

GHID DE BUNE PRACTICI

în vederea integrării la locul de muncă a
persoanelor din sfera grupurilor vulnerabile
și a celor cu dizabilități



CUPRINS

Argument	3
Context	4
Despre proiect.....	5
Despre ASSOC	7
Despre bunele practici	9
Despre ghid	11
Metoda de lucru.....	14
<u>I.</u> Pregătirea personalului serviciului	15
<u>II.</u> IPrezentarea serviciului de plasare pe piața muncii / Accesul persoanelor cu dizabilități	17
<u>III.</u> Evaluarea / Profilul persoanei	19
<u>IV.</u> Analiza postului / profilul postului.....	25
<u>V.</u> Potrivirea și consilierea	26
<u>VI.</u> Angajarea	31
<u>VII.</u> Sprijinul pentru integrare (la locul de muncă sau în afara acestuia) ____	34
<u>VIII.</u> Follow-up	36

Argument

„Deși nu pot să mă mișc și trebuie să vorbesc prin intermediul unui computer, în mintea mea sunt liber”.

Stephen Hawking

Persoanele cu dizabilități sunt printre cele mai excluse din societate și printre cele mai afectate. Din cauza prejudecăților, sunt „victime” din momentul în care își dobândesc handicapurile.

Din păcate, celebrul fizician Stephen Hawking e o excepție care întărește regula discriminării. Poate ar fi mai multe exemple pozitive dacă societatea s-ar educa nu doar în sensul acceptării persoanelor cu dizabilități, ci și a integrării lor.

Asociația ASSOC militează de 27 de ani pentru drepturile grupurilor vulnerabile și în toate proiectele derulate a venit cu soluții. Organizația noastră încurajează încadrarea pe piața muncii a persoanelor aflate în această situație, iar prin inițiativele economice de până acum (Întreprinderea Socială Restaurant Social și Catering, respectiv Întreprinderea Socială ASC Packing) a demonstrat că se pot obține și rezultate pozitive.

De exemplu, Restaurantul Social ASSOC asigură un pol puternic pentru promovarea principiilor de incluziune socială – a fost creat cu scopul autofinanțării serviciilor sociale prin implicarea persoanelor cu dizabilități și din alte grupuri vulnerabile. A luat ființă printr-un proiect prin care ASSOC a urmărit creșterea șanselor de integrare pe piața muncii a persoanelor vulnerabile, acesta funcționând cu 25 angajați, dintre care 19 persoane provin din grupuri vulnerabile, 7 fiind cu dizabilități. Aceștia din urmă li s-au creat condiții de lucru adaptate problemelor de sănătate, accesibilizarea respectând toate standardele în vigoare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Context

Inovarea pentru o dezvoltare favorabilă a incluziunii persoanelor cu handicap în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și de reducere a inegalităților trebuie să se afle pe agenda instituțiilor publice, companiilor private, dar și organizațiilor din sfera societății civile.

Inclusiv Strategia națională privind drepturile persoanelor cu dizabilități „O Românie echitabilă”, 2022-2027 menționează ca principală problemă a persoanelor cu dizabilități din România lipsa integrării. “Asigurarea incluziunii sociale și economice a persoanelor cu dizabilități rămâne un drept fundamental încă neîmplinit în România. Persoanele cu dizabilități nu au acces la mediul fizic, sunt excluse de la ocupare, bunăstarea materială, de la sistemul de sănătate sau de la o viață împreună cu ceilalți în comunitate”, se arată în document.

Relevante sunt și cifrele oficiale. Circa 25% din totalul populației României de 16 ani și peste, 25% sunt persoane cu dizabilități, iar 6% au dizabilități severe. Pe categorii de vârstă, 20% au între 16 și 49 de ani, 29% sunt între 50 și 64 de ani, iar 51% au peste 65 de ani.

Identificarea nevoilor companiilor în raport cu forța de muncă din rândul angajaților cu dizabilități și dezvoltarea instrumentelor de comunicare cu angajatorii este vitală pentru îmbunătățirea accesului persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Ne-am propus să sintetizăm din experiența de lucru a specialiștilor din ASSOC pe această problemă întocmind un “Ghid de bune practici în vederea integrării la locul de muncă a persoanelor din sfera grupurilor vulnerabile și a celor cu dizabilități”.

Materialul are la bază un studiu extins realizat în cadrul proiectului DESIGN – Disabled Employability Signalling și în care specialiștii ASSOC au colaborat cu alți experți din Franța, Portugalia și Ungaria. Echipa de lucru și-a propus să dezvolte competențele specialiștilor care intermediază relația dintre angajatori și persoanele cu dizabilități. De asemenea, s-a urmărit schimbarea percepției angajatorilor în ce-i privește pe oamenii cu nevoi speciale și să evidențieze abilitățile lor pentru un loc de muncă, nu deficiențele acestora.

Proiectul DESIGN s-a desfășurat în perioada 2016 – 2019, având ca scop realizarea unor instrumente de lucru în relația cu angajații proveniți din rândul persoanelor cu dizabilități, îmbunătățirea serviciilor de consiliere și înlăturarea barierelor existente din cauza discriminării și a prejudecăților societății, cu care se confruntă persoanele cu dizabilități.



SPRIJIN LA CALIFICARE

Sprijin pentru creșterea nivelului de calificare al angajaților

POCU/726/6/12/134995

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN



UNIUNEA EUROPEANĂ



Despre proiect

Sprijin pentru creșterea nivelului de calificare al angajaților

ID proiect: POCU/726/6/12/134995

Durată de implementare: 01.03.2021 – 28.02.2023

Proiectul “ Sprijin pentru creșterea nivelului de calificare al angajaților” este cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman, are valoarea totală de 4.727.078,00 lei, din care cofinanțarea UE este de 4.018.016,29 lei și are ca durată de implementare intervalul 01.03.2021 – 28.02.2023. Proiectul este implementat de Asociația Profesională Neguvernamentală de Asistență Socială ASSOC.

Asociația ASSOC a lansat, începând cu 1 martie 2021, proiectul al cărui obiectiv constă în creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe adulții cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani din zone rurale defavorizate, respectiv îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții.

Este important de subliniat că toate persoanele cu dizabilități care vor să muncească ar trebui să poată ocupa un loc de muncă.

Dizabilitatea, indiferent de tip și grad, nu trebuie să fie o piedică pentru angajare. Statul ar trebui să ofere diferite tipuri de ajutor pentru a se asigura că orice persoană cu dizabilități ce își dorește să muncească, o poate face. De asemenea, ar trebui să ajute persoanele cu dizabilități să își găsească un loc de muncă potrivit, să se angajeze și să le acorde sprijin angajatorilor pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

Totodată, statul ar trebui să ofere diferite tipuri de ajutor angajatorilor pentru a-i încuraja să angajeze persoane cu dizabilități. O astfel de măsură este ca angajatorii să fie ajutați cu plata salariilor persoanelor cu dizabilități pentru o anumită perioadă de timp, după angajare. Statul, de asemenea, ar trebui să sancționeze instituțiile sau firmele care nu angajează persoane cu dizabilități în numărul stabilit de lege.

Locurile de muncă trebuie să fie potrivite nevoilor persoanelor cu dizabilități. Acestea ar trebuie pregătite în așa fel încât să facă posibilă munca persoanelor cu dizabilități. Pe de altă parte, statul sau organizațiile recunoscute de stat trebuie să ofere persoanelor cu dizabilități posibilitatea să își îmbunătățească abilitățile pentru a fi mai pregătite pentru piața muncii, ori de câte ori au nevoie.



SPRIJIN LA CALIFICARE

Sprijin pentru creșterea nivelului de calificare al angajaților

POCU/726/6/12/134995

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN



UNIUNEA EUROPEANĂ



Diploma într-o meserie este obligatorie în străinătate, unde angajarea pe un post specializat este condiționată de absolvirea unor cursuri în domeniu. Certificatul de calificare reprezintă confirmarea competențelor într-o meserie, dar asigură, totodată, un alt statut pe piața muncii, implicit un plus la salariu, iar la el trebuie să aibă acces egal toate persoanele.

Proiectul nu a făcut niciun fel de discriminare, toate activitățile organizate fiind deschise tuturor. Echipa a derulat următoarele tipuri de activități:

- Conștientizarea nevoii de calificare
- Consiliere profesională și tutorat
- Participarea la formare profesională
- Campanii/acțiuni de informare
- Activități de management și administrative

Proiectul “Sprijin pentru creșterea nivelului de calificare al angajaților” constă în acordarea de ajutor pentru participarea la programe de formare profesională continuă pentru 660 angajați (inclusiv PFA și întreprinderi individuale), cu domiciliul/ reședința în Regiunea NV. Pentru aceștia se organizează cursuri de calificare în meserii cerute pe piața muncii și de dobândire de “competențe digitale”.

Pentru reușita proiectului s-au organizat campanii de informare și conștientizare legate de promovarea importanței formării profesionale și participării la programe de formare profesională continuă (FPC), acestea fiind necesare pentru dezvoltarea personală și în carieră.

Pe durata derulării activităților din proiect s-au prevăzut servicii de consiliere și tutorat, concomitent cu diverse campanii de informare și conștientizare despre importanța învățării pe tot parcursul vieții. Dintre cei implicați în proiect, mulți au fost direcționați spre studii/cursuri de formare care să îi ajute în dobândirea de noi competențe. Campaniile de informare și conștientizare și-au propus să prezinte în termeni simpli realitățile pieței muncii și de a-i ghida pe angajații cu potențial, oferindu-le o șansă în plus în dezvoltarea carierei.

Dar, din păcate, realitatea din România relevă, potrivit anchetei naționale realizate pentru Diagnoza situației persoanelor cu dizabilități în România în 2020, că persoanele cu dizabilități pot să învețe lucruri care să le ajute în muncă într-o proporție mai mică decât persoanele fără dizabilități (prin școală, cursuri de calificare, de instruire, ucenicie, seminarii, învățare la locul de muncă, de la colegi și orice alte forme de învățare). Cele mai dezavantajate sunt persoanele cu dizabilități severe, iar pentru acestea trebuie să se intervină în mod organizat atît de către stat, cât și de alte organizații reprezentative de apărare a drepturilor omului.



SPRIJIN LA CALIFICARE

Sprijin pentru creșterea nivelului de calificare al angajaților

POCU/726/6/12/134995

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN



UNIUNEA EUROPEANĂ



Despre ASSOC

Asociația Profesională Neguvernamentală de Asistență Socială ASSOC este o organizație care și-a propus încă de la înființare promovarea asistenței sociale în scopul îmbunătățirii condițiilor de viață a grupurilor defavorizate.

Organizația activează în domeniul serviciilor și economiei sociale, furnizând servicii în sprijinul grupurilor vulnerabile. Acesta este și locul în care s-au născut nenumărate mărci sociale. Aici s-au creat idei preluate la nivel național, cum sunt structurile: Centru Social Multifuncțional sau Birou de Asistență Postdetenție.

În ultimii ani, ASSOC a manageriat proiecte naționale strategice și s-a concentrat spre dezvoltarea activităților sociale și antreprenoriale, transmițând din cunoștințele acumulate în cei 23 de ani de activitate către alte ONG-uri, dar și către instituții publice.

Cele peste 60 de proiecte derulate de membrii ASSOC cu ajutorul finanțatorilor publici și privați (Asociația Sănătatea din Franța, Enfance et Vie, UE, PHARE, POSDRU, POCU, POCA, DFID, USAID, ANPDC, DGASPC Maramures, Primăria Baia Mare, Rotary) au îmbunătățit calitatea serviciilor sociale, dar și a vieții în comunitățile în care acestea au fost prezente.

Organizația este printre furnizorii principali de servicii de asistență socială din Baia Mare și din restul județului, iar la nivel național a devenit un reper. Până să se ajungă la o asemenea vizibilitate s-au depășit mai multe greutăți și s-a făcut față unor provocări care au consolidat organizația și au întărit echipa.

În prezent, ASSOC este printre cele mai active organizații naționale în domeniul economiei sociale și furnizării de servicii sociale, având ca obiectiv pe termen lung facilitare accesului pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, vârstnici, tineri care părăsesc sistemul de protecție a copilului, romi, familii monoparentale.

Asociația și-a concentrat eforturile pe găsirea unor soluții de programe economice care să le permită persoanelor cu dizabilități să devină autonome și să nu fie dependente de serviciile sociale. Așa au apărut întreprinderile sociale, cum sunt Restaurantul Social și ASC Packing – fabrica de cartoane cum este cunoscută de băimăreni, companii în care și-au găsit locuri de muncă persoane cu dizabilități.

Pe lângă acestea, ASSOC administrează un Centru de zi pentru persoane cu dizabilități, precum și unul rezidențial – Centru Pinochio de la Cărbunari -,



SPRIJIN LA CALIFICARE

Sprijin pentru creșterea nivelului de calificare al angajaților

POCU/726/6/12/134995

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN



UNIUNEA EUROPEANĂ



Centrul Viața, destinat informării, consilierii și terapiei copiilor cu nevoi speciale. În total, ASSOC deține 9 servicii sociale licențiate.

Inovator în asistența socială

Asociația s-a dedicat activităților cu scop de ajutorare a persoanelor aflate în situații dificile de viață, domeniu în care a adus schimbări în ceea ce privește legislația națională și metodele de lucru.

Promotor al economiei sociale

Organizația a implementat în ultimii ani opt proiecte care promovează economia socială prin care s-au înființat 72 de structuri antreprenoriale. SES-urile/intreprinderile sociale create au generat peste 300 de locuri de muncă adresate persoanelor vulnerabile.

Dezvoltator de proiecte sociale

ASSOC a creat modele de succes pentru sectorul nonprofit și a contribuit cu proiecte care au impus bune practici pentru ONG-uri. Finanțarea s-a asigurat și prin unitățile de economie socială create în cadrul asociației, dar și prin finanțări europene și guvernamentale.

Priorități

- Dezvoltarea activităților de economie socială;
- Crearea de oportunități de angajare pentru persoane vulnerabile;
- Organizarea de servicii sociale viabile, adaptate realității din teren;
- Promovarea participării publice și responsabilității civice;
- Protejarea mediului înconjurător.

Prin faptul că a atras practicieni, s-au dezvoltat și pus în practică servicii inovative în domeniile importante ale asistenței sociale: protecția copiilor, asistența persoanelor cu dizabilități, vârstnici, migranți, violență domestică. Un alt aspect îl reprezintă și angajarea de asistenți sociali și psihologi.

ASSOC și-a stabilit ca direcții de acțiune-cheie domenii apropiate de nivelul politicilor europene, a urmărit strategiile europene care au avut și au în vedere atingerea direcțiilor principale de acțiune, priorități preliminare de utilizare a fondurilor europene alocate României, cum sunt dezvoltarea sistemului de servicii socială; ocuparea și incluziunea socială activă; promovarea incluziunii sociale; integrarea comunităților defavorizate, precum romii; promovarea economiei sociale și a întreprinderilor sociale; prevenirea violenței și a traficului de persoane; îmbunătățirea nivelului/condițiilor de viață a grupurilor vulnerabile, cu atenție specială pentru echitate, având în vedere nevoile, resursele disponibile și cadrul legislativ-instituțional de la nivel național.



SPRIJIN LA CALIFICARE

Sprijin pentru creșterea nivelului de calificare al angajaților

POCU/726/6/12/134995

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Despre bunele practici

Angajarea pe piața muncii este un moment foarte important pentru participarea activă a persoanelor în societatea din care fac parte, împiedicând izolarea lor socială și contribuind la realizarea personală și la respectul de sine.

În secolul 21, s-a înregistrat o schimbare semnificativă către promovarea oportunităților de muncă pentru persoanele cu dizabilități pe piața liberă a muncii, cu sprijin, acolo unde este necesar. Există mai multe motive pentru acest lucru, dar două ies în evidență:

- schimbarea de înțelegere a „dizabilității”: realizarea faptului că multe dintre obstacolele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități nu provin din invaliditatea însăși, ci mai degrabă din modul în care societatea este organizată (de exemplu, practicile de muncă imposibil de urmat pentru persoanele cu dizabilități; ipoteze, adesea negative, pe care angajatorii și alții le fac despre abilitățile și capacitatea de muncă a persoanelor cu dizabilități).
- costurile crescânde ale excluderii persoanelor cu dizabilități: excluderea persoanelor cu dizabilități are implicații economice. Țările recunosc că prin deschiderea de oportunități pentru persoanele cu dizabilități pe piața muncii, această sarcină a costurilor poate fi redusă semnificativ, în timp ce lucrătorii cu dizabilități pot trăi independent și pot contribui la economia națională.

Astăzi, este recunoscut faptul că persoanele cu dizabilități au o contribuție valoroasă pentru a contribui la performanța companiei dacă au abilități potrivite, sunt plasate în locurile de muncă potrivite și li se oferă sprijin adecvat, dacă este necesar.

În Franța, România, Portugalia și Ungaria, procesele de angajare sunt diferite în fiecare țară.

Franța are organizații care să promoveze incluziunea prin muncă, cu posturi deschise către oameni, pe baza unei estimări a capacității lor de muncă într-o anumită profesie (de la 5% la 35% în comparație cu un muncitor capabil), în sectorul protejat și pe piața liberă. Cu acest tip de servicii, ei doresc să promoveze: asistență, îndrumare, pregătire profesională, reabilitare și legislație adaptată.

România continuă să fie țara UE cu cea mai inadecvată distribuție a ocupării forței de muncă în sectoarele economice. Cu toate acestea, ponderea populației cu risc de sărăcie și excludere socială a scăzut de la 43,2% în 2012 la 37,4% în 2015. România oferă sprijin pentru persoanele cu dizabilități în sistemul național de

protecție, dar asta s-a bazat până de curând pe politici care au încurajat dependența. Doar 8% dintre persoanele cu dizabilități cu capacitate de muncă au un loc de muncă. Sprijinul în această problemă (dizabilitatea) se referă mai mult la furnizarea de asistență pentru îngrijirea personală cu un plan de servicii în sistem rezidențial sau instituții, chiar dacă legislația facilitează integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, dar aproape fără sprijin pentru companii.

În Portugalia, măsurile active de angajare pentru persoanele cu dizabilități sunt responsabilitatea Institutului pentru ocuparea forței de muncă și formare profesională (IEFP), care lucrează cu o rețea de centre profesionale de reabilitare. Una dintre primele inițiative legislative din Portugalia pentru sprijinirea angajării persoanelor cu dizabilități a fost tradusă în Legea nr. 40/83 din 25 ianuarie, care prevede: „Constituția Republicii stabilește ca obligație a statului să îndeplinească o politică națională de prevenire și tratament, reabilitare și integrare socială a persoanelor cu dizabilități și, prin urmare, ar trebui să fie garantată exercitarea efectivă a drepturilor recunoscute și atribuite cetățenilor în general, inclusiv dreptul la muncă.”

Ungaria a definit legislație care să asigure drepturile și ocuparea forței de muncă a persoanelor cu dizabilități, iar accentul este pe sprijinirea ocupării forței de muncă pe piața liberă a muncii. Cu toate acestea, la fel ca în alte țări, procesul nu este complet, iar rata de ocupare a bărbaților cu dizabilități este de 35,5% și 33,0% pentru femeile cu dizabilități, contrastând cu 72,9% dintre bărbații fără dizabilități și 61,7% din femeile fără dizabilități.

Există 5 provocări sociale importante cu care se confruntă fiecare țară și care influențează în mod direct ocuparea forței de muncă (inclusiv persoanele cu dizabilități), iar raportul prezintă aceste aspecte:

1. Sărăcia și excluderea socială
2. Îmbătrânirea populației
3. Șomajul în rândul tinerilor
4. Educație - părăsirea timpurie a educației și formării
5. Energie regenerabilă

O bună practică sau o practică promițătoare este definită de orice program de formare, serviciu nou, măsură sau, în termeni mai largi, de orice intervenție inovatoare care are ca scop consolidarea integrării persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii.

Cele mai bune practici sunt înțelese ca practici care reduc barierele pentru angajarea persoanelor cu dizabilități și care pot fi luate în considerare pentru replicare, extindere și analiză ulterioară.

Despre ghid

Propunem în prezentul ghid un model ideal al unui serviciu de plasare pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, elaborat în cadrul proiect Erasmus + (DESIGN – Disabled Employability Signaling) în care au fost implicate organizații partenere din Portugalia, Franța, Ungaria și România.

Fiecare serviciu de plasare a locurilor de muncă este organizat și funcționează după o teorie sau un model. Fiecare serviciu este dezvoltat având în vedere contextul specific și poate fi cu ușurință diferită de un alt serviciu de plasare pe piața muncii, într-un alt context. Și, de asemenea, fiecare poate fi îmbunătățit având în vedere alte perspective, modele și aplicații.

Acest Ghid poate oferi un model pentru organizațiile din domeniul social care caută oportunități de îmbunătățire a serviciilor oferite sau poate fi un model promițător atunci când se dezvoltă un nou serviciu un serviciu de plasare pe piața muncii pentru persoane cu dizabilități.

Un serviciu de plasare pe piața muncii oferă sprijin pentru angajare. Journal of Vocational Rehabilitation (2012) în articolul „Angajarea asistată: ce este?” Descrie acest lucru drept „un fenomen la nivel mondial, un adevărat mod de a ajuta cei cu dizabilități care nu sunt abilitați să câștige cu succes sau să își păstreze un loc de muncă pe cont propriu să intre în piața muncii cu demnitate și șanse egale față de ceilalți membri ai societății ”

Angajarea pe piața muncii înseamnă un loc de muncă competitiv, într-un cadru integrat, cu servicii individuale de asistență personalizate.

Munca joacă un rol esențial în definirea calității vieții individuale și trebuie să facă parte integrantă din experiența de viață globală a unei persoane. Angajarea asistată oferă un proces inovator care permite ocuparea ca fiind un obiectiv realizabil pentru persoanele cu dizabilități, așa cum este și pentru persoanele fără dizabilități din societatea noastră.

Locurile de muncă reale înseamnă că termenii și condițiile pentru persoanele cu dizabilități ar trebui să fie aceleași ca pentru toți ceilalți, inclusiv plata conform contractului, beneficii egale pentru angajați, condiții de muncă sigure și oportunități de avansare în carieră.

De-a lungul anilor, angajarea asistată a fost folosită în principal pentru a ajuta persoanele cu dizabilități de dezvoltare. Pe baza succesului abordării în asistarea acestor persoane, modelul a fost ulterior modificat și rafinat pentru a servi altor



UNIUNEA EUROPEANĂ



grupuri, cum ar fi persoanele cu boli psihice, dizabilități fizice, leziuni cerebrale traumatiche și autism.

Progresele în acest domeniu au dus la buna practică în care un individ este asistat individual la un moment dat. Aceasta este în general numită abordarea individuală în angajarea asistată.

La începutul anilor '80, au fost făcuți primii pași privind metodologia și practica angajării asistate în Europa. Diseminarea a avut loc în principal în țările anglo-saxone.

Odată cu consolidarea treptată a drepturilor omului în Europa, abordările și practicile de integrare pentru angajarea persoanelor cu dizabilități au devenit tot mai proeminente.

Acest lucru a fost deosebit de important în domeniul ocupării forței de muncă pe piața liberă a muncii în țările partenere. Mai întâi în Portugalia, apoi în România și Ungaria, apoi în Franța. Condițiile economice și sociale ale țărilor s-au schimbat semnificativ de-a lungul deceniilor de la introducerea acestor practici. Au avut loc schimbări semnificative în formarea profesioniștilor, evaluarea competențelor persoanelor cu dizabilități, cultura implicării angajatorilor și multe bune practici în Europa.

O bună practică sau o practică promițătoare este definită de orice program de formare, serviciu nou, măsură sau, în termeni mai largi, de orice intervenție inovatoare care are ca scop consolidarea integrării persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii.

Cele mai bune practici sunt înțelese ca practici care reduc barierele pentru angajarea persoanelor cu dizabilități și care pot fi luate în considerare pentru replicare, extindere și analiză ulterioară.

Prezentul Ghid propune o descriere a întregului proces de ghidare a persoanei cu dizabilități spre angajare, de la primul contact cu clientul, până la dezvoltarea unei relații de colaborare cu companiile, serviciile de angajare și monitorizare furnizate.

Modelul oferă, de asemenea, îndrumări cu privire la modul de instruire a profesioniștilor serviciului de plasare pe piața muncii, în baza unui curs de pregătire pilotat în cadrul proiectului și aduce informații despre recomandări de politici și bune practici în țările partenere ale proiectului.

De exemplu, în proiectul DESIGN, pe care ASSOC l-a implementat în parteneriat cu organizațiile din Franța, Portugalia, Ungaria și România, s-au transmis o serie de recomandări de politici pentru factorii de decizie din propria țară.



SPRIJIN LA CALIFICARE

Sprijin pentru creșterea nivelului de calificare al angajaților

POCU/726/6/12/134995

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Cele mai importante, care se aplică în toate cele patru țări, sunt enumerate mai jos:

- Creșterea gradului de conștientizare a populației generale cu privire la dizabilități și la nevoia de incluziune;
- Îmbunătățirea serviciilor profesionale și formarea profesioniștilor care lucrează cu persoane cu dizabilități;
- Îmbunătățirea și adaptarea legislației (metodologie și norme) în conformitate cu standardele și reglementările UE;
- Implicarea angajatorilor și deschiderea canalelor de comunicare dintre aceștia și furnizorii de servicii de plasare pe piața muncii;
- Asigurarea sprijinului financiar pentru serviciile de angajare oferite persoanelor cu dizabilități.
- Adaptarea programului de lucru și condițiilor la nevoile speciale (asigurarea accesibilității).
- Oferirea servicii de follow-up pentru a asigura angajarea pe termen lung a persoanelor cu dizabilități.

Din experiența anterioară, s-a constatat că găsirea celui mai adecvat loc de muncă pentru fiecare persoană cu dizabilitate este o sarcină dificilă fără contribuția companiilor angajatoare.

Această contribuție înseamnă în principal dorința de a adapta un loc de muncă, de a împărți un proces de lucru în etape care s-ar potrivi unei persoane cu anumite abilități sau de a crea uneori ajustările necesare la fluxul de lucru pentru a crea un loc de muncă adecvat pentru o persoană cu dizabilități.

Există din ce în ce mai mulți factori decizionali care militează pentru șanse egale și accesibilitate pentru persoanele cu dizabilități. Și majoritatea managerilor companiilor sunt deschiși și își asumă responsabilitatea socială a companiei. Unii au experiențe personale cu privire la dificultățile cu care se confruntă o persoană cu dizabilități și acest lucru intervine ca un factor pozitiv în comunicare.

Pentru că organizațiilor le este greu să folosească același limbaj de afaceri ca și companiile, ele au nevoie de instruire pentru a se angaja eficient în această comunicare.

Deși există cazuri de succes privind integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii, acestea nu sunt cunoscute de majoritatea angajatorilor. Este necesar ca profesionistul pentru ocuparea forței de muncă să aibă o strategie pentru a se adresa angajatorului și societății în general, modificând prejudecățile existente cu privire la munca persoanelor cu dizabilități.

Unul dintre factorii cheie pentru succesul angajării este procesul de follow-up și dezvoltarea unei relații pe termen lung cu compania angajatoare.



SPRIJIN LA CALIFICARE

Sprijin pentru creșterea nivelului de calificare al angajaților

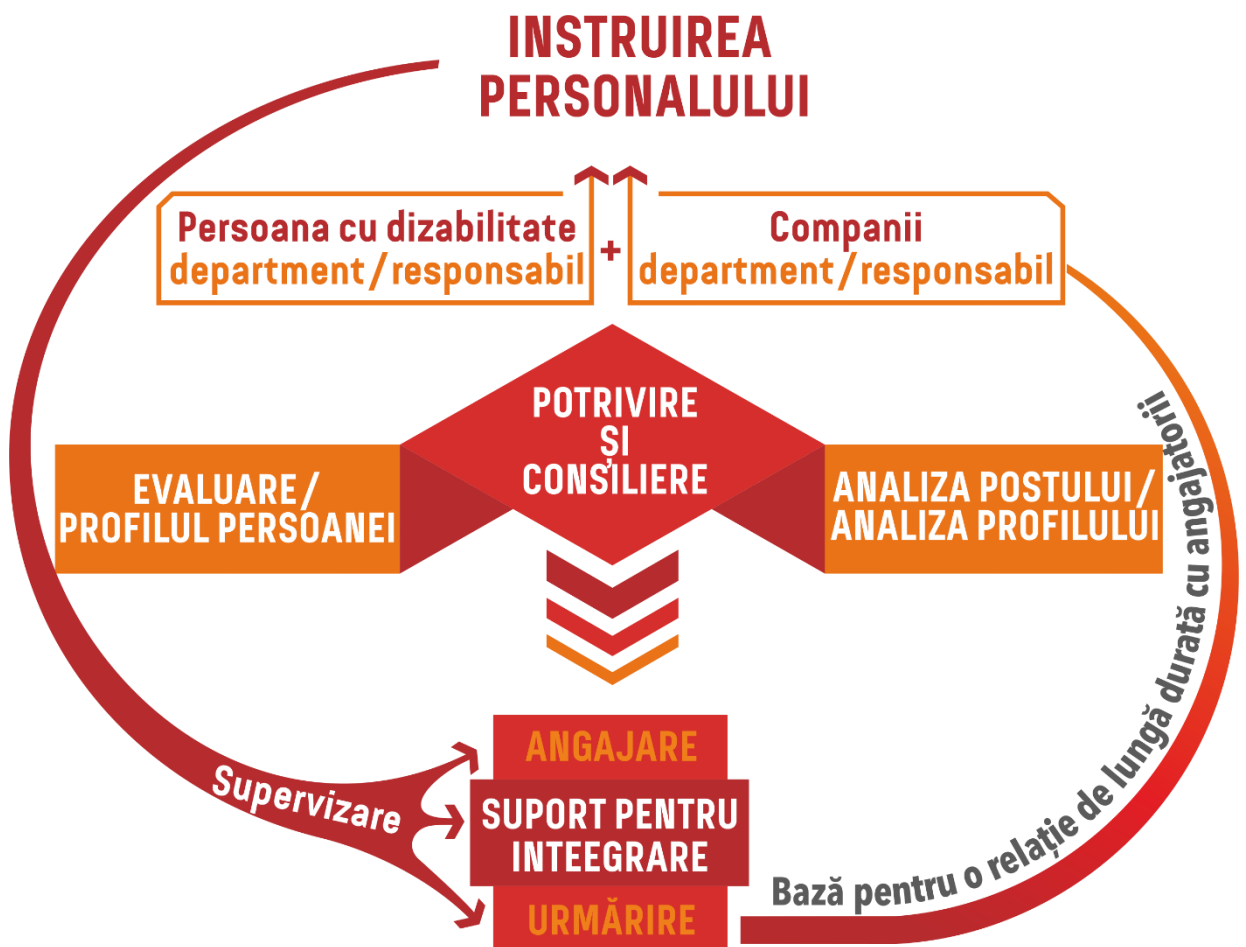
POCU/726/6/12/134995

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

Metoda de lucru

Diagrama modelului de plasare pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități



I. Pregătirea personalului serviciului

Instruirea profesioniștilor, inclusiv a consultanților în domeniul ocupării forței de muncă, a suferit modificări semnificative în ultimele decenii. S-a pus accent pe dezvoltarea competențelor digitale, comunicarea pe internet, învățarea integrată și învățarea on-line. Acest lucru ar trebui să încurajeze instituțiile de formare să dezvolte noi abordări și practici.

Modelul propune instruirea și supervizarea personalului ca fiind unul dintre cei mai importanți pași în dezvoltarea unui serviciu de plasare pe piața muncii.

Majoritatea serviciilor de plasare pe piața muncii lucrează cu o echipă de profesioniști de orientare în carieră care au roluri și responsabilități pentru diferite aspecte ale procesului.

Modelul de bune practici INCORPORA, dezvoltat în Spania, (www.intcorpora.org), care este metodologia folosită și de AFID, partener în proiect, este organizat pe baza unor roluri clar specifice (diferite, dar care se completează reciproc) în echipă.

Pe de o parte, un profesionist care va ghida clientul care primește asistență, pe de altă parte, un expert care va oferi asistență companiilor. Aceasta este un aspect crucial al modelului Incorpora și este pus în aplicare cu succes dacă ambele roluri sunt îndeplinite. Unul sau mai mulți profesioniști pot îndeplini aceste roluri. Dacă sunt implicați mai mulți profesioniști, trebuie să existe o comunicare perfectă între cei care îndeplinesc cele două roluri.

Experiența AFID în replicarea acestui model european ne încurajează să recomandăm acest cadru organizațional. Unul dintre principalele avantaje este găsirea celui mai bun mod de a comunica cu companiile folosind limbajul de afaceri și având o persoană de contact potrivită.

Echipa de profesioniști care lucrează împreună într-un serviciu de plasare pe piața muncii este cea mai importantă resursă pentru a găsi cel mai potrivit loc de muncă pentru fiecare persoană cu dizabilitate.

Modelul propune o îmbunătățire optimă a competențelor consilierilor în plasarea pe piața muncii/ orientare în carieră, având în vedere următoarele nevoi de formare:

- îmbunătățirea accesului la inovație în integrarea socio-profesională / accesul la bunele practici documentate
- identificarea strategiilor inovatoare pentru a aborda nevoile companiilor
- concentrarea pe piața liberă a muncii în loc de ateliere protejate
- îmbunătățirea abilităților în evaluarea cerințelor postului
- concentrarea pe un plan de acțiune individualizat

- adaptarea metodelor de evaluare și consiliere la nevoile persoanelor cu dizabilități
- adaptarea metodelor de coaching și susținerea persoanelor cu dizabilități

Organizațiile sociale/serviciile de plasare la locul de munca trebuie să fie:



Competențele unui profesionist de orientare în carieră:

- sentimentul egalității
- empatie
- deschidere
- bune abilități de comunicare
- creativitate și resurse
- capacitatea de a construi o relație de încredere
- răbdare
- obiectivitate
- motivație și angajament
- capacitatea de dezvoltare profesională și învățare continuă
- moralitate și onestitate

Obiectivele programului de instruire al Serviciului de plasare pe piața muncii pentru persoanele cu dizabilități sunt:

- Pregătirea specialiștilor de orientare în carieră pentru a oferi îndrumare, consiliere și potrivire a locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități care se adresează angajatorilor și furnizorilor de servicii;

- Formarea unei priviri de ansamblu europene a tendințelor în ocuparea forței de muncă, cu accent pe barierele persoanelor cu dizabilități în intrarea pe piața muncii, soluții potențiale și bune practici;
- Abilitarea profesioniștilor de orientare în carieră pentru a sensibiliza angajatorii și furnizorii de servicii cu privire la procesul de angajare a persoanelor cu dizabilități;
- Formarea profesioniștilor de orientare în carieră cu privire la strategii de abilitare a persoanelor cu dizabilități pentru accesul pe piața muncii, inclusiv cu sarcini specifice în pregătirea unui CV, un interviu de angajare etc.
- Utilizarea instrumentului de profilare a posturilor online;
- Asigurarea monitorizării postangjare.

II. Prezentarea serviciului de plasare pe piața muncii / Accesul persoanelor cu dizabilități

Persoanele cu dizabilități trebuie să ia legătura cu profesioniștii de orientare în carieră sau alte persoane care îi pot orienta către servicii de plasare pe piața muncii, astfel încât să depășească propria vulnerabilitate și să se îndrepte spre potențialul de muncă pe care îl au.

Există modele care se concentrează pe avantajul abordărilor „o singură ușă”, atunci când o persoană de contact este legătura către diferite servicii și acest lucru simplifică și oferă un sentiment de securitate pentru persoana cu dizabilități. La celălalt capăt al acestei dimensiuni, există modele care pun persoana cu dizabilități în situația de a relaționa cu cât mai multe persoane pentru a-și asigura toate nevoile de servicii sociale. Având în vedere experiența diferitelor organizații, modelul încurajează o abordare integrativă, profesionistul de orientare în carieră va găsi un răspuns la „nevoia de angajare” a unei persoane evaluând toate aspectele situației.

În majoritatea țărilor europene, persoanele cu dizabilități care caută un loc de muncă sunt orientate de către diferite servicii sociale sau de ocupare. Chiar și așa, Serviciul de plasare pe piața muncii are nevoie de o prezentare prietenoasă și accesibilă a obiectivului și serviciilor oferite.

Ca exemplu, reproducem o parte din prezentarea Fundației Hand in Hand, din Ungaria:

„Fundația Hand in Hand lucrează din 1993 pentru o societate tolerantă în care persoanele cu dizabilități pot trăi cu demnitate ... În ochii noștri, evoluția calității vieții persoanelor cu dizabilități mintale reflectă maturitatea societății maghiare. Atâta timp cât societatea nu poate accepta și aprecia faptul că nu poate deveni un întreg integral decât respectând diferențele individuale, nu reușim



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

să ne îndeplinim visul și sunt multe de făcut ... În ciuda faptului că suntem mici, echipa noastră reacționează rapid la provocări. În acest domeniu suntem pionieri, care considerăm că structurile sociale, profesionale și instituționale pot fi schimbate și credem că ar trebui schimbate.”

Strategii de comunicare cu angajatorii

Cultura corporativă a suferit, de asemenea, schimbări semnificative în întreaga lume în ultimii ani. Globalizarea și răspândirea culturii digitale reprezintă noi provocări pentru companii. Tot mai mulți angajatori recunosc potențialul persoanelor cu dizabilități și doresc să le angajeze. Aceste schimbări nu ar trebui să lase fără răspuns furnizorii de servicii care promovează asistarea persoanelor cu dizabilități.

Majoritatea furnizorilor de servicii sociale au dificultăți în a-și asuma un nou rol în calitate de consilieri care „oferă soluții pentru managementul resurselor umane din companii”, în loc de „solicită ajutor pentru o persoană cu dizabilități care are nevoie de un loc de muncă”.

Organizațiile sociale trebuie să fie mai inovatoare, să aibă o abordare de business pentru a găsi locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități pe piața liberă a muncii. Pentru aceasta, consilierii de orientare în carieră au nevoie de abilități specifice și de capacitatea de înțelegere a problemelor cu care se confruntă o companie în găsirea unui angajator bun sau cel mai bun. Consilierii au nevoie de cunoștințe despre managementul resurselor umane, includerea persoanelor cu dizabilități și beneficiile pe care le poate aduce o persoană cu abilități diferite într-o echipă și în companie.

Exemple de acțiuni de implicare a angajatorilor în angajarea persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii

- Conștientizarea cu privire la posibilitatea angajării de persoane care se potrivesc cu profilurile de muncă necesare companiei
- Consiliere cu privire la avantajele fiscale și privind caracteristici ale motivației persoanelor cu dizabilități pentru muncă
- Facilitarea unui canal de comunicare fluid între companie și furnizorul de servicii de ocupare, pentru a obține o mai bună înțelegere a nevoilor companiei
- Clarificarea profilurilor profesionale, deoarece adaptarea la profilul solicitat este considerată baza succesului inserției în muncă
- Ori de câte ori este necesară adaptarea sau readaptarea unui loc de muncă, este important de evaluat punctele în care adaptarea este imperioasă



SPRIJIN LA CALIFICARE

Sprrijin pentru creșterea nivelului de calificare al angajaților

POCU/726/6/12/134995

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN

- Analizați, împreună, traseul de educație ale candidaților, demitificând anumite puncte care lasă îndoieli în ochii angajatorului sau a departamentului de resurse umane.
- Promovarea acțiunilor de sensibilizare și formare a angajaților cu privire la dizabilități

III. Evaluarea / Profilul persoanei

Evaluarea pentru a defini profilul unei persoane reprezintă întregul proces de culegere și rezumare a informațiilor despre abilitățile de muncă, nevoile legate de muncă, tipul de sprijin necesar, interesele și caracteristicile personalității unei persoane cu dizabilități.

O bună practică este realizarea evaluării competențelor de muncă ale unei persoane aflate într-un stagiu de muncă sau practică. Exemple de instrumente utilizate pentru a asigura procesul de evaluare în perioada de practică sau pregătire pentru muncă:

- ✓ Fișă informativă,
- ✓ Grile de evaluare internă,
- ✓ Rapoarte scrise despre evoluția individuală într-un loc de muncă anterior,
- ✓ Documentarea competențelor,
- ✓ Interviuri structurate,
- ✓ Testele psihologice.

Multe studii subliniază astăzi importanța crescândă a așa-numitelor abilități transversale, definite ca abilități generice care pot fi mobilizate în diverse situații de muncă. Cu toate acestea, în practică, atât persoanele, cât și angajatorii au dificultăți în definirea acestor competențe, obiectivându-le și definindu-le ca predictor ai angajabilității.

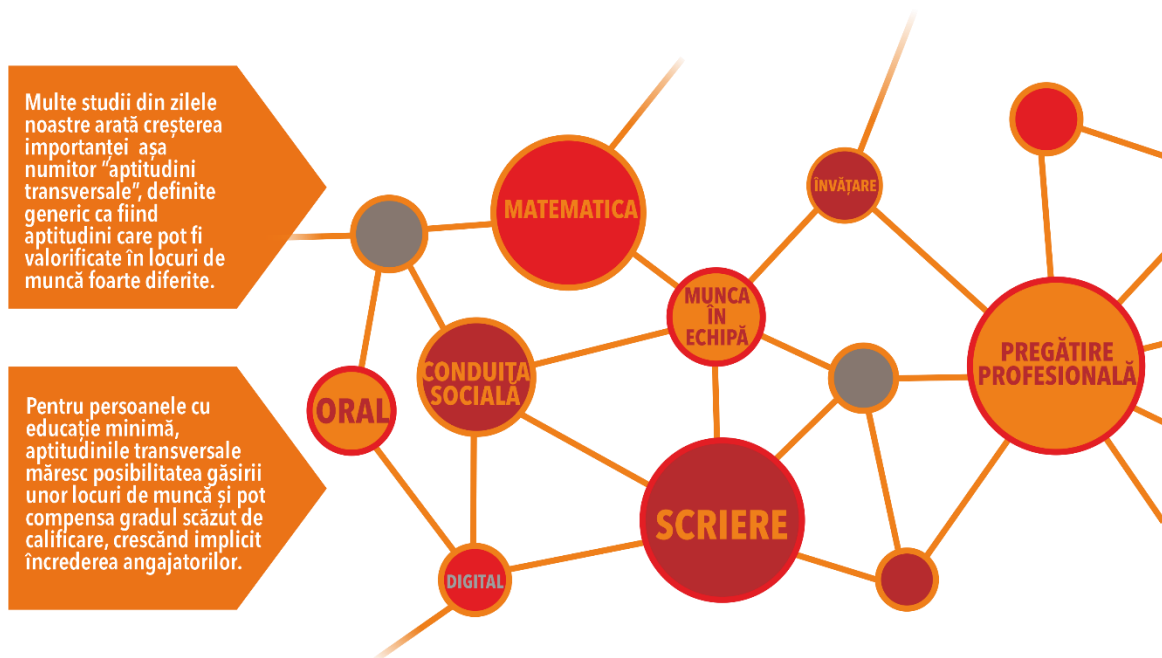
Exemple de abilități transversale: comunicare orală, scris, matematică, competențe digitale, gestionarea informațiilor, organizare, abilități sociale, muncă în echipă, învățare, pregătire profesională, încadrare în norme, înțelegerea și gestionarea situațiilor de risc.

Prin asocierea abilităților transversale cu fiecare situație de muncă, putem clasifica apoi ocupațiile în funcție de nivelul necesar al acestor abilități, comparând astfel ocupațiile în funcție de abilitățile transversale mobilizate.

Utilizarea acestor profiluri de competențe ar permite în special angajatorilor să-și definească așteptările și nevoile lor.

Pe de altă parte, pentru persoanele cu un nivel mai redus de educație, abilitățile transversale astfel identificate apar ca un predictor al angajabilității care poate compensa nivelul scăzut de calificare, crescând astfel încrederea angajatorilor.

APTITUDINI TRANSVERSALE



Îndrumări pentru realizarea profilului persoanei

Un profil al persoanei colectează toate informațiile necesare pentru a analiza ce tip de loc de muncă s-ar potrivi intereselor, abilităților și personalității persoanei:

- Agreează cu clientul obiectivele procesului de evaluare/profilare, clarifică orice neînțelegere și promovează o abordare optimistă a interviului, tratând preocupările și temerile clientului, permițându-i să se simtă în siguranță.
- Apreciați situația actuală a clientului în ceea ce privește angajarea, concentrându-vă pe a-l ajuta să identifice și să recunoască propriile sale șanse cu privire la oportunitățile de angajare sau la obținerea unui loc de muncă.
- Utilizați datele obținute din evaluare în mod corespunzător și în funcție de situație
- Identificați situațiile care necesită orientare către servicii specializate și folosiți informațiile în interesul clientului
- Pregătiți interviul. Dacă, de exemplu, clientul este deficient de vedere sau are handicap fizic, este important să se facă ajustările necesare în organizarea interviului. Această pregătire va preveni orice anxietate sau stres suplimentar resimțit de client.

- Efectuați o evaluare a contextului de viață a clienților.
- Când efectuați un interviu cu o persoană cu dizabilități, acordați atenție abordării pe care o va folosi. Prin urmare, profesionistul de orientare în carieră trebuie:
 - să asculte cu atenție,
 - să acorde timp clientului să se exprime,
 - să discute direct cu persoana respectivă și nu cu interpretul sau asistentul acesteia (dacă este cazul),
 - să utilizeze limbajul corporal adecvat care ajută clientul să se simtă confortabil și relaxat.
- Fii conștient de cele trei niveluri de informații! Înțelegerea valorilor și atitudinilor este predictibilă pentru comportamentele și succesul persoanelor în integrare.
 - Nivel 1 – date concrete
 - Nivel 2 – semnificații
 - Nivel 3 – valori și atitudini

Nevoile speciale ale persoanelor cu dizabilități

Unele persoane cu dizabilități pot avea nevoi speciale legate de ocupare, care trebuie luate în considerare atunci când cineva este în căutarea unui loc de muncă. Orice informație despre locurile de muncă disponibile trebuie colectată de pe internet sau prin întrebări la telefon.

- Cei cu astfel de nevoi speciale ar trebui să verifice modul în care pot accesa locul de muncă, dacă există un mijloc de transport accesibil, distanța dintre cea mai apropiată stație până la locul de muncă sau, dacă folosește o mașină, unde pot parca și în ce condiții.
- În ceea ce privește designul interior al locului de muncă, factorii care trebuie luați în considerare includ dimensiunea liftului, dacă există suficient spațiu în el pentru un scaun cu roțile sau alte echipamente care facilitează mișcarea și dacă este posibil să se facă toate tipurile de mișcări în el (de ex. întoarcerea).
- Angajații care nu pot folosi scările individual sau numai cu mari dificultăți ar trebui să întrebe întotdeauna dacă există o cerință aplicabilă acestora în planul de evacuare (elevatoarele nu trebuie utilizate în caz de incendiu; cei care au nevoie pot fi duși la parter într-un scaune speciale de transport în astfel de cazuri).
- Pe lângă accesibilitatea fizică, accesibilitatea în domeniul comunicării informaționale ar trebui să fie luată în considerare: angajatul este capabil să acceseze fiecare informație, precum și să comunice informații altor persoane? Este posibil, de exemplu, pentru persoanele nevăzătoare să utilizeze un program de citire compatibil cu programul utilizat la locul de

- muncă; persoanele cu deficiențe de auz pot folosi echipamente asistive etc.?
- Angajații cu perturbări ale capacității de muncă, uneori, nu pot lucra 8 ore pe zi din cauza stării fizice generale sau a deficienței de vedere sau auz. Acestea ar trebui clarificate în avans sau la interviu cel mai târziu.
 - În unele cazuri, angajații cu dizabilități au nevoie de un program de lucru special. Se poate datora faptului că au nevoie de tratament, cum ar fi o dializă regulată. În astfel de cazuri, angajatul și angajatorul trebuie să cadă de acord cu privire la modul în care acesta poate compensa zilele de muncă pierdute. În alte cazuri, este posibil să nu poată îndeplini lucrări în picioare sau șezând din motive de sănătate; prin urmare, angajatul și angajatorul trebuie să decidă dacă acesta poate avea o pauză mai lungă.
 - În unele țări există dispoziții legale privind concedii suplimentare și alocații fiscale pentru angajații cu capacitate de muncă perturbată. Angajații și angajatorii sunt informați cu privire la aceste posibilități pentru a le lua în considerare.
 - În cazul unor locuri de muncă complexe, merită să avem un acord cu angajatorul pentru a simplifica sarcinile sau a renunța unele sarcini, dacă este posibil. În astfel de cazuri, sarcinile rămase pot fi distribuite altor colegi, iar în compensație, angajatul cu dizabilitate poate prelua alte sarcini de la acești colegi. De exemplu, în munca pe șantier, angajatul curăță și colectează deșeurile, dar nu ridică și nu organizează curățarea containerului. O altă soluție este aceea că angajatul îndeplinește sarcini similare ale mai multor posturi, chiar și în mai multe locații. De exemplu, într-o poziție de asistent universitar, luni ajută să distribuie scrisori interne și să posteze scrisori externe. A doua zi, organizează documentația scrisă, miercuri, ajută la organizarea cărților. Prin urmare, poate efectua întotdeauna activități similare care îl fac să se simtă util, în timp ce angajații cu alte sarcini, își pot folosi timpul pentru sarcini care necesită cunoștințe profesionale speciale.
 - Mai ales în cazul clienților cu autism, poate fi important să se asigure că angajatorii le oferă posibilitatea de a lucra individual, astfel încât clientul nostru să nu aibă nevoie să comunice cu ceilalți angajați. Diferite sarcini administrative pot fi ideale pentru ele.

Îndrumări pentru evaluarea persoanelor cu dizabilități:

- Construirea încrederii și a motivației este cel mai important pas. Orice evaluare are nevoie de o înțelegere clară a obiectivului evaluării și implicării persoanei în acest proces.

- Fiecare informație este importantă.
- Folosiți toate sursele de informații disponibile! Pentru clienții cu dizabilități intelectuale sau tineri, poate fi important ca rudele, profesorii, ajutoarele să își exprime și ei opiniile. Aceștia sunt implicați în unele etape ale evaluării în astfel de situații, dar nu și în testarea obiectiv măsurabilă.
- O imersiune într-un mediu de lucru real poate oferi informații valoroase despre diferite aspecte dificil de evaluat în contextul biroului: relații / comunicare cu colegii și supraveghetorii; atitudine în situații de conflict; autocontrolul emoțiilor; reacția la dificultăți; capacitatea de a lua inițiativa atunci când este nevoie; respectarea regulilor și constrângerilor etc.
- O evaluare complexă a unei persoane cu dizabilități oferă informații cu atât mai previzibile despre potrivirea cu profilul postului și despre nivelul de productivitate al persoanei, cu cât mai multe informații sunt analizate.
- Profesionistul de orientare în carieră poate dori să înțeleagă tipul muncii angajatului pentru a vedea cum să-l ajute (de exemplu, prin pregătire pentru muncă, formare de noi abilități, etc.). Este important să aveți o idee clară despre punctele forte ale candidatului pentru a ajuta angajatorii să se simtă interesați de ceea ce trebuie să ofere și pentru a ajuta persoana să aibă un interviu de succes. De asemenea, este important să analizăm și să identificăm împreună cu persoana candidată principalele bariere în căutarea unui loc de muncă de succes și care trebuie depășite.
- În timpul interviului, este important să explorați traseul candidatului (istoricul muncii, calificări, abilități), prezent (ce a făcut în ceea ce privește căutarea unui loc de muncă, cum folosește timpul disponibil, condițiile de sănătate, cum se simte în situația de a fi șomer, asistența disponibilă din partea familiei etc.) și viitor (scopuri și așteptări, salariu necesar, tip de loc de muncă / vocație căutat etc.).
- Capacitatea de a munci depinde de măsura în care clientul își înțelege dizabilitatea și dacă este capabil să trăiască independent, ceea ce poate fi explorat în interviu întrebând despre ce a făcut în ceea ce privește căutarea de locuri de muncă și pentru dezvoltarea personală.

Evaluarea conține trei faze majore.

Nu este restricționată în timp; fiecare dintre pași poate dura timpul necesar, în funcție de caracteristicile persoanei.

1. Definirea proiectului profesional al individului.

Această etapă este realizată pornind de la visul persoanei și a aptitudinile sale (autonomie).

Această parte este realizată prin interviuarea persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă și prin colaborarea cu diverși colaboratori din servicii în care persoana mai este implicată.

Această analiză a abilităților și a intereselor persoanei este o oportunitate de a prezenta și alte profesii, care poate nu le sunt bine cunoscute și pe care individul nu le-a avut în vedere inițial.

2. Implementarea proiectului la locul de muncă obișnuit.

Această a doua etapă presupune aprobarea planului persoanei prin una sau mai multe experimentări în mediul de lucru obișnuit. Acest lucru permite individului să vizualizeze și să-și evalueze planul de acțiune în termeni concreți. În plus, persoana se bazează, de asemenea, pe feedback-ul angajatorilor (folosind evaluări profesionale și verificări periodice) pentru a da curs planului sau pentru a restabili pașii planului.

Oficializarea planului de angajare asistată este, prin urmare, un pas important: reprezentantul companiei trebuie să ia o decizie stabilită pe baza opiniei sale profesionale și a performanței profesionale a individului pentru a decide dacă să orienteze și să încurajeze persoana într-o direcție specifică.

3. Validarea procesului.

A treia fază este realizarea evaluării. Acest pas marchează finalizarea procesului. În această etapă, se ia o decizie cu privire la următorii pași care trebuie urmați: crearea unui plan pentru formare profesională; căutarea unui loc de muncă pe piața liberă a muncii; abandonarea planului; restabilirea unui alt plan (Autoreglare urmată de autorealizare).

Această etapă depinde, dacă este posibil, de o relație de lucru și parteneriat cu atelierul protejat (dacă este cazul) și angajatorii. Această etapă își propune să pună în aplicare și să ofere perspective, domenii de lucru care să consolideze sau să readapteze planul sau traseul profesional al persoanei. Această fază se bazează pe consultări, evaluări profesionale cu diferiții actori responsabili pentru plan și monitorizarea oferită.

Dacă este necesar, se va face o tranziție fluidă către o structură sau un serviciu care se potrivește mai bine planului persoanei.

Evaluarea include, de asemenea, modul în care particularitățile persoanei s-au potrivit cerințelor postului.

IV. Analiza postului / profilul postului

Înainte de pregătirea unui plan de acțiune, este important să aveți o analiză a locului de muncă, împărțită în sarcini, pe care persoana cu handicap trebuie să o îndeplinească. În plus, este necesar să se verifice ce sarcini poate îndeplini persoana cu dizabilități după o instruire suplimentară și care nu.

Când există unele sarcini care este clar că persoana nu le poate îndeplini evaluarea este necesară pentru a vedea dacă aceste sarcini pot fi evitate la locul de muncă.

S-ar putea adăuga alte sarcini pe care persoana le poate îndeplini. De fapt, locul de muncă este (re)proiectat pentru persoana cu dizabilități. Companiile pot beneficia de asistență în proiectarea locurilor de muncă, care sunt legate de interesele, abilitățile și posibilitățile persoanelor cu dizabilități.

ANALIZA POSTULUI



În procesul de plasare pe piața muncii este important să fie identificat un loc de muncă în care persoana să funcționeze optim. În orice caz, locul de muncă trebuie să fie legat de abilitățile și posibilitățile persoanei cu dizabilități.

Un profil al jobului este definit de competențele solicitate ale unui anumit post. Aceste competențe solicitate trebuie să fie măsurabile cu ajutorul instrumentelor utilizate în evaluarea persoanelor cu dizabilități.

Competențele transversale (de exemplu: citire, comunicare orală, calcul, abilități de lucru în echipă) sunt, de asemenea, importante pentru a fi definite în profilul postului.

V. Potrivirea și consilierea



O PLATFORMĂ ELECTRONICĂ este soluția cea mai bună atunci când MAI MULTE INFORMAȚII TREBUIE ANALIZATE ÎN PARALEL. Proiectul DESIGN utilizează o UNEALTĂ ONLINE de evaluare și potrivire în serviciile de plasare în lucruri de muncă



Nu orice loc de muncă este potrivit pentru o persoană, de asemenea, lucru valabil și pentru o persoană cu dizabilități. Serviciile de plasare pe piața muncii urmăresc să găsească un loc de muncă specific pentru o anumită persoană. Și pentru aceasta trebuie să fie o potrivire între interesele, preferințele, nevoile de asistență ale unei persoane și solicitările unui loc de muncă specific (care poate fi reprojecțat dacă este necesar).

O platformă electronică este cea mai bună soluție când se colectează și analizează mai multe date. Nivelul de potrivire este mai ușor de reprezentat prin cifre și diagrame.

Există platforme complexe de colectare a datelor care oferă suport în procesul de plasare pe piața muncii. Acest instrument on-line oferă un spațiu virtual pentru furnizorii de servicii de ocupare și sociale, persoanele cu dizabilități și companiile care își anunță locuri de muncă specifice. Consilierul pentru plasarea pe piața muncii contactează companiile pentru locuri de muncă care să corespundă intereselor și abilităților persoanei.

Îndrumări pentru consiliere și potrivirea între persoana aplicantă și profilul postului

Pentru a defini resursele și strategiile necesare pentru a crea și implementa o abordare holistică și cuprinzătoare ca răspuns la nevoile, așteptările și abilitățile persoanei, serviciile de plasare pe piața muncii organizează intervențiile folosind metodologia managementului de caz.

Managementul de caz stabilește un plan de intervenție adecvat bazat pe evaluarea clientului și a familiei, în ceea ce privește situația și nevoile specifice ale acestuia. În cadrul acestor servicii, principalele scopuri ale managementului de caz sunt de a ajuta persoanele cu nevoi complexe să aibă acces pe piața liberă a muncii într-un mod eficient, să reducă inegalitățile și să îmbunătățească calitatea vieții persoanelor în termeni de autonomie, autogestionare și funcționalitate.

În conformitate cu Mendes (2012), procesul de management de caz implică un manager de caz, persoana numită uneori „client” și rețeaua de asistență socială.

Cu toate acestea, se extinde și la alte elemente, după cum a declarat Comisia pentru Certificarea Profesională de Orientare în Carieră (2015): pe lângă client (adică persoana cu dizabilități) și sistemul său de asistență, managementul de caz implică și servicii de asistență medicală (inclusiv furnizorii de îngrijiri medicale), angajatori și finanțatori.

Toți acești participanți lucrează în colaborare cu profesionistul de orientare în carieră, care, pe baza nevoilor și valorilor clienților, îi pune în legătură cu furnizorii și resursele corespunzătoare, asigurându-se că sprijinul oferit este sigur, eficient, centrat pe client, în timp util, eficient, și echitabil.

Un manager de caz trebuie să fie conștient de problemele inerente dizabilității pentru a oferi cel mai bun sprijin posibil persoanei.

La gestionarea unui caz, managerul de caz își poate asuma mai multe roluri: consultant, coordonator, educator, facilitator, negociator, profesionist în orientarea în carieră.

Aceste roluri pot diferi în funcție de nevoile și particularitățile clienților.

Într-un serviciu de plasare a locurilor de muncă, managerul de caz poate asuma aceste roluri sau le poate delega membrilor echipei. Profesionistul de orientare în carieră joacă un rol important în a ajuta persoanele cu dizabilități, chiar și cu dizabilități intelectuale, să găsească cel mai potrivit loc de muncă, să rupă ciclul de discriminare din jurul lor și să depășească barierele prejudecăților societății.

Există mai multe domenii pe care pe care consilierul de orientare în carieră se concentrează:

- evaluarea personalității, a abilităților cognitive, a punctelor slabe / atuurilor sau abilităților
- evaluarea cerințelor postului de muncă
- potrivirea profil al persoanei – profilul postului de muncă
- pregătirea și susținerea candidaturii
- îndrumare pentru autonomie, autogestionare și capacitate funcțională
- monitorizare și mediere

Îndrumări pentru consilierea unei persoane cu dizabilități:

- Sprijinul individualizat din partea furnizorului de servicii către persoana cu dizabilități este axat pe încurajarea persoanei în procesul de alegere a unui loc de muncă care să îl inspire pe cât posibil să valorifice oportunitățile în mediul său.
- Înțelegeți principalii factori legați de dezvoltarea personală a clienților și dinamica comportamentului lor individual
- Fiți conștienți de barierele cu care s-ar putea confrunta: atitudini negative (de exemplu, discriminare), acces inegal la educație și instruire, clădiri și transporturi inaccesibile, lipsa unor medii legale de susținere, schimbări continue pe piața muncii (care solicită noi abilități), stimă de sine scăzută și familii care îi supraprotejează.
- Ajutați clienții să dezvolte un plan personal de viață. Profesionalistul de orientare în carieră și clientul sunt de acord cu privire la domeniile prioritare de acțiune pentru îmbunătățirea prezentării sale, profesionistul de orientare în carieră folosește strategii relevante pentru a influența clientul să facă alegeri adecvate, gestionează obiecții și întrebări și oferă suport și încurajare pentru client în timpul procesului de luare a unei decizii.
- Abordați nevoile persoanelor în situații de risc
- Asistați clienții în toate aspectele relevante legate de muncă din viața lor:
 - Prevenirea problemelor personale
 - Dezvoltarea personalitatii
 - Rezolvarea problemelor personale
 - Luarea deciziilor
 - Identitate sexuală
 - Abilitati sociale
 - Educație sanitară
 - Folosirea timpului liber
- Demonstrați empatie, respect și o relație constructivă cu clientul. Încurajați clientul să creadă că este capabil să-și rezolve propriile probleme, promovând astfel respectul de sine și autonomia.
- Utilizați tehnici de consiliere adecvate - individuale sau de grup
- Asigurați-vă că aveți informații relevante despre tendințele pieței forței de muncă:
 - tendințele ocupaționale;
 - cerințe privind competențe specifice;
 - oportunități de învățare;
 - locuri de muncă în economia formală;
 - oportunități de angajare independentă;
 - Informații specifice pentru persoanele cu dizabilități.

Îndrumări pentru interviul unei persoane cu dizabilități:

În cazul în care realizează multe interviuri de evaluare într-o singură zi, profesionistul de orientare în carieră trebuie să fie pregătit fizic și psihic pentru fiecare interviu pentru a menține același nivel de expertiză și angajament cu ultimul client ca și cu primul.

Toate interviurile trebuie să fie eficiente, concentrate și concise. Prin urmare, profesionistul de orientare în carieră trebuie să structureze interviurile, oferind timp pentru a discuta problemele relevante și pentru a adapta întrebările la diferiți clienți, în funcție de diferitele etape.

10 strategii pentru a vă ghida clientul:

1. Construiește o relație de încredere cu clientul.
2. Ajută-l să se descopere pe sine și pe potențialul său de lucru.
3. Încurajează și menține o atitudine pozitivă.
4. Furnizați toate informațiile necesare clientului și aparținătorilor săi.
5. Ascultați și validați frustrările clientului cu privire la experiențele de muncă anterioare dificile, dar faceți-l conștient de posibilitățile viitoare diferite.
6. Arătați clientului dumneavoastră avantajele ieșirii din izolare și a deveni parte a societății, prin integrarea pe piața liberă a muncii.
7. Identificați barierele impuse de sine și separați-le de barierele reale care trebuie depășite.
8. Transferați atenția de la dizabilități spre abilități și de la dificultăți către beneficiile muncii pe piața liberă a muncii.
9. Implicați companiile și dezvoltați parteneriate pe termen lung. Ajută-ți clientul să găsească un loc de muncă adecvat, corespunzând profilului său.
10. Oferiți sprijin suplimentar și, dacă este necesar, mediere între acesta și angajator.

Îndrumări pentru potrivirea profilului persoanei cu profilul locului de muncă:

- Platformele on-line generează diagrame de potrivire a datelor. Utilizați aceste informații în interesul maxim al clientului și având în vedere întregul proces de plasare.
- Pentru o utilizare corectă a acestui instrument de potrivire, asigurați-vă că aspectele care vor fi comparate măsoară aceleași dimensiuni. De exemplu, asigurați-vă că o competență necesară este definită în termeni observabili și care pot fi evaluați într-o manieră obiectivă.
- În contextul plasării pe piața muncii pentru persoanele cu dizabilități, potrivirea înseamnă găsirea unui loc de muncă pentru o persoană, nu o persoană pentru un loc de muncă. O persoană cu dizabilități poate avea nevoie de un loc de muncă adaptat sau chiar de un loc de muncă creat special pentru ea.
- ”Nicio potrivire” poate însemna un nou punct de plecare pentru deciziile din planul de acțiune.
- Fiți flexibili pentru a integra diferite informații.
- Fiți conștienți de diferitele niveluri de relevanță atunci când analizați și stabiliți solicitările pentru un loc de muncă. O persoană poate satisface unele solicitări importante și altele nu. Acesta poate fi un punct de plecare pentru adaptarea postului într-o companie responsabilă social.

VI. Angajarea

**OFERIREA SALARIULUI MINIM
doar pentru că o persoană are dizabilități
ESTE O PRACTICĂ DISCRIMINATORIE.**

Modelul Serviciului de plasare pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități vede angajarea ca urmare a colaborării dintre serviciul de plasare și companie. Scopul angajării este dificil de atins fără un parteneriat bun și pe termen lung cu compania.

Locul de muncă pentru o persoană cu dizabilitate înseamnă:

- Normă întreagă sau part-time în concordanță cu alegerile individuale
- Salarii adecvate - cu sau peste salariul minim
- Beneficiile sunt proporționale cu cele ale colegilor în același sector de activitate

Negocierea angajării la salarii mai mici decât minimul pe economie pentru orice persoană cu dizabilitate este inacceptabilă.

La contactul cu angajatorul, profesionistul de orientare în carieră oferă informații despre clientul aflat în căutarea unui loc de muncă, discută condițiile de angajare, negociază salariul și beneficiile și, dacă este necesar, convinge angajatorul, oferindu-i motivele pentru care clientul este o soluție în dinamica resurselor umane ale companiei și explică ce tip de stimulente există pentru angajatorii care angajează persoane cu dizabilități.

În funcție de tipul de dizabilitate, pregătirea persoanei cu dizabilități în afara locului de muncă ar putea fi necesară.

Ar putea fi necesare și alte forme de sprijin în afara locului de muncă sau la locul de muncă. Sprijinul în afara locului de muncă poate fi instruirea în utilizarea transportului public, disponibilitatea transportului, realizarea unei rețele de

sprijin social (de exemplu, pentru persoanele cu dizabilități psihiatrice). La locul de muncă pot fi necesare adaptări specifice ale mediului fizic, informațional sau ale condițiilor de muncă (pauze suplimentare, un mediu mai puțin stres etc.). Sprijinul depinde de nevoile individuale ale persoanei cu dizabilități.

Pregătirea practică, precum și în afara locului de muncă, trebuie să fie limitate în timp. Pot fi necesare pregătiri suplimentare sau practica la locul de muncă înainte de angajare. Organizația are grijă de toate activitățile pregătitoare relevante pentru persoana cu dizabilități.

Sprijinul se bazează pe nevoile individuale, astfel nivelul de asistență oferit de Serviciul de plasare pe piața muncii variază de la o persoană la alta. Fără excepție, trebuie utilizate cele mai puțin restrictive modalități de sprijin. Din acest motiv, persoana trebuie să fie sprijinită în mod natural ori de câte ori este posibil. Pe măsură ce angajatul se familiarizează cu sarcinile și mediul de muncă, nivelul de sprijin este redus treptat, astfel încât să fie în concordanță cu noile nevoi.

Recomandări în domeniul politicilor de ocupare pentru persoanele cu dizabilități:

Chiar dacă sunt specifice contextului țării, toate recomandările exprimă preocupări comune în ceea ce privește îmbunătățirea gradului de angajare a persoanelor cu dizabilități:

- ✓ Principiul de normalizare și drepturile omului ar trebui să fie ghidul nostru în ceea ce căutăm să obținem pentru persoanele cu dizabilități.
- ✓ Calea de urmat în conformitate cu UE este de a căuta integrarea, de a fi angajat ca urmare a alegerii personale, fără discriminare și de a avea acces la formare și sprijin adecvate.
- ✓ Conștientizarea populației cu privire la incluziune ar trebui să crească. Educația privind acceptarea diferențelor începe în școală și, în acest sens, școala incluzivă este deosebit de importantă. Profesioniștii trebuie să fie instruiți în această perspectivă.
- ✓ Viața persoanelor cu dizabilități este mai împlinită, încă de la vârste fragede și de-a lungul vieții, atunci când își recunosc competențele, urmează formări profesionale adecvate și valorifică învățarea și experiențele.
- ✓ Ar trebui sprijinite diferite forme de angajare (locuri de muncă obișnuite, ocupații subvenționate, locuri de muncă protejate).

- ✓ Programele de formare ale managerilor și directorilor de resurse umane ar trebui să includă angajarea persoanelor cu dizabilități și oportunitățile existente în acest domeniu.
- ✓ Companiile care nu respectă obligația legală de angajare a persoanelor cu dizabilități ar trebui sancționate
- ✓ Trebuie încurajate inițiativele locale care să faciliteze viața persoanelor cu dizabilități și să le satisfacă îndeaproape nevoile și așteptările.
- ✓ Măsurile de promovare a ocupării forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități ar trebui ajustate prin analiza cantitativă și calitativă a nevoilor de angajare și a ofertei existente în fiecare teritoriu, pentru a permite o potrivire mai eficientă a locurilor de muncă.
- ✓ Pregătirea profesională ar trebui să vizeze persoanele care pot învăța în acest mod și să fie organizate eficient pentru nevoile lor de învățare.
- ✓ Pregătirea profesională ar trebui să conducă la locuri de muncă și, prin urmare, să antreneze competențele necesare, inclusiv abilitățile de viață, pentru locuri de muncă disponibile pe piața locală a muncii.
- ✓ Tinerii care părăsesc școala ar trebui sprijiniți pentru a-și găsi un loc de muncă.
- ✓ Munca protejată, în ateliere protejate este încă o contribuție importantă la angajarea persoanelor cu dizabilități și sunt necesare opțiuni de muncă intermediare mai creative.
- ✓ Munca protejată și alternative creative ar trebui să ofere condiții de plată rezonabile și să sprijine oamenii să se instruiască și să meargă pe piața liberă a muncii.
- ✓ Angajarea asistată reprezintă o măsură eficientă pentru a ajuta persoanele cu dizabilități la angajare.
- ✓ Autoritățile ar trebui să recunoască faptul că, odată ce persoana cu dizabilități obține un loc de muncă, societatea va beneficia prin reducerea costurilor de îngrijire socială și a prestațiilor de asistență socială și prin generarea de venituri fiscale.

- ✓ Autoritățile trebuie să se asigure că persoanele cu dizabilități au o alegere reală între modelele de angajare individuale și colective, cu șanse egale de sprijin.
- ✓ Autoritățile ar trebui să se asigure că programele finanțate pentru persoanele cu dizabilități sunt eficiente pentru persoanele cu dizabilități.
- ✓ Autoritățile ar trebui să permită persoanelor cu dizabilități - prin intermediul serviciilor de asistență și al formării profesionale - să găsească un loc de muncă pe piața muncii.
- ✓ Sistemele de prestații sociale, de boală și de pensii ar trebui să le permită oamenilor să fie interesați de un loc de muncă și să nu îi penalizeze financiar în cazul în care își pierd locul de muncă.

VII. Sprijinul pentru integrare (la locul de muncă sau în afara acestuia)

ANUMITE JOBURI PENTRU ANUMITE PERSOANE

SERVICIILE DE PLASARE ÎN LOCURI DE MUNCĂ



Trebuie SĂ EXISTE O POTRIVIRE între interesele, preferințele, sprijinul necesar și cerințele unui post specific (care poate fi REMODELAT dacă este necesar).

Acest lucru necesită un angajament individual al Serviciului de plasare față de angajatul cu dizabilități. Serviciile de asistență de lungă durată includ furnizarea de servicii de asistență specializată angajatului cu dizabilități fie la locul de muncă, fie în afara acestuia. Odată ce salariatul s-a stabilizat la locul de muncă, specialistul în ocuparea forței de muncă continuă să monitorizeze și să ghideze persoana cel puțin de două ori, lunar. Numărul și frecvența acestor contacte sunt adaptate individual la nevoile angajatului.

Multe persoane cu dizabilități psihice și leziuni cerebrale, care sunt independente în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, par să aibă relații dificile cu angajatorii sau colegii. Acești oameni solicită adesea ca serviciile de sprijin să fie furnizate departe de locul de muncă pentru a reduce stigmatul de a avea asistența unui specialist. În cele din urmă, angajatul va direcționa acest proces împreună cu consilierul în ocuparea forței de muncă respectând preocupările și nevoile persoanei.

Persoanele cu un istoric de muncă interupt frecvent sunt, de asemenea, grupuri țintă obișnuite pentru serviciile de plasare pe piața muncii. Un exemplu este o persoană care lucrează timp de 3 - 4 luni, nu are succes, renunță la locul de muncă și apoi revine câteva luni mai târziu. Pentru unii indivizi, acest model se repetă. În esență, individul este bun în a se prezenta pe sine, dar nu este în măsură să își păstreze un loc de muncă. Persoanele cu acest istoric de muncă au nevoie de un sprijin susținut, deoarece au nevoie de ajutor în selectarea unui loc de muncă și în identificarea combinației potrivite de servicii de sprijin la locul de muncă.

Trebuie spus că sprijinul este continuu și nu este niciodată limitat. Astfel, serviciile de plasare pe piața muncii trebuie să evalueze continuu nevoile unei persoane cu dizabilități pentru a se asigura că, pe tot parcursul procesului susținerii în perioada de angajare, persoana primește nivelul de sprijin necesar. Principiul este că resursele trebuie să fie suficiente pentru a răspunde nevoilor unei persoane cu dizabilități.

Pentru a asigura o integrare de succes, angajatorii trebuie să fie, de asemenea, disponibili. De exemplu, furnizorul de servicii de plasare poate ajuta un angajator să înțeleagă care sunt nevoile de sprijin ale unui angajat cu dizabilități, astfel încât acesta să poată funcționa la locul de muncă.

Pentru angajator este important să cunoască persoana de contact din cadrul organizației care furnizează sprijinul pentru integrare pentru a o contacta atunci când apar probleme sau întrebări pentru care este nevoie de sprijin specific. Serviciul de plasare are grijă de programări clare în acest sens cu angajatorul.

Integrarea înseamnă, de asemenea, atenție pentru dezvoltarea competențelor transversale/soft skills:

FII DISPUS PENTRU A FI INSTRUIT!

Știi zicala „Este nevoie de un sat pentru a educa un copil” Angajații de succes nu urcă pe scară ignorând pe toți cei care le oferă feedback constructiv. Dimpotrivă, ei interiorizează sfaturile bune care li se oferă și le încorporează atent.

FII EMPATIC!

A te pune în locul celuilalt poate îmbunătăți mult relațiile tale de muncă. Nu numai că poți veni cu soluții câștigătoare pentru toate părțile, dar ești și mai răbdător, mai cu tact și mai persuasiv. Ca un beneficiu suplimentar, relațiile voastre vor deveni în mod natural mai puternice.

FII COMUNICATIV!

Cea mai mare parte a zilei de lucru este petrecută comunicând cu colegii de muncă. Pentru a evita neînțelegerile și erorile, trebuie să fiți capabil să scrieți, să vorbiți asertiv și să prezentați informațiile clar și eficient.

GÂNDEȘTE!

Gândirea critică vă ajută să analizați potențialele alegeri și să alegeți cea mai bună soluție. De asemenea, vă oferă o „senzație neplăcută” când ceva nu este în regulă, astfel încât să puteți investiga mai departe, când este necesar.

FII CREATIV!

O mentalitate creativă este un atu imens în orice rol profesional, în special pentru rezolvarea problemelor. Majoritatea industriilor și afacerilor se schimbă în mod constant. Pentru a ține pasul, trebuie să fiți capabil să vă adaptați abordarea și să găsiți soluții neașteptate.

FII OPTIMIST!

Atitudinea ta este, în majoritatea domeniilor vieții tale, cel mai important factor în determinarea succesului. Este important să fii pozitiv și să crezi că poți depăși obstacolele. Această mentalitate te va menține motivat în perioadele grele de la locul de muncă.

VIII. Follow-up

Finalitatea unei angajări
este dificil de atins fără
**O RELAȚIE BUNĂ ȘI
DE DURATĂ**
cu companiile angajatoare.

Evaluarea întregului proces constituie baza pentru îmbunătățirea Serviciului de plasare pe piața muncii și pentru relația pe termen lung cu angajatorii, în scopul eficacității menținerii locului de muncă. Rezultatele plasării sunt evaluate la un moment dat (unu, doi sau mai mulți ani) după angajare.

Articolul „Cât de durabilă este angajarea asistată? O analiză follow-up”(Neuropsihiatrie, 2013) evidențiază o durabilitate limitată a angajării asistate în rândul persoanelor cu tulburări mentale severe în ceea ce privește menținerea angajării și a veniturilor, dacă nu se continuă sprijinul.

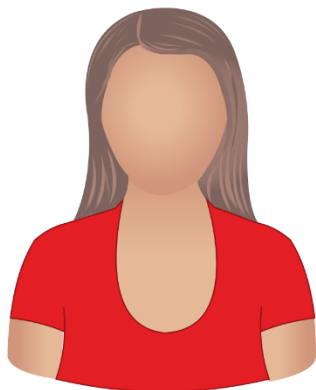
Alte studii de follow-up „Eficiența pe termen lung a angajării asistate: urmărirea pe o perioadă de 5 ani într-un studiu controlat” (Am J Psychiatry, 2014) demonstrează că eficiența mai mare a angajării asistate în îmbunătățirea rezultatelor concurențiale este menținută peste 2 ani și sugerează că programele de angajare asistată contribuie la spitalizări reduse și produc un randament social mai mare al investițiilor. Comportamentul etc

Îndrumări privind standarde de calitate pentru servicii de plasare pe piața muncii pentru persoanele cu dizabilități / Valuri ale angajării asistate (P. Wehman / Introduction to Special Issue Journal of Vocational Rehabilitation 37 (2012) 139–142)

Prezumția de angajabilitate	Fiecare persoană, indiferent de nivelul sau tipul de dizabilitate, are capacitatea și dreptul la un loc de muncă
Competitivitatea în angajare	Ocuparea forței de muncă trebuie să se producă pe piața locală a muncii în întreprinderile obișnuite
Autodeterminare și control	Persoanele cu dizabilități trebuie să aleagă și să poată adapta serviciile utilizate pentru angajare, ceea ce va duce în final la satisfacția în carieră
Salarii și beneficii proporționale	Persoanele cu dizabilități ar trebui să câștige salarii și beneficii egale cu cele ale colegilor care ocupă aceleași locuri de muncă sau similare
Concentrați-vă pe abilități și capacități	Persoanele cu dizabilități ar trebui privite din prisma abilităților, punctelor forte și intereseor lor, mai degrabă decât a dizabilităților lor
Importanța relațiilor	Relațiile sociale atât la locul de muncă cât și în afara lui duc la respectul și acceptarea reciprocă

Puterea rețelelor de sprijin	Convingerea potrivit căreia persoanele cu dizabilități trebuie să își stabilească obiectivele personale și să primească sprijinul necesar pentru a-și atinge scopurile
Flexibilitatea serviciilor	Sistemele tradiționale trebuie schimbate pentru a sprijini autodeterminarea, ceea ce este vital pentru eficiența angajării asistate
Importanța comunității	Oamenii trebuie să fie conectați la rețelele formale și informale ale unei comunități pentru acceptare, creștere și dezvoltare

SPRIJINĂ ȘI RESPECTĂ



A pune o persoană cu dizabilități într-o poziție importantă arăta respect și recunoaștere a capacității lor de a lua decizii.

Vă propunem un Cod de Principii, de la Universitatea din Paisley, ca și sprijin pentru practică profesională în activitatea de îndrumare.

Acesta este bazat pe Codul de practică etică al Institutului și pe Declarația BACP de etică fundamentală pentru consiliere și psihoterapie:

- Autonomie – recunoașterea faptului că fiecare persoană care primește sprijin pentru practică profesională are dreptul la autodeterminare și că, prin urmare, supervizarea oferită este concentrată pe nevoile individului, respectarea autonomiei lui și un contract clar care recunoaște această relație.
- Confidențialitate - respectarea vieții private a supervisorului, dezvăluirea informațiilor confidențiale numai cu acordul acestora și asigurarea încrederii în relația cu persoana supervizată.

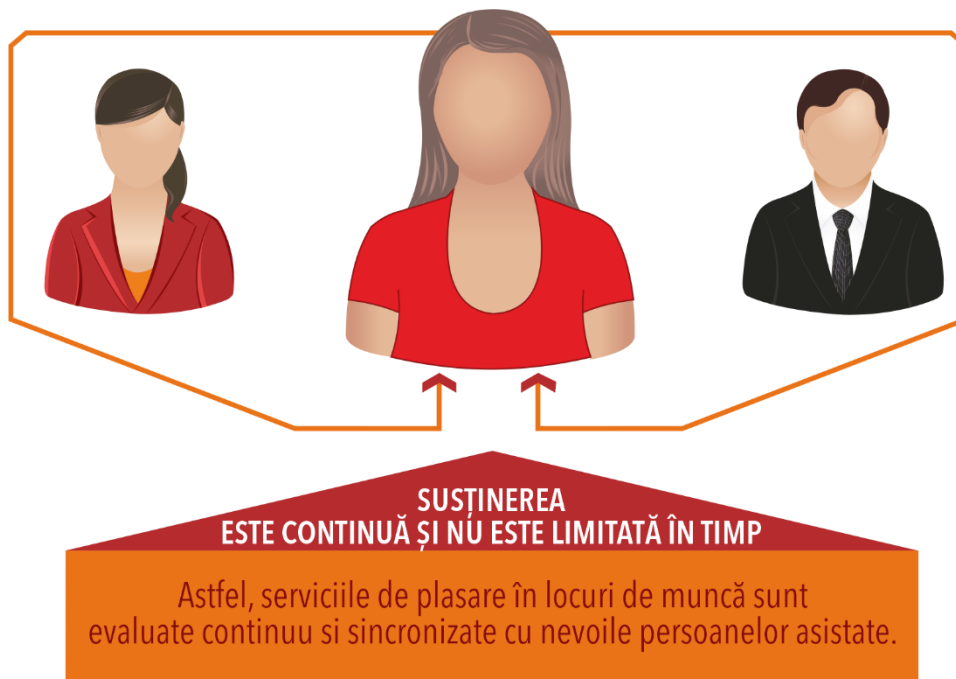
- Egalitatea de șanse - promovarea egalității pentru toți, corectitudine și echitabilitate, integritate și sprijin pentru înlăturarea barierelor.
- Beneficență - promovarea stării de bine a supervisorului, acționând în interesul maxim al persoanei supervizate și lucrând în limitele competenței și formării în calitate de supervisor. Aceasta necesită o monitorizare sistematică a practicilor, supervizare continuă pentru sine și evitarea practicilor care pot duce la exploatare, incompetență sau malpraxis.
- Imparțialitate - recunoașterea priorității obiectivității profesionale asupra presiunilor instituționale și a intereselor personale.
- Accesibilitate - acces disponibil tuturor supervisorilor eligibili în moduri adecvate nevoilor lor.
- Respectul de sine - toate principiile de mai sus ar trebui să fie autoaplicate de către supervisor pentru a favoriza cunoașterea de sine și autodezvoltare, inclusiv propria supervizare și identificarea nevoilor de formare.

Confidențialitatea:

Rachel Mulvey, Centrul de instruire în cariera de orientare, Universitatea din Estul Londrei, a identificat problema confidențialității. Potrivit lui Rachel Mulvey, problema confidențialității în cadrul practicii de îndrumare în carieră devine critică atunci când sunt utilizate practice interinstituționale, deoarece nepartajarea informațiilor poate fi interpretată ca lipsă a colaborării (Mulvey, 2002).

Problema critică în ceea ce privește confidențialitatea și partajarea este tipul informațiilor. Dacă ceea ce împărtășești cu un coleg este ceva pe care clientul tău l-a perceput ca un secret, aceasta va fi percepția clientului despre divulgarea dvs., chiar și atunci când a fost făcută în interesul lor. Profesionalul trebuie să se asigure că explică clientului că partajarea informațiilor confidențiale cu altcineva este în final în interesul clientului.

Ideal este să asigurați consimțământul informat (înregistrat în formă scrisă) pentru o astfel de dezvăluire a informațiilor sensibile către o terță parte indiferent de suport (verbal, scris sau electronic). Dacă profesionistul are responsabilitatea de a lucra cu clientul, în egală măsură, clientul are responsabilitatea de a lucra cu acesta. Dacă clientul dorește libertatea de a lua decizii, această autonomie poartă propria responsabilitate. Relația în care clientul și profesionistul au încredere reciprocă ar trebui să lucreze în interesul superior al clientului. În practică, acest lucru nu este întotdeauna posibil.



Orientări pentru standardele de calitate:

- Serviciile de plasare pe piața muncii trebuie să fie orientate către client. Procesul de angajare asistată este un proces individual
- Asigurați instruirea pentru managerul și echipa de serviciului de ocupare
- Facilitați accesul la autoevaluare folosind instrumente on-line pentru persoanele cu dizabilități care își caută un loc de muncă
- Facilitați comunicarea între companii și organizații sociale în beneficiul persoanelor cu dizabilități care caută un loc de muncă
- Utilizați expertiza specifică pentru grupuri țintă specifice. Există organizații cu expertiză în sănătate mintală, dependențe, protecția împotriva abuzurilor, asistență educațională și altele.
- Efectuați o analiză corectă a postului. Acest lucru va asigura o potrivire mai adecvată și va consolida colaborarea cu compania.
- Creșteți gradul de conștientizare a colaboratorilor cu privire la nevoile persoanelor cu dizabilități pentru a facilita integrarea acestora
- Deși în unele țări, dezvăluirea informațiilor este obligatorie, doar informațiile relevante trebuie să fie dezvăluite angajatorului. Individul trebuie să își dea consimțământul pentru ca informațiile să fie dezvăluite și este important ca astfel să se furnizeze numai informații relevante pentru situația specifică locului de muncă

FAQ's – consiliere și ghidare

- **Cum să promovezi angajabilitatea?**

Efectuați diferite tipuri de evenimente care implică părțile interesate care promovează incluziunea, folosiți programe finanțate pentru programe adaptate și evaluarea comparativă între organizațiile care promovează angajabilitatea.

- **Cum să accesezi măsurile de sprijin?**

În realitatea portugheză, promovăm măsurile susținute de Institutul de angajare și formare profesională.

Link: <https://www.iefp.pt/medidas-de-emprego>

- **Cum să pregătești un interviu?**

Prin joc de rol pentru a exersa răspunsurile pe care candidatul trebuie să le dea într-un interviu, în cadrul întreprinderii. Elucidați cu managerul HR modul în care pot solicita anumite informații. În calitate de HR, luați în considerare să promovați un interviu eficient, concentrat nu doar dizabilitățile pe care persoana le are, ci încercați să înțelegeți fiecare mod în care candidatul și întreprinderea ar putea adapta sarcinile sau abilitățile pentru job

- **Cum să scrii un CV?**

Pentru a construi un CV eficient, identificați jobul specific dorit și ce aveți de oferit.

Un CV bine conceput ar trebui să includă: - Atracție vizuală, aspect ușor de citit și reproducere de înaltă calitate, - Puncte forte evidențiate și legături cu nevoile angajatorului; experiență irelevantă minimizată (sau exclusă) (ex: dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă în calitate de contabil, nu trebuie să menționați că ați vândut înghețată în timpul unei veri în urmă cu 5 ani), - Prezența mai întâi cele mai importante informații, - În întregime lipsit de erori: ortografie, tipografie, punctuație sau grammatical, - Concis și organizat; nu depășește două pagini

- **Cum ajung persoanele cu dizabilități să întâlnească profesioniștii de orientare în carieră?**

De obicei, serviciile publice orientează persoanele cu dizabilități către serviciile de plasare pe piața muncii, dar și ONG-urile, familia, reprezentanții altor servicii. Este recomandat ca sistemul educațional să pregătească abilități de viață independente și să îndrume tinerii cu dizabilități de-a lungul pregătirii educaționale către piața liberă a muncii.

- **Anxietatea sau depresia sunt o dizabilitate?**

Depresia și anxietatea pot avea un impact profund și marcat asupra vieții și carierei unei persoane. Pentru a fi luate în considerare pentru a primi

indemnizație, este nevoie de dovezi medicale că ați fost diagnosticat cu o tulburare de anxietate și este nevoie de evaluarea și decizia comisiei de încadrare în grad de handicap.

Deși nu se consideră ca un handicap, anxietatea și depresia pot avea o influență puternică în comportamentul persoanelor, multe aspecte ale vieții lor fiind afectate. Persoana care suferă de anxietate sau depresie ar putea avea multe dificultăți în procesul de angajare și, de asemenea, le-ar putea fi greu să stea la un loc de muncă.

- **Ce se întâmplă când angajatorul este nemulțumit de munca angajatului și dorește să-l concedieze?**

În cele din urmă, un angajat cu un dizabilitate este la fel ca oricare alt angajat: decizia de a-i angaja și / sau concedia îi revine angajatorului și este supusă aceluiași condiții pentru încetarea rezonabilă care s-ar aplica tuturor angajaților.

Serviciile de plasare pe piața muncii îi vor ajuta să facă trecerea la un loc de muncă alternativ care ar putea fi mai potrivit cu punctele lor forte.

- **Ce înseamnă angajarea asistată?**

Angajarea asistată a fost dezvoltată pentru a ajuta persoanele cu dizabilități să ia propriile decizii cu privire la locul de muncă și să definească ceea ce au nevoie pentru a putea accesa un loc de muncă. Angajare asistată poate include diverse forme de sprijin în afara locului de muncă, precum și la locul de muncă.

Sprijinul în afara locului de muncă poate fi: instruirea în utilizarea transportului public, disponibilitatea transportului, realizarea unei rețele de sprijin social (de exemplu pentru persoanele cu dizabilități psihiatrice). La locul de muncă pot fi necesare adaptări specifice, cum ar fi accesibilizare fizică și informațională, condiții de muncă adaptate (pauze suplimentare, un mediu mai puțin stres etc.). Sprijinul depinde de nevoile individuale ale persoanei cu dizabilități.



Srijin pentru creșterea nivelului de calificare al angajaților

POCU/726/6/12/134995

Contact:

www.assoc.ro

Editor:

Asociația Profesională
Neguvernamentală de
Asistență Socială
ASSOC

Data publicării:

Noiembrie 2022

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020.