

INTEGRAREA TINERILOR POSTINSTITUȚIONALIZAȚI PE PIAȚA MUNCII – 15 ANI DE EXPERIENȚĂ

Iulian Ghica^[1]

Rezumat

Tipul de experiență: Experiența la care face referire actualul articol are în vedere integrarea socioprofesională a tinerilor care părăsesc sistemul de protecție a copilului.

1. Caracteristicile organizației/acțiunii prezentate: Înființată din anul 1996, Fundația „COTE” dezvoltă programe și servicii de integrare socială și profesională pentru copii și tineri proveniți din sistemul de protecție. În acești 15 ani de activitate Fundația „COTE” a sprijinit peste 700 de tineri care au beneficiat de servicii în vederea integrării sociale și profesionale.

2. Aspectele noi/pozitive din respectiva experiență: Aspectele pozitive evidențiate de experiența descrisă vizează: abordarea holisitică a procesului de integrare profesională, mentoratul la locul de muncă, dinamica dependență-independentă, soluționarea dilemelor etice, și importanța învățării prin experiență.

3. Posibile întrebări: În ce măsură principiile validate de această experiență se pot aplica cu succes și în contextul integrării pe piața muncii a altor grupuri vulnerabile?

Cuvinte cheie: *experiență, învățare, mentorat, comunitate*

1. Tipul de experiență

După împlinirea vârstei de 18 ani și finalizarea unei forme de învățământ tinerii părăsesc sistemul de protecție și au înaintea lor provocarea de a duce o viață independentă. Integrarea socială și profesională reprezintă o imensă provocare atât pentru tânăr cât și pentru specialiștii ce își oferă sprijinul lor în acest proces.

^[1] Director Executiv Fundația COTE, Str. Clopotari, nr. 38, Bl. 673, sc. A, ap. 3, - 0745315822
iulianghica@fundatiacote.ro.

2. Caracteristicile organizației/acțiunii prezentate

În cadrul proiectului „Absolvent”, derulat în perioada 1996-2011, Fundația „COTE” a sprijinit în procesul de integrare socioprofesională 165 de tineri din județul Iași care au părăsit sistemul de protecție. În „Absolvent”, tinerii care părăsesc sistemul de protecție a copilului beneficiază de găzduire temporară în apartamente de tranziție și de programe adecvate de consiliere, formarea unor abilități de viață și sprijin în vederea integrării sociale și profesionale. Perioada de susținere pentru tinerii preluați în proiect este de maxim 10 luni. Proiectul asigură integral, într-o primă etapă, cheltuielile de subzistență (întreținere, alimente, igiena, și transport) dar și cheltuieli de altă natură (medicale, pentru menținerea legăturii cu familia etc.). Acest proiect are o evoluție dinamică, ce ține seama de evoluția legislativă, socială, economică și de situația concretă și actuală a tinerilor care părăsesc centrele de plasament. Strategia de intervenție și serviciile oferite sunt evaluate anual. Tinerii sunt motivați să își asume cât mai curând, responsabilitatea propriei vieți. Tinerii locuiesc singuri și sunt plasați în situația de a se autogospodări. Un lucrător social asigură practica supervizată a deprinderilor de viață independentă prevăzute în planul de intervenție. Acesta îi vizitează de două ori pe săptămână și îi susține în procesul de consolidare a autonomiei personale și a abilităților de viață cotidiană. O echipă formată din asistenți sociali, psiholog și lucrător social asigură evaluarea nevoilor și elaborarea și implementarea planurilor de viață și a planului de dezvoltare profesională, după principiile managementului de caz și a supervizării în asistență socială. Pe lângă serviciile directe oferite tinerilor, se derulează și acțiuni care să conducă la o mai mare implicare a tuturor actorilor sociali. Sunt organizate workshop-uri și dezbateri pe tema incluziunii sociale a tinerilor postinstituționalizați, se derulează acțiuni de sensibilizare și implicare a mediului economic. În perioada 2008-2009, 100 de angajatori din Iași au fost informați cu privire la potențialul tinerilor postinstituționalizați, nevoia lor de sprijin în procesul integrării profesionale și facilitățile legislative relevante pentru integrarea acestui grup vulnerabil pe piața muncii.

3. Aspecte noi/ pozitive din această experiență

3.1. Abordare holistică

Proiectul Absolvent propune o abordare holistică a procesului integrării socioprofesionale a tinerilor care părăsesc sistemul de protecție. Abordarea holistică are în vedere mai întâi o evaluare complexă a tinerilor din proiect, evaluare ce include următoarele domenii de dezvoltare ale tânărului:

- Educație, formare profesională și angajare (abilități de bază, abilități profesionale);
- Rețeaua de suport social (relația cu familia, prietenii);
- Identitate (stima de sine, motivație);
- Emoții (probleme emoționale, managementul agresivității);
- Abilități sociale (autoprezentare, asertivitate, comunicare);
- Abilități casnice și de autoîngrijire (aspectul fizic și igiena corporală, abilități casnice);
- Finanțe (înțelegerea problemelor financiare, abilități de planificare și administrare a bugetului personal);
- Sănătate (starea de sănătate prezentă, grija față de sănătate);
- Timp liber (planificarea și petrecerea timpului liber).

Pornind de la această evaluare complexă, echipa multidisciplinară realizează și apoi implementează un plan de intervenție care are în vedere toate aceste domenii de dezvoltare. Considerăm că pentru integrarea profesională cu succes și pe termen lung a tânărului este important să se țină cont de toate ariile de dezvoltare enumerate.

Experiența practică ne-a demonstrat că pierderea locului de muncă a unui tânăr postinstituționalizat poate fi determinată de o infecție dentară netratată la timp, de aspectul neîngrijit al acestuia, sau de lipsa unor modalități creative de petrecere a timpului liber care să ajute la depășirea unor tensiuni acumulate la locul de muncă.

O prioritate o reprezintă dezvoltarea abilităților sociale, relaționale și de soluționare a conflictelor interpersonale, și a mecanismelor de gestionare a propriilor emoții. În mod paradoxal, de multe ori tânărul

este cel care decide să renunțe la locul de muncă, în pofida faptului că angajatorul dorește să îl păstreze în companie/firmă. În mod frecvent această decizie este determinată de frustrările resimțite de tânăr în cadrul conflictelor și tensiunilor relaționale din cadrul colectivului de muncă. Intervenția este de tip holistic nu doar din pricina că include toate domeniile fundamentale de dezvoltare ale tânărului, dar și din pricină că ține cont de toți factorii implicați în proces și mobilizează o diversitate de resurse. Astfel, acțiunile echipei multidisciplinare nu sunt reduse la contactul direct cu tânărul, ci sunt orientate spre activarea oricărui tip de resursă ce ar putea fi potențată de: familia biologică, prietenii tânărului, voluntari din comunitate, angajatorul și colegii de muncă, gazda unde locuiește tânărul etc.

3.2. Mentorat la locul de muncă

Implicarea membrilor comunității este un factor cheie în integrarea tinerilor din sistemul de protecție pe piața muncii. Integrea în colectivul de muncă este adesea principala cauză a renunțării la locul de muncă. Modalitatea cea mai eficientă de sprijinire a integrării pe piața muncii a tinerilor postinstituționalizați s-a dovedit a fi mentoratul la locul de muncă. Prin mentorat, integrarea devine mai rapidă, mai facilă și mai durabilă. Asistentul social în colaborare cu angajtorul urmărește din momentul angajării tânărului să identifice din colectivul de muncă un angajat care ar putea, în mod voluntar, să fie un mentor pentru tânăr. Acest mentor trebuie să prezinte anumite caracteristici (capacitate de empatie, răbdător, comunicativ, cu o anumită autoritate în colectiv) și să fie dispus să sprijine tânărul atât în înțelegerea și asumarea responsabilităților specifice de la locul de muncă, cât și în procesul de integrare în colectiv. Asistentul social pregătește persoana resursă din colectiv pentru rolul de mentor, și ține permanent legătura cu aceasta.

3.3. Dependență versus independență

O caracteristică a tânărului care părăsește sistemul de protecție a copilului este o tendință accentuată spre dependența de servicii sociale.

Această trăsătură este acompaniată de teama de a-și asuma responsabilitatea în contexte noi și de o toleranță scăzută la frustrare. Din această cauză, sprijinul oferit tânărului poate deveni un factor demotivant pentru aceasta în fața provocării de a-și asuma o viață independentă. Sprijinirea tânărului pentru a face pasul spre independență poate avea un efect de bumerang și să accentueze în cele din urmă starea de dependență. Pe de altă parte, tânărul care de-abia a părăsit instituțiile de ocrotire, nu este de obicei pregătit pentru o viață independentă. Tânărul are deci nevoie de sprijin, dar însăși acest sprijin poate compromite obiectivul integrării. Proiectul „Absolvent” propune soluționarea acestei dilemei printr-o perioadă de tranziție de la viața dependentă de serviciile sociale oferite de stat la o viață independentă în comunitate, perioadă de tranziție în care sprijinul este:

- acordat individualizat după nevoile fiecărui tânăr;
- este condiționat de respectarea regulilor programului;
- este limitat;
- și se reduce progresiv.

Sprijinul nu poate fi identic pentru toți tinerii. Acesta este individualizat prin evaluarea nivelului de pregătire pentru o viață independentă pentru fiecare tânăr în parte. Pornind de la această evaluare echipa de specialiști decide tipul de sprijin potrivit pentru fiecare tânăr. Acest sprijin trebuie să fie suficient de mare pentru a-l ajuta pe tânăr să progreseze, dar în același timp suficient de mic pentru a nu-i accentua dependența de serviciile sociale. De asemenea, programul are reguli și responsabilități clare pentru fiecare tânăr beneficiar (participarea la activitățile din cadrul proiectului, menținerea curățeniei în apartament, realizarea de economii din primele salarii, respectarea colegilor de apartament, interdicția de a primi musafiri peste noapte în apartament etc.). Primirea sprijinului este condiționată de respectarea acestor reguli și responsabilități despre care tânărul este informat înainte de a intra în program. Sprijinul este limitat. Limitarea temporală a sprijinului este o cheie în a preveni accentuarea dependenței. Tânărul este anunțat de la începutul programului ce tip de sprijin va primi și pentru

cât timp. Aceste limite vor fi reamintite constant tânărului, iar specialiștii vor respecta cu strictețe termenele stabilite. Nerespectarea acestor termene de către specialiști reprezintă adesea o cauză a eșecului unor programe de integrare socio-profesională. Este indicat ca întreaga perioadă de sprijin să nu depășească 10-12 luni de zile. Și nu în ultimul rând sprijinul nu este întrerupt brusc, ci se reduce progresiv. Reducerea progresivă a sprijinului pregătește din timp tânărul pentru finalul programului. De asemenea, este o evidență clară pentru el că finalul sprijinului va deveni o realitate. Mesajul pe care trebuie să îl primească în mod constant tânărul este: organizația care desfășoară programul de integrare nu este instituția de altă dată care era obligată să îi acopere nevoile de bază indiferent de tipul său de comportament.

3.4. Dileme etice

Consecvența față de principiul condiționării, limitării și reducerii sprijinului acordat este principala provocare a specialiștilor implicați într-un astfel de proces de integrare. Principiul acordării unei a doua șanse este mereu adus în discuție. Dar, de cât ori o a doua șansă? Și pe ce bază se poate acorda o doua șansă? În teorie lucrurile pot părea simple și clare, dar în practică, dilemele etice ale specialiștilor sunt reale. În urma întreruperii sprijinului financiar acordat de proiect tânărului, acesta poate ajunge în scurt timp în situația de a fi fără locuință și de a nu avea cu ce se hrăni. De obicei ajung în această situație tinerii care au renunțat în mod repetat la locul de muncă. Este firesc să ne întrebăm: ce se va întâmpla cu ei? Viața fizică a acestora poate fi pusă în pericol. Programul „Absolvent” atrage atenția asupra acestor dileme etice, și propune următoarele principii ce pot conduce la soluții realiste:

- Analizarea cu atenție a fiecărei situații în parte și evitarea unei abordări simpliste, inflexibile, de tip rețetar;
- Lucrul în echipă: întreaga echipă de specialiști este implicată în analizarea situației;
- Distribuția rolurilor în cadrul echipei trebuie să țină cont de capacitatea diferită de empatie a membrilor echipei. În cadrul proiectului a

fost probat ca eficient următorul model: persoanele care să invoce principiul unei a doua șanse să fie mai empatiche, iar persoanele cu rol de decizie să adopte un stil decizional bazat preponderent pe rațiune, și mai puțin pe emoții și sentimente.

3.5. Învățarea prin experiență

Realitatea practică ne arată că în procesul de integrare profesională, un tânăr renunță la (sau pierde) în prima fază 4-5 locuri de muncă, și apoi reușește să rămână angajat pentru o perioadă mai îndelungată. Specialiștii au deci așteptări realiste de la tânăr în această primă fază. Ei sunt atenți ca nu cumva realismul lor să genereze expectanțe mici care să devină o profeție care se autoîmplinește în viața tânărului. Dar sunt pregătiți dacă tânărul renunță ușor la primele locuri de muncă și nu se opresc în a constata un eșec, ci sunt abili pentru a transforma aceste experiențe în oportunități de învățare. Tânărul poate învăța prin aceste experiențe modul în care să își păstreze locul de muncă. Se pare că unii tineri au nevoie să experimenteze câteva locuri de muncă pentru a putea să se familiarizeze cu realitatea din câmpul muncii, să se acomodeze cu cerințele unui loc de muncă și să își dezvolte mecanismele de apărare pentru a putea face față stresului specific unui loc de muncă. În mod cert, acest proces de învățare nu are loc de la sine, în mod spontan. Cei 15 ani de derulare a proiectului „Absolvent” ne-au demonstrat că un tânăr poate experimenta pierderea a 10 locuri de muncă fără a realiza nici o achiziție personală semnificativă care să-l ajute să își mențină locul în companie/ firmă. Specialistul este cel care îl ajută pe tânăr să transforme pierderea locului de muncă într-o oportunitate de învățare.

4. Posibile întrebări pentru experiențe viitoare

Experiența proiectului „Absolvent” este desigur una valoroasă dar limitată. Aceasta propune posibile soluții, însă ridică și noi întrebări a căror răspunsuri ar putea contribui la dezvoltarea profesională a spe-

cialiștilor care lucrează la integrarea tinerilor postinstituționalizați pe piața muncii:

– Ce s-ar putea face pentru pregătirea tinerilor instituționalizați pentru piața muncii înainte de momentul părăsirii instituțiilor de ocrotire?

– Ce soluții noi, creative, pot fi găsite pentru dilemele etice menționate mai sus?

– În ce măsură principiile probate ca eficiente în procesul de integrare pe piața muncii a tinerilor post-instituționalizați pot fi translatate cu succes în contextul integrării profesionale a altor grupuri vulnerabile?

Bibliografie

1. Boncu Ș. 2002. *Psihologia Influenței Sociale*. Polirom, Iași.
2. Cernat V. 2005. *Psihologia Stereotipurilor*. Polirom, Iași.
3. Dafinoiu I. 2002. *Personalitatea. Metode Calitative de Abordare. Observația și Interviuul*. Polirom, Iași.
4. David D. 2006. *Psihologie Clinică și Psihoterapie. Fundamente*. Polirom, Iași.
5. Doise W., Deschamps J-C, și Mugny G. 1996. *Psihologie Socială Experimentală*. Polirom, Iași.
6. Dumitrana M. 1998. *Copilul Instituționalizat*. Editura didactică și pedagogică, R.A., București.
7. Havârneanu C. 2000, *Cunoașterea Psihologică a Persoanei: Posibilități de Utilizare a Computerului în Psihologia Aplicată*. Polirom, Iași.
8. Riedesser P. și Fischer G. 2007. *Tratat de Psihotraumatologie*. Editura Trei, București.
9. Turliuc M.N. 2007, *Psihosociologia Comportamentului Deviant*. Institutul European, Iași.