



Numărul proiectului: 2021-1-FR01-KA220-ADU-000026369

Srijinul acordat de Comisia Europeană pentru realizarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi considerată responsabilă pentru orice utilizare care ar putea fi făcută de informațiile conținute în această publicație.

"Persoane cu abilități de lucru modificate: cartografierea competențelor transversale pentru a găsi și păstra un loc de muncă - o resursă"

Acest document este raportul final al activității inițiate în cadrul primului rezultat al proiectului Workability. Acesta include resurse, informații, interviuri și cercetări care au fost realizate de toți cei șase parteneri ai proiectului.

<p>Parteneri</p>	<p>AFEJI HAUTS-DE-FRANCE- <i>Franța</i></p> <p>ASOCIAȚIA EUROPEANĂ PENTRU INOVARE SOCIALĂ – <i>România</i></p> <p>APROXIMAR - COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL – <i>Portugalia</i></p> <p>Xenios Polis. Culture, Science and Action – <i>Grecia</i></p> <p>KÉZENFOGVA ÖSSZEFOGÁS A FOGYATÉKOSOKÉRT ALAPÍTVÁNY – <i>Ungaria</i></p> <p>Asociația Profesională Neguvernamentală de Asistență Socială ASSOC – <i>România</i></p>
<p>Autori</p>	<p>AFEJI HAUTS-DE-FRANCE- <i>Myriam BOUILLAUD, Cyndi SEVILLANO SANCHEZ, Aurélie DELLYS, Laetitia POISSON, Yannis DUGARDIN, Samia FEDDAG and Coline FERTIN</i></p> <p>ASOCIAȚIA EUROPEANĂ PENTRU INOVARE SOCIALĂ – <i>Ana-Maria Despoiu, Elena Balan, Ada-Veronica Hampu</i></p> <p>APROXIMAR - COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL – <i>Patricia Aquino, Tiago Leitão, Marli Rosa and João Correia</i></p> <p>Xenios Polis. Culture, Science and Action – <i>Vassilis Bokolas, Dimitra Sitareniou, Maria Papadopoulou, Efi Ntrouva</i></p> <p>KÉZENFOGVA ÖSSZEFOGÁS A FOGYATÉKOSOKÉRT ALAPÍTVÁNY – <i>Dr. Maria Hoyer</i></p> <p>Asociația Profesională Neguvernamentală de Asistență Socială ASSOC – <i>Annalisa Contu and Fiameta Fancsali</i></p>

Cuprins

Introducere	4
I - Cadrul persoanelor cu capacitate de muncă modificată (PCWA) în Uniunea Europeană	6
II- Competențe transversale identificate	10
III - Recomandări în urma parteneriatului nostru	16
IV - Grupuri de discuții	23
V - Interviuri	24
Bibliografie	25

Introducere

Conform OMS, persoanele cu capacitate de muncă modificată (PCWA) reprezintă un miliard, adică 15% din populația lumii. Acestea se confruntă cu deficiențe fizice și/sau mentale care limitează în mod substanțial una sau mai multe activități majore ale vieții. În mediul de lucru, PCWA întâmpină dificultăți legate de dizabilitatea lor și, contrar credinței comune, acestea nu se limitează la locurile de muncă neadaptate. Există o mare diversitate de angajați cu handicap și fiecare situație este unică. De fapt, după cum vom vedea în conținutul următor, majoritatea dizabilităților nici măcar nu modifică capacitatea de muncă a persoanelor care trăiesc cu ea.

Cu toate acestea, ceea ce au în comun cei care lucrează în cadrul PCWA este neachiziționarea de competențe transversale. Acest lucru se datorează în mare măsură faptului că acestea tind să evolueze în procese alternative pentru a accesa piața muncii și, prin urmare, au mai puține oportunități de a învăța coduri inconștiente și competențe transversale. Această lipsă de competențe transversale joacă un rol uriaș în încercările eșuate de a găsi un loc de muncă și, în acest caz, dă un sentiment de neadaptare care îi face pe PCWA să renunțe mai repede decât cei care nu sunt PCWA. La fel cum competențele tehnice sunt adesea dificil de dobândit pentru persoanele cu handicap, competențele transversale, care sunt mai degrabă legate de abilitățile interpersonale și de comportament, sunt pârgii pentru dezvoltarea potențialului acestor persoane. Deși nu sunt măsurabile sau identificabile, acestea sunt esențiale pentru a avea acces la rețele și locuri sociale și profesionale. Dificultățile cel mai des observate sunt următoarele, deși această listă este departe de a fi exhaustivă: acceptarea dizabilității (acceptarea de sine și de către ceilalți); fluența orală și încrederea în sine; mobilitatea; lipsa de cunoștințe despre profesii, procese, formațiuni; rețea profesională aproape inexistentă; illectronism; analfabetism; comportament, atitudini și conștiința codurilor profesionale; mediu personal care nu le oferă sprijin etc. În ceea ce privește structurile gazdă, indiferent dacă acestea sunt sau nu "primitoare", barierele observate sunt următoarele: aptitudinile; lipsa de cunoștințe privind handicapul (chiar și atunci când sunt puse în aplicare politici de sensibilizare, acestea rămân destul de ineficiente); concepții greșite și neînțelegeri; practici și condiții de muncă neadaptate la realitatea CPWA; probleme concurente între ritmul de lucru al CPWA și obiectivele financiare ale locului de muncă (productivitate) etc.

De asemenea, identificarea competențelor transversale pentru acest public este foarte interesantă pentru că traduce unicitatea personalităților noastre și ne permite să ne identificăm atuurile, iritanții, potențialul. Competențele transversale se dovedesc a fi un bun punct de intrare în reflectarea proiectului profesional al persoanelor cu dizabilități.

Ce sunt competențele transversale?

Conform Sistemului Național al Ocupațiilor (NSP, 2011), competențele transversale pot fi definite astfel: "*Competențe intangibile care sunt greu de măsurat și care sunt strâns legate de atitudinile indivizilor*". *Acestea tind să fie infuzate în comportamentul persoanei și sunt abilități non-cognitive, personale și umane. Cu toate acestea, ele pot diferi de la o companie la alta. Acestea sunt numite "soft skills" în comparație cu "hard skills", care sunt ușor de observat și/sau de măsurat, ușor de format și strâns legate de cunoștințele indivizilor și sunt dobândite datorită unei calificări formale (formare, diplome, experiență profesională). Competențele soft se întrepătrund și este perfect normal.*

Consoțriul nostru a identificat 6 competențe transversale utile pe care persoanele cu handicap trebuie să le dezvoltte pentru a-și găsi și păstra locul de muncă:

- ❖ Sociabilitate și interacțiune interpersonală (inclusiv lucrul în echipă)
- ❖ Leadership
- ❖ Autoeficacitate
- ❖ Motivația de a lucra
- ❖ Afiliere
- ❖ Autocunoaștere și autoprofilare

Scopul cercetării în țările partenere este de a identifica cele mai bune practici în domeniile proiectului și inițiativele existente la nivel local, național și european.

Astfel, fiecare partener a avut o anumită competență pe care a trebuit să o cerceteze și să o definească după ce a prezentat un scurt cadru al situației CPWA în țările lor. Pe baza cercetărilor și a interviurilor efectuate anterior în cadrul proiectului, partenerii au trebuit apoi să identifice cele mai bune practici și să formuleze recomandări menite să contribuie la buna desfășurare a proiectului.

La ce rezultate ne așteptăm?

- ❖ capitalizarea și inspirarea din practicile, instrumentele și inițiativele deja dovedite, existente la nivel local, național și european;
- ❖ Identificarea nevoilor PCWA;
- ❖ Creșterea capacității de a oferi cursuri de formare pentru PCWA;
- ❖ Creșterea gradului de conștientizare în rândul publicului și a conștientizării de sine în rândul educatorilor, experților, profesioniștilor și PCWAS cu privire la competențele transversale esențiale;
- ❖ Resurse nou actualizate, disponibile pentru toți profesioniștii și ușor de transferat.

I - Cadrul persoanelor cu capacitate de muncă modificată (PCWA) în Uniunea Europeană

Franța

Franța are **12 milioane de persoane cu handicap**. Angajarea persoanelor cu dizabilități este reglementată de Codul muncii, care obligă companiile să angajeze persoane cu handicap în proporție de 6% din forța de muncă. Cu toate acestea, rata reală este în prezent de 1,3%, deoarece multe companii au ales să plătească o amendă în loc să se conformeze regulamentului. Rata de angajare a PCWA este, de asemenea, mult mai mică decât cea a populației generale. Doar 35% dintre persoanele cu dizabilități recunoscute sunt angajate, iar rata șomajului pentru întreaga populație cu dizabilități este de două ori mai mare decât rata națională pentru populația generală.

Această situație contravine legii din 11 februarie 2005 privind egalitatea de drepturi și de șanse, participarea și cetățenia persoanelor cu handicap. Atunci când sunt angajate, PCWA lucrează de cele mai multe ori în zone foarte fizice, cu un orar dificil și un nivel scăzut de calificare. Cei mai mulți sunt contractați în producție, curățenie și alte ocupații din sectorul serviciilor și lucrează în domenii manuale care riscă să fie distruse și înlocuite. Astfel, aceștia sunt angajați "pentru a umple golurile" (AGEFIPH). Ceea ce este regretabil, deoarece 80% dintre handicapuri sunt invizibile și nu au niciun impact asupra muncii, iar în 85% din cazuri, angajarea nu necesită nicio adaptare a postului de lucru.

Grecia

În Grecia trăiesc și muncesc aproape 1 000 000 000 de persoane cu capacitate de muncă schimbată (PCWA), care reprezintă aproximativ 10% din populația generală. Rata de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități grave este semnificativ scăzută în comparație cu cea a persoanelor fără dizabilități și se observă că nu există o participare egală la angajare pentru acestea.

Între timp, în Grecia nu a fost elaborată o strategie națională specifică privind handicapul sau un plan de acțiune până în 2020. Cadrul de punere în aplicare a CDPD al ONU adoptat în 2017 (Legea 4487/2017) prevede că punctul focal central desemnat (Secretariatul General pentru Transparență și Drepturile Omului) este responsabil pentru realizarea și prezentarea unui plan național de acțiune privind dizabilitatea către Parlamentul elen (articolul 70). Acest proces este finalizat în 2020, iar Planul național de acțiune pentru persoanele cu dizabilități din Grecia a fost prezentat în Parlamentul elen la 24 noiembrie 2020, după finalizarea procesului de consultare publică necesar.

Ungaria

Ancheta națională a datelor privind grupurile de lucrători cu capacitate de muncă modificată, la cererea Uniunii Europene, a fost realizată în Ungaria în 2015 de către Oficiul Central de Statistică. Pe baza tabelelor rezumative ale anchetei (STADAT), putem face următoarele concluzii.

Caracteristicile demografice ale populației de 19-64 de ani cu capacitate de muncă modificată și nealterată, în funcție de sex:

În întreaga populație, există 6 038 497 de persoane cu capacitate de muncă alterată și nealterată; 2 968 047 de bărbați și 3 070 450 de femei. Dintre acestea, 5.357.784 de

persoane nu au capacitatea de muncă alterată; 2.651.851 de bărbați și 2.705.933 de femei. Din totalul populației, există **680.713 persoane cu capacitatea de muncă alterată**; 316.196 bărbați și 364.517 femei.

Sondajul furnizează date suplimentare importante, din care vom evidenția acum doar factorii care limitează munca. Au fost identificate trei tipuri de factori.

Cantitatea de muncă ce poate fi efectuată; natura muncii care trebuie efectuată; mersul la muncă.

În grupul de persoane cu capacitatea de muncă alterată, tipurile de boli pe termen lung și alte probleme de subcapacități și probleme care limitează activitatea pe termen lung sunt următoarele:

probleme locomotorii; cancer, boli tumorale; boli de piele, alergii care provoacă leziuni cutanate, leziuni cutanate grave; boli ale sistemului circulator; boli ale aparatului respirator și toracic; boli ale stomacului, ficatului, rinichilor sau alte boli ale sistemului digestiv sau alergii alimentare; diabet; epilepsie; dureri de cap grave; probleme de învățare; boli ale sistemului nervos, boli psihice sau mentale; alte boli progresive; alte boli cronice.

Portugalia

În fața crizei pandemice cauzate de Covid-19, potrivit ODDH (2020), în urma închiderii structurilor de sprijin social pentru persoanele cu dizabilități în martie 2020, 40,1% dintre respondenții din au declarat că au pierdut sprijinul sau serviciile. În ceea ce privește educația, soluțiile oferite elevilor cu dizabilități în perioadele de internare și deconfinare au fost evaluate negativ.

În ceea ce privește impactul pandemiei asupra bunăstării psihologice a persoanelor cu dizabilități: 51% (n=164) au declarat că se simt mai triste sau mai deprimată decât de obicei de la începutul pandemiei, 58,4% (n=188) au răspuns că se simt mai anxioase decât de obicei, iar 39,3% (n=127) au declarat că au dificultăți mai mari de somn.

Potrivit datelor Institutului pentru Ocuparea Forței de Muncă și Formare Profesională (IEFP), cifrele privind șomajul înregistrat arată că, în 2019, 4,2% (n=12.027) dintre persoanele înregistrate ca șomeri aveau dizabilități. Acest lucru indică o scădere de 1% (-108) față de 2018 (n=12.135). Cu toate acestea, este important de remarcat faptul că reducerea globală a numărului total de persoane înregistrate ca șomeri a fost mult mai semnificativă în rândul populației generale, cu o scădere de 9%. Deși tendința până în 2019 a arătat o scădere a numărului de persoane înregistrate ca șomeri (atât în general, cât și cu dizabilități), analiza procentului de persoane cu dizabilități înregistrate ca șomeri relevă o creștere în termeni relativi. În 2016, 2,9% dintre persoanele înregistrate ca șomeri aveau dizabilități, în timp ce în 2019, procentul a fost de 4,2%. Aceste date indică o cerere mai mare de servicii de ocupare a forței de muncă din partea IEFP din partea persoanelor cu dizabilități, dar sugerează, de asemenea, o dificultate mai mare cu care se confruntă aceste persoane în ceea ce privește accesul la piața muncii.

În ceea ce privește legislația în 2001, Portugalia a stabilit un cadru legal pentru a pune în aplicare sistemul de cote de angajare pentru persoanele cu handicap care au o dizabilitate funcțională egală sau mai mare de 60% în toate serviciile și organismele administrației centrale, regionale autonome și locale (Legea 29/2001 din 3 februarie). Ulterior, în 2004, țara a pus în aplicare Legea 38/2004 din 18 august, care s-a concentrat pe reabilitarea și participarea persoanelor cu handicap. Această lege a avut ca scop promovarea egalității de șanse pentru persoanele cu handicap, cuprinzând participarea socială, accesul la educație și ocuparea forței de muncă, accesul la servicii de sprijin și promovarea condițiilor de

accesibilitate. Aceste prevederi legale servesc drept bază pentru toate reglementările și inițiativele care vizează îmbunătățirea condițiilor de viață ale persoanelor cu handicap. Pentru a îmbunătăți calitatea vieții persoanelor cu dizabilități, au fost introduse diverse măsuri, inclusiv măsuri generale și specifice pentru îmbunătățirea capacității de inserție profesională. Aceste măsuri sunt reglementate prin Decretul-lege nr. 290/2009 din 12 octombrie. În plus, a fost pus în aplicare Programul de ocupare a forței de muncă și de sprijin pentru calificarea persoanelor cu dizabilități, cu sprijinul financiar și tehnic al IEFP (Centrul de ocupare a forței de muncă din Portugalia). Aceste inițiative au ca scop îmbunătățirea oportunităților de ocupare a forței de muncă și furnizarea de sprijin pentru persoanele cu handicap. Recent, Introducerea Legii nr. 4/2019 la 10 ianuarie a stabilit sistemul de cote de angajare pentru persoanele cu handicap în sectorul privat. Această lege se aplică persoanelor cu un grad de handicap egal sau mai mare de 60%. Conform legii, întreprinderile mijlocii cu 75 sau mai mulți angajați sunt obligate să angajeze lucrători cu dizabilități, constituind nu mai puțin de 1% din forța lor de muncă. În mod similar, companiile mari trebuie să angajeze lucrători cu handicap, constituind nu mai puțin de 2% din personalul lor. Pentru a asigura o tranziție fără probleme, angajatorilor li se acordă o perioadă de patru până la cinci ani.

Legislația conferă companiilor responsabilitatea de a face adaptările necesare la locul de muncă atunci când angajează lucrători cu limitări funcționale. Angajatorii sunt obligați să colaboreze cu Institutul Național de Reabilitare (INR) și cu Institutul pentru Ocuparea Forței de Muncă și Formare Profesională (IEFP), care vor oferi sprijinul tehnic și îndrumările necesare. Cu toate acestea, companiile pot solicita o derogare de la această lege prin depunerea unei cereri la Autoritatea pentru condiții de muncă (ACT) și prin prezentarea unei dovezi emise de INR, în colaborare cu serviciile IEFP, IP, care să demonstreze imposibilitatea de a pune în aplicare în mod eficient legea la locul de muncă specific sau să invoce o lipsă de candidați cu handicap eligibili înregistrați în serviciile de ocupare a forței de muncă. Necomunicarea procentului de 1% până la 2% de angajați cu dizabilități în raportul anual (raport unic) pentru companiile și organizațiile private care intră sub incidența legii este considerată o infracțiune gravă. În astfel de cazuri, se vor impune sancțiuni financiare.

România

Conform Legii nr. 448/2006, dacă angajatorii români au mai mult de 50 de angajați, 4% dintre aceștia trebuie să fie persoane cu dizabilități. În caz contrar, aceștia trebuie să plătească lunar către stat o sumă reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu sunt angajate persoane cu dizabilități, sau trebuie să cumpere produse sau servicii de la "unități protejate" autorizate, echivalentul sumei datorate bugetului de stat. Unitățile protejate sunt companii publice sau private în care cel puțin 30% dintre angajați au un anumit nivel de handicap.

În România, procentul persoanelor cu dizabilități care au un loc de muncă adecvat este de doar 12%, din numărul persoanelor din această categorie, acest procent fiind cel mai mic din Europa. Datele sunt extrase dintr-un raport pentru Uniunea Europeană, realizat de către experții Societății Academice, cu sprijinul Fundației Motivation România, având date din perioada 2016-2019.

II- Competențe transversale identificate

Consortiul nostru a identificat 6 competențe transversale utile pe care persoanele cu abilități de lucru modificate trebuie să le dezvolte pentru a-și găsi și păstra locul de muncă:

Sociabilitate și interacțiune interpersonală (inclusiv lucrul în echipă)

Definiția abilităților sociale de Eser Yilmaz, M.S., Ph.D.: Noi, oamenii, suntem o specie intrinsec socială. **Interacțiunile sociale eficiente** sunt vitale pentru cariera noastră, pentru relațiile personale și pentru satisfacția vieții. Mai mult, interacțiunile sociale semnificative ne mențin creierul mai sănătos și abilitățile cognitive mai ascuțite pe măsură ce îmbătrânim (Kensinger & Gutches, 2017; Ristau, 2011). Având în vedere cât de esențiale sunt interacțiunile sociale, s-ar putea să vi se pară ciudat faptul că unele persoane se pot descurca fără efort în orice situație socială, în timp ce altele se luptă chiar și cu cele mai simple comportamente sociale. Aceste variații în modul în care oamenii se comportă în circumstanțe sociale rezultă din diferențele în ceea ce privește abilitățile interpersonale.

Cunoscute și sub numele de competențe transversale sau competențe sociale, **competențele interpersonale sunt acele competențe care vă permit să interacționați eficient cu alte persoane și să funcționați bine ca membru al societății.** Acestea vă permit să faceți schimb de informații cu ceilalți, să creați conexiuni, să mențineți relații și să rezolvați conflicte.

În cadrul proiectului Workability, competențele transversale alese de Fundația Hand in Hand sunt Sociabilitate și Activitate interpersonală. Ambele pot fi ușor de identificat conform nomenclatorului sistemelor internaționale de diagnosticare (DSM 5; ICD 11).

Măsurarea sociabilității și a activității interpersonale este posibilă prin intermediul chestionarului WHODAS 2.0 emis de OMS, care este descris în două versiuni (autocompletat și completat de alte persoane), care constă în 36 de itemi și conține șase subiecte.

Măsurarea sociabilității și a activității interpersonale din punctul de vedere al funcționării personalității poate fi măsurată cu ajutorul scalei funcției de personalitate emise de DSM 5, ai cărei doi piloni principali sunt Sinele și Interpersonalitatea. Ambele măsoară două funcții. Funcțiile de Sine pot fi măsurate pe o scală de 0-4 pentru identitate și autodirecționare. Funcționarea relațiilor interpersonale poate fi măsurată pe o scară de 0-4 pentru empatie și intimitate.

Conform rapoartelor clienților, cea mai frecventă problemă pe care o au atunci când își găsesc sau își păstrează un loc de muncă este că nu își pot reprezenta eficient interesele. Nu sunt capabili să își reprezinte eficient interesele, parțial din cauza unor boli de lungă durată și a altor probleme de capacitate parțială de lungă durată și a unor probleme care le limitează activitățile, parțial din cauza cerințelor angajatorului. De exemplu, are un impediment de vorbire, sau îi este greu să urce în mijloacele de transport în comun, sau obosește repede etc. O reprezentare eficientă necesită un set de competențe transversale care vă ajută să faceți față situațiilor stresante. Aplicarea modelului teoretic al asertivității ajută la abordarea tuturor problemelor implicate. Este important de subliniat faptul că cele două moduri extreme de comunicare sunt frecvente în cazul clienților PCWA; comunicarea agresivă și/sau comunicarea submisivă. Pe termen lung, însă, niciunul dintre acestea nu sprijină procesul de obținere sau de păstrare a unui loc de muncă. De aceea, este important să învățăm comunicarea asertivă.

Leadership

Una dintre competențele luate în considerare în cadrul proiectului Workability este leadership-ul. O abilitate greu de definit, leadershipul este compus din mai multe elemente, competențe și cunoștințe. Cu toate acestea, ea este esențială pentru orice grup de oameni, comunitate sau context social.

Shamir și Elaim (2005; 30) consideră că "leadershipul se bazează pe *valori și convingeri personale*, mai degrabă decât pe simple convenții ale unei funcții numite sau pe dorința de putere personală, statut sau alte beneficii, și că comportamentele liderului sunt în concordanță cu credințele, valorile și convingerile sale.

O altă definiție, dată de Avolio și Gardner (2005; 32), concluzionează că un lider atinge autenticitatea atunci când este capabil să își însușească gândurile, are o înțelegere profundă a *cunoașterii de sine și acționează în conformitate cu această cunoaștere*. Thompson Brady et al. (2009; 41) sugerează că "un leadership eficient permite unei persoane să *promoveze bunăstarea celorlalți și să motiveze adepții să facă la fel*".

Ceea ce ne spun aceste definiții este că un lider are *valori fundamentale puternice, acționează în conformitate cu aceste valori și convingeri interne* și nu este motivat de puterea asociată cu această poziție, ci este motivat de bunăstarea altor persoane.

Alte calități pe care le au liderii buni sunt *capacitatea de adaptare și reziliența* (Bennis, 2007), calități pe care majoritatea persoanelor cu dizabilități le posedă deja. Conform rezultatelor cercetării noastre, dar și ale altora (Carter et al., 2010), respondenții au fost de părere că a fi *ambitios, curajos, adaptabil, încrezător, flexibil, pozitiv este esențial pentru a reuși* pe piața muncii, dar și în viața personală.

Aceste calități, împreună cu *inteligența emoțională, capacitatea de a asculta activ și de a rezolva probleme* pot îmbunătăți alte aptitudini, inclusiv conducerea. A fi un lider este un mix de abilități care pot fi mereu învățate și îmbunătățite și este important să ne amintim că leadershipul, ca toate aceste alte abilități, este util nu doar în viața profesională, ci și în cea personală, la nivel comunitar sau în alte contexte sociale.

În ceea ce privește creșterea capacității de conducere a PWCA într-un mediu de lucru, mai multe studii au identificat câteva strategii (Bailey, Powers; 2002), iar *punctul central al acestora este incluziunea și accesibilitatea*. Unele dintre aceste strategii care pot fi puse în aplicare de către companii pentru a fi mai incluzive, mai accesibile și pentru a crește gradul de leadership al PWCA-urilor includ:

- Mai multe oportunități de formare
- Extinderea pentru a include un număr mai mare de PWCA-uri
- Angajarea mai multor membri ai personalului cu dizabilități
- Implicarea directă a persoanelor cu dizabilități în cursuri de formare, planificare, elaborarea politicilor
- Colaborarea cu agenții / grupuri specializate

Ceea ce este important pentru PWCA este să nu fie tratați diferit de ceilalți (da, să aibă un cadru adaptat pentru dizabilitatea lor specifică, dar nu să fie tratați diferit), să nu se simtă ca un *angajat simbolic* (Beckwith et al., 2016) la locul de muncă, să fie văzuți pentru abilitățile și competențele lor, nu pentru dizabilitatea lor.

Pentru ca toate competențele transversale să fie îmbunătățite, inclusiv conducerea, companiile trebuie să ofere oportunități pentru fiecare angajat (cu sau fără dizabilități).

Autoeficacitatea

În teoria socio-cognitivă, Bandura (1977) definește autoeficacitatea ca fiind "aprecierile oamenilor cu privire la capacitățile lor de a organiza și de a executa cursuri de acțiune necesare pentru a obține anumite tipuri de performanțe". Potrivit autorului, aceasta poate fi dobândită prin 4 surse: performanțe prezente (experiențe de măiestrie), observare (experiențe vicariante/modelare socială), forme de persuasiune (Persuasiune socială) și stări psihologice și afective (răspunsuri psihologice).

Autorul argumentează că autoeficacitatea legată de muncă poate influența:

- Performanța și învățarea prin obiectivele pe care le aleg angajații
- Învățarea și efortul depus
- Persistența cu care oamenii încearcă să îndeplinească sarcini noi și dificile
- Nivelul de reziliență în fața unor situații adverse
- Nivelul de stres și anxietate atunci când se angajează într-o sarcină.

Autoeficacitatea la locul de muncă este o autoeficacitate specifică, asemănătoare unei stări, definită ca fiind încrederea angajaților în capacitatea lor de a duce la bun sfârșit munca lor în general (Tierney&Farmer 2002)

Potrivit lui Zhu et al. (2019) în studiul lor privind rolul autoeficacitatea profesională, al incluziunii și al climatului de învățare în echipă, autoeficacitatea profesională este un mecanism cheie pentru ca persoanele cu dizabilități să obțină succes la locul de muncă.

Potrivit acestor autori, autoeficacitatea este de o importanță sporită pentru angajații PWD, având în vedere că influențează alegerile, sarcinile și obiectivele pe care le adoptă lucrătorii și îi ajută să se dezvolte și să se simtă incluși.

Prin urmare, literatura de specialitate arată că, prin diverse mecanisme (de exemplu, promovarea unui mediu de lucru incluziv și de învățare; climatul de învățare în echipă), echipa managerială poate influența nivelurile de autoeficacitate profesională.¹

Motivația de a lucra

¹ Bandura, A. (1977). Autoeficacitatea: Către o teorie unificatoare a schimbării comportamentale. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Autoeficacitatea creativă: Antecedentele sale potențiale și relația cu performanța creativă. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137-1148.

Zhu, X., Law, K.S., Sun, C.T., Yang, D. (2019) Prosperitatea angajaților cu dizabilități: Rolul autoeficacitatea profesională, al incluziunii și al climatului de învățare în echipă, *Hum Resour Manage*;58:21-34.

Definiția "motivației la locul de muncă" este rezultatul unei colaborări între 4 unități Afeji, participante la proiectul WorkAbility: IME Louis Christiaens, MECS de Gravelines, IME Jean Lombard și Site Insertion Métropole.

*"Competența transversală "motivația la locul de muncă" este **capacitatea de a da un sens propriei munci**. Este singulară și poate fi măsurată la nivel individual, ca o valoare intrinsecă. Ea poate fi măsurată și la nivelul instituției, în capacitatea profesionistului de a fi motivat și motivant. Noțiunea de motivație se referă la un parcurs evolutiv pe parcursul călătoriei persoanei. În cele din urmă, ea poate fi legată de mediul în care trăiește individul."*

Trei stări psihologice interne sunt necesare pentru motivația la locul de muncă:

- experiența sensului muncii,
- experiența responsabilității pentru rezultatele activității
- cunoașterea rezultatelor.

Potrivit autorilor,

- Experiența de semnificație a muncii este "gradul în care individul consideră munca ca fiind în general semnificativă, utilă și interesantă",
- Experiența responsabilității pentru rezultatele muncii este "gradul în care indivizii se simt personal responsabili pentru rezultatele muncii pe care o fac.
- Cunoașterea rezultatelor este definită ca fiind "gradul în care individul cunoaște și înțelege, în mod continuu, eficiența muncii sale" (Quijano și Navarro).

Teoria de stabilire a obiectivelor lui Locke (1968)

Această teorie afirmă că **motivația unui individ de a munci va fi mai mare dacă i se stabilesc obiective**. Potrivit lui Locke și pentru a-și optimiza eficiența, **un obiectiv trebuie să aibă mai multe aspecte:**

- Să fie clar și precis, specific (acest lucru facilitează realizarea sa)
- Să fie dificil, dar realist (constituie o provocare motivantă)
- să fie însoțită de un feedback privind realizarea sa
- Să fie însoțit de sprijin pentru a-l realiza
- Să fie stabilite cu participarea tuturor angajaților implicați
- Să fie însoțit de recompense atunci când este atins.

Pentru autor, **dificultatea obiectivului întărește nivelul de efort depus** și perseverența acestuia. În plus, dacă obiectivul este specific, acesta îi permite individului să își concentreze atenția și eforturile, ceea ce îi permite să dezvolte strategii pentru a-și optimiza activitatea. Astfel, individul ghidat de un obiectiv este mai eficient decât un individ lăsat în voia sorții.

Afilier

Toți angajatorii simt și înțeleg nevoia ca persoanele cu handicap să își dezvolte continuu competențele, în special competențele transversale. Aceștia consideră că afilierea este una dintre aceste competențe transversale importante pentru PCWA.

Afilier este legată de recunoașterea unui grup de către un individ sau de dorința acestuia de acceptare socială.

Acesta poate fi considerat un termen general în psihologie și sociologie, care include alți termeni psihologici precum atașament, identificare, conformitate și angajament. Afilierea este actul de a forma o relație cu o altă persoană, starea sau relația de a fi strâns asociat sau afiliat cu o anumită persoană, grup, partid, companie etc.

Ca abilitate transversală, afilierea este crucială atât pentru succesul personal, cât și pentru cel al echipei. Este cel mai practic mod prin care o persoană cu dizabilități, care tinde adesea să se izoleze, poate depăși barierele, contribuind în mod fundamental la integrarea sa socială. Este una dintre competențele transversale care, odată dezvoltată, ajută la generarea altora.

Există câteva studii realizate pe piața muncii din România, privind motivația muncii angajaților, care depășesc motivația financiară. Acestea se referă la modelul de motivare al lui McClelland.

Aceasta din urmă afirmă că motivația pentru muncă este determinată în principal de una dintre următoarele nevoi (Saal, Knight, 1988): afiliere, putere sau realizare.

Persoanele caracterizate de nevoia de afiliere caută în principal relații de colaborare, prietenie, apartenență, iubire, conformându-se adesea opiniilor celorlalți.

Pentru aceste persoane, relațiile apropiate și de durată sunt motivante, lucrând adesea în serviciile de asistență socială și consiliere.

McClelland a încercat să înțeleagă și să descrie comportamentul persoanelor care au nevoie de realizări înalte, caracteristica acestora fiind aceea că sarcinile căutate sunt de dificultate medie, pentru care își asumă responsabilitatea, pot amâna momentul gratificării, eșecul nu îi descurajează, așteaptă feedback-ul asupra performanței și tind spre situații noi care implică riscuri moderate și inovație (Prodan, 1997).

O anumită nevoie satisfăcută poate determina ea însăși alte nevoi, așa cum nevoia de afiliere va determina, după apartenența la un grup, nevoia de a gândi și reacționa ca acesta, de a face parte din asociații etc. Astfel, putem înțelege cum dobândirea soft skill-ului de afiliere pentru PCWA poate stimula eficiența la locul de muncă și poate crește efectiv motivația.

Autocunoaștere și autoprofilare

Competențele transversale sunt abilități care sunt legate de caracteristicile personalității și, conform cercetării lui Cinque (2016), acestea pot fi împărțite în trei categorii principale: competențe individuale, cum ar fi conștiința de sine, creativitatea, reziliența, competențe sociale, cum ar fi abilitățile de comunicare, colaborare, gestionarea conflictelor, leadership, competențe metodologice, cum ar fi, de exemplu, adaptabilitatea, luarea deciziilor, gândirea

critică, analiza și gestionarea informațiilor. Mai precis, Watson (2014) și Coffelt & Smith (2020) recunosc conștiința de sine ca fiind una dintre cele mai importante competențe transversale.

Conștiința de sine înseamnă cunoașterea și acceptarea diferitelor aspecte ale propriei persoane, inclusiv punctele forte și punctele slabe, gândurile, credințele, motivațiile și emoțiile. Conștiința de sine nu înseamnă descoperirea unor motivații profunde/inconștiente. Aceasta vine din dezvoltarea unei înțelegeri directe și oneste a ceea ce face ca cineva să fie separat. Persoanele cu un nivel ridicat de autocunoaștere sunt remarcabil de clare în înțelegerea a ceea ce fac bine, a ceea ce le motivează și le satisface (Watson, 2014). Este o abilitate care poate fi învățată și, în cele din urmă, pentru ca o persoană să fie pe deplin conștientă de sine, trebuie să își înțeleagă punctele forte, slăbiciunile, ceea ce îi place, ceea ce nu îi place, temerile, dorințele, dorințele și convingerile.

Există pași pentru a dobândi conștiința de sine:

- a) indivizii trebuie să știe ce este conștiința de sine și să înțeleagă de ce este esențial pentru ei să fie conștienți de sine,
- b) să îi ajute pe indivizi să își identifice talentele, punctele forte și punctele slabe într-o varietate de contexte diferite,
- c) indivizii ar trebui să reflecteze asupra sentimentelor, opiniilor, prejudecăților și valorilor lor. ar trebui apoi să se gândească la modul în care acestea se raportează la alți indivizi și la convingerile lor, și
- d) trebuie să înțeleagă ce simt ei că este "succesul" și să decidă ce înseamnă succesul pentru ei.

III – Recomandări în urma parteneriatului nostru

Fiecare partener a emis recomandări pentru dezvoltarea competențelor transversale care să faciliteze angajarea persoanelor cu abilități de muncă modificate.

Hand in Hand

Noi, la Fundația Hand in Hand, avem un model bine cunoscut de dezvoltare a competențelor transversale necesare pentru angajare. În anii 1970, Rathus a elaborat un chestionar și o metodă de evaluare a asertivității, care este o abilitate necesară pentru afirmarea eficientă a propriei persoane (Rathus, A. A., 1973). Un chestionar cu 30 de itemi măsoară modul în care ne comportăm în situații stresante. Chestionarul de adaptare la stres creat ulterior de Lazarus și Folkman s-a bazat, de asemenea, pe acest model (Folkman, S., Lazarus, R.S. 1980).

Fundația "Hand in Hand" a lansat un **program de formare asertivă** în cadrul căruia desfășurăm exerciții situaționale cu clienții care îi ajută să rezolve conflicte specifice legate de propriul loc de muncă. Exercițiile situaționale sunt pregătite prin prezentarea unor situații de comunicare asertivă descrise într-un manual de comunicare. Prin jocuri de rol (de exemplu, asumarea rolului angajatorului), ajutăm la schimbarea punctului de vedere și la înțelegerea celuilalt, ceea ce dezvoltă abilitățile empatică. Educația ajută la stăpânirea comunicării asertive. Lucrează în grupuri mici și se ajută reciproc cu un feedback continuu. Ei raportează rezultatele obținute în practică. Aplicarea practică a rezultatelor obținute poate fi monitorizată cu ajutorul unui follow-up și al unui grup de control. Programul de formare asertivă funcționează în mod continuu în cadrul fundației.

Asertivitatea poate fi măsurată cu exactitate la începutul și la sfârșitul formării. Evaluăm diferența dintre cele două împreună cu clienții, ceea ce înseamnă un ajutor suplimentar în procesul de autoafirmare și de advocacy eficient. Aceștia se autoevaluează în chestionar, astfel încât primesc dovezi concrete despre cât de mult s-au îmbunătățit abilitățile lor de comunicare asertivă în timpul programului.

MEREK este operat și finanțat de Direcția Generală pentru Protecția Socială și a Copilului, organizație care este operată de Ministerul Capacităților Umane. Obiectivul MEREK este de a contribui la integrarea socială a persoanelor cu dizabilități fizice prin servicii complexe de reabilitare. În prezent, oferim servicii de reabilitare pentru aproximativ 200 de persoane cu dizabilități fizice și multiple, angajând 110 persoane cu normă întreagă.

Structura organizațională a MEREK a fost dezvoltată în conformitate cu principiul Reabilitării complexe. Diferitele ramuri ale Reabilitării complexe funcționează în echipe profesionale separate care oferă servicii de reabilitare pe domenii diferite:

- Echipa de îngrijire personală: cazare cu sau fără îngrijire personală, servicii medicale; asistență personală individuală
- Echipa de fizioterapie: fizioterapie, activități sportive
- Echipa socială: reabilitare socială, servicii individuale și de grup, activități de timp liber, servicii sociale temporare
- Echipa de psihologie: management de caz personal, lucru în grup, evaluarea competențelor;
- Terapie Ocupațională-Grup: evaluarea angajării, perioada de probă și locurile de muncă permanente;

- Computer Skills and Pedagogy Group: cursuri de informatică, pregătire pentru viața independentă, abilități de comunicare, limbi străine, media, terapie bazală;

Fundația Moravcsik: Activitatea de bază a fundației este de a sprijini activitățile Clinicii de Psihiatrie și Psihoterapie a Universității Semmelweis și ale organizațiilor care cooperează cu aceasta; sprijinirea, organizarea și promovarea cercetării psihiatrice și neurologice; sprijinirea educației legate de prevenirea și tratamentul bolilor mintale; îmbunătățirea sănătății mintale a societății și creșterea culturii psihiatrice a societății. Fundația administrează un atelier de ocupare a forței de muncă de reabilitare, în care se desfășoară activități de reabilitare a muncii (în cadrul instituției) sociale, de dezvoltare și de pregătire acreditate pentru ocuparea forței de muncă de reabilitare profesională.

Angajarea acreditată efectuează angajări în conformitate cu reglementările legale și încearcă să creeze oportunități de a intra pe piața deschisă a muncii.

Există mai multe activități desfășurate în cadrul reabilitării profesionale acreditate.

EaSI

Instituția de stat menită să ofere ajutor în găsirea unui loc de muncă este **Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)**, însă în 2019 a raportat că a ajutat doar 368 de persoane cu dizabilități. Niciunul dintre birourile ANOFM de la nivel județean nu este pregătit să primească și să ajute persoanele cu toate tipurile de dizabilități, astfel încât, în general, sectorul privat sau ONG-urile specializate sunt cele care încearcă să creeze un mediu incluziv pentru PWCA în toate aspectele vieții.

Câteva exemple de bune practici pot fi găsite la:

- **Fundația Special Olympics România (FSOR)** - Unul dintre programele acestei fundații îi învață pe PWCA cum să își caute un loc de muncă, cum să comunice cu potențialii angajatori, cum să se prezinte la interviul de angajare, cum să se integreze la noul loc de muncă, cum să relaționeze cu colegii și managerii, practic cum să își îmbunătățească **abilitățile transversale precum (auto)advocacy, leadership, comunicare** prin participarea la stagii de practică. Programul încearcă să le sporească **abilitățile sociale**, să le dezvolte **capacitatea de a se auto-reprezenta** și de a milita, pentru a deveni persoane independente și capabile să își revendice drepturile.
- **Fundația Motivation România** - acest ONG are ca scop îmbunătățirea calității vieții persoanelor cu dizabilități și oferă servicii care contribuie la dezvoltarea independenței personale și la integrarea socială a persoanelor cu dizabilități. Printre proiectele sale se numără consilierea, **pregătirea participanților pentru procesul de interviu**, medierea **procesului de angajare** și, în același timp, a oferit sprijin angajatorilor, cum ar fi formare, recrutare, mediere, consiliere în timpul procesului de angajare.
- Kaufland ACCES - Lanțul de supermarketuri Kaufland a dezvoltat în 2019 programul Kaufland ACCES, dedicat PWCA-urilor. Este un program de angajare și integrare care include persoanele cu toate tipurile de dizabilități. Programul include canale speciale de recrutare dedicate PWCA-urilor și programe de formare internă pentru integrarea noilor colegi de muncă.

Alte recomandări pentru creșterea nivelului de conducere în cadrul PWCA sunt legate de *incluziune, accesibilitate și oferirea de oportunități*.

Aproximar

Autoeficacitatea se referă la credința unui individ în propria capacitate de a îndeplini sarcini și de a depăși provocările. Aceasta joacă un rol crucial în viața persoanelor cu dizabilități, influențându-le motivația, rezistența și bunăstarea generală. Prin examinarea diferitelor surse academice și a literaturii gri, putem trage câteva concluzii cheie cu privire la semnificația autoeficienței pentru persoanele care trăiesc cu dizabilități.

Îmbunătățirea motivației și realizarea obiectivelor:

Studiile au demonstrat în mod constant că autoeficacitatea are un impact pozitiv asupra motivației și realizării obiectivelor în rândul persoanelor cu dizabilități (Bandura, 1997; Luszczynska et al., 2005; Roberts et al., 2016). Atunci când indivizii cred în capacitățile lor, este mai probabil să își stabilească obiective provocatoare și să persiste în fața obstacolelor. O autoeficacitate ridicată favorizează un sentiment de înputernicire, încurajând indivizii să își urmărească în mod activ aspirațiile și să se angajeze în activități care duc la creștere personală și independență.

Promovarea bunăstării psihologice și a rezilienței:

Autoeficacitatea este strâns legată de bunăstarea psihologică și reziliența în rândul persoanelor cu dizabilități (Schwarzer & Warner, 2013). Aceasta acționează ca un factor de protecție, ajutând indivizii să facă față stresului, adversității și discriminării. Crezând în capacitatea lor de a gestiona eficient provocările, indivizii pot dezvolta o mentalitate rezilientă, se pot adapta la circumstanțe în schimbare și pot menține o perspectivă pozitivă asupra vieții.

Facilitarea participării și incluziunii sociale:

Autoeficacitatea joacă un rol crucial în facilitarea participării și incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități (Fougeyrollas et al., 1998). Atunci când indivizii posedă un sentiment puternic de autoeficacitate, este mai probabil ca aceștia să se angajeze în interacțiuni sociale, să urmărească oportunități educaționale și profesionale și să pledeze pentru drepturile lor. Nivelurile mai ridicate de autoeficacitate le permit indivizilor să sfideze barierele sociale, să combată stigmatizarea și să contribuie activ la comunitățile lor.

Consolidarea capacității de autoprovocare și de luare a deciziilor:

Persoanele cu dizabilități se confruntă adesea cu decizii care au un impact asupra vieții lor, cum ar fi alegerea tehnologiilor de asistență, a opțiunilor de asistență medicală sau a oportunităților de angajare. Autoeficacitatea le permite indivizilor să ia decizii în cunoștință de cauză și să se angajeze în mod eficient în autoprovocare (Bandura, 1997). Având încredere în abilitățile lor, persoanele își pot afirma nevoile, își pot exprima opiniile și pot participa activ la procesele de luare a deciziilor.

Autoeficacitatea are o importanță semnificativă pentru persoanele cu dizabilități, influențându-le motivația, rezistența, participarea socială și procesul de luare a deciziilor. Cultivarea autoeficienței este crucială pentru a încuraja înputernicirea și a promova un sentiment de autonomie în rândul persoanelor cu dizabilități. Intervențiile și sistemele de sprijin ar trebui să se concentreze pe creșterea autoeficacității prin oferirea de oportunități pentru dezvoltarea abilităților, prin încurajarea unui mediu pozitiv și incluziv și prin promovarea achiziționării de strategii adaptative. Recunoscând și valorificând puterea

autoeficienței, societatea poate împuternici persoanele cu dizabilități să ducă o viață împlinită și să își atingă potențialul maxim.

În ceea ce privește cele mai bune practici, programele de sport și recreere adaptive:

Participarea la programe de sporturi adaptive și de recreere poate promova și dezvolta în mod semnificativ autoeficacitatea în rândul persoanelor cu dizabilități. Aceste programe le oferă persoanelor fizice posibilitatea de a se angaja în diverse activități fizice adaptate la abilitățile lor, stimulând un sentiment de realizare și încredere. De exemplu, echipele de baschet în scaun cu roțile oferă persoanelor cu deficiențe de mobilitate șansa de a învăța și de a excela într-un sport competitiv, consolidându-și autoeficacitatea prin dezvoltarea abilităților, munca în echipă și realizări (Lepore, 2012; Martin et al., 2013). În mod similar, programele de înot adaptat permit persoanelor cu deficiențe senzoriale să își îmbunătățească abilitățile de înot, oferindu-le un mediu de sprijin pentru a depăși provocările și consolidându-le încrederea în capacitățile lor (Oo, 2018).

Programele de formare profesională și inițiativele de antreprenariat joacă un rol vital în dezvoltarea autoeficienței persoanelor cu dizabilități în sfera profesională. Aceste inițiative se concentrează pe echiparea persoanelor cu abilitățile și cunoștințele necesare pentru a căuta oportunități de angajare semnificative sau pentru a-și înființa propriile afaceri. De exemplu, un centru de formare profesională poate oferi persoanelor cu dizabilități cursuri de formare profesională specifice unui loc de muncă, cum ar fi cursuri de utilizare a calculatoarelor sau de servicii pentru clienți, dându-le posibilitatea de a-și demonstra abilitățile și de a căpăta încredere în capacitățile lor profesionale (McDonnall et al., 2012; Plotner et al., 2017).

Programele de antreprenariat concepute special pentru persoanele cu dizabilități oferă instruire în planificarea afacerilor, marketing și management financiar, permițând persoanelor să înceapă și să își administreze propriile întreprinderi (Stapleton et al., 2013; Van Hoven et al., 2019). Prin încurajarea independenței, a autodeterminării și a succesului în activitățile profesionale, aceste activități promovează autoeficacitatea și sporesc bunăstarea generală a persoanelor cu dizabilități. Prin angajarea în programe de sporturi adaptive și de recreere sau prin participarea la inițiative de formare profesională și antreprenariat, persoanele cu dizabilități își pot spori autoeficacitatea, ceea ce duce la creșterea încrederii, a motivației și a oportunităților de creștere personală și profesională. Aceste activități oferă persoanelor fizice platforme pentru a se provoca, a dobândi noi competențe și a experimenta succesul, ceea ce le permite, în cele din urmă, să depășească barierele și să își atingă potențialul maxim.

Afeji

Nevoile angajatorilor: (identificate de AFEJI) Diferitele nevoi în ceea ce privește competențele transversale care trebuie identificate sunt de a **accepta dreptul de a greși**, de a **eșua**, de a **ști cum să se adapteze și să se readapteze la persoanele cu handicap**, de a **avea spirit de conducere**, **știind în același timp să prețuiască persoana**, de a **fi atent la nevoile și preocupările acesteia**. **Să fie perseverent în a explica repetarea sarcinilor de îndeplinit**, **să aibă controlul propriilor emoții pentru a nu le transmite și a pune în dificultate persoana din fața sa**.

În general, echipele educaționale ale partenerilor din cadrul proiectului AFEJI indică faptul că motivația pentru muncă este generată de o varietate de factori determinanți:

- **împlinire; satisfacție; recunoaștere; autonomie; Capacitatea de a gestiona emoțiile; Un mediu de lucru sigur, cu referințe umane.**

Cele mai bune practici ale unităților AFEJI pentru a crește motivația pentru muncă:

1. Permitea dobândirii unei **experiențe profesionale într-o** întreprindere adaptată sau într-un mediu obișnuit (stagiul într-o întreprindere).
2. Să **sugereze acțiuni de voluntariat care să** permită tinerilor cu dizabilități să beneficieze de recunoaștere și să investească în societate.
3. **Conceptul "Duo Day" este** implementat în fiecare an în cadrul AFEJI, este un eveniment național și european care are loc în fiecare an și care permite unei persoane cu handicap să petreacă o zi într-un mediu profesional, într-o companie, o asociație sau o administrație, pentru a observa munca unui angajat și pentru a participa la sarcinile sale zilnice.
4. **Ateliere de integrare profesională** care le permit oamenilor să învețe cum să scrie un CV fără diplomă. Învățăm cum să punem în evidență experiențele profesionale și personale și diferitele competențe transversale ale persoanelor cu care lucrăm. De asemenea, apelăm la voluntari externi pentru a oferi sprijin.
5. **Ateliere de lucru pentru schimbul de experiență profesională:** tinerii își împărtășesc experiențele, ceea ce încurajează motivația prin faptul că văd că un alt tânăr din aceeași instituție are succes.
6. **Ateliere de management emoțional:** pentru a evita descurajarea în timpul fiecărei schimbări emoționale

Cum se măsoară aceste competențe transversale:

1. Începând cu legea din 2002, unitățile medico-sociale franceze sunt obligate să întocmească un **proiect personalizat** pentru fiecare persoană internată. Acest proiect este elaborat împreună cu diferiți profesioniști care lucrează cu persoana respectivă. De asemenea, este legat de nomenclatoarele Serafin, care contribuie la o mai bună descriere a nevoilor persoanelor cu handicap și a răspunsurilor oferite de unitățile și serviciile medico-sociale. Acestea permit, printr-un limbaj comun pentru toți actorii, personalizarea sprijinului într-un cadru partenerial și modular.
2. Există, de asemenea, **evaluări de integrare** care permit identificarea rapidă a abilităților de viață ale persoanei.
3. **Interviurile individuale** ne permit, de asemenea, să discutăm despre abilitățile dezvoltate în timpul stagiilor de practică sau a altor experiențe de muncă.
4. **Vizitele la locurile de muncă** permit echipelor educaționale să se confrunte cu realitățile din domeniu și să adapteze nevoile în ceea ce privește competențele tânărului în lumea muncii.
5. **Caietul de practică** (în care sunt enumerate experiențele, competențele, contactele cu companiile și interviurile) poate fi un atu pentru student: acesta îl poate prezenta angajatorilor în timpul interviurilor de angajare.

Assoc

Persoanele care au o nevoie mare de afiliere se vor integra automat bine în orice grup. Ele sunt mai adaptative și nu vor încerca să iasă în evidență, să fie liderul sau să fie diferite, dar au nevoie și de încercări speciale pentru a-și păstra sau pentru a le ajuta să crească sentimentul de apartenență, deoarece specialiștii spun că acesta este un pas important în

dezvoltarea altor abilități transversale, cum ar fi motivația, nevoia de socializare și altele. Vom discuta despre una dintre cele mai bune practici pe care le-am găsit în timpul cercetărilor noastre, și anume structura de economie socială a ASSOC: Restaurantul și cateringul social

- **Restaurantul Social și Catering ASSOC**

Unitatea de restaurant și catering este un proiect ASSOC creat ca structură de economie socială în 2011. Prin acest proiect, într-adevăr, a fost înființată o întreprindere socială - mai exact un restaurant social - unde în prezent, printre alți angajați, 8 persoane cu dizabilități și 9 persoane din alte grupuri vulnerabile lucrează ca bucătari, ospătari sau curieri la domiciliu. Restaurantul ASSOC este unul dintre primele restaurante sociale din întreaga Românie, iar numărul de clienți deserviți zilnic este de peste 800. Problema socială pe care încearcă să o rezolve prin acest proiect este aceea de a oferi persoanelor vulnerabile - și în special persoanelor cu dizabilități mentale și fizice (PwD) - un loc de muncă și abilități și competențe profesionale pentru a fi competitive pe piața muncii. Beneficiarii sunt 8 persoane cu dizabilități, care lucrează în cadrul restaurantului social și catering de către ASSOC. Acestea au vârste cuprinse între 27 și 50 de ani și au diferite dizabilități, cum ar fi dizabilități auditive, de vorbire și psihomotorii. A se înțelege cu ceilalți contribuie în mare măsură la succesul la locul de muncă. Multe locuri de muncă, dar mai ales lucrul într-un restaurant poate implica lucrul în echipă, ascultarea reciprocă și observarea punctului de vedere al celuilalt. Acest lucru necesită abilități sociale importante, cum ar fi stabilirea contactului vizual, adoptarea de bune maniere și practicarea ascultării active. De asemenea, necesită profesionalism: să fii pregătit, să te prezinți la timp și să-i tratezi pe ceilalți cu respect. Deoarece persoanele cu dizabilități angajate în restaurant sunt fie responsabile de servire, fie ajută la procesul de gătit sau fac curățenie în jur și lucrează cu persoane fără dizabilități, acestea au nevoie de o dezvoltare continuă a competențelor transversale, cum ar fi afilierea. Activitățile care îi pot ajuta să își îmbunătățească abilitățile sunt:

- a. Întâlniri regulate cu managerul restaurantului, specialiști (cum ar fi 1 asistent social sau 1 psiholog), scopul principal fiind discutarea experiențelor pozitive într-o anumită perioadă și rezolvarea posibilelor probleme la locul de muncă.
- b. Dezvoltarea unor programe formale de mentorat individual și insuflarea acestui comportament în cultura locului de muncă, astfel încât toată lumea să aibă o mentalitate de mentorat și să se ajute reciproc să se dezvolte. Acest lucru implică, de asemenea, crearea unui mediu și permiterea unor instrumente care să îi ajute pe oameni să își împărtășească expertiza cu ceilalți.
- c. Evaluare periodică și consiliere psihologică, dacă este necesar.
- d. Oferirea de feedback: pentru a dobândi noi abilități, oamenii au nevoie de timp pentru a exersa. Feedbackul continuu, în timp ce exersează, permite unui angajat să se corecteze.
- e. Angajarea de specialiști sau colaborarea cu specialiști, cum ar fi un asistent social sau un psiholog, este o bună practică pe care angajatorii o folosesc pentru persoanele cu dizabilități.
- f. Activități legate de echipă în timpul programului de lucru și activități sociale pentru angajați.
- g. Activități legate de muncă în afara locului de muncă, cum ar fi servirea întregii echipe pentru un eveniment într-un mediu necunoscut, deoarece va uni echipa, iar beneficiarii vor simți o dorință mai puternică de afiliere.
- h. Coaching.

Xenios Polis

Din procedura de cercetare efectuată de XENIOS POLIS, a reieșit că în Grecia s-au depus diverse eforturi pentru dezvoltarea competențelor transversale.

- 1) În cadrul programului european Erasmus+, "DESSA - Dezvoltarea competențelor prin ucenicie", care a fost implementat și în Grecia, a fost creat un model de practică pentru dezvoltarea competențelor transversale pentru stagiarii din domeniul educației și formării profesionale, prin sprijinul și îndrumarea paralelă a unui mentor. Modelul de ucenicie DESSA are ca scop: Furnizorii de EFP, companiile care participă la programe de exerciții practice, elevii de liceu, educație și formare profesională. Această educație utilizează elementele principale ale modelului de ucenicie (gamificarea și mentorul fizic), precum și elementele și instrumentele de sprijin (modelul de ucenicie pentru dezvoltarea competențelor transversale și a calificărilor). După încheierea uceniciei, ucenicii primesc evaluarea finală din partea centrelor de formare și realizează o evaluare finală a competențelor soft (DESSA 2019-2021).
- 2) Programul de studii postuniversitare "Gândire critică și competențe transversale în științele biomedicale și sociale", care se desfășoară la Universitatea Aristotel din Salonic, are ca scop cultivarea gândirii critice și dezvoltarea competențelor transversale, cum ar fi empatia, gestionarea timpului și flexibilitatea, rezolvarea problemelor și luarea deciziilor (Programul postuniversitar interinstituțional, 2022).
- 3) Programul european "UPENSKILLS: Upgrading Entrepreneurial Skills", la care participă și Universitatea din Patras, a avut ca scop îmbunătățirea competențelor antreprenoriale ale tinerilor, inclusiv a competențelor transversale. UPENSKILLS a identificat competențele transversale esențiale pentru antreprenoriat în vederea dezvoltării unui set de materiale de formare pentru cursurile și programele de antreprenoriat. Acestea contribuie la cultivarea unei mentalități antreprenoriale în rândul tinerilor. Astfel, proiectul a abordat nevoile educaționale ale tinerilor, pe parcursul progresului lor de la liceeni la tineri antreprenori (UPENSKILLS 2019-2021).

IV – Grupuri de discuții

Toți partenerii au realizat interviuri cu educatori, experți și angajatori pentru a obține feedback-ul acestora cu privire la competențele transversale selectate. Obiectivul principal a fost acela de a obține o validare a abordărilor care urmează să fie utilizate în dezvoltarea competențelor transversale cu PCWA.

Grupurile de discuție au fost realizate între iunie și decembrie 2022 cu un total de 43 de profesioniști (7 pentru AFEJI, 7 pentru Aproximar, 7 pentru ASSOC, 6 pentru EASI, 9 pentru Hand-in-Hand și 7 pentru Xenios Polis).

În cadrul interviurilor au fost discutate 4 subiecte:

1. Competențele transversale: cum să le definim și să le recunoaștem?
2. Politici/proceduri organizaționale în cadrul organizațiilor: ce se face în cadrul organizațiilor pentru a promova o mai bună recunoaștere a competențelor transversale? Cu ce provocări se confruntă pentru a face acest lucru?
3. Formarea competențelor transversale: care este opinia participanților cu privire la formarea competențelor transversale? Au experimentat sau au implementat deja o astfel de formare? Și care a fost rezultatul?
4. Dezvoltarea competențelor informatice. Utilizarea tehnologiei informației în programele de formare: Care este opinia participanților cu privire la utilizarea tehnologiei informației în programele de formare?

Aflați mai multe despre grupurile noastre de discuții în raportul dedicat, care va fi disponibil pe site-ul nostru web.

V - Interviu

Toți partenerii au colectat poveștile persoanelor cu abilități de lucru modificate pentru a le înțelege trecutul, experiențele și cât de importante sunt competențele transversale în viața de zi cu zi.

Toate videoclipurile sunt disponibile pe site-ul proiectului nostru.

În Ungaria, Videoclipul a fost realizat cu domnul Gábor Mészáros în 2021, un bărbat de 48 de ani care lucrează de doi ani la o companie de transport maritim numită Gibli Ltd. Compania vinde echipamente de baie, iar Gábor lucrează acolo ca om de serviciu. Domnul Mészáros locuiește și lucrează în Budapesta, Ungaria. În materialul video, Gábor vorbește despre ce înseamnă pentru el competențele transversale în timpul vieții sale profesionale de zi cu zi.

În Franța, **Virginie** are 16 ani. Ea se află la IME Jean Lombard. În timpul zilei, proiectul ei personalizat include un atelier de igienă și curățenie profesională. Virginie are o dizabilitate intelectuală și probleme de atenție. Cu toate acestea, ea are multe competențe transversale care îi permit să compenseze dificultățile sale și să se integreze cu ușurință în mediul obișnuit. De aceea, am dorit ca ea să ne ofere mărturia sa.

În România, **Delia** ocupă funcția de manager de achiziție de talente la Kaufland România. Îi place slujba ei pentru că îi place să lucreze cu oamenii și, de asemenea, pentru că acest tip de muncă o ajută să se dezvolte ca persoană și ca profesionist. Pentru Delia, soft skills sunt acele abilități care te ajută în viață, atât în plan personal, cât și profesional, abilități precum creativitatea, deschiderea de spirit, inteligența emoțională sau flexibilitatea/adaptabilitatea. Pentru ea contează atitudinea și curajul și crede că orice îți propui poate fi realizat.

Gyorgy are 32 de ani și are probleme de auz și vorbire. Lucrează în restaurantul ASSOC de 10 ani. Când a fost angajată, nu prea știa să facă multe lucruri, dar spune că se descurcă cu totul. Dincolo de abilitățile fizice pe care le-a dobândit, Gyorgy este mândră că a învățat să asculte și să socializeze fără să îi fie rușine. La locul de muncă se simte încurajată în fiecare zi și simte că face parte dintr-o familie.

Florin are 30 de ani și deocamdată lucrează la o piață din oraș. Pentru el, competențele transversale sunt competențe personale, care pot ajuta și în dezvoltarea profesională. De exemplu, afilierea l-a ajutat să se simtă mai motivat să vină la serviciu, să fie mai eficient și, de asemenea, să își crească productivitatea în activitățile zilnice.

Bibliografie

Portugalia

Lepore, M. (2012). Sporturi și recreere adaptive pentru persoanele cu dizabilități. *Pediatric Annals*, 41(8), e164-e167.

Martin, J. J., Martin, S. R., Vazou, S., Basset, F. A., & Ponce-González, J. G. (2013). Impactul unui program de baschet în scaun cu rotile asupra calității vieții participanților: Un studiu pilot. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 45(10), 1010-1015.

McDonnall, M. C., O'Neil, J., Crudden, A., & Jorgensen, M. (2012). Munca pe cont propriu și persoanele cu dizabilități: Explorarea lacunelor de cercetare. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(1), 1-13.

Oo, M. Z. (2018). Influența programului de înot adaptat asupra autoeficienței persoanelor cu deficiențe vizuale. *Progrese în educația fizică*, 8(3), 203-212.

ODDH, 2020; Pessoas com deficiência em Portugal - Indicadores de Direitos Humanos 2020; ISOSP.

Plotner, A. J., Kurth, N. K., Samelson, N. și Wehman, P. (2017). Efectele formării competențelor profesionale asupra angajării și a comportamentelor de căutare a locurilor de muncă în rândul persoanelor cu dizabilități intelectuale: O meta-analiză. *Dizabilități intelectuale și de dezvoltare*, 55(1), 1-16.

Stapleton, D. C., Prideaux, B., & Davis, J. (2013). Educația antreprenorială și dizabilitatea: Dezvoltarea unui curriculum incluziv folosind Ciclul de învățare experiențială. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 13(1), 57-63.

Van Hoven, B., Egan, D., & Ramsay, K. (2019). Evaluarea impactului unui curs de înființare a unei afaceri asupra rezultatelor de auto-angajare a persoanelor cu dizabilități. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 51(3), 275-286.

Ungaria

Folkman, S., Lazarus, R.S. (1980): An analysis of coping in a middle -aged community sample. În: A: *J. of Health and Soc. Behav.* 21. 219-239

Folkman, S., Lazarus, R.S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., Gruen, R. J. (1986): Dinamica întâlnirii stresante: evaluare cognitivă, coping și rezultatele întâlnirii. În: A: *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 (5): 992-1003.

Rathus, A. A. A. (1973): Un program de 30 de itemi pentru evaluarea comportamentului asertiv. În: A: *Behavior Therapy*, 4, 398-406.

Grecia

AMEAplus (2016). Disponibil la: <https://www.ameaplus.gr/>

Chute, M. (2012). Un nucleu pentru flexibilitate. *Information Services & Use*, 32, 143-147.

Cinque, M. (2016). "Lost in translation" (Pierdut în traducere). Dezvoltarea competențelor transversale în țările europene. Available at: [https://doi.org/10.18543/tjhe-3\(2\)-2016pp389-427](https://doi.org/10.18543/tjhe-3(2)-2016pp389-427)

Clark, K. A., Konrad, M. și Test, D. W. (2019). Predarea abilităților transversale pentru studenții cu dizabilități cu UPGRADE Your Performance. *Educație și formare în autism și dizabilități de dezvoltare*, 54(1), 41-56.

Coffelt, T. A., & Smith, F. L. M. (2020). Abilități de comunicare la locul de muncă exemplare și inacceptabile. *Business and Professional Communication Quarterly*, 83(4), 365-384.

Corney A. (2021). Cele mai bune competențe din 2021: How to Measure & Improve Soft Skills in the Workplace, Live Intelligently, Disponibil la:
<https://www.lifeintelligence.io/blog/how-to-measure-improve-soft-skills-in-the-workplace>

Dean, S. & East, J. (2019). Soft Skills Needed for the 21st-Century Workforce, *International Journal of Applied Management and Technology*, 18, 17-32. Disponibil la:
<https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1260&context=ijamt>

DESSA (2019-2021). <http://dessaproject.eu/>

Devedzic, V., Tomic, B., Jovanovic, J., Kelly, M., Milikic, N., Dimitrijevic, S., Djuric, D., & Sevarac, Z. (2018). Metrici pentru competențele soft ale studenților. *Applied Measurement in Education*, 31(4), 283-296.

Elksnin, N., & Elksnin, L. K. (2001). Adolescenții cu dizabilități: Nevoia de formare profesională în domeniul abilităților sociale. *Exceptionality*, 9, 91-105.

Ellis, M., Kisling, E., & Hackworth, R. (2014). Predarea competențelor transversale de care au nevoie angajatorii. Available at: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10668926.2011.567143>

Garforth, K. (2019). The Importance of Disability Awareness (Importanța conștientizării dizabilității). Disponibil la: <https://www.garfortheducation.com/the-importance-of-disability-awareness/>

Program postuniversitar interinstituțional (2022), "Gândire critică și competențe transversale în științele biomedicale și sociale". Disponibil la:
https://soft-skills.med.auth.gr/?fbclid=IwAR3BQpNSI9JzTs11ABisMy4IQYtcu_jsC_NOYHGvr5rxOHCDvgIHNA6JILg

Lau, Y. (2021). Competențele transversale sunt esențiale pentru viitorul muncii. Disponibil la:
<https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/01/20/soft-skills-are-essential-to-the-future-of-work/?sh=3d5b75581341>

Level Up 2020. <https://level-up-project.eu/index.php?id=2>

Markou, M. (2020). Η αξία των soft skills στην αγορά εργασίας. Disponibil la:
<https://www.capital.gr/me-apopsi/3505581/i-axia-ton-soft-skills-stin-agora-ergasias?fbclid=IwAR3g4dfaf32Ks1DS-RBxhWFILUlp0sdOTX3rlU0s-KltJVOBgaiCGFp5d-k>

New Money (2022). Οι ήπιες δεξιότητες και η "εργασιακή ευημερία" των ναυτικών στην εκδήλωση του Πανεπιστημίου Πειραιά στο ΕΒΕΠ. Disponibil la:
<https://www.newmoney.gr/roh/palmos-oikonomias/nautilia/i-ipies-dexiotites-soft-skills-ke-i-ergasiaki-evimeria-crew-well-being-ton-naftikon-stin-ekdilosi-tou-panepistimiou-pirea-sto-evpep/>

Newman, L., Wagner, M., Knokey, A. M., Marder, C., Nagle, K., Shaver, D., & Schwarting, M. (2011). Rezultatele postliceale ale tinerilor adulți cu dizabilități până la 8 ani după terminarea liceului (Un raport din cadrul National Longitudinal Transition Study-2 [NLTS2; NCSE 2011-3005]). Menlo Park, CA: SRI International.

Oikonomia.gr, (2022). Οι ήπιες δεξιότητες και η "εργασιακή ευημερία" των ναυτικών στην εκδήλωση του Πανεπιστημίου Πειραιά στο ΕΒΕΠ.
Raskind, M., Goldberg, R.J., Higgins, E.L., & Herman, K.L. (1999). Modele de schimbare și predictorii de succes la persoanele cu dificultăți de învățare: Results From a Twenty-Year Longitudinal Study, Learning Disabilities Research and Practice, 14, 35-49.

Uds (2020). Topul competențelor profesionale soft și hard pentru adulții cu dizabilități. Disponibil la: <https://udservices.org/blog/job-skills-adults-with-disabilities/>

UPENSKILLS (2019-2021). <http://upenskills.eu/>

Young R. (2018). Soft Skills: The Primary Predictor of Success in Academics, Career and Life, PAIRIN, Soft Skills: Principalul predictor al succesului în mediul academic, în carieră și în viață - PAIRIN

Franța :

C. EVERAERE, " Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Le cas des grandes surfaces de bricolage ", Revue française de gestion, 2010, n*202. Disponibil online: <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2010-3-page-13.htm?contenu=article>

N. GILLET, S. BERJOT, E. PATY, " Profils motivationnels et ajustements au travail : vers une approche intraindividuelle de la motivation ", Le Travail Humain, 2010/2, vol. 73. Disponibil online: <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2010-2-page-141.htm>

Munca viitoare și dizabilitatea: Promovarea motivației profesionale în centrele speciale de ocupare a forței de muncă din Spania <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6518149/>

România

Bailey, C. (2012). Măsurarea dezvoltării leadership-ului în domeniul dizabilităților: percepții ale valorilor, abilităților și leadership-ului autentic bazat pe cunoștințe (Teză de doctorat, Universitatea din Delaware).

Beckwith, R. M., Friedman, M. G., & Conroy, J. W. (2016). Dincolo de tokenism: Persoanele cu nevoi complexe în roluri de conducere: O trecere în revistă a literaturii de specialitate. Inclusion, 4(3), 137-155.

Bennis, W. (2007). Provocările conducerii în lumea modernă: Introducere la numărul special. American Psychologist, 62 (1), 2-5. DOI: 10.1037/0003-066W.62.1.2

Carroll, B., & Levy, L. (2008). Trecerea implicită la management: Leadershipul definit prin ceea ce nu este. Organization, 15(1), 75-96.

Carter, E. W., Swedeen, B., Walter, M. J., Moss, C. K., & Hsin, C. T. (2011). Perspective ale tinerilor adulți cu dizabilități asupra conducerii. Dezvoltarea carierei pentru persoanele excepționale, 34(1), 57-67.

Podolny, J. M., Khurana, R., & Hill-Popper, M. (2004). Revizuirea semnificației conducerii. Research in organizational behavior, 26, 1-36.

Powers, L. E., Ward, N., Ferris, L., Nelis, T., Ward, M., Wieck, C., & Heller, T. (2002). Conducerea de către persoanele cu dizabilități în schimbarea sistemelor de autodeterminare. Journal of Disability Policy Studies, 13(2), 126-134.

Sherwin, J. (2010). Leadership pentru incluziune socială în viața persoanelor cu dizabilități. The International Journal of Leadership in Public Services, 6(0), 12-93.

PARTENERI DE PROIECT

