

## RECRUTAREA, PLASAREA ȘI ASISTENȚA LA LOCUL DE MUNCĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

### RECRUITMENT, PLACEMENT AND JOB ASSISTANCE OF PEOPLE WITH DISABILITIES

---

*Autor***COSTEL  
BARBIR***Author*

---

**REZUMAT.** În prezent, în UE, 47% dintre persoanele cu dizabilități au un loc de muncă, comparativ cu România, unde doar 7,25% sunt integrate pe piața muncii. Job Direct – este singura agenție de plasare și asistență la locul de muncă de tip întreprindere socială din țară, care contribuie la creșterea gradului de ocupare a persoanelor cu dizabilități și răspunde deficitului de servicii de incluziune adresate acestora. Agenția este înființată de ADV România, în anul 2016, ca răspuns la nevoile persoanelor cu dizabilități de a avea locuri de muncă și ca alternativă fiabilă la dependența acestora de prestațiile sociale oferite de statul român. Job Direct încearcă să schimbe viziunea pe piața muncii, promovând ideea că persoanele cu dizabilități pot completa deficitul de forță de muncă și că, dincolo de bariere, stă un potențial insuficient valorificat.

**Cuvinte cheie:** economie socială, întreprindere socială, integrare profesională, dizabilitate

**SUMMARY.** In the EU, 47% of people with disabilities have a job, compared to Romania where only 7,25% of the persons with disabilities are integrated on the labor market. Job Direct - is the only social enterprise placement and assistance agency in the country, which contributes to increasing the employment rate of people with disabilities and responds to the deficit of inclusion services addressed to them. The agency was established by ADV Romania in 2016, in response to the need for people with disabilities to have a job and as a reliable alternative to their dependence on social benefits. Job Direct seeks to change its view of the labor market by promoting the idea that people with disabilities can make up for the labor shortage and that there is insufficient potential in the labor market beyond barriers.

**Keywords:** social economy, social enterprise, professional integration, disability

În calitate de masterand al Facultății de Economie și Administrarea Afacerilor din cadrul Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, specializarea Managementul Resurselor Umane, în luna ianuarie 2022 am realizat o cercetare în vederea elaborării lucrării de disertație intitulată „Recrutarea, plasarea și asistența persoanelor cu dizabilități la locul de muncă”.

As a master student of the Faculty of Economics and Business Administration at the “Alexandru Ioan Cuza” University of Iasi, specializing in Human Resource Management, in January 2022 I conducted a study to develop my dissertation paper entitled “Recruitment, placement and assistance of people with disabilities at work”. In this context, in order to

În acest context, pentru a înțelege diversele aspecte privind procesul de angajare a persoanelor cu dizabilități, am avut prilejul de a discuta cu Ramona Marian, managerul Agenției Job Direct, o întreprindere socială din Iași specializată în integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități și din alte categorii vulnerabile.

Încă de la început fac mențiunea că, la rândul meu, am beneficiat de serviciile acestei agenții, în calitate de persoană cu dizabilități aflată în dificultate în a-și găsi un loc de muncă, după finalizarea studiilor de licență, lovindu-mă adeseori de reticența angajatorilor. În prezent, ca urmare a sprijinul primit din partea specialiștilor Job Direct, lucrez în București și desfășor activități de monitorizare legislativă la o companie foarte cunoscută la nivel național.

### **1. Care credeți că este situația persoanelor cu dizabilități pe piața muncii din România?**

În România, prezența pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități este scăzută comparativ cu situația din Uniunea Europeană. Fără mai aminti de raportul total inechitabil față de persoanele fără dizabilități. De exemplu, datele oficiale ne indică faptul că în UE, 47% dintre persoanele cu dizabilități au loc de muncă, comparativ cu România, unde doar 7,25% sunt integrate pe piața muncii, mai exact 35.213 persoane, conform rapoartelor din luna decembrie 2021.

Deși legislația din România creează premisele integrării profesionale

understand the various aspects concerning the employment of people with disabilities, I had the opportunity to discuss with Ramona Marian, manager of the Job Direct Agency, a social enterprise in Iasi which is specialized in the professional integration of people with disabilities.

From the very beginning I mention that, in my turn, I benefited from the services of this agency, as a person with disabilities who was having difficulty finding a job after completing his undergraduate studies, often being struck by the reluctance of employers. Currently, as a result of the support received from Job Direct specialists, I work in Bucharest and carry out legislative monitoring activities at a very well-known company at national level.

### **1. What do you think is the situation of people with disabilities on the Romanian labor market?**

On the Romanian labor market persons with disabilities are relatively low included, if we compare our situation to the European Union, not to mention the completely unfair percentage of persons with disabilities employed. For instance, official data show that in the EU 47% of the persons with disabilities have a workplace, whereas in Romania, only 7,25% (35.213 individuals) of the disabled people are currently employed, according to reports from December 2021.

ale persoanelor cu dizabilități, prin faptul că obligă firmele / instituțiile care au peste 50 de angajați de a avea 4% din personal din categoria „cu dizabilități”, acest lucru nu se reflectă, din păcate, și în realitate.

## **2. Cum credeți că se explică rata scăzută de ocupare a locurilor de muncă de către persoanele cu dizabilități în România?**

Rata scăzută de ocupare a locurilor de muncă de către persoanele cu dizabilități în România poate să fie explicată, pe de o parte, prin *interesul scăzut al angajatorilor față de persoanele cu dizabilități*, care este posibil să aibă la bază o percepție deformată asupra dizabilității sau diverse stereotipuri și prejudecăți, precum: persoana cu dizabilități nu poate munci, este grav bolnavă, este dependentă de alte persoane, este periculoasă (în cazul persoanei cu afecțiuni psihice). Având această percepție, angajatorii pierd o categorie de resurse umane foarte valoroasă, care ar putea aduce productivitate și diversitate companiilor.

Pe de altă parte, rata scăzută de ocupare poate să fie explicată și de *profilul persoanelor cu dizabilități din România și de lipsa serviciilor de suport* pentru integrarea și adaptarea acestora la locul de muncă. Din motive obiective, multe dintre aceste persoane au un nivel scăzut de educație, slabe competențe profesionale și un cumul de nevoi sociale și psihologice, iar angajatorii nu sunt pregătiți să asigure suport suplimentar

Although the Romanian legislation creates premises for the professional integration of people with disabilities by requiring companies / institutions with more than 50 employees to have 4% of staff from the category “with disabilities”, this is not reflected in reality.

## **2. How do you think the low employment rate of people with disabilities in Romania is explained?**

The low employment rate of people with disabilities can have several explanations.

On the one hand, there is a low interest of employers in employing people with disabilities due to a distorted perception of disability, to different stereotypes and prejudices, such as: the person with disabilities cannot work, is seriously ill, is dependent on other people, is dangerous (in the case of a person with mental illness). With this perception in mind, employers are missing out on a very valuable category of human resources, which might bring productivity and diversity for companies.

On the other hand, the low employment rate can also be explained by the profile of people with disabilities in Romania and the lack of support services for their integration and adaptation to the workplace. For objective reasons, many of them have a low level of education, poor professional skills and a combination of social and psychological

pentru gestionarea interferențelor sociale și psihologice și pentru formarea unor competențe și conduite profesionale acestor persoane.

La acestea se adaugă *lipsa accesibilizărilor și tehnologiilor asistive*. Avem în evidență persoane cu dizabilități locomotorii care au abilități și competențe foarte bune pentru a face față cu succes cerințelor anumitor tipuri de posturi, însă nu pot intra în sediile firmelor și instituțiilor, unele dintre ele aflate în clădiri noi și moderne. Sau avem în evidență persoane cu deficiențe de vedere care nu pot accesa locurile de muncă, cel puțin în municipiul Iași, deoarece la niciunul dintre cele la care au aplicat nu au găsit disponibilitate pentru asigurarea unei tehnologii asistive. Iar exemplele pot continua...

### **3. Cum răspunde Job Direct acestei situații?**

Agenția Job Direct este o întreprindere socială construită de ADV România (Fundația "Alături de Voi" România), în anul 2016, ca o continuare firească a serviciilor oferite pentru atingerea misiunii asumate, cea de incluziune a persoanelor cu dizabilități și din alte grupuri vulnerabile și, totodată, pentru consolidarea organizației ca promotor al economiei sociale, venind cu un pachet de soluții la una dintre cele mai stringente probleme ale persoanelor cu dizabilități – integrarea profesională.

În România, un număr covârșitor de persoane cu dizabilități nu beneficiază de servicii sociale com-

needs. Employers are not always prepared to provide additional support for managing social and psychological interference and training, skills and professional conduct of these persons.

Another aspect worth mentioning is the lack of accessibility and assistive technologies. We have people with locomotor disabilities who have very good skills and competencies to successfully cope with certain types of jobs, but cannot enter the headquarters of companies and institutions, some of them in new and modern buildings. Or we have people with visual impairments who cannot access jobs, at least in the city of Iasi, because they did not find availability for providing assistive technology. And the examples can go on.

### **3. How does Job Direct respond to this situation?**

The Job Direct Agency is a social enterprise established by ADV Romania ("Alături de Voi" Romania Foundation), in 2016, as a natural continuation of the services offered to achieve its mission, that of including people with disabilities and other vulnerable groups and, at the same time, for the consolidation of the organization as a promoter of the social economy, coming with a package of solutions to one of the most pressing problems of people with disabilities - professional integration.

In Romania, an overwhelming

plexe și integrate, care să răspundă nevoilor lor de incluziune, ocupare și dezvoltare, cele mai multe dintre acestea fiind dependente de stat și de stimulentele acordate de acesta, trăind la limita saraciei și a excluziunii sociale.

Cu o experiență de 20 de ani în domeniul incluziunii, timp în care am creat peste 100 de locuri de muncă în propria întreprindere socială de inserție (UtilDeco), noi, la ADV România, avem convingerea că angajații cu dizabilități sunt angajați valoroși și că, dincolo de bariere, stă un potențial insuficient valorificat pe piața muncii.

#### **4. Ce servicii oferă agenția Job Direct?**

Job Direct activează la nivelul regiunii Nord-Est, oferind persoanelor cu dizabilități și companiilor interesate să angajeze persoane cu dizabilități, un pachet de servicii directe de ocupare și plasare, și la nivel național, prin platforma [www.jobdirect.ro](http://www.jobdirect.ro).

Persoanelor cu dizabilități le oferim, în mod gratuit, un pachet integrat de servicii sociale și de ocupare ce constă în: *consiliere și orientare profesională; testarea capacității de muncă*, pe care o realizăm cu bateria CASPER, un instrument complex de evaluare a persoanelor cu dizabilități, ce permite conturarea unui „profil ocupațional” și potrivirea persoană - post; *internship sau activități de formare profesională în întreprinderea socială de inserție UtilDeco*. Prin intermediul acestui

number of people with disabilities do not benefit from complex and integrated social services that meet their needs for inclusion, employment and development, most of which are dependent on the state and the incentives provided by it, living on the edge poverty and social exclusion.

With 20 years of experience in the field of inclusion, during which time the foundation has created over 100 jobs in its own social insertion enterprise (UtilDeco), ADV Romania is convinced that the employees with disabilities are a valuable employee and that, beyond the barriers, there is an insufficient potential exploited on the labor market.

#### **4. What services does the Job Direct agency offer?**

Job Direct operates in the North-East region, offering people with disabilities and companies interested in hiring people with disabilities a package of direct employment and placement services, and also nationally, through the platform [www.jobdirect.ro](http://www.jobdirect.ro).

We offer people with disabilities, free of charge, an integrated package of social and employment services consisting of: counseling and career guidance; testing the work capacity through the CASPER battery of tests, a complex tool for assessing people with disabilities, which allows shaping an “occupational profile” and matching person - job; internship or training

serviciu, ajutăm persoanele cu dizabilități să deprindă abilități de bază în domenii variate și căutate pe piața muncii, precum: legatorie manuală, arhivare, croitorie, tipografie, și, totodată, să se familiarizeze cu rigorile unui loc de muncă; și serviciul de *job-coaching*, un serviciu inovativ, preluat după un model finlandez, care presupune acordarea de asistență specializată atât persoanelor cu dizabilități plasate, pentru integrarea la locul de muncă, cât și angajatorilor lor, pentru adoptarea celor mai potrivite măsuri în vederea adaptării locului de muncă la particularitățile persoanelor cu dizabilități angajate.

Companiilor interesate să angajeze persoane cu dizabilități le oferim un pachet specializat de servicii de recrutare și ocupare: pornind de la promovarea posturilor disponibile în cadrul companiei, pe mai multe canale on-line, centralizarea și selecția aplicațiilor primite, evaluarea inițială a candidaților (interviu inițial), evaluarea și testarea capacității de muncă a persoanelor recrutate, prin intermediul bateriilor de teste CAS ++ și CASPER, crearea profilului profesional al candidaților, stabilirea gradului de potrivire candidat – post și întocmirea raportului de potrivire candidat – post, ierarhizarea și selecția candidaților, până la însoțirea persoanelor care au un procent de potrivire cu postul de minim 50%, la interviul de selecție derulat de angajator și la oferirea de asistență pentru integrarea și adaptarea persoanei la locul de muncă

activities in the UtilDeco social insertion enterprise. Through this service, we help people with disabilities learn various and sought-after skills in basic fields, such as: manual book-binding, archiving, tailoring, printing, and, at the same time, to become familiar with the rigors of a job. The job coaching service is an innovative service modeled on the Finnish model of providing specialized assistance to both people with disabilities, for integration into the workplace, and also to their employers, for the adoption of the most appropriate measures to adapt the particularities of people with disabilities employed.

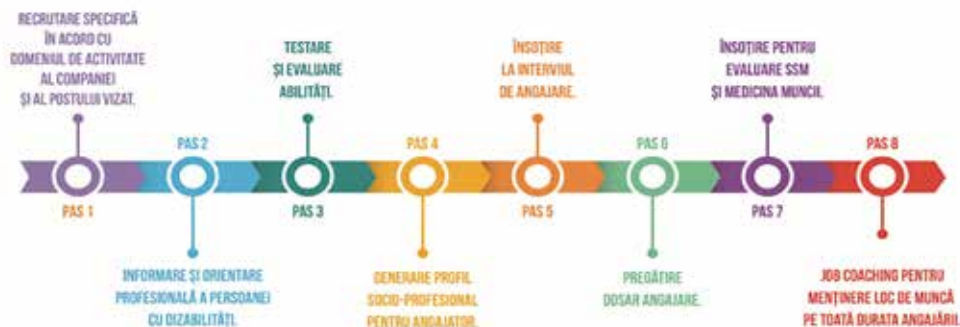
For companies interested in hiring people with disabilities, we offer a specialized package of recruitment and employment services: starting from the promotion of available positions within the company, on several online channels, centralization and selection of applications received, initial evaluation of candidates (initial interview), evaluation and testing of the work capacity of the recruited persons, through the CAS ++ and CASPER test batteries, creation of the professional profile of the candidates, establishment of the candidate-job matching degree and preparation of the candidate-job matching report, ranking and selection of candidates, up to accompanying people who have a job matching rate of at least 50%, to the employer interview and to offering assistance for the integration and adaptation of the person to the

(job-coaching), în lipsa experienței companiei de a lucra cu persoane cu cerințe speciale.

Suplimentar, furnizăm servicii de HR și de securitate și sănătate în muncă.

job (job-coaching), in the absence of company experience to work with people with special needs.

In addition, we provide HR and occupational safety and health services.



## 5. Care este profilul persoanelor care solicită sprijinul agenției în găsirea unui loc de muncă?

Serviciile agenției sunt accesate în mod special de persoane cu dizabilități din categoria “*greu angajabile*”, adică se confruntă cu un cumul de probleme de natură medicală, socială, psihologică, educațională. De exemplu, au afecțiuni fizice și psihice grave sau alte condiții medicale care le afectează viața, provin din centre de plasament sau din familii cu venituri foarte scăzute, au un nivel scăzut de educație, nu au calificare profesională, au autonomie scăzută și au avut eșecuri repetate în găsirea unui loc de muncă.

## 5. What is the profile of jobseekers?

The agency's services are especially accessible to people with disabilities from the category “hard to employ”, which means they face a number of problems of a medical, social, psychological, educational nature. For example, they have serious physical and mental illnesses or other medical conditions that affect their lives, come from foster care or from low-income families, have a low level of education, have no professional qualifications, have low autonomy, and have had repeated failures to find a job.

## 6. Care credeți că sunt motivele pentru care candidații - persoane cu dizabilități apelează la serviciile agenției?

Motivele pentru care candidații apelează la serviciile agenției au la

## 6. What do you think are the reasons why candidates with disabilities use the agency's services?

The reasons why candidates turn to the agency's services are based on

bază câteva nevoi: în primul rând, *nevoia de sprijin pentru orientare pe piața muncii și în selectarea posturilor potrivite*. Sunt foarte multe persoane cu sau fără dizabilități care nu știu ce profesii sau meserii li se potrivesc și în acest fel se expun eșecurilor în accesarea sau în menținerea locurilor de muncă.

În al doilea rând, strâns legat de prima, se conturează *nevoia de sprijin în identificarea și crearea profilului personal*. *Cine sunt eu? Ce abilități și competențe am? Ce interese profesionale am? Ce tipuri de job-uri mi se potrivesc?* Sunt întrebări esențiale la care găsim răspunsul în cadrul sesiunilor de consiliere și testare pe care le realizăm în cadrul agenției, ca parte importantă în procesul de orientare a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Apoi, avem *nevoia de realizare a marketing-ului personal*. Foarte multe dintre persoanele care se adresează agenției nu au avut niciodată ocazia să învețe cum se realizează CV-ul și scrisoarea de intenție, două elemente importante care ghidează angajatorul în procesul de selecție, iar noi ne asumăm să le sprijinim în acest sens. De asemenea, ne asumăm să le pregătim pentru interviul de angajare, oferindu-le sugestii pentru îmbunătățirea atitudinii, comportamentului, vestimentației din timpul interviului, inclusiv le oferim posibilitatea de exersa în cadrul unor simulări sau jocuri de rol.

O ultimă nevoie pe care reușesc să o identific este *nevoia de sprijin în gestionarea relațiilor cu diverși angajatori*.

a number of needs: firstly, the support they get for labor market guidance and the selection of suitable positions. There are many people with or without disabilities who do not know which professions or jobs suits them and, in this way, they are exposed to failures in accessing or maintaining jobs.

Secondly, closely related to the first, the need for support in identifying and creating a personal profile is outlined. Who am I? What skills and competencies do I have? What professional interests do I have? What types of jobs are right for me? These are essential questions that we find answered in the counseling and testing sessions we conduct within the agency, as an important part of the process of targeting people with disabilities in the labor market.

Then we need to do personal marketing. Many of the people who apply to the agency have never had the opportunity to learn how to write a resume or a cover letter, two important elements that guide the employer in the selection process, and we are committed to supporting them in this regard. We also undertake to prepare them for the job interview, offering them suggestions for improving their attitude, behavior, and attire during the interview, including giving them the opportunity to practice in simulations or role-playing games.

One last need I can identify is the need for support in managing relationships with various employers, implicitly in managing their possi-



jatori, implicit în gestionarea posibilităților atitudinii negative ale acestora. Cele mai multe dintre persoanele cu dizabilități care s-au adresat agenției au spus că au fost privite diferit în momentul în care au declarat că au o dizabilitate, atât în timpul interviului cu reprezentanții angajatorului, prin schimbarea atitudinii, cât și după finalizarea interviului, prin absența vreunui răspuns cu privire la rezultatul selecției, chiar dacă îndeplineau cerințele pentru posturile respective.

## **7. Ce presupune asistența persoanelor cu dizabilități la locul de muncă?**

Asistența la locul de muncă (job-coaching) este un serviciu de suport pe care îl acordăm în contextul particularităților persoanelor cu dizabilități și în lipsa experienței companiilor de a angaja persoane cu dizabilități. În cadrul acestui serviciu, specialistul în job-coaching sprijină atât angajatul cu dizabilități pentru integrarea acestuia în mediul profesional, prin explicarea sarcinilor, responsabilităților și a regulamentului, monitorizarea progresului, acordarea de sprijin în gestionarea dificultăților de adaptare, medierea relațiilor de muncă, cât și angajatorului, în comunicarea cu angajatul cu dizabilități, adaptarea spațiului și a sarcinilor, adoptarea unor măsuri de integrare în echipă a angajatului și alte aspecte solicitate de părțile implicate în proces.

ble negative attitudes. Most of the people with disabilities who approached the agency said that they have been looked at in a different manner when they declared that they had a disability, both during the interview with the employer's representatives, by changing their attitude and after the interview, by the absence of any answer regarding the result of the selection, even if they met the requirements for the respective positions.

## **7. What does it mean to assist people with disabilities in the workplace?**

Job coaching is a support service that we provide in the context of the particularities of people with disabilities and the lack of experience of companies to hire people with disabilities. Within this service, the job-coaching specialist supports both the employee with disabilities for his integration in the professional environment, by explaining the tasks, responsibilities and regulations, monitoring the progress, providing support in managing difficulties of adaptation, mediating labor relations, and to the employer, in the communication with the employee with disabilities, the adaptation of the space and the tasks, the adoption of measures for the team integration of the employee and other aspects requested by the parties involved in the process.

**8. Ce fel de companii își caută angajați prin intermediul agenției dumneavoastră?**

Profilul companiilor este variat, însă, în general, ne contactează firme din domenii precum: confecții, tipografie, alimentație, retail, care recrutează personal pentru posturi de execuție, ce nu necesită calificare: operator, lucrător universal, confecționar fără experiență, ambalator. Dar avem în portofoliu și firme din domeniul consultanței și politicilor publice, de exemplu.

**9. Care sunt criteriile de selecție a candidaților-persoane cu dizabilități?**

Criteriile de selecție sunt stabilite împreună cu angajatorul, în funcție de profilul posturilor pe care le are disponibile în cadrul companiei, profil stabilit pornind nivelul de studii, experiență profesională, competențe și abilități, autonomie, grad de potrivire cu postul, conform evaluării făcute cu bateriile de teste CAS++ sau/și CASPER.

**10. Ce fel de întrebări adresați candidaților din acest segment al populației în cadrul interviului inițial?**

De obicei, adresăm întrebările standard din cadrul unui interviu de angajare, prin intermediul cărora explorăm nivelul de studii, calificările și certificările, experiența profesională, punctele tari, punctele slabe, interesele, aștep-

**8. What kind of companies are looking for employees through your agency?**

The profile of the companies is varied, but, in general, we are contacted by companies in fields such as: clothing, printing, food, retail, which recruit staff for execution positions, which do not require qualification: operator, universal worker, inexperienced manufacturer, packer. Our portfolio also includes, for instance, companies in the field of consultancy and public policies.

**9. What are the selection criteria for candidates with disabilities?**

The selection criteria are established together with the employer, depending on the profile of the positions available within the company, profile established starting from the level of education, professional experience, skills and abilities, autonomy, degree of matching the position, according to the evaluation made with batteries of CAS ++ and / or CASPER tests.

**10. What kind of questions do you ask the candidates in this segment of the population in the initial interview?**

We usually ask "standard" questions in a job interview, through which we explore the level of education, qualifications and certifications, professional experience, strengths, weaknesses, interests,

tările de la locul de muncă și așteptările de la serviciile agenției.

**11. Care este intervalul de timp în care angajații recrutați prin intermediul agenției dumneavoastră își mențin locul de muncă?**

Persoanele plasate cu sprijinul agenției își mențin locurile de muncă pe termen lung. De exemplu, avem în evidență persoane plasate în urmă cu patru ani care ocupă același loc de muncă.

Studiile ne arată că, în general, persoanele cu dizabilități au o rată mai mare de menținere a locului de muncă și mai puține incidente de sănătate și securitate la locul de muncă, decât cele fără dizabilități, iar aceasta este o realitate pe care puțini angajatori o cunosc.

De asemenea, în cazul nostru, retenția la locul de muncă este asigurată, pe de o parte, de procesul de potrivire persoană – post pe care îl realizăm, care duce la creșterea șanselor de adaptare la locul de muncă, de obținere a reușitelor și satisfacțiilor și de gestionarea cu ușurință a situațiilor dificile care pot apărea, iar pe de altă parte, de asistența pe care o acordăm angajatului și angajatorului pentru integrarea la locul de muncă.

**12. Ați întâlnit cazuri în care angajații cu dizabilități care s-au declarat nemulțumiți de locul de muncă pe care a fost plasat? Care au fost principalele motive ale acestora?**

job expectations, and expectations of agency services.

**11. How long do employees recruited through your agency keep their jobs?**

People placed with the support of the agency maintain their long-term jobs. For example, we have people who have been in the same job for four years.

Studies show that people with disabilities generally have a higher retention rate and fewer health and safety incidents at work than those without disabilities, and this is a reality that very few employers know.

Also, in our case, the retention at work is ensured, on the one hand, by the process of matching person - job that we achieve, which leads to the increase of the chances of adaptation to the workplace, of obtaining successes and satisfactions, and the easy management of difficult situations that may arise, and on the other hand, the assistance we provide to the employee and the employer for integration in the workplace.

**12. Have you encountered cases in which employees with disabilities have expressed dissatisfaction with the job they have been placed in? What were their main reasons?**

Yes, we have had a few people quit their jobs for reasons of distance between home and work or to identify better opportunities in the job market.

Da, am avut câteva persoane care au renunțat la locul de muncă, din motive legate de distanța dintre casă și locul de muncă sau identificarea unor oportunități mai bune pe piața muncii.

### 13. Un gând final?

Participarea limitată pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități nu este un efect al deficiențelor lor, ci al barierelor menținute în continuare la un nivel ridicat de societate. Multe persoane cu dizabilități sunt dependente de familii, instituții de rezidență și de prestații sociale, iar perspectivele de câștigare a autonomiei sunt aproape inexistente, de multe ori.

În această realitate activăm noi, încercând să schimbăm viziuni, atitudini, vieți. Credem că reușim să le insuflăm tuturor persoanelor cu dizabilități, care apelează la noi, încrederea că există soluții pentru găsirea unui loc de muncă. În cele mai multe situații, persoanele care ne-au solicitat sprijinul, aveau deja mai multe eșecuri în a-și găsi un loc de muncă, erau deznădăjduite și demotivate, iar ghidajul oferit de specialiștii agenției le-a ajutat să înțeleagă că au toate atuurile unui angajat model și că au dreptul să-și trăiască viața cu demnitate, indiferent de dificultățile pe care le întâmpină.

Datorită agenției Job Direct, până în prezent 60 de persoane cu dizabilități se bucură de statutul de angajat și de un grad ridicat de autonomie, iar 10 companii și-au schimbat viziunea asupra dizabilității și au „câștigat” statutul de firmă incluzivă, oferind șanse reale de integrare profesională persoanelor cu dizabilități.

### 13. A final thought?

The limited participation of people with disabilities in the labor market is not an effect of their shortcomings, but of the barriers maintained at a high level by the society. Many people with disabilities are dependent on their families, institutions of residence and social benefits, and the prospects of gaining autonomy are almost non-existent.

In this reality we are trying to change visions, attitudes, lives. We believe that we are able to instill confidence in everyone that there are ways to find a job. Most of them, when they asked for our support, already had many failures to find a job, were hopeless and demotivated, and the guidance provided by the agency's specialists helped them to understand that they have all the advantages of an employee model and that they have the right to live their lives with dignity, regardless of the difficulties they face.

Thanks to the Job Direct agency, so far 60 people with disabilities enjoy the status of employee and a high degree of autonomy, and 10 companies have changed their vision on disability and “gained” the status of inclusive company, offering real chances professional integration of people with disabilities.