



European
Action for
Employment in
Recovery

Identificar e Alinhar Apoio de Formação e Qualificações para Indivíduos Vulneráveis que Participam em Projetos de Apoio ao Emprego

Guia de Boas Práticas



COMUNITÀ LA TENDA
COMUNITÀ SOCIALE ONLUS

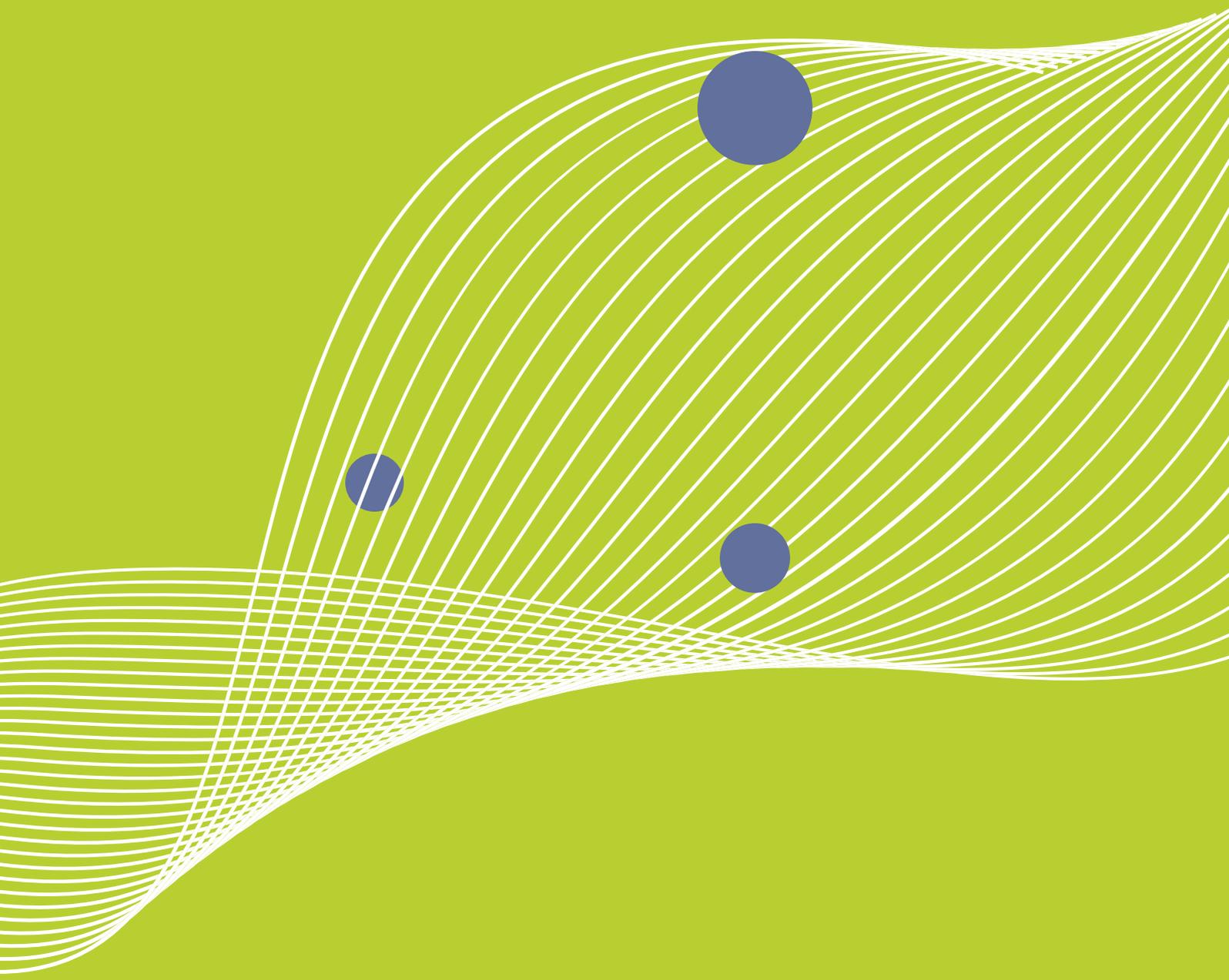


SDF
Scottish Drugs
Forum



Co-funded by the
Erasmus+ Programme of
the European Union

Conteúdos



Introdução	5
Uso do guia	6
Secção Um	7
Melhores práticas em matéria de formação, apoio e qualificações oferecidas no programa de empregabilidade	
Formação	8
Apoio	14
Qualificações	19
Secção Dois	21
Conhecimento para partilhar	
Secção Três	27
Apêndices	
Apêndice A: INCLUS@	28
Apêndice B: Programa de Formação de Toxicodependentes	31
Apêndice C: Programa Viagem ao Trabalho	35
Apêndice D: Serviço de Acompanhamento de Trabalho	40



European Action for Employment in Recovery



Introdução

A Ação Europeia para o Emprego em Recuperação (EAER) é um projeto de parceria financiado pelo Programa ERASMUS+ da União Europeia.

O projeto foi apoiado por uma parceria de quatro organizações envolvidas no desenvolvimento de trabalhos inovadores e eficazes de empregabilidade nos seus próprios países.

Os parceiros do projeto foram

- La Tenda (Itália)
- Dutch Foundation of Innovation Welfare 2 Work (Países Baixos)
- ADPES (Portugal)
- Scottish Drugs Forum (Reino Unido)

Os parceiros queriam partilhar a sua experiência uns com os outros e com as suas partes interessadas locais e nacionais, incluindo as pessoas que poderiam estar, estão ou estiveram envolvidas em programas de empregabilidade. Os parceiros desenvolveram ou ofereceram links para recursos para aqueles que estão interessados.

Pode saber mais sobre a Ação Europeia para o Emprego em Recuperação (EAER) e ter acesso a todos os recursos de empregabilidade em <https://www.eaerproject.eu/>.

É crucial que as pessoas que prestam apoio às pessoas em recuperação que entram diretamente no mercado de trabalho ou através de um programa de empregabilidade estejam conscientes e compreendam como as questões relacionadas com o consumo de drogas e álcool podem tornar-se obstáculos à empregabilidade e no domínio do emprego.

O próprio programa de empregabilidade deverá ser concebido para identificar e minimizar os obstáculos e incluir características que permitam às pessoas ultrapassar os seus obstáculos ao emprego. À equipa do programa deve ser-lhes oferecida formação e apoio adequados, a fim de garantir que dispõem dos conhecimentos, competências e experiência necessários para prestar apoio adequado às pessoas envolvidas num programa de empregabilidade para superar os obstáculos ao emprego.

Idealmente, os serviços de empregabilidade devem incluir trabalhadores especializados que possam reunir uma compreensão sobre a recuperação e do emprego. Em muitos domínios, trata-se de programas e serviços novos e em desenvolvimento, e esses trabalhadores especializados não existem ou são escassos e estão a desenvolver-se competências relevantes. Este é o contexto em que este recurso foi desenvolvido.

Uso do Guia

As pessoas que têm um historial de problemas relacionados com a droga e o álcool, bem como as pessoas que são atualmente utilizadores de substâncias problemáticas, são vítimas de desigualdades sociais e económicas significativas e são frequentemente marginalizadas na sociedade, em particular no que se refere ao seu acesso a oportunidades nos domínios da educação, da formação e do emprego.

Em algumas áreas, o uso de substâncias problemáticas está intimamente relacionado com a pobreza e a privação e, portanto, as taxas de atividade económica são frequentemente baixas nas mesmas áreas geográficas onde o uso de substâncias problemáticas é alto. A falta de mobilidade social e geográfica significa que as pessoas com problemas de utilização de substâncias podem enfrentar barreiras significativas ao emprego.

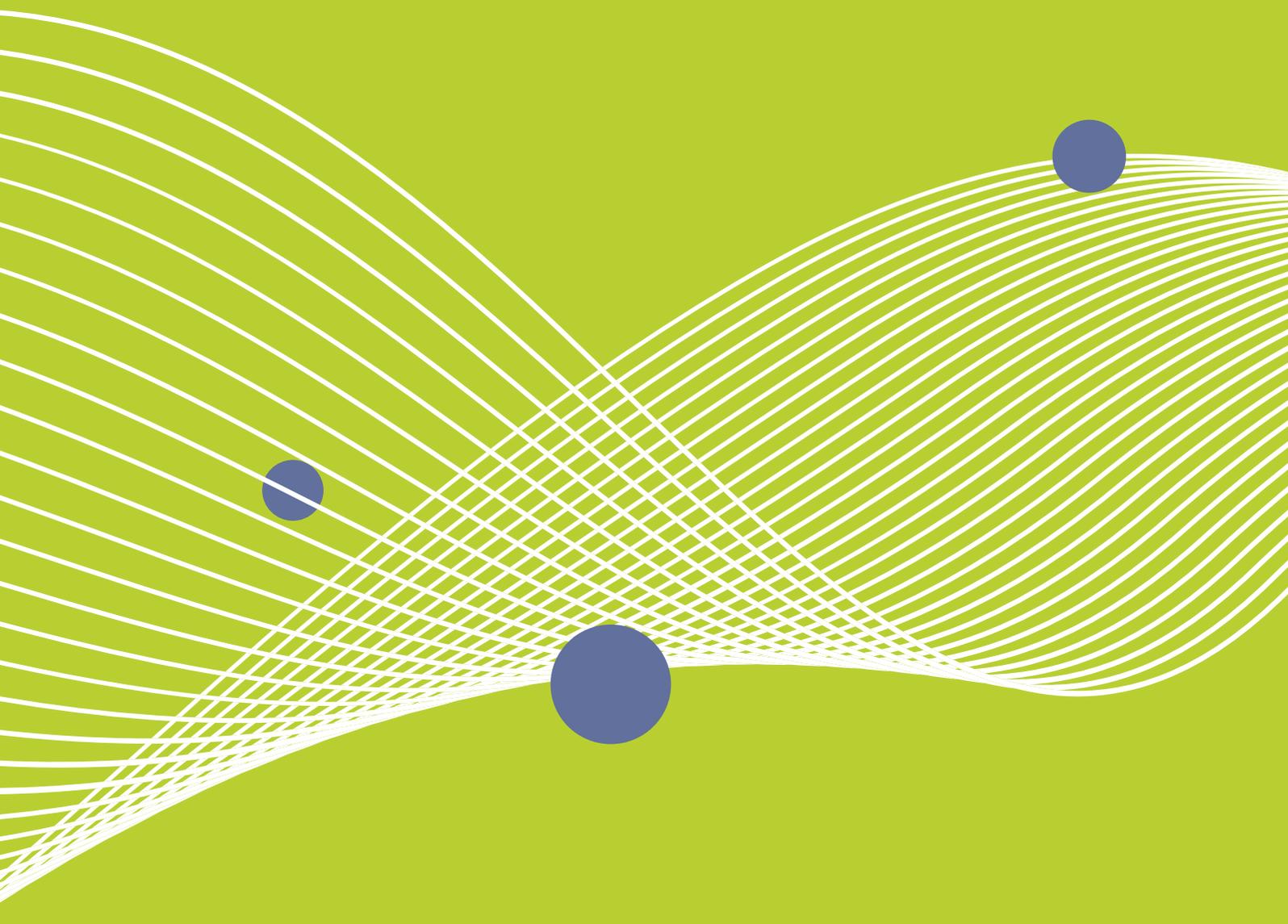
A um nível pessoal, os consumidores de drogas a longo prazo podem ter experimentado um ciclo de desvantagens, em que a má educação precoce e as experiências escolares conduzem a uma baixa participação no ensino pós-escolar e a menos experiência profissional e, conseqüentemente, a menos formação profissional. As perspetivas de emprego das pessoas são muito reduzidas, tal como outros fatores, incluindo a confiança e a compreensão do mercado de trabalho. Estas pessoas também podem enfrentar um estigma significativo por parte dos empregadores, o que reduz drasticamente as suas oportunidades e capacidade de contribuir.

As pessoas em tratamento e recuperação do uso de substâncias problemáticas enfrentam igualmente barreiras significativas à formação e ao emprego.

Este guia foi criado para oferecer um guia solidário e pragmático para identificar e alinhar a formação, o apoio e as qualificações adequadas para os indivíduos que se encontram mais vulneráveis e que participam em programas de apoio ao emprego.

Este guia pode ser lido como um documento independente ou em conjunto com a “Empregabilidade e Recuperação na Europa – Exemplos de Boas Práticas” que descreve algumas das questões que as pessoas enfrentam ao entrar e manter um lugar no mercado de trabalho e os apoios e recursos que podem ajudar as pessoas a conseguir isso.

Secção Dois



Formação

Este capítulo dará conta das melhores práticas em matéria de formação, apoio e qualificações oferecidas nos programas de empregabilidade. Esta aprendizagem evoluiu a partir de experiências de parceiros, bem como de discussões e informações das partes interessadas da EAER:

O elemento mais comum em todos os programas de empregabilidade examinados através da EAER foi a supervisão e a formação. Esta secção analisará a formação identificada através do projeto EAER.

Quer sejam genéricos, adaptados ao indivíduo ou especializados numa determinada profissão, cada programa de empregabilidade proporcionou formação a todos os que nele participaram.

É importante estar ciente de que algumas pessoas que estão em recuperação podem ter tido uma experiência negativa de escola, ou baixos níveis de frequência escolar ou obtenção. Como resultado, eles podem ter uma má autoimagem de si mesmos como aluno – eles podem até acreditar que não se podem envolver na aprendizagem formal ou na obtenção de qualificações. Esta é uma grande barreira para o compromisso.

Portanto, é importante tranquilizar e apoiar as pessoas a acreditar que elas podem envolver-se na formação como um adulto, com o objetivo de reduzir quaisquer ansiedades em torno de se envolver com o programa.

Antes da formação, muitos programas de empregabilidade trabalham com cada indivíduo para ter uma noção das suas aspirações e uma melhor compreensão das suas necessidades únicas de formação e apoio. A própria consciência dos participantes sobre as suas necessidades de treinamento e apoio pode estar subdesenvolvida e, portanto, esse processo pode envolver a exploração e a aprendizagem mútuas. Não é incomum que os participantes acreditem que têm mais necessidades de formação e apoio do que realmente têm e, acreditar que o máximo que podem alcançar é muito inferior ao que conseguem alcançar posteriormente. Crenças autolimitantes são, portanto, uma barreira significativa para a participação e o progresso.

Embora a maioria da formação tende a ser genérica, os programas de empregabilidade também organizam, desenvolvem ou externalizam a formação necessária para satisfazer necessidades individuais, por exemplo, apoio à literacia e à numeracia. Todos os programas de empregabilidade deverão ter a capacidade de sinalizar ou identificar e fazer referência a recursos comunitários para apoiar uma abordagem holística individualizada da formação, conforme o necessário.

Os objetivos da formação oferecida pelos parceiros do EAER centraram-se na prestação de informações e na participação em atividades de apoio

ao aumento dos conhecimentos, competências, confiança e competência para o emprego ou o reforço da empregabilidade.

A formação (a seguir descrita) pode ser analisada em três grandes categorias: formação de empregabilidade genérica e formação específica. Estes são combinados com a outra componente-chave dos programas de empregabilidade – experiência profissional direta.

Formação Genérica em Empregabilidade

As áreas temáticas específicas que foram identificadas pelos parceiros e partes interessadas do EAER como importantes para incluir num programa de empregabilidade são enumeradas a seguir. Esta não é uma lista exaustiva, no entanto, demonstra a gama de treinamento que deve ser considerado.

Área Temática	Matérias a tratar	Objetivo(s)
Programa de indução à empregabilidade	Introdução à organização	Garantir que cada indivíduo está plenamente ciente do conteúdo e da capacidade do programa
	Introdução ao conteúdo e aos processos do programa	
	Introdução à equipa de empregabilidade	Para garantir que as pessoas estão confiantes para se envolverem no programa ao qual eles “pertencem”
	Expetativas dos estagiários	
	O que os estagiários podem esperar	Para garantir que as pessoas saibam onde obter apoio em diferentes cenários
	Políticas pertinentes do programa, p.exemplo, despesas, confidencialidade, etc.	
Procedimentos operacionais pertinentes do programa, por exemplo, doença, ausência, folhas de ponto.		
Como ter acesso ao apoio		

Área Temática	Matéria a tratar	Objetivo(s)
Conhecimentos específicos em matéria de empregabilidade	Habilidades de entrevista desenvolver um CV Como preencher os formulários de candidatura	Assegurar que as pessoas disponham das informações e competências necessárias para poderem procurar emprego
	Desenvolvimento de declaração pessoal Gestão do tempo	Garantir que as pessoas disponham dos conhecimentos e competências necessários para se candidatarem a um emprego
	Divulgação adequada do passado Procura de emprego	
	Informação sobre o mercado de trabalho	
	Apresentações de potenciais empregadores	
	Comportamento no local de trabalho:	
	Limites profissionais	
	Habilidades de TI – emails, processamento de texto, pesquisa na internet, eLearning, etc	Assegurar que as pessoas estão equipadas com o conhecimento sobre como ser um bom funcionário e manter o emprego
	Divulgação adequada do passado	

Área Temática	Matéria a tratar	Objetivo(s)
Informação Geral	<p>Informações sobre saúde e segurança Igualdade e Diversidade Bem-estar financeiro Gerir o stress/ abertura de espírito</p> <p>Reflexão pessoal e definição de objetivos Competências sociais</p>	<p>Para garantir que cada indivíduo tem a informação adequada para manter-se seguro e bem no local de trabalho</p> <p>Informar sobre as responsabilidades organizacionais do pessoal em contextos de trabalho</p> <p>Promover o autoconhecimento, o bem-estar positivo e a prática inclusiva</p>

Um exemplo de um programa de empregabilidade que oferece uma gama de formação genérica é o projeto INCLUS@ - de reintegração no Estabelecimento Prisional da Guarda (EPG).

O projeto INCLUS@ apoia presos de EPG que têm um histórico de uso de drogas e os seus familiares. O objetivo do programa é apoiar a reintegração dos reclusos na sociedade quando libertados através de uma abordagem holística que inclua o apoio à empregabilidade, a mediação e o apoio a relações familiares positivas.

O treinamento de empregabilidade oferecido como parte do INCLUS@ tem três estágios e abrange 20 horas de formação em cada uma das três áreas. As três áreas são as seguintes:

- *gestão de carreiras*
- *procura de emprego, formação e estratégias de autoemprego*
- *apresentação, imagem e comunicação*

A formação visa apoiar as pessoas a candidatarem-se a empregos, bem como a, melhorar as suas competências pessoais e de comunicação. Para mais informações sobre o INCLUS@ por favor ver apêndice A.

Papel Formação Específica

Esta formação apoia diretamente as pessoas a atingir os conhecimentos e habilidades para participar de um papel específico ou numa indústria especializada, por exemplo, carpintaria, alfaiataria, trabalho de apoio.

Embora muitos programas de empregabilidade se concentrem na formação de empregabilidade genérica, alguns têm um foco particular na indústria; um exemplo disso é o Addiction Worker Training Project na Escócia.

O Addiction Worker Training Project é uma iniciativa única que apoia, treina e prepara indivíduos com histórico de consumo problemático de drogas e álcool para trabalhar na assistência social.

O projeto apoia estagiários com a formação necessária, experiência e uma qualificação específica do setor. Isto permite-lhes candidatar-se e ser bons candidatos ao emprego na assistência social.

Para mais informações sobre o Programa de Formação de Toxicodependentes, consulte o apêndice B.

Experiência de Trabalho Direto

A experiência de trabalho direta é uma oportunidade para a aprendizagem experiencial. O participante participa do sombreamento, voluntariado ou estágios de trabalho.

A experiência de trabalho direta permite que as pessoas se envolvam com, ou experimentem, uma série de papéis diferentes. É menos ameaçador do que ser formalmente empregado, oferece a oportunidade para que as pessoas desenvolvam os conhecimentos e habilidades necessárias, reduz as ansiedades e pode aumentar a confiança e a motivação para entrar no emprego. Em última análise, é possível preparar as pessoas para o próximo passo da sua jornada de empregabilidade, por exemplo, entrar no mercado de trabalho ou reavaliar os seus objetivos de emprego.

A experiência de trabalho direta pode ser incluída nos currículos dos participantes. Há também a oportunidade para a experiência de trabalho mentores/supervisores serem referências em futuras aplicações de emprego (ou outros).

Um exemplo de um programa de empregabilidade que oferece experiência de trabalho direta é o Journey 2 Work.

Journey 2 Work apoia os jovens com menos oportunidades, os jovens com deficiência e os recém-formados em formação profissional que estão em risco de desemprego, para ganhar experiência de trabalho através da organização de um estágio nos Países Baixos.

Journey 2 Work apoia e orienta os participantes a se desenvolverem adquirindo conhecimentos, habilidades e experiência de compromisso num local de trabalho.

Os participantes são recrutados da Escócia para participar no programa neerlandês.

Para mais informações sobre o Journey 2 Work ver apêndice C.

Conclusão

É evidente que a formação é um elemento-chave de qualquer programa de empregabilidade. Todos os programas de empregabilidade examinados no projeto EAER demonstram pelo menos duas das três categorias de formação acima descritas.

Embora a formação seja crucial, a formação, por si só, não atingiria o mesmo nível de empregabilidade que o demonstrado pelos exemplos de boas práticas. É igualmente necessário apoio para permitir que os indivíduos participem em programas de empregabilidade.

A próxima secção detalhará os tipos de suporte que foram identificados durante o projeto EAER.

Apoio

O projeto EAER identificou que o apoio pode ser prestado sob diversas formas. Esta secção descreverá os vários tipos de apoio que foram desenvolvidos para envolver as pessoas num projeto de empregabilidade: apoio centrado na pessoa; supervisão; apoio pelos pares; orientação/orientação e apoio pós-projeto. Estes vários tipos de apoio não se excluem mutuamente, por exemplo, a equipa de empregabilidade deve usar uma abordagem mais centrada na pessoa ao supervisionar os indivíduos. Os indivíduos irão progredir de um tipo de apoio para outro. O mesmo membro da equipa pode oferecer diferentes tipos de apoio, pelo que pode desenvolver-se uma relação de apoio mais profunda.

Apoio centrado na pessoa

O apoio centrado na pessoa é o apoio que coloca o indivíduo no centro de todas as decisões relacionadas com a sua saúde e bem-estar. Centra-se no apoio às necessidades e desejos individuais, o que é importante para eles – por exemplo, manter a segurança, manter a saúde e, no caso da empregabilidade, garantir a formação e o desenvolvimento de competências necessárias para apoiar um indivíduo ao seu emprego desejado. A comunicação efetiva é central, bem como, para alguns, a necessária relação terapêutica baseada na escuta ativa, empatia e honestidade.

Um exemplo de apoio centrado na pessoa é oferecido por La Tenda.

Comunidade La Tenda – Cooperativa Social

Este programa coloca uma grande importância na fase de conhecer a pessoa. Em todas as fases do projeto de formação e reintegração, o indivíduo deve ter um papel de liderança e deve tomar decisões úteis para alcançar os seus objetivos e aspirações.

É papel do programa de empregabilidade apoiá-los para alcançar o seu potencial e identificar áreas de melhoria. Com o apoio do indivíduo é mais capaz de identificar os seus objetivos e aspirações e com o apoio avançar para alcançar estes.

Para mais informações sobre a Comunidade La Tenda – Cooperativa Social, consulte o apêndice D.

Supervisão

Foram identificados três tipos de supervisão ao analisar os exemplos de melhores práticas do projeto EAER: formal, informal e de grupo.

<p>Supervisione formale</p>	<p>Un incontro formale in cui la persona e il suo supervisore discutono ed esaminano i progressi, il ruolo del lavoro, i successi, le sfide e le ostacoli.</p> <p>Questo incontro si svolge regolarmente (almeno un incontro ogni 6 settimane).</p> <p>Tendenzialmente c'è un ordine del giorno fisso che copre punti come: formazione, benessere, partecipazione, ecc. Sia il supervisore che la persona devono contribuire all'ordine del giorno e prepararsi per ogni sessione.</p> <p>Essendo una riunione formale, viene redatto un verbale per ogni sessione che il supervisore e la persona firmano come corretto e veritiero nei punti discussi. A entrambi viene data una copia del verbale di ogni sessione.</p> <p>Nota: è buona prassi sviluppare un contratto di supervisione tra la persona e il supervisore precedente la prima sessione, in modo da garantire che entrambe le parti comprendano lo scopo della supervisione e siano consapevoli dei loro ruoli e delle loro responsabilità.</p> <p><i>La supervisione formale è una forma chiave di sostegno in molti progetti di occupazione, ad esempio l'Addiction Worker Training Programme – vedi appendice B.</i></p>
-----------------------------	---

<p>Supervisão de Grupo</p>	<p>A supervisão de grupo é facilitadora e tem um foco de desenvolvimento particular. Ela usa um ambiente de grupo para permitir que as pessoas reflitam e melhorem as suas práticas de trabalho e fornece suporte usando o conhecimento, habilidades e experiência do grupo.</p> <p>A supervisão de grupo é uma ferramenta para a resolução de problemas, planejamento de trabalho e estabelecimento de prioridades.</p> <p>A supervisão de grupo permite que os participantes descrevam e compartilhem experiências ou questões semelhantes e resolvam problemas juntos, oferecendo suporte de pares. Ele também permite que os participantes entendam que alguns problemas que podem enfrentar não são normais e comecem a resolvê-los.</p> <p>Nota: a supervisão de grupo não deve ser usada em vez da supervisão formal.</p> <p><i>A supervisão de grupo é uma forma-chave de apoio em muitos projetos de empregabilidade, por exemplo, o Programa de formação de Toxicodependentes – ver apêndice B.</i></p>
----------------------------	---

<p>Supervisão Informal</p>	<p>A supervisão informal é uma oportunidade para um supervisor dar feedback e apoiar o desenvolvimento de um indivíduo, dando feedback ad hoc, permitindo uma oportunidade de reflexão e fornecendo orientação e apoio, conforme necessário.</p> <p>A supervisão informal é complementar e não deve substituir ou ser um substituto de uma supervisão formal.</p>
----------------------------	---

Apoio de Pares

O apoio de pares é quando pessoas com experiências compartilhadas fornecem suporte uns aos outros num grupo ou num ambiente individual. Baseia-se no princípio de que esta experiência partilhada cria um espaço seguro onde as pessoas se sentem confortáveis para partilhar as suas experiências e receber feedback e apoio. O apoio dos pares pode ser facilitado formalmente em projetos de empregabilidade na forma de

sessão de grupo. Tanto o Scottish Drugs Forum Addiction Worker Training Project quanto a La Tenda Community – Social Cooperative organizam regularmente grupos de apoio para aqueles que estão envolvidos nos seus projetos.

La Tenda Community – Social Cooperative

Os grupos de apoio entre pares são uma metodologia comprovada que tem dado resultados muito positivos: grupos de dez a doze pessoas no programa de reintegração reúnem-se uma vez por mês durante uma hora e meia, para trocar ideias, experiências e sugestões. Essas reuniões são conduzidas por operadores de mediação e conduzidas por um psicólogo, de preferência não conhecido pelos pares, e que não tem interesse e interferência com os programas individuais com os quais os pares estão envolvidos.

Ver apêndice D.

É também provável que o apoio dos pares aconteça informalmente, à medida que as pessoas envolvidas no grupo desenvolvem amizades e/ou fornecem apoio a pessoas que eles veem como colegas.

Formação/Mentoria

A formação e a mentoria são abordagens eficazes para apoiar e desenvolver os envolvidos em projetos de empregabilidade. Podem melhorar as competências, os conhecimentos e o desempenho das pessoas que participam no apoio à empregabilidade à sua volta, cumprindo os seus objetivos e objetivos em matéria de emprego. Treinar é uma atividade hábil e é facilitada geralmente por aqueles que são treinados para treinar outros. Enquanto por outro lado a mentoria tende a envolver um colega mais experiente compartilhando os seus conhecimentos, habilidades e experiência para um colega inexperiente ou menos experiente. Um exemplo de um programa de empregabilidade que oferece treinamento e orientação é o Scottish Drug Forums Addiction Worker Training Project.

L'Addiction Worker Training Programme offre alle persone in fase di recupero l'opportunità di acquisire esperienza lavorativa attraverso il tirocinio, durante il quale viene assegnato ai tirocinanti un tutor interno all'organizzazione che fornirà supporto, guida e farà da punto di contatto. Il progetto è andato a buon fine e il tirocinante ha acquisito una conoscenza inestimabile dell'organizzazione e delle sfide che il tutor deve affrontare. Il tirocinio e il ruolo di tutor sono elementi cruciali per la buona riuscita del progetto.

Una relazione di tutoraggio efficace è un'opportunità di apprendimento per entrambe le parti, che incoraggia la condivisione e l'apprendimento tra i ruoli.

Apoio Pós-Projeto

Para os parceiros da EAER, o apoio pós-projeto é fundamental para garantir e sustentar o emprego.

O apoio pós-projeto é centrado na pessoa e entregue individualmente.

A AWTP do Scotiish Drug Forum oferece suporte a projetos pós-3 meses. Isso consiste num pacote personalizado de suporte, incluindo a construção de CV, carta de apresentação, busca de emprego direcionado, habilidades de entrevista, incluindo entrevistas simuladas e envolvimento do empregador.

La Tenda considera o apoio pós-emprego mais importante do que o trabalho em si. Para quem trabalha através da Cooperativa Social, assegurar um emprego é muitas vezes uma possibilidade muito realista. No entanto, a grande dificuldade é sustentar o emprego. O apoio a projetos e a continuação dos mecanismos de apoio acima mencionados nos primeiros meses são cruciais para determinar um resultado positivo.

Conclusão do Apoio

Em conclusão, é evidente que o apoio é parte integrante de qualquer programa de empregabilidade e pode ser crucial para a reintegração na sociedade e para a manutenção do emprego. Mais uma vez, realça a necessidade de uma abordagem holística centrada na pessoa.

Qualificações

Não é obrigatório apoiar a obtenção de qualificações através de um programa de empregabilidade. No entanto, ao fazê-lo, apoia o desenvolvimento de conhecimentos e competências que sejam atrativos para os recrutadores e que, por conseguinte, sejam vantajosos para um indivíduo ao candidatar-se a um emprego.

Descrevem-se a seguir dois exemplos de qualificações: Qualificações Profissionais e Carta Europeia de Condução por Computador.

Qualificações Profissionais

Una qualifica professionale è una qualifica basata sul lavoro disponibile in una vasta gamma di aree di carriera. Le persone intraprendono queste qualifiche svolgendo il loro lavoro quotidiano. Sono a disposizione di chiunque e per tutte le età, compresi i dipendenti che hanno molta esperienza lavorativa.

Um exemplo da Escócia é o Scottish Vocational Qualifications (SVQ). Estas qualificações abrangem uma série de setores diferentes, por exemplo, restauração, animação juvenil, apoio ao cliente, enfermagem dentária, construção.

Durante os nove meses do projeto, os estagiários da AWTP completam um SVQ nível 2 em Serviços Sociais e Cuidados de Saúde. Esta é uma qualificação de nível de entrada para aqueles que desejam obter um emprego nos Cuidados Sociais na Escócia. Ao apresentar provas e ser observado no local de trabalho, os estagiários são avaliados para confirmar se são competentes em todos os aspetos do seu trabalho.

As qualificações profissionais são populares nos Países Baixos e são extremamente importantes para a economia. Eles são projetados para permitir que o aluno adquira conhecimentos e habilidades que atendam aos padrões reconhecidos como necessários para executar um trabalho específico.

A formação profissional pode ter um impacto positivo na motivação, atitude, autoestima e autoconfiança de uma pessoa. Uma experiência de qualificação profissional positiva pode também inspirar um indivíduo a considerar o ensino superior no futuro.

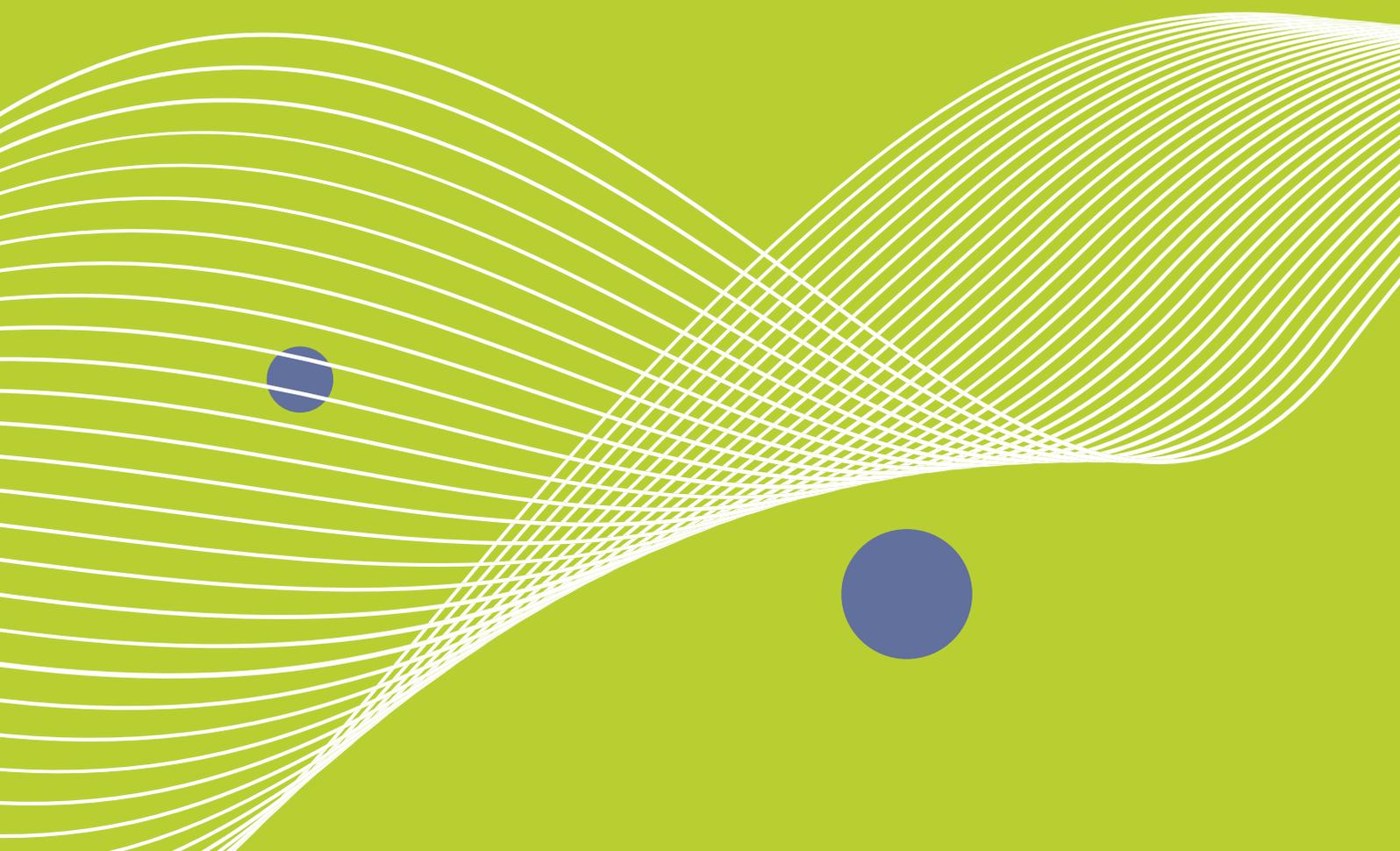
A Carta de Condução Europeia para Computadores

A Licença Europeia de Condução Informática (ECDL) é uma qualificação de TI reconhecida internacionalmente, concebida para dar aos alunos as competências para utilizar um computador com confiança e eficácia. A qualificação ECDL é amplamente reconhecida pelos empregadores como prova de capacidade e competência ao trabalhar com TI. Esta qualificação é especialmente relevante no atual mundo do trabalho digital.

Conclusão

Em conclusão, embora não seja uma parte vital de um programa de empregabilidade. As qualificações devem ser consideradas no desenvolvimento ou na execução de um programa de empregabilidade. Não só o indivíduo adquire conhecimentos e competências ao participar e adquirir uma qualificação, como também obtém potencialmente um maior número de oportunidades.

Secção Dois



Conhecimento para Partilhar

Embora não estejam relacionados com a formação, apoio ou qualificações, estes são temas-chave que foram identificados através do projeto. Os parceiros consideram estes elementos importantes para o sucesso dos projetos de empregabilidade.

Apoio Holístico

Para apoiar alguém em recuperação num projeto de empregabilidade, é por vezes necessário assumir um papel de apoio substancial. Ao fazer isso, é importante entender que essa transição para o mundo do trabalho pode impactar toda a vida do participante. Não só estão a assumir tarefas e papéis com os quais eles podem não estar familiarizados, como também para muitos participantes, há mudanças significativas na sua perceção de si mesmo, as suas relações com os outros, incluindo a sua família e seu estilo de vida. Muitas dessas mudanças serão positivas, mas pode haver necessidade de apoio para fazer essa transição.

É necessário ponderar em que medida este apoio pode acabar e é necessário um apoio mais especializado, por exemplo, em caso de recaída ou de problemas de saúde mental. Há necessidade de boas vias de referência e de protocolos de trabalho conjuntos para agências especializadas.

Inclusão Social

A importância da reintegração social e laboral como uma prioridade, com base nas atividades de desintoxicação e recuperação para relacionamentos mais positivos e o desenvolvimento de habilidades sociais dentro da comunidade apoiando a reintegração duradoura.

A promoção da inclusão social exige que se combata a exclusão social, eliminando os obstáculos à participação das pessoas na sociedade, bem como tomando medidas ativas para facilitar essa participação.

Certamente, o emprego e, em última análise, a reintegração é o resultado desejado para os parceiros do EAER. As metas e aspirações que podem motivar o início do caminho do tratamento podem ser o emprego e a integração de volta à sociedade promovendo relacionamentos positivos anteriores. No entanto, os benefícios mais amplos da formação, apoio e obtenção de qualificações são significativos para a pessoa com problemas de álcool em termos de aumento da autoestima, melhores perspetivas de emprego e para criar relações mais positivas e redes sociais dentro da comunidade.

Apoio Prático

O apoio prático também é importante. Às vezes as pessoas precisam de ser fisicamente (e psicologicamente) apoiados para chegar a compromissos, por exemplo. Os serviços devem aceitar que existe um relativo compromisso a longo prazo para apoiar a empregabilidade e que os resultados do emprego podem não ser o resultado desejado, assim como a medição do sucesso nesta fase. Na verdade, outros resultados podem ser uma prioridade precoce – as pessoas podem considerar a participação como terapia ocupacional, por exemplo.

Inclusão Financeira

Muitas pessoas em recuperação podem ter dívidas pendentes, baixos rendimentos e também dificuldade em se envolverem com os sistemas de Segurança Social do Estado. A inclusão financeira pode ser crucial para apoiar as pessoas em programas de empregabilidade. Devem ser dados aconselhamentos e orientação para apoiar a maximização dos rendimentos. Pode ser necessário aconselhamento sobre os benefícios e o apoio do Estado para colaborar com o sistema. Além disso, a gestão da dívida e o aconselhamento e a orientação adequados em matéria de dívida e crédito devem ser dados, a fim de permitir uma participação ativa na sociedade. As pessoas podem precisar de apoio com orçamentação, especialmente na transição de uma renda para outra. Pode também ser necessário apoio para aceder a uma conta bancária e a outros produtos financeiros.

Inclusão Digital

Pode ser necessário assegurar a inclusão digital dos participantes nos programas de empregabilidade. Pode ser necessário apoio para participar plenamente no programa e também envolver uma formação para obter conhecimentos básicos em TI ou fornecimento de hardware/software. Não deve ser dada atenção apenas aos requisitos para a conclusão do programa, mas também aos requisitos prováveis dos empregadores. A inclusão digital pode ajudar na integração, permitindo que as pessoas participem plenamente nas redes sociais, nos bancos online, etc.

Compromisso com o Empregador

A participação dos empregadores pode ser um elemento importante para estabelecer um percurso de empregabilidade e promover boas relações para as pessoas em recuperação que entram num programa de empregabilidade. Isso pode ser construído através de uma compreensão dos desafios enfrentados pelas pessoas em recuperação e também

destacando o valor que as pessoas em recuperação podem trazer para um serviço ou um empregador. O programa de empregabilidade atua como mediador, preparando o indivíduo, fornecendo informação, apoio e qualificações para entrar no mercado de trabalho através de uma participação positiva do empregador.

Integração

Para os programas de empregabilidade são importantes a integração e a necessidade de aumentar as interações entre os indivíduos e a comunidade em que vivem e querem ser empregados. Neste caso, a integração dos usuários de drogas visa a reconciliação do indivíduo dentro da comunidade. A criação e o desenvolvimento da relação entre a pessoa em recuperação e a comunidade e os serviços que utiliza e com os quais interage é crucial. Esta pode ser uma comunidade física ou uma comunidade de interesse, incluindo um empregador e os clientes de um serviço. Isso pode significar enfrentar e superar o preconceito e o estigma. Ao promover e nutrir essas interações e relacionamentos com os empregadores e serviços adicionais, eles tornam-se consistentes, duradouros e autônomos. Deste modo, promovem-se respostas mais positivas e ajuda-se a reduzir as respostas estigmatizantes.

Além disso, um elemento importante é o processo de acompanhamento da relação entre o indivíduo e os empregadores durante o processo de integração. Devem ser realizadas sessões de sensibilização e educação para apoiar os empregadores a aceitar as pessoas que usam drogas, pressionando ativamente contra o uso de estereótipos negativos. Além disso, apoiar o desenvolvimento de planos graduais e adequados de delegação de responsabilidades e de colaboração na discussão e resolução coordenadas dos problemas associados ao processo de integração no emprego.

Participação no Projeto de Empregabilidade

Os serviços devem ser responsivos. Esperar semanas para indicação, resposta, nomeação e avaliação não será eficaz. Se algumas coisas levam tempo a ter acesso, então a atividade útil pode ser estruturada no ínterim. É aqui que a existência de um repertório local de oportunidades e agências, ligações organizacionais, vias de referência e protocolos pode ser fundamental. Ter subcontratos ou especialistas de emprego relevantes dentro de equipas é uma maneira de reduzir quaisquer atrasos na obtenção de educação, treinamento e apoio específico ao emprego.

Redução de Estigma

Ao desenvolver um trabalho contínuo de advocacia ao lado de agências

e instituições parceiras, precisamos trabalhar para legitimar e defender a integração no emprego de pessoas que usam drogas e erodir atitudes estigmatizantes em relação às pessoas em recuperação. A assunção e a atitude estereotipada de que as pessoas em recuperação são incapazes de trabalhar ou devem ser gratas pelo trabalho de baixa qualidade é extremamente prejudicial e requer um processo de educação através do envolvimento e da interação para corroer esse comportamento estigmatizante. Só apoiando comportamentos positivos e comportamentos estigmatizantes desafiantes é que as pessoas em recuperação podem estar plenamente integradas na sociedade e renovar o otimismo para o futuro.

Expetativas de Resultados Realistas

É igualmente necessário que haja um elemento de realismo em relação ao emprego sustentado. O resultado desejado pode nem sempre ser associado ao emprego, especialmente porque há um número de empregadores que oferecem contratos de hora zero, trabalho sazonal e, muitas vezes, apenas a tempo parcial ou contratos a termo. Esses trabalhos podem ser muito precários e precisam ser apoiados e geridos, identificando os resultados mais adequados como público-alvo.

Como foi referido, por várias razões, o êxito nem sempre é determinado pelo emprego e será centrado na pessoa com um plano de ação personalizado com uma série de etapas a superar na jornada da empregabilidade. É necessário dar resposta a elementos fases fundamentais, sendo a eliminação de barreiras uma etapa fundamental que requer apoio e tempo para ultrapassar. Uma vez que todas as barreiras ao emprego foram identificadas e resolvidas, o participante pode passar para a próxima fase da sua jornada de empregabilidade.

Inteligência no Mercado e Trabalho

É igualmente necessário que haja uma visão realista do mercado de trabalho e das oportunidades de emprego regionais disponíveis. Caso contrário, pode acabar por prestar apoio e formação específicos a pessoas que não conseguem obter emprego nesse domínio escolhido. Por exemplo, muitas pessoas em recuperação expressam o desejo de entrar em cuidados de saúde e sociais, muitas vezes no setor de tratamento de drogas e álcool. Isso é muitas vezes incentivado, pois há benefícios claros aos serviços e à possibilidade de garantir o emprego. No entanto, nem todas as pessoas com experiência vivida terão a aptidão para treinar e trabalhar no setor.

Tem de haver uma consciência e uma capacidade de alargar horizontes das pessoas para além do trabalho na área em que elas possam

inicialmente estar interessadas. Pode ser para desafiar as pessoas a considerar uma série de outras opções que não tinham sido consideradas anteriormente. Os serviços necessitam de um conhecimento atualizado do mercado de trabalho local e de dar aos participantes a possibilidade de adquirirem mais conhecimentos que lhes permitam controlar o mercado por si próprios.

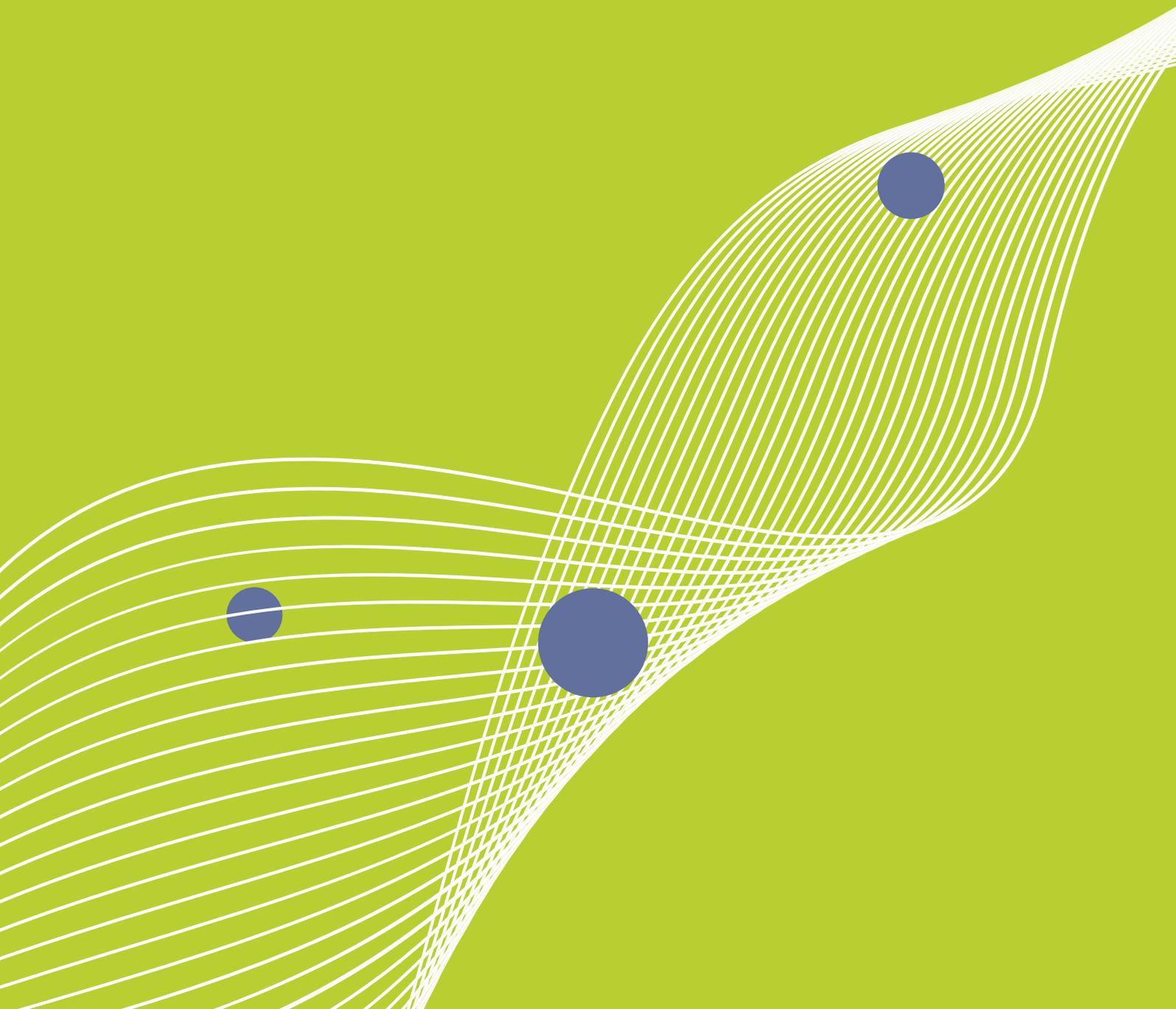
Recaída no Uso de Substâncias Problemáticas

A vontade de entrar no mercado de trabalho ou de iniciar uma atividade profissional específica deve ser discutida no contexto de uma potencial recaída. Este deve ser um processo transparente e analisado de forma participativa, aberta e reflexiva por todas as partes envolvidas. Uma relação de mentor pode apoiar a promoção de uma relação que permita um diálogo aberto e honesto sem medo de sanções. O indivíduo deve ser apoiado e guiado. É aqui que um elemento de apoio e formação pode ser crucial para intervir e reconhecer que um indivíduo está a enfrentar desafios que podem comprometer a sua recuperação. O apoio dos pares, a supervisão e a orientação pelos pares são todos mecanismos de apoio concebidos para apoiar e oferecer conselhos que podem ser cruciais na recuperação de algumas pessoas

Conclusão

Os temas identificados pelos parceiros do EAER devem ser cuidadosamente ponderados na execução de qualquer programa de empregabilidade. Tal como mencionado anteriormente, deverá ser utilizada uma abordagem holística centrada na pessoa, que considere a formação como um elemento integrante de um programa de empregabilidade. É claro que a formação deve ser apoiada através de uma combinação de mecanismos informais e formais. Por último, embora não obrigatória, as qualificações devem ser consideradas como parte da jornada de empregabilidade. Não só o indivíduo adquire conhecimentos e competências ao participar e obter uma qualificação, como também, potencialmente, obtém como resultado um maior número de oportunidades.

Secção Três



Apêndice A

PROJETO INCLUS@ - PROGRAMA DE REINTEGRAÇÃO NO ESTABELECIMENTO PRISIONAL DA GUARDA (EPG)- Portugal

Introdução

Este é um projeto de reintegração social e profissional.

Grupo-alvo

Os beneficiários do projeto são presos da EPG que usam drogas e os seus familiares.

Objetivos

O seu objetivo é promover a reintegração dos presos através da valorização do trabalho e da reconstrução dos laços familiares, promover o desenvolvimento de competências pessoais/sociais que os empoderam para uma vida ativa e para a cidadania e promover a empregabilidade.

Descrição do Programa

A reintegração dos presos é desenvolvida através de uma abordagem integrada em várias áreas (como, por exemplo, cuidados de saúde, condições sociais, trabalho e família) e de acordo com as diferentes dimensões de vida dos indivíduos e a criação de novos canais de comunicação com a comunidade e as instituições envolvidas neste processo.

Este projeto visa também aproximar a população aprisionada da comunidade. As pessoas na prisão beneficiam do processo de intervenção realizado através de programas de formação relacionados com a empregabilidade; monitorização psicossocial individual; sessões de informação e sensibilização sobre o trabalho/formação e através da integração profissional no contexto prisional; e depois de sair da prisão.

INCLUS@ contempla 4 ações distintas que pressupõem uma implementação conjunta e articulada:

- Um Gabinete de Apoio Psicossocial (GAP)
- Uma Formação de Empregabilidade
- Um Gabinete de Apoio ao Emprego (GAE)

- Um Seminário para Técnicos e Comunidade

O GAP fornece apoio psicossocial personalizado aos presos, trabalha com as suas famílias (mediação e apoio familiar), emprego (ligação e encaminhamento para serviços de saúde e sociais a partir do exterior) e inclusão na comunidade, preparando-se para a libertação prisional.

Para beneficiar deste apoio, os reclusos podem solicitar a sua presença através do preenchimento de um formulário normalizado existente no EPG, que é posteriormente entregue pelos serviços de vigilância à equipa técnica da APDES ou através de contatos informais com a equipa do projeto.

A Formação de Empregabilidade inclui três etapas, com um total de 60 horas de formação cada e os seguintes conteúdos:

- gestão de carreira (20h)
- procura de emprego, formação e estratégias de autoemprego (20h)
- apresentação, imagem e comunicação (20h)

Esta formação visa facilitar o processo de candidatura e melhorar as competências pessoais e de comunicação.

O GAE proporciona sensibilização na empregabilidade, articulação com várias entidades que podem criar emprego dentro do EPG e fora do EPG, após o lançamento. A seleção dos participantes é feita com a equipa técnica do EPG, priorizando aqueles que se aproximam da libertação (incluindo liberdade condicional) e os presos que mostram maior necessidade de trabalhar em habilidades pessoais, sociais e profissionais.

O Seminário “Prisões Participadas” é um espaço de debate e reflexão sobre as questões da prisão e pós-reclusão com serviços de OCX, saúde, prisão e reintegração social, orientado para as áreas de Saúde e Reinserção.

Resultados

O projeto 2017-18 contou com 147 usuários de Drogas acompanhados, além de 48 famílias, 12 empregadores e 7 técnicos do EPG.

Este projeto acompanhou 100 presos em GAP e realizou 64 mediações familiares. O treinamento de empregabilidade abrangeu 41 detidos, o GAE cobriu 45 detidos e 299 pessoas participaram do Seminário.

No GAP, foi possível intervir na identificação e prevenção de problemas e situações de risco; promover a reflexão sobre as realidades de aprisionamento e adaptação ao contexto prisional; na identificação de recursos, necessidades e dificuldades vivenciadas; no pessoal, social, o desenvolvimento profissional, académico e cultural da população-alvo e,

por último, a manutenção e o reforço das relações familiares.

No GAE forneceu informação e consulta sobre empregabilidade aos prisioneiros e desenvolveu iniciativas para mobilizar parceiros privilegiados para a integração profissional de grupos-alvo, nomeadamente uma Escola de Artes e Ofícios.

Para avaliar os resultados do projeto, foram realizadas entrevistas semiestruturadas para avaliar a satisfação e a perceção do impacto da intervenção com os chefes/técnicos do EPG. Além disso, foram realizados questionários para avaliar a ação formativa e de informação, dirigidos a formandos e formadores.

As ações contribuíram para o desenvolvimento pessoal, social e profissional da população-alvo, conseguindo assim a (re)construção pessoal e a reintegração social.

Os prisioneiros tiveram um aumento nas habilidades pessoais, em particular a autoestima, e um aumento no conhecimento em geral. Na reflexão sobre a trajetória pessoal e profissional e a posterior consideração de um plano de vida integrativo, mais realista e alternativo aos contextos desviantes foram delineados pelos presos. Os participantes também tiveram uma melhoria acentuada na empregabilidade e habilidades sociais.

O INCLUS@ tem uma dimensão inovadora, dado o grupo-alvo e a metodologia implementada, que proporciona um pacote intensivo de empregabilidade, juntamente com o desenvolvimento de competências sociais e de empregabilidade.

Este projeto permitiu a elaboração de um projeto dentro do EPG e a constituição de uma rede de empresas para a integração de presos quando libertados. Estes elementos fizeram deste projeto um projeto bem-sucedido que continua a existir ao longo de dez anos.

Apêndice B

ADDICTION WORKER TRAINING PROGRAMME - AWTP (Reino Unido)

Introdução

O AWTP fornece um emprego remunerado, formação especializada e aprendizagem profissional para pessoas desempregadas com uma história de problemas complexos de drogas e álcool.

Grupo-alvo

Adultos que são pessoas desempregadas com uma história de problemas complexos de drogas e álcool e que estão livres de consumo há pelo menos 2 anos

- Consumo de Drogas ilícitas
- Substituto da prescrição
- Problema de consumo de álcool
- Comportamento ofensivo

Objetivos

O projeto combina experiência de trabalho remunerado, treinamento e apoio a indivíduos para poderem obter um trabalho remunerado a longo prazo no setor dos cuidados.

Descrição do Programa

As pessoas são recrutadas para o AWTP de áreas de alta privação na Escócia, para trabalhar com o SDF por nove meses.

Enquanto trabalham para o Scottish Drugs Forum (SDF, os estagiários participam num programa que inclui experiência prática de trabalho através de dois estágios remunerados em agências parceiras; formação especializada; a aprendizagem profissional e um apoio adaptado, orientado para a obtenção de mais emprego).

Os estagiários trabalham para uma Qualificação Profissional Escocesa (SVQ) em Serviços Sociais e Cuidados de Saúde – o padrão da indústria para a entrada no campo da assistência social. O SVQ abre uma excelente linha de oportunidades de emprego sustentáveis e de longo prazo para os estagiários.

Recrutamento (início pré-projeto)

Todos os anos, as FDS recrutam um mínimo de 20 trabalhadores estagiários da toxicodependência.

Os papéis envolvem o trabalho com grupos protegidos e FDS, portanto, realizar registo dos candidatos com o regime de Proteção de Grupos Vulneráveis (PVG) e procedimentos de gestão de riscos.

As FDS apoiam os formandos a envolverem-se com parceiros na empregabilidade e na alfabetização de adultos para apoio contínuo ao trabalho.

Indução:

Os estagiários participam de uma indução de 12 semanas, consistindo em formação especializada, ensino para a qualificação profissional baseada no trabalho, e dias a assistir a uma colocação de trabalho apoiado.

Estudos SVQ:

Após a conclusão da fase de Indução, os estagiários recebem apoio intensivo para trabalhar na qualificação de Nível 2 da SVQ em Serviços Sociais e Cuidados de Saúde.

As necessidades de literacia e apoio às TI são identificadas e apoiadas pelas FDS com o apoio de parceiros em Literaturas no Local de Trabalho. Isto permite que as pessoas abordem questões de longa data relacionadas com a desigualdade de oportunidades e educação, com o apoio de pessoal especializado no setor da educação de adultos. A SVQ baseia-se em competências e exige que os formandos reflitam sobre a sua prática de trabalho, para além da avaliação de atividades de trabalho reais através da observação.

Após a conclusão do SVQ, os estagiários são elegíveis para se registarem como membros do Conselho Escocês dos Serviços Sociais – o regulador nacional para os trabalhadores do Serviço Social na Escócia.

Colocações de Trabalho:

Os estagiários participam da colocação quatro dias por semana, seis horas por dia, com um dia por semana para o ensino SVQ e atividade SDF.

Cada estagiário completa duas colocações de trabalho suportadas em projetos de Assistência Social, com um foco chave em vícios. Através de um ativo baseado na abordagem, os estagiários são incentivados e apoiados a utilizar eficazmente a sua experiência vivida de recuperação da dependência, em conjunto com a formação profissional e para proporcionar intervenções eficazes para as pessoas que acedem aos serviços.

As colocações de trabalho incluem: projetos residenciais e comunitários, sem-abrigo, saúde mental, jovens e projetos de justiça criminal.

Durante os estágios de trabalho, os estagiários são apoiados para assumirem as funções diárias que os membros da equipa permanente desempenham. Estas tarefas podem incluir, entre outras, o trabalho com os utilizadores dos serviços, a ligação com outras agências e, em alguns casos, a realização de avaliações e sessões informais de trabalho-chave.

Mudança de Colocação:

Cada estágio tem a oportunidade de apoiar dois estagiários – por 19 semanas cada.

A maioria dos estagiários passará para um lugar que, normalmente, se situará num contexto e organização diferentes do primeiro – o que proporciona uma maior gama de experiência e aumenta as perspetivas de empregabilidade dos formandos.

Formação:

Os estagiários têm acesso a uma gama de formação especializada através da AWTP. Os tópicos incluem, por exemplo, consciencialização sobre drogas, salvaguarda / proteção da criança, competências essenciais, limites profissionais, intervenção em suicídio, hepatite, saúde sexual, saúde mental, Entrevista Motivacional.

Os estagiários recebem supervisão regular e trabalham com o supervisor para identificar oportunidades relacionadas com o papel particular de cada estagiário, o interesse e as aspirações futuras de carreira.

Apoio:

Um pacote intensivo de apoio é oferecido aos estagiários através do AWTP por:

- Acompanhamento formal de “um para um”, supervisão de 6 semanas com
- Apoio diário da equipa do local de trabalho e um mentor nomeado para o local de trabalho designado para o estagiário como ligação direta às SDF
- Supervisão por Pares Quinzenal também assistida por funcionários das SDF e facilitada pelos próprios estagiários

Fim de Projeto / Graduação:

À medida que os estagiários completam os seus segundos estágios e estudos SVQ, espera-se que alguns estagiários tenham se mudado para um novo emprego antes do término do curso.

Todos os estagiários recebem apoio das SDF e dos parceiros de empregabilidade na procura de mais emprego e na preparação para entrevistas. O pessoal da AWTP mantém contato formal com os estagiários

durante os primeiros 3 meses após a conclusão do projeto.

Um evento de Graduação é realizado para marcar o fim do curso de formador e para congratular os estagiários e as principais partes interessadas.

Resultados

Mais de 90% das cerca de 300 pessoas recrutadas para a AWTP concluíram o curso de trabalho remunerado, formação especializada e aprendizagem profissional que a AWTP fornece.

Mais de 85% das pessoas que concluíram a AWTP mudaram-se para um novo emprego, os formandos geralmente garantem empregos remunerados a tempo inteiro na Saúde, Assistência Social e Dependência.

A experiência vivida dos formandos, como pessoas em recuperação trabalhando em serviços, é valorizada pelos próprios serviços; a sua contribuição para um maior desenvolvimento dos serviços é valorizada pelo campo mais amplamente.

Apêndice C

Programa JOURNEY TO WORK (Países Baixos)

Introdução

Journey to Work é uma colaboração escocesa-holandesa entre a Fundação Holandesa Innovation Welfare 2 Work (DFW2W) e o Werkcenter Scotland (WS).

O **Journey to Work** apoia e orienta os recém-licenciados que se encontram distantes do mercado de trabalho, no desenvolvimento e melhoria de novos conhecimentos, competências e qualificações. O objetivo é facilitar o desenvolvimento pessoal e a responsabilidade de obter experiência profissional, qualificações e/ou participação nos mercados de trabalho.

Os participantes são recrutados da Escócia, com a chance de empreender uma mobilidade holandesa como parte fundamental da sua aprendizagem.

Grupo-alvo

Jovens que

- têm até 30 anos (se desempregados)
- têm menos oportunidades
- têm necessidades adicionais de apoio (incluindo deficiências)
- são recém-formados em EFP à beira do desemprego

Objetivos

- Aumentar o emprego e a empregabilidade
- Apoiar a procura de emprego por parte dos jovens em risco de exclusão social
- Sensibilizar os jovens para as oportunidades do mercado de trabalho

Descrição do Programa

O programa **Journey to Work** inclui experiência de trabalho, uma boa rede funcional e orientação de qualidade. O projeto tem uma alta taxa de sucesso, com 80% dos jovens a garantir e sustentar empregos.

O programa **Journey to Work** é baseado no modelo Werkcenter, e uma abordagem metodológica de “1-2-3” desenvolvida pela Fundação Innovation Welfare 2 Work (DFW2W) e o Werkcenter Scotland. A parceria ofereceu apoio intensivo e orientação aos participantes através de uma abordagem educativa e de inclusão social.

Planeamento centrado na pessoa e aprendizagem baseada em ação flui através de **Journey to Work**, juntamente com os estágios de trabalho experiencial e estágios nos seguintes domínios: bem-estar, logística, retalho, indústria transformadora, construção, administração, agricultura e turismo e, uma especialização nas zonas neerlandesas de Roterdão e Randstad.

Dentro de **Journey to Work**, a metodologia 1-2-3 foi usada para ensinar os participantes a se envolverem ativamente na área de trabalho escolhida. O projeto proporcionou uma jornada integrada e estruturada de trabalho, aprendizagem, mudança de mentalidades e motivação para jovens adultos que se tornaram empregados durante a sua experiência de mobilidade, alcançando uma combinação estruturada e duradoura com um emprego regular no mercado de trabalho aberto.

O WS e DFW2W forneceram isso através da experiência de trabalho / trabalho-estágio com suporte intensivo e orientação, seguido por busca individualizada de emprego e colocação de emprego depois disso. A ideia básica da metodologia é que trabalhar e aprender andam de mãos dadas, criando uma 'Journey to Work' estruturada (JTW).

A metodologia 1-2-3 tem 3 fases:

1. **Avaliação:** 4-8 semanas (seminários preparatórios e atribuições)
2. **Desenvolvimento:** 6 semanas (Estágio no exterior)
3. **Mediação de Emprego:** 4-20 semanas (Voltar para o Reino Unido – mediação de Emprego)

Fase 1: Fase de Admissão e Avaliação

Esta fase incluiu sessões em grupo; apoio individual; atividades de aprendizagem; atividades práticas e dramatizações. Os antigos participantes compartilharam as suas experiências com os candidatos que receberam um volume de estágios de trabalho variados nos Países Baixos.

Teve lugar uma análise de competência e avaliação para determinar uma boa partida de colocação.

A fase de ingestão e avaliação explorou a responsabilidade pessoal, motivação, mentalidade e ativação social.

A participação social e o aconselhamento incidiram na manutenção ou obtenção de competências dos trabalhadores, qualificações básicas e qualificações relacionadas com o emprego, com orientação e apoio individual regular.

Os candidatos foram avaliados pela sua compreensão do local de trabalho, e disciplina em relação ao atendimento e cronometragem; motivação,

atitude e comportamento (a capacidade de se comportar e interagir adequadamente com os colegas). Um grupo foi selecionado e treinado para a fase de desenvolvimento no exterior.

Os aprendizados e colocações de trabalho foram oferecidos como uma oportunidade única e um incentivo para encorajar uma atitude positiva – ativa e motivada para o trabalho. Se os participantes demonstrassem uma atitude ambivalente – pensar e demonstrar comportamentos indicando que, eles iam de férias por exemplo – eram feitos esforços para apoiar uma mudança de pensamento. Quando uma alteração positiva não foi possível, os requerentes não puderam participar na fase seguinte e foram reenviados à sua agência de origem para um desenvolvimento adicional.

A experiência revelou que são necessários, no mínimo, 20 jovens para a sessão de apresentação e informação, a fim de garantir a participação suficiente no processo de recrutamento e seleção.

As entrevistas com os participantes sobre os workshops preparatórios foram facilitadas com feedback positivo. Os jovens participantes sentiram-se inspirados pelo treinamento e capacitação e desfrutaram de tarefas individuais.

Fase 2 de Desenvolvimento: Estágio no Exterior

Esta fase teve lugar nos Países Baixos. As atividades de preparação começaram no Reino Unido com entrevistas por Skype com membros da equipa do DFW2W, a fim de encontrar colocações de trabalho personalizadas.

Durante esta fase, os jovens concluíram as tarefas como participantes do **Journey to Work** num ambiente de trabalho estimulante e personalizado que avaliou as suas habilidades e competências. As qualidades e a motivação intrínseca dos participantes foram monitorizadas por meio de contacto diário direto e supervisão pela equipa da DFIW2W. Um mentor foi enviado para acompanhá-los no exterior, e um plano de atividades de 6 semanas foi acordado e implementado.

Ao longo da execução do projeto, o acompanhamento e o apoio foram prestados utilizando:

- Sessões de orientação individual; mentoria; vida e orientação profissional; definição de objetivos
- Revisões semanais sobre os progressos no sentido da consecução dos objetivos e relatórios de progresso pelos treinadores e mentores da WS e da DFW2W
- feedback de trabalhadores-chave em agências de referência e famílias de acolhimento e empregadores
- um relatório final e autoavaliação

- avaliação intercalar e final da experiência dos participantes

Foi dado apoio para desenvolver habilidades de gestão financeira e orçamentação, oferecidas por mentores, e realização de exercícios como planejamento para visitas culturais. O apoio também foi dado pela pessoa acompanhante nas viagens de ida e volta para garantir uma experiência de viagem segura e sem stress.

Fase 3: Mediação de Emprego

Uma vez que o grupo retornou ao Reino Unido, a fase de mediação de emprego começou em colaboração com a Joined Up for Jobs Edinburgh Network.

Os assistentes sociais dos prestadores de serviços receberam um relatório individual e confidencial sobre recomendações para cuidados pós-operatórios e conselhos para evitar o abandono escolar. Os participantes receberam uma jornada estruturada num ambiente de trabalho e aprendizagem estimulante, dando passos individuais para entrar num emprego sustentável, guiados pelos valores fundamentais de trabalho-vida-habitação-aprendizagem-socialização.

Apoio, aconselhamento e orientação foram vitais para uma transição eficaz. A maioria dos jovens recebe isso dos seus pais e colegas; no entanto, o grupo alvo do Journey to Work normalmente não tinha acesso a esse tipo de apoio. Portanto, um confidente – seja ele um mentor ou conselheiro pessoal, era essencial para eles no exterior. Supervisão – não só na área de aprendizagem, mas também no lazer era um bom sistema de apoio. Este mentor agiu não só como uma ligação para os membros da equipa DFW2W e os participantes, mas também agiu e realizou um para um apoio e interveio quando os problemas ocorreram.

Os jovens tinham pouca ou nenhuma experiência de viver independentemente, muito menos de viver num país estrangeiro. Por conseguinte, era necessário um apoio adicional para facilitar a adaptação a uma nova forma de ser. A parceria forneceu treinamento individual em grupo através do mentor, certificando-se de que a estadia no alojamento neerlandês ocorreria de forma ordenada; que haveria estrutura e alimentos nutritivos suficientes para comer e atividades culturais para participar.

WS e DFW2W têm experiência – a maioria dos membros da equipa são psicólogos profissionais e há uma experiência de longo prazo de parceria a trabalhar entre as organizações. Além disso, a experiência de trabalhar diretamente com o grupo-alvo numa base (inter)nacional, aumentou as probabilidades de resultados bem-sucedidos.

A mentoria diz respeito a um relacionamento pessoal onde uma pessoa inspira, desafia e dirige outro. O que os jovens precisam é de alguém que acredite neles. A WS e a DFW2W foram capazes de garantir que o

conteúdo acordado do programa era executado.

Em caso de emergência, apoiavam-se mutuamente, por exemplo: quando um participante precisava de cuidados de saúde, a equipa da DFw2W dava apoio, marcava uma consulta com uma farmácia para obter medicamentos com receita médica, em colaboração com o mentor. Os problemas de saúde poderiam ser verificados e também acompanhados. A supervisão do participante sobre a colocação do trabalho foi realizada pelo DFw2W (nos Países Baixos), mas sempre em alinhamento com o mentor da WS. A responsabilidade foi equitativamente dividida entre trabalho (DFw2W) e preparar-se para trabalhar/lazer (WS) dependente de necessidades individuais e de grupo.

Resultados

87,5% dos participantes mudaram para um emprego remunerado.

Os jovens que participaram da JTW têm tido longas histórias de fracasso, questões sociais e modelos negativos. Como tal, todo o apoio intensivo necessário para poder participar na FTC e acompanhar a jornada até um resultado satisfatório.

O impacto de curto prazo sobre os participantes como resultado da participação foram: aumento da autoconfiança; aumento da autoestima; aquisição de habilidades de manutenção de tempo; habilidades de autogestão. Impacto a longo prazo incluído: a crença de que eles podem obter e manter um emprego.

Apêndice D

SERVIÇO DE ACOMPANHAMENTO DO TRABALHO (W.A.S.) (Itália)

Introdução

De 2003 a 2018, os operadores de mediação da La Tenda Community geriram o WAS, operando em 9 municípios em torno de Foligno, Itália, servindo um total de aproximadamente 100.000 habitantes. Em média, os serviços sociais e de saúde dessa área enviaram às operadoras cerca de 55 pessoas por ano, com diferentes problemas.

Grupo-alvo

Originalmente desenvolvido para adultos em recuperação de problemas de drogas que exigem reintegração social e laboral e habilidades relacionais e sociais mais positivas. O programa desenvolveu-se e é apropriado para pessoas com deficiências físicas e/ou mentais; ex-prisioneiros, estrangeiros com dificuldades de integração e famílias em situação de pobreza.

Objetivos

A realização do emprego remunerado como parte da integração social de grupos marginalizados que enfrentam barreiras significativas e múltiplas à integração social e ao emprego.

Descrição do Programa

O programa evoluiu de oficinas de trabalho artesanal nas fases finais da reabilitação para um programa integrado de empregabilidade. A La Tenda Community agora trabalha em colaboração com empresas artesanais, adaptando a participação em programas de reintegração. La Tenda Community oferece apoio através de tutoria externa e mediação em caso de conflito entre participantes e colocação externa.

Em geral, um projeto de reintegração, na metodologia experimentada pela La Tenda Community, prevê algumas fases e certas ações tendo uma influência decisiva no sucesso do caminho. Esta metodologia é aplicada pelos operadores no desempenho das funções de operadores do W.A.S. e em todos os outros projetos que envolvam ações de reintegração social e profissional.

Mesmo antes do seu/sua relação com o usuário individual, o operador envolvido neste setor deve ser capaz de trabalhar em **alta integração** com os serviços públicos sociais e de saúde, responsáveis pelo programa geral da pessoa, e com aqueles de agências e órgãos territoriais que lidam

com a formação e colocação de emprego: Instituições de Formação, Associações Comerciais, Centros de Emprego, Serviços e Agências de Emprego Privado, etc. Esta relação deve ser constante e contínua, desde a fase de tomada a cargo do utilizador, até ao acompanhamento do seu percurso, até à avaliação dos resultados e à eventual renúncia ou redesenho de novos objetivos.

Além disso, ele/ela deve cuidar constantemente do seu/sua **relação com as realidades empresariais do território**, tanto com aqueles para o lucro como as organizações sem fins lucrativos (Associações, Cooperativas de inserção de trabalho) associando-as a um sistema sempre ativo de reintegração dos parceiros sociais, no qual as empresas desempenham um papel fundamental e têm uma grande responsabilidade social.

Ao realizar a atividade em contato com o usuário, por outro lado, ele/ela deve prestar especial atenção à **fase de conhecer a pessoa**, em que uma primeira orientação é realizada e a pessoa é ajudada a elaborar um balanço das suas próprias habilidades.

Em todas as fases do projeto de formação e reintegração, o usuário deve ter um papel de liderança e deve tomar decisões que são úteis para alcançar os seus objetivos. O operador apoia neste processo, mas não substitui, ajuda a descobrir o seu próprio potencial, mas também para ter em conta os seus pontos fracos, estimula para identificar objetivos e para alcançá-los, constantemente verificando com a pessoa em que ponto se encontra no caminho hipotético.

Por conseguinte, no final desta primeira fase, a pessoa deveria ter tomado consciência da necessidade de empreender uma formação ou uma carreira de reintegração e, com a ajuda do operador, deve ser capaz de escolher que recursos a pessoa pode usar e que serviços e oportunidades presentes no território pode ajudar a alcançar os objetivos (cursos de formação profissional, participação em chamadas e concursos, colocação numa empresa através de formação).

No caso de existir a possibilidade de ativar um estágio e treinamento numa empresa, o operador deve monitorizar constantemente o curso com o estagiário, o seu tutor ou empresa e os referentes de quaisquer serviços sociais ou de saúde envolvidos no seu programa de reintegração.

Especificamente para esta fase do projeto, graças à sua experiência, as operadoras da La Tenda Community desenvolveram algumas ferramentas de trabalho que, até ao momento, caracterizam a sua forma de operar e a diferenciam da de outros sujeitos envolvidos no mesmo setor. Uma diz respeito à atividade de monitorização compartilhado com os tutores da empresa: facilitar o **envolvimento do tutor da empresa** na avaliação periódica do estagiário. Os operadores elaboram uma grelha de referência para realçar o nível de adequação do estágio em relação a múltiplos aspetos (competências operacionais básicas e específicas,

competências relacionais, autonomia, sentido de responsabilidade, etc.) e, conseqüentemente, calibrar novos objetivos ou reiterar linhas de intervenção específicas para os ajudar a desenvolver os aspetos mais fracos. Esta ferramenta baseada em papel, ajuda tutores a fazer uma análise periódica do projeto de estágio e evita avaliações genéricas, que não são muito profundas e com base em “boa vontade” e tolerância excessiva («ele é muito bom menino...», «ele está muito envolvido...», «tudo está bem, não há dificuldades...»).

A experiência ensina-nos que, devido ao sucesso de uma trajetória de reintegração no trabalho, a escolha de um contexto de trabalho adequado às características individuais da pessoa a ser inserida e um forte envolvimento das figuras da empresa (representante legal, tutor da empresa, colegas) envolvidos no projeto são aspetos fundamentais. É por isso que os operadores vêm pessoalmente a empresas dispostas a acolher estagiários: observar o “clima” da empresa (também em termos de relações pessoais), verificar oportunidades de trabalho, explicar bem os objetivos para as figuras corporativas envolvidas e envolvê-los na sua prossecução, são elementos cruciais e essenciais.

Uma segunda ferramenta consiste em grupos multidisciplinares de coordenação entre profissionais, por conveniência definida como “grupos de caso”. O operador que desempenha a função de tutor de um projeto de estágio participa em reuniões periódicas de coordenação com outros profissionais que, por diferentes razões, cuidam do projeto social ou de cuidados de saúde da pessoa. Nestes contextos pode dar uma contribuição significativa para a revisão do projeto geral sobre o usuário, uma vez que na experiência de trabalho diária, composta de compromissos, prática e relações pessoais, ele/ela pode observá-los de um ponto de vista privilegiado e pode compreender aspetos muito diferentes dos de outros profissionais noutros tipos de contextos (em entrevistas individuais, grupos de apoio, comunidades residenciais, etc.).

Uma terceira ferramenta, experimentada apenas nos últimos anos pelas operadoras da La Tenda Community e comprovadamente muito útil, é também a criação de **grupos de apoio entre os utilizadores** que estão a realizar um caminho de reintegração. Esta é a organização de reuniões mensais, em que os participantes (uma dúzia) podem falar com os outros acerca das suas experiências de formação de pesquisa de emprego, compartilhar as alegrias e frustrações, ouvir e avaliar opiniões e sugestões com relação ao seu próprio caminho. Essas reuniões são coordenadas e geridas por um psicólogo, que não está envolvido nos programas dos participantes e, por um operador que, em vez disso, trabalha neste setor. Embora experimentais, estas reuniões revelaram-se úteis em vários aspetos:

- ajuda a recuperar a coragem para as pessoas em necessidade, quando eles acreditam que são os únicos a ter esses problemas ou que a sua condição é de longe o pior.

- Reforça a motivação em quem está no início de um processo de reintegração porque, graças à experiência de quem já leu enfrentando e superando os mesmos obstáculos, encontram
- força para não serem desencorajados e, ao mesmo tempo, aumentam a consciência e a autoestima dos outros que, ouvindo os seus medos, percebem o alcance do que já fizeram. Por esta razão, acreditamos que é preferível que esses grupos envolvam pessoas que estão em diferentes fases do programa de reintegração, para que possa existir um grande apoio entre eles.
- Aumenta o sentimento de confiança e consolida a relação de colaboração entre utilizadores e operadores, no momento em que estes expressam também livremente as suas preocupações, as dificuldades encontradas na vida cotidiana e as frustrações associadas à atividade de acompanhamento em busca de uma formação ou caminho de trabalho.

A partir de uma reflexão constante sobre as práticas, um processo circular no qual “teoria” e “prática” estão constantemente presentes e contaminam-se mutuamente, os operadores desenvolveram ferramentas e atividades adicionais para facilitar a reintegração social dos usuários. Por exemplo, ao refletirem sobre projetos para pessoas com problemas relacionados com a toxicodependência, descobriram que, para muitas delas, a maior dificuldade é manter os seus empregos mais do que encontrá-los. Muitos destes assuntos, uma vez que eles têm de “superar” o problema de dependência e recuperar uma condição de bem-estar psicofísico, conseguem encontrar emprego com facilidade moderada: na maioria dos casos são pessoas que já adquiriram um profissionalismo e já tiveram experiência de trabalho no passado, por exemplo, para lhes permitir ter um curriculum vitae que é interessante para as empresas; além disso, muitas vezes não têm grandes laços familiares e, portanto, eles podem oferecer ampla disponibilidade e grande flexibilidade em termos de viagens e tempos.

Em vez disso, manter um emprego parece ser um aspeto mais crítico para eles. Frequentemente, estes são assuntos que escondem importantes problemas relacionais por trás de um vício, e isso inevitavelmente reflete-se também nas relações dentro da empresa, com colegas e, ainda mais frequentemente, com superiores. Muitas vezes, essas pessoas concentram-se exclusivamente nos aspetos operacionais do seu trabalho, subestimando a importância de manter relações pessoais e profissionais baseadas na colaboração e clareza e, às vezes, não conseguindo gerir a sua personalidade e certas atitudes em diferentes situações e contextos (familiares, amigos, colegas e superiores na empresa).

Por esta razão, desde há alguns anos, as operadoras da Comunidade La Tenda começaram a utilizar, quando necessário, o instrumento de acompanhamento pós-recrutamento. Para alguns utilizadores que, no final de um percurso de orientação e acompanhamento do trabalho (através de formação ou de uma procura de emprego autónoma),

obtenham um contrato de trabalho, os operadores concordam com eles, com os gestores da empresa que os contratam e com os referentes dos serviços sociais ou de saúde que enviam, um programa de tutoria por um período que varia de 3 a 12 meses após o seu recrutamento. A presença de um operador treinado, capaz de intervir prontamente em caso de necessidade e em estreita colaboração com um serviço social ou de saúde pública, tranquiliza e empregador e o usuário, que não se sente abandonado na fase delicada da sua inserção num novo contexto de trabalho. Além disso, nos primeiros meses de trabalho, o operador pode intervir constantemente, mediando as necessidades e demandas do empregador com quaisquer dificuldades e as necessidades do trabalhador, nem sempre competente e adequada para expressar as suas necessidades e na negociação de soluções aceitáveis para ambos. Alguns aspetos problemáticos tendem a ocorrer apenas alguns meses após o início da relação de trabalho: no primeiro período, tanto porque o trabalhador quer ser apreciado, como porque as relações pessoais ainda são muito superficiais. As inserções parecem sempre positivas em geral. Considera-se, por conseguinte, adequado efetuar um acompanhamento pós-recrutamento de, pelo menos, três meses, uma vez que alguns aspetos problemáticos podem não aparecer imediatamente e, além disso, porque é considerado necessário verificar a capacidade de manter um compromisso constante e duradouro, que é muitas vezes um recurso ausente em pessoas com problemas de dependência por detrás.

Resultados

De um ponto de vista estatístico, analisando os dados e indicadores recolhidos pelos operadores da comunidade La Tenda, a média anual de pessoas que, no final do percurso de reintegração, encontraram emprego (mesmo que, na maioria dos casos, empregos a tempo parcial e temporários) é de cerca de 10%, um elemento que não é alto, mas que se torna altamente significativo se considerarmos o público-alvo do serviço, pessoas com desvantagens muito elevadas e, muitas vezes, com deficiências psicofísicas importantes. Os dados relativos à contratação de pessoas com problemas de dependência nunca foram extrapolados em relação ao objetivo global, mas a partir de muitos anos de experiência da operadora é possível afirmar que, se nós considerarmos somente o conjunto das pessoas com problemas de vício, a percentagem daqueles que encontram um trabalho, comparada ao total daqueles seguidos para um trajeto de reintegração no trabalho social, é certamente maior que os 10% registrados anualmente pela atividade global do W.A.S.

European Action for Employment in Recovery

European Action for Employment in Recovery (EAER) is a project supported by the Erasmus+ Programme of the European Commission under the Key Action 2 - Strategic Partnerships for the Development of Innovation in Vocational Education and Training.

www.eaerproject.eu

Scottish Drugs Forum

91 Mitchell Street, Glasgow, G1 3LN
Scotland
t: 0141 221 1175
e: enquiries@sdf.org.uk
www.sdf.org.uk

Comunità La Tenda

Via Santo Pietro, 1, 06034 Foligno PG,
Italy
t: +39 0742 320238
e: info@comunitalatenda.com
www.comunitalatenda.com

APDES

Alameda Jean Piaget, n.º100, apartado
1523, 4411-801 - Arcozelo, Vila Nova de
Gaia, Portugal
t: +351 227 531 106/7
e: info@apdes.pt
www.apdes.pt

Dutch Foundation of Innovation Welfare 2 Work

Ligusterhof, 21, 3355, RH, Papendrecht,
The Netherlands
t: +3162939963
e: pvs@dutchfoundationofinnovationwelfare2work.com
www.dutchfoundationofinnovationwelfare2work.com



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union