

Pentru mai multe informații și obținerea unor copii, nu ezitați să contactați:

**Uniunea Europeană pentru Angajare Asistată**  
**C/O Uniunea pentru Angajare Asistată din Irlanda de Nord**  
**58 Strand Road**  
**Derry**  
**Co. Londonderry**  
**BT48 7AJ**  
**Irlanda de Nord**

**Telefon:** 00 44 (0) 28 7137 7709  
**Textphone:** 00 44 (0) 28 7137 2077  
**Fax:** 00 44 (0) 28 7136 0125  
**Email:** [info@niuse.org.uk](mailto:info@niuse.org.uk)  
**Web:** [www.euse.org](http://www.euse.org)

Acest document este disponibil, la cerere în formate alternative, cum ar fi Braille, caseta audio, pe CD sau format pdf.



**UNIUNEA EUROPEANĂ  
PENTRU ANGAJARE  
ASISTATĂ**



## Cuprins:

<b>Introducere</b>	<b>4</b>
<b>1 Uniunea Europeană pentru Angajare Asistată</b>	<b>5</b>
Istoric	6
Rolul și activitățile EUSE	6
Structura organizațională	8
Memberii EUSE	8
Procesul de constituire a unei Asociații Naționale de Angajare asistată	9
Factori ce influențează serviciile naționale de angajare asistată	10
<b>2 Angajarea Asistată</b>	<b>11</b>
Background	11
Definiții	13
Valori	14
Procesul de Angajare Asistată	15
Rezultate	20
<b>3 Codul etic al Specialistului în Angajare Asistată</b>	<b>21</b>
<b>4 Standarde de calitate pentru prestatorii de servicii de Angajare Asistată</b>	<b>26</b>
A. Organizația	27
B. Procesul propriu-zis	31
C. Rezultate	38

## Introducere

### **Uniunea Europeană pentru Angajare Asistată (EUSE)**

a fost instituită pentru a dezvolta Angajarea Asistată pe întreg teritoriul Europei. Această broșură a fost elaborată ca un ghid practic pentru prestatorii de servicii de Angajare asistată, în vederea îmbunătățirii calității serviciilor prestate, în scopul instruirii unui limbaj comun în domeniu în spațiul european, dar și pentru a scoate în evidență cele mai bune practici.

În plus, broșura de față are ca scop îmbunătățirea conținutului, esenței serviciilor de Angajare Asistată din întreaga Europă, dar și oferirea unui reper privind calitatea serviciilor în domeniu.

Este binecunoscut faptul că, la nivelul statelor Europene, există diferențe în plan cultural, legislativ, economic, dar și privind activitățile pe piața forței de muncă.

Totuși, valorile și principiile etice prezentate în această broșură sunt transferabile și aplicabile dincolo de diferențele amintite.

În virtutea specificului de finanțare sau restricțiilor operaționale, prestatorii de servicii sunt, deseori, nevoiți să adopte o abordare mai limitativă, comparativ cu modelul complet de Angajare Asistată. Publicația de față ne cheamă pe toți să tindem spre forța și valorile modelului complet de Angajare Asistată.

Totodată este clar că poziția persoanelor cu dizabilități în societatea europeană începe să se schimbe. Acest fapt este, în primul rând, rezultatul cerințelor înaintate de însuși persoanele cu dizabilități,

în vederea recunoașterii și protejării drepturilor lor ca cetățeni europeni.

Ca rezultat al excluderii din trecut, persoanele cu dizabilități au de două ori mai puține șanse de a avea calificările profesionale și de patru ori mai puține șanse de a se angaja în câmpul muncii, comparativ cu concetățenii lor fără dizabilități.

Metodele de Angajare Asistată recunosc abilitățile și oferă locuri de muncă reale persoanelor cu dizabilități severe.



Mai jos este prezentată lista membrilor asociațiilor naționale, dar și a celor ai Comitetului Executiv al EUSE, care au lucrat la acest proiect UE. Aș vrea să le mulțumesc din suflet, din numele Uniunii Europene pentru Angajare Asistată, pentru munca și dedicarea cu care au colaborat la realizarea prezentei publicații, dar și la elaborarea site-ului EUSE și a newsletter-ului nostru.

- |                                 |                         |
|---------------------------------|-------------------------|
| - <b>Mike Evans</b>             | <b>Scotia</b>           |
| - <b>Isabel Lopes</b>           | <b>Portugalia*</b>      |
| - <b>Catherine Katsouda</b>     | <b>Grecia*</b>          |
| - <b>Annerieke Diepeveen</b>    | <b>Grecia</b>           |
| - <b>Michael Fleming</b>        | <b>Irlanda*</b>         |
| - <b>Margaret Haddock</b>       | <b>Irlanda de Nord*</b> |
| - <b>Teresa Hazzard</b>         | <b>Irlanda de Nord</b>  |
| - <b>Simone Schuller</b>        | <b>Germania*</b>        |
| - <b>Milena Johnova</b>         | <b>Republica Cehă</b>   |
| - <b>Pavla Boxava</b>           | <b>Republica Cehă</b>   |
| - <b>Borja Jordan de Urries</b> | <b>Spania*</b>          |
| - <b>Bengt Eklund</b>           | <b>Suedia</b>           |
| - <b>Leena Sariola</b>          | <b>Finlanda</b>         |
| - <b>Harri Haltunen</b>         | <b>Finlanda</b>         |

Aducem mulțumiri speciale dnei Edyth Dunlop de la NIUSE, care realizează lucrările de secretariat în cadrul EUSE.

În final, trebuie să recunoaștem că fără grantul oferit de Directoratul Comisiei Europene, Afaceri Sociale și Incluziue al Comisiei Europene, realizarea acestei munci valoroase nu ar fi fost posibilă.

**Monica Wilson**

**Președinte**

**EUSE**

\* Asociații Naționale de Angajare Asistată, fondate de către Uniunea Europeană în contextul acestui proiect. Cele ce nu sunt marcate cu \* sunt Asociațiile Naționale, membre a EUSE care au participat.



# 1 Uniunea Europeană pentru Angajare Asistată

## Istoric

Uniunea Europeană pentru Angajare Asistată (EUSE) a fost fondată în 1993 cu scopul de a facilita dezvoltarea Angajării Asistate în întreaga Europă.

Angajarea Asistată sprijină persoanele cu dizabilități severe (fizice, intelectuale, psihiatrice, senzoriale și invizibile) în vederea accesului acestora pe piața liberă a muncii, pe care ei au ales, în spații inclusive cu oferirea sprijinului continuu corespunzător, pentru ca aceste persoane să devină active economic și social în propriile comunități.

EUSE depune eforturi în acest sens prin promovarea modelului de Angajare Asistată, prin schimbul de informații și cunoștințe privind bunele practici, dar și dezvoltarea serviciilor de Angajare Asistată. Totodată, EUSE oferă o platformă de comunicare și contact cu organizații și asociații de profil la nivel European și mondial.

## Rolul și activitățile EUSE

Principalele activități ale Uniunii Europene pentru Angajare Asistată:

Organizarea Conferințelor EUSE, care sunt desfășurate bianual (o dată la 2 ani): Rotterdam, Olanda -1994, Dublin, Irlanda -1995; Oslo, Norvegia -1997; Roma, Italia -1999; Edinburgh, Scoția - 2001, Helsinki, Finlanda -2003 și Barcelona, Spania -2005.

- Schimb de informații prin email-uri regulate, iar acum, datorită acestui proiect și prin intermediul buletinelor informative, poștei electronice și a siteului ([www.euse.org](http://www.euse.org)).
- Influențarea politicilor sociale și economice Europene.
- Comunicarea și contactul cu alte asociații la nivel European, cooperarea cu organizații de profil din întreaga lume.
- Instituirea de noi Asociații Naționale – sprijinirea organizațiilor pentru fondarea propriilor Asociații Naționale în domeniu.
- Desfășurarea de campanii și activități de lobby, pentru susținerea și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități severe, în vederea asigurării instruirii vocaționale și angajării acestora în câmpul muncii.
- Realizarea unor studii și cercetări în domeniu, dezvoltarea bunelor practici de instruire a personalului, standarde de calitate, auto-reprezentare, dezvoltarea și consolidarea capacității, dar și privind legislația din domeniu.
- Asigurarea statutului membru și sprijinul Asociațiilor Naționale de Angajare Asistată

EUSE este o organizație non-guvernamentală, membră al Forumului European Al Dizabilității (FED) și al Asociației Europene a Prestatorilor de Servicii Sociale pentru Persoanele cu Dizabilități (EASPD).



## Structura organizațională

EUSE are o structură organizațională de 2 nivele: -

### **Comitetul Executiv al EUSE**

Comitetul Executiv este compus din 10 membri: -

- Președinte
- Vice Președinte
- Secretar
- Trezorer
- 6 Membri ai Consiliului

Comitetul Executiv al EUSE este ales de către reprezentanții Consiliului EUSE, la Adunarea Generală, desfășurată în cadrul Conferinței EUSE. În Comitetul Executiv poate fi ales numai unul din reprezentanții fiecărei Asociații Naționale.

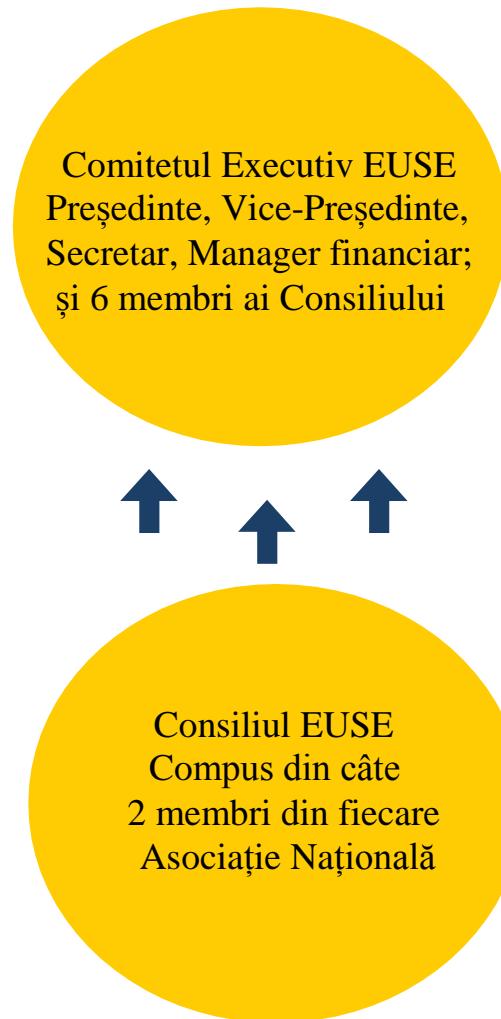
Comitetul Executiv se întrunește de cel puțin 3 ori între Conferințele EUSE.

### **Consiliul EUSE**

Consiliul EUSE este compus din câte 2 reprezentanți din fiecare Asociație Națională. Consiliul se întrunește în cadrul Conferinței EUSE, alege componența Comitetului Executiv și propune sugestii și recomandări privind Planul de Activitate a EUSE.



## Structura organizațională a EUSE



### Membrii

În prezent, 16 Asociații Naționale sunt membre ai EUSE: -

- **Austria**
- **Republica Cehă**
- **Anglia**
- **Finlanda**
- **Germania**
- **Grecia**
- **Islanda**
- **Irlanda**
- **Italia**
- **Olanda**
- **Irlanda de Nord**
- **Norvegia**
- **Portugalia**
- **Scotia**
- **Spania**
- **Suedia**





## Constituirea unei Asociații Naționale

Procesul de constituire a unei Asociații Naționale de Angajare Asistată variază de la o țară la alta, procesul fiind diferit atât sub aspectul structurii, cât și al duratei etapelor de instituire și dezvoltare a asociației. Totuși, există o serie de pași-cheie, indispensabili procesului de constituire a unei Asociații Naționale, indiferent de țară:

### PAȘII-CHEIE

- Pasul 1      Organizațiile/proiectele locale de Angajare Asistată vor stabili legături cu alte organizații de Angajare Asistată.
- Pasul 2      Organizarea unei întruniri a organizațiilor din domeniul Angajării Asistate și orice alte organizații relevante, de ex. organizația locală ce se ocupă de persoanele cu dizabilități. De asemenea, vor fi invitați manageri și practicieni din domeniul Angajării Asistate.
- Pasul 3      La întrunire se discută beneficiile fondării Asociației Naționale și se estimează gradul de sprijin acordat ideii de instituire a unei Asociații Naționale în domeniu.
- Pasul 4      Dacă se decide instituirea unei Asociații Naționale, în continuare ne vom concentra pe o serie de aspecte-cheie:-
- Denumirea Asociației Naționale
  - Scopuri și obiective
  - Structura și cerințele legale de constituire
  - Statutul și calitatea de Membru (inclusiv cotizații de Membru)

Uniunea Europeană pentru Angajare Asistată va acorda asistență organizațiilor de profil, în crearea Asociației Naționale în țara/statul respectiv, prin conectarea organizațiilor cu membrii existenți, care îi vor oferi suportul necesar privind crearea noii Asociații Naționale.



## Factori ce pot influența Serviciile Naționale în domeniu

Pe parcursul ultimelor două decenii sectorul Angajare Asistată cunoaște o extindere rapidă pe teritoriul Europei. Abordarea respectivă este considerată a fi una ce permite reprezentanților grupurilor dezavantajate să trăiască vieți mai implinite, prin participare activă și implicare totală la locul de muncă.

Metodologia dată prevede oferirea de sprijin persoanelor cu dizabilități și altor grupuri dezavantajate, în vederea obținerii și păstrării unei munci remunerate pe piața liberă a muncii, contribuind astfel la realizarea strategiei Europene de coeziune și dezvoltare socială.

În pofida multitudinii de beneficii, atât pentru angajați, cât și pentru angajatori și societate în general, în multe țări europene angajarea asistată nu funcționează la nivelul întregului potențial. Acest fapt ar putea fi datorat unei varietăți de factori, printre care:

- Lipsa recunoașterii și acceptării unei abordări bazate pe drepturi a problemelor legate de dizabilitate
- Absența în țara respectivă a unor politici naționale în domeniul Angajării Asistate
- Lipsa unor fonduri special alocate sprijinirii și implementării politicilor naționale în domeniul Angajării Asistate în țara respectivă
- Un sistem complicat și rigid de asigurări sociale, care servește drept demotivare pentru persoanele care analizează posibilitatea angajării în câmpul muncii
- Prioritățile sociale, politice și economice din țara respectivă, precum și necesitățile acesteia
- Modul general de percepție a dizabilității și categoriilor dezavantajate din țara respectivă
- Accesibilitatea generală a pieței muncii și rata șomajului
- Lipsa de voință politică și a unei Strategii Naționale privind abordarea integrată a Angajării Asistate.

Astfel, în virtutea unora sau a tuturor factorilor menționați mai sus, abordarea și nivelul de prestare a serviciilor de Angajare Asistată, inevitabil, va varia de la o țară la alta.



## 2. Angajare Asistată

### ISTORIC

Conceptul de Angajare Asistată a fost elaborat în SUA și Canada în anii 1970 - 1980. Deși inițial obiectivul acesteia consta în asistența persoanelor cu dificultăți intelectuale în vederea obținerii și păstrării unei slujbe plătite, ulterior Angajarea Asistată și-a arătat eficiența și în ajutorarea altor grupuri-țintă, care, în mod obișnuit, întâmpinau dificultăți în identificarea / obținerea și păstrarea unui loc de muncă.

Premizele apariției Angajării Asistate trebuie căutate în faptul că anterior domeniul de reabilitare și instruire a persoanelor cu nevoi speciale era dominat de organizații care ofereau angajări sociale, servicii în centre ocupaționale, dar și de instituții specializate de stat. Abordarea în acest sistem de reabilitare era că persoana trebuia instruită și pregătită, pentru a putea participa la viața profesională a comunității, iar persoanele cu dizabilități obțineau o șansă de angajare numai după instruire și pregătire vocațională (modelul instruire-plasare).

Către sfârșitul anilor 1970, devine tot mai recunoscut faptul că metodele de reabilitare vocațională de tipul ”**instruire apoi plasare**” contribuie destul de puțin la integrarea persoanelor cu dizabilități în mediul profesional obișnuit.

A devenit clar că doar abilitățile de muncă nu sunt suficiente pentru ca persoana să poată obține și păstra un loc de muncă. Din acest motiv a fost introdus conceptul de ‘**Specialist Angajare Asistată**’. Unui Specialist în Angajare Asistată îi revine sarcina să ofere sprijin bine structurat unei persoane cu dizabilități la executarea unor sarcini de muncă obișnuite. Acest sprijin poate include instruire cu privire la executarea sarcinilor, instruirea pentru dezvoltarea competențelor sociale, suport la deplasarea la locul de muncă și de la locul de muncă, dar și alte tipuri de sprijin, necesare pentru a asigura reușita în activitatea de muncă, atât pentru persoana cu dizabilități, cât și pentru angajator. Modelul ‘Specialist Angajare Asistată’ constituia o abordare diferită față de practicile obișnuite de reabilitare, dat fiind că un Specialist AA este prezent la locul de muncă, pentru a acorda asistență de adaptare, învățare a profesiei și educație.

Idea consta în a plasa participanții mai întâi într-un mediu de muncă, iar ulterior aici aceștia urmau să învețe să realizeze anumite sarcini (modelul plasare-instruire).

Totuși, dat fiind faptul că plasarea în medii neprotejate a acestor persoane impunea strategia ”plasează și roagă-te” (în mediu neprotejat, obișnuit, riscurile, inclusiv cel de a pierde postul de muncă, erau foarte mari). Iată de ce a fost elaborat modelul ”**plasare-instruire-mentținere**”.

În momentul când se ajungea la nivelul necesar de adaptare a persoanei la locul de muncă, specialistul se retrăge lăsându-l pe angajat alături de colegii de muncă (suport social obișnuit).

Pe parcursul anilor, după 1990, procesului de Angajare Asistată îi era tot mai caracteristică abordarea prin care persoanele cu dizabilități dețin controlul asupra propriilor cerințe și condiții de angajare, alături de implicarea sporită a beneficiarului în proces. În plus, s-a pus accentul pe promovarea grupurilor de suport social și a parteneriatelor la locul de muncă.



Astfel, procesului de Angajare Asistată i-au devenit tot mai caracteristice principiile de incluziune și obținere a posturilor de muncă pe piața liberă a muncii.

Deși sunt încă multe de realizat pentru dezvoltarea potențialului procesului de Angajare Asistată, este general acceptat faptul că Angajarea Asistată evoluează în direcția corectă, iar instituirea Uniunii Europene pentru Angajare Asistată reprezintă o dovadă în acest sens.

### **Factori ce influențează prestarea serviciilor de profil în fiecare țară**

În pofida multitudinii de beneficii, atât pentru angajați, cât și pentru angajatori și societate în general, în multe țări europene Angajarea Asistată nu funcționează la nivelul întregului potențial. Acest lucru este determinat de un spectru întreg de factori, deseori aflați în afara controlului prestatorului de servicii, astfel că aceștia sunt nevoiți să ”devieze” de la modelul ”pur”, original de Angajare Asistată.

### **În afara factorilor expuși la pagina 10, mai menționăm:**

- Organizațiile sunt nevoite să folosească pentru procesul de Angajare Asistată surse de finanțare destinate instruirii vocaționale, de exemplu din programe ca Fondul Social European, care oferă finanțări pe termen scurt, deci nu reprezintă o sursă potrivită.
- Lipsa unui program și angajament privind susținerea și dezvoltarea drepturilor omului, din partea autorităților anumitor state.
- Influența departamentului/instituției/agenției de stat care finanțează proiectul în domeniul Angajării Asistate (de ex. Ministerul Sănătății, Asistența Socială, Ministerul Educației etc).

Astfel, în virtutea unora sau a tuturor factorilor menționați mai sus, abordarea și gradul/nivelul de prestare a serviciilor de Angajare Asistată, inevitabil, va varia de la o țară la alta.

### **Totodată, prestatorii de servicii își vor lua angajamentul cu privire la câteva aspecte fundamentale:**

- faptul că locul de de muncă reprezintă cel mai bun loc/mediu de a învăța o profesie
- faptul că Angajarea Asistată vizează eliminarea unor bariere de natură socială, atitudinală, obstacole de ordin practic și cele ce țin de politici în domeniu, ce-i împiedică sau exclud grupurile respective de pe piața liberă a muncii și din munca remunerată
- faptul că se lucrează cu ”posturi reale” la locuri de muncă integrate.



În pofida barierelor existente în anumite state, care fac dificilă desfășurarea modelului original, autentic de Angajare Asistată, în activitatea lor, organizațiile de profil vor asigura îmbinarea urmtoarelor aspecte:

- **Implicare:** Activitățile inițiale de marketing al organizației, orientate spre stabilirea unui acord de colaborare cu beneficiarul
- **Profil vocațional:** asistența beneficiarilor în identificarea propriilor abilități, dar și a preferințelor privind activitatea de muncă
- **Identificarea locului de muncă potrivit:** identificarea postului preferat/dezirabil pentru beneficiar, prin analiza ofertei mai multor angajatori
- **Analiza locului de muncă:** analiza și evaluarea locului de muncă, evaluarea suportului care îl poate oferi colegii/colaboratorii, precum și necesitățile de sprijin al persoanei la locul de muncă
- **Suport la locul de muncă:** identificarea și implementarea suportului real și abordat creativ, oferirea de informații și suport, atât angajatului, cât și angajatorului, pentru a asigura reușita în activitatea profesională și independență la locul de muncă
- **Susținere în carieră:** sprijinirea angajatului și angajatorului la planificarea unei cariere de lungă durată, prin mecanisme de recunoaștere și apreciere, dar și prin elaborarea unor planuri de dezvoltare și creștere profesională.

## Definiții

Istoriceste, Angajarea Asistată era definită ca ”locuri de muncă integrate în context de comunitate, unde persoanele cu dizabilități au șansa să lucreze alături, cot la cot cu persoane fără dizabilități, fiindu-le oferit sprijin personalizat, pentru a asigura succesul pe termen lung”.

Această definiție subliniază obiectivul de *posturi de muncă reale și salarii regulate* și presupune trecerea de la modelul tradițional de tip ”*instruire-plasare*”, din centrele tradiționale de reabilitare vocațională, în care persoanele din centre ocupaționale sau centre de angajare socială erau instruite pentru a se ”pregăti” pentru angajarea competitivă, către o abordare caracterizată ca ”*instruire-plasare*”, în cazul Angajării Asistate.

(Jenaro et al. 2002:6).

Actualmente, Angajarea Asistată le permite persoanelor cu dizabilități și alte grupuri dezavantajate să găsească și să mențină slujbe plătite pe piața liberă a muncii. Acest model se bazează și respectă nevoile, doleanțele persoanei, precum și aspirațiile de muncă a acesteia.

Astfel, definiția noțiunii de Angajare Asistată, acceptată de EUSE este următoarea:

**”asistența persoanelor cu dizabilități și alte grupuri dezavantajate în vederea obținerii și păstrării unei slujbe remunerate pe piața liberă a muncii”.**



## Valori și principii ce stau la baza Angajării Asistate

Conceptul de Angajare Asistată este în totală concordanță cu noțiunile de abilitare, incluziune socială, demnitate și respect al individului. În contextul Angajării Asistate aceste principii pot fi definite ulterior prin următoarele valori și principii, prezente la toate etapele și în toate activitățile de Angajare asistată:

### Individualitate

Angajarea Asistată îl privește pe fiecare individ/persoană ca fiind unic (ă), având propriile interese, preferințe, circumstanțe și experiența sa de viață.

### Respect

Activitățile de Angajare Asistată sunt mereu corespunzătoare vârstei, cu respect pentru demnitate, promovează și susțin autoreprezentarea și identitatea persoanei.

### Auto-determinare

Angajarea Asistată sprijină persoanele în vederea îmbunătățirii intereselor și preferințelor proprii, precum și în direcția exprimării propriilor alegeri și elaborării propriului plan de viață/carieră, în conformitate cu circumstanțele individuale. Angajarea Asistată promovează principiul de auto-reprezentare în rândul beneficiarilor de servicii de profil.

### Alegerea informată

Angajarea Asistată sprijină persoanele în înțelegerea completă a propriilor oportunități, astfel încât să poată face alegeri în concordanță cu propriile preferințe și conștientizând pe deplin consecințele acestor alegeri.

### Abilitare

Angajarea asistată sprijină persoanele să ia decizii cu privire la propriul stil de viață și implicarea/participarea socială. Beneficiarilor le revine un rol central în planificarea, evaluarea și desfășurarea activităților relevante pe tot parcursul procesului.



## Confidențialitate

Prestatorul de servicii de Angajare Asistată va considera informațiile oferite de către beneficiari ca fiind confidențiale. Utilizatorul serviciilor are acces la informațiile oferite prestatorului și orice divulgare se face la discreția și cu acordul acestuia.

## Flexibilitate

Personalul și structurile organizaționale se pot modifica/adapta în funcție de necesitățile utilizatorilor de servicii. Serviciile sunt flexibile și receptive, putând fi adaptate pentru a satisface cerințe specifice.

## Accesibilitate

Serviciile de Angajare Asistată, facilitățile și informațiile sunt complet accesibile persoanelor cu dizabilități.

## Procesul Angajării Asistate

**Angajarea Asistată reprezintă un proces dinamic, dirijat de către beneficiar/solicitant.**

Procesul din 5 etape a fost identificat și recunoscut ca model de bune practici, fiind utilizat în calitate de bază structurală pentru Angajarea Asistată.

În cadrul fiecăreia dintre cele 5 etape se desfășoară un spectru larg de activități, unele dintre care unice pentru anumite categorii de dizabilitate, altele mai generale, aplicabile în cazul tuturor grupurilor dezavantajate.

Pe parcursul tuturor etapelor prestatorii de servicii vor avea grijă să stabilească termeni rezonabili de realizare a activităților, pentru a nu irosi timpul și viața beneficiarului.



## Etapa 1 – Implicare

La această etapă se oferă și se realizează, probabil, cel mai larg spectru de activități, majoritatea dintre care fiind unice nu doar pentru categorii specifice de dizabilitate, dar și pentru reprezentanții oricărui grup dezavantajat. Principalele valori ale etapei sunt oferirea unor informații accesibile, într-o manieră adecvată, precum și sprijinul individului în utilizarea informației și a învățării din experiență, în vederea realizării unor alegeri informate. Activitățile realizate la această etapă trebuie să fie relevante, centrate pe persoană și să aibă ca finalitate susținerea persoanei pentru incluziunea pe piața liberă a muncii. Se preconizează că la încheierea etapei de planificare persoana va fi în stare să ia o decizie informată privind dorința lui sau a ei de a utiliza serviciile de Angajare Asistată, dar și cu privire la ce organizație concretă va apela.

## Etapa 2 – Profilul Vocațional

Activitățile de la această etapă îi vor oferi solicitantului o înțelegere în ce privește propriile competențe, abilități, punctele forte, dar și punctele slabe și vor rezulta în elaborarea unui profil detaliat, ce ține de angajare, care va determina activitățile ulterioare din cadrul procesului.

Angajare Asistată le oferă solicitanților/beneficiarilor oportunitatea de a participa activ la alegerea locurilor de muncă, ce ar fi compatibile cu interesele, aspirațiile, necesitățile acestora, precum și cu circumstanțele și experiențele de viață ale persoanei.

Procesul de planificare este bazat pe abilitarea individului, astfel că participanții sunt încurajați să facă propriile alegeri legate de carieră și să se implice activ în elaborarea proiectului propriei activități de muncă, în concordanță cu interesele și aspirațiile individuale.

La această etapă se va aplica pe deplin abordarea centrată pe persoană.





## Etapa 3 – Identificarea locului de muncă

Identificarea locului de muncă reprezintă o etapă-cheie, în cadrul căreia, activitățile realizate pot influența angajatorii și pot asigura/determina angajarea solicitantului/beneficiarului. Nu există o modalitate ideală de căutare/identificare a unui loc de muncă, iar prestatorii de servicii de Angajare Asistată trebuie să ia în calcul un spectru întreg de activități, pentru a le alege pe cele ce se potrivesc cel mai bine necesităților părților implicate.

Nu există restricții sau recomandări rigide cu privire la cine trebuie și cine nu trebuie să realizeze căutarea locurilor de muncă, însă, beneficiarul va deține, în orice moment, controlul asupra activităților desfășurate. Acestuia i se va oferi tot suportul, consilierea și instrumentele necesare pentru realizarea unor alegeri informate.

Indiferent de consecințele provocate de dizabilitate sau alte aspecte, solicitantului / beneficiarului îi va aparține mereu controlul asupra procesului, urmând ca Specialistul în Angajare Asistată să se ocupe de ghidare și informare.

Bineînțeles, există o serie de metode de identificare a postului de muncă sau a angajatorului potrivit, prin:

- Redactarea/întocmirea unui Curriculum Vitae
- Reacția la anunțuri de angajare
- Expedierea deliberată a scrisorilor către angajator (fără anunț despre postul vacant)
- Contactul "rece"
- Testarea la locul de muncă (perioade limitate de timp în cadrul cărora persoana activează într-un post de muncă, păstrându-și beneficiile și plățile sociale și de dizabilitate).  
Menționăm, că ambele activități sunt limitate în timp.
- Dezvoltarea rețelelor de comunicare cu angajatori
- Crearea locurilor de muncă de către prestatorul de servicii de Angajare Asistată.



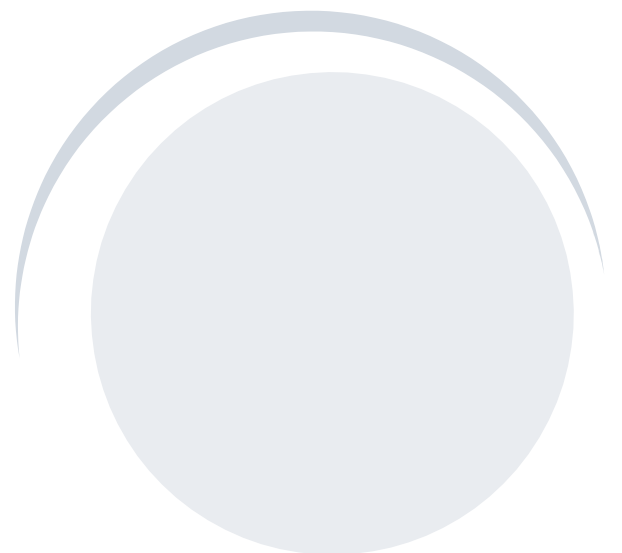
## Etapa 4 – Implicarea angajatorului

Activitățile din cadrul acestei etape vor depinde de forma pe care o vor lua întâlnirile cu angajatorul sau de modul în care acesta se va implica.

În contextul acestui proces, se presupune că specialistul de Angajare Asistată și solicitantul / beneficiarul se vor întâlni, probabil, cu angajatorul. La această etapă se va determina ce ofertă potențială are angajatorul.

Câteva aspecte ce ar putea fi abordate în cadrul discuțiilor:

- Abilități / experiență cerute de angajator
- Orele de lucru (sau orele testării / potrivirii postului / plasamentului de muncă)
- Condiții de angajare
- Cultura organizațională la locul de muncă
- Sprijinul de care are nevoie solicitantul/beneficiarul
- Susținerea disponibilă din partea prestatorului de Angajare Asistată
- Sprijinul / asistența disponibilă din partea angajatorului / colaboratorilor
- Aspecte legate de circulația informațiilor
- Instruire specializată pe probleme de dizabilitate pentru angajator / colaboratori
- Cerințele privind sănătatea, siguranța/securitatea muncii
- Disponibilitate de finanțări, fonduri, sprijin financiar din programe guvernamentale
- Informarea și orientarea / consilierea angajatorului cu privire la obligațiile / responsabilitățile legale ale acestuia conform legislației în vigoare.





## Etapa 5 – Sprijin la locul de muncă și în afara lui

Gradul, volumul și formele de suport oferite vor depinde de necesitățile și abilitățile persoanei, precum și de situația privind angajarea.

Suportul reprezintă elementul-cheie al Angajării Asistate, fiind prezent la toate etapele procesului.

Asistența profesionistă urmează a fi diminuată treptat, fiind înlocuită cu suportul din partea colegilor la locul muncă. Gradul și nivelul de sprijin, dar și strategiile de diminuare a acestuia trebuie planificate și revizuite cu participarea colegiilor de muncă, a angajatorului, dar și a beneficiarului însuși.

Oferirea de suport la locul de muncă și în afara lui îi oferă persoanei posibilitatea de a învăța și de a activa în mod corespunzător, de a fi parte a echipei de la locul de muncă, de a contribui la cultura organizațională a companiei. Totodată, ajută beneficiarul să progreseze în carieră.

În același timp acesta pune la dispoziția angajatorului un mecanism de sprijin și le oferă colegilor de muncă ai angajatului cunoștințele și înțelegerea relevantă, acest lucru, la rândul său, facilitează dezvoltarea suportului natural la locul de muncă.

Pachetul de măsuri de suport care urmează a fi desfășurate, urmează a fi centrate pe persoană și flexibile. Acestea ar putea include:

### Măsuri de suport la locul de muncă

- Orientare și asistență privind abilitățile sociale
- Identificarea unui mentor/colaborator
- Determinarea specificului culturii organizaționale la locul de muncă
- Susținerea clientului în procesul de adaptare la locul de muncă
- Oferirea de sprijin angajatorului și colegilor de muncă
- Identificarea obiceiurilor și practicilor specifice la locul de muncă
- Identificarea oportunităților de progres în carieră

### Sprijin în afara locului de muncă

- Rezolvarea problemelor și aspectelor practice (transport, aspecte vestimentare la locul de muncă etc)
- Discutarea relațiilor interpersonale la locul de muncă
- Asistență privind aspectele birocratice de obținere a beneficiilor sociale
- Menținerea legăturii cu specialiști din domeniul sănătății și asistenței sociale
- Ascultarea beneficiarului, consilierea privind situațiile invocate de acesta



## Rezultatele Angajării Asistate

Principalul obiectiv al Angajării Asistate este securitatea / siguranța unui loc de muncă în corespundere cu necesitățile, abilitățile, competențele persoanei, în condiții echitabile și sigure la locul de muncă.

Activitatea de muncă trebuie să fie percepută de către individ ca fiind una care merită, are importanță și oferă posibilitatea de incluziune socială și satisfacție personală.

### Persoana își asigură un loc de muncă plătit:

- Pe piața liberă a muncii
- Fiind integrat în mediu profesional
- În baza unui contract de muncă, întocmit în mod corespunzător convenit și semnat între beneficiar și angajator
- Remunerarea se va face similar cu cea a altor angajați care îndeplinesc aceeași muncă
- Persoana se va bucura de aceleași facilități/drepturi la locul de muncă precum și alți angajați din cadrul companiei

### Un loc de muncă este asigurat, atunci când:

- Persoana a obținut o muncă care corespunde aspirațiilor și abilităților ei
- Postul este unul real, cu sarcini bine definite, iar performanța este apreciată la fel ca și în cazul celorlalți colegi
- Locul de muncă corespunde aspirațiilor persoanei sub aspectul satisfacției la locul de muncă, dezvoltării personale și profesionale, a securității sociale, dar și satisface cerințele privind integritatea și siguranța la locul de muncă
- Postul oferă posibilitatea de avansare și dezvoltare profesională.

### Persoana este privită ca un membru valoros al echipei:

- Angajatorul și alți angajați îl consideră pe beneficiar un membru valoros al echipei, beneficiarul participă la activitățile și evenimentele sociale la locul de muncă
- Angajatorul este satisfăcut de munca realizată și dedică timp și resurse pentru dezvoltarea persoanei în postura ei profesională, la fel cum face și în cazul celorlalți angajați.
- Persoana construiește relații pozitive cu colegii și se bucură de relații productive la locul de muncă
- La locul de muncă se construiesc resurse de suport social, care determină independența față de prestatorii de servicii de Angajare Asistată, iar persoana/beneficiarul deține controlul asupra deciziilor privind suportul oferit.



### 3. Un Cod etic al Specialistului în Angajare Asistată

Uniunea Europeană pentru Angajare Asistată a elaborat un Cod etic, care stipulează principiile și cerințele etice, ce demonstrează competențele și responsabilitățile specialiștilor ce oferă servicii de Angajare Asistată.

Aceste principii sunt menite să ghideze activitatea celor din domeniu, putând fi utilizate și pentru autoevaluare sau ca instrument de îmbunătățire a calității.

Acest Cod etic prezintă valorile pe care se bazează Angajarea Asistată și în conformitate cu care specialiștii își desfășoară activitatea de zi cu zi.

Codul are ca scop formularea atât a principiilor generale, cât și a unor informații de orientare pentru anumite situații din procesul prestării serviciilor de Angajare Asistată.

#### Principii generale:

##### Competență profesională

Specialiștii în Angajarea Asistată vor menține, în activitatea lor, cele mai înalte nivele de competență. Aceștia trebuie să conștientizeze necesitatea actualizării cunoștințelor în principalele sfere ale Angajării Asistate. Specialiștii sunt responsabili de propria dezvoltare profesională continuă, se vor consulta cu alți profesioniști/specialiști din domeniu pentru a face schimb de informații, a împărtăși bune practici, precum și pentru a dezvolta o expertiză sub aspect profesional și tehnic.

##### Integritate

În activitatea lor profesională Specialiștii în Angajarea Asistată trebuie să fie onești, corecți și respectuoși față de alții. Specialiștii în Angajarea Asistată își vor desfășura activitatea astfel încât să inspire încredere și siguranță.



## **Oportunitate și egalitate**

Specialiștii în Angajarea Asistată vor respecta drepturile și demnitatea tuturor părților implicate în proces. Aceștia nu vor face niciun fel de discriminare pe criterii de gen, vârstă, religie, rasă, etnie, opinii politice, dizabilitate, orientare sexuală, starea sănătății, persoane aflate în întreținere sau cu statut social.

Specialiștii se vor arăta receptivi la diferențe și necesități individuale, dar și cele de ordin cultural, garantându-le tuturor oportunități egale și echitate în atingerea rezultatelor.

## **Responsibilitate socială**

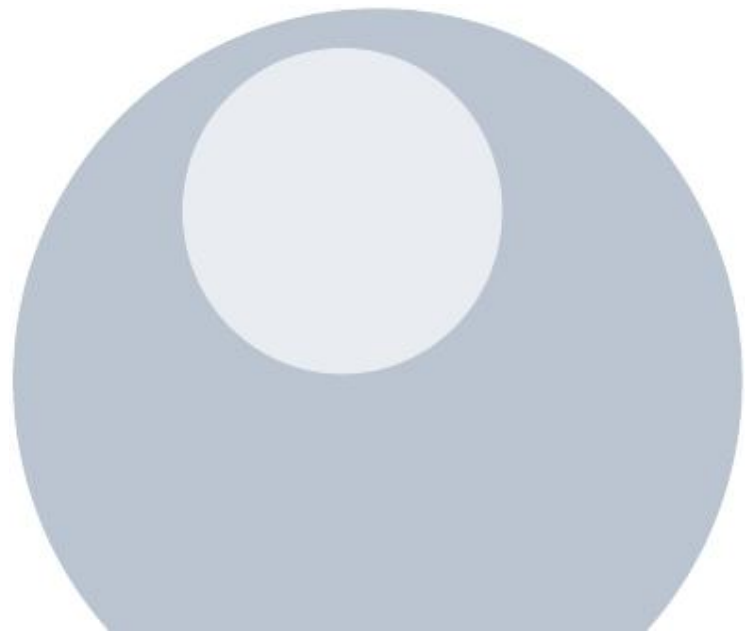
Specialiștii în Angajare Asistată trebuie să fie conștienți de impactul pe care-l au asupra vieții oamenilor și a comunităților în care trăiesc și activează. Astfel, aceștia își vor asuma responsabilitatea de a contribui la incluziunea socială prin muncă.

## **Confidențialitate**

Specialiștii în Angajare Asistată au obligația să asigure și să protejeze confidențialitatea informației. În toate aspectele legate de transmitere / circulația informației personale se va obține acordul persoanei. Totodată, pe tot parcursul procesului, se va menține o relație profesionistă.

## **Abilitare și Auto-reprezentare**

Specialiștii în Angajare Asistată se obligă să promoveze activ implicarea maximă, participarea la luarea deciziilor, dar și autonomia personală a beneficiarilor în cadrul procesului de Angajare Asistată.





## Repere etice

### Competența -

#### Cunoștințe și abilități generale

Specialiștii trebuie să demonstreze cunoștințe și abilități de bază privind suportul de Angajare Asistată, inclusiv:

- Factorii ce determină dezvoltarea Angajării Asistate, diferențele dintre Angajarea Asistată și cea bazată pe segregare, dar și alte servicii
- Definiția și caracteristicile Angajării Asistate, precum și valorile fundamentale ale acesteia
- Alegerea informată, autodeterminarea și implicarea / participarea activă pe tot parcursul procesului de Angajare Asistată
- Rolurile și responsabilitățile principalelor persoane/grupuri interesate, în procesul oferirii și facilitării oportunităților de Angajare Asistată
- Drepturile și responsabilitățile beneficiarilor în cadrul angajării asistate, identificarea celor mai bune practici în procesul de Angajare Asistată.

#### Profilele vocaționale

Practicienii din domeniul Angajării Asistate trebuie să dețină capacitatea să realizeze profilele vocaționale, precum și evaluarea / analiza și planificarea carierei, în concordanță cu interesele beneficiarului. Acest proces include:

- Realizarea unor evaluări vocaționale eficiente și substanțiale, în colaborare cu beneficiarii.
- Elaborarea Planului centrat pe persoană (PCP) pe tot parcursul procesului de Angajare Asistată, inclusiv elaborarea profilului de carieră
- În scopul facilitării procesului de evaluare / analiză posturilor de muncă, planificarea plasamentelor de muncă, activităților de testare la locul de muncă
- Asistarea beneficiarilor la stabilirea propriilor scopuri profesionale și la elaborarea propriilor planuri de carieră, în vederea maximizării potențialului acestora
- Dezvoltarea unor parteneriate cu instituții, organizații și rețele relevante, pentru a asigura avansarea în carieră a beneficiarilor.



## **Găsirea postului de muncă și activități de marketing**

Specialiștii trebuie să fie capabili să ofere și să aplice un spectru larg de căutare / identificare a posturilor de muncă și de marketing, inclusiv:

- Crearea unor strategii de marketing eficiente pentru Angajarea Asistată
- Elaborarea unor materiale de marketing potrivite (corespunzătoare) pentru angajatori
- Identificarea și utilizarea, la găsirea postului de muncă atât a metodelor formale, cât și a celor informale
- Implicarea solicitantului în procesul de găsire a slujbei
- Înțelegerea specificului pieței locale a muncii și a particularităților culturilor organizaționale la locul de muncă
- Identificarea necesităților angajatorilor
- Comunicarea cu angajatorii într-un mod profesionist, într-o manieră de afaceri
- Asistența beneficiarilor în vederea incluziunii pe piața muncii, prin promovarea punctelor forte, abilităților și competențelor acestora
- Suportul beneficiarilor la negocierea condițiilor și contractelor de angajare, în conformitate cu legislația în vigoare
- Cunoașterea și înțelegerea prevederilor legislației în vigoare privind angajarea în câmpul muncii

## **Instruire și suport la locul de muncă și în afara lui**

Specialiștii în Angajare Asistată trebuie să fie capabili să ofere suport la locul de muncă și în afara lui, prin desfășurarea unui lanț de activități, inclusiv:

- Identificarea și satisfacerea nevoilor de suport al beneficiarilor la locul de muncă
- Analiza postului de muncă și identificarea metodelor de creare a grupurilor de suport social la locul de muncă
- Crearea și dezvoltarea grupurilor de suport social la locul de muncă, precum și identificarea și gestionarea necesităților angajatorului și colaboratorilor
- Prezentarea și aplicarea unui spectru de tehnici de suport la locul de muncă și în afara lui
- Oferirea de consilire și suport privind tehnologiile și dispozitivele auxiliare la locul de muncă, adaptarea rezonabilă, transformările și aranjamentele ergonomice, atât pentru beneficiar, cât și pentru angajator
- Susținerea persoanei în adoptarea comportamentelor sociale și normelor de cultură organizațională specifice la locul de muncă
- Maximalizarea performanței și a incluziunii sociale





## Suport continuu

Specialiștii trebuie să fie în stare să identifice resursele prin care se poate asigura, dacă este necesar, suportul de lungă durată al beneficiarilor la locul de muncă, inclusiv:

- Identificarea surselor, inclusiv financiare pentru sprijin pe termen lung
- Încheierea unui acord scris, atât cu angajatorii, cât și cu beneficiarii, privind prestarea serviciilor
- Evaluarea și controlul calității și relevanței serviciilor (atât a celor oferite angajatorilor, cât și solicitanților)
- Crearea unei rețele de suport, pentru a asista beneficiarul în orice probleme personale ce țin de activitatea de muncă.

## Beneficii sociale

Specialiștii în Angajarea Asistată trebuie să fie capabili să ofere și/sau să acceseze consultanță și orientare calitativă și confidențială privind plățile și beneficiile sociale și alte aspecte financiare relevante, precum:

- Informarea persoanelor cu privire la beneficiile angajării și taxele financiare ca urmare a deciziilor pe care le vor lua.
- Asistența persoanelor la calcularea beneficiilor și plăților sociale, pentru a facilita alegerea informată
- Menținerea nivelului de cunoștințe despre normele și procedurile curente privind obținere beneficiilor sociale
- Menținerea legăturilor cu organizațiile care se specializează în informare și consiliere privitor la beneficiile sociale

## Conștiință Organizațională

Specialiștii în Angajare Asistată trebuie să fie conștienți de misiunea, rolul, obiectivele și activitățile organizației la care activează. Astfel, aceștia urmează să:

- Înțeleagă rolul și responsabilitatea pe care le au în cadrul organizației
- Coștientizeze limitele, granițele și rolul organizației lor în sfera activităților de Angajare Asistată
- Demonstreze spirit de echipă pentru atingerea obiectivelor organizației
- Contribuie personal la schimbarea sistemului la nivel de comunitate,
- Manifeste dedicare față de performanță și excelență.



## 4. Standarde de calitate în activitatea prestatorilor de servicii de Angajare Asistată

În dicționar, noțiunea de *calitate* este definită ca ”grad sau standard de excelență”. Această definiție concordă cu scopul Uniunii Europene pentru Angajare Asistată [EUSE] în ce privește asigurarea unui cadru de îndrumare și suport prestatorilor de servicii în domeniul Angajării Asistate – un set minim de standarde de bune practici sau de excelență, transferabil, care ar putea fi implementat în toate țările Comunității Europene.

Prezentul Cadru de Standarde are ca scop asigurarea unor norme de bune practici, ce le-ar permite prestatorilor de servicii să-și dezvolte și să-și îmbunătățească nivelul calității serviciilor oferite.

Standardele elaborate nu doar înglobează bunele practici din statele membre ale EUSE, dar oferă prestatorilor de servicii din această sferă un cadru de norme pentru autoevaluare și pentru trasarea de obiective pentru îmbunătățire și perfecționarea continuă în activitatea lor.

Cadrul de norme de calitate definește noțiunea de Angajare Asistată și caracteristicile modelului dat, dar și identifică standardele de excelență spre care trebuie să aspire prestatorii de servicii în domeniu din întreaga Europă.

În ultimele două decenii modelul Angajării Asistate s-a consolidat și extins semnificativ în întreaga Europă. Consiliul Executiv al EUSE crede că a venit momentul să fie elaborat un îndrumar standardizat, care să definească excelența în domeniu și să instituie un limbaj comun în întreg spațiu European.



## ORGANIZAȚIA

Standard de calitate	Indicatori	Surse de verificare
<b>• Conducerea și managementul organizației trasează o direcție clară, care duce la prestarea/oferirea unor servicii de înaltă calitate</b>	<b>Organizația:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Are un regulament, în formă scrisă, prin care își exprimă dedicarea pentru angajarea integrată, comunitate inclusivă și fără excludere.</li><li>• Dispune de politici și proceduri care asigură oportunități egale, medii sigure și sănătoase, precum și respectarea drepturilor tuturor celor implicați.</li><li>• Implementează Planul Strategic, ce conține obiective privind dezvoltarea serviciului pe termen lung, mediu și scurt.</li><li>• Utilizează un sistem de evaluare și îmbunătățire continuă a performanței, în toate aspectele prestării serviciului.</li><li>• Colectează și analizează datele despre rezultatele beneficiarilor, productivitatea personalului, nivelul de satisfacție a părților interesate, eficiența costurilor, precum și alte variabile ce țin de proces sau de rezultate.</li><li>• Promovează și consolidează o cultură bazată pe învățare, care susține creativitatea, inovația și asumarea de riscuri și în cadrul căreia se produce abilitarea beneficiarilor și a personalului.</li><li>• Dispune de un sistem bine pus la punct pentru finanțarea, alocarea, monitorizarea și evaluarea resurselor financiare, ceea ce asigură securitatea organizațională pe termen lung și satisface necesitățile individuale ale tuturor celor implicați.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Statutul Organizației</li><li>• Audit al serviciului</li><li>• Audit al serviciului</li><li>• Plan strategic</li><li>• Evaluare / Rapoarte de audit, autoevaluare</li><li>• Rapoarte narative</li><li>• Plan operațional annual</li><li>• Ședințele/volantele cu personalul și cu grupurile de beneficiary</li><li>• Rapoarte de audit financiar</li><li>• Plan financiar / Audit</li></ul>



Standard de calitate	Indicatori	Surse de verificare
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informarea tuturor celor implicați despre opțiunile pe care le au.</li> <li>• Dispune de sisteme bine puse la punct pentru a asigura confidențialitatea și protejarea datelor personale.</li> <li>• Asigură oportunități egale, participare non-discriminare la toate nivelurile procesului de prestare a serviciilor</li> <li>• Încheie contracte de prestare de servicii cu toți beneficiarii.</li> <li>• Dispune de planuri comprehensive pentru piața muncii.</li> <li>• Urmărește și înregistrează tendințele locale pe piața muncii și acționează în conformitate cu acestea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiale promoționale</li> <li>• Audit al serviciilor</li> <li>• Audit al serviciilor</li> <li>• Audit al serviciilor</li> <li>• Audit al serviciilor</li> </ul>
<p><b>• Organizația recunoaște, promovează valorile părților interesate cu implicarea la nivel de planificare, luarea deciziilor în organizație.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informarea tuturor celor implicați despre opțiunile pe care le au.</li> <li>• Dispune de sisteme bine puse la punct pentru a asigura confidențialitatea și protejarea datelor personale.</li> <li>• Asigură oportunități egale, participare non-discriminare la toate nivelurile procesului de prestare a serviciilor</li> <li>• Încheie contracte de prestare de servicii cu toți beneficiarii.</li> <li>• Dispune de planuri comprehensive pentru piața muncii.</li> <li>• Urmărește și înregistrează tendințele locale pe piața muncii și acționează în conformitate cu acestea.</li> <li>• Dispune de politici și un plan general de implicare în procesul de angajare asistată a reprezentanților tuturor părților interesate și partenerilor, precum și a reprezentanților tuturor categoriilor defavorizate.</li> <li>• Grupurile de persoane interesate sunt consolidate și susținute astfel încât să participe la planificare și luare a deciziilor la toate nivelurile din cadrul organizației.</li> <li>• Obligatoriu se face evaluarea cu grupul țintă, referitor la impresiile lor privind serviciile prestate, inclusiv nesatisfacțiile și sugestiile acestora.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiale promoționale</li> <li>• Audit al serviciilor</li> <li>• Audit al serviciilor</li> <li>• Audit al serviciilor</li> <li>• Planuri și politici privind părțile implicate.</li> <li>• Audit al serviciilor</li> <li>• Ședințe/volante cu grupurile celor implicați</li> <li>• Evaluări în rândul beneficiarilor</li> <li>• Audit al serviciilor</li> </ul>



Standard de calitate	Indicatori	Surse de verificare
<p>• <b>Organizația are ca scop promovarea și respectarea drepturilor persoanelor din categoriile dezavantajate.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organizația dispune de material informativ accesibil pentru toți cu privire la Drepturile Fundamentale.</li><li>• Pestatorul respectă toate prevederile Cadrlui legal cu privire la drepturi.</li><li>• Informațiile cu caracter personal și confidențial sunt protejate prin proceduri securizate din cadrul organizației pe tot parcursul procesului.</li><li>• Dreptul individului de a-și exprima opiniile și punctul de vedere, precum și de a face alegeri este respectat pe tot parcursul procesului de prestare a serviciului.</li><li>• Persoanele sunt asistate în vederea exercitării drepturilor lor la muncă.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Auditul serviciului</li> <li>• Audit al serviciilor</li><li>• Auditul politicilor, procedurilor, serviciilor</li> <li>• Evaluare în rândul beneficiarilor</li> <li>• Rapoarte de audit</li></ul>



Standard de calitate	Indicatori	Surse de verificare
<p>• <b>Serviciile de înaltă calitate sunt asigurate de personalul calificat de la toate nivelurile organizației.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organizația are o politică de recrutare și menținere a personalului, care promovează selectarea și menținerea unei echipe de profesioniști de înaltă calificare.</li><li>• Organizația dispune de un spectru larg de roluri profesionale, care reflectă angajarea asistată, precum și alte resurse comunitare, care corespund principiilor angajării asistate.</li><li>• Există competențe și responsabilități bine definite pentru fiecare rol profesional (post) din cadrul organizației.</li><li>• Organizația menține o proporție corespunzătoare între numărul personalului și cel al beneficiarilor.</li><li>• Organizația dispune de condiții bune de muncă pentru personal.</li><li>• Organizația asigură evaluarea, în mod regulat, a performanței tuturor membrilor staff-ului, astfel ca aceștia să beneficieze de suport adecvat pentru îndeplinirea obligațiilor și obținerea rezultatelor.</li><li>• Organizația asigură, în mod regulat, accesul Personalului la oportunități de instruire și dezvoltare profesională</li><li>• Personalul are oportunități de dezvoltare și avansare în carieră, pe măsură ce crește nivelul lor profesional</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluări ale Personalului/Beneficiarilor</li><li>• Audit al serviciilor</li><li>• Organigrama</li><li>• Fișele de post (descrierea postului)</li><li>• Fișe de post/ Specificări individuale</li><li>• Audit al serviciilor</li><li>• Evaluarea personalului</li><li>• Evidența performanței, rapoarte de supervizare.</li><li>• Evidența instruirii &amp; dezvoltării personalului</li><li>• Evaluări ale personalului</li></ul>



## PROCESUL PROPRIU-ZIS

### Etapa 1: IMPLICAREA SOLICITANTULUI / BENEFICICARULUI

Standard de calitate	Indicatori	Surse de verificare
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Persoana din grupul dezavantajat a primit, într-o manieră adecvată, toată informația necesară pentru a decide în privința utilizării serviciilor unui prestator din domeniul angajării asistate.</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Serviciul este amplasat într-o clădire accesibilă, astfel încât persoana îl poate utiliza în mod egal și reprezintă o comunitate inclisivă.</li><li>• Um membru al staff-ului salută persoana într-un mod pozitiv, respectuos și demn.</li><li>• Personalul identifică și sprijină nevoile speciale de comunicare ale persoanei.</li><li>• Controlul asupra întâlnirii, în ce privește ora, sala, participanții și agenda acesteia, îi revine beneficiarului.</li><li>• Persoana este încurajată să-și expună opinia și punctul de vedere și să pună întrebări.</li><li>• Se pune la dispoziție informație accesibilă privind toate aspectele oferirii angajării asistate, procesului și pieței locale a muncii.</li><li>• Tuturor li se oferă un contract de prestare de servicii în format accesibil</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rapoarte de audit privind accesibilitatea</li><li>• Evaluarea beneficiarilor</li><li>• Evaluarea beneficiarilor</li><li>• Evaluarea beneficiarilor</li><li>• Evaluarea beneficiarilor</li><li>• Evaluarea beneficiarilor</li><li>• Audit al serviciului</li><li>• Audit al serviciului</li></ul>



## Etapa 2: PROFILUL VOCAȚIONAL

Standard de calitate	Indicatori	Surse de verificare
<p>• La colectarea informațiilor privind aspirațiile, interesele și abilitățile de muncă ale individului se utilizează abordarea centrată pe persoană.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toate întâlnirile au loc într-un spațiu accesibil, separat, astfel ca persoana să poată comunica cu ușurință.</li> <li>• Modalitățile de comunicare și feedback sunt adecvate stilului de comunicare și învățare al persoanei, se oferă suportul necesar pentru a asigura acest lucru.</li> <li>• Persoana este încurajată și sprijinită în a cunoaște scopul colectării informațiilor.</li> <li>• Persoana este încurajată și sprijinită să apeleze/includă alte persoane potrivite care pot contribui la acest proces</li> <li>• Beneficiarii sunt proprietarii tuturor informațiilor colectate, iar pentru utilizarea informațiilor este necesar consențământul acestora.</li> <li>• Informația colectată este folosită pentru elaborarea Profilului Personal de Muncă (Individual Job Profile).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluarea personalului</li> <li>• Evaluarea personalului</li> <li>• Evaluarea personalului</li> <li>• Ședințe de evaluare</li> <li>• Audit al serviciilor</li> <li>• Audit al serviciilor</li> </ul>
<p>• Persoanele sunt încurajate să facă alegeri informate și realiste cu privire la viitoarea activitate și dezvoltare profesională.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persoanele explorează oportunitățile de carieră în baza intereselor, abilităților și nevoilor identificate.</li> <li>• Persoanele au acces la un spectru larg de oportunități de angajare la nivel local.</li> <li>• Persoanele sunt asistate în demersul de a înțelege cerințele pentru posturi specifice, precum și a oportunităților pentru ei de a-și dezvolta abilitățile pentru a face față acestor posturi.</li> <li>• Persoanele beneficiază de sprijin să participe (pentru o perioadă limitată) la instruire/ muncă alături de un coleg ( job shadowing) și analiza posturilor (job trials), pentru a asigura alegerea informată</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profile /Planuri de acțiune individuale</li> <li>• Planuri de instruire</li> <li>• Planuri de instruire / Acțiune</li> <li>• Instruiri / Plan de Acțiune</li> </ul>





Standard de calitate	Indicatori	Surse de verificare
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se oferă oportunități și sprijin pentru a asista persoana să-și dezvolte hotărârea și abilitățile de luare a deciziilor.</li> <li>• Persoanele sunt încurajate să-și aplice cunoștințele și informațiile acumulate din experiență, în vederea asigurării unor alegeri informate.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluarea beneficiarului</li> <li>• Evaluarea beneficiarului</li> </ul>
<p><b>•Este elaborat un plan individual flexibil pentru fiecare solicitant</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planul este elaborat împreună și coordonat cu persoana, întocmit într-un format accesibil.</li> <li>• Beneficiarului i se oferă tot sprijinul pentru a putea participa la elaborarea planului.</li> <li>• Toate aspectele planului reflectă interesele, aspirațiile și abilitățile de muncă ale beneficiarului.</li> <li>• Planul stabilește un scop de angajare și descrie opțiunile planificate în vederea atingerii lui.</li> <li>• Planul definește în mod clar resursele necesare persoanei, astfel ca să poată atinge scopul de angajare.</li> <li>• În plan sunt identificate ”alte persoane relevante”, care urmează să asiste persoana la atingerea scopului de ngajare</li> <li>• Persoanele sunt încurajate maxim să-și orienteze personal planul individual.</li> <li>• Sunt stabilite termenele și oportunitățile adecvate de ajustare și revizuire a planului individual.</li> <li>• Fiecărui beneficiar i se oferă o copie semnată a Planului și numai beneficiarul decide cine trebuie să mai obțină o copie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluarea beneficiarului</li> <li>• Evaluarea beneficiarului</li> <li>• Evaluarea beneficiarului</li> <li>• Audit al serviciului</li> <li>• Audit al serviciului</li> <li>• Audit al serviciului</li> <li>• Evaluarea beneficiarului</li> <li>• Audit al serviciului</li> <li>• Evaluarea beneficiarului</li> </ul>



### Etapa 3: IDENTIFICAREA POSTULUI DE MUNCĂ

Standard de calitate	Indicatori	Surse de verificare
<b>• La dispoziția beneficiarului se pune instruirea și suportul necesar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La dispoziția beneficiarului se pune instruirea și suportul necesar, pentru realizarea unui șir de activități de identificare a postului de muncă.</li><li>• Beneficiarului îi revine controlul gradului de participare personală la procesele de aplicare și recrutare.</li><li>• Persoana este asistată pentru a se putea implica la maxim în găsirea propriei slujbe și la activitățile de contactare a angajatorilor, indiferent de gradul de nevoi speciale/dezavantaj.</li><li>• Beneficiarii sunt instruiți și sprijiniți să comunice și să negocieze cu angajatorii condițiile propriei angajări, astfel încât să corespundă necesităților identificate.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluarea beneficiarului</li><li>• Evaluarea beneficiarului</li><li>• Evaluarea beneficiarului</li><li>• Audit al serviciilor / Evaluarea beneficiarului</li></ul>
<b>• Persoana este asistată să găsească cel mai potrivit loc de muncă</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prestatorul de servicii se află în legătură cu comunitatea locală de afaceri, este membru al grupurilor locale de angajatori, frecventează evenimente organizate de angajatori.</li><li>• Are loc o continuă evaluare și extindere a activităților pe dimensiunea găsirea postului de muncă</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Audit al serviciilor</li><li>• Audit al serviciilor</li></ul>



Standard de calitate	Indicatori	Surse de verificare
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planul de Dezvoltare și Analiza Pieței locale a Muncii (Job Development &amp; Marketing Plan) reflectă tendințele regionale și locale pe piața muncii, include planurile de dezvoltare și oportunitățile de instruire.</li><li>• Pentru a determina posturile potrivite se utilizează analiza profilelor vocaționale și a site-urilor de angajare.</li><li>• Toate rezultatele căutării sunt comunicate imediat solicitantului.</li><li>• Solicitantului i se oferă sprijinul necesar pentru a face o alegere informată, în ce privește opțiunile existente, dar și pentru a trece la etapa următoare.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Audit al serviciului</li><li>• Audit al serviciilor</li><li>• Audit al serviciilor</li><li>• Evaluarea beneficiarului</li></ul>

#### Etapa 4: IMPLICAREA ANGAJATORULUI

Standard de calitate	Indicatori	Surse de verificare
<b>• Angajatorului i se oferă sprijin pentru a găsi ”cea mai potrivită persoană pentru munca dată”</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Necesitățile angajatorului, cerințele față de postul de muncă, dar și mediul de lucru sunt definite clar de către Prestator în Profilul Angajatorului.</li><li>• Angajatorului îi este prezentat rolul Serviciului de angajare asistată, astfel ca să fie înțeles de acesta.</li><li>• Angajatorul pune la dispoziție diverse resurse de instruire, consiliere, informare, cu privire la dizabilitate, grupuri dezavantajate și practici non-discriminatorii.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Audit al angajatorului</li><li>• Audit al serviciilor</li><li>•Audit al angajatorului</li></ul>



Standard de calitate	Indicatori	Surse de verificare
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alți angajați de la locul de muncă sunt sprijiniți și instruiți pentru a ajuta persoana cu nevoi speciale să-și dezvolte strategii de referință (natural support).</li><li>• Persoanele din grupuri dezavantajate sunt prezentate pozitiv/promovate în fața angajatorilor.</li><li>• Angajatorii sunt sprijiniți să identifice posturile adecvate, prin utilizarea tehnicilor de creare și ajustare a locurilor de muncă.</li><li>• Persoanele din grupuri dezavantajate sunt instruite să ofere informații relevante angajatorilor cu privire la nevoile lor speciale.</li><li>• Angajatorul beneficiază de acces continuu la servicii de Angajare Asistată.</li><li>• Sunt create oportunități de a dezvolta analiză a posturilor, precum și activitatea alături de un coleg la locul de muncă, de a spori numărul de vizite pe paginile oficiale</li><li>• Sunt instituite rețele”De la angajator la angajator” (‘Employer to Employer’ networks).</li><li>• Prestatorul de servicii de Angajare Asistată lucrează în parteneriat cu angajatorul pe toată durata procesului.</li><li>• Angajatorului i se solicită opinii, păreri privind experiența de Angajare Asistată.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Audit al angajatorului / Evaluarea beneficiarului</li><li>• Audit al serviciilor</li><li>• Evaluarea angajatorului</li><li>• Evaluarea angajatorului</li><li>• Audit al angajatorului</li><li>• Evaluarea angajatorului</li><li>• Audit al angajatorului</li><li>• Evaluarea angajatorului</li><li>• Evaluarea angajatorului</li></ul>



## Etapa 5: Suport la locul de muncă și în afara acestuia

Standard de calitate	Indicatori	Surse de verificare
<p>• Angajatului i se oferă instruirea și suportul corespunzător, prin care se încurajează independența și progresul (avansarea) la locul de muncă.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prestatorul de servicii de angajare asistată lucrează cu angajatul în vederea identificării modalităților optime de instruire / învățare, pentru a satisface necesitățile individuale.</li><li>• Este elaborat un plan accesibil de instruire și de acțiuni.</li><li>• Personalul utilizează o serie de abordări de învățare și suport, discrete prin natura și esența lor. Ponderea activităților de suport devine tot mai mică în timp, încurajându-se autonomia personală la locul de muncă.</li><li>• Toate resursele și tehnologiile de suport (ajutătoare) utilizate sunt adecvate locului de muncă și contribuie la creșterea performanței și statutului angajatului.</li><li>• Angajatul are acces la asistență și instruire, oferite în mod flexibil, astfel încât acesta să poată dezvolta relații atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia.</li><li>• Angajatul are acces la instruire și asistență pentru a se implica în evenimente sociale și activități / evenimente (organizate) de angajator atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia.</li><li>• Angajatul este asistat să participe în procedurile de inducție (influențare), testare și dezvoltare ”tipice” pentru angajator, alături de colegii lui de muncă ce nu fac parte din categorii dezavantajate.</li><li>• Angajații sunt asistați pentru a negocia condițiile de muncă ce să corespundă necesităților individuale ale angajaților.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluarea beneficiarului</li><li>• Audit al serviciilor</li><li>• Audit / Evaluare al serviciilor</li><li>• Audit / Evaluare a beneficiarului &amp; Angajatorului</li><li>• Evaluarea beneficiarului / angajatorului</li><li>• Evaluarea beneficiarului / angajatorului</li><li>• Audit al serviciilor / • Evaluarea beneficiarului / angajatorului</li><li>• Audit al serviciilor / Evaluarea beneficiarului</li></ul>



## REZULTATE

Standard de calitate	Indicatori	Surse de verificare
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Solicitantul găsește și menține o slujbă plătită pe piața liberă a muncii</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Între angajator și angajat există un contract de angajare valid și stabil.</li><li>• În contractul de angajare sunt reflectate preferințele solicitantului, privind zilele și orele de lucru, vacanțele, modul de desfășurare a activității și remunerarea.</li><li>• Angajatul beneficiază de același nivel de salarizare și aceleași beneficii ca și ceilalți angajați cu atribuții similare</li><li>• Angajatul rămâne în postul respectiv pe o perioadă de minim 6 luni .</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Audit al serviciului</li><li>• Evaluarea beneficiarului</li><li>• Auditul serviciului</li><li>• Auditul serviciului</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Angajatul este un coleg apreciat și un membru cu drepturi depline a echipei de la locul de muncă</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Angajatorul și colegii oferă un spectru larg de grupuri de referință ('natural supports').</li><li>• Angajatul se află în relații bune cu colegii.</li><li>• Angajatul are ocazia să se implice în activități 'din afara serviciului' alături de colegi la locul de muncă.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluare / Audit a Angajatorului/beneficiarului</li><li>• Evaluarea beneficiarului</li><li>• Evaluarea beneficiarului</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Angajatul are oportunități de creștere în carieră</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pe măsură ce cariera angajatului se dezvoltă, sunt examinate oportunități de avansare și îmbunătățire profesională.</li><li>• Angajatul este susținut în examinarea oportunităților interne de dezvoltare a carierei.</li><li>• Se oferă oportunități și sprijin pentru ca acesta să participe la activități de instruire și dezvoltare</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluarea beneficiarului</li><li>• Audit al angajatorului</li><li>• Evaluarea beneficiarului</li><li>• Audit al serviciului</li><li>• Evaluarea beneficiarului</li></ul>