



Angajați,
NU Asistați!

Special Olympics
Romania



Ghid pentru angajarea persoanelor cu Sindrom Down

Lucrare coordonată de
Gabi Mihaela Comănescu

Bragadiru, 2020



Proiectul „Angajați, NU Asistați!” este finanțat
în cadrul programului Shift+Vieți – www.shiftvieti.ro



+ VIEȚI



**Angajați,
NU Asistați!**

**Special
Olympics**
Romania



Ghid pentru angajarea persoanelor cu Sindrom Down

Lucrare coordonată de
Gabi Mihaela Comănescu

Bragadiru, 2020

**Proiectul „Angajați, NU Asistați!” este finanțat
în cadrul programului Shift+Vieți – www.shiftvieți.ro**

Material îngrijit de: **Oana Grecea**
Editor: **Viorela Mihai**
Grafică: **Mihail Coșulețu**
Tehnoredactare: **Jora Grecea**
Foto: **Alina Cojocaru**
Pictograme: **Agenția BOON și Canva.com**

ISBN: 978-973-0-32338-2

Tipărit la: **SOVIS Print**

Titlu: Ghid pentru angajarea persoanelor cu Sindrom Down

Lucrare coordonată de: **Gabi Mihaela Comănescu**

Au contribuit la realizarea acestui material: **Anda Elena Mândru, Oana Grecea, Emilia Ispas, Alexandra Catrina, Roxana Ossian, Elena Șerban, Octavia Șerban.**

@Acest material este realizat de Fundația Special Olympics România, căreia îi revin în totalitate drepturile de autor.

Acest material nu poate fi reprodus nici integral, nici pe fragmente, fără acordul scris al Fundației Special Olympics din România.

Apărut: 2020

Cuprins

Despre ghidul de angajare.....	5
Despre proiectul „Angajați, NU Asistați!“	6
Cum să te angajezi?	11
Informații utile pentru persoanele cu Sindrom Down (ușor de citit)	13
Povești de viață cu Sindrom Down	43
De ce să muncească o persoană cu Sindrom Down?	73
Sfaturi pentru familiile persoanelor cu Sindrom Down.....	75
De ce să angajezi o persoană cu Sindrom Down?	95
Informații utile pentru ANGAJATORI	97
Pe ce posturi pot lucra persoanele cu Sindrom Down? ..	105
Principalele prevederi legale în domeniu.....	109
Sfatul medicului de medicina muncii.....	117
Sfatul psihologului	120
Despre Special Olympics România.....	123
Despre Fundația Motivation România	127



Despre ghidul de angajare

Acest ghid își propune să sprijine persoanele cu Sindrom Down să se angajeze. Piața muncii din România nu este în general foarte generoasă cu oamenii cu dizabilități, multe din locurile de muncă disponibile fiind complexe și dificil de adaptat la abilitățile lor.

Intenția proiectului este de a aduce mai aproape persoanele cu Sindrom Down de angajatori și de a informa firmele despre valorile pe care persoanele cu Sindrom Down le pot aduce în mediul lor de lucru.

În paginile următoare veți găsi sfaturi utile pentru candidații cu Sindrom Down, îndrumare pentru familiile lor și informații interesante pentru angajatori. Veți descoperi detalii importante despre dizabilitate, legislație și adaptarea locului de muncă, opinii ale specialiștilor și, mai ales, ce înseamnă să trăiești și să muncești având Sindrom Down. Împărtășim astfel din experiența noastră, a colaboratorilor și a beneficiarilor noștri din ultimii ani, cărora le mulțumim. Sperăm să găsiți aici răspunsuri, idei și inspirație.

Proiectul „Angajați, **NU** Asistați!” este finanțat în cadrul programului Shift+Vieți – www.shiftvieti.ro



Angajați, NU Asistați!

Proiectul își propune să găsească și să implementeze soluții sustenabile pentru **creșterea angajabilității persoanelor adulte, diagnosticate cu Sindrom Down**, de pe teritoriul României. Proiectul este implementat în 12 orașe din România.

În cadrul proiectului, **120 de persoane cu Sindrom Down învață cum să își caute un loc de muncă**, cum să comunice cu posibii angajatori, cum să se prezinte la interviul de angajare, cum să se integreze la noul loc de muncă, cum să relaționeze cu managerii și colegii. De asemenea, aceste persoane vor fi pregătite și vor beneficia de oportunitatea de a participa la stagii de practică / internship unde să experimenteze și să învețe sarcini de lucru.

Special Olympics România va organiza **Forumul Național „Angajați, NU Asistați!”** (conferință și workshop-uri) adresat persoanelor cu Sindrom Down, aparținătorilor, specialiștilor și reprezentanților angajatorilor (manageri HR, ONG etc.). De asemenea, vor fi organizate **12 workshop-uri locale**, câte unul în fiecare dintre orașele în care se implementează proiectul.



În cadrul workshop-urilor locale vor participa **200 de aparținători ai persoanelor cu Sindrom Down, specialiști de la ONG-uri/autorități, reprezentanți ai angajatorilor** - cu toții trebuie să fie pregătiți să susțină eforturile de angajare ale persoanelor cu Sindrom Down din comunitățile lor și incluziunea socială.

Proiectul creează și instrumente care să poată fi accesate în mediul on-line. În acest sens, site-ul proiectului (www.angajare.specialolympics.ro) include, pe lângă primul Ghid pentru angajarea persoanelor cu Sindrom Down, și profilurile tinerilor cu Sindrom Down în căutarea unui loc de muncă.

Sperăm ca la finalul proiectului cât mai mulți oameni cu Sindrom Down să fie „Angajați, **NU** Asistați!“!

Echipele Fundației Special Olympics din România

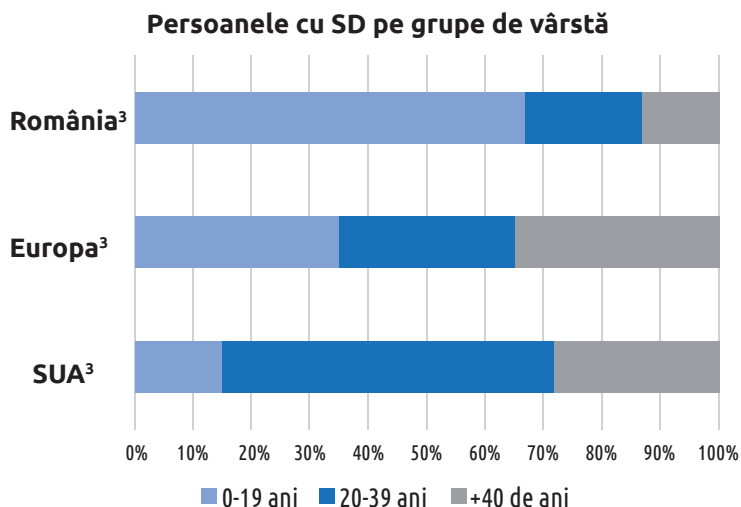
Date statistice disponibile în România și la nivel mondial

Sindromul Down este cel mai răspândit sindrom genetic (cromozomial) asociat cu dizabilitatea intelectuală, având o incidență de 1 la 1000 de nou-născuți la nivel mondial. În 95% dintre cazuri este determinat de un extra-cromozom 21 (motiv pentru care se mai numește trisomia 21). Conform ultimei statistici a Autorității Naționale pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopție, la 30.03.2020 erau declarate în România 134.841¹ persoane cu dizabilități intelectuale, dar nu se specifică numărul persoanelor cu Sindrom Down.

Iată cele mai relevante date sau estimări pe baza unor modele statistice cu privire la Sindromul Down (valabile pentru anul 2015):

	La nivel mondial	În SUA	În Europa	În România
Câte persoane trăiesc cu Sindrom Down în total?	5.361.800 ²	215.000 ³	359.000 ³	4.414 ³
Din 100.000 de persoane, câte au SD? ⁴	73	67	49	23

Din punctul de vedere al angajării, este interesant de văzut structura pe vârste a persoanelor cu SD. Iată un grafic comparativ:



Numărul persoanelor cu SD din România este posibil să fie ușor subestimat pentru că ia în calcul doar persoanele care au obținut un certificat de handicap.

Cele mai importante cercetări pe tema Sindromului Down din țara noastră au fost realizate de Asociația Riana din Piatra Neamț (în 2014)⁶, Asociația Langdon Down Oltenia Centrul Educațional Teodora din Băilești (în 2018)⁷ și ING Tech prin proiectul Shift+Vieți (în 2019)⁸.

În domeniul angajării persoanelor cu SD, statisticile sunt aproape inexistente. Din informațiile Special Olympics, în România lucrează cu contract individual de muncă mai puțin de 10 persoane cu SD. Este de datoria noastră să schimbăm aceste statistici!

* Vezi bibliografie pag. 131



Cum să te angajezi?

Informații utile pentru persoanele cu Sindrom Down

Vreau să lucrez!

Vrei un loc de muncă?

Aici găsești toate informațiile utile.

De ce este bine să ai un loc de muncă?

Iată câteva motive:

- ești la fel ca alți oameni adulți, adică angajat
- câștigi un salariu, cu care să cumperi ce ai nevoie
- ieși din casă
- îți faci prieteni noi
- ești independent
- arăți cât ești de priceput la lucru
- ajuți familia cu banii câștigați

Ce este un loc de muncă?

Locul de muncă este locul unde un angajat lucrează. La finalul lunii angajatul primește un salariu.

Locului de muncă îi mai putem spune „serviciu” sau „slujbă”.

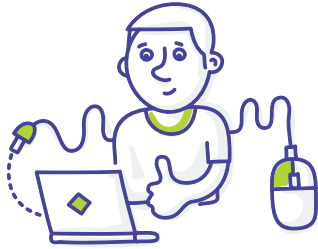
Angajatorul este o firmă sau o companie unde lucrează angajații.

Angajații lucrează cu contract individual de muncă.

Exemple de locuri de muncă:



Asistent la recepție: scrie la calculator, scrie pe hârtie, răspunde la telefon, copiază documente la xerox, primește vizitatorii și face ce îi spune șeful.



Operator la calculator: scrie la calculator, caută informații pe internet, face tabele pe calculator.



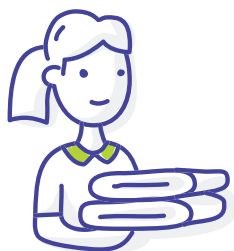
Ajutor de ospătar: servește la mese în restaurant, ia comanda de la clienți, face curat pe mese.



Ajutor de grădinar: ajută grădinarul să planteze legume, să ude plantele, să aibă grijă de pomii fructiferi.



Ambalator: împachetează produse, le pune în cutii și pune cutiile în locuri speciale. Produsele pot fi: haine, medicamente, pliante sau altele.



Cameristă: face curat în camerele de hotel (șterge praful, dă cu aspiratorul, schimbă așternuturile).



Agent de curățenie: face curățenie la birourile unor firme, în casele oamenilor, în parcare sau în parc.



Ajutor de bucătar: ajută bucătarul la gătit, spălat de vase, curățat legume și fructe.



Lucrător comercial: scoate marfa din cutii, o așază în raft, face curățenie în raft. Unii lucrători comerciali vând marfa clienților și încasează banii.



Sortator de legume-fructe:

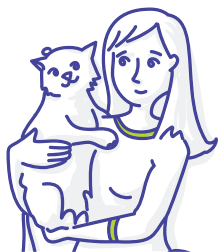
sortează legumele și fructele. El pune în raft legume și fructe proaspete și le dă deoparte pe cele stricate.



Spălător de vase: ajută la spălatul vaselor în bucătărie, în restaurante sau la pizzerie.



Ajutor de cofetar: ajută cofetarul să facă prăjituri. El frământă aluatul, îl pune în forme, amestecă produse, duce și ia ingrediente din frigider, pune produse la cuptor și în raft.



Ajutor de veterinar: ajută la spălarea animalelor și la aplicarea de tratamente pentru blană.



Ajutor de antrenor sportiv: arată sportivilor cum trebuie făcute exercițiile și îi ajută să învețe să facă sport.

Ce aș putea să lucrez?

Poți lucra ceva la care te pricepi, ceva care îți place.

La ce te pricepi? Ce activități îți plac?

Iată câteva exemple de activități pentru tine:

- să ștergi praful
- să faci ordine
- să dai cu aspiratorul în casă
- să ajuți la prepararea mâncării
- să cureți legume
- să speli vasele
- să faci sport
- să scrii la calculator
- să desenezi
- să citești
- să muncești în grădină
- să îngrijești animalele
- să te joci cu copiii mai mici
- să-i înveți pe alții să meargă cu bicicleta, cu rolele, să înoate sau să schieze

- să faci cafea sau suc de fructe
- să coși de mână sau la mașina de cusut, să brodezi

Ce ai învățat să faci la școală?

Ce meserie ai învățat la școală?

Poate ospătar, croitor, cameristă, tâmplar, lucrător în alimentație? Altceva?



Trebuie să te gândești la ce activități te pricepi. O astfel de activitate te poate ajuta să îți cauți un loc de muncă.

De exemplu:

- dacă știi să scrii la calculator, poți căuta loc de muncă de asistent la recepție sau operator calculator

- dacă ai învățat la școală să fii ospătar, poți căuta loc de muncă de ospătar
- dacă îți place să muncești în grădină, poți căuta loc de muncă de ajutor de grădinar
- dacă ești ordonat, locul de muncă potrivit pentru tine este de ambalator
- dacă ai învățat la școală să fii cameristă, locul tău de muncă poate fi cameristă sau agent curățenie
- dacă îți place să ajuți la prepararea mâncării, poți căuta un loc de muncă de ajutor de bucătar
- dacă ai învățat la școală să fii lucrător comercial, poți căuta loc de muncă de lucrător comercial sau sortator legume-fructe

Uneori la locul de muncă vei avea nevoie de ajutorul unui coleg. Alteori vei face activități mai simple decât colegii.

Tu trebuie să cauți loc de muncă potrivit pentru tine.

Dacă nu te descurci singur, cere ajutorul familiei, prietenilor sau unui consilier Special Olympics.

Cine sunt angajatorii?

Angajatorii sunt firme sau companii, instituții sau asociații.

Iată câteva exemple de **firme sau companii**:

- fabrică de biscuiți
- magazin
- cafenea
- firmă de birouri
- spălătorie auto
- restaurant
- hotel

Iată câteva exemple de **instituții**:

- școală
- spital
- primărie
- direcția de asistență socială

Iată câteva exemple de **asociații**:

- Asociația Sindrom Down
- Special Olympics România
- Fundația Motivation România

Când cauți un loc de muncă, trebuie să te uiți la angajatorii care au locuri de muncă vacante (angajatori care vor să angajeze). Din locurile de muncă vacante alege unul potrivit pentru tine. Dacă nu te descurci singur, cere ajutorul familiei, prietenilor sau unui consilier Special Olympics.



Cum se învață o meserie?

Dacă știi o meserie găsești mai ușor loc de muncă.

O meserie se învață **la școală**.

Unele persoane cu Sindrom Down merg la Școala de Arte și Meserii. Acolo ele învață o meserie, cum ar fi: ospătar, croitor, cameristă, tâmplar sau lucrător în alimentație.

O meserie poți să o înveți și după școală, **la un curs**. De exemplu, poți face curs de operator calculator, ospătar sau lucrător comercial.

Poți învăța o meserie și făcând **practică la o firmă**. Practică înseamnă când te duci la o firmă pentru câteva ore pe zi. Acolo înveți cum trebuie să muncești.

Poți învăța o meserie și făcând **voluntariat la o asociație**. Voluntar ești atunci când lucrezi fără a fi plătit. Oamenii fac voluntariat la asociațiile pe care vor să le ajute.

Ce înseamnă să ai un contract de muncă?

Angajații lucrează cu contract individual de muncă.



Contractul individual de muncă este un document semnat de angajator și de angajat. În contractul individual de muncă sunt scrise informații precum:

- postul angajatului (cum se numește locul de muncă)
- timpul de lucru
- ce are de făcut angajatul
- programul de lucru
- salariul
- durata angajării

- adresa unde te duci la muncă
- zilele de concediu

E posibil ca unele detalii să fie greu de înțeles. Dacă nu te descurci singur, cere ajutorul familiei, prietenilor sau unui consilier Special Olympics.

Contractul individual de muncă trebuie respectat de toată lumea.

Când te angajezi, trebuie să respecti ce scrie în contractul individual de muncă. De exemplu:

- să vii la timp la serviciu
- să faci tot ce ai de făcut
- să asculți de șeful tău
- să te porți frumos cu colegii și clienții

La locul de muncă există o **Fișă a postului**. Fișa postului este o listă de sarcini pe care trebuie să le îndeplinești. **Sarcini** înseamnă ce activități ai de făcut la locul de muncă.

E posibil ca unele detalii să fie greu de înțeles. Dacă nu te descurci singur, cere ajutorul familiei, prietenilor sau unui consilier Special Olympics.



Ce este un salariu?

Ce înseamnă să ai banii tăi?



Salariul este suma de bani pe care o primești la sfârșitul lunii dacă ești angajat. Aceștia sunt banii tăi, pe care îi folosești cum crezi.

Șeful îți dă salariul în mână sau ți-i trimite în contul tău din bancă. Dacă ai cont în bancă, ai și card și poți face cumpărături cu el.

Trebuie să ai grijă de banii tăi și să îi cheltuiești cumpătat.

Cu banii câștigați poți face următoarele:

- poți cumpăra lucruri care îți plac; de exemplu, o bluză, o carte de colorat sau ochelari de soare
- poți ieși cu prietenii la un film sau la un suc
- poți să îți ajuți părinții la cheltuielile casei
- poți cumpăra un cadou pentru bunica
- poți să strângi banii pentru un proiect mai mare, cum ar fi o excursie la munte sau un telefon mobil

Ce este un Curriculum Vitae?

Curriculum Vitae este o prezentare scrisă a cuiva. Curriculum Vitae ne ajută să obținem un loc de muncă.

Curriculum Vitae se prescurtează CV.

Ca să te angajezi, și tu ai nevoie de un CV.

Un CV conține informații despre tine:

- nume și prenume
- numărul de telefon
- vârsta ta
- școala la care ai fost
- experiența de muncă: dacă ai mai lucrat undeva, dacă ai făcut practică sau ai lucrat ca voluntar
- competențe: ce știi să faci? De exemplu: să gătești, să scrii la computer, să scrii și să citești, să faci curat
- hobby-uri: ce îți place să faci în timpul liber? De exemplu: să asculți muzică, să vezi filme, să dansezi, să faci sport

CURRICULUM VITAE

INFORMAȚII PERSONALE

Nume: _____
 Prenume: _____
 Titlu: _____
 Sex: _____
 Vârsta: _____
 Email: _____

ȘTIINȚĂ

Scopul de învățare	De la - Până la	Credințele și/oră diplomele obținute
_____	_____	_____
_____	_____	_____

EXPERIENȚĂ PROFESIONALĂ

Angajament	De la - Până la	Postul
_____	_____	_____
_____	_____	_____

ABILITĂȚI

PROIECTE

În loc de CV mai putem spune profil.

Poți completa profilul tău pe site-ul proiectului.

E posibil ca unele detalii să fie greu de înțeles. Dacă nu te descurci singur, cere ajutorul familiei, prietenilor sau unui consilier Special Olympics.

Interviul de angajare

Cum se desfășoară un interviu de angajare?





Dacă vrea să te angajeze, un angajator te cheamă la interviu. Acolo angajatorul vrea să te cunoască.

De aceea îți pune câteva întrebări. De exemplu:

- de ce vrei să muncești?
- ce știi să faci?
- ce ai învățat la școală?
- ce cursuri ai făcut?
- știi să scrii și să citești?
- ai mai fost angajat? unde? ce făceai la acel loc de muncă?
- ce te pricepi să faci?
- ce îți place cel mai mult să faci?
- ce premii și medalii ai obținut?

Ca să te angajezi, trebuie să faci impresie bună la interviu. De aceea, trebuie să știi să răspunzi la întrebările de mai sus.

Dacă nu știi aceste răspunsuri, cere ajutorul familiei, prietenilor sau unui consilier Special Olympics.

Cum mă pregătesc pentru interviul de angajare?

Înainte de interviu, trebuie să afli detalii despre locul de muncă.

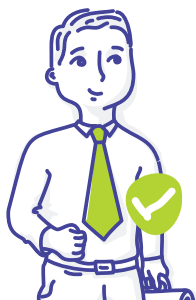
De exemplu, dacă vrei să lucrezi la un supermarket, uită-te ce produse au, ce afișe au, vezi ce fac angajații în supermarket.

Angajatorul te poate întreba la interviu ce ți-ar plăcea să lucrezi.

Gândește-te la ce ți-ar plăcea să lucrezi la supermarket. De exemplu:

- poți lucra la brutărie: să pui pâinea în raft, să ambalezi franzelele, să numeri chiflele
- poți lucra la raft: să scoți marfa din ambalaj, să așezi marfa în raft, să faci curățenie în raft
- poți lucra la curățenie: să folosești aspiratorul, să dai cu mopul, să mături
- poți lucra la sortare fructe – legume: poți să sortezi fructele și legumele stricate de cele bune

La interviu trebuie să te îmbraci frumos. De exemplu:



Dacă ești băiat, îmbracă o pereche de pantaloni lungi și o cămașă. Dacă este nevoie, ia și un sacou.



Dacă ești fată, îmbracă o fustă și o bluză sau pantaloni și o cămașă sau o rochiță. Dacă este nevoie, ia și un sacou.

La interviu nu trebuie să ne îmbrăcăm sport sau necuviincios. De exemplu:



Dacă ești băiat, nu te îmbraci la interviu în trening sau pantaloni scurți.



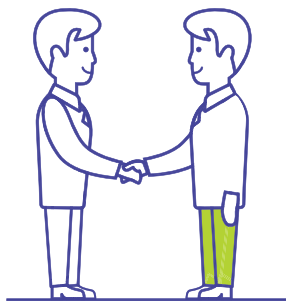
Dacă ești fată, nu te îmbraci la interviu în tricou și colanți, și nici în bluze foarte decoltate și fuste foarte scurte.

Este foarte important să ai haine curate, comode și frumoase.

Ca să alegi ținuta potrivită, cere ajutorul familiei, prietenilor sau unui consilier Special Olympics.

Cum mă comport la interviu?

La interviu te duci pregătit.



La venire saluți respectuos pe toată lumea. Dai mâna cu șeful când îl cunoști. Nu trebuie să iei lumea în brațe.

La interviu ești serios. Te concentrezi la ce te întreabă șeful și răspunzi cât poți de bine. Vorbești despre dorința ta de a lucra și despre cât de priceput ești. Povestești despre lucrurile pe care le-ai făcut. Spui ce crezi că ai putea să faci la noul loc de muncă.

Șeful îți spune ce ai putea lucra la acel loc de muncă. E posibil ca unele detalii să fie greu de înțeles. Cere ajutorul familiei, prietenilor sau unui consilier Special Olympics.

Cum este să fii angajat?

Când te angajezi trebuie să respecti programul de lucru. Adică să te duci la timp la serviciu. Probabil vei lucra 5 zile pe săptămână. Asta înseamnă că cele 5 zile vor fi mai pline ca până acum.

E posibil să fii nevoit să renunți la alte activități. Serviciul este mai important decât activitățile de timp liber, precum plimbările sau întâlnirile cu prietenii.

Va trebui să muți unele activități la alte ore. De exemplu, te duci la cursul de dans sau la antrenamentul de gimnastică seara. Nu te mai duci dimineața, fiindcă dimineața mergi la serviciu.

La locul de muncă trebuie să îți faci treaba, adică să faci ce scrie în Fișa postului. E posibil ca unele detalii să fie greu de înțeles. Cere ajutorul familiei, prietenilor sau unui consilier Special Olympics.

La locul de muncă îi cunoști pe colegii tăi. Cu acești colegi vei colabora și te vei purta frumos.



Ce drepturi am ca angajat?

Fiecare angajat are drepturi și obligații, la fel și tu!

Ai **dreptul** la:

- salariu
- concediu de odihnă (zilele în care nu mergi la serviciu, ci stai acasă, te relaxezi, mergi în excursii, stai cu familia)
- concediu medical (când te îmbolnăvești)
- îndrumare și sprijin de la șef și colegi

Ca angajat ai și **obligații**:

- să vii la timp la serviciu
- să faci tot ce ai de făcut (să faci tot ce scrie în Fișa postului)
- să asculți de șeful tău
- să te porți frumos cu colegii și clienții

Ce este concediul de odihnă?

Concediul de odihnă este atunci când îți iei câteva zile libere. Într-un an ai dreptul la cel puțin 21 de zile libere. Concediul îl ceri șefului tău. De obicei, lucrezi 5 zile pe săptămână și ai 2 zile libere, de regulă în week-end. Așadar, zilele libere din week-end sunt în plus față de concediul de odihnă.

Ce reguli trebuie să respect la locul de muncă?

Trebuie să respecți ce scrie în contractul individual de muncă. De exemplu:

- să vii la timp la serviciu
- să faci tot ce ai de făcut
(ce scrie în Fișa postului)
- să asculți de șeful tău
- să te porți frumos cu colegii și clienții

Ce fac dacă am probleme la locul de muncă?

- O problemă ar putea fi dacă un coleg sau un client te supără; trebuie să spui asta șefului tău și familiei. Ei trebuie să te ajute.
- Nu trebuie să fii agresiv cu colegii sau clienții. Nu trebuie să le spui cuvinte urâte.
- Dacă nu înțelegi ce treabă ți se dă de făcut la serviciu, întreabă un coleg sau pe șeful tău.
- Repetă sarcinile care ți se dau ca să fii sigur că ai înțeles.
- Mereu trebuie să povestești familiei cum îți merge la serviciu, și lucrurile bune, și cele rele.
- Dacă nu mai ții minte o sarcină, mergi la un coleg sau la șeful tău și roagă-i să repete.
- Dacă ți-e rău într-o dimineață și nu poți merge la serviciu, îl suni pe șeful tău și îl anunți cât mai devreme posibil că nu poți ajunge. Apoi mergi la medic și primești tratament și concediu medical (dacă este cazul).



- Dacă te simți rău la serviciu și nu mai poți rămâne până la sfârșitul programului, îl anunți pe șeful tău și îi ceri voie să pleci mai devreme acasă.
- Dacă ai o problemă personală de rezolvat în timpul programului, îi ceri voie șefului să lipsești câteva ore de la serviciu.



Povești de viață cu Sindrom Down



„Maestrul“ Șerban, primul angajat cu Sindrom Down din România

„Sindromul Down nu este o boală, este doar o altfel de stare... o stare care nu mă împiedică să fac lucruri pe care le fac persoanele fără dizabilități“, spune Șerban Nicolescu, prima persoană cu **Sindrom Down** din România angajată cu carte de muncă și toate drepturile aferente unui angajat conform codului muncii.

Între 2006 și 2017 a făcut parte din echipa Special Olympics România, fiind încadrat pe postul de asistent coordonator proiect, sub îndrumarea mai multor mentori de-a lungul timpului. Desfășura activități de secretariat, acorda asistență la evenimente, era unul din liderii care luau cuvântul la evenimente, lucra ca operator calculator. Acum este membru onorific în Comitetul Director al Fundației.

Iată ce povestește Șerban despre munca sa: „La birou, printre alte lucruri, redactez documente în Word și Excel. Uneori credeam că nu voi reuși, că nu sunt în stare să-mi depășesc condiția. Și-atunci îmi spuneam că TREBUIE să mă lupt, că trebuie să arăt lumii întregi că persoanele cu Sindrom Down pot citi, pot face sport, pot duce o viață independentă“.

Unul din primii mentori ai lui Șerban a fost Roxana Ossian (director programe la Special Olympics România), care l-a

învățat o mulțime de lucruri. Șerban introducea datele facturilor, printa, făcea copii Xerox, se ocupa de recepție, deschidea ușa oaspeților, împătura tricouri, număra și tria medaliile. Sunt doar câteva din lucrurile pe care un angajat cu Sindrom Down le poate face sub îndrumare adecvată.

Șerban a urmat o școală și un liceu de masă. De la 7 ani și până în clasa a VI-a a avut meditator la geografie, istorie și biologie și participa la meditațiile de engleză ale fratelui mai mare. Pasiunea pentru sport i-a fost insuflată de tatăl său. După ce a urmat doi ani la școala profesională pentru mecanici auto din cadrul Colegiului Tehnic Traian, prin examene de diferențe, Șerban a reușit să treacă în clasa a X-a la Colegiul Tehnic Traian, la seral. A luat bacalaureatul la română și engleză. După liceu, a urmat două cursuri acreditate: de operator calculator și de maseur.

Șerban înțelege engleza și spaniola. Viața lui a fost prezentată în cartea Elenei Lazăr, numită *Putem învinge!* Datorită grijii și exemplului dat, Șerban are multe din abilitățile unui om independent: știe să depună și să scoată bani de la bancă, se descurcă singur cu taxiul, ajută la cumpărături și treburi gospodărești, trimite mesaje scrise pe telefon sau calculator, ține discursuri și prezintă evenimente. La evenimentul aniversar Special Olympics 50 de ani (desfășurat în luna iulie 2018), Șerban a mai depășit o limită: a fost co-prezentatorul spectacolului alături de jurnalistul Florin Căruceru. În ultimii ani a rămas un model și un etalon pentru Special

Olympics România. A ținut discursuri la deschiderea Conferinței Directorilor Naționali Special Olympics Europa/Eurasia- SOEE (București 2008), la Forumul Familiilor SOEE (București, 2010), la ceremonii de deschidere ale Jocurilor Naționale Special Olympics România (2006, 2007, 2008).

Pe lângă abilitățile sociale, BRAVUL Șerban este și un campion. În 2007, cu ocazia Jocurilor Mondiale de Vară Special Olympics, Shanghai, China, a fost campion mondial, câștigând aurul la bocce. A cucerit și Slovenia, Marocul și Austria, iar pe lângă competițiile internaționale, a obținut o mulțime de premii și medalii la competițiile naționale și regionale Special Olympics la cele șase sporturi pe care le-a practicat: baschet, bocce, înot, atletism, gimnastică și schi.

„Maestrul”, cum i se spune de către foștii colegi, venea mereu elegant la birou, la costum și cravată, semn că lua munca foarte în serios. În prezent, venitul zilnic la un job a devenit dificil, ceea ce nu-l împiedică pe Șerban să participe la evenimentele Fundației.

„Dizabilitatea, Sindromul Down, nu limitează viața unei persoane și nu o îngrădește!”, spune Șerban care este în continuare parte din familia Special Olympics România.



SPECIAL OLYMPICS
WORLD
GAMES
BU DHABI 2019



Andrei, de zece ani angajat în același hipermarket

La 33 de ani, Andrei Butnaru se poate lăuda cu o experiență de 10 ani în câmpul muncii și cu nenumărate medalii la competiții sportive destinate persoanelor cu dizabilități intelectuale.

În anul 2010, într-un proiect comun al Fundației Motivation și al Special Olympics România, Andrei Butnaru a participat alături de un alt sportiv, Ionuț Sava, la sesiunile de consiliere și pregătire pentru piața muncii și la o bursă a locurilor de muncă dedicată persoanelor cu dizabilități. Astfel, reprezentanții unui hipermarket din București prezenți la eveniment au decis să îi angajeze pe cei doi tineri pe postul de ambalator la secția de brutărie, cu un program part-time.

Inițial, angajarea a fost pe perioadă determinată, aprilie-iulie 2010, însă pentru că **angajatorul a înțeles importanța adaptării sarcinilor de lucru și necesitatea de a aloca mentori care să sprijine integrarea acestora în echipă**, dar și pentru că cei doi s-au integrat cu succes, aceștia au semnat contract pe perioadă nedeterminată.

Angajarea a respectat toți pașii legali ținând cont de nevoia de adaptare a postului și a unui proces de formare și integrare adaptat.

Andrei Butnaru a apreciat această oportunitate și a devenit parte a echipei, cu tot ceea ce înseamnă a fi angajat. A deprins și învățat abilități profesionale, de relaționare cu echipa, cu șefii, a căpătat mai multă independență și a fost alături de colegi chiar și la activitățile informale.

După 10 ani de mers câte 4 ore/zi la serviciu (excepție făcând week-endurile și concediile legale), **tânărul se simte acum parte din familia oamenilor angajați și nu-și mai percepe dizabilitatea în niciun fel.** Are o viață independentă în afara casei unde locuiește cu părinții. Merge singur până la serviciu, circa o oră, cu mai multe mijloace de transport, se întâlnește cu prietenii și ajunge cât de des poate la biserică.

Mama sa spune că a fost sceptică în privința longevității menținerii acestui job. Știa că Andrei a terminat opt clase și o Școală Specială de Arte și Meserii (calificarea zugrav) și că nu se descurcă foarte bine cu banii. Recunoaște acum că un job adecvat, repetitiv – cel de ambalator – și o echipă de colegi binevoitori au fost ingredientele care au ajutat la menținerea serviciului pe termen lung.



Andrei Butnaru este deja unul din cei mai vechi membri din echipă. A mers la muncă chiar și în perioada pandemiei. Alături de colegi, cu un echipament adecvat de protecție, a făcut față cu succes și responsabilitate unei perioade grele în care România se afla în starea de urgență.

Știm însă că și sprijinul familiei este esențial. „Faci în așa fel încât, în detrimentul banilor, să te gândești la viitorul copilului tău și-l lași să încerce să devină cât mai independent. Te gândești la ce o să facă atunci când nu o să mai fii!”, spune doamna Butnaru care și-a încurajat mereu fiul să meargă la muncă.

Andrei este mulțumit că șefii și colegii au încredere în el și că are șansa unui loc de muncă și poate demonstra că nu este cu nimic mai prejos decât ceilalți.

Anul 2007 a reprezentat pentru Andrei un an important, pentru că a reușit să participe la Shanghai – China, la Jocurile Mondiale Special Olympics, eveniment dedicat persoanelor cu dizabilități intelectuale. Aici, el a câștigat la bocce 3 medalii, dintre care una de aur și 2 de bronz. În 2019, la Jocurile Mondiale Special Olympics de la Abu Dhabi (martie 2019) a câștigat la judo o medalie de bronz.



Yasmin, un terapeut cu Sindrom Down care ajută persoanele cu autism

Cu Yasmin Ismail ne-am „întâlnit“ pe Zoom, în perioada pandemiei. Puțini realizează la prima interacțiune ce forță și ce ambiție stau în spatele tinerei de 30 de ani din Constanța, unul dintre cei câțiva angajați cu Sindrom Down din România absolvent de facultate!

Yasmin Ismail lucrează ca terapeut cu un sfert de normă la Centrul Psihologic Marea Neagră de circa patru ani (trei ani ca angajată și peste opt luni ca voluntar). Este un terapeut cu dizabilități, care ajută copiii cu autism.

„Când s-a născut și mi-au spus că are Sindrom Down am avut un șoc, dar am trecut peste și am acceptat că sunt oameni ca toți oamenii. Pe mine m-a motivat profesorul dr. Milea, un eminent neuropsihiatru – pediatru, care mi-a spus să fac tot posibilul să facă școală de masă”, spune doamna Ismail.

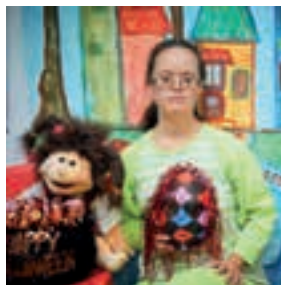
Încă de la grădiniță Yasmin a fost un copil retras, timid, așa cum este și în prezent. „La început a fost mai greu, dar ușor-ușor am început să mă obișnuiesc cu cadrele didactice și cu elevii. Eram rezervată. Nici acum nu sunt foarte vorbăreață”, ne-a mărturisit Yasmin.

Pe parcursul anilor de școală, presiunile sistemului public de învățământ și rigorile la care era supusă pentru a face față au făcut-o pe Yasmin să muncească mult mai mult. Mama ei a folosit modalități de învățare asemănătoare terapiei ABA, care au ajutat-o să schimbe comportamentul Yasminei față de școală și materiile de parcurs.

Examenul de admitere la liceu nu a fost un lucru tocmai ușor pentru tânăra cu Sindrom Down care a trebuit să muncească de zece ori mai mult decât copiii fără dizabilități pentru a-și însuși materia de examen, de care nu a fost în niciun fel scutită. Ca mulți alți copii, tânăra a avut nevoie de meditații, mai ales la matematică, dar greul temelor și al învățării sistematice pentru examenul de admitere l-a dus alături de mama sa. A intrat la liceul Virgil Madgearu din Constanța, profil administrativ. Bacalaureatul a fost o altă piatră în sufletul Yasminei. [A reușit să ia examenul de bacalaureat din a doua încercare, iar în acest răstimp luase deja hotărârea de a se înscrie și la facultate.](#)

„În 2009, după ce a luat bacalaureatul în toamnă, mi-a zis că vrea să se înscrie la facultate. Mă gândeam că o să meargă spre o meserie. Dar Yasmin a avut ideea facultății, mi-a zis că vrea să facă psihologie”, își amintește doamna Ismail. [„Am vrut să fac psihologie ca să pot lucra cu copiii cu dizabilități”](#), punctează Yasmin. După refuzul de a primi avizul de înscriere la facultatea de stat de la medicul neuro-psihiatru, s-au îndreptat către Universitatea privată Andrei Șaguna.

Cum a fost la facultate? Mult de învățat. Greul a început din anul doi. „Am repetat anul doi, pentru că nu am obținut baremul de trecere în anul III. Nu mi-am dat examenul de licență când am terminat, ci în anul următor, în 2015, când

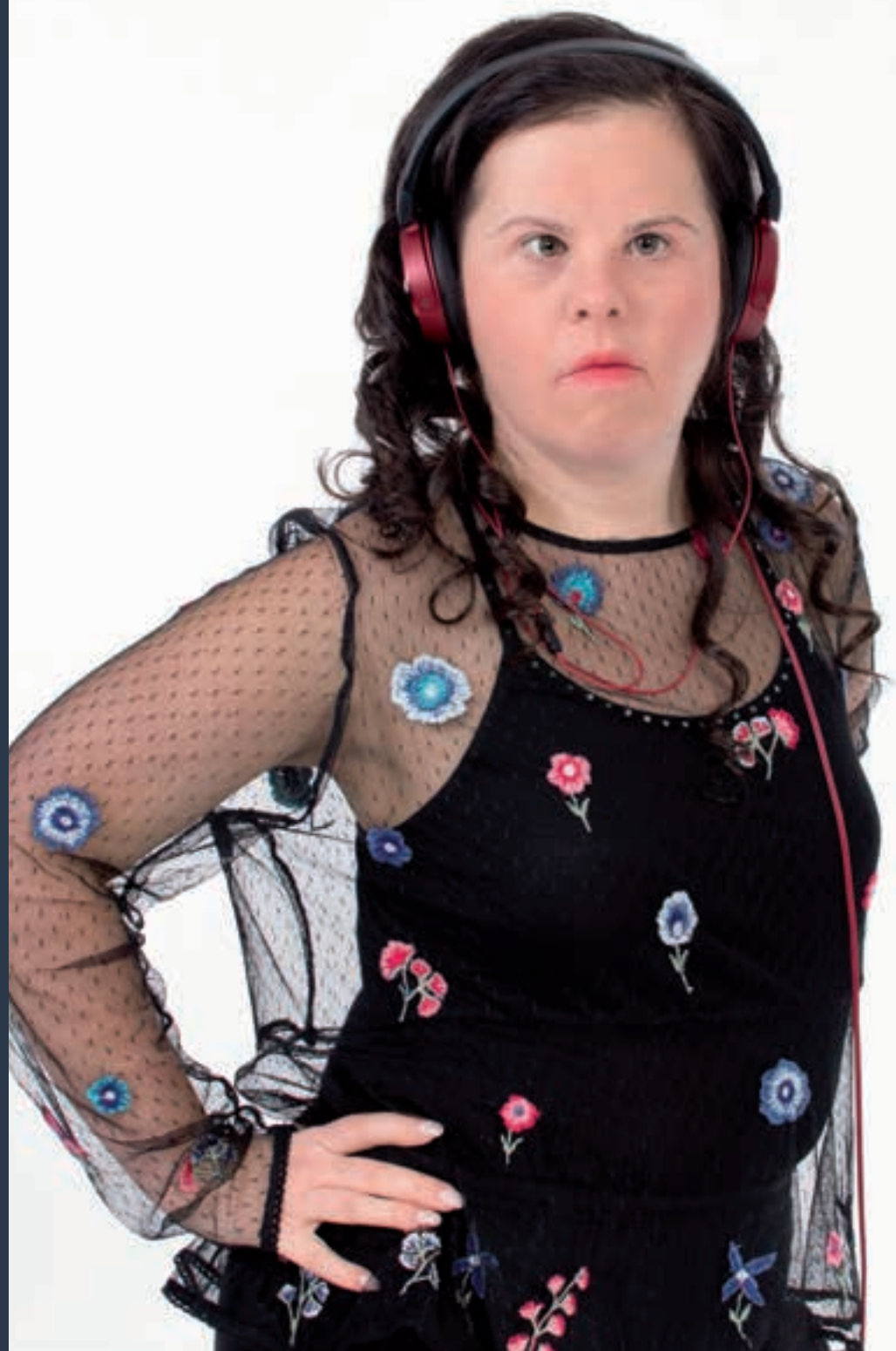


l-am promovat cu o medie de trecere”, mai povestește Yasmin. Materiile ei preferate au fost psihologia vârstelor și psihologia muncii.

Ideea voluntariatului a avut-o imediat după absolvire. „La început am făcut vreme de trei luni voluntariat la un centru de zi de stat pentru copiii cu autism. Apoi am ajuns la centrul privat pentru copii cu autism – Centrul Psihologic Marea Neagră. Am găsit acolo niște oameni minunați, pe domnul Adrian și doamna Cristina Gemănaru, care m-au acceptat să fac voluntariat și ulterior m-au angajat”.

Din anul 2017 merge zilnic singură la serviciu, așa cum a mers și la facultate și la liceu. Acum își dorește să devină un bun terapeut.

La Centru face terapie ABA cu copiii, participând la orele de socializare. În timpul liber îi place să coloreze mandale, să asculte muzică, să meargă la teatru și la film.



Raluca, tânăra cu Sindrom Down care poate face orice își dorește

De la reporter TV, la instructor de zumba, de la concursuri de Miss la lucrător comercial sau vedetă într-un reality-show la TV (*Down the Road. Aventura*), nimic nu este prea mult sau prea greu pentru Raluca Avram.

La 33 de ani, tânăra cu Sindrom Down din Cluj – Napoca își dorește să facă lucruri pentru ea, să fie independentă, să se căsătorească și să ajungă la casa ei. **E îndrăgostită de dans sub toate formele lui.** A făcut până acum balet, dansuri populare, zumba, vals, dans contemporan. Toate i-au umplut inima de bucurie. Raluca îndrăgește și gimnastica aerobică, o practică singură acasă și uneori la sală sub îndrumarea unui antrenor.

Este pasionată și de muzică, bucătărie, curățenie, munca de la atelierul Active Down Studio din Cluj-Napoca și de munca de reporter. De câțiva ani **este reporter de teren la emisiunea *Fără prejudecăți* de la TVR Cluj.** Cu toate că este o persoană destul de timidă, munca în televiziune este pentru ea prilej de descoperire a unei lumi noi, pline de fascinație.

Și nu în ultimul rând, Raluca este pasionată de concursurile de Miss. În 2015 a câștigat titlul de Miss Down în cadrul unui concurs organizat în orașul ei.

Primul pas după experiența de la emisiunea „Fără Prejudecăți!” de la TVR Cluj (cu care mai colaborează exceptând perioada de distanțare din pandemie) a fost să-și caute un job. A participat la un eveniment de recrutare organizat la Cluj-Napoca de către un mare retailer și a primit o șansă de la acest angajator. A făcut trainingul destinat oricărui nou angajat din domeniul comercial și a început să lucreze pe raionul unde a fost distribuită. După ridicarea stării de urgență, Raluca și-a reluat postul, de care este foarte mulțumită.

„Sunt punctuală, ajung la timp cât să-mi scanez cartela, apoi îmi pun lucrurile în dulap și îmi încep munca. Fac curățenie la parfumuri și la alte cosmetice. Înțeleg ce-mi spune șeful meu și sunt atentă la ce mi se spune”, povestește Raluca despre slujba abia începută.

De-a lungul timpului, a cochetat cu mai multe posibile joburi. I-ar plăcea să lucreze cu copiii, să-i învețe ce știe și ea – să danseze, să gătească, să-i inspire să facă sport.

A fost mereu o fetiță sfioasă dar care oferea multă dragoste. Grădinița a fost una de masă, dar școala a fost una specială. Sportul a apărut mai târziu în viața ei, la un an după înființarea asociației destinate adulților cu Sindrom Down care îi poartă numele (Asociația Down – Centrul Educațional Raluca). Invitația către sport a venit din partea echipei de la Special Olympics în anul 2011 la Jocurile Naționale. Prima medalie a fost cel mai minunat lucru care i s-a întâmplat până

atunci. Avea deja 25 de ani. Cea mai de preț medalie este cea câștigată în Coreea de Sud în iarna anului 2013.

Părinții au sprijinit-o să poată spune „DA” la toate provocările venite din partea noilor ei prieteni de la Special Olympics!
„Am inițiat la Cluj un festival care să pună în valoare talentul acestor oameni. În a patra ediție a primit titlul Miss Down! **Special Olympics a făcut din ea un lider. Activitățile socio-cultural-educative au făcut-o să se simtă importantă și apreciată de oameni!**”, spune Adriana Avram, mama Ralucai.

Raluca este absolventă a Școlii Speciale nr.1 din Cluj-Napoca, dar și a Școlii de Arte și Meserii, cu specializarea tehnician horticultor. A terminat fiecare an ca premiantă, iar din 2010 s-a alăturat grupului de tineri cu Sindrom Down de la Centrul Educațional Raluca, pentru a practica activități culturale sau sportive.





Cafeneaua socială, visul lui Mihai

„Pe mine mă cheamă Mihai și am 31 de ani. Mi-ar plăcea să lucrez pe tema cafenea socială”. Astfel își începe Mihai Arsenie discursul de prezentare prin intermediul căruia își propune să-și exprime dorința de a deveni barista, de a contribui la comunitatea din care face parte și, mai ales, de a-și promova abilitățile. Iar acestea nu-s deloc puține!

Originar din Cluj-Napoca, Mihai Arsenie este un tânăr lider al generației sale. [Campion și reprezentant Special Olympics România la întruniri pe teme de leadership la nivel național și internațional, vorbește fluent engleză, este reporter la TVR Cluj](#), la o emisiune dedicată persoanelor cu dizabilități („Fără prejudecăți”).

În 2018 a fost speaker la TedX-Eroilor, unde a avut un discurs emoționant despre cum dizabilitatea nu îl definește, iar la final de 2019 a fost unul din cei 8 sportivi Special Olympics România protagoniști ai unui reality show la TVR 1 despre prietenie și depășirea limitelor.

Mihai este un cafegiu pasionat: el știe de câte picături de lapte este nevoie pentru a înnobila savoarea cafelei și cât trebuie aceasta „barbotată” pentru a obține un gust și o

consistență desăvârșite. Cu un astfel de CV în spate Mihai ar putea avea o slujbă de barista sau chiar cafeneaua lui!

Doar că Mihai are Sindrom Down „un dar de la Dumnezeu” cum spune el însuși, iar piața locurilor de muncă nu este pe deplin pregătită să primească persoane cu dizabilități.

De anul trecut însă, Mihai este voluntar și „ucenic” într-o cafenea din Cluj, „il Caffé”. Aici, Călin Pâslaru (unul din co-managerii cafenelei) și toți colegii lui au avut deschiderea și răbdarea de a-l învăța pe Mihai arta cafelei. Săptămână de săptămână, Mihai s-a prezentat conștiincios în cafenea și, pe lângă trucuri pentru a obține o cafea potrivită la gust, și-a șlefuit abilitățile ce țin de rutina unui loc de muncă (sarcinile trasate, responsabilitatea pentru munca depusă, munca în echipă).

Ca Mihai, multe alte persoane cu dizabilități din România și din lumea largă își doresc un loc de muncă pentru a-și demonstra abilitățile, pentru a-și lărgi cercul de prieteni, de experiențe și cunoștințe, pentru a se simți utili și pentru a contribui cumva în comunitatea din care fac parte, pe lângă aspectele financiare pe care statutul de angajat le aduce.

Dizabilitatea intelectuală este un diagnostic care uneori ține departe angajatorii de potențialii angajați. Nu este o situație întâlnită doar în România. Pentru a răspunde lipsei de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități intelectuale,



un antreprenor din Franța a dezvoltat un lanț de cafenele, „Joyeux Café”, în care a angajat persoane cu dizabilități intelectuale.

Mihai nu are doar Sindromul Down, ci și pasiunea și abilitățile unui barista, determinarea de a învăța lucruri noi și de a le aplica, este o persoană sociabilă și comunicativă – atât de potrivit pentru cineva care își dorește să lucreze într-o cafenea – și este un bun public speaker, devenind astfel un ambasador pentru cauza persoanelor cu Sindrom Down. Și vă mai spunem noi, Mihai este și foarte simpatic!

Visul Ancăi este să fie ajutor de educator!

La 37 de ani Anca Miron poate spune că a avut multe experiențe de viață, deși nu a fost niciodată angajată. Chiar dacă are Sindrom Down, ea este semi-independentă și a fost la sfârșit de 2019 protagonista emisiunii TVR „Down The Road - Aventura”.

Anca se deplasează singură în București, știe să scrie și să citească. „Merge singură cu mijloace de transport în comun la aproape toate activitățile, merge la cumpărături, se descurcă să plătească cu cardul sau să scoată bani de la bancomat, merge în tabere”, ne povestește Luminița Miron, mama sa. Face sport și participă la competițiile Special Olympics România. Din anul 2016, Anca este membră a Asociației Down Plus din București, implicându-se în activități, cantonamente, tabere tematice. Deși a terminat o specializare de bucătar și i-ar plăcea să lucreze oriunde i s-ar da o șansă, cel mai mult își dorește să devină ajutor de pedagog.

Anca este „mama” tuturor copiilor, are grijă să nu fie vreunul neglijat. Visul ei este să fie educatoare. A avut o mică experiență când a ajutat o doamnă profesor la un after school, la o școală specială. „Și-a făcut catalog cu numele și vârstele copiilor, le-a citit povești. A fost foarte încântată, dar, din păcate, nu a durat prea mult!”, adaugă doamna Miron.





Bogdan vrea să muncească! La bucătărie, ambalare sau curățenie, cu zâmbetul pe buze

La 26 de ani, Bogdan își dorește să aibă un loc de muncă și să își întemeieze o familie. „Cred că cea mai mare dorință a acestor copii aceasta este! Dar va fi posibil?“, spune Georgeta Cleniuc, mama lui Bogdan din București.

După terminarea celor 10 clase la Școala Specială nr. 10 din capitală, Bogdan s-a axat mai mult pe sport. Are multe calități și o mare dorință de a se angaja. În trecut, a experimentat un internship la reciclat hârtie.

Ordonat și harnic din fire, Bogdan și-ar dori un job într-o bucătărie, la curățenie sau ambalare. Bogdan și familia lui sunt deschiși la experiențe noi în privința oricărui serviciu pe care acesta l-ar putea face, mereu cu zâmbetul pe buze.

Bogdan a participat la multe competiții naționale și internaționale (Jocurile Mondiale Special Olympics de la Los Angeles - 2015, de la Abu Dhabi - 2019). A câștigat peste 150 de medalii, diplome și trofee. Cel mai important este faptul că a învățat să ducă o viață echilibrată bazată pe sport și antrenamente, care l-au motivat și au dat un nou sens vieții lui. **Se bucură că este apreciat, iubit, susținut și mândru că poate să facă ceva pentru a-i face fericiți pe cei din jurul lui.**



Theodor, atent și meticulos în tot ce face

Cosmin Darius Theodor Bucur (18 ani) are Sindrom Down, dar asta nu-l împiedică să vrea să muncească. Teo este din București și datorită practicii pe care a făcut-o în școală își dorește să lucreze în industria HoReCa. Cel mai mult i-ar plăcea să fie ospătar.

„Îl cresc pe Teo de 18 ani. În acest timp am constatat că poate și îi place să facă multe lucruri. Mai mult decât atât, este fericit când se simte util. **De ce să irosești o viață de om, când poți căuta și observa ceea ce poate oferi societății? Acesta este crezul care mă însoțește atunci când mă gândesc la ceea ce pot acești tineri.** Au puterea de a face lucruri repetitive. Am încercat să îi copiez, dar răbdarea lor a fost mai mare decât a mea. Iată că și ei pot excela, iar noi cei care ne considerăm «normali» cedăm”, spune Georgeta Bucur, mama lui Teo.

La școala specială pe care o urmează, Teo este elev la secția turism, iar practica a făcut-o într-un hotel.

Dacă ar fi să spună ce îi place să facă, răspunsul lui ar cuprinde: curățenie, gătit, dans, sport, călătorii, circ, magie, să servească la masă, să debaraseze. Pe lângă faptul că este campion la competiții Special Olympics România, Theodor Bucur este și un băiat simpatic, plin de umor și un bun dansator.



Ana, viitoarea antrenore de înot

Dimineața, la prima oră, în perioada Jocurilor Naționale Special Olympics România, pe Ana Baltag o găsești în cabinetul de ORL așteptând sportivii participanți pentru evaluările de sănătate. Are doar 17 ani, este din București, dar face voluntariat de patru ani și participă ca sportiv la probele de atletism și înot.

„Spăl și sterilizez dispozitivele alea care se bagă în urechi”, ne spune zâmbind tânara cu Sindrom Down. Ea se ocupă de sterilizarea dispozitivelor uriculare care se înlocuiesc de la pacient la pacient, după ce au fost curățate.

Este elevă în clasa a XI-a și este încurajată de părinți să se angajeze când va termina liceul.

„Ne dorim să aibă un loc de muncă pentru a căpăta mai multă încredere în forțele proprii, pentru a-și demonstra atât ei înseși, cât și celor din jur, că este capabilă să realizeze cu seriozitate multe sarcini, că îi place să lucreze în echipă și să își susțină colegii la greu. Colegii de la Healthy Hearing o trimitau cu forța să ia masa, căci ea nu dorea să plece.

Suntem convinși că mândria de a avea un loc de muncă și de a-și câștiga singură traiul, asemenea tinerilor fără dizabilități, o va ajuta mult să se simtă independentă, așa cum orice tânăr își dorește să devină”, spune tatăl Anei.



**De ce să muncească
o persoană cu
Sindrom Down**

Sfaturi pentru familiile persoanelor cu Sindrom Down

De ce ar fi bine să se angajeze persoanele cu Sindrom Down?

Pentru orice om este important să aibă un loc de muncă potrivit.

Cu atât mai mult, la persoanele cu Sindrom Down (SD) un loc de muncă:

- crește stima de sine
- creează contextul deprinderii de abilități de interacțiune socială și profesională, ca etapă naturală a dezvoltării personale
- crește gradul lor de independență
- le oferă prilejul de a se simți membri utili ai societății
- contribuie la creșterea gradului de integrare a persoanelor cu SD în societate, oferind modele de replicat
- permite experimentarea statutului de angajat

Ce drepturi se pierd la angajare?

În continuare, vom încerca să răspundem celor mai frecvente întrebări care apar în situația în care fiica sau fiul dumneavoastră cu Sindrom Down se angajează.

Indemnizația de handicap și salariul asistentului personal (sau indemnizația aferentă)

În mod normal, gradul de handicap și beneficiile conexe nu sunt afectate de nivelul de venituri sau de statutul profesional al persoanei cu handicap. Deci la angajare nu ar trebui să se piardă indemnizația de handicap și salariul asistentului personal (sau indemnizația aferentă).

Dar există într-adevăr riscul ca, la revizuirea certificatului de handicap, obținerea unei slujbe să fie considerată de Comisia de evaluare de la DGASPC o dovadă a faptului că persoana cu Sindrom Down este independentă și de aceea gradul de handicap poate fi scăzut de la GRAV la ACCENTUAT. În această situație, dreptul la asistentul personal (și, implicit, salariul acestuia) sau la indemnizația aferentă se pierd, iar valoarea însumată a indemnizației de handicap și a bugetului personal complementar scade de la 500 la 375 de lei/lună. Această situație poate apărea la revizuirea certificatului de handicap.

Pensia de invaliditate

Dacă persoana cu SD are la angajare pensie de invaliditate, sunt posibile următoarele situații (vezi pagina 114).

Principalele prevederi legale referitoare la pensiile de invaliditate):

- 1) Are pensie de invaliditate de gradul I sau II și vrea să lucreze cu normă întreagă ➔ trebuie să renunțe la pensie sau să și-o suspende. O persoană cu pensie de gradul I sau II nu va putea cumula pensia cu salariul. În acest sens se face o cerere la Casa Județeană de Pensii sau la Casa de Pensii a Municipiului București.
- 2) Are pensie de invaliditate de gradul I sau II și vrea să lucreze cu normă redusă (jumătate de normă) ➔ poate solicita medicului de expertiza capacității de muncă trecerea de la gradul I sau II (situație în care nu se poate cumula pensia cu salariul) la gradul III de invaliditate (care permite jumătate de normă). Astfel, persoana poate păstra și serviciul cu jumătate de normă, și pensia de invaliditate de gradul III. La o pensie pentru care nu s-a contribuit mult, suma pierdută ar trebui să fie mică.
- 3) Are pensie de invaliditate de gradul III și vrea să lucreze cu normă redusă (jumătate de normă) ➔ nu este nicio problemă.

Pentru verificarea modului în care aceste prevederi se aplică la situația fiicei sau fiului dumneavoastră, sfătuiți-vă cu consilierul de la Special Olympics România și verificați la Casa Județeană de Pensii. Este posibil ca instituții din județe diferite să aibă proceduri și practici diferite.

Ce riscuri sunt la angajarea persoanelor cu Sindrom Down?

Niciun părinte nu vrea să își pună copilul în situații neplăcute. La angajare există riscul ca persoana cu SD:

- să nu se adapteze sau să nu i se potrivească postul pe care a fost integrat (să nu facă față sarcinilor de lucru)
- să fie marginalizată de colegi (de exemplu, să fie ignorată)
- să ajungă într-o situație de „bullying” (de exemplu, colegii să o intimideze)
- să se alăture unui anturaj nepotrivit (de exemplu, să învețe obiceiuri nepotrivite de la colegi)

Aceste riscuri nu sunt specifice doar persoanelor cu SD, ci se pot întâlni și la unii angajați fără dizabilități. **Rezolvarea nu este să ne ferim de angajare, ci să găsim soluții de a forma echipa și de a pregăti și sprijini integrarea angajatului cu SD.**

Mulți oameni nu cunosc persoane cu SD și nu știu la ce să se aștepte de la acestea. De aceea este bine să îi informăm și să îi pregătim pentru experiența de a avea un coleg cu SD.

Primul pas este să cereți sfatul unui consilier de la Special Olympics, care să vă ajute în acest demers.



Despre pensia de invaliditate

Persoanele cu pensie de invaliditate mai pot lucra?

Depinde de gradul de invaliditate. La gradele I și II răspunsul este NU, la gradul III se poate lucra cu jumătate de normă (vezi Principalele prevederi legale referitoare la pensia de invaliditate, pagina 114).

Ce facem imediat după absolvirea școlii?

Dacă la acest moment nu există posibilități concrete de integrare profesională pentru tânărul cu SD, mulți părinți fac demersuri pentru obținerea pensiei de invaliditate.

În anumite perioade, legislația a permis accesul la o pensie de invaliditate chiar în absența unui stagiului minim de contribuție, deci a unei perioade minime de angajare. În acest context mulți tineri cu SD au putut să obțină o pensie de invaliditate înainte de a încerca să muncească.

La ora actuală acest lucru nu mai este posibil, fiind necesar un stagiul minim de cotizare.

În opinia noastră, pensia nu ar trebui să fie prima alegere a unui proaspăt absolvent. În funcție de abilități, toți tinerii cu SD ar trebui să aibă șansa de a-și căuta un loc de muncă.

Totuși, dacă tânărul se află în situația de a obține pensia de invaliditate, sfatul nostru este să opteze pentru pensia

de invaliditate de gradul III, caracterizată prin pierderea a jumătate din capacitatea de muncă.

Încadrarea în acest grad va da posibilitatea tânărului cu SD să lucreze cu timp parțial în cazul în care își găsește un (nou) loc de muncă, persoana pensionată putând să presteze o activitate profesională jumătate din timpul normal de muncă.

Această variantă conferă siguranța unui venit minim (pensia) și avantajele unui loc de muncă.

„Copilul meu nu poate lucra”.

A încercat tânărul cu Sindrom Down să lucreze?

Este foarte important să aibă șansa de a încerca. Niciodată nu trebuie pornit cu gândul că nu poate!

Cu siguranță sunt multe activități pe care unii tineri cu SD nu le pot face. Însă gândiți-vă la activități pe care fiul sau fiica dumneavoastră le poate învăța acasă - aceste activități se pot transforma ulterior în deprinderi necesare la locul de muncă.

De exemplu:

- Dacă îl încurajați să vă ajute în bucătărie, va putea încerca un post de ajutor în bucătărie sau la brutărie.
- Dacă îl învățați să vă ajute la curățenie în dulap, să strângă și să așeze lucrurile spălate, poate va ajuta într-un magazin la strângerea hainelor de la cabinele de probă sau împăturirea lor la raft.
- Dacă îl încurajați și-i cereți să vă ajute la udatul și îngrijirea plantelor, o poate face și la o florărie sau la un departament dedicat dintr-un supermarket.

Și exemplele pot continua.



Ce pași trebuie parcurși până la angajare

- 1) **Se pornește de la interesele și abilitățile pe care tânărul le arată la școală.** În această perioadă este bine să îi explicăm tânărului ce înseamnă un loc de muncă și să aflăm dacă vrea să aibă unul și ce anume i-ar plăcea să muncească. Se exersează jocuri de rol acasă, în care tânărul simulează îndeplinirea unor sarcini de lucru în calitate de angajat, familiarizându-se astfel cu ideea. De asemenea, sunt utile activitățile extrașcolare (activități sportive sau de terapie ocupațională), stagiile de practică și cursurile de după absolvire, care îl pot duce pe tânăr mai aproape de piața muncii.
- 2) **Tânărul decide ce ar vrea să muncească. El trebuie ghidat spre alegerea unei slujbe la care ar putea să se priceapă, măcar în parte.** Ar fi bine de selectat mai multe opțiuni, luând în considerare și ce oferă piața muncii.
- 3) **Tânărul completează CV-ul, asistat de părinți,** scoțând în evidență abilitățile necesare la locul de muncă dorit.
- 4) **Locul de muncă trebuie căutat pe cât mai multe canale.** Începeți prin a spune tuturor că fiul sau fiica dumneavoastră are nevoie de un loc de muncă și ce poate / știe să facă.

Este bine să vorbești cu toate rudele, cunoștințele, firmele din vecinătate și magazinul de la colț. Este pentru tânăr un bun prilej să exerseze cum se solicită un loc de muncă, cum să dea câteva informații pe scurt, ce poate spune despre abilitățile lui. Să pregătească și să ia cu el CV-uri și să le lase acolo unde i se permite.

5) În multe orașe din țară găsești locuri de muncă în ziarul local sau la un post de televiziune locală - trebuie alese cele potrivite și trimis CV-ul. Nu trebuie neglijate site-urile de specialitate (www.bestjobs.ro și www.ejobs.ro), care trebuie consultate cu regularitate.

6) **La ora actuală unii angajatori sunt interesați să încadreze persoane cu dizabilități**, fie deoarece cultura organizației susține diversitatea în companie, fie pentru a nu mai plăti penalitatea cerută de lege angajatorilor cu mai mult de 50 de angajați care nu angajează persoane cu dizabilități în procentul cerut de lege. Acesta poate fi un motiv pentru includerea în CV a informației că tânărul are o dizabilitate intelectuală.



- 7) Nu trebuie să ne descurajăm dacă nu primim răspuns la CV-urile trimise sau dacă răspunsul este negativ! Chiar și pentru oamenii fără dizabilități, identificarea unui loc de muncă este adesea un proces laborios, mai ales dacă vorbim despre lipsa unei calificări și a experienței de muncă și despre un nivel scăzut al abilităților. Adesea trebuie încercat la foarte multe locuri de muncă, pentru a primi șansa unui interviu. Și trebuie mers la multe interviuri, ca să primești o ofertă.
- 8) După ce primește oferta de angajare, tânărul va merge la medicina muncii, unde medicul expert va analiza problemele lui de sănătate din perspectiva dată de fișa postului, adică va constata dacă există interdicții la angajare pe acel post din punctul de vedere al sănătății. Dacă răspunsul este „apt de muncă”, procesul de angajare este finalizat.

La nevoie sfătuți-vă cu consilierul de la Special Olympics România, în oricare dintre aceste etape.



Cum se deplasează tânărul cu Sindrom Down până la locul de muncă și înapoi acasă?

Deplasarea de acasă la locul de muncă este o provocare la angajare. Ideal ar fi ca tânărul cu Sindrom Down să poată lucra în apropierea casei sau ca traseul până la locul de muncă să fie simplu și ușor de învățat. Cu exercițiu și prin repetiție acesta se poate descurca.

Dacă acest lucru nu este posibil, tânărul poate fi însoțit la serviciu de asistentul personal. De asemenea, se poate găsi împreună cu angajatorul o soluție pentru asigurarea transportului. Tânărul poate împărți o mașină cu un coleg.

„Dacă nu se va descurca la locul de muncă?”

O astfel de temere este îndreptățită în multe situații, deoarece în țara noastră sunt rare locurile de muncă potrivite persoanelor cu SD. Însă nu trebuie să ne lăsăm descurajați!

De la începutul procesului de angajare, părintele și tânărul cu SD trebuie să pornească de la ideea că e posibil ca aceasta să nu fie slujba potrivită. Majoritatea oamenilor trec prin mai multe locuri de muncă până ajung să se stabilizeze la un loc de muncă potrivit.

Ce se poate întâmpla dacă tânărul nu face față la locul de muncă?

La inițiativa angajatorului, în perioada de probă, contractul de muncă se poate închide. **Aceasta nu înseamnă că este vorba despre o experiență ratată, căci tânărul își poate forma diverse deprinderi la un loc de muncă la care stă puțin timp.**

De exemplu: să petreacă departe de casă câteva ore pe zi, într-un context formal și profesional; să cunoască oameni noi; să învețe noțiunile de șef și colegi de serviciu; să se familiarizeze cu un domeniu de activitate; să afle dacă anumite sarcini îi plac sau i se potrivesc.

Fiecare loc de muncă nepotrivit este un pas care ne duce mai aproape de cel potrivit.

Pașii spre independență

Există și situații în care părinții se tem mai mult decât este cazul. Protejarea excesivă a copilului de către părinți este adesea întâlnită, nu numai la cei cu dizabilități. Este bine însă ca tânărul cu SD să încerce, pe cât de mult posibil, să facă pași spre independență. Fie că este vorba despre activitățile pe care părinții au tendința să le facă în locul tânărului acasă (cum ar fi servirea mesei sau pregătirea hainelor pentru a doua zi), fie că este vorba despre independență în general. Nimeni nu s-a născut învățat și este dreptul oricărei persoane să încerce.

Important este să încercați să-i oferiți tânărului cu SD șansa de a arăta cum se descurcă într-o experiență de muncă.

Dacă se descurcă mulțumitor va fi o satisfacție deosebită pentru familie și pentru acesta și un pas către o mai mare

independență. Dacă nu se descurcă la un anumit loc de muncă, vom considera aceasta o experiență de învățare și vom încerca altă slujbă. Dacă în mod repetat nu se descurcă la muncă, se poate renunța la idee, însă important este ca tânărul să fie încurajat în continuare să se implice în treburile casnice, în practicarea sportului și în activități de terapie ocupațională.

Cum pregătim angajatorul?

Anumite demersuri pot fi făcute pentru a preveni situația în care persoana cu SD nu se descurcă la locul de muncă.

Angajatorul și colegii ei pot fi pregătiți pentru integrarea noului angajat cu SD în echipă.

O măsură foarte utilă este **desemnarea unui mentor**, adică a unui coleg la care persoana cu SD să se poată duce atunci când are nevoie de ajutor, de un sfat, când are o întrebare. Astfel, sunt preîntâmpinate situații de blocaj sau posibile neînțelegeri. Mentorul poate avea datele de contact ale familiei, în cazul în care este nevoie să se ia legătura cu aceasta.



Mediul real de muncă versus mediul protejat

Unele persoane cu Sindrom Down pot lucra pe piața liberă a muncii, cu condiția să găsească slujba potrivită. Altele au nevoie de un loc de muncă protejat, cu sarcini de lucru simple și cerințe scăzute de productivitate și eficiență.

Din păcate, în țara noastră nu sunt foarte multe locuri de muncă protejate. Unitățile protejate și entitățile de economie socială nu oferă foarte multe posibilități, deoarece legislația nu creează suficiente oportunități pentru ca aceste unități să fie competitive din punct de vedere economic. Cu alte cuvinte, nu există momentan finanțare pentru locuri de muncă protejate.



Avantaje versus Dezavantaje

	Avantaje	Dezavantaje
Piața liberă a muncii	<ul style="list-style-type: none">• Sunt multe astfel de locuri de muncă, în domenii diverse• În funcție de context, unele locuri de muncă pot fi adaptate parțial• Există șanse de dezvoltare profesională• Cunoști și ești coleg cu oameni foarte diverși	<ul style="list-style-type: none">• De cele mai multe ori, sarcinile de lucru sunt complexe și presupun flexibilitate și inițiativă; de aceea nu sunt potrivite pentru majoritatea persoanelor cu SD• La unele slujbe există obiective măsurabile de realizat, care cer rapiditate în executarea sarcinilor
Loc de muncă protejat	<ul style="list-style-type: none">• De cele mai multe ori, locurile de muncă sunt lipsite de presiunea realizării unor obiective• Angajatorul se concentrează și pe confortul psihologic al angajaților, nu doar pe realizarea de profit• Unii dintre ceilalți angajați ar putea fi prieteni cu dizabilități	<ul style="list-style-type: none">• Sunt puține astfel de locuri de muncă, în puține domenii• Nu oferă multe șanse de dezvoltare profesională

Ce șanse au persoanele cu Sindrom Down să se angajeze

Șansele de angajare ale persoanelor cu Sindrom Down sunt reduse. Cele mai multe locuri de muncă de pe piața românească sunt complexe. Chiar și cele care necesită o slabă calificare implică mai multe tipuri de sarcini:

- muncă individuală,
- relaționarea cu colegii și/sau clienții,
- muncă fizică,
- minime operațiuni de scris-citit,
- flexibilitate,
- inițiativă.

De aceea nu sunt potrivite cu profilul majorității persoanelor cu SD.

Este nevoie de un angajator sau manager care să vadă potențialul persoanei cu SD și să fie dispus să identifice sau să creeze locul de muncă potrivit, care să „decupeze” din multitudinea de sarcini posibile o gamă îngustă de operațiuni, pe care candidatul cu SD să se specializeze.

Tips and Tricks

Sfaturi pentru a crește șansele păstrării locului de muncă de către tânărul cu Sindrom Down:

- Asigurați-vă că aveți o relație bună cu angajatorul, că îi cunoașteți pe colegii tânărului și că ei au așteptări corecte de la el.
- Încercați să vă dați seama dacă tânărul se simte confortabil la serviciu.
- Sfătuiți-l să vă spună dacă are probleme de relaționare cu colegii sau cu șeful direct.
- Încercați să discutați cu tânărul acasă problemele de la serviciu cât mai mult, sfătuiți-l cum să le gestioneze.
- **Nu renunțați la primele obstacole întâmpinate.**

Solicitați ajutorul consilierului de la Special Olympics.



**De ce să angajezi
o persoană cu
Sindrom Down**

Informații utile pentru Angajatori

De ce să angajezi o persoană cu Sindrom Down?

- Poate fi un angajat la fel de bun ca oricare altul, dacă locul de muncă i se potrivește
- Aduce plusvaloare firmei tale
- Beneficiezi de sprijin în procesul de angajare
- Devii un model de antreprenoriat social, demonstrând că „includiunea socială” nu este doar un ideal
- Acorzi o șansă unui om care nu primește prea multe de la societate

Ce înseamnă Sindromul Down? Cum sunt persoanele cu SD?

SD este o condiție genetică determinată de prezența în organism a unui cromozom suplimentar. Această condiție influențează modul în care se dezvoltă și funcționează corpul. Persoanele cu SD au trăsături fizionomice aparte, un coeficient de inteligență scăzut și riscul de a dezvolta și alte probleme de sănătate. Cu toate acestea, ele pot fi oameni minunați, afectuoși, cu personalități complexe, care aduc bucurie în viețile celor din jur.

Persoanele cu SD își pot dezvolta diferite abilități: răbdarea, meticulozitatea, determinarea. Fiecare persoană cu SD merită să fie cunoscută personal. Fiecare candidat cu SD are dreptul la șansa de a fi angajat.

Dacă vrei să îi cunoști mai bine, consultă acest ghid sau solicită informații suplimentare de la Special Olympics România.

Ce avantaje ai dacă angajezi o persoană cu SD?

- **Financiar:** poți economisi 2.230 lei / lună (vezi Principalele prevederi legale referitoare la angajarea persoanelor cu dizabilități, pagina 109)
- **Imagine de brand:** compania ta devine un trendsetter din punct de vedere al incluziunii sociale, îmbunătățindu-și imaginea în rândul clienților și partenerilor
- **La nivelul echipei:** capeteți un angajat loial și determinat și un plus de diversitate în echipă

Recomandări pentru integrarea cu succes a persoanelor cu Sindrom Down

Așteptările persoanelor cu Sindrom Down

Persoanele cu Sindrom Down așteaptă șansa la un loc de muncă potrivit, nu mila celorlalți.

Dacă li se dă această oportunitate, își demonstrează abilitățile. Au nevoie de răbdare și înțelegere. Au capacitatea de a surprinde: uneori realizează mai mult decât te-ai aștepta. Pentru o persoană cu SD un loc de muncă potrivit poate duce la creșterea încrederii în propriile forțe, dezvoltarea abilităților și depășirea limitelor.

Internship

Înainte de a angaja o persoană cu SD este util să existe o perioadă de internship în care să îi poți evalua punctele tari și punctele slabe. Te va ajuta să identifici locul de muncă potrivit și modalitatea în care noul angajat își poate învăța sarcinile (formarea angajatului cu SD).

Explicarea regulilor

Noului angajat cu SD trebuie să-i explici clar toate **regulile de la locul de muncă** referitoare la îndeplinirea sarcinilor de lucru, conduita la locul de muncă, programul de lucru, drepturi și obligații. Contează să-i explici și lucrurile mărunte, regulile nescrise (de exemplu, ce cană poate să folosească, unde își poate face un ceai ș.a.).

Verbalizare

Ca angajator, explică instrucțiunile și regulile scrise, mai ales dacă sunt multe pagini de citit și fraze lungi. Cu persoana cu SD este de preferat să comunici verbal. **Cel mai bine învață prin explicație și vizualizarea și exersarea sarcinii.**

În această manieră trebuie abordate și trainingul inițial, instruirea SSM și pentru protecția muncii.

Determinare

Este posibil ca asistarea și ghidarea persoanei cu SD să necesite ceva timp. Uneori, persoanele cu SD pot avea dificultăți de pronunție. Nu este nimic greșit în a ruga persoana să repete dacă nu ai înțeles ce are de spus. Oferă-i timp să-și exprime punctul de vedere sau să-ți răspundă la întrebări.

Indicat este să comunici cu persoana cu SD în propoziții scurte și simple, în cuvinte ușor de înțeles, și să îi adresezi și întrebări deschise, la care să-i lași răgazul să răspundă.

Dacă cineva are dificultăți de pronunție sau de vorbire, aceasta nu înseamnă că nu poate face o activitate. Persoanele cu SD pot fi mai pricepute la treabă decât la vorbă!

Mentorat

Este bine să existe un coleg la care persoana cu SD să se poată duce atunci când are nevoie de ajutor, de un sfat, când are o întrebare. Este bine ca ea să știe de la început cine îi este mentorul. Astfel, vei preîntâmpina situații de blocaj sau posibile neînțelegeri. Mentorul poate avea datele de contact

ale familiei, în cazul în care este nevoie să se ia legătura cu aceasta.

Adaptarea locului de muncă

Este posibil ca pentru unele persoane cu SD să fie nevoie să adaptezi fișa postului. Explorează alternative de a simplifica și/sau reduce sarcinile de serviciu în funcție de abilitățile angajatului și de nevoile companiei.

Informarea echipei

Este important să informezi echipa despre ce înseamnă Sindromul Down și despre cum va lucra cu viitorul coleg. Informarea îi va ajuta pe oameni să înțeleagă mai bine nevoia persoanelor cu SD de sprijin la integrarea în echipă. Te invităm să folosești cu încredere informațiile din acest ghid.

Integrare în echipă

Este important ca echipa să trateze persoana cu SD așa cum îi tratează pe ceilalți colegi. Gesturi simple precum a-ți saluta colegul, a-i zâmbi, a-l întreba ce mai face și a-i ține companie la pauzele de masă, dar și acțiuni mai complexe precum includerea în ședința cu echipa sau în team building, îl vor ajuta să se simtă valorizat și integrat în echipă.

Dacă ai alte întrebări, ia legătura cu Special Olympics România.

Vocabular recomandat

Cum te adresezi unei persoane cu Sindrom Down?

Așa NU	Așa DA
Următoarea sarcină pe care o ai de îndeplinit ...	Fă asta, te rog: ...
Lucrările trebuie copiate și arhivate într-un mod similar dosarelor originale.	Iei fiecare pagina din acest dosar și o copiezi, apoi o pui la loc. Când ai copiile gata, vino la mine să-ți arăt cum le îndosariezi.
Acțiunea aceasta are drept scop îmbunătățirea coeziunii grupului și întărirea relațiilor dintre membri.	Facem asta ca să ne simțim bine, cu toți colegii laolaltă.
Tu chiar nu pricepi? Chiar nu ții minte?	Ai înțeles ce ai de făcut? Poți să-mi zici cu cuvintele tale?
Ai greșit tot ce ți-am dat de făcut, ești prost!	Nu ai făcut bine activitatea asta; îți mai aduci aminte cum trebuia făcută? Mai încerci o dată?
Săracul de tine, nu te-ai descurcat la activitatea asta!	Nu ai făcut bine activitatea asta; îți mai aduci aminte cum trebuia făcută? Mai încerci o dată?
Nu ești în stare!	Hai că poți!

Mituri *versus* adevăr

Ce credem noi	Cum sunt de fapt
Persoanele cu SD sunt niște copii toată viața.	Cu toate că în general se manifestă într-un mod inocent și ingenuu, persoanele cu SD au trăiri, așteptări și comportamente specifice fiecărei etape de viață și conforme stărilor sufletești care apar.
Persoanele cu SD nu trăiesc mult.	Persoanele cu SD pot dezvolta diverse probleme de sănătate cum ar fi complicațiile cardiace. În trecut acestea erau mai dificil de tratat, însă în zilele noastre medicina reușește să rezolve aceste probleme, crescând speranța lor de viață.
Persoanele cu SD au nevoie de asistență și supraveghere permanentă.	Dezvoltându-și abilitățile, persoanele cu SD pot ajunge să aibă grijă de ele însele, să gătească și să îngrijească alte persoane care au nevoie de asistență, cu sprijin semi-permanent. Persoanele cu SD sunt integrate în școli de masă, pot face față pe piața muncii și pot ajunge să trăiască o viață semi-independentă.

Tips & Tricks

Ce trebuie să mai știi despre viitorul tău angajat cu Sindrom Down (SD):

- **Vrea să impresioneze și să i se acorde atenție.**

Dacă exagerează, cere sfatul familiei. De exemplu, uneori persoanele cu SD, în dorința lor de a-și manifesta afectivitatea, dar și ca o consecință a mediului supraprotejat în care s-au dezvoltat, pot să aibă un comportament neașteptat, cum ar fi să îmbrățișeze o persoană atunci când fac cunoștință cu ea.

- **Se poate atașa cu ușurință (dar și cu inocență) de un coleg de sex opus.**

În acest caz este recomandat să stabilești o limită a interacțiunii cu care acesta să se simtă confortabil și care să nu alimenteze așteptări nerealiste.

- **Poate avea momente de blocaj (fâstâceală, confuzie) în situații de stres, agitație și activități contra cronometru.**

În aceste momente este recomandat să ai răbdare, să-i acorzi un răgaz pentru a depăși momentul și să reformulezi cerința.

- În caz de urgență (de exemplu, se rătăcește pe drumul spre serviciu), trebuie să poată suna un coleg / mentor.

Pentru alte sfaturi, ia legătura cu Special Olympics România.

Pe ce posturi pot lucra persoanele cu Sindrom Down?

Angajatul cu Sindrom Down (SD) are câteva caracteristici care îl fac diferit de alți angajați:

- poate realiza mai bine **sarcini concrete** decât abstracte, scurte ca durată și repetitive
- are nevoie de **răbdare și îndrumare** îndeaproape
- este recomandat la început să aiba un program part-time
- are nevoie de **un mediu structurat**, în care să aibă un program clar (cu menționarea orarului, a pauzelor și zilelor libere), de preferință afișat și discutat la începutul zilei
- este important să i se ofere **asistență și mentorat** în perioada de început și periodic pe parcurs, pentru a nu-și pierde concentrarea

Oamenii cu Sindrom Down (SD) au nevoie de locuri de muncă simple, cum ar fi:



Asistent
la recepție



Operator
calculator



Ospătar



Ajutor de
grădinar



Ambalator



Cameristă



Agent
curățenie



Ajutor de
bucătar



Lucrător
comercial



Sortator
legume-fructe



Spălător
de vase



Ajutor
de cofetar



Antrenor
sportiv
secund



Ajutor
de veterinar

Desigur, exemplele nu sunt exhaustive, categoria locurilor de muncă potrivite persoanelor cu SD fiind deschisă, în concordanță cu interesul și abilitățile acestora. Pentru unele dintre ele și aceste posturi sunt prea complexe. De aceea ei au nevoie de locuri de muncă adaptate, prin simplificarea și/sau reducerea sarcinilor de lucru.

Locuri de muncă adaptate

În mod normal, fișa de post a unui **ospătar** cuprinde:

- preluarea comenzii,
- oferirea de explicații sau sugestii din meniu,
- transmiterea comenzii spre bucătărie sau introducerea informației într-un sistem electronic,
- servirea mâncării,
- debarasarea mesei,
- calcularea notei de plată și
- încasarea banilor cash sau plata prin POS.

Angajatul cu SD ar putea să se specializeze pe doar două sau trei din aceste sarcini, precum:

- servirea mâncării și
- debarasarea mesei.

În unele restaurante chiar se lucrează în acest mod, cu chelneri „specializați” pe sarcini.

Între responsabilitățile unui **lucrător comercial** la supermarket intră:

- încărcarea / completarea rafturilor cu mărfuri (aducerea din depozit, expunere conform anumitor criterii),
- etichetarea produselor,
- menținerea ordinii pe rafturi (colectarea produselor abandonate sau deteriorate),
- verificarea termenului de garanție al produselor și eliminarea produselor expirate,
- urmărirea vânzării la raft și comandarea de noi produse
- oferirea de informații clienților.

Angajatul cu SD ar putea să facă doar o parte din aceste operațiuni, precum:

- menținerea ordinii pe rafturi (colectarea produselor abandonate sau deteriorate),
- urmărirea vânzării la raft și colaborarea cu un coleg pentru comandarea de noi produse.

Adaptarea locului de muncă înseamnă a oferi o șansă, un vis, dreptul la demnitate umană și incluziune socială.

Dacă ai nevoie de sfaturi în adaptarea locurilor de muncă, ia legătura cu Special Olympics România.

Principalele prevederi legale în domeniu la angajarea persoanelor cu dizabilități

Angajatorii au anumite **beneficii** dacă decid să încadreze în muncă persoane cu dizabilități:

- Angajatorii care au peste 50 de angajați au avantajul de a nu mai plăti lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară (2.230 lei în mai 2020) înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu dizabilități.

Prevederea legală care stă la baza acestui avantaj este inclusă în Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (selecție):



„Art.78

(2) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.

(3) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice,

publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute la alin. (2), plătesc lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap.”

- **Angajatorii care au sub 50 de angajați au avantajul de a primi o subvenție de la stat**, și anume: dacă încadrează în muncă pe perioada nedeterminată persoane cu dizabilități și le mențin raporturile de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană, 2.250 lei.

Prevederile legale care stau la baza acestui avantaj sunt incluse în Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (selecție): „Art. 85

(1) Angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, șomeri în vârstă de peste 45 de ani, șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale, șomeri de lungă durată sau tineri NEET primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din aceste categorii, o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni.

(2) De facilitățile prevăzute la alin. (1) beneficiază și angajatorii care, în raport cu numărul de angajați, și-au îndeplinit obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă

persoane cu handicap, precum și angajatorii care nu au această obligație legală, dacă încadrează în muncă pe durată nedeterminată persoane cu handicap și le mențin raporturile de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni.”

- **Toți angajatorii au avantajul de a primi o subvenție de la stat**, și anume: dacă încadrează în muncă pe perioada nedeterminată absolvenți cu dizabilități și le mențin raporturile de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni, primesc lunar, pe o perioadă de 18 luni, pentru fiecare persoană, 2.250 lei.

Prevederile legale care stau la baza acestui avantaj sunt incluse în Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (selecție):

„Art.80

(1) Angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare absolvent încadrat, o sumă în cuantum de 2.250 lei.

(2) Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap primesc lunar, pentru fiecare absolvent, suma prevăzută la alin. (1) pe o perioadă de 18 luni.

Art.83

(1) Angajatorii care încadrează absolvenți în condițiile art. 80 sunt obligați să mențină raporturile de muncă sau de serviciu ale acestora cel puțin 18 luni de la data încheierii.”

Toți angajatorii au avantajul de a deduce, la calculul profitului impozabil, cheltuielile cu adaptarea locurilor de muncă protejate și achiziționarea de utilaje și echipamente, a cheltuielilor cu transportul persoanelor cu dizabilități de la domiciliu la locul de muncă.

Baza legală o găsim în Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (selecție):

„Art.84

Angajatorii persoanelor cu handicap beneficiază de următoarele drepturi:

- a) deducerea, la calculul profitului impozabil, a sumelor aferente adaptării locurilor de muncă protejate și achiziționării utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu handicap;
- b) deducerea, la calculul profitului impozabil, a cheltuielilor cu transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă, precum și a cheltuielilor cu transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu handicap, angajată pentru muncă la domiciliu.”

Toți angajatorii au avantajul de a deconta din bugetul asigurărilor pentru șomaj cheltuielile cu formarea și încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități.

Baza legală o găsim în Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (selecție):

„Art.84

Angajatorii persoanelor cu handicap beneficiază de următoarele drepturi:

c) decontarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj a cheltuielilor specifice de pregătire, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap.”

Pensiile de invaliditate

Legea nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice (selecție):

Art.68

(1) Pensia de invaliditate se cuvine persoanelor care și-au pierdut total sau cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, din cauza:

- a) accidentelor de muncă și bolilor profesionale, conform legii;
- b) neoplaziilor, schizofreniei și SIDA;
- c) bolilor obișnuite și accidentelor care nu au legătură cu munca.

Art.69

În raport cu gradul de reducere a capacității de muncă, invaliditatea este:

- a) de gradul I, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă și a capacității de autoîngrijire;
- b) de gradul II, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă, cu păstrarea capacității de autoîngrijire;
- c) de gradul III, caracterizată prin pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, persoana putând să presteze o activitate profesională, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă.

Art.73

Persoanele care și-au pierdut capacitatea de muncă din cauza unor boli obișnuite sau a unor accidente care nu au legătură cu munca beneficiază de pensie de invaliditate, dacă au realizat, în condițiile legii, stagiul de cotizare.

Art.74

Au dreptul la pensie de invaliditate, indiferent de stagiul de cotizare realizat, persoanele prevăzute la art. 68 alin. (1) lit. a) și b), alin. (2), (3) și (4).

Art.118

(1) În sistemul public de pensii, pot cumula pensia cu venituri provenite din situații pentru care asigurarea este obligatorie, în condițiile legii, următoarele categorii de pensionari:

- a) pensionarii pentru limită de vârstă;
- b) nevăzătorii;
- c) pensionarii de invaliditate gradul III, precum și copiii, pensionari de urmaș, încadrați în gradul III de invaliditate;
- d) copiii, pensionari de urmaș, prevăzuți la art. 84 lit. a) și b).



Sfatul medicului de medicina muncii

1. Orice persoană cu Sindrom Down poate lucra?

Orice persoană care are vârsta legală și capacitate de muncă poate lucra, chiar dacă are Sindrom Down.

2. La evaluarea făcută de medicina muncii la angajare, există vreo diferență în evaluarea factorilor de risc profesional la persoanele cu Sindrom Down față de alți candidați?

Este de preferat ca Fișa de identificare a factorilor de risc profesional să fie completată cu mai multă atenție în cazul în care se preconizează angajarea unei persoane cu Sindrom Down. De exemplu, este de dorit o detaliere mai mare a sarcinilor concrete de lucru (așezarea produselor în raft, inventariere, colaborarea cu colegii pentru îndeplinirea sarcinilor etc.).

3. Cum se face examenul de medicina muncii la persoanele cu Sindrom Down?

Examenul medical de angajare și controlul medical periodic se fac la fel pentru persoanele cu Sindrom Down, ca și pentru alți angajați, cuprinzând examen clinic și investigații specifice în funcție de factorii de risc identificați la locul de muncă. Este mult mai important în acest caz ca în faza de interviu de angajare să fie evaluată cu grijă capacitatea persoanei respective de a efectua sarcinile de muncă. **În cadrul interviului de angajare recomandăm să existe o discuție cu**

angajatul dar și cu aparținătorul. Din punct de vedere medical este puțin probabil să existe contraindicații medicale, așa că recomandăm o **perioadă de probă**, pentru a evalua cu atenție integrarea angajatului în echipa existentă.

4. Ce înseamnă „apt condiționat” și care pot fi condițiile care trebuie respectate? Există recomandări speciale pentru persoanele cu Sindrom Down?

Aptitudinea condiționată înseamnă că angajatul este apt dacă se îndeplinesc anumite condiții. Odată îndeplinite aceste condiții, angajatul este „la fel de apt” ca oricine altcineva. În fișa de aptitudine a unui angajat cu Sindrom Down pot exista următoarele mențiuni:

- **lucru în echipă:** angajatul va lucra sub supravegherea unui coleg, căruia îi poate cere ajutorul la nevoie,
- **fără supraveghere fizică și neuropsihică:** angajatul nu trebuie să lucreze sub amenințarea unui „deadline”, trebuie să fie tratat cu politețe și respect pentru menținerea unei atmosfere de lucru plăcute,
- **dispensarizare prin medicul specialist:** este o indicație care se adresează angajatului și implică obligativitatea unor controale periodice la medicul specialist curant.

5. Există posturi interzise sau pe care persoanele cu Sindrom Down nu pot lucra?

Nu există posturi interzise sau pe care nu pot lucra. În cadrul interviului de angajare trebuie stabilite abilitățile fiecărui potențial angajat. Orientativ se pot lua în calcul nivelul de școlarizare, calificări, cursuri absolvite și diplomele deținute.

Nu există contraindicații medicale majore (doar dacă persoana are afecțiuni cardiace grave). Cel mai important este interviul pentru ca angajatorul să fie sigur că angajatul poate gestiona sarcinile.

Angajarea unei persoane cu Sindrom Down ține mai mult de interviu, de training la locul de muncă și amabilitatea colegilor, decât de medicina muncii.

Dr. Octavia Șerban,
Medic specialist medicina muncii

Sfatul psihologului



Care sunt beneficiile angajării din punct de vedere social?

Pentru adulții cu Sindrom Down, dezvoltarea abilităților sociale, în special a competențelor în relația cu semenii, este o capacitate importantă care oferă bazele succesului pe tot parcursul vieții.

Aptitudinile sociale sunt comportamente care facilitează interacțiunea între oameni. De asemenea, activitățile desfășurate în comun ajută oamenii să se simtă împliniți. În viața oricui, persoană cu sau fără dizabilități, munca poate ocupa o parte din acest rol.

Învățăm abilități sociale prin experiențe cu alți oameni, colegii noștri, părinții, profesorii etc., ceea ce este valabil și pentru persoanele cu Sindrom Down.

Este adevărat ca ele au adesea dificultăți cu o astfel de comunicare verbală și non-verbală, dar, în ciuda acestui lucru, ele pot să învețe abilitățile sociale de care au nevoie pentru viața de zi cu zi.

Iată câteva exemple de **abilități sociale** pentru persoanele cu Sindrom Down:

- a întâmpina oamenii

- a iniția conversații
- a înțelege ascultătorul
- a empatiza
- a previzualiza
- a rezolva probleme

Munca face parte din viața adulților. Ne împuternicește să contribuim la societate și să câștigăm bani pentru a face mai multe lucruri pe care le iubim, fie că sunt hobby-uri, sport sau activități comunitare.

Dezvoltarea abilităților de viață la persoanele cu Sindrom Down înseamnă un stil de viață mai independent, dar și un mod să te distrezi și să te bucuri de oportunitățile sociale de zi cu zi.

A rămâne sănătos, a avea noi hobby-uri, a te implica în comunitate, a construi relații și a începe să lucrezi, toate aceste lucruri contribuie la un stil de viață semnificativ pentru orice adult, cu sau fără dizabilități.

Mulți adulți cu Sindrom Down (și familiile lor) sunt copleșiți când se gândesc la perspectiva schimbării. Aceasta nu trebuie să fie un lucru „mare”. De fapt, rezultate mai bune sunt adesea obținute atunci când oamenii fac un pas la un moment dat și fac mici schimbări în stilul lor de viață.

Psihoterapeut Elena Șerban,
www.elenaserban.ro



Despre Special Olympics România



În fiecare colț al lumii, Special Olympics schimbă viețile persoanelor cu dizabilități intelectuale, încercând să creeze o lume mai bună prin acceptarea și incluziunea lor în societate prin **sport, educație, sănătate și angajare**.

Există peste 200 de milioane de persoane cu dizabilități intelectuale în întreaga lume, din care aproximativ 130.000 în România. De la înființarea sa din 2003, Special Olympics România și-a propus să ajungă la fiecare dintre ele și familiile lor prin competiții, cursuri, evaluări ale stării de sănătate, evenimente de strângere de fonduri și prin soluții sustenabile pentru creșterea angajabilității persoanelor adulte cu dizabilități intelectuale.

Special Olympics încurajează pregătirea sportivă pe tot parcursul anului și organizează competiții sportive într-o varietate de sporturi de tip olimpic pentru copiii și adulții cu dizabilități intelectuale.

Fundația Special Olympics România desfășoară **proiecte educative în școli și activități unificate** (tineri cu și fără dizabilități) și ajută prin **instruiri și advocacy** (evenimente de conștientizare) la integrarea socială și angajarea persoanelor adulte cu dizabilități intelectuale. Oferă și evaluări ale stării de sănătate, programe pentru familii și inițiere motrică timpurie pentru copiii cu vârste sub 8 ani.

Misiunea Fundației: **Să integreze în mișcarea Special Olympics România persoane cu dizabilități intelectuale din toată țara.** Prin puterea sportului, persoanele cu dizabilități intelectuale descoperă noi forțe și abilități, către o viață independentă. Sportivii găsesc **bucurie, încredere și împlinire** - pe terenul de sport și în viață. Ei inspiră, de asemenea, oamenii din comunitățile lor să-și deschidă inimile într-o lume mai largă a talentelor și potențialului uman.

În cei 17 ani de activitate, peste 27.000 de copii, tineri și adulți cu dizabilități intelectuale au fost ajutați de Special Olympics România să devină cetățeni activi ai comunității.

- Pentru mai multe detalii despre Programele Fundației, despre sporturile oferite și despre modalități de a te implica în viața persoanelor cu dizabilități intelectuale din România, accesează www.specialolympics.ro
- Pentru activități și fotografii la zi, urmărește canalele de social media:



<https://www.facebook.com/specialolympicsromania/>



<https://www.instagram.com/specialolympicsromania/>



<https://www.linkedin.com/company/fundatia-special-olympics-romania>



<https://www.youtube.com/specialolympicsromania>





Despre Fundația Motivation România



Fundația Motivation România este o organizație nonguvernamentală, nonprofit, având drept scop îmbunătățirea calității vieții persoanelor cu dizabilități. Având o experiență de peste 25 de ani în domeniu, organizația oferă **servicii care contribuie la dezvoltarea independenței personale și la integrarea socială a persoanelor cu dizabilități**. 25.000 de copii și adulți cu dizabilități și-au recăpătat mobilitatea și speranța într-o viață mai bună cu ajutorul Motivation.

Programul de integrare în muncă a persoanelor cu dizabilități are în vedere identificarea de locuri de muncă pentru această categorie. Acest program a apărut din nevoia de a oferi persoanelor cu toate tipurile de dizabilități sprijinul necesar pentru a parcurge și ultimul pas din drumul spre o (re)integrare socială completă: dobândirea unei slujbe.

Ca partener al SOR în cadrul proiectului „Angajați, **NU** Asistați!”, Motivation oferă servicii persoanelor cu Sindrom Down: consiliere în vederea căutării unui loc de muncă (inclusiv scrierea CV-ului și a scrisorii de intenție), consiliere pentru identificarea abilităților personale și pentru creșterea

încrederii în sine, identificarea unei slujbe cât mai compatibile cu aspirațiile, calitățile și pregătirea fiecărei persoane, pregătirea pentru interviul cu angajatorul, medierea angajării, sprijin în perioada angajării și după angajare.

În același proiect furnizăm servicii și angajatorilor: sprijin în identificarea posturilor potrivite persoanelor cu Sindrom Down și nevoilor lor, recrutarea de candidați care să corespundă acestor posturi, mediere pe parcursul procesului de angajare, asistență pentru accesibilizarea locului de muncă și consultanță pentru achiziționarea de tehnologie asistivă, programe de training / informare în cadrul firmei, asistență pe perioada angajării și post-angajare.

Mai multe informații despre activitățile noastre găsiți pe www.motivation.ro.



[https://www.facebook.com/
FundatiaMotivationRomania/](https://www.facebook.com/FundatiaMotivationRomania/)



<https://www.youtube.com/FundatiaMotivationRomania>



Bibliografie:

1. Buletin Statistic ANDPDCA: <https://tinyurl.com/y2bqqbnn>
2. Incidența, prevalența și durata vieții cu dizabilitate pentru 310 probleme de sănătate la nivel global, regional și național, 1990-2015: analiză sistematică pentru Studiul Global Burden of Disease 2015 (Global, regional, and national incidence, prevalence, and years lived with disability for 310 diseases and injuries, 1990–2015: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2015), colaboratorii GBD 2015: <https://tinyurl.com/ya99x7dx>
3. Prevalența nașterilor și a populației cu Sindrom Down în țările Europei (Birth and population prevalence for Down syndrome in European countries), Gert de Graaf, Frank Buckley, Brian G. Skotko: <https://tinyurl.com/y8vsd9z5>
4. Calcul pe baza informațiilor din Perspectivele asupra populației mondiale, ediția 2015 (World Population Prospects, The 2015 Revision, Key Findings and Advance Tables), Departamentul de Economie și Protecție Socială al ONU, 2015: <https://tinyurl.com/ydcckatx>
5. Estimarea numărului de persoane cu Sindrom Down în Statele Unite (Estimation of the number of people with Down syndrome in the United States, Genetics in medicine), Colegiul American de Științe medicale și genetice, Gert de Graaf, Frank Buckley, Brian G. Skotko: <https://tinyurl.com/ydepwwdf>
6. <http://downinfoplus.ro/index.php/proiect/19-statistica-acap-5>
7. <https://www.sindrom-down.ro/2019/08/19/proiectul-european-virtual-ds-promoveaza-incluziunea-persoanelor-cu-sindrom-down-in-locuri-de-munca-2-2-2-2/>
8. https://shiftvieti.ro/wp-content/uploads/2019/03/Sindrom_Down.fin_.pdf

Fii alături de noi!

Proiectele și diversitatea acțiunilor Fundației Special Olympics România au loc (și) datorită ajutorului voluntarilor și donațiilor strânse. **Mediatizarea cauzei persoanelor cu dizabilități intelectuale este la fel de importantă ca strângerea de fonduri.**

Conștientizarea cauzei pentru care „luptăm” poate duce (și) la implicarea financiară. Dacă dorești, poți susține activitățile noastre astfel:

- Donații în contul Fundației Special Olympics România:
RO71RNCB0071011465350011
- Direcționarea a 3,5% din venit, în fiecare an, aici - www.specialolympics.ro/
- Strângerea de fonduri pentru evenimentele organizate de noi - <https://specialolympicsromania.galantom.ro/event-projects>
- Donația zilei de naștere - <https://ziuata.galantom.ro/mystory>

Acest material nu poate fi reprodus nici integral, nici pe fragmente, fără acordul scris al Fundației Special Olympics din România.

Fundația Special Olympics din România
Șos. Alexandriei nr. 96, Bragadiru, Ilfov
Email: info@specialolympics.ro
Telefon: 021.318.59.66
Website: specialolympics.ro

ISBN: 978-973-0-32338-2

    @specialolympicsromania

#AngajatiNUAsistati #ShiftVieti

#SpecialOlympicsRomania #HaiBRAVII

#AngajareSindromDown

www.angajare.specialolympics.ro