

ბენეფიციარები ხშირად განიცდიან პროფესიული უნარ-ჩვევების ნაკლებობას ან უნარ-ჩვევების განახლებისათვის საჭიროებენ გადამზადებას.

მათი მომზადება/გადამზადება უნდა ხორციელდებოდეს ისეთი საგანმანათლებლო პროვაიდერების მიერ, რომელთაც აქვთ დამსაქმებლებთან ერთობლივად შემუშევებული ტრენინგ პროგრამები და პასუხობენ შრომის ბაზრის მოთხოვნებს.

მნიშვნელოვანია პროვაიდერი ორგანიზაცია იყენებდეს დუალური (სწავლება როგორც სასწავლებელში, ასევე საწარმოში) სწავლების მეთოდოლოგიას, რაც ერთის მხრივ მნიშვნელოვანია ხარისხიანი სპეციალობის მისაღებად, მეორეს მხრივ კი ბენეფიციარებს შესაძლებლობას აძლევს სწავლების პირველივე ეტაპზე ქონდეთ ურთიერთობა და კომუნიკაცია პოტენციურ დამსაქმებლებთან.

ბენეფიციარები საჭიროებენ გარკვეულ ცოდნას და უნარებს რათა შეძლონ შრომის ბაზარზე წარმოჩენა.

ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი ორგანიზაციების სერვისის მომწოდებლები ეხმარებიან ბენეფიციარებს დასაქმებისთვის საჭირო უნარ-ჩვევების განვითარების კუთხით.

ისინი მათ უწევენ კონსულტაციებს რეზიუმეს შედგენის, გასაუბრების ტექნიკების (ხშირ შემთხვევაში სიმულაციური გასაუბრებების, დრესკოდის, ინტერვიუზე მოქცევის წესების დასაქმების სერვისებზე რეგისტრაციის, ანაზღაურების თაობაზე მოლაპარაკების წარმოების, სამუშაოს ტიპის განსაზღვრის („უსაფრთხო“, „ლეგალური“, „მისაღები“).

სერვისის მომწოდებლები ბენეფიციარებთან მუშაობენ ასევე დასაქმებულების უფლებების ცნობიერების ამაღლებაზე და პასუხისმგებლობაზე, ასევე სხვადასხვა იმ სიტუაციებზე რომელსაც ისინი შეიძლება სამუშაო გარემოში შეხვდნენ (მაგ. კონფლიქტი კოლეგებთან, უშუალო მენეჯერთან, ზეწოლის შემთხვევასთან).

დასაქმებისთვის მომზადების ეტაპზე მნიშვნელოვანია ბენეფიციარებისთვის ისეთი სახის უნარების განვითარება, რომელიც ზრდის დასაქმების მაჩვენებელს. აღნიშნული უნარების განვითარების მიმართულებით სერვისის განმახორციელებელი ორგანიზაციები ბენეფიციარებისთვის პერიოდულად ატარებენ ტრენინგებს შემდეგ თემებზე: მაგ.: გუნდური მუშაობა, კომუნიკაცია, დაგეგმვა და ორგანიზება, ინიცირება, მოტივაცია,

პრობლემების მოგვარება, გადაწყვეტილებების მიღება და ა.შ. ე.წ. „ცხოვრებისეული უნარ-ჩვევები“ - მაგ. ბიუჯეტის განკარგვა, საბანკო ანგარიშის გახსნა, დანაზოგების გეგმის შემუშავება/გაწერა, გადასახადების გადახდა; საკიხები ინტერპერსონალური უნარებისა და პერსონალური განვითარების მიმართულებით - მაგ. ადამიანის უფლებები, გენდერული ურთიერთობები, ჯანმრთელობა და პერსონალური უსაფრთხოება, ოჯახური ძალადობა.

{ დასაქმებაში სახელმწიფო სტრუქტურების ჩართულობა

ბალკანეთი ქვეყნებში სახელმწიფო სტრუქტურების აქტიურად ჩაერთვნენ ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი ადამიანების დასაქმების პროცესში. სახელმწიფო დასაქმების სააგენტოს აქვს კონკრეტული პროგრამები სოციალურად დაუცველი პირებისა და მსხვერპლების დასაქმების ხელშეწყობისთვის.

მათი ხელშეწყობით ბენეფიციარებს საშუალება აქვთ მონაწილეობა მიიღონ მომზადება-გადამზადების სახელმწიფო პროგრამებში, ასევე მიიღონ დასაქმებისთვის აუცილებელი უნარ-ჩვევების განვითარების შესაძლებლობები.

{ გრძელვადიანი, გამჭვირვალე, რეალისტური დასაქმების გეგმა.

სამუშაოზე დასაქმება მოიცავს, ბენეფიციარების მონაწილეობით, გრძელვადიან და რეალისტური გეგმის შემუშავებას. მიზნები აუცილებლად რეალისტური უნდა იყოს და ბენეფიციარებს მკაფიოდ უნდა ჰქონდეთ გააზრებული რა შესაძლებლობებია მათი გრძელვადიანი დასაქმების განვითარების გეგმაში. მათ ასევე მკაფიოდ უნდა ჰქონდეთ გამოკვეთილი რას გააკეთებენ მოკლევადიან პერიოდში სამომავლო გეგმების მისაღწევად (მაგ. პროფესიული გადამზადება, ენის კურსები და ა.შ). ხშირად ეს საჭიროებს გარკვეულ დროსა და მუდმივ კავშირს ბენეფიციარებთან. ბენეფიციარებს უნდა ჰქონდეთ დასაქმების სფეროს შესახებ სრულყოფილი ინფორმაცია იმისათვის რომ მათ მარტივად მიიღონ გადაწყვეტილება სამუშაო ადგილების შესახებ თუ რამდენად რელევანტურია ის მათთვის.

{ გრძელვადიანი და ინტენსიური კონსულტაცია და შემდგომი მონიტორინგი

ბენეფიციარები დახმარების გაწევას საჭიროებენ მათი რეაბილიტაციის ყველა ეტაპზე, ეს იქნება გადამზადების პროგრამა, სამუშაოს მოძიება თუ დასაქმება.

გრძელვადიანი რეაბილიტაციის მიზნის მისაღწევად მხოლოდ პროფესიული კომპეტენციის განვითარება და დასაქმება არ არის საკმარისი. ხშირ შემთხვევაში ბენეფიციარები სამუშაოზე აწყდებიან ისეთ პრობლემებსა და სიტუაციებს, რამაც შესაძლოა ბენეფიციარის სამუშაოს ადგილის დატოვება გამოიწვიოს.

ასეთი ფაქტორებია:

დამაბულობა თანამშრომლებთან, პრობლემები დამსაქმებელთან, სირთულეები სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციაში ან სტრესი სამუშაო პროცესის დროს.

აღნიშნული პრობლემის პრევენციისთვის სერვისების განმახორციელებელი ორგანიზაციები პერიოდულად აწყობენ ჯგუფურ დისკუსიებს, რომელსაც უძღვებიან წარმატებით დასაქმებული ბენეფიციარები, განიხილავენ გამოწვევებს, შიშს, ფრუსტრაციას - რასაც ისინი შესაძლოა შეხვდნენ სამუშაო გარემოში საწყის ეტაპზე. წარმატებით დასაქმებული ბენეფიციარები უზიარებს გამოცდილება სხვებს თუ როგორ გადალახეს მათ მზგავსი პრობლემები.

გარდა აღნიშნულისა, ბალკანეთის ქვეყნებში ინტენსიური მუშაობა მიმდინარეობს იმისათვის რომ დასაქმებული ბენეფიციარების მხარდაჭერითი ღონისძიებები განხორციელდეს სამუშაოსთან ინტეგრაციის პროცესში. რადგან ისინი დასაქმების საწყის ეტაპზე საჭიროებენ დახმარებას და კონსულტაციებს.

სერვისების განმახორციელებელი ორგანიზაციების წარმომადგენლები დასაქმების საწყის ეტაპზე წარმოდგენენ მედიატორებს დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის ურთიერთობაში.

დამსაქმებლებთან ერთობლივად მუშავდება ადაპტაციისა და ბენეფიციარების შესაძლებლობების მაქსიმალურად რეალიზაციის გეგმები. თუმცა გრძელვადიან პერიოდში, ბენეფიციარებმა თავად უნდა გამოიმუშაონ ისეთი უნარები, რომლის მეშვეობითაც დამოუკიდებლად შეძლებენ სამუშაო გარემოში ინტეგრაციას. იმ შემთხვევაში, როდესაც შუამავლობა არ არის საჭირო, არ უნდა მოხდეს მასში ჩარევა, რადგან ამან შეიძლება შელახოს ბენეფიციართა თვითკმაყოფილება და დავდაჯერებულობა.

{ კერძო სექტორის ჩართულობა

კერძო სექტორის ჩართულობა ბენეფიციარების დასაქმების მიმართულებით ძირითადად დამოკიდებული იყო ტრაფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი ორგანიზაციის წარმომადგენლების პირად კონტაქტებზე და მათ ლობირებაზე.

კერძო სექტორის მეტად ჩართულობის მიზნით დაიგეგმა თანამშრომლობა ბიზნეს ასოციაციებთან, ადგილობრივ სავაჭრო პალატებთან და მსგავსი დაწესებულებებთან - რათა ეფექტურად განხორციელდეს სამოქმედო ღონისძიებები, რომელიც განკუთვნილია ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი პირების ეკონომიკური რეაბილიტაციისა და გაძლიერებისათვის.

{ ხელფასების სუბსიდირება დასაქმების წახალისებისათვის.

ხელფასების სუბსიდირება და სტიპენდიების გამოყოფის შეთავაზებამ შესაძლოა სტიმული მისცეს დამსაქმებლებს და გაიზარდოს დასაქმების მაჩვენებელი ბენეფიციარებს შორის.

სუბსიდირება უნდა მოიცავდეს ბენეფიციარის ხელფასის მთლიან ან ნაწილობრივ გადახდას გარკვეული პერიოდის განმავლობაში.

ასეთი პრაქტიკა განსაკუთრებით ეფექტურია მაშინ, როცა სუბსიდირების გამცემსა და დამსაქმებელს შორის შეთანხმებას ამყარებს სამუშაო კონტრაქტი ან ოფიციალური შეთანხმება, რომელიც მოიცავს დამატებითი სამუშაო კონტრაქტს სუბსიდირების პერიოდის გასვლის შემდგომ ბენეფიციარის დასაქმების თაობაზე.

არსებობს შემთხვევები, როდესაც სუბსიდირება მიმართულია ბენეფიციარის სამუშაო გამოცდილების დასაგროვებლად. დასაქმებისთვის სუფსიდირების გამოყოფა ძირითადად ხორციელდება არასამთავრობო ორგანიზაციების მხრიდან, ზოგიერთმა ორგანიზაციამ ფინანსების სიმცირის გამო შეწყვიტა აღნიშნული მიდგომის გამოყენება. სახელმწიფო დასაქმების სააგენტოები ზოგადად მსგავს სერვისს არ სთავაზობენ ბენეფიციარებს, არასამთავრობო ორგანიზაციების მოთხოვნაა სახელმწიფოს მხრიდან სუფსიდირების გამოყოფა და ამ გზით ბენეფიციარებისა და დამსაქმებლების წახალისება ეკონომიკური რეაბილიტაციის პროცესში.

{ სტაჟირება და სამუშაოზე გადაზიდვა

ეს მიდგომა გულისხმობს ბენეფიციარის სამუშაოზე სწავლებას მათთვის სასურველი საქმიანობის მიმართულებით.

ზოგიერთი დამსაქმებელი პრიორიტეტს ანიჭებს თანამშრომლის სამუშაო ადგილზე გადაზიდვას, რათა ბენეფიციარებს განუვითარდეთ ის ცოდნა და უნარები რაც აუცილებელია კონკრეტული სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით.

სამუშაოზე სწავლების საჭიროებას ასევე ამყარებს ის ფაქტიც რომ გარკვეულ ბენეფიციარებს საერთოდ არ გააჩნიათ სამუშაო გამოცდილება, ან ხანგრძლივი დროის განმავლობაში არ იყვნენ დასაქმებულები.

პრაქტიკულ გამოცდილებასთან ერთად ბენეფიციარები იღებენ ანაზღაურებას, რაც მათთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანია.

ანაზღაურება შესაძლებელია მიიღონ დამსაქმებლებისგან რომელთაც გააჩნიათ ანაზღაურებადი სტაჟირების პროგრამები. ადგილზე სწავლების პროცესი ასევე ანაზღაურდება მომსახურების გამწევი ორგანიზაციებიდან იმ პირობის გათვალისწინებით, რომ ბენეფიციარის ხანგრძლივად დასაქმება იქნება უზრუნველყოფილი.

ანაზღაურების ალტერნატიულ წყაროს ასევე წარმოედგენს სამთავრობო მხარდამჭერითი პროგრამები/ფონდები რომელებიც უზრუნველყოფენ ნაწილობრივ სუფსიდირებას.

{ სტრატეგიული თანამშრომლობა ორგანიზაციებთან რომლებიც ორიენტირებული არიან პროფესიულ გადამზადებასა და დასაქმებაზე

ზოგიერთ სერვისის განმახორციელებელ ორგანიზაციას აქვს თანამშრომლობა ისეთ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და სახელმწიფო ინსტიტუტებთან რომელთა სპეციალიზებული საქმიანობის სფერო არის მომზადება/გადამზადება და დასაქმება.

ასეთი ორგანიზაციების ჩართულობა ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი ბენეფიციარების დასაქმებაში მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს.

აღნიშნული ორგანიზაციების მიერ ბენეფიციარებისთვის ხორციელდება კონსულტაციები, იგეგმება შესაბამისი მომზადება-გადამზადების პროგრამები, ასევე იკვეთება დასაქმების შესაძლებლობები.

ეს არის სტრატეგიული გადაწყვეტილება პროფესიონალიზმისა და მდგრადობის თვალსაზრისით, რადგან, ხშირად სერვისების განმახორციელებელ ორგანიზაციებს არ გააჩნიათ სათანადო გამოცდილება ან ადამიანური რესურსი თავად განახორციელონ დასაქმებისთვის საჭირო აქტივობები.

ცხრილში მითითებულია ქვეყნების მიხედვით კერძო სექტორსა და საჯარო დაწესებულებებში ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი პირების დასაქმების გამოკვეთილი მიმართულებები

ქვეყანა	კერძო სექტორში დასაქმების მიმართულებები	საჯარო სექტორში დასაქმების მიმართულებები
ალბანეთი	- მზარეული - მზარეულის თანაშემწეები და ჭურჭლის მრეცხავი - თანამშრომლები სწრაფი კვების რესტორნებში - საპარიკმახერო თმის სალონში - გამყიდველის ბუტიკები და სუპერმარკეტი - ქოლ-ცენტრის ოპერატორები - თანამშრომლები / ოპერატორი ინტერნეტ კაფეში - რესტორნებსა და სასტუმროში მიმღებში მომუშავე პირი - ოფისების დამლაგებელი - ძიებები - ბავშვების სათამაშო მოედნებზე მეთვალყურე პირი - საწარმოებში მომუშავე პირები (საკონდიტრო, თევზის საწარმო, შოკოლადის საწარმო და სხვა) - დიასახლისი ოფისებსა და მცირე ზომის სასტუმროებში - ქალის და მამაკაცის სტილისტები - სამზარეულოში ასისტენტად მომუშავე პირი - რესტორნის დამლაგებელი - მიმტანი	- დამლაგებელი ადმინისტრაციულ დაწესებულებებში/მუნიციპალიტეტებში - მეზღვრე ადმინისტრაციულ დაწესებულებებში/მუნიციპალიტეტებში

	- საკონდიტრო და საცხობის წარმოების სპეციალისტები - ოფისის ასისტენტები არასამთავრობო ორგანიზაციებში - გამყიდველი სუპერმარკეტებში, ბუტიკებში, კოსმეტიკის მაღაზიებში და სხვა	
ბოსნია და ჰერცეგოვინა	- მკერავი და სამკერვალო დანადგარებზე მომუშავე პირი - რბილ ავეჯზე მომუშავე პირი - სტილისტი სილამაზის სალონებში და სტილისტის ასისტენტი - ვარცხნილობების სპეციალისტი, მანიკურის სპეციალისტი, კოსმეტოლოგი	
კოსოვო	- სტილისტი სილამაზის სალონებში - მკერავი - ქოლ ცენტრში მომუშავე პერსონალი - მომსახურე პერსონალი მაღაზიებში (მოლარე, მერჩენდაიზერი და სხვა) - საცხობის პერსონალი	დამლაგებელი დაწესებულებებში. სახელმწიფო
მაკედონია	- ტექსტილის ქარხნის თანამშრომელი - ოფისის თანამშრომლები საბუღალტრო ოფისში - ფოტოსალონის მაღაზიის ასისტენტი - თანამშრომლები საიუველირო საწარმოებში - კოსმეტოლოგი - მცირე ზომის ტექსტილის ქარხნაში მომუშავე პირები - მცხოვრები	
რუმინეთი	- რესტორნებში და სასტუმროებში მომუშავე პერსონალი (მიმტანი, ბარმენი, დასუფთავების პერსონალი და სხვ) - სტილისტები და კოსმეტოლოგები - გარე გაყიდვების სპეციალისტები - ქოლ ცენტრის ოპერატორები	
სერბეთი	- დამლაგებელი/დიასახლისი - სტილისტები და კოსმეტოლოგები - საცალო სექტორის კონსულტანტი - ხილის დაფასოების პერსონალი - სამზარეულოს ასისტენტი რესტორნებში - საცხობში მომუშავე პერსონალი - სატელეფონო ოპერატორი - მიძა - მიმტანი	

2.4 მიკრო ბიზნესის წარმოება

ბალკანეთის ქვეყნების გამოცდილების ანალიზის შედეგად დადგენილია, რომ მიკრო ბიზნესის საწარმოებს ახასიათებს როგორც დადებითი, ისე უარყოფითი მხარეები.

მიკრო ბიზნესის დადებითი მხარეებია;

- ადგილობრივ პირობებთან იოლი ადაპტაცია;
- მცირე საწარმოთა მოქმედების დიდი დამოუკიდებლობა, მოქნილობა და მიღებულ გადაწყვეტილებათა მიღებასა და შესრულებაში ოპერატიულობა;
- საქმიანობის განხორციელების (განსაკუთრებით მართვის დროს) შედარებით დაბალი ხარჯები;
- ინდივიდის დიდი შესაძლებლობა - რეალიზაცია გაუკეთოს თავის იდეებს, გამოავლინოს თავისი უნარი;
- პირველსაწყის კაპიტალზე შედარებით მცირე მოთხოვნილება და ადგილობრივი ბაზრის მოთხოვნის საპასუხოდ სწრაფი ცვლილებები პროდუქციასა და წარმოების პროცესში;
- საკუთარი კაპიტალის უფრო მაღალი ბრუნვადობა და სხვა.

მცირე ბიზნესის მწარმოებლები უფრო მეტად მიილტვიან სახსრების დაზოგვისაკენ და ორიენტირებულნი არიან ინვესტირებაზე, წარმატების მიღწევაში მათ ყოველთვის პირადი მოტივაციის მაღალი დონე აქვთ, რაც დადებითად მოქმედებს საწარმოს საქმიანობაზე, მთლიანად. მცირე ბიზნესი უკეთესად არის ინფორმირებული ადგილობრივი (ლოკალური) ბაზრის მოთხოვნის შესახებ, ხშირად საქონელს აწარმოებს კონკრეტული მომხმარებლის შეკვეთით. მცირე ბიზნესს, მსხვილთან შედარებით, ცალკეულ ქვეყნებში უკავია დომინირებული მდგომარეობა, როგორც რიცხოვნობით, ისევე საქონლის (შესრულებული სამუშაოს, მომსახურების) წარმოების ხვედრითი წონის მიხედვით.

თუმცა პრაქტიკა აჩვენებს რომ არსებობენ გარკვეული უარყოფითი მხარეებიც, რომელთა შორისაც არის:

- რისკის მაღალი დონე, რაც განპირობებულია ბაზრის ნაკლები სიმყარით
- საქმის მართვაში დაშვებული შეცდომები;
- ხელმძღვანელთა სუსტი კომპეტენტურობა,
- ცვლილებებისადმი ამაღლებული მგრძნობელობა;
- დამატებითი ფინანსური სახსრების მიღებაში სიძნელეები;
- სამეურნეო პარტნიორების ნაკლები თვითდაჯერებულობა, ხელშეკრულებების დადებისას სიფრთხილე და სხვა;

მცირე ბიზნესის სუბიექტების უარყოფითი მხარეები და წარუმატებლობა განისაზღვრება მათ ფუნქციონირებაში არსებული როგორც შინაგანი, ისე გარეგანი მიზეზებით, პირობებით.

ყველაზე მეტად წარუმატებლობა მათი მესაკუთრეების მენეჯერული გამოუცდელობით, ანუ პროფესიული არაკომპეტენტურობით.

მიუხედავად იმისა, რომ მიკრო ბიზნესი არის ძალზედ მნიშვნელოვანი და ეფექტური საშუალება, დამწყები მეწარმეებისათვის არსებობს მთელი რიგი ჩასატარებელი ღონისძიებები და საჭირო უნარები რათა მათი საქმიანობა გახდეს წარმატებული.

ეკონომიკური რეაბილიტაციის პროცესში, საჭიროა დიდი სიფრთხილით შეირჩნენ ის ბენეფიციარები რომლებსაც მიკრო ბიზნესის წარმოების სურვილი აქვთ. წარუმატებლობამ მსგავსი სახის საწარმოში შესაძლოა ნეგატიური ეფექტი იქონიოს ბენეფიციარებზე როგორც ფსიქოლოგიური, ასევე სოციალურ-ეკონომიკური თვალსაზრისით. ამიტომ შერჩევის ეტაპზე მაქსიმალურად უნდა მოხდეს მათი შესაძლებლობების იდენტიფიცირება.

ბენეფიციარების მიერ წარმოებული მიკრო ბიზნესის მაგალითებს ბალკანეთის ნახევარკუნძულის ქვეყნებში ძირითადად მოიცავს: სამკერვალო მაღაზიებს, სილამაზის სალონებს, სამრეცხაო და საუთო ბიზნესს, ხელნაკეთობათა მაღაზიებს, საცალო ვაჭრობას, ტანსაცმლის ბუტიკებს, გრაფიკული დიზაინის სტუდიებს, მეორადი ტანსაცმელის მაღაზია/საწყობებს და სხვა.

2.4.1 ძირითადი გამოწვევები და დაბრკოლებები წარმატებული მიკრო ბიზნესის წარმოებისთვის

მიკრო ბიზნესის წამოწყებას ახლავს გარკვეული გამოწვევები და სირთულეები, ეს გამოწვევები შესაძლოა განსაკუთრებით გამოიხატოს ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლ პირებთან მიმართებაში.

დოკუმენტში ასახულია რამდენიმე ფაქტორი, რომელიც შესაძლოა განვიხილოთ ხელიშემშლელ პირობად თვითდასაქმების შემთხვევაში.

{ სტრესი, შფოთვა, ტრავმა.

ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლების უმრავლესობაში მიღებული ტრამეებიდან გამომდინარე გამოხატულია სტრესისა და შფოთვის მაღალი დონე. რომელიც საჭიროებს გრძელვადიან კონსულტაციებსა და მკურნალობას სრულ გამოჯანმრთელებამდე. მიუხედავად იმისა რომ ფსიქოლოგიური კონსულტაცია შესაძლოა ეფექტური აღმოჩნდეს ასეთ შემთხვევაში, იგი ყოველთვის ხელმისაწვდომი არაა. ტრავმამ, შფოთვამ, ან სტრესმა შესაძლოა ხელის შემშლელ ფაქტორად განვიხილოთ მიკრო ბიზნესში წარმატების მისაღწევად, რადგან ბიზნესის ჩამოყალიბებისას, ისევე როგორც წარმატება, ასევე წარუმატებლობა თითქმის მთლიანად ეკისრება ინდივიდს.

მათ მდგომარეობაში კი ასეთმა სიმძნელებმა შესაძლოა უარყოფითად იმოქმედოს ეკონომიკური რეაბილიტაციის პროცესში.

{ ბიზნესის სამართავად საჭირო პროფესიული უნარების ნაკლებობა

მიუხედავად შესაბამისი რესურსებისა და გავლილი ტრენინგებისა ყველა ბენეფიციარს არ აქვს შესაძლებლობა მართოს წარმატებული და მდგრადი ბიზნესი.

ბევრი ცენტრი უზრუნველყოფს ბენეფიციარებს საბაზისო ცოდნებით, მათ შორის საოპერაციო უნარებით, რაც აუცილებელია ბიზნესის წარმოებისთვის, მაგრამ

მიუხედავად ამისა სირთულეები მრავლად არის წარმოჩენილი. მათთვისაც კი რომელთაც აქვთ უმაღლესი განათლება მარკეტინგის, ფინანსებისა საზოგადოებასთან ურთიერთობის, რთული აღმოჩნდა მიკრო ბიზნესის წარმატებული მართვა.

წარუმატებლობა ძირითადად გამოწვეულია იმით რომ ბენეფიციარები მიკრო ბიზნესს უძღვებიან დამოუკიდებლად. აღნიშნული კი შესაძლოა მიკრო ბიზნესისთვის ფატალურად დასრულდეს და ვერ გაუმკლავდეს ბაზარზე არსებულ კონკურენტუნარიან პირობებს.

მათ არ გააჩნიათ მენეჯმენტის, ბიუჯეტირების, აუდიტის, სამართლებრივი საკითხების და ა.შ. კომპეტენცია და ხშირ შემთხვევაში მათი აღნიშნული მიმართულებებით ცოდნის მიღება და უნარ-ჩვევების განვითარების შესაძლებლობა არ არსებობს.

{ გრანტებსა და სესხებზე მიუწვდომლობა

ისეთ შემთხვევაშიც კი როცა ბენეფიციარს გააჩნია ბიზნესის წარმოებისთვის შესაბამისი უნარები, ისინი ხშირად აწყდებიან საჭირო რესურსების ნაკლებობის პრობლემას, მაგალითად, ბიზნესის გაძლიერების ან გაფართოებისათვის გრანტებსა და სესხებზე ხელმისაწვდომობა. ბენეფიციარებს იშვიათად აქვთ სესხების უზრუნველსაყოფად ქონება ბანკისათვის, არც რესურსი რომ გადაიხადოს არარეალურად მაღალი პროცენტი ბიზნეს სესხებისათვის. თითქმის არ აქვთ გრანტებზე წვდომა და არც შესაბამისი ცოდნა სად შეიძლება მოიძიონ ფონდები, როგორ ჩამოაყალიბონ ბიზნეს გეგმა და სხვა.

{ წარუმატებელი ბიზნესის ნეგატიური ფსიქოლოგიური, სოციალური და ეკონომიკური გავლენა

წარუმატებლობას მიკრო ბიზნესში შესაძლოა ჰქონდეს სერიოზული სოციალური და ფსიქოლოგიური ეფექტი. პერსონალურ დონეზე კი შესაძლოა პიროვნებას დაუქვეითოს საკუთარი თავის რწმენა, გამოიწვიოს დეპრესია, შფოთვა წარუმატებლობაზე და ა.შ. ასევე შესაძლებელია მათ სოციალურ გარემოზეც ნეგატიური გავლენა იქონიოს, მაგ. იმედგაცრუება ან ოჯახის წევრების უკმაყოფილება, სტრესი ფინანსური კრიზისის და ვალდებულებების გამო, მიუღებლობა წარუმატებლობის გამო და ა.შ.

როცა წარუმატებელ ბიზნესს აქვს ეკონომიკური სირთულეები, ისეთი როგორიცაა სესხი რომელიც არ ანაზღაურდება ან სხვა ვალდებულებები, ასეთმა შემთხვევებმა შესაძლოა ბენეფიციარი მაღალი რისკის შემცველ ქცევამდე მიიყვანოს.

{ მიკრო ბიზნესის ფუნქციონირების ბარიერების სამართლებრივი ჩარჩო

ბალკანეთის ზოგოერთ ქვეყანაში არსებობს გართულებული იურიდიული პროცედურები და მაღალი გადასახადები ბიზნესის რეგისტრაციისათვის.

სამართლებრივი პროცედურების შეუსრულებლობა იწვევს სანქციების დაწესებას, მათ შორის მძიმე ჯარიმებს რამაც გამოიწვია მრავალი მიკრო ბიზნესის ლიკვიდაცია.

მიკრო ბიზნესის წარმოების სამართლებრივი გარემო ბალკანეთის ნახევარკუნძულის ქვეყნებში შეიძლება ითქვას რომ ვერ უზრუნველყოფს მიკრო ბიზნესის სიცოცხლისუნარიანობას.

{ არაზომიერად მაღალი გადასახადები ბიზნესისათვის

ზოგიერთ ქვეყანაში საგადასახადო პოლიტიკა და ზოგადად გადასახადები, მათ შორის მიკრო ბიზნესის შემთხვევაშიც არარეალურად მაღალია. სახელმწიფოს მიერ დაწესდა ახალი გადასახადები სახელმწიფო ბიუჯეტის შესავსებად.

გადასახადების შემოღება ზიანის მომტანი აღმოჩნდა მიკრო ბიზნესისათვის სიცოცხლისუნარიანობისათვის.

ერთ-ერთმა ორგანიზაციამ მოლაპარაკება აწარმოა რამდენიმე მუნიციპალიტეტთან და სოციალურ ცენტრებთან, რომელიც მიზნად ისახავდა გადასახადების შემსუბუქებას ისეთი მიკრო ბიზნესებისათვის რომელსაც ყოფილი ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი ბენეფიციარები მართავდნენ.

მოლაპარაკების შედეგად მიიღწა შეთანხმება რომ მიკრო ბიზნესისთვის რომელიც იმართებოდა ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი ბენეფიციარების მიერ სამი თვის განმავლობაში ყოფილიყო „საცდელი პერიოდი“ და გათავისუფლებულიყვნენ გადასახადებისაგან, ხოლო კალენდარული წლის განმავლობაში, სანამ გაძლიერდებოდა წარმოება, მიეღოთ გარკვეული შეღავათი რიგ გადასახადებზე.

{ ბიზნესისა და ოჯახური პასუხისმგებლობის დაბალანსების პრობლემა

წარმატებული ბიზნესის წამოწყება და მართვა საკმაოდ შრომატევადია.

ერთ-ერთი გამოწვევა ოჯახური და ბიზნესის პასუხისმგებლობის დაბალანსება. განსაკუთრებით მაშინ როცა ბენეფიციარს ჰყავს მზრუნველობას დაქვემდებარებული ოჯახის წევრები ან მარტოხელა მშობლები.

2.4.2 სტრატეგიები და ტექნიკები წარმატებული მიკრო ბიზნესის წარმოებისთვის

{ კრიტერიუმების სწორი შერჩევა და შესაბამისობის შეფასების სიღრმისეული შეფასება.

პირველ ეტაპზე გარკვეული კრიტერიუმების საფუძველზე უნდა განხორციელდეს ბენეფიციარის შეფასება რამდენად რელევანტურია მისი პროფესიული უნარ-ჩვევები, შესაძლებლობები, დამოკიდებულება და მოტივაცია მართოს კონკრეტული ბიზნესი.

კონკრეტული სპეციალისტების მხრიდან უნდა მოხდეს შეფასება ბიზნესის ეკონომიკური სიცოცხლისუნარიანობის, კონკრეტულ მომსახურებაზე ან პროდუქციაზე საბაზრო მოთხოვნების, რესურსების და სხვა აუცილებელი კომპონენტების.

შესაძლოა შეფასებას გარკვეული პერიოდი დასჭირდეს, მაგრამ საბოლოო ჯამში შეფასების სწორად წარმართვაზე დიდ წილად არის დამოკიდებული წარმოებული მიკრო ბიზნესის მდგრადობა.

{ ბიზნესის უნარ-ჩვევების განმავითარებელი ტრენინგ მოდულები

ბენეფიციარებისთვის, რომლებმაც სამომავლოდ უნდა აწარმოონ მიკრო ბიზნესი უნდა განხორციელდეს ტრენინგები შემდეგი მიმართულებებით.

- ბიზნეს გეგმის შემუშავება;
- ბუღალტრული აღრიცხვა
- მარკეტინგული ღონისძიებების დაგეგმვა
- ანგარიშების მართვა
- საგადასახადო ორგანოში ბიზნესის რეგისტრაციის პროცედურები
- ტრენინგი საგადასახადო ვალდებულებების შესახებ

ასევე სხვა მოდულები, რომლებიც მიმართულია ბიზნესის წარმოების უნარ-ჩვევების განვითარებისაკენ.

მნიშვნელოვანია მათი დატრენინგება საგრანტო პროექტების განაცხადების მომზადებისა და დაფინანსების მოპოვების პროცედურებთან დაკავშირებით.

{ პროფესიული ბაზრის შეფასება.

მნიშვნელოვანია ბაზრის ანალიზი, რომელიც დაეხმარება ბენეფიციარს პროდუქციის (მომსახურების) მომავალი მომხმარებლების და შესაბამისად მოთხოვნის განსაზღვრაში

ანალიზი უნდა მოიცავდეს მინიმუმ საბაზრო საჭიროებების შეფასებას, მეწარმის შესაძლებლობებს, ხელმისაწვდომი რესურსებისა და ინფრასტრუქტურის შესახებ.

{ მიზანშეწონილობის შეფასება

ბაზრის ანალიზის შეფასებასთან ერთად ასევე მნიშვნელოვანია თითოეული ბიზნეს გეგმის მიზანშეწონილობის შეფასება. მათ შორის სოციალური გარემოს შეფასება და მისი პოტენციური გავლენა ბიზნესის სიცოცხლისუნარიანობაზე.

{ მცირე ბიზნესის წარმოებისთვის გრანტების და სესხების უზრუნველყოფა

ბაკლანეთის ნახევარკუნძულის ქვეყნებში მოქმედებს გარკვეული საგრანტო პროგრამები, რომელიც მიკრო ბიზნესის წამოწყებისთვის უზრუნველყოფს ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლ ბენეფიციარებს საწყისი კაპიტალით.

ზოგიერთმა ბენეფიციარმა წარმატებით შეძლო მიკრო ბიზნეს სესხებით სარგებლობა, მაგრამ ბევრ მათგანს სესხებთან დაკავშირებული მაღალი საპროცენტო განაკვეთის გამო შეექმნათ მთელი რიგი სირთულეები.

სესხები ბევრი ორგანიზაციის მიერ შეფასდა როგორც არახელსაყრელი პირობა ბენეფიციარების გადახდისუნარიანობისა და სოციალურ-ეკონომიკური გარემოფაქტორების გამო.

სესხისგან განსხვავებით საგრანტო დახმარება მოიცავს მინიმალურ ფინანსურ რისკს ბენეფიციარებისთვის და ამის გამო განიხილება როგორც ეფექტური საშუალება მცირე ბიზნესის წამოწყებისთვის.

გარდა ფინანსური დახმარებისა, არსებობს საგრანტო პროექტები, რომლებიც ბენეფიციარებს უზრუნველყოფენ აღჭურვილობითა და ინსტრუმენტებით, რაც ასევე მნიშვნელოვანია ბიზნესის საწყის ეტაპზე.

ბალკანეთის ნახევარკუნძულის ქვეყნებში განიხილება საგრანტო პროექტებისა და მიკრო საფინანსო ორგანიზაციების ერთობლივი პროგრამები, რომლებიც ხელსაყრელ საკრედიტო პირობებს შეუქმნიან ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლ პირებს მიკრო ბიზნესის წარმოებისთვის.

{ პროფესიული ტრენინგები, სადაც წინაპირობა არ არის გარკვეული უნარების არსებობა

ისეთი საკმიანობის წამოწყებისას როგორც არის მიკრო ბიზნესი, ბენეფიციარებს შესაძლებლობა უნდა ქონდეთ გაიარონ პროფესიული მომზადება, რათა უზრუნველყონ პროფესიული კომპეტენციის ადეკვატური დონე.

იმ შემთხვევაშიც კი, როცა მათ აქვთ გარკვეული გამოცდილება, შესაძლოა საჭიროებდნენ გადამზადებას, რათა მათი უნარები და შესაძლებლობებს პასუხობდეს საბაზრო მოთხოვნებს და იყოს კონკურენტუნარიანი.

{ სუბსიდირება ბიზნესის საწყის ეტაპზე

გარკვეულ ორგანიზაციებმა მიიჩნიეს რომ მიკრო ბიზნესის წარმოების საწყის ეტაპზე უნდა იქნეს უზრუნველყოფილი მუშა ხელის ხელფასების სუბსიდირება და ბენეფიტები. ეს საშუალებას აძლევს მეწარმეს გარკვეული დროის განმავლობაში განავითაროს ბიზნესი და საფაროს საწყისი ეტაპისთვის საჭირო აუცილებელი ხარჯები. თუმცა ეს პროცესი არ უნდა აღმატებოდეს რამდენიმე თვეს და უნდა შეწყდეს როგორც კი მიკრო ბიზნესის მდგრადობა და სიცოცხლისუნარიანობა მიიღწევა.

{ სამართლებრივი კონსულტაცია და დახმარება მიკრო ბიზნესის წარმოებისთვის

მიკრო ბიზნესის განვითარებისთვის საჭირო სამართლებრივი საკითხებში დახმარება როგორცაა ბიზნესის რეგისტრაციის პროცედურები, საგადასახდო ორგანოებთან ურთიერთობა, ბიზნესის წარმოების პროცესში სამართლებრივი კონსულტაციები, დახმარება ბუღალტრული აღრიცხვა-ანგარიშების საკითხებზე, მნიშვნელოვანი დახმარება იქნება იმისათვის რომ ბენეფიციარებმა წარმატებით აწარმოონ მიკრო ბიზნესი. ხშირად სწორედ აღნიშნულ საკითხებში კომპეტენციის ნაკლებობა არის მიზეზი მიკრო საწარმოების ფუნქციონირების შეწყვეტის.

{ სოციალური დახმარებისა და მიკრო ბიზნესის განვითარების უნარ-ჩვევების შერწყმა.

მხოლოდ სოციალური დახმარება საკმარისი არ არის როდესაც საქმე მცირე ბიზნესის წამოწყებას ეხება. აუცილებელია ასეთ დროს პროფესიული რჩევები. სერვისის განმახორციელებელ სააგენტოებს ესაჭიროებათ როგორც სოციალური დახმარების, ასევე ბენეფიციარის ეკონომიკური საჭიროებების ცოდნა და გაგება. ყოველივე ეს მოითხოვს განსხვავებული პროფესიონალების და ზოგჯერ ორი განსხვავებული სააგენტოს/ორგანიზაციის ჩართულობას, რადგან სხვადასხვა ექსპერტიზის სფეროა. ასეთი სააგენტოების მჭიდრო თანამშრომლობა მნიშვნელოვანია მდგრადობისათვის.

{ მენტორინგი და კონსულტირება ბიზნესის როგორც საწყის ეტაპზე, ასევე ფუნქციონირებისას.

მენტორინგი და კონსულტირება თანაბრად საჭიროა როგორც ახალი სტარტაპებისათვის, ასევე ფუნქციონირებადი ბიზნესისათვის. მენტორინგი უნდა განხორციელდეს ეკონომისტის, გამოცდილი მეწარმის ან ბიზნეს საკონსულტაციო კომპანიის მიერ.

მიუხედავად იმისა, რომ სწავლების საჭიროება ბიზნესის განვითარებასთან ერთად დროთა განმავლობაში მცირდება, მენტორის რჩევა შესაძლოა ეხებოდეს რეინვესტირებას ბიზნესში, ბიზნესის მორგებას ბაზრის მოთხოვნილებაზე, პრობლემების მოგვარებაზე ორიენტირებული უნარების განვითარებასა და ბიზნესის გაფართოების შესაძლებლობებს.

{ მინიტორინგი სხვადასხვა კვალიფიკაციის ჯგუფის მიერ (მაგ: ეკონომისტი, სოციალური მუშაკი, ფსიქოლოგი და სხვა)

მიკრო ბიზნესის წარმოების შემთხვევაში მონიტორინგი გრძელდება მინიმუმ 12 თვიდან 3 წლამდე და ეს პროცესი მნიშვნელოვანია მიკრო ბიზნესის მწარმოებლებისთვის.

მონიტორინგი საშუალებას აძლევს ორგანიზაციებს:

მოახდეს იდენტიფიცირება ისეთი საჭიროებების ან და პრობლემების, რომელიც შესაძლოა წარმოიშვას აღნიშნული პერიოდის გასვლის შემდეგაც კი. ეს შესაძლოა იყოს ისეთი პრობლემები რომელიც დაკავშირებულია როგორც ბიზნესთან, ასევე სხვა

პერსონალურ და სოციალურ საკითხებთან. აღნიშნულ თემებსა და საკითხებზე მუშაობა უნდა იყოს სოციალური მუშაკის პასუხისმგებლობა. პრობლემებს განეკუთვნება ოჯახური დაძაბულობა და კონფლიქტი, ჯანმრთელობის პრობლემები, მოტივაციის ნაკლებობა, გამოცდილების ნაკლებობა სამუშაო ადგილზე, თვით რწმენის ნაკლებობა და ა.შ.

ფინანსური და ადამიანური რესურსებით უნდა განისაზღვროს როგორც ინდივიდუალური ბიზნესის, ასევე ზოგადად პროგრამის წარმატება

გრძელვადიანი მონიტორინგი პროგრამებსა და დონორებს საშუალებას აძლევს გამოიკვლიონ ეკონომიკური გაძლიერების სტრატეგიის გრძელვადიანი შედეგები გარკვეული სტანდარტებით, კონკრეტული და შემოწმებადი ინდიკატორების დახმარებით.

{ „საგანგებო ფონდის“ უზრუნველყოფა

„საგანგებო ფონდის“ რესურსი შეიძლება გამოყენებულ იქნას ბენეფიციარების გადაუდებელი საკითხების მოსაგვარებლად. მაგალითად ბიზნესის კოლაფსისაგან დასაცავად. ერთ-ერთი ქალბატონი იმისათვის რომ გადაეხადა ოჯახისთვის საჭირო სამედიცინო გადასახადები იძულებული გახდა გამოეყენებინა საკუთარი დანაზოგი და კაპიტალი, რამაც მისი ბიზნესის ლიკვიდაცია გამოიწვია.

ამგვარი ფონდის მეშვეობით გადაუდებელი სამედიცინო დახმარების გაწევა შესაძლებელს გახდიდა მიკრო ბიზნესის სიცოცხლისუნარიანობას.

საგანგებო ფონდი უნდა არსებობდეს სახელმწიფო სტრუქტურებში და მიზნობრივად მუშაობდეს ტრეფიკინგის და ძალადობის მსხვერპლი პირების გადაუდებელ საჭიროებებზე.

ქვემოთ მოცემულ ცხრილში მითითებული მიკრო ბიზნესის ის ძირითადი სახეები, რომლის იწარმოება ტრეფიკინგისა და ძალადობის მსხვერპლი ბენეფიციარების მიერ.

ქვეყანა	ჩამოყალიბებული მიკრო ბიზნესის სახეები
ალბანეთი	- სილამაზის სალონები (მანიკური, პედიკური, კოსმეტოლოგია) - ტანსაცმლის ბუტიკები - სამკერვალო სალონები და მაღაზიები - მეორადი ტანსაცმლის საბითუმო საწყობები - გრაფიკული დიზაინის სტუდია -საცხობი - საცალო გაყიდვების მცირე ზომის მაღაზიები - მეცხოველეობის ფერმები - სასათბურე მეურნეობები - სილამაზის სალონები (e.g. manicure, pedicure,
ბოსნია და ჰერცეგოვინა	-სამკერვალო სალონი/მაღაზია - ქსოვილების მაღაზიე - ტექსტილის საბეჭდი სტამბა - სილამაზის სალონი (მათ შორის მანიკური, პედიკური, კოსმეტოლოგია)

კოსოვო	- სილამაზის სალონი - სამკერვალო სალონი/მაღაზია - სამრეცხაო და საუთაო ბიზნესი(ქიმწმენდა)
რუმინეთი	- სასურსათო მაღაზია - სილამაზის სალონი (თმის მოვლა და ვარცხნილობა, მანიკური, პედიკური, კოსმეტოლოგია) - ხელნაკეთი ნივთების მაღაზია - სამკერვალო სალონი/მაღაზია
სერბეთი	- საცალო ვაჭრობის მაღაზიები

2.5 სოციალური მეწარმეობა

სოციალური საწარმო არის ბიზნეს პრინციპებით მოქმედი საწარმო, რომელსაც გააჩნია სოციალური მისია. ორგანიზაცია, რომელიც იყენებს ბიზნესის მიდგომებს საზოგადოებრივი პრობლემების მოსაგვარებლად. განსხვავებით ჩვეულებრივი, მხოლოდ მოგებზე ორიენტირებული, საწარმოსაგან სოციალურ საწარმოს აქვს ორმაგი მიზანი: ეკონომიკური და სოციალური. აქედან უმთავრესი სოციალურია. ეკონომიკური მიზანი არის მხოლოდ საშუალება მეორე უფრო მნიშვნელოვანი – სოციალური მიზნის მისაღწევად. აქედან გამომდინარე სოციალური საწარმოს მოგება არ იზომება მხოლოდ ფინანსური წარმატებით. გაცილებით მნიშვნელოვანია მისი წვლილი იმ სოციალური პრობლემის მოგვარებაში რისთვისაც იგი შეიქმნა. ხაზგასასმელია ასევე ერთი მნიშვნელოვანი დეტალი, რაც სოციალურ საწარმოს ბიზნესისაგან განასხვავებს. სოციალური საწარმოს მასშტაბი შეიძლება მერყეობდეს სოფლის თემის მაღაზიიდან სამშენებლო ფირმამდე, მაგრამ მასშტაბის მიუხედავად, მთავარია ის, რომ სოციალური საწარმო მაგალითია იმისა, თუ როგორ შეიძლება სოციალური პასუხისმგებლობისა და ფინანსური წარმატების შერწყმა.

2.5.1 გამოწვევები და სირთულეები სოციალური საწარმოებისთვის

{ სოციალური საწარმოებისთვის დაწესებული მაღალი გადასახადები

ზოგიერთ ბალკანეთის ნახევარკუნძულის ქვეყნებში სოციალური მეწარმეები აწყდებიან მაღალი გადასახადების პრობლემებს.

აქედან გამომდინარე სირთულეს წარმოადგენს მობილიზებულ იქნას თანხები მომსახურებების გაწევისა და თანამშრომლების ანაზღაურებისათვის.

სოციალური საწარმოების მიერ გამოყოფილი სოციალური სარგებლობის გათვალისწინებით, მიზანშეწონილია სპეციალური საგადასახადო შეთანხმებები და გარკვეული საგადასახადო შეღავათები.

{ სოციალური მეწარმეობის შესახებ კანონის არარსებობა

სოციალური საწარმოს სამართლებრივი ჩარჩოს არარსებობა; ბევრ ქვეყანას არ გააჩნია სამართლებრივი ბაზა, რომელიც არეგულირებს სოციალური საწარმოების შექმნასა და მართვას

სამართლებრივი რეგულაციების არარსებობა იწვევს მთელ რიგ სირთულეებს, მათ შორის, ვერ ხერხდება სათანადო (შეღავათიანი) გადასახადების გადახდა, რაც, თავის მხრივ, ამცირებს იმ მოგებას, რომლითაც სარგებლობდა სამიზნე ჯგუფი (ბენეფიციარები) იმ ქვეყნებში სადაც გარკვეული სამართლებრივი რეგულაციები არსებობს, ისინი ხშირად საკმაოდ ბუნდოვანია და შემზღუდველია.

{ ბიზნესისა და სოციალური საწარმოს ღირებულებების განსხვავება

სოციალური მიზნები უკავშირდება საწარმოს მისიის შესრულებას (სოციალური სარგებელის შექმნას) და განსხვავდება ორგანიზაციების სამოქმედო სფეროსა და მისიიდან გამომდინარე. სოციალური მიზნების მაგალითებია ეკონომიკური შესაძლებლობების შექმნა ღარიბი ადამიანებისთვის, შშმ პირთა დასაქმება, გარემოს დაცვა, განათლება და სხვ. ბიზნეს კომპანიებში ფინანსური მიზნები უკავშირდება მის მოგებას. სოციალურ საწარმოს მიზანს კი მისი სოციალური მიზნები განსაზღვრავს.

სოციალურ საწარმოებს მუდმივად უწევთ ბალანსის დაჭერა სოციალურ და ფინანსურ (ბიზნეს) მიზნებს შორის. ამისათვის მათ სხვადასხვა სტრატეგიები შეიძლება ჰქონდეთ. შესაძლებელია მოგების მიმართვა სოციალური მიზნების მისაღწევად, ან მაღალი ფასის დადება პროდუქტზე, ან პირიქით, შეღავათიანი ფასის დადება გარკვეულ სერვისებზე და პროდუქტებზე მათი ხელმისაწვდომობის გაზრდის მიზნით.

სოციალური და ეკონომიკური შედეგების შეთავსება შესაძლოა დიდ გამოწვევას წარმოადგენდეს სოციალური საწარმოსთვის. ეს გამოწვევები შეიძლება იყოს ფაქტორები, რომელიც უფრო ძვირს ხდის წარმოების პროცესს, ვიდრე ჩვეულებრივ ბიზნეს კომპანიებში, მაგალითად:

- შესყიდვების არსებული პრაქტიკა - მაგალითად, სამართლიანი ვაჭრობა (Fair trade);
- თანამშრომელთა შერჩევის პრაქტიკა - მაგალითად, მარგინალური ჯგუფების დამსაქმებელი კომპანიები, რომლებიც შერჩევისას მთავარ კრიტერიუმად იყენებენ სოციალურ სტატუსს. ამ კომპანიებს მოუწევთ თანამშრომლებისთვის დამატებითი (იმაზე მეტი, ვიდრე ჩვეულებრივ ბიზნეს კომპანიებში) ტრენინგის და მხარდაჭერის პროგრამის დაგეგმვა;
- ფასი, რომელსაც ადებენ სოციალური საწარმოები პროდუქციას - მაგალითად, საბაზრო ფასზე უფრო ძვირი, ან შედარებით დაბალი ფასი, რათა პროდუქტი და/ან სერვისი ხელმისაწვდომი იყოს.

{ ბიზნესის სამართავად საჭირო უნარ-ჩვევები

ბიზნესის, მათ შორის სოციალური საწარმოს მართვა საჭიროებს ბიზნესის საკითხების ცოდნასა და გარკვეულ საჭირო უნარ-ჩვევებს. მათ შორის, მარკეტინგის, ბიზნესის წარმოების, ეკონომიკის და ასე შემდეგ.

ასეთი ტიპის ცოდნისა და უნარების განვითარებაზე ნაკლებად არიან ორიენტირებულები სოციალური მომსახურების გამწევი ორგანიზაციები და არასამთავრობო ორგანიზაციები

{ სტარტაპის საწყის კაპიტალზე წვდომის ნაკლებობა.

სტარტაპის კაპიტალზე წვდომის შესაძლებლობის შეზღუდვა.

არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ რომლებიც მუშაობენ სოციალური საწარმოების განვითარებაზე გაიცემა გარკვეული სახის თანხები საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერით, თუმცა ხშირ შემთხვევაში ასეთი ტიპის დაფინანსებების დროს მოითხოვება „თანადაფინანსება“ რაც ბენეფიციარების შემთხვევაში თითქმის წარმოუდგენელია.

{ სტრესი, შფოთვა, ტრავმა

ბენეფიციარებს აქვთ აქვს სტრესისა და შფოთვის მაღალი დონე. ზოგი მათგანი ტრავმირებულია ძლიერად, რომელიც საჭიროებენ გრძელვადიან მკურნალობას სრულ გამოჯანმრთელებამდე. მიუხედავად იმისა რომ ფსიქოლოგიური კონსულტაცია შესაძლოა ეფექტური აღმოჩნდეს ასეთ შემთხვევაში, იგი ყოველთვის ხელმისაწვდომი არაა. ტრავმამ, შფოთვამ, ან სტრესმა შესაძლოა ხელი შეუშალოს ბენეფიციარს წარმატებას მიაღწიოს ეკონომიკურ განვითარებაში. ეს ყოველივე ძალიან მნიშვნელოვანია ბიზნესის ჩამოყალიბებისას, რადგან წარმატებაც და წარუმატებლობაც თითქმის მთლიანად ეკისრება ინდივიდს.

{ რისკები რომლებმაც შეაფერხეს სოციალური ბიზნესის განვითარება.

სოციალური საწარმოს წამოწყების ზოგიერთი მცდელობა ბალკანეთის ნახევარკუნძულის ქვეყნებში წარუმატებლად დასრულდა. იგი ძირითადად გამოწვეული იყო სამართლებრივი ჩარჩოების არარსებობით და მაღალი საგადასახადო პოლიტიკის არაეფექტიანობით.

2.5.2 სტრატეგიები და ტექნიკები წარმატებული სოციალური მეწარმეობისთვის

{ განხორციელდეს ბაზრის შიდა პერსონალის შეფასება

განისაზღვროს რა სახის სოციალური მეწარმეობა შეიძლება იყოს შესაბამისი არასამთავრობო ორგანიზაციებისთვის. რათა უზრუნველყოფილი იქნას სხვადასხვა

ბიზნეს ვარიანტების შეფასება და მათი სიცოცხლისუნარიანობის განსაზღვრა ადგილობრივი ბაზრის ფარგლებში, აგრეთვე ორგანიზაციის შიდა შესაძლებლობები და რესურსები.

{ შესაბამისი უნარჩვევების და შესაძლებლობების მქონე პერსონალის დაქირავება ბიზნესის სამართავად, განსაკუთრებით სოციალურ საწარმოებში.

იმ ადამიანებს რომელმაც უნდა იმუშაოს სოციალურ საწარმოში უნდა ჰქონდეს შესაბამისი უნარები ბიზნესისათვის. ეს შეიძლება მოიცავდეს ცოდნებს ბიზნეს მენეჯმენტში, მარკეტინგში, ეკონომიკაში და ა.შ. საწარმოს უნდა ხალმმღვანელობდეს და მართავდეს შესაბამისი კადრი, იმისათვის რომ იგი ბაზარზე კონკურენტუნარიანი იყოს. შესთავაზოს მაღალხარისხიანი სერვისი, შეინარჩუნოს ბიზნესის სიცოცხლისუნარიანობა სოციალური მიზნების მისაღწევად. გაცილებით უკეთესი იქნება თუ გამოცდილება და უნარ-ჩვევები მოცემული იქნება სოციალური საწარმოს მართვის მიმართულებით, ორიენტირებული სოციალური და ტრადიციული ბიზნესის მიზნებსა და შედეგებზე. ერთ-ერთი გამოწვევა შესაბამისი კადრების დაქირავებისას არის ისეთი ადამიანების შერჩევა რომლებსაც გააჩნიათ სოციალური საწარმოს ღირებულებებზე დაფუძნებული გამოცდილება. ასევე გამოწვევა შეიძლება იყოს შესაბამისი უნარების მქონე პირები რომლებსაც აქვთ სურვილი და მოტივაცია იმუშაონ სოციალური საწარმოსათვის, როცა მათ შეუძლია გამოიმუშაონ უფრო მეტი მოგებაზე-ორიენტირებულ ბიზნესში.

{ პერსონალისა და მენეჯმენტის სენსიტიზაცია

როდესაც სოციალური საწარმოები ბენეფიციარებით არიან დაკომპლექტებული, მნიშვნელოვანია, რომ სხვა თანამშრომლები (და განსაკუთრებით მენეჯმენტი) განიხილავდნენ ისეთ საკითხებს, რომელიც მათ კონკრეტულ საჭიროებებსა და გარემოებებზეა მიმართული. სოციალურად დაუცველი მიზნობრივი ჯგუფთან ეფექტურად და მზრუნველობას დაქვემდებარებულთან პირებთან მუშაობა მოიცავს გარკვეულ სპეციფიკურ სენსიტიურობას და ურთიერთობაში ყველა თანამშრომლის ჩართულობას.

ადვოკატირება შესაბამის ადმინისტრაციულ, იურიდიულ და საგადასახადო კუთხით. წარმატებული სოციალური საწარმო მოითხოვს საჭირო და შესაბამის იურიდიულ და ადმინისტრაციულ გარემოს. ეს ნიშნავს იურიდიულ ჩარჩოს, რაც გულისხმობს სოციალური ბიზნესის ნაკლებად პრიორიტეტულ მდგომარეობაში ჩაყენებას მოგებაზე ორიენტირებულ ბიზნესთან შედარებით და ასევე საშუალებას აძლევს სოც. საწარმოს იყოს და იფუნქციონიროს მოქნილად.

კონტექსტიდან გამომდინარე, იგი შესაძლოა მოიცავდეს სოციალური საწარმოებისათვის განკუთვნილი ახალი რეგულაციების ლობირებას, ფისკალური სარგებლის გამოყენება, სოც. საწარმოებისათვის გამარტივებული პროცედურები, საწარმოებისათვის რესურსების შექმნა და მოძიება შესაძლებლობების ზრდისათვის და ა.შ. მაგალითად ალბანეთში რამდენიმე არასამთავრობო ორგანიზაციები, აქტიურად ლობირებდნენ და მონაწილეობას

იღებდნენ სოციალური საწარმოს შესახებ კანონის შექმნასა და ჩამოყალიბებაზე. ეს პროცესი რა თქმა უნდა ინტენსიური და გრძელვადიანია. ნებისმიერი ცვლილება კანონში დიდი ყურადღებით უნდა იქნეს განხილული, რადგან შესაძლოა თითოეულმა უმნიშვნელო წვრილმანმაც კი დიდი გავლენა მოახდინოს სოციალური საწარმოს ფუნქციონირებაზე, ამ ყოველივეთი კი მოგებაზე ორიენტირებულმა ბიზნესმა ბოროტად გამოიყენოს ეს ბენეფიტი თავისი ბიზნესისათვის და სოციალური საწარმოს მეორე პლანზე გადაწევით.

მაგალითები სოციალური მეწარმოების მიმართულებით

ქვეყანა	ჩამოყალიბებული სოციალური მეწარმოების სახეები
ალბანეთი	პურ-ფუნთუშულის მაღაზია მანქანების სამრეცხაო და პროფილაქტიკური მომსახურება რესტორანი სილამაზის სალონი ინტერნეტ კაფე სამრეცხაო
ბოსნია და ჰერცეგოვინა	თმის ვარცხნილობის და კოსმეტოლოგიური სალონი სამკერვალო მაღაზია/სალონი ქსოვილების და სხვა მასალების მაღაზია, რომელიც გამოიყენება რბილი ავეჯის წარმოებისთვის ტექსტილის ბეჭდვა
კოსოვო	განხორციელებული კვლევის შედეგად ინფორმაცია აღნიშნულ ქვეყანაში სოციალურ საწარმოსთან დაკავშირებით ვერ იქნა მოძიებული
რუმინეთი	ხელნაკეთი, მათ შორის საიუველირო ნივთები, ფერწერა და ა.შ. (წარმოება დაიწყო თერაპიული მიზნებისათვის, საწარმოს გაფართოვების შემდგომ გადაიქცა ეკონომიკური საქმიანობის საწარმოდ)

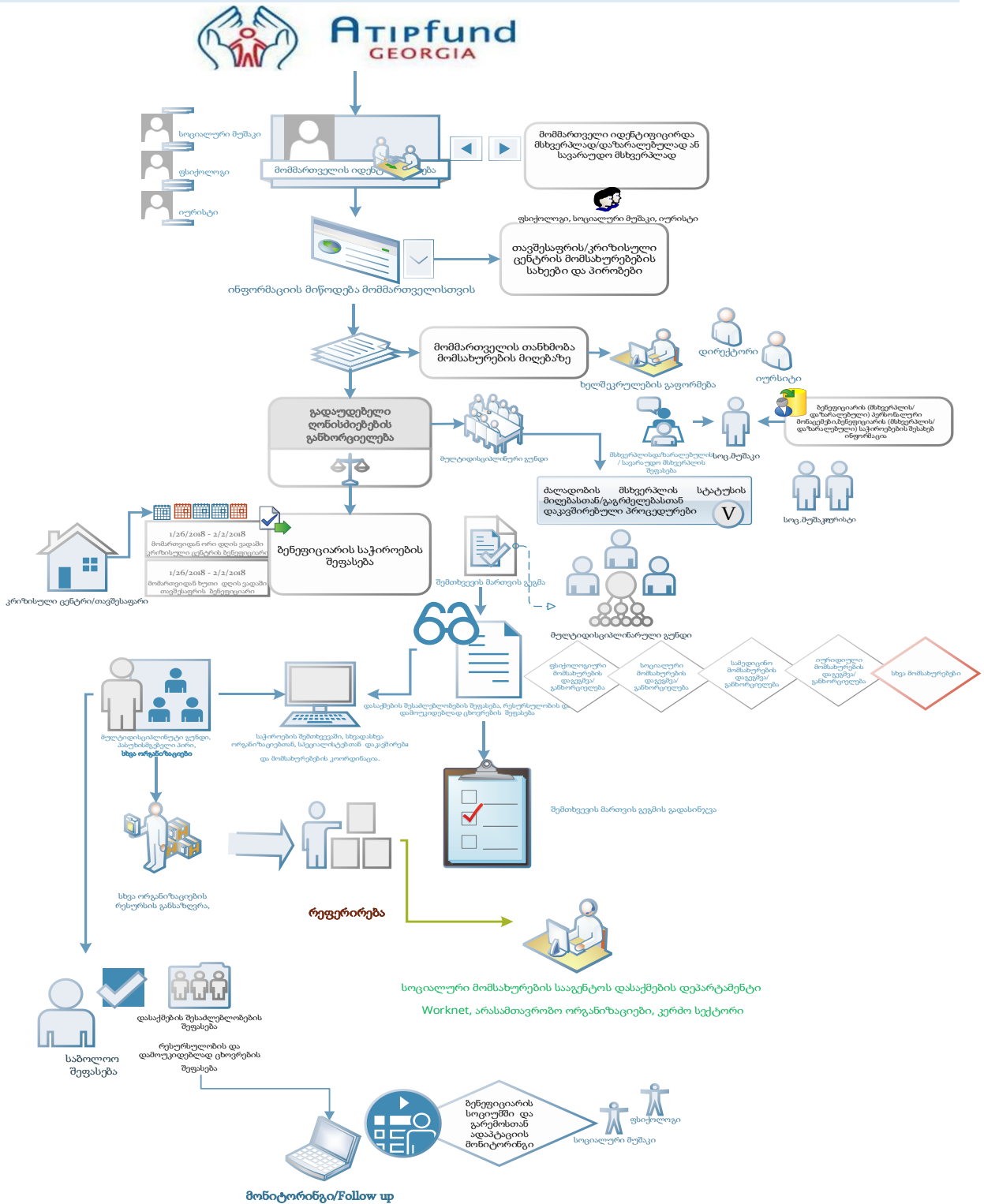
ნაწილი II

3. ეკონომიკური რეაბილიტაციის პროცედურული სახელმძღვანელო

პროცედურული სახელმძღვანელოს ნაწილი დაყოფილია პროცესებად (ბიზნეს პროცესები). აქვე მოცემულია სქემატური სახით სრული პროცედურული ციკლის აღწერა, როგორც ფონდის საქმიანობისა და მანდატების, ასევე სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების მართვის დეპარტამენტის კონკრეტული საქმიანობების მიმართულებით.

სქემები თანდართული სახით ერთვის დოკუმენტს, რომლის პრაქტიკული გამოყენებისათვის რეკომენდირებულია დაერთოს ამობეჭდილი სახით A3 ფორმატზე.

3.1 ადამიანით ვაჭრობის(ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდის საქმიანობის ძირითადი ბიზნეს პროცესი





დასაქმების მხარდაჭერითი ღონისძიებები

რეკომენდირებული პროცესის მიხედვით დასაქმების მიმართულებით მხარდაჭერით ძირითადი ღონისძიებებს ახორციელებს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი, ხოლო ფონდის თანამშრომლები მათი უფლებამოსილების ფარგლებში ახორციელებენ კოორდინირებულ და სისტემურ თანამშრომლობას აღნიშნულ უწყებასთან, ასევე ბენეფიციარებთან გარკვეულ წინამოსამზადებელ სამუშაოებს, რომლის მიზანსაც წარმოადგენს მათი მზაობა დასაქმებისა და სოციალურ რეალიზაციისთვის.

პროცესი: #1

3.2.2 ეკონომიკური რეაბილიტაციისათვის მსხვერპლის/დაზარალებულის/სავარაუდო მსხვერპლის პირველადი ინფორმაციის დამუშავება და ანალიზი

რას ნიშნავს?	ბენეფიციარის სამომავლო ეკონომიკური რეაბილიტაციისთვის საბაზისო ინფორმაციის დამუშავება და მსხვერპლის/დაზარალებულის/სავარაუდო მსხვერპლის შეფასების ფორმის საშუალებით მიღებული ინფორმაციის ანალიზი ბენეფიციარის პირველადი პროფილირებისთვის
საშუალებები?	მსხვერპლის/დაზარალებულის/სავარაუდო მსხვერპლის შეფასების კითხვარი
უნარ-ჩვევები, გამოცდილება	ცოდნა, ❖ კომუნიკაციის უნარი; ❖ ფასილიტაციის უნარი; ❖ კითხვების დასმისა და ეფექტური უკუკავშირის უნარი. ❖ ინფორმაციის დამუშავების, ანალიზისა და განზოგადების უნარი; ❖ ანგარიშების მომზადების უნარი; ❖ კომპიუტერული საოფისე პროგრამების (MS Word, MS excel) მომხმარებლის დონეზე ცოდნა.
შედეგი	მიღებული ინფორმაცია, რომელიც გამოყენებული იქნება: 1. მსხვერპლის/დაზარალებულის/სავარაუდო მსხვერპლის პირველადი პროფილირებისთვის და ბენეფიციარის კარიერის დაგეგმვის გეგმის შემუშავების

	და შესაბამისი დასაქმებისთვის გაზიარებული იქნება სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების დეპარტამენტისთვის. 2. ინფორმაციის ანალიზი, რომელიც გამოყენებული იქნება შემთხვევის მართვის გეგმის შემუშავების ეტაპზე „სხვა მომსახურებების“ განსაზღვრისათვის.
რესურსი	- სოციალური მუშაკი - ფონდის ბენეფიციარი
პასუხისმგებელი პირი	⇒ სოციალური მუშაკი
სტანდარტები	დამუშავებული სტატისტიკური ინფორმაცია ინფორმაციის ანალიზი, რომელიც გამოკვეთავს ბენეფიციარის შესახებ პირველად ინფორმაციას
როგორ?	სოციალური მუშაკი მსხვერპლის/დაზარალებულის/სავარაუდო მსხვერპლის შეფასების კითხვარის შედეგად იღებს პირველად ინფორმაციას ბენეფიციარის განათლების, პროფესიისა და პროფესიული უნარების, ეკონომიკური მდგომარეობის, ინტერესთა სფეროს, მენტალობისა და ღირებულებათა სისტემის, კომუნიკაციისა და სხვა სახის სპეციფიკური უნარების შესახებ, რეკომენდირებულია ვერბალური კომუნიკაციის დროს ფონდის წარმომადგენელმა ბენეფიციარისგან ასევე მიიღოს ინფორმაცია მის წარსულ სამუშაო გამოცდილებაზე და გამოკვეთოს მოლოდინები სამომავლო დასაქმების/ან და თვითდასაქმების მოსაზრებებთან დაკავშირებით. ინფორმაციის დამუშავების შედეგად უნდა გამოვლინდეს: ⇒ პროფესიული გადამზადების სამომავლო საჭიროება ⇒ უნარ-ჩვევების განვითარების მიმართულებით დასაგეგმი ღონისძიებები; ⇒ Hard skills უნარების განვითარების საჭიროება (კომპიუტერული უნარები, ონლაინ პლატფორმების გამოყენება და სხვა)
როდის?	მსხვერპლის/დაზარალებულის/ სავარაუდო მსხვერპლისთან ხელშეკრულების გაფორმებისა და შეფასების ფორმის შევსების შემდგომ

პროცესი: #2

3.2.3 საკვლევ-სადიაგნოსტიკო საშუალებების გამოყენება ბენეფიციარის პირველადი პროფილირებისთვის.

რას ნიშნავს?	საკვლევ სადიაგნოსტიკო მეთოდოლოგიის გამოყენება საშუალებას იძლევა ცდისპირმა შეისწავლოს საკუთარი პიროვნული მახასიათებლები, გაიგოს მეტი საკუთარი პიროვნების ძლიერი და სუსტი მხარეების, იდეალური სამუშაო გარემოს და შესაფერისი პროფესიების შესახებ.
საშუალებები?	❖ პროფესიული გადაწყვეტილების მიღების კითხვარი: ❖ ჰოლანდის თვითსაკვლევი კითხვარი ❖ პიროვნების საკვლევი კითხვარი კარიერული კონსულტაციისათვის ❖ კომპიუტერი
უნარ-ჩვევები, გამოცდილება	ცოდნა, ✓ კონსულტაციის უნარი; ✓ ინსტრუქტურების უნარი ✓ კომპიუტერული უნარები
შედეგი	პროფესიული გადაწყვეტილების მიღების კითხვარი ეხმარება ადამიანს განსაზღვროს თუ რამდენად დარწმუნებულია საკუთარ პროფესიულ არჩევანში და რამდენად პრობლემურია მისთვის პროფესიული გადაწყვეტილების მიღება. კითხვარის საშუალებით ვლინდება პროფესიის არჩევისას მოქმედი ხელისშემშლელ ბარიერები. კითხვარის მიხედვით ცდისპირს შესაძლებლობა აქვს შეაფასოს: 1.რამდენად დარწმუნებულია შერჩეული პროფესიის სისწორეში 2. გამოკვეთოს ის ფაქტორები, რომლებიც პროფესიული გადაწყვეტილების მიღებაში უშლის ხელს. რაც თავის მხრივ არსებული ბარიერების დაძლევაში
რესურსი	Myprofession.gov.ge- ონლაინ საკონსულტაციო ვებ-გვერდი
პასუხისმგებელი პირი	ფსიქოლოგი
სტანდარტები	ვალიდური და ადაპტირებული კითხვარები
როგორ?	ბენეფიციარის კარიერის დაგეგმვისათვის ეფექტურ საშუალებას წარმოადგენს პროფესიული ორიენტაციის განმსაზღვრელი საკვლევ-სადიაგნოსტიკო ინსტრუმენტები, რომლის მეშვეობითაც დგნდება

	პიროვნების უნარები, პროფესიული ინტერესები და სამომავლო შესაძლებლობები. პროფესიული ორიენტაციის კვლევა შესაძლებელია ონლაინ პლატფორმის გამოყენებით www.myprofession.gov.ge რომელიც დაპტირებულია ადამიანური რესურსების წამყვანი სპეციალიტების მიერ. ონლაინ პლატფორმის გამოყენებით შესაძლებელია შემდეგი საკვლევ-სადიაგნოსტიკო ინსტრუმენტების გამოყენება: 1. პროფესიული გადაწყვეტილების მიღების კითხვარი 2. ჰოლანდის თვითსაკვლევი კითხვარი 3. პიროვნების საკვლევი კითხვარი კარიერული კონსულტაციისათვის პროფესიული გადაწყვეტილების მიღების კითხვარი კითხვარი შედგება ისეთი დებულებებისაგან, რომლებიც დაკავშირებულია ადამიანების საგანმანათლებლო და პროფესიულ გეგმებთან. კითხვარში მოცემულია დებულებებიდან ცდისპირმა უნდა მიუთითოს ის დებულება, რომელიც ყველაზე მეტად შეესაბამება მის წარმოდგენებს. თუ ცდისპირი სრულიად დარწმუნებულია რომელიმე დებულებაში, აღნიშნისას უნდა შემოხაზოს „4“, რაც იმას ნიშნავს, რომ გადმოცემული აზრი სავსებით შეესაბამება მას. იმ შემთხვევაში თუ დებულებაში მოცემულ აზრს იზიარებს, მაგრამ არა სრულიად და არსებობს გარემოებები, რომლებიც ამაში ხელს უშლის უთითებს „3“-ს. თუ დებულებაში გადმოცემული აზრი მხოლოდ მცირედით არის დამახასიათებელი მისთვის, მაგრამ, როგორც წესი, სხვა ინტერესები, ემოციები/გრძნობები უფრო მეტადაა დამახასიათებელი, უთითებს „2“-ს. თუ დებულება სრულიად არ ასახავს მის გრძნობებს უთითებს „1“-ს. მაგალითი: სურათი#1 პროფესიული გადაწყვეტილების მიღების ტესტის შედეგის ინტერპრეტაცია: სურათი #2 ჰოლანდის თვითსაკვლევი კითხვარი კითხვარი ოთხი ძირითადი დებულებისაგან შედგება: თითოეული მათგანისათვის განკუთვნილია ინსტრუქცია და დებულებებს ქვემოთ მოცემულ სკალაზე უნდა მოინიშნოს სასურველი პასუხი.
--	--

	მოცემულია კითხვების ფორმულირების ორი პასუხი: „მომწონს“- „არ მომწონს“ „მომწონს“ ეთითება იმ საქმიანობას რომელსაც ცდისპირი სიამოვნებით შეასრულებდა, ხოლო - „არ მომწონს“ იმ საქმიანობას, რომლის შესრულებაც მას არ მოსწონს, ან რომლის მიმართაც ნეიტრალური (ინდიფერენტური) დამოკიდებულება აქვს. მაგალითი: სურათი#3 ჰოლანდის თვითსაკვლევი კითხვარის ინტერპრეტაცია: სურათი#4 პიროვნების საკვლევი კითხვარი კარიერული კონსულტაციისათვის კითხვარი მოიცავს პიროვნების რამდენიმე ძირითადი მახასიათებლების აღწერას, რომლებიც წყვილების სახითაა წარმოდგენილი, წყვილიდან უნდა შეირჩეს ის მახასიათებელი, რომელშიც აღწერილია ის თვისებები რომელიც ცდისპირს ახასიათებს და შეფასდეს შემდეგ შკალაზე: 3=სრულიად შემესაბამება 2= მეტწილად შემესაბამება 1= ნაწილობრივ შემესაბამება. მაგალითი: სურათი#5 პიროვნების საკვლევი კითხვარი კარიერული კონსულტაციისათვის კარიერული კონსულტაციისათვის პიროვნების საკვლევი კითხვარის ინტერპრეტაცია სურათი#6 #1 პროცესის (ეკონომიკური რეაბილიტაციისათვის მსხვერპლის/დაზარალებულის/სავარაუდო მსხვერპლის პირველადი ინფორმაციის დამუშავება და ანალიზი) <i>შედეგად მიღებულ მონაცემებს უნდა დაერთოს საკვლევ-სადიაგნოსტიკო ინსტრუმენტების ინტერპრეტაციები „პაკეტური ინფორმაციის“ სახით და გაზიარებულ იქნას დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის თანაშრომლებისათვის მათ კარიერული განვითარების დაგეგმვისა და ეფექტიანი დასაქმების მიზნით.</i> <i>აღნიშნული ინფორმაცია დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის წარმომადგენლისათვის იქნება ერთ-ერთი ძირითადი საშუალება კარიერული განვითარების გეგმის შემუშავების პროცესში.</i>
როდის?	მსხვერპლის/დაზარალებულის/ სავარაუდო მსხვერპლის შეფასების კითხვარის ანალიზის შემდგომ

სურათი#1

პროფესიული გადაწყვეტილების მიღების კითხვარი

2. მე ავირჩიე ჩემი მთავარი პროფესია და თავს კომფორტულად ვგრძნობ. ასევე ვიცი, რომორ მიგაღწიო დასახულ მიზანს.

☐ სავსებით არ მგაგს ☐ მხოლოდ მცირედით მგაგს ☐ ძალიან მგაგს ☐ სავსებით მგაგს

დასაწყისი
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
დასასრული

პერსონალური ინფორმაციის ველი

ასაკი
31-40

სქესი
მდედრობითი

სურათი #2

პროფესიული გადაწყვეტილების მიღების ტესტის შედეგის ინტერპრეტაცია:

თქვენ ძალიან გიჭირთ პროფესიული გადაწყვეტილების მიღება, განიცდით დაბნეულობას და გაურკვევლობას, როდესაც ფიქრობთ პროფესიული ფგადაწყვეტილების მიღებაზე. ამის გამო, ან ჯერ არ აგიჩვევიათ პროფესია ან ფიქრობთ, რომ არასწორი არჩევანი გააკეთეთ. საჭიროებთ დამატებით ინფორმაციას და კონსულტაციას პროფესიული არჩევანის გასაკეთებლად.

ჰოლანდის თვითსაკვლევი კითხვარი

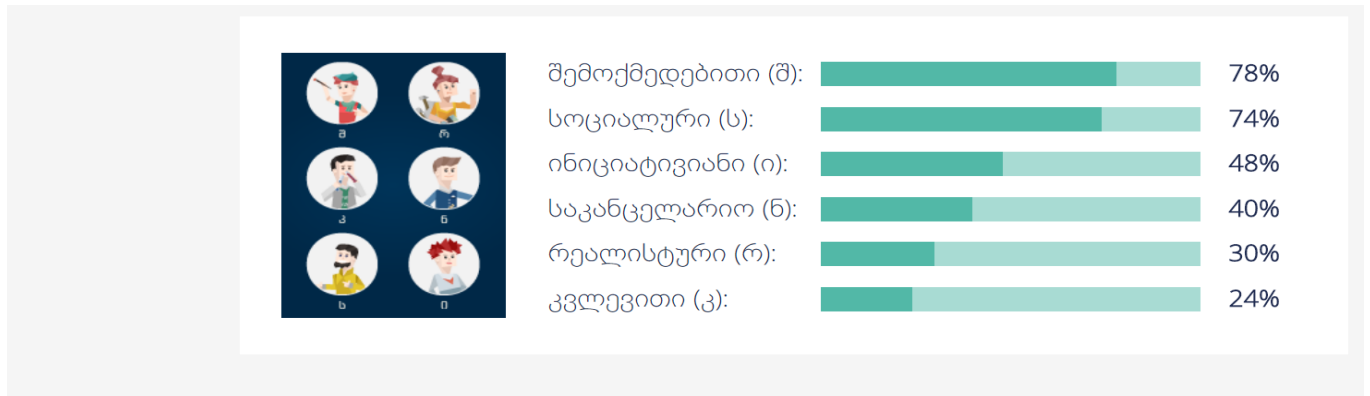
სურათი#3

საშვიანობა	უნარები	პროფესიები	თვითშეფასება
2. მანქანების შეკეთება			
მომწონს		არ მომწონს	

დასაწყისი
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
დასასრული

სურათი#4

ჰოლანდის თვითსაკვლევი კითხვარის ინტერპრეტაცია:



თქვენი ჯამური კოდებია შსი. შესაბამისად თქვენთვის შესაფერისი პროფესიებია:

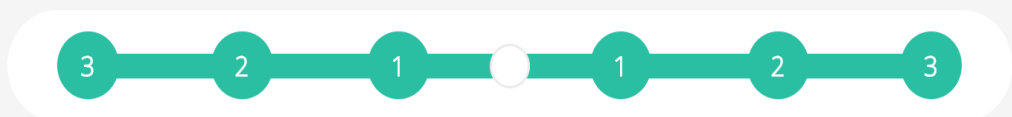
ყველა ▲

სურათი#5

პიროვნების საკვლევი კითხვარი კარიერული კონსულტაციისათვის

არ უყვარს ცვლილებები. უცნობ გარემოსა და ახალ სიტუაციას ძნელად ეგუება. სიახლეები და მრავალფეროვნება ნაკლებად იზიდავს, რადგან ნაცნობ გარემოში თავს უკეთ გრძნობს. მარტივი სათქმელია თუ იმ სიტუაციაში როგორ მოიქცევა.

მოსწონს ცვლილებები. უცხო გარემოსა და ახალ სიტუაციას ადვილად ეგუება და მოხერხებულად ერგება. ეძებს სიახლეებს და მოსწონს მრავალფეროვნება. წინასწარ რთული სათქმელია ამა თუ იმ სიტუაციაში როგორ მოიქცევა.



პერსონალური ინფორმაციის ველი

ასაკი -- აირჩიეთ --
 სქესი -- აირჩიეთ --
 განათლება -- აირჩიეთ --
 დასაქმება -- აირჩიეთ --

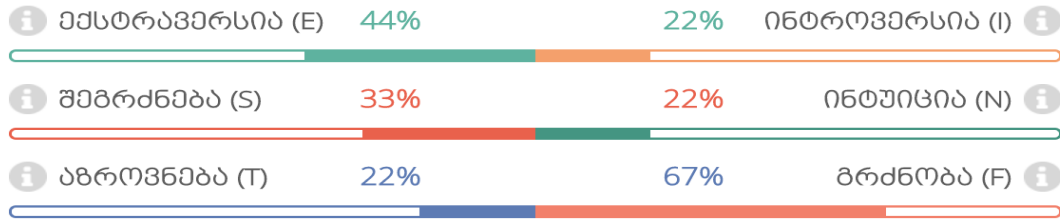
სურათი#6

კარიერული კონსულტაციისათვის პიროვნების საკვლევი კითხვარის ინტერპრეტაცია

შენი პიროვნული ტიპი

ESFJ

ექსტრავერსია (E) — შებრძოლება (S) — მრძნობა (F) — მანსჯა (J)



ზოგადი აღწერა

ამ ტიპის ადამიანები სიტუაციას აკურატულად, გულდასმით აკვირდებიან და აფასებენ. მეტწილად პრაქტიკულები და რეალისტურები არიან. არ მოსწონთ თეორიებსა და აბსტრაქტულ საკითხებზე მუშაობა და უპირატესობას პრაქტიკული სამუშაოს შესრულებას ანიჭებენ.

მეგობრულები და სოციალურები არიან, სხვების მოთხოვნებზე უმაღლეს რეაგირებენ, მოსწონთ მათი დახმარება და მომსახურების გაწევა. მარტივად და სწრაფად ამყარებენ ურთიერთობას ადამიანებთან. ყურადღებას ამახვილებენ დეტალებზე, ინტერესდებიან ადამიანების მდგომარეობით და ცდილობენ მათთან ჰარმონიული ურთიერთობების შენარჩუნებას.

ყოველთვის აღელვებთ საკუთარი სოციალური სტატუსი და ცდილობენ საზოგადოების სანიმუშო წევრები იყვნენ, ამიტომ არ უჭირთ საზოგადოებაში არსებულ ნორმებთან შეგუება. მცირე დეტალებზეც კი კეთილსინდისიერებასა და თანმიმდევრულობას იჩენენ და მიაჩნიათ, რომ სხვებიც მათ ჰგვანან. პასუხისმგებელი არიან, აცნობიერებენ საკუთარ მოქალაქეობრივ როლს და ხშირად ერთვებიან საზოგადოებრივ საქმიანობებში.

ახარებთ შექება და გულგრილობას მტკიცებულად განიცდიან, ამიტომ კრიტიკისადმი ნაკლებად ლოიალურები არიან. არ მოსწონთ არც კრიტიკის მიღება და არც სხვების გაკრიტიკება. საკუთარ შეხედულების საწინააღმდეგო მოსაზრებაში ცდილობენ დაინახონ რაიმე დადებითი. სწამთ, რომ ჰარმონია მიღწევადია და მზად არიან დაეთანხმონ სხვათა მოსაზრებას, რადგან გარშემომყოფთა თბილი დამოკიდებულებები სიამოვნებას ჰგვრით. ერთგულები არიან შეხედულებების, ღირებულებებისა და პიროვნების მიმართ.

ძლიერი მხარეები

პრაქტიკულები და რეალისტურები არიან და საკუთარი გამოცდილებით ბევრს სწავლობენ. შეუძლიათ შესრულების ეფექტური მეთოდების შემუშავება და მათი პრაქტიკაში გამოყენება. წარმატებით უმკლავდებიან ყოველდღიურ რუტინას.

მაღალი პასუხისმგებლობის გრძნობით გამოირჩევიან, შეუძლიათ სხვა ადამიანებზე ზრუნვა და მათთვის დახმარების გაწევა. საკუთარ თავზე ბევრ პასუხისმგებლობებს იღებენ და ყველაფერს აკეთებენ დაკისრებული ვალდებულებების შესასრულებლად.

ლოიალურები და სამართლიანები არიან, აღიარებენ ადამიანების თანასწორობას და პატივს სცემენ განსხვავებულ აზრს, ითვალისწინებენ სხვათა გრძნობებსა და შეხედულებებს. შედეგად წარმატებით გამოსდით ადამიანების წახალისება, შექება და პოზიტიური უკუკავშირის მიწოდება.

კარგად აქვთ განვითარებული კომუნიკაციის უნარები, შეუძლიათ საკუთარი მოსაზრების მკაფიოდ წარმოდგენა და არგუმენტებით დასაბუთება. შედეგად, მოლაპარაკების პროცესს ეფექტიანად წარმართავენ.

ჯგუფური სამუშაოს შესრულება კარგად გამოსდით, ადვილად შედიან ურთიერთობაში ადამიანებთან, ყურადღებით უსმენენ სხვის აზრს და ცდილობენ ყველასთვის ოპტიმალური გადაწყვეტილების მიღებას. ლოიალურები და სამართლიანები არიან და ადამიანები მათთან თავს დაფასებულად გრძნობენ.

ორგანიზებულები არიან, ურჩევნიათ სამუშაოს დაგეგმვა და ნაბიჯ-ნაბიჯ შესრულება, რათა თავიდან აიცილონ შესაძლო გართულებები. შეუძლიათ დავალებების, მატერიალური და ადამიანური რესურსის სწორად გადანაწილება, ორგანიზება და მართვა. კარგად გამოსდით დროის მენეჯმენტი.

სუსტი მხარეები

გადამეტებულ ყურადღებას ამახვილებენ საკუთარ სოციალურ სტატუსზე, მუდამ აღელვებთ რას ფიქრობენ ადამიანები მათზე და ცდილობენ ყველაფერი „სწორად“ გააკეთონ. განიცდიან, თუკი ადამიანები მათდამი უკმაყოფილებას გამოხატავენ და გააკრიტიკებენ.

ნაკლებად მოქნილები არიან და ნაკლებ ინტერესს იჩენენ ინოვაციების, ცვლილებების მიმართ. მათთვის იმდენად მნიშვნელოვანია სოციალურად მოსაწონი ქცევის განხორციელება და ყველაფერის წინასწარ დაგეგმვა, რომ შესაძლოა გაუთვალისწინებელ და უცხო გარემოში გაუჭირდეთ „მოქნილად“ რეაგირება და ადაპტაცია. უპირატესობას ანიჭებენ სტაბილურობასა და უსაფრთხოებას, რასაც მათი აზრით ცვლილებები საფრთხეს უქმნის. სიახლეებისადმი ასეთმა დამოკიდებულმა შესაძლოა ნეგატიური გავლენა იქონიოს მათ პროფესიულ და კარიერულ განვითარებაზე.

გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ლოგიკას ნაკლებად ეყრდნობიან, მათთვის უფრო მნიშვნელოვანია საკუთარი და სხვების ღირებულებებისა და შეხედულებების გათვალისწინება. ამიტომ, შესაძლოა გაუჭირდეთ ყველასთვის დამაკმაყოფილებელი, ოპტიმალური გადაწყვეტილების მიღება და შემდეგ, მიღებული გადაწყვეტილების სისწორის დასაბუთება.

მუდმივად აქვთ აღიარების მოთხოვნილება, მოსწონთ, როდესაც სხვა ადამიანები მათდამი მაღლიერებას გამოხატავენ (თუმცა ამის პარალელურად, მათაც მოსწონთ სხვების შექება). შესაძლოა იმედგაცრუებამდეც მივიდნენ იმ შემთხვევაში, თუკი მათი ძალისხმევა შეუმჩნეველი დარჩება.

დამყოლები არიან. შეიძლება კრიტიკის გარეშე მიიღონ ყველა არსებული ნორმა და წესი, რის გამოც შესაძლოა ადვილად დათმონ საკუთარი შეხედულებები, საფრთხე შეუქმნან საკუთარ ინდივიდუალობასა და შემოქმედებითობას.

სამუშაო გარემო

ამ ტიპის ადამიანები უპირატესობას ანიჭებენ ისეთ სამუშაო გარემოს, რომელიც მათ სთავაზობს შემდეგ შესაძლებლობებს:

ადამიანებთან ურთიერთობის შესაძლებლობა- ისინი მეტად მოტივირებულნი იქნებიან ისეთ ორგანიზაციაში, სადაც მეგობრული დამოკიდებულებები მეტოქეობაზე წინ დგას და პატივს სცემენ ადამიანების თანასწორობას, საწინააღმდეგო აზრსა და თანამშრომლობას.

პერსონალზე ორიენტირებული მენეჯმენტი - ამ ტიპის ადამიანებისთვის მნიშვნელოვანია საკუთარი და სხვისი ღვაწლის დაფასება. ამიტომ მათი შრომითი კმაყოფილება მაღალი იქნება ისეთ ორგანიზაციებში, სადაც მენეჯმენტი პოზიტიურ უკუკავშირს აწვდის თანამშრომლებს, ზრუნავს მოტივაციის ამაღლებაზე, ხელს უწყობს მათ პროფესიულ და კარიერულ განვითარებას.

ჯგუფში მუშაობის შესაძლებლობა - ამ ტიპის ადამიანებს მოსწონთ სხვა ადამიანებთან ერთად საერთო საქმის შესრულება. თავს კომფორტულად იგრძნობენ ისეთ სამუშაოზე, სადაც საერთო მიზნის მისაღწევად დამოუკიდებლად მუშაობის ნაცვლად, ჯგუფური სამუშაოს შესრულება მოუწევთ. მათთვის საინტერესო იქნება ისეთი სამუშაო გარემო, სადაც შესაძლებლობა ექნებათ მოუსმინონ სხვა ადამიანებს, გაითვალისწინონ მათი აზრი და შეთანხმებულად იმოქმედონ.

პროექტი: #3

3.2.4 შემთხვევის მართის გეგმაში ბენეფიციარის ეკონომიკური რეაბილიტაციისათვის საჭირო ღონისძიებების განსაზღვა და განხორციელება

რას ნიშნავს?	შემთხვევის მართის გეგმაში ბენეფიციარების ეკონომიკური რეაბილიტაციისთვის საჭირო მნიშვნელოვანი ღონისძიებების გათვალისწინება მათი მოტივაციის ამაღლებისათვის
საშუალებები?	- შეხვედრების ოთახი/სატრენინგო სივრცე - საკანცელარიო საშუალებები - შემთხვევის მართის გეგმაში განსაზღვრული ღონისძიებები
უნარ-ჩვევები, გამოცდილება	ცოდნა, ❖ ღონისძიებების ორგანიზების უნარი და გამოცდილება ❖ ფასილიტაციის უნარი ❖ მენტორინგის მეთოდოლოგიის საბაზისო ცოდნა ❖ ქოუჩინგის პრონციპების საბაზისო ცოდნა
შედეგი	ბენეფიციარების მოტივაციის ამაღლება დასაქმებისა და თვითდასაქმებისათვის. დასაქმებულებთან კომუნიკაცია და მათი მოლოდინების შესახებ ინფორმაციის მიღება შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი არსებული და სამომავლო ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციის მიღება.
რესურსი	❖ სოციალური მუშაკი; ❖ ფსიქოლოგი ❖ ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტები ❖ წარმატებული ადამიანები

	❖ დასაქმებული ან/და თვითდასაქმებული წარმატებული ბენეფიციარები → არასამთავრობო ორგანიზაციები → პროფესიული ასოციაციები → კერძო სექტორი → დონორი ორგანიზაციები → სახელმწიფო უწყებები
<i>პასუხისმგებელი პირი</i>	სოციალური მუშაკი
<i>სტანდარტები</i>	ბენეფიციარების მაღალი ჩართულობა ღონისძიებებში მსხვილი კომპანიებისა და ორგანიზაციების ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტების მონაწილეობა რომლებსაც აქვს პრაქტიკული გამოცდილება პერსონალის შერჩევის მიმართულებით. ღონისძიებების განხორციელება, რომელიც ორიენტირებული იქნება პრაქტიკული შემთხვევების გაზიარებასთან. ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტების სასარგებლო რეკომენდაციები შერჩევის პროცესების სპეციფიკასთან და პროცედურებთან დაკავშირებით.
<i>როგორ?</i>	შემთხვევის მართვის გეგმა გარდა ფსიქოლოგიური, სამედიცინო, სამართლებრივი და სოციალური მუშაკის მომსახურებისა ითვალისწინებს ასევე „სხვა მომსახურებების“ განხორციელებასა და მიზნის მიღწევისთვის საჭირო აქტივობების განსაზღვრას. ბენეფიციარების უმრავლესობას სტრესისა და შფოთვის მაღალი ფონიდან გამომდინარე ახასიათებს თავდაჯერებულობის ნაკლებობა რაც ხელს უშლით მათ სამომავლო მიზნის ჩამოყალიბებაში და იმის გარკვევაში როგორ დაიმკვიდრონ ადგილი შრომის ბაზარზე და ზოგადად სოციუმში. ამ ფაქტორის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია შემთხვევის მართვის გეგმის „სხვა მომსახურებებში“ განისაზღვროს და დაიგეგმოს ის ღონისძიებები, რომელიც ხელს შეუწყობს ბენეფიციარის მოტივაციის ამაღლებას. მიზნის მისაღწევად შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას სხვადასხვა ორგანიზაციებისა და პროფესიონალების რესურსი, კერძოდ კი არასამთავრობო ორგანიზაციების, პროფესიული ასოციაციების, კერძო სექტორის, დონორი ორგანიზაციებისა და სახელმწიფო უწყებების. ერთ-ერთ ასეთ აქტივობად შესაძლოა განხილულ იქნას ადამიანური რესურსების სპეციალისტების შეხვედრები ფონდის ბენეფიციარებთან. მათგან ინფორმაციის მოსმენა რა სურთ და რა მოლოდინები აქვთ დამსაქმებლებს პოტენციური თანამშრომლებისგან. რა უნარების და კომპეტენციების

	საჭიროება დგას მათი ორგანიზაციის საქმიანობის შესაბამისად. რა ბენეფიტის მოტანა შეუძლია კონკრეტულ ორგანიზაციაში ბენეფიციარის დასაქმებას, გასაუბრების რა სახის ტექნიკებსა და მეთოდებს იყენებენ და სხვა. კონსულტაციები დასაქმების უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებით. მოტივაციის ამაღლების მიზნით უნდა დაიგეგმოს საინსპირაციო სესიები წარმატებული ადამიანების მონაწილეობით. ასევე ფონდის ყოფილი წარმატებული ბენეფიციარის გამოცდილების გაზიარება თუ როგორ მოახდინეს გაძლიერება და ეკონომი რეაბილიტაცია. მნიშვნელოვანია სამუშაო შეხვედრების დაგეგმვა დონორი და ადგილობრივი ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან, რომელთა საქმიანობაც უკავშირდება მცირე ბიზნესის განვითარებას. შეხვედრების მიზანი უნდა იყოს ბენეფიციარებისთვის ინფორმაციის მიწოდება მცირე საგრანტო პროექტების შესაძლებლობებზე, პროექტის წარდგენის პროცედურებზე, დაფინანსების სქემაზე და საქმიანობის არეალზე. შემთხვევის მართვის გეგმის განსახორციელებლად ღონისძიებებში გათვალისწინებული უნდა იყოს ბენეფიციარებთან საინფორმაციო შეხვედრების დაგეგმვა სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის წარმომადგენლებთან აღნიშნული უწყების სერვისებთან და პროცედურებთან დაკავშირებით. იხილეთ პროცესი #4.
როდის?	ღონისძიებების დაგეგმვა და გათვალისწინება შემთხვევის მართვის შემუშავების დროს. განხორციელებული ღონისძიებების მიღწეული შედეგების ანალიზი შემთხვევის მართვის გეგმის გადასინჯვისას.

4. ბენეფიციარების ეკონომიკური რეაბილიტაციის მიზნით ფონდის თანაშრომლობა სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტთან.

პროცესი#4

4.1 კომუნიკაცია დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტთან და ბენეფიციარის შესახებ პაკეტური ინფორმაციის გაზიარება

<i>რას ნიშნავს?</i>	ბენეფიციარის თანხმობით, მის შესახებ ფონდში არსებული დასაქმებისა და ეკონომიკური რეაბილიტაციის მიზნებთან დაკავშირებული, რელევანტური ინფორმაციის სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტისთვის პაკეტური ინფორმაციის სახით მიწოდება. დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის შემდგომი აქტივობებისა და სერვისების სრულფასოვნად განსაზღვრამდე და დაგეგმვამდე, ბენეფიციარის შესახებ ფონდში არსებული კონკრეტულად ამ მიზნებისათვის საჭირო ინფორმაციის გაზიარება: ✓ მსხვერპლის/დაზარალებულის/სავარაუდო მსხვერპლის შესახებ დამუშავებული პირველადი ინფორმაცია (განათლება, პროფესია და პროფესიული უნარები, ეკონომიკური მდგომარეობა, სამუშაო გამოცდილება, ინტერესთა სფერო, მენტალობა და ღირებულებათა სისტემა, კომუნიკაციისა და სხვა სახის სპეციფიკური უნარები) ✓ პროფესიული ორიენტაციის პირველადი პროფილის მონახაზი ✓ შემთხვევის მართის გეგმაში ბენეფიციარის ეკონომიკური რეაბილიტაციისთვის საჭირო შესაძლო ღონისძიებების შესახებ ინფორმაცია.
<i>საშუალებები?</i>	ინფორმაციის მატარებელი ფაილების საერთო ელექტრონული ფოლდერი - ინტერნეტი - ტელეფონი - კომპიუტერი - აღჭურვილი შესაბამისი საოფისე პროგრამებით (WINDOWS, MS Word, Outlook, Winrar)
<i>უნარ-ჩვევები, გამოცდილება</i>	<i>ცოდნა,</i> ➔ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის ბიზნეს პროცესების ზოგადი ცოდნა; ➔ ინფორმაციის დამუშავებისა და ანალიზისა და განზოგადების უნარი; ➔ საინფორმაციო ხასიათის

	რეპორტების/ანგარიშების მომზადების უნარი; ➔ კომპიუტერული ტექნიკის ფლობა და საოფისე პროგრამების (WINDOWS, MS Word, Outlook, Winrar) მომხმარებლის დონეზე ცოდნა.
შედეგი	- დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტისათვის, ბენეფიციარის თანხმობით გაზიარებული ინფორმაცია; - დასაქმების დეპარტამენტთან ერთად განსახორციელებელი შედეგში აქტივობებისა და მათი ვადების შესახებ პირველადი შეთანხმება.
რესურსი	⇒ მსხვერპლის/დაზარალებულის/სავარაუდო მსხვერპლის შესახებ დამუშავებული პირველადი ინფორმაციის (განათლება, პროფესია და პროფესიული უნარები, ეკონომიკური მდგომარეობა, სამუშაო გამოცდილება, ინტერესთა სფერო, მენტალობა და ღირებულებათა სისტემა, კომუნიკაციისა და სხვა სახის სპეციფიკური უნარები) ფორმა და ჩანაწერები; ⇒ პროფესიული ორიენტაციის პირველადი პროფილის მონახაზი; ⇒ შემთხვევის მართის გეგმაში ბენეფიციარის ეკონომიკური რეაბილიტაციისათვის საჭირო შესაძლო ღონისძიებების შესახებ ინფორმაცია. ⇒ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის მიერ გამოყოფილი შესაბამისი საკონტაქტო პირი.
პასუხისმგებელი პირი	⇒ სოციალური მუშაკი
სტანდარტები	- ა) მსხვერპლის/დაზარალებულის/სავარაუდო მსხვერპლის შესახებ დამუშავებული პირველადი ინფორმაციის (განათლება, პროფესია და პროფესიული უნარები, ეკონომიკური მდგომარეობა, სამუშაო გამოცდილება, ინტერესთა სფერო, მენტალობა და ღირებულებათა სისტემა, კომუნიკაციისა და სხვა სახის სპეციფიკური უნარები) ფორმა და ჩანაწერები; ბ) პროფესიული ორიენტაციის პირველადი პროფილის მონახაზი; გ) შემთხვევის მართის გეგმაში ბენეფიციარის ეკონომიკური რეაბილიტაციისათვის საჭირო შესაძლო ღონისძიებების შესახებ ინფორმაცია უნდა დამუშავდეს და ინახებოდეს ელექტრონული ფორმით. ელექტრონულ დოკუმენტებში მითითებული უნდა იყოს დოკუმენტებზე მომუშავე პასუხისმგებელი პირის/პირთა ჯგუფის შესახებ ინფორმაცია და მათი საკონტაქტო მონაცემები. - დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტისათვის მომზადებული პაკეტური ინფორმაცია დამუშავებული უნდა იყოს ისე, რომ მაქსიმალურად გადაზღვეული იყოს ბენეფიციარის პერსონალური, დასაქმებისათვის არარელევანტური ინფორმაციის გადინების რისკი - ინფორმაციის გადაგზავნამდე აუცილებლად უნდა

	მოხდეს ბენეფიციარის თანხმობის მიღება ინფორმაციის გაზიარებასთან დაკავშირებით - ინფორმაციის გაზიარების პარალელურად, დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის შესაბამის უფლებამოსილ პირს უნდა ეცნობოს ინფორმაციის კონფიდენციალურობის მნიშვნელობისა და პროვინების არსებული სტატუსის შესახებ (ა) მსხვერპლი; ბ) დაზარალებული; გ) სავრადო მსხვერპლი). - უნდა მოხდეს გაგზავნილი ინფორმაციის შესაბამის რეესტრში აღნიშვნა: → ბენეფიციარი → გამგზავნი პირი (სოციალური მუშაკი) → გამგზავნის თარიღი → ადრესატი.
როგორ?	სოციალური მუშაკი: → შედგომ დამუშავების მიზნით იღებს მსხვერპლის/დაზარალებულის/სავრადო მსხვერპლის შესახებ დამუშავებული პირველადი ინფორმაციის (განათლება, პროფესია და პროფესიული უნარები, ეკონომიკური მდგომარეობა, სამუშაო გამოცდილება, ინტერესთა სფერო, მენტალობა და ღირებულებათა სისტემა, კომუნიკაციისა და სხვა სახის სპეციფიკური უნარები) ფორმასა და შესაბამის ჩანაწერებს და ახდენს ინფორმაციის გაანალიზებასა და დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტში გადასაგზავნი მიზნებისათვის ინფორმაციის ანალიზს - ცალკე დოკუმენტ ფაილად; → მოიძიებს პროფესიული ორიენტაციის პირველადი პროფილის მონახაზს, რომელიც შემუშავებულია ბენეფიციარის პროფესიული ორიენტაციების ზოგადი კვლევისა და პროფილირების ეტაპზე; → იღებს შემთხვევის მართვის გეგმაში ბენეფიციარის ეკონომიკური რეაბილიტაციისათვის საჭირო შესაძლო ღონისძიებების შესახებ ინფორმაციას და ზემოაღნიშნულ ორ დოკუმენტთან ერთად აპაკეტებს ერთ ელექტრონულ ფოლდერად. → გაგზავნილი ინფორმაციის შესახებ მონაცემები (სტადარტებში აღნიშნული ფორმით) აისახება სპეციალურად ამ მიზნით წარმოებულ ელექტრონულ რეესტრში. → ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით, შესაბამის საკონტაქტო ოფიციალურ ელექტრონულ ფოსტაზე გაგზავნასთან ერთად ახორციელებს სატელეფონო კომუნიკაციას დასქმების დეპარტამენტის შესაბამის უფლებამოსილ პირთან, სთხოვს ელექტრონულად მიღებული ინფორმაციის მიღების ფაქტის დადასტურებას

	და აქვე თანხმდება შედგომ აქტივობებთან და მათი განხორციელების სავარაუდო ვადებთან და პერიოდთან დაკავშირებით.
როდის?	✓ პროფესიული ორიენტაციის პირველადი პროფილის მონახაზის მომზადებისა და ✓ შემთხვევის მართის გეგმაში ბენეფიციარის ეკონომიკური რეაბილიტაციისათვის საჭირო შესაძლო ღონისძიებების განსაზღვრიდან - 1 კვირის ვადაში.

ბიზნეს - პროცესი: ბენეფიციარის ინფორმირება და ელექტრონული რეგისტრაცია

პროცესი #5

4.2 ბენეფიციარებთან დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის სერვისებთან დაკავშირებით საინფორმაციო შეხვედრების ორგანიზება და ბენეფიციარის დასაქმების ელექტრონულ პორტალზე რეგისტრაცია.

რას ნიშნავს?	დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის სერვისებთან დაკავშირებით ბენეფიციარის ინფორმირება, რომლის მიზანიც არის: ✓ სერვისებთან დაკავშირებით მაქსიმალურად ამომწურავი ინფორმაციის მიწოდება ✓ სწორი მოლოდინების ჩამოყალიბება და მოლოდინების მართვა. დასაქმების ელექტრონულ პორტალზე - worknet.gov.ge ბენეფიციარის ელექტრონული რეგისტრაცია და ელექტრონული პროფილის შექმნა, რომელსაც ახორციელებს: ✓ ბენეფიციარი დამოუკიდებლად, მიღებული ინფორმაციისა და ინსტრუქტირების საფუძველზე; ✓ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის შესაბამისი უფლებამოსილი პირის დახმარებით.
საშუალებები?	- კომპიუტერი - ტელეფონი - ინტერნეტი - პროექტორი
უნარ-ჩვევები, გამოცდილება	ცოდნა, - შეხვედრების დაგეგმვის ორგანიზების უნარი; - ინფორმაციის გაზიარებისა და ეფექტური კომუნიკაციის უნარები; - დარწმუნებისა და არგუმენტაციის უნარები; - კომპიუტერული ტექნიკის ფლობა და დასაქმების ელექტრონულ პორტალზე (WORKNET) რეგისტრაციის

	პროცედურა და წესი.
შედეგი	რეგისტრირებული მომხმარებელი, რომლისთვისაც ხელმისაწვდომია დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის სერვისები
რესურსი	⇒ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის სერვისებისა და პროგრამების შესახებ საილუსტრაციო და საცნობარო ბეჭდური და ელექტრონული საშუალებები; ⇒ კომპიუტერული ტექნიკა; ⇒ შეხვედრებისათვის საჭირო გარემო - შეხვედრების ოთახი / საპრეზენტაციო სივრცე. იმ შემთხვევაში, თუ ბენეფიციართან შეხვედრა და მათი რეგისტრაცია ხორციელდება სოციალური მომსახურების სააგენტოს სერვის ცენტრებში, რეკომენდირებულია გამოყოფილი იყოს შეხვედრების სივრცე (სხვა მოქალაქეებისაგან გამოყოფილი ზონა), სადაც ბენეფიციარებთან შეხვედრა მოხდება განცალკევებულად, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ცალკეულ შემთხვევებში ინფორმაციის პრივატულობა და დაცულობა.
პასუხისმგებელი პირი	⇒ სოციალური მუშაკი; ⇒ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის შესაბამისი უფლებამოსილი პირი.
სტანდარტები	✓ ინფორმაცია და საპრეზენტაციო მასალა დამუშავებული უნდა იყოს აღქმადი და გასაგები ფორმით; ✓ ბენეფიციარებს ამომწურავად უნდა განემარტოთ სერვისებზე ინფორმაციის მიღებისა და მათი დასაქმების ელექტრონულ პორტალზე რეგისტრაციის მიზნები და შემდგომი გამოყენების შესაძლებლობები; ✓ აუცილებელია აქცენტები გაკეთდეს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტისა და თავად ბენეფიციარების როლებსა და ცალკეულ პასუხისმგებლობებზე, ისევე როგორც რელისტურ მოლოდინებსა და შესაძლებლობებზე.
როგორ?	სოციალური მუშაკი: → ახორციელებს კომუნიკაციას დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის შესაბამის უფლებამოსილ პირთან და თანხმდება ბენეფიციარის სოციალური მომსახურების სააგენტოს მომსახურების ცენტრში ვიზიტზე ან, დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის შესაბამისი უფლებამოსილი პირ(ებ)ის კრიზისულ ცენტრსა და/ ან თავშესაფარში ვიზირთან დაკავშირებით; → დაგეგმილ ვიზიტთან დაკავშირებით ხორციელდება ბენეფიციარ(ებ)ის ინფორმირება. ა) ბენეფიციარების ვიზიტი სოციალური მომსახურების

	სააგენტოს მომსახურების ცენტრში: → იმ შემთხვევაში, თუ ბენეფიციარი თავად მიდის დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტში ან/და სოციალური მომსახურების სააგენტოს მომსახურების ტერიტორიულ ცენტრში, შეხვედრა ინიშნება წინასწარ კონკრეტული დროსა და ადგილის მითითებით. → ბენეფიციარის მიერ შეხვედრის ჩანიშვნის შემთხვევაში ის უზიარებს ინფორმაციას სოციალურ მუშაკს, ხოლო → სოციალური მუშაკის მიერ შეხვედრის ორგანიზების შემთხვევაში იგი უზიარებს ბენეფიციარს ინფორმაციას შეხვედრის დროის, ადგილის და კონკრეტული პირის შესახებ, ვისთანაც მოხდება შეხვედრა. ბ) დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის შესაბამისი უფლებამოსილი პირის ვიზიტი თავშესაფარში და/ან კრიზისულ ცენტრში. → იმ შემთხვევაში, თუ შეხვედრა ხორციელდება თავშესაფარში და/ან კრიზისულ ცენტრში, სოციალური მუშაკი დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის უფლებამოსილ პირთან შეთანხმებით, არჩევს ყველაზე მოხერხებულ დროსა და თარიღს ვიზიტის განხორციელებისა და ბენეფიციარებთან შეხვედრისთვის; → ახდენს ბენეფიციარების დეტალურ ინფორმირებულობას შეხვედრის დროის შესახებ და უზრუნველყოფს მათ დასწრებას. დასაქმების ელექტრონულ პორტალზე (WORKNET) ბენეფიციარების რეგისტრაცია: ა) რეგისტრაცია ბენეფიციარის მიერ (დამოუკიდებლად): → იმ შემთხვევაში, თუ ბენეფიციარი შესაბამის დონეზე ფლობს კომპიუტერულ ტექნიკასა და უნარებს დასაქმების ელექტრონულ პორტალზე რეგისტრაციისათვის დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის შესაბამისი უფლებამოსილ პირთან კონსულტირების შედეგად თავადვე ახდენს რეგისტრაციის გავლასა და რეგისტრაციის შესახებ სოციალური მუშაკის შემდგომ ინფორმირებას. → სოციალური მუშაკი შესაძლებლობის ფარგლებში შესაძლებელია დაეხმაროს ბენეფიციარს თავშესაფარში/კრიზისულ ცენტრში არსებული რესურსებით რეგისტრაციის გავლაში. ამ შემთხვევაში ის ახდენს ბენეფიციარის დამატებით ინსტრუქტირებასა და კონსულტირებას რეგისტრაციის გავლის პროცესთან დაკავშირებით და გამოუყოფს მას შესაბამის ტექნიკურ
--	--

	საშუალებებს რეგისტრაციის გასავლელად. ბ) რეგისტრაცია დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის დახმარებით: → იმ შემთხვევაში თუ ბენეფიციარის დამოუკიდებლად რეგისტრაცია ვერ ხერხდება, დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტთან წინასწარი შეთანხმებითა და ვიზიტის ჩანიშვნით, ან ბენეფიციარის მიერ თავადვე მისივე სურვილით ხორციელდება ვიზიტი დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტში/ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ტერიტორიულ სერვის ცენტრში. → ვიზიტისას ხდება ბენეფიციარის რეგისტრაცია დასაქმების ელექტრონულ პორტალზე. → ვიზიტის შედეგებისა და რეგისტრაციის შესახებ სოციალურ მუშაკს ინფორმაცია მიეწოდება ბენეფიციარის მხრიდან.
როდის?	დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის მიერ ბენეფიციარის შესახებ პაკეტური ინფორმაციის გაზიარებიდან არაუგვიანეს ორი კვირის ვადაში.

ბიზნეს - პროცესი: ბენეფიციარების ჯგუფების კატეგორიზაცია და სერვისების განსაზღვრა

პროცესი: #6

4.3 ბენეფიციარის ინდივიდუალური კონსულტაცია/ინტერვიუება, მისთვის შესაბამისი ჯგუფების კატეგორიის მინიჭება და მისთვის, ჯგუფების კატეგორიების შესაბამისად დადგენილი რელევანტური სერვისების განსაზღვრა.

რას ნიშნავს?	სოციალური მუშაკის მიერ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის შესაბამისი უფლებამოსილი პირისათვის მიწოდებული პაკეტური ინფორმაციის გაანალიზების, ისევე როგორც დასაქმების ელექტრონულ პორტალზე რეგისტრაციისა და ბენეფიციარების ინდივიდუალური გასაუბრების საფუძველზე: ✓ ბენეფიციარისათვის კატეგორიის ჯგუფის სტატუსის მინიჭება დასაქმების დეპარტამენტის შესაბამისი უფლებამოსილი პირის მიერ, რაც გულისხმობს ხელმისაწვდომი სერვისების განსაზღვრას და იდენტიფიცირებას, თუ რომელი კატეგორიის ჯგუფს წარმოადგენს და რა ტიპის და რომელ სერვისებზე აქვს ხელმისაწვდომობა კონკრეტული ბენეფიციარის მისი სოციალური, ეკონომიკური შესაძლებლობების, განათლებისა და გამოცდილების გათვალისწინებით.
--------------	---

	✓ ჯგუფის კატეგორიის გათვალისწინებით ბენეფიციარისათვის საჭირო/ რელევანტური სერვისებისა და ამ სერვისების მიწოდების საპროგნოზო ვადების განსაზღვრა.
საშუალებები?	კომპიუტერი პრინტერი ტელეფონი ინტერნეტი
უნარ-ჩვევები, ცოდნა, გამოცდილება	• შეხვედრების ორგანიზებისა და დაგეგმვის უნარები; • შეხვედრების წარმართვის უნარები; • დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის საქმიანობისა და სერვისების, ისევე როგორც ჯგუფების კატეგორიზაციის მეთოდოლოგიის ცოდნა.
შედეგი	➔ ბენეფიციარისათვის მიწოდებული ჯგუფის კატეგორია; ➔ ჯგუფის კატეგორიის შესაბამისად განსაზღვრული სერვისები და მათი მიწოდების დაგეგმილი ვადები.
რესურსი	⇒ დასაქმების პროგრამების სერვისების საილუსტრაციო და საცნობარო მასალები (ბროშურები, ბიულეტენები, სხვა) ⇒ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის მიერ დაგეგმილი პროგრამების შესახებ ინფორმაცია (სტაჟირება, სუბსიდირება, დასაქმების მიზნობრივი პროგრამები და სხვა). ⇒ ბენეფიციარების გასაუბრების შედეგად მათთვის ჯგუფების კატეგორიის მინიჭების მეთოდოლოგია
პასუხისმგებელი პირი	⇒ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის უფლებამოსილი პირი; ⇒ სოციალური მუშაკი.
სტანდარტები	✓ შეხვედრა უნდა იყოს ორგანიზებული ისე, რომ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის უფლებამოსილმა პირმა შეძლოს ბენეფიციარისგან მაქიმალური ინფორმაციის ამოღება და მისი დასაქმების პოტენციალის შეფასება, მათ შორის სათანადო ჯგუფის კატეგორიის მინიჭება. ✓ მნიშვნელოვანია მოხდეს ბენეფიციარის მაქსიმალურად ინფორმირებულობა და შესაბამისი მოლოდინების სწორი მართვა: • დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის კონკრეტულ სერვისებზე (ჯგუფის კატეგორიისათვის რელევანტური) • სერვისების მიღების ვადებზე • ბენეფიციარის პასუხისმგებლობა და ჩართულობის მნიშვნელობაზე

როგორ?	დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის უფლებამოსილი პირი: → ახდენს ბენეფიციარის ინტერვიუებას და ჯგუფის კატეგორიის განსაზღვრისათვის საჭირო ინფორმაციის გაანალიზებას. → მიღებული ინფორმაციის დამუშავებისა და ანალიზის საფუძველზე ახდებს ჯგუფის კატეგორიის განსაზღვრას; → ბენეფიციარს დეტალურად და ამომწურავად განუმარტავს კონკრეტული კატეგორიის ჯგუფისთვის განსაზღვრულ რელევანტურ სერვისებს; → ბენეფიციართან ერთად თანხმდება სერვისების მიწოდების ვადების, თუ ეს შესაძლებელია - გრაფიკისა და სხვა საორგანიზაციო დეტალებთან დაკავშირებით. სოციალური მუშაკი: → ახორციელებს პროცესის მონიტორინგს; → იღებს ინფორმაციას დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის უფლებამოსილი პირის მიერ განსაზღვრული: ა) ბენეფიციარის ჯგუფის კატეგორიის; ბ) დაგეგმილი/მისაწოდებელი სერვისებისა და გ) სერვისების მიწოდების ვადებისა და სხვა საორგანიზაციო დეტალებთან დაკავშირებით; → ახორციელებს სერვისების მოწოდების ვადების მონიტორინგს და სერვისების ხარისხის შეფასებას. ამ მიზნით ინტენსიურად ურთიერთობს როგორც ბენეფიციართან, ასევე უშუალოდ სერვისების პროვაიდერ პირებთან; → მაქსიმალურად ახდენს ბენეფიციარის მოტივირებასა და უზრუნველყოფას მის ჩართულობას პროცესში - სერვისების შედეგების მიღწევისა და ამ შედეგების ეფექტიანობისა და ეფექტურობის უზრუნველსაყოფად. → საჭიროების შემთხვევაში უზრუნველყოფს ფსიქოლოგის დამატებით ჩართულობას ბენეფიციარის მაქსიმალური მოტივირებისა და ჩართულობის უზრუნველყოფის მიზნით.
როდის?	ბენეფიციართან ინდივიდუალური ინტერვიუება, მისთვის ჯგუფის კატეგორიის მინიჭება და რელევანტური სერვისების განსაზღვრა - პორტალზე რეგისტრაციიდან არაუგვიანეს 2 კვირისა. სერვისების მიწოდება - ბენეფიციარსა და დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის უფლებამოსილი პირის მიერ ერთობლივად შეთანხმებულ ვადებში, ბენეფიციარის ჩართულობისა და დეპარტამენტის

	არსებული შესაძლებლობების გათვალისწინებით.
--	---

ბიზნეს - პროცესი: ბენეფიციარების კომპეტენციების განვითარება

პროცესი: #7

4.4 დასაქმებისა და თვითდასაქმებისთვის საჭირო ცოდნისა და უნარების განვითარება

რას ნიშნავს?	ლონისძიებები და აქტივობები, რომელიც ემსახურება ბენეფიციარების დასაქმებისა და თვითდასაქმებისთვის საჭირო ცოდნის მიღება და უნარების განვითარებას
საშუალებები?	- შეხვედრების ოთახი/სატრენინგო სივრცე - საკანცელარიო საშუალებები - შემთხვევის მართვის გეგმაში განსაზღვრული მხარდაჭერითი ღონისძიებები - სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების დეპარტამენტის ინფორმაცია შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნადი პროფესიებისა და ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაცია
უნარ-ჩვევები, გამოცდილება	ცოდნა, ❖ მხარდაჭერითი ღონისძიებების მართვისა და მონიტორინგის უნარი ❖ ღონისძიებების ორგანიზების უნარი და გამოცდილება ❖ ზრდასრულთა განათლების პრინციპების ცოდნა ❖ მენტორინგის საბაზისო უნარები
შედეგი	ბენეფიციარების ეკონომიკური რეაბილიტაციისთვის ღონისძიებების განხორციელება, რომლის მიზანსაც წარმოადგენს ბენეფიციარების ცოდნისა და უნარების განვითარება და შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანობა
რესურსი	❖ სოციალური მუშაკი ❖ სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასამუშავების დეპარტამენტი ❖ მხარდაჭერითი ღონისძიებებისთვის საჭირო აქტივობების განმახორციელებელი ორგანიზაციები ➔ დონორი ორგანიზაციები ➔ არასამთავრობო ორგანიზაციები ➔ პროფესიული ასოციაციები ➔ სახელმწიფო ბიუჯეტი
პასუხისმგებელი პირი	სოციალური მუშაკი
სტანდარტები	ვალიდური სასწავლო ტრენინგ მოდულები

	მაღალკვალიფიციური ტრენერების გუნდი სწორად შერჩეული სამიზნე ჯგუფები კონკრეტული მიმართულებით ცოდნის შეძენა და საჭირო უნარ-ჩვევების განვითარება დასაქმების და თვითდასაქმების მაჩვენებლების გაზრდა
როგორ?	დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის წარმომადგენელი ბენეფიციარის დასაქმებისთვის ადგენს კარიერის განვითარების გეგმას. განვითარების გეგმის შედგენის პროცესში სააგენტო წარმომადგენელს მიღებული აქვს ბენეფიციარის შესაძლებლობებისა და ინტერესების შესახებ საბაზისო ინფორმაცია. კარიერული გეგმის შემუშავების პროცესში მას კომუნიკაცია აქვს სოციალური მომსახურების მუშაკთან და მასთან ერთად განსაზღვრავს სამომავლო საჭიროებებს. კარიერის დაგეგმვის ღონისძიებები უნდა ითვალისწინებდეს ბენეფიციარის როგორც პროფესიულ მომზადება/გადამზადებას, ასევე სხვა სახის ცოდნისა და უნარ-ჩვევების განვითარებას, რომელიც მათ კონკურენტუნარიანს გახდის შრომის ბაზარზე. ბენეფიციარების კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისთვის და დასაქმების ხელშეწყობისთვის კარიერის დაგეგმვის გეგმაში გათვალისწინებულ უნდა იქნეს ასევე ისეთი ტრენინგ პროგრამების განხორციელება, რომელიც კონკრეტული უნარების განვითარებაზე იქნება ორიენტირებული. პირობითად, თუ ბენეფიციარის ინტერესები, უნარები, სამუშაო გამოცდილება ან სამომავლო დასაქმება დაკავშირებულია მომსახურების სფეროსთან, მისი უნარების განვითარება შესაძლებელია ე.წ. soft skills ტრენინგების საშუალებით, მომსახურების სფეროში ძირითად საბაზისო უნარების განმავითარებელი შემდეგი მოდულების საშუალებით ➤ სერვისის ძირითადი პრინციპები ➤ მოსმენა [ემპათიის გავარჯიშება] ➤ განსხვავება დასწავლილ სერვისსა და ბუნებრივ მომსახურებას შორის ➤ კონფლიქტური, რთული სიტუაციების მართვა ➤ სტრესის მართვა და ბედნიერების ინდექსის ამაღლება ➤ მოქალაქეთა კმაყოფილების ხარისხის ამაღლება ➤ შიდა და გარე მომხმარებლებთან კომუნიკაციის

	უნარების დახვეწა ➤ რთული და წინააღმდეგობრივი სიტუაციების ეფექტურად გამკლავების უნარი ➤ მოქალაქეთა მიმართ პოზიტიური განწყობა და შრომის უნარიანობის შენარჩუნება ➤ მომხმარებლების ლოიალურობის ხარისხის გაზრდა და სხვა დაგეგმილი აქტივობების მეთოდოლოგია უნდა იყოს შემუშავებული ზრდასრულთა განათლების პრონციპების მეთოდოლოგიის გამოყენებით და მეტწილად ორიენტირებული პრაქტიკულ სავარჯიშოებზე/ქეისებზე რომელიც დაეხმარება სიტუაციის გააზრებაში და იმის წარმოდგენაში თუ რა შემთხვევებთან შესაძლოა მოუწიოს ბენეფიციარს ყოფნა. უნარ-ჩვევების ტრენინგების პარალელურად რეკომენდირებულია დაიგეგმოს ე.წ. Hard skills ტრენინგები და სასწავლო პროგრამები, რომელიც ითვალისწინებს კომპიუტერული უნარ-ჩვევების განვითარებას, ვინაიდან შრომის ბაზრის მოთხოვნებიდან გამომდინარე აღნიშნული კომპეტენცია მნიშვნელოვანია დასაქმებისა და თვითდასაქმების მიზნებისათვის. ბენეფიარებს შორის შესაძლოა იყვნენ პირები, რომელთაც უკვე აქვთ გარკვეული პროფესია და მიღებული აქვთ გადაწყვეტილება რომ მათი სამომავლო საქმიანობა, დამოუკიდებლობა და ეკონომიკურ რეაბილიტაციას დაკავშირებულია მიკრო ბიზნესის წარმოებასთან. ამ მიზნის მიღწევისათვის აუცილებელია ღონისძიებებია ისეთი ტრენინგ პროგრამების დაგეგმვა/განხორციელება, რომელიც ხელს შეუწყობს ბენეფიციარების მხრიდან მიკრო ბიზნესის ჩამოყალიბების პერსპექტივებს და შესაძლებლობებს. მიკრო ბიზნესის წამოწყებისა და განვითარების მიზნით რეკომენდირებულია ისეთი სასწავლო კურსების განხორციელება რომელიც მათ დაეხმარება მიზნის მიღწევაში და თვითდასაქმების შემთხვევაში რისკების განსაზღვრაში. ამ კატეგორიის ტრენინგ-პროგრამებში გათვალისწინებულ უნდა იქნას შემდეგი მოდულები: • ბიზნეს გეგმის შემუშავება;
--	--

	• ბუღალტრული აღრიცხვა • მარკეტინგული ღონისძიებების დაგეგმვა • ანგარიშების მართვა • საგადასახადო ორგანოში ბიზნესის რეგისტრაციის პროცედურები და სხვა
როდის?	კარიერის დაგეგმვის გეგმის შემუშავების დროს გასათვალისწინებელი აქტივობები.


ATIPfund
 GEORGIA

მომხმარებელის თანხმობა
 მომსახურების მიღებაზე



ნაწილი III

6. ექსპერტთა ჯგუფის რეკომენდაციები

მსხვერპლის/დაზარალებულის/სავარაუდო მსხვერპლის ეკონომიკური რეაბილიტაციის პროცესის ეფექტიანობისთვის განსახორციელებელი ღონისძიებები

რეკომენდაციები ინსტიტუციური და ადამიანური რესურსების ვითარების კუთხით

- ➔ დოკუმენტის შემუშავება (მემორანდუმი, ერთობლივი ბრძანება ან სხვა) რომელიც განსაზღვრავს ფონდისა და დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის ერთობლივ საქმიანობას და დეტალურად აღწერს მათ როლებსა და პასუხისმგებლობებს;
- ➔ სახელმძღვანელოს გამოყენებასთან დაკავშირებით ფონდის და დასაქმების დეპარტამენტის თანამშრომელთა ტრენინგი, ასევე ფორმალური და არაფორმალური აქტივობები, რომელიც ხელს შეუწყობს ორი სამსახურის თანამშრომლების მიერ პროცესების სწორად აღქმას და მჭიდრო თანამშრომლობის განვითარებას.
- ➔ ფონდის თანამშრომელთა პროფესიული გადამზადების საჭიროება (საჭიროების გამოვლენა და იდენტიფიცირება სპეციალური მეთოდოლოგიის შესაბამისად)
- ➔ სახელმძღვანელოში გათვალისწინებული აქტივობებისა და ზოგადად ბენეფიციარების ეკონომიკური რეაბილიტაციისთვის ფონდის თანამშრომლების გადამზადება შემდეგი მიმართულებებით:
 - მენტორინგი;
 - ქოუჩინგი;
 - ფასილიტაციის უნარ-ჩვევები
 - ეფექტიანი უკუკავშირი
 - ინფორმაციის დამუშავება და ანალიზი
- ➔ ინსტრუქციებისა და სტანდარტების შემუშავება ფონდის სოციალური მუშაკებისა და ფსიქოლოგებისთვის ბენეფიციარების ინტერესების, შესაძლებლობების და უნარების იდენტიფიცირებისთვის და პირველადი პროფილირებისთვის.
- ➔ დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 18 ივლისის №333 დადგენილებით გათვალისწინებულ მოწყვლად და დაბალკონკურენტუნარიან ჯგუფებში ფონდის ბენეფიციარების გათვალისწინება და დადგენილებით გათვალისწინებული დასაქმების მხარდაჭერითი პროგრამების გავრცელება (ჯობ ქოუჩების მომსახურება, სუფსიდირება და სხვა)
- ➔ პროფესიული გადამზადების პროგრამებში ფონდის ბენეფიციარებისთვის უპირატესი უფლების მინიჭება

- ➔ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის მხრიდან ფონდის ბენეფიციარების დასაქმების მიზნით კონკრეტული საკონტაქტო პირ(ებ)ის გამოყოფა, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება ფონდთან თანამშრომლობაზე.
- ➔ ფონდის ბენეფიციარების დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტთან გასაუბრებისთვის სპეციალური გარემოს შექმნა (სხვა მოქალაქეებისაგან გამოყოფილი ზონა, სადაც ბენეფიციარებთან შეხვედრა მოხდება განცალკევებულად, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ცალკეულ შემთხვევებში ინფორმაციის პრივატულობა და დაცულობა)
- ➔ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის საკონტაქტო პირ(ებ)ის დატრენინგება ძალადობის მსხვერპლებთან მუშაობის სპეციფიკებზე, ფონდის სოციალური მუშაკების და ფსიქოლოგების ჩართულობა აღნიშნულ პროცესში.
- ➔ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის საკონტაქტო პირების პერიოდული ვიზიტები და დასაქმების დეპარტამენტის სერვისებთან დაკავშირებით საინფორმაციო შეხვედრები.
- ➔ ფონდის თანამშრომლების მხრიდან დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის თანამშრომლებისთვის ბენეფიციარების დასაქმების წარუმატებელი შემთხვევების შესახებ რეალური ქეისების გაზიარება, ბენეფიციარებისთვის საინსპირაციო ინსტრუმენტების (Toolkit) შემუშავება (საინსპირაციო შეხვედრები და სესიები, ძალადობის მსხვერპლების წარმატებული ქეისები, მათი მოტივაციისა და თავდაჯერებულობის ამაღლების მიზნით).
- ➔ უნარ-ჩვევების განმავითარებელი ტრენინგების ჩატარება ბენეფიციარების ინტერესისა და შესაძლებლობების შესაბამისად
- ➔ ფონდის თანამშრომლისთვის SCR მენეჯერის ფუნქციის მინიჭება, რომლის ფუნქციაც იქნება კომუნიკაცია ადამიანური რესურსების წარმომადგენლებთან, დარგობრივ ასოციაციებთან და სხვა პარტნიორული ურთიერთობების ჩამოყალიბების მიზნით.

ეკონომიკური რეაბილიტაციის სახელმძღვანელო