

# PASAPORT PENTRU SUCCES!!!



## BROSURA INFORMATIVA PENTRU INTEGRAREA IN MUNCA A PERSOANELOR CU DIZABILITATI



Proiect sustinut de Fundatia United Way Romania



## **CUPRINS**

1. PE CONT PROPRIU! p.3
  
2. DEPRINDERI DE VIATA INDEPENDENTA p.4
  
3. CE TREBUIE SA STIM CAND DORIM SA CAUTAM UN LOC DE MUNCA p.4
  
4. LEGISLATIE p.4
  
5. CUM CAUTAM UN LOC DE MUNCA - PASII DE URMAT p.11
  
6. ELEMENTE CARE DUC LA SUCCESULUI ANGAJARII: CV-UL,  
SCRISOAREA DE INTENTIE SI INTERVIUL p.12
  
7. ANGAJAREA p.15
  
8. STUDIU DE CAZ – EXEMPLU DE REUSITA PROFESIONALA AL UNEI  
PERSOANE CU DIZABILITATI p.16

## **1. PE CONT PROPRIU**

*"Daca ma angajez imi pierd ajutorul social si gradul de handicap", "nimeni nu angajeaza persoane cu handicap", "cu-i ma adresez si cine ma poate ajuta sa-mi caut un loc de munca sau sa invat o meserie", acestea sunt numai cateva dintre intrebarile si problemele pe care si le pune o persoana cu handicap in momentul in care isi propune sa se angajeze sau sa faca pasul sper o viata independenta.*

*Negasind raspunsurile corecte la cele mai multe dintre aceste framantari, aceasta alege sa abandoneze si sa ramana in continuare dependenta de familie si de ajutorul social primit de la stat.*

*Gradului mic de integrare pe piata muncii al persoanelor cu handicap este conditionat de multe cauz precum: lipsa unei calificari profesionale cautate pe piata libera a muncii, supraprotectia familiei, lipsa de incredere in fortele proprii, esecurile repetate, lipsa de imdrumare si sustinere a persoanelor cu handicap apte de munca, lipsa de incredere a potentialilor angajatori in astfel de angajati si teama de necunoscut etc. Factorul constant in toate aceste cause enumerate mai sus il reprezinta lipsa informatiilor corespunzatoare, atat pentru persoanele cu handicap cat si pentru angajatori.*

*Prin acest ghid vom incerca sa raspundem la cateva dintre cele mai frecvente intrebari care apar in momentul in care o persoana cu handicap doreste sa se incadreze in munca.*

*Vom aborda latura legislativa a integrarii in munca a persoanelor cu dizabilitati, vom enumera pasii de urmat in gasirea unui loc de munca, cui ne adresam, de ce documente avem nevoie pentru a aplica pentru un post, cum sa ne prezentam in fata angajatorului, cum sustinem un interviu.*

*Si pentru a va mai demonstra si incuraja, daca mai e cazul, ca totul este posibil, vom incheia cu prezentarea unui caz de angajare a unei persoane cu dizabilitati care s-a finalizat cu un real succes.*

## **2. DEPRINDERI DE VIATA INDEPENDENTA**

A-ti gasi un loc de munca reprezinta, ca majoritatea lucrurilor in viata, o provocare. Serviciul nu este ceva pe care il primim automat odata ce am implinit 18 ani sau cand terminam studiile ci, il obtinem urmand anumiti pasi bine stabiliti, in functie de abilitatile si competentele fiecaruia.

Fiecare dintre noi are drumul sau in viata. Angajarea sau gasirea unui loc de munca poate fi asemanata unei calatori. Trebuie sa ne pregatim pentru un drum lung si uneori anevoios, pentru care este necesar sa avem un anumit bagaj de cunostinte, pe care ne bazam asa cum am fost pregatiti anterior si pornim la drum increzatori in fortele si in reusita noastra.

Pregatirea si startul catre o viata independenta reprezinta pentru fiecare o etapa importanta in viata, de aceea, acest mic ghid pentru angajare se doreste a fi un pasaport catre succesul fiecaruia!

Pasul catre o viata independenta este un lucru pe care mai devreme sau mai tarziu fiecare dintre noi trebuie sa-l facem. Primul pas pentru o viata independenta consta in asigurarea unui venit lunar sigur rezultat in urma gasirii unui loc de munca.

In cautarea unui loc de munca trebuie sa avem in vedere anumite criterii:

- Inclinatia spre o anumita activitate
- Pregatirea profesionala
- Experienta profesionala prealabila
- Programul dorit sau optim de lucru
- Disponibilitatea si capacitatea pentru o anumita activitate
- Asteptarile salariale
- Dorinte si interese profesionale realiste

## **3. CE TREBUIE SA STIM CAND DORIM SA CAUTAM UN LOC DE MUNCA**

Orice persoana cu dizabilitat care doreste sa se integreze sau sa se reintegreze in munca are acces gratuit la evaluare si orientare profesionala, indiferent de varsta, tipul si gradul de handicap.

Persoanele cu dizabilitati aflate in cautarea unui loc de munca sau incadrate in munca beneficiaza de urmatoarele drepturi:

- cursuri de formare profesionala;
- adaptare rezonabila la locul de munca;

- consiliere in perioada prealabila angajarii si pe parcursul angajarii, precum si in perioada de proba, din partea unui consilier specializat in medierea muncii;
- perioada de proba la angajare, platita, de cel putin 45 de zile lucratoare;
- un preaviz platit, de minimum 30 de zile lucratoare, acordat la desfacerea contractului individual de munca din initiativa angajatorului pentru motive neimputabile acestuia;
- posibilitatea de a lucra mai putin de 8 ore pe zi, in conditiile legii, in cazul in care beneficiaza de recomandarea comisiei de evaluare in acest sens;
- scutirea de plata impozitului pe salariu.

Persoanele cu dizabilitati pot fi incadrate in munca conform pregatirii lor profesionale si capacitatii de munca, atestate prin certificatul de incadrare in grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel judetean sau al sectoarelor municipiului Bucuresti.

Angajarea persoanei cu dizabilitati in munca se realizeaza in urmatoarele forme:

- pe piata libera a muncii;
- la domiciliu;
- in forme protejate.

Formele protejate de angajare in munca sunt:

- loc de munca protejat;
- unitate protejata autorizata.

**Locul de munca** este locul in care mergi conform unui orar stabilit de sau impreuna cu un angajator pentru a desfasura o activitate pentru care ai pregatirea necesara si din care vei obtine un salariu.

Locul de munca te ajuta sa-ti pui in valoare anumite calitati, sa comunici cu cei din jur, sa ai satisfactii materiale si morale, sa obtii vechime in munca, recunoscuta pentru stabilirea drepturilor cuvenite in sistemul asigurarilor sociale de stat (ex. pensie), in sistemul asigurarilor de somaj (ex. indemnizatia de somaj) si in sistemul asigurarilor de sanatate (ex. consultatii medicale si analize gratuite, conform reglementarilor legale in vigoare).

#### 4. LEGISLATIE

In Romania, aspectele legate de raportul de munca al persoanelor cu dizabilitati sunt regasite in continutul *Legii nr.448/2006, republicata in 2008, lege care prevede protectia drepturilor persoanelor cu handicap.*

Legea nr. 448/2006 stabileste in sarcina oricarui angajator, ca principiu, obligatia de a angaja persoane cu handicap, in masura in care numarul total de salariati este mai mare de 50. Angajatorul in cauza trebuie sa angajeze un numar de salariati cu handicap care sa reprezinte cel putin 4% din numarul total de salariati. In masura in care aceasta obligatie nu este indeplinita, pentru fiecare salariat – persoana cu handicap in minus neangajata, angajatorul respectiv va plati lunar la bugetul statului o suma reprezentand 50% din salariul de baza minim brut pe tara.

Art. 71. - (1) Orice persoana cu handicap care doreste sa se integreze sau sa se reintegreze in munca are acces gratuit la evaluare si orientare profesionala, indiferent de varsta, tipul si gradul de handicap.

(2) Persoana cu handicap participa activ in procesul evaluarii si orientarii profesionale, are acces la informare si la alegerea activitatii, conform dorintelor si aptitudinilor sale.

(3) Datele si informatiile personale colectate in cursul procesului de evaluare si orientare profesionala sunt confidentiale si pot fi utilizate numai in interesul si cu acordul persoanei cu handicap in cauza.

Art. 72. - (1) Beneficiaza de orientare profesionala, dupa caz, persoana cu handicap care este scolarizata si are varsta corespunzatoare in vederea integrarii profesionale, persoana care nu are un loc de munca, cea care nu are experienta profesionala sau cea care, desi incadrata in munca, doreste reconversie profesionala.

(2) Persoana cu handicap sau, dupa caz, familia ori reprezentantul legal al acesteia este principalul factor de decizie cu privire la orientarea profesionala.

(3) Formarea profesionala a persoanelor cu handicap se organizeaza, conform legii, prin programe de initiere, calificare, recalificare, perfectionare si specializare.

Art. 73. - (1) In vederea asigurarii evaluarii, orientarii, formarii si reconversiei profesionale a persoanelor cu handicap, autoritatile publice au obligatia sa ia urmatoarele masuri specifice:

a) sa realizeze/diversifice/sustina financiar programe privind orientarea profesionala a persoanelor cu handicap;

b) sa asigure pregatirea si formarea pentru ocupatii necesare in domeniul handicapului;

c) sa coreleze pregatirea profesionala a persoanelor cu handicap cu cerintele pietei muncii;

d) sa creeze cadrul necesar pentru accesul la evaluare si orientare profesionala in orice meserie, in functie de abilitatile persoanelor cu handicap.

(2) Evaluarea si orientarea profesionala a adultilor cu handicap se realizeaza de comisia de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, in conditiile legii.

Art. 74. - (1) Persoanele cu handicap au dreptul sa li se creeze toate conditiile pentru a-si alege si exercita profesia, meseria sau ocupatia, pentru a dobandi si mentine un loc de munca, precum si pentru a promova profesional.

(2) In realizarea drepturilor prevazute la alin. (1), autoritatile publice au obligatia sa ia urmatoarele masuri specifice:

a) sa promoveze conceptul potrivit caruia persoana cu handicap incadrata in munca reprezinta o valoare adaugata pentru societate si, in special, pentru comunitatea careia apartine;

b) sa promoveze un mediu de munca deschis, inclusiv si accesibil persoanelor cu handicap;

c) sa creeze conditiile si serviciile necesare pentru ca persoana cu handicap sa poata alege forma de conversie/reconversie profesionala si locul de munca, in conformitate cu potentialul ei functional;

d) sa infiinteze si sa sustina complexe de servicii, formate din unitati protejate autorizate si locuinte protejate;

e) sa initieze si sa dezvolte forme de stimulare a angajatorilor, in vederea angajarii si pastrarii in munca a persoanelor cu handicap;

f) sa acorde sprijin pentru organizarea unei piete de desfacere pentru produsul muncii persoanei cu handicap;

g) sa diversifice si sa sustina diferite servicii sociale, respectiv consiliere pentru persoana cu handicap si familia acesteia, informare pentru angajatori, angajare asistata si altele asemenea;

h) sa promoveze serviciile de mediere pe piata muncii a persoanelor cu handicap;

i) sa realizeze/actualizeze permanent baza de date, pentru evidentierea ofertei de munca din randul persoanelor cu handicap;

j) sa dezvolte colaborari cu mass-media, in vederea cresterii gradului de constientizare/sensibilizare a comunitatii cu privire la potentialul, abilitatile si contributia persoanelor cu handicap la piata muncii;

k) sa realizeze, in colaborare sau parteneriat cu persoanele juridice, publice ori private, programe si proiecte avand ca obiectiv cresterea gradului de ocupare;

l) sa initieze si sa sustina campanii de sensibilizare si constientizare a angajatorilor asupra abilitatilor persoanelor cu handicap;

m) sa initieze programe specifice care stimuleaza cresterea participarii pe piata muncii a fortei de munca din randul grupurilor supuse riscului major de excluziune sociala.

Art. 75. - Ministerul Educatiei si Cercetarii stabileste masuri privind egalitatea de sanse pentru persoanele cu handicap, asigurand, acolo unde este necesar, suport aditional adaptat nevoilor adultilor cu handicap, sprijinind accesul acestora in unitatile si institutiile de invatamant superior. Ministerul Educatiei si Cercetarii initiaza programe de educatie permanenta a adultilor cu handicap si asigura sprijin privind implementarea lor.

Art. 76. - (1) Persoanele cu handicap au dreptul de a munci si de a realiza venituri in conformitate cu prevederile legislatiei muncii, precum si cu dispozitiile speciale din prezenta lege.

(2) In sensul prezentei legi si numai in contextul incadrarii in munca, prin persoana cu handicap se intelege si persoana invalida gradul III.

Art. 77. - (1) Persoanele cu handicap pot fi incadrate in munca conform pregatirii lor profesionale si capacitatii de munca, atestate prin certificatul de incadrare in grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel judetean sau al sectoarelor municipiului Bucuresti.

(2) Autoritatile si institutiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel putin 50 de angajati, au obligatia de a angaja persoane cu handicap intr-un procent de cel putin 4% din numarul total de angajati.

(3) Autoritatile si institutiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajeaza persoane cu handicap in conditiile prevazute la alin. (2), pot opta pentru indeplinirea uneia dintre urmatoarele obligatii:

a) sa plateasca lunar catre bugetul de stat o suma reprezentand 50% din salariul de baza minim brut pe tara inmultit cu numarul de locuri de munca in care nu au angajat persoane cu handicap;

b) sa achizitioneze produse sau servicii de la unitati protejate autorizate, pe baza de parteneriat, in suma echivalenta cu suma datorata la bugetul de stat in conditiile prevazute la lit. a).

(4) Fac exceptie de la prevederile alin. (2) institutiile publice de aparare nationala, ordine publica si siguranta nationala.

(5) Monitorizarea si controlul respectarii prevederilor alin. (2) si (3) se fac de catre Inspectoria Muncii.



Art. 78. - (1) Angajarea persoanei cu handicap in munca se realizeaza in urmatoarele forme:

- a) pe piata libera a muncii;
- b) la domiciliu;
- c) in forme protejate.

(2) Formele protejate de angajare in munca sunt:

- o loc de munca protejat;
- o unitate protejata autorizata.

Art. 79. - Persoanele cu handicap angajate la domiciliu beneficiaza din partea angajatorului de transportul la si de la domiciliu al materiilor prime si materialelor necesare in activitate, precum si al produselor finite realizate.

Art. 80. - (1) Unitatile protejate pot fi infiintate de orice persoana fizica sau juridica, de drept public sau privat, care angajeaza persoane cu handicap.

(2) Unitatile protejate pot fi:

- a) cu personalitate juridica;
- b) fara personalitate juridica, cu gestiune proprie, sub forma de sectii, ateliere sau alte structuri din cadrul operatorilor economici, institutiilor publice ori din cadrul organizatiilor neguvernamentale, precum si cele organizate de persoana cu handicap autorizata, in conditiile legii, sa desfasoare activitati economice independente.

(3) Procedura de autorizare a unitatilor protejate se stabileste prin ordin al presedintelui Autoritatii Nationale pentru Persoanele cu Handicap.

Art. 81. - (1) Unitatile protejate autorizate beneficiaza de urmatoarele drepturi:

a) scutire de plata taxelor de autorizare la infiintare si de reautorizare;

b) scutire de plata a impozitului pe profit, cu conditia ca cel putin 75% din fondul obtinut prin scutire sa fie reinvestit pentru restructurare sau pentru achizitionarea de echipamente tehnologice, masini, utilaje, instalatii de lucru si/sau amenajarea locurilor de munca protejate, in conditiile prevazute de Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificarile si completarile ulterioare;

c) alte drepturi acordate de autoritatile administratiei publice locale finantate din fondurile proprii.

(2) La inceputul fiecarui an, unitatile protejate autorizate au obligatia sa prezinte raportul de activitate pentru anul precedent Autoritatii Nationale pentru Persoanele cu Handicap.

(3) Nerespectarea obligatiei prevazute la alin. (2) se sanctioneaza cu suspendarea autorizatiei de functionare ca unitate protejata sau, dupa caz, cu retragerea acesteia si cu obligatia rambursarii integrale a facilitatilor de care a beneficiat pe durata functionarii ca unitate protejata autorizata.

(4) Procedura de suspendare sau retragere a autorizatiei unitatilor protejate se stabileste prin normele metodologice de aplicare a prevederilor prezentei legi.

Art. 82. - (1) Persoanele cu handicap aflate in cautarea unui loc de munca sau incadrate in munca beneficiaza de urmatoarele drepturi:

- a) cursuri de formare profesionala;
- b) adaptare rezonabila la locul de munca;
- consiliere in perioada prealabila angajarii si pe parcursul angajarii, precum si in perioada de proba, din partea unui consilier specializat in medierea muncii;
- d) o perioada de proba la angajare, platita, de cel putin 45 de zile lucratoare;
- e) un preaviz platit, de minimum 30 de zile lucratoare, acordat la desfacerea contractului individual de munca din initiativa angajatorului pentru motive neimputabile acestuia;
- f) posibilitatea de a lucra mai putin de 8 ore pe zi, in conditiile legii, in cazul in care beneficiaza de recomandarea comisiei de evaluare in acest sens;
- g) scutirea de plata impozitului pe salariu.

(2) Finantarea drepturilor prevazute la alin. (1) lit. a) si c) pentru persoanele cu handicap aflate in cautarea unui loc de munca se suporta din bugetul asigurarilor pentru somaj, in conditiile legii.

Art. 83. - Angajatorii persoanelor cu handicap beneficiaza de urmatoarele drepturi:

- a) deducerea, la calculul profitului impozabil, a sumelor aferente adaptarii locurilor de munca protejate si achizitionarii utilajelor si echipamentelor utilizate in procesul de productie de catre persoana cu handicap;
- b) deducerea, la calculul profitului impozabil, a cheltuielilor cu transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de munca, precum si a cheltuielilor cu transportul materiilor prime si al produselor finite la si de la domiciliul persoanei cu handicap, angajata pentru munca la domiciliu;
- c) decontarea din bugetul asigurarilor pentru somaj a cheltuielilor specifice de pregatire, formare si orientare profesionala si de incadrare in munca a persoanelor cu handicap;
- d) o subventie de la stat, in conditiile prevazute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca, cu modificarile si completarile ulterioare.

## 5. CUM CAUTAM UN LOC DE MUNCA - PASI DE URMAT

Pentru un sfat si informare, ca de cele mai multe ori, cel mai aproape iti sunt **familia, rudele, prietenii, cunostintele. Prin urmare primul pas**, intreaba-i despre locul lor de munca si informeaza-i despre dorinta si intentia ta de a lucra, de a te angaja. Totodata, ei te cunosc si cel mai bine, iti pot sugera pentru ce meseri esti potrivit, te pot incuraja si ajuta pe tot parcursul cautarii si gasirii locului de munca pentru care esti apt si ai abilitati.

**Pasul al doilea** ar fi sa cauti cu atentie **anunturile din ziar** privind ofertele de munca si selecteaza-le pe cele pentru care consideri ca ai sanse de a obtine locul de munca: stii sa faci munca respectiva, esti pregatit, ai experienta etc. "Anuntul telephonic" si "Anuntul de la A-Z" sunt publicatii saptamanale unde poti gasi o gama variata de oferte de munca sau iti poti publica si tu cererea.

**Pasul al treilea** consta in a cere informatii **agentiilor locale pentru ocuparea fortei de munca (ALOFM)**, cu privire la anunturile cu locurile de munca vacante; este bine sa fii inscris la ALOFM ca *persoana aflata in cautarea unui loc de munca*. Aceste agentii ofera zilnic informatii privind locurile de munca vacante existente in localitatea unde doresti sa te angajezi.

**Pasul al patrulea** il faci pentru a participa la **bursele locurilor de munca**, evenimente organizate de obicei de agentii pentru ocuparea fortei de munca, prin care persoanele aflate in cautarea unui loc de munca pot avea un prim contact cu reprezentantii firmelor care au nevoie de personal, lasa eventual un CV, discuta mai multe detalii privind cerintele postului etc.

**Pasul al cincilea** cauti pe **Internet**, unde exista pagini web, specializate de recrutare/plasare de personal, cu baze de date care contin oferte de munca. Site-urile specializate in plasarea de personal:

- o [www.ejobs.ro](http://www.ejobs.ro)
- o [www.myjob.ro](http://www.myjob.ro)
- o [www.bursamuncii.ro](http://www.bursamuncii.ro)
- o [www.romjob.ro](http://www.romjob.ro)
- o [www.locuridemunca.ro](http://www.locuridemunca.ro)
- o [www.bestjob.ro](http://www.bestjob.ro) etc.

Trebuie sa parcursi mai multi pasi pentru a te inscrie: trebuie sa-ti deschizi un cont (ca sa devii membru) si sa completezi CV-ul electronic. Unele site-uri iti trimit buletine informative pe e-mail cu slujbele nou aparute. Este recomandat, inasa, sa verifici regulat ultimile job-uri postate direct pe site.

De pe aceste portaluri poti afla care este tendinta generala a angajarilor: ce se cere intr-un moment dat pe piata muncii, sau care

sunt cerintele minime cel mai des intalnite. (ex.: permis de conducere, utilizarea calculatorului, etc.)

Este bine sa consulți toate sursele de informare avute la dispozitie in gasirea unui loc de munca, sa insisti si sa nu renunti daca nu gasesti usor caci este in interesul tau, de aceea trebuie sa fii activ si perseverant. NIMENI nu va veni sa-ti ofere un loc de munca si nimeni nu te va trage de maneca sa te roage sa te angajezi!!!

UN LOC DE MUNCA LEGAL ITI ASIGURA:

- un venit stabil, minim garantat prin lege
- dreptul la concediul de odihna (medical, de maternitate, de studii etc.)
- deduceri la impozit pentru alte persoane aflate in intretinere
- asigurare medicala
- asigurarea pensiei si a vechimii in munca
- asigurare in caz de accident la locul de munca
- posibilitatea de a obtine imprumuturi financiare
- posibilitatea obtinerii ajutorului de somaj in caz de disponibilizare

## **6. ELEMENTE CARE DUC LA SUCCESUL ANGAJARII – CV-ul, SCRISOAREA DE INTENTIE SI INTERVIUL**

**CV-ul** este un rezumat de maxim 2-3 pagini privind pregatirea si experienta ta profesionala, realizarile si abilitatile personale. Prin CV trebuie sa-i captezi atentia celui care il citeste si sa-l determine sa te contacteze in vederea unui interviu de angajare.

Principalele informatii pe care trebuie sa le incluzi intr-un CV se refera la:

- **Datele de identificare:** numele si prenumele, data si locul nasterii, adresa si numarul de telefon etc
- **Studii:** numele scolilor absolvite, perioada de studiu si diploma obtinuta
- **Calificari (cursuri de calificare profesionala):** perioada, numele institutiei care a realizat cursul/ examinarea, calificarea obtinuta
- **Experienta profesionala:** numele agentului economic/ institutiei, perioadele de activitate si postul ocupat
- **Caracteristici personale:** cateva calitati care sa se potriveasca cu cerintele locului de munca
- **Abilitati:** limbi straine, operare pe calculator (nivelul incepator/ mediu/ avansat, carnet de conducere (categoria))

## **STRUCTURA STANDARD a unui CV:**

### CURRICULUM VITAE (titlul se trece optional)

Nume si prenume (eventual foto)

Adresa

Telefon/fax

Obiectiv

Studii

Cursuri, calificari, specializari

Experienta profesionala

Realizari

Competente

Lucrari publicate

Diverse (pasiuni, limbi straine, carnet auto, etc.)

Referinte

### **Scrisoare de Intentie.**

Daca CV-ul este un instrument necesar pentru a-i starni interesul celui care te va angaja, scrisoarea de intentie este cea prin care comunicii angajatorului CINE ESTI si DE CE ii trimiti CV-ul tau.

#### **Reguli generale de construire:**

- Scrisoarea de intentie e bine sa fie scrisa la calculator, fara greseli de ortografie
- Trebuie sa fie concisa, formata din maxim 4-5 paragrafe si sa se incadreze intr-o pagina
- Dreapta sus scrisoarea incepe cu numele si prenumele candidatului, apoi dedesubt adresa candidatului
- Prima linie numele persoanei care se ocupa de interviu sau departamentului de Resurse umane
- In primul paragraf se va preciza postul vizat si sursa de unde avem informatia despre postul vacant. Daca nu exista informatii exacte despre post, se poate exprima dorinta pentru un anumit domeniu de activitate.
- In paragraful urmator se descrie pe scurt experienta profesionala, domeniile de activitate, nivelul de competente atins. Acest paragraf trebuie sa trimita cititorul la consultarea CV-ului. In continuate se vor enumera cateva calitati personale, a deprinderilor si caracteristicilor care pot fi aplicate pentru a servi

intereselor firmei, calitatile personale fiind relevante pentru postul vizat.

- In paragraful de incheiere se solicita in mod politicos acordarea unui interviu de angajare. Se precizeaza unde si cand poate fi contactat candidatul si se multumeste angajatorului pentru sansa acordarii interviului.
- Scrisoarea de intentie trebuie redactata cu mare grija la formulare si aspect estetic. Trimite scrisoarea in original si contacteaza la scurt timp persoana careia i-ai adresat scrisoarea, in cazul in care nu te-a contactat din proprie initiative.

### **Model de scrisoare de intentie**

Domnului/Doamnei .....

Adresa .....

Data .....

Stimate (a) Domn (Doamna)

Va contactez in legatura cu posibilitatea de angajare in cadrul firmei ..... Am observat de curand anuntul .....

Interesul meu rezulta nu numai din faptul ca am pregatirea necesara pentru acest post, dar si dorinta, experienta (unde este cazul) de ..... ani. Din cate puteti vedea in CV-ul alaturat, am lucrat in calitate de ..... la..... Responsabilitatile mele erau sa ..... si am avut satisfactia de a obtine rezultate care au fost apreciate in cadrul organizatiei.

Mi-ar face placere sa am un interviu cu ..... pentru acest post sau orice alt post disponibil in acest domeniu de activitate .....

Sper ca veti considera pregatirea mea potrivita si astept cu nerabdare sa fiu contacta(a) la un numar de telefon ..... pentru a discuta aceasta posibilitate.

Al (A) Dvs .....

### **Interviul de angajare**

Daca scrisoarea de intentie si CV-ul au prezenta interes pentru angajator vei fi chemat la un interviu.

Interviul este o discutie pe care o porti cu angajatorul cand doresti sa te angajezi, pentru ca acesta sa cunoasca si sa aprecieze cat mai bine modul in care corespunzi profilului pe care il cauta, convingand-ul ca esti candidatul potrivit.

Pentru a participa la interviu trebuie sa cunosti date despre firma la care doresti sa te angajezi, sa fii pregatit sa raspunzi la intrebari legate de experienta ta profesionala, realizarile personale si planurile tale de viitor.

Acum ai iar sansa sa-ti exprimi interesul pentru post, sa subliniezi calitatile personale care vor servii firmei la aringerea obiectivelor ei.

**ATENTIE!** Cand participi la un interviu evita urmatoarele greseli:

- aspect igienic neglijent
- aspect vestimentar neadecvat
- atitudinea pasiva, indiferenta
- gesturi exagerate, nervozitate, ticuri
- intarzierea la interviu
- nehotararea

**SUGESTII!**

- fii cat mai natural si poartate firesc
- fii optimist si exprimate pe un ton pozitiv
- da date despre reusitele tale in viata si in munca
- fii informat cu privire la angajator, firma, domeniu de activitate

## **7. ANGAJAREA**

Iata-ne ajunsi cu success la tinta noastra – angajarea! Felicitari !!! Acum vei avea ocazia sa-ti demonstrezi tie si tuturor ca poti reusi si ca niciodata nu trebuie sa renunti usor cand asta ti-ai dorit, indiferent de conditii. Pentru angajare ti se va intocmi un dosar pentru care vor fi necesare actele urmatoare:

- buletinul sau cartea de identitate
- acte de studii
- carnet de munca
- adeverinta de vechime; avize, atestari necesare exercitarii meseriei/profesiei; certificat medical; cazier judiciar

Acest pasaport te va purta catre success daca nu uiti de cateva cuvinte cheie care trebuie sa te caracterizeze in reusita profesionala: informare, ambitie, demnitate, curaj, diplomatie, perseverenta.

## **8. STUDIU DE CAZ – EXEMPLU DE REUSITA PROFESIONALA AL UNUI TANAR CU DIZABILITATI**

Povestea lui Catalin un tanar cu dizabilitati pentru care asociatia ALTERNATIVA 2003 a mediat integrarea si angajarea lui in munca, gratie proiectului finantat de United Way Romania „Activ-Sprijin pentru integrarea socio-profesionala a tinerilor cu dizabilitati”.

Pentru a demonstra neveridicitatea prejudecatatii conform careia o persoana cu dizabilitati nu poate sa execute anumite sarcini sau contribuie la scaderea productivitatii si profitului unei companii, asociatia ALTERNATIVA 2003 a initiat un program prin care tinerii cu dizabilitati care pot si vor sa munceasca sunt pusi in legatura cu angajatori dornici sa-i angajeze. Astfel in luna martie, domnul P. ce detine o firma de publicitate, si-a exprimat dorinta de a angaja un tanar cu dizabilitati, pe postul de grafician PC. Pentru noi acesta a fost un motiv de mare bucurie, caci in cadrul asociatiei avem multi tineri beneficiari dornici sa se angajeze, insa ne trebuia cineva eligibil acestui post.

Ne-am indreptat atentia catre Catalin, in varsta de 18 ani, dornic de munca si de a-si petrece intr-un mod util timpul. Acesta a raspuns afirmativ la provocarea noastra. El ne-a impresionat cu multitudine cunostintelor IT detinute si mai ales cu motivatia sa de a deveni independent. Insotit de mediatorul nostru social tanarul s-a intalnit cu angajatorul, si-a prezentat CV-ul si a inteles cerintele postului. Apoi tanarul a intrat intr-o perioada de acomodare la locul de munca iar acum ne poate da cateva detalii legate de aceasta experienta. Intrebarile i-au fost puse de catre colegii lui de la ALTERNATIVA in cadrul unei intalniri de grup.

### **Ce parere ai avut cand ai auzit despre oferta acestui post de munca?**

*„Incredere aveam, dar eram curios sa aflu amanunte caci vroiam sa aflu despre ce e vorba...”*

### **Ai avut emotii cand te-ai intalnit cu angajatorul?**

*„Ma asteptam sa fie un angajator mult mai in varsta si mai putin intelegator. M-am bucurat cand am vazut ca e un om tanar pus pe treaba. Mi-a fost usor pentru ca voi Alternativa m-ati sustinut.”*

### **Cum te-ai adaptat noului si primului tau post de munca?**

*„Conditiiile sunt super ok, e aproape de casa, de scoala, gasesc intelegere privind programul. Deocamdata fiind si la Liceu, lucrez doar 2 ore pe zi. Sper ca pe viitor sa lucrez mai mult pentru ca imi place ceea ce fac. M-au trimis chiar si la cursuri”*

### **Poti sa ne descrii programul tau zilnic?**



*"Da. Dimineata plec la lucru, unde petrec 2 ore. Apoi fug spre scoala, si miercurea si joia, timp de 6 saptamani, merg la cursurile de care va vorbeam."*

**Cum te-a ajutat pe tine experienta Alternativa 2003, respectiv acest post de munca?**

*"E super serviciu. Ceva asa bine nu credeam ca voi gasi. In felul asta imi ocup timpul, strang niste bani de buzunar, imi dezvolt cunostintele si in acelasi timp imi fac prieteni. Chiar nu ma asteptam ca prin intermediu Alternativa 2003 sa imi gasesc ceva de munca, si sa fiu asa de multumit. Chiar sunt multumit."*

### **Centrul de consiliere si orientare vocationala ALTERNATIVA**

ofera tinerilor cu dizabilitari cu varsta peste 18 ani urmatoarele servicii:

- consiliere, evaluare si orientare profesionala
- formarea abilitatilor necesare obtinerii unui loc de munca
- dezvoltarea competentelor cheie: comunicare, lucrul in echipa, redactare
- pregatire pentru angajare: redactare scrisoare de intentie, CV, simulare interviu

**Str. Fortunei nr. 51 sector 1 Bucuresti**

**Telefon / Fax: 021 668 20 27**

**Mobil: 0735 533 605**

**Email: [alternativa2003romania@yahoo.com](mailto:alternativa2003romania@yahoo.com)**

**Web: [www.alternativa2003.ro](http://www.alternativa2003.ro)**

**Persoana de contact:**

**Mihaela Neagu**