



Az Európai Unió
támogatásával



ÁTJÁRÓK

2022-1-HU01-KA210-ADU-000083157

Oportunități de reintegrare a persoanelor cu dependență pe piața muncii (ghid metodologic cu exerciții)

Scurt rezumat

Pósa Kornél, Mészáros Mercedes
Székesfehérvári Egyházmegyei Karitás

2023

Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene sau ale Agenției Executive Europene pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea.





Acest material de specialitate a fost întocmit de **Fundația Caritas din Székesfehérvár**, Ungaria (*Székesfehérvári Egyházmegyei Karitás*) pe baza experienței profesionale. Un extras din acest material este disponibil și în limba engleză, însă documentul integral este redactat în limba în care a fost elaborat proiectul, și anume în limba maghiară.

Materialul de specialitate oferă metode, instrumente și abordări pentru (re)integrarea pe piața muncii a grupului țintă reprezentat de cei care se află în situații dificile confruntându-se cu obstacole - în cazul de față, persoane dependente sau implicate în dependență. Lipsește caracterizarea detaliată a grupului țintă, presupunând că acest material va fi utilizat de profesioniști care sun, familiarizați în general cu particularitățile și caracteristicile grupului țintă.

Ghidul schițează conceptul de „job coaching”, iar în a doua parte prezintă etapele de bază ale procesului de angajare, oferind tehnici și instrumente de asistență.

Ghidul se bazează pe situația actuală a ocupării forței de muncă din Ungaria, situație căreia îi corespunde pe deplin. Conform cunoștințelor din proiecte anterioare, ghidul este de asemenea compatibil cu ocuparea forței de muncă din Serbia, și conține informații suplimentare utile referitoare la Serbia și Voivodina. În ceea ce privește ocuparea forței de muncă din România, se colectează informații care sunt prezentate într-un appendice.

Prin acest ghid sperăm să oferim informații practice care pot fi utilizate în activitatea de zi cu zi cu clienții.

1. CONTEXT

În societatea noastră conceptul de muncă (lucru, servicii) este asociat cu locul de muncă adică cu activitatea care asigură un venit. Munca este o activitate care produce o valoare pentru alții și pentru noi înșine. În termeni economici, este o activitate pentru care lucrătorii primesc bani în schimbul cărora pot cumpăra bunuri și servicii. Din punct de vedere psihologic, este o activitate instrumentală a omului, care este esențială pentru comportamentul său economic. Putem spune că este una dintre cele mai determinante activități ale vieții, o parte integrantă a vieții noastre cotidiene. Și în momentul de față, există persoane care sunt în căutarea unui loc de muncă, persoane care și-au găsit deja un loc de muncă, persoane care nu mai lucrează, de asemenea, persoane care își îndeplinesc cu plăcere sarcinile zilnice la locul de muncă și, bineînțeles, persoane care nu își îndeplinesc cu plăcere sarcinile de muncă. Munca devine un element dominant în principal la vârsta adultă, dar desfășurăm activități similare la diferite vârste și în diferite stadii de dezvoltare, asigurându-se astfel socializarea cu munca (de exemplu, responsabilul de zi la grădiniță, responsabilități școlare etc.).



Munca nu este doar o modalitate de a câștiga bani, ci are o semnificație mai largă în viața noastră. În primul rând, ajută la dezvoltarea autocunoașterii și a stimei de sine. Deși variază în funcție de vârstă, societate și cultură, în general putem afirma că petrecem mult timp la locul de muncă sau în general muncind, așa că nu este surprinzător faptul că relațiile de muncă adesea se transformă în prietenii. Odată cu pandemia COVID-19 timpul petrecut la locul de muncă oarecum s-a schimbat (home office), dar totuși încă este semnificativ.

Activitatea de muncă care ni se potrivește poate reprezenta o provocare care ne motivează, ne duce înainte și ajută la dezvoltarea noastră fizică și socială. Adesea, experiența indispensabilă de flow este oferită tot prin muncă. De asemenea, munca ne asigură statutul de bază și resursele financiare necesare pentru a ne susține existența.

În concluzie, munca este importantă pentru fiecare persoană, deoarece:

- lipsa acesteia poate cauza îmbolnăviri (nu există o structurare semnificativă a timpului, poate apărea o senzație de „inutilitate” în cazul șomerilor);
- venitul obținut din muncă asigură bunurile materiale;
- asigură relațiile sociale ale persoanei (relațiile umane);
- reprezintă o posibilitate de autorealizare;
- stimulează dezvoltarea persoanei (reprezintă o motivare continuă în ceea ce privește realizarea din punct de vedere fizic, intelectual și social);
- rolul profesional este o parte esențială a autodefiniției, a identității individului, și care influențează în mod semnificativ poziția socială și economică a acestuia în societate.

Așadar, nu există nicio îndoială că munca și slujba (serviciul) sunt importante pentru orice persoană. Cu toate acestea, există anumite grupuri din societate care se confruntă cu obstacole și/sau se află în situații dificile și au nevoie de ajutor pentru a) a se putea angaja, b) a îndrăzni să muncească, c) a rămâne în câmpul muncii, c) a găsi cea mai potrivită activitate care să le permită structurarea timpului și asigurarea mijloacelor de trai.

Pentru a ajuta și a susține acest demers este nevoie de planificare și de aprofundare a autocunoașterii din partea clientului. **Job coaching**-ul poate facilita acest proces.

2. ABORDARE ȘI METODĂ: JOB COACHING

2.1. Ce este job coaching-ul?

O relație de ajutorare (de asistență) înseamnă că, prin intermediul unei relații umane, cel care ajută încearcă să producă o schimbare în emoțiile și gândirea, în acțiunile și comportamentul și, adesea, chiar în valorile morale ale persoanei ajutate. Scopul relației de ajutorare este de a sprijini o mai bună adaptare la mediul său a personalității celui ajutat.



Caracteristica sa principală este că tinde în primul rând să promoveze sănătatea mintală și dezvoltarea personală. La urma urmei, scopul relației de ajutorare este cea de a determina individul să se ajute pe sine. Relația de ajutorare presupune întâlniri regulate, o relație emoțională între cele două părți și o serie specifică de experiențe comune. **Ajutorarea nu este, de fapt, altceva decât convingerea unei persoane, prin intermediul relației, de a întreprinde anumite acțiuni și de a face anumite schimbări.**

Una dintre condițiile de bază care permit acordarea de ajutor este crearea unei atmosfere favorabile între două persoane. Nu numai cel care ajută trebuie să accepte persoana care are nevoie de ajutor, dar întotdeauna este esențial ca și clientul să accepte persoana care oferă ajutor.

În prezent, una dintre cele mai populare și „la modă” metode/abordări în relațiile de ajutorare o reprezintă **coaching-ul**.

Coaching-ul a apărut în anii 1980 în Milwaukee (SUA), unde echipa de cercetare a lui Insoo Kim Berg și Steve de Shazer a încercat să găsească elementul cel mai util în relația client-consilier, respectiv când și de ce începe clientul să acționeze eficient în vederea atingerii obiectivului pe care și l-a stabilit. Cel mai eficient și popular coaching orientat pe soluții („brief”) se axează pe căutarea și descoperirea/ găsierea de soluții, reducând astfel dramatic timpul de consultație (cu aproximativ 70%) în comparație cu terapia tradițională. Cercetătorii au început să caute și să descrie în mod conștient acele subiecte și metode care au condus la rezultate benefice în viața clientului.

Coaching-ul a cunoscut apoi, de-a lungul timpului, mai multe tendințe și a dezvoltat o serie de mijloace și instrumente. Definiția sa este, de asemenea, foarte largă, variind de la „cel care încadrează imaginea (viziunea)” la „șofer de taxi”¹, facilitând în mod metaforic procesul de cunoaștere și înțelegere.

Conform concepției noastre, coaching-ul aduce progres și transformare prin schimbarea obiceiurilor de gândire și de acțiune. Coaching-ul se concentrează asupra viitorului și nu este interesat de trecut, sau doar în măsura în care este necesar. **Este orientat către soluții și nu către probleme.** Credem că fiecare ființă umană dispune de resurse interioare și obiectivul este de a le găsi și de a le valorifica. Cu alte cuvinte, coaching-ul „Învăță clientul să învețe, îl capacitează să privească lumea cu alți ochi, să observe și să analizeze în mod conștient propriile acțiuni, modul de gândire și sentimentele și să își asume responsabilitatea pentru acestea. /.../ Coachingul este o călătorie a descoperirii de sine, bazată pe principiul că

¹ Szabó, Peter-Meier, Daniel-Hankovszky Katalin, 2010, 11 Szabó, Peter-Meier, Daniel-Hankovszky Katalin, 2010, *Rövid és tartós coaching. Megoldásközpontú beszélgetések*, Budapest, Solution Surfers Magyarország. 11.



dezvoltarea sau reușita personală depinde de capacitatea proprie de a funcționa ca parte integrantă a sistemului.”²

Câteva concepte de bază ale coaching-ului:

- Comunicarea/ discuția despre soluții generează soluții.
- Întotdeauna caută, cercetează, descoperă și identifică resurse.
- Explorează, reflectează pe marginea unui viitor posibil, bine definit.
- Identifică ceea ce funcționează deja.
- Clientul este expertul propriei vieți.
- NU corecta ceea ce funcționează bine!
- Dacă ceva funcționează bine, practică mai des!
- Dacă ceva NU funcționează, procedează în alt mod!
- Schimbarea/ transformarea este continuă și inevitabilă.
- Caută schimbările pozitive!
- Totdeauna avem un impact asupra viitorului.
- Pașii mici pot duce la schimbări mari.
- Pentru soluție nu contează de unde vine problema.
- Întotdeauna există excepții de la probleme, nu se întâmplă doar probleme.

Federația Internațională a Coach-ilor (International Coach Federation - ICF) definește **coaching**-ul ca fiind un parteneriat cu clientul, un proces generator de idei și creativ care îl inspiră pe client să dea tot ce are mai bun, atât pe plan personal, cât și profesional. Cu alte cuvinte:

„A vorbi despre soluții duce la soluții.”

- Căutarea de resurse.
- Explorarea unui viitor posibil, bine definit.
- „Care sunt lucrurile care funcționează deja?”
- Expertul propriei vieți este clientul.

Astăzi există mai toate tipurile, varietățile și posibilitățile de coaching, inclusiv **job coaching**, relevant pentru noi.

Job coaching-ul este un proces de asistență (de ajutor) focusat pe obiective și centrat pe soluții, conceput special pentru a sprijini persoanele în căutarea respectiv păstrarea unui loc de muncă, așadar pentru a le ajuta să depășească situațiile de blocaj legate de muncă. Este un serviciu personalizat, gratuit pentru client, al cărui parcurs, mod de derulare și perioadă de

² Kelló Éva, 2014, *Coaching alapok és irányzatok*, Budapest, Akadémiai Kiadó. 32.



desfășurare sunt determinate de situația de viață actuală a clientului, de blocajele sale, de competențele sale, de cooperarea sa etc.

Ce face un job coach?

- Încurajează, sprijină și este alături de client - în mod general și special în domenii legate de muncă. Pe parcursul procesului de coaching își ajută clientul să realizeze și să atingă nevoile și dorințele sale, respectiv viziunea pe care și-o dorește și și-a exprimat-o cu privire la viitor. Aceste obiective sunt atinse (coach și coachee împreună) în primul rând prin dezvoltarea diferitelor competențe (abilități de viață, competențe sociale și transversale, în special) și prin schimbări pozitive în ceea ce privește abilitățile interpersonale. În acest sens, se insistă asupra independenței și autonomiei clientului.
- Adesea - anume pentru a asigura succesul pe termen lung - se oferă diverse cursuri de dezvoltare și formare pentru client.
- Stabilirea și asigurarea relațiilor profesionale, o comunicare regulată privind subiectul și domeniul.
- Sprijinirea individului (coachee) pentru a fi capabil să răspundă propriei autoevaluări, precum și diferitelor așteptări și provocări ale mediului, aflate în continuă schimbare (capacitate de coping, dezvoltarea rezilienței).
- Încurajare constantă în vederea conștientizării și rezolvării problemelor și stăgărilor care apar.
- Sprijinirea dezvoltării individuale prin intermediul unui repertoriu larg de metodologii, metode, instrumente și tehnici individualizate.
- Să fie capabil să răspundă la problemele și provocările aferente și relevante apărute în viața individului (adică blocajele nu apar în mod izolat în viața indivizilor).
- Prin utilizarea de instrumente creative și întrebări care facilitează schimbarea perspectivei, sprijină clientul în elaborarea celor mai potrivite soluții și planuri de acțiune, în dezvoltarea autocunoașterii și a activității sale profesionale.

Ce nu face un job coach?

Nu execută sarcinile, munca și activitățile necesare pentru dezvoltarea și transformarea individului, ci oferă ajutor, sprijin și cooperare în acest sens.

Nu își asumă responsabilitatea pentru efectuarea sarcinilor de viață și îndeplinirea obligațiilor individului.

Nu reprezintă individul în fața angajatorului sau în alt forum și nici nu trimite mesaje, declarații verbale sau scrise în numele individului.

La alegerea opțiunilor, nu ia decizii și nu face alegeri în locul individului, al clientului.



2.2. Tehnici și instrumente specifice job coaching-ului

Grupul-țintă (persoanele dependente sau implicate în dependență) apelează de obicei la acest serviciu în momentul în care au „probleme mari”, cum ar fi pierderea locului de muncă. Job coaching-ul nu își are rostul la începutul procesului, ci doar atunci când clientul se află într-o stare stabilă din punct de vedere fizic, mental și psihologic, astfel încât să se pună problema ocupării unui loc de muncă, a unei vieți independente și a îndeplinirii sarcinilor sociale. Primul pas în acest demers este, prin urmare, căutarea unui loc de muncă.

Căutarea unui loc de muncă necesită planificare și o mai profundă autocunoaștere. În general, cei care își caută un loc de muncă trebuie să fie conștienți la ce se pricep, în ce domenii le-ar plăcea să lucreze. Este indicat să se aplice doar la locurile de muncă pentru care persoana respectivă are calificările, competențele, personalitatea, aptitudinile și deschiderea necesară - în caz contrar, va fi dezamăgit. Prin urmare, este important ca persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă să fie conștiente de oportunitățile realiste de domenii de activitate de care dispun și să își cunoască propriile aptitudini, atuuri, potențiale, competențe, abilități, dar și propriile limitări.

În esență, procesul de job coaching (din punctul de vedere al clientului) constă, într-un mod foarte simplificat, în a oferi persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă cunoștințele și experiența corespunzătoare necesară în acest demers, pentru ca reintegrarea sa pe piața forței de muncă să aibă mai mult succes, precum și însusirea tehnicilor necesare de căutare a unui loc de muncă.

Prin urmare, acest **ghid metodologic** este de fapt un **îndrumător** care încearcă să prezinte și să descrie în termeni generali un proces complex. Însă, fiecare situație și, prin urmare, circumstanțele fiecărei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă sunt diferite, fiecare individ are competențe, abilități și atuuri diferite, astfel încât, în practică, anumite etape pot fi omise sau, dimpotrivă, poate fi necesară consolidarea doar a anumitor elemente.

În cadrul procesului de job coaching apar următoarele teme:

- Autocunoaștere. Dezvoltarea unei imagini de sine realiste. Străduința spre o perspectivă pozitivă și spre schimbare.
- Articularea nevoii și a dorinței de căutare a unui loc de muncă. Formularea unor obiective de angajare realiste.
- Explorarea oportunităților (angajat și angajator). Explorarea posibilităților și mijloacelor de acces pe piața muncii.
- Alegerea unui loc de muncă.



- Aplicarea pentru jobul ales. Pregătirea și actualizarea unui CV profesional. Pregătirea candidaturii la un loc de muncă (de exemplu, scrisoare de intenție, certificate și alte documente, după caz).
- Pregătirea pentru interviu (apariție, comunicare, întrebări tipice).
- Familiarizarea cu noțiuni de bază din domeniul legislației muncii (contract de muncă, fișa postului etc.).

3. TEMATICA CARE TREBUIE ABORDATĂ ÎN CADRUL PROCESULUI DE JOB COACHING

În ceea ce urmează, materialul de specialitate conține exerciții, sarcini, teste, fișe și ghiduri care facilitează parcurgerea subiectelor descrise la punctul 2.2. În anexă sunt prezentate modele de CV și de scrisori de motivație, modele de alte documente necesare pentru angajare (contract de muncă, fișa postului etc.).