

# Modulul V

Campanii de  
conștientizare





## **Modulul 5.C. - Co-producția și implicarea activa a persoanelor cu dizabilități ca metode semnificative și eficiente**

De multe ori, atunci când organizațiile și companiile încearcă să inițieze o relație cu persoanele cu dizabilități, nu reușesc acest lucru nici pe termen scurt (de exemplu, angajarea persoanelor cu dizabilități), nici pe termen lung (de exemplu, sprijinirea persoanelor cu dizabilități pentru a progresa în cariera lor). Acest lucru se datorează unui număr de factori, dar poate fi rezumat la lipsa strategiilor de co-producție și de colaborare cu persoanele cu dizabilități. Această modul are ca obiectiv sensibilizarea publicului cu privire la faptul că, numai prin implicarea persoanelor cu dizabilități în procesele organizaționale (angajare, formare etc.), companiile pot crea cu adevărat un loc de muncă incluziv, pot promova diversitatea și pot susține cariera persoanelor cu dizabilități. Pentru a atinge acest obiectiv, acest model va aborda: Modelul social al dizabilității.

### **1) Modelul medical al dizabilității vs. modelul social al dizabilității**

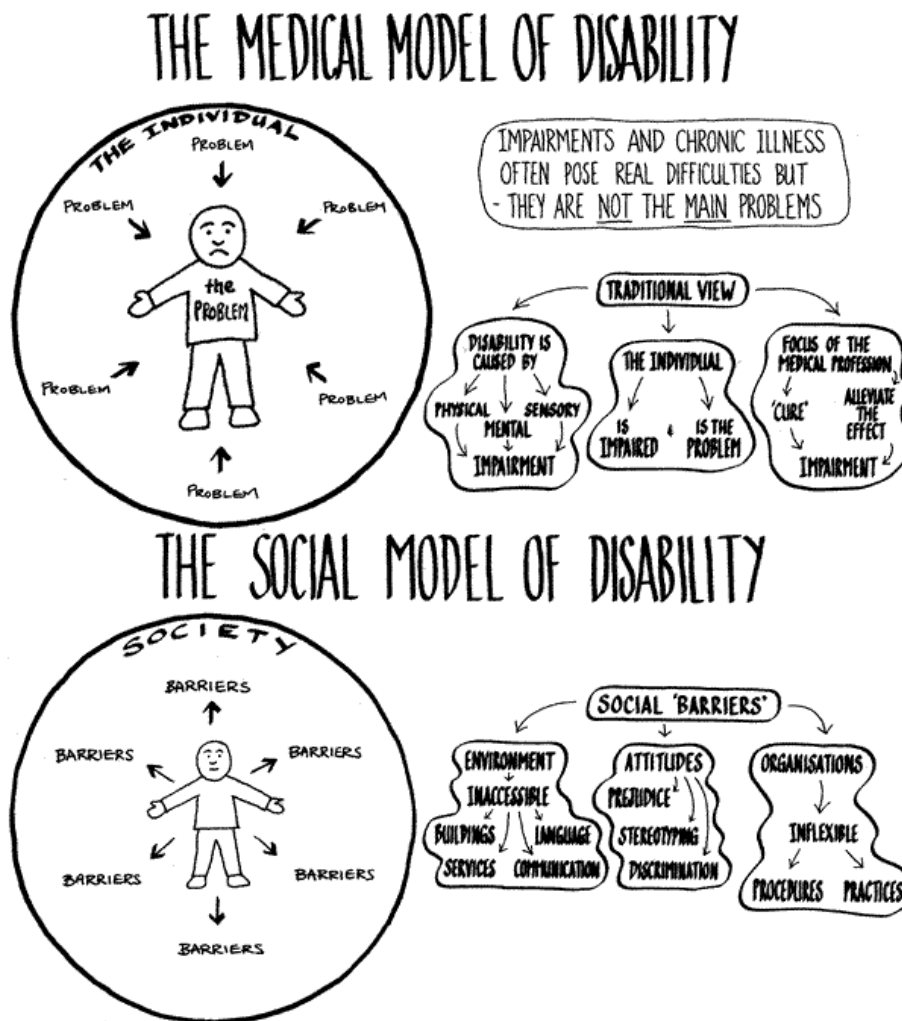
Introducând co-producția și implicarea persoanelor cu dizabilități drept instrumente semnificative și eficiente, este important să se facă distincția între modelul medical al dizabilității și modelul social al dizabilității. Având în vedere că, prin alinierea opiniilor lor la modelul din urmă, companiile pot implica cu adevărat persoanele cu dizabilități în procesul organizațional.

Imaginea 1 transpune aceste modele diferite într-o formă vizuală. Așa cum sunt prezentate:

- **Modelul medical al dizabilității** consideră că individul este "problema", ceea ce înseamnă că individul este cel care trebuie să se adapteze la lume și nu lumea trebuie să se adapteze la individ. Se pune accentul pe medicalizarea și vindecarea individului, ceea ce implică "persoanele cu dizabilități ca receptori pasivi ai serviciilor care au ca scop vindecarea sau gestionarea" (Disability Advice Service, 2022).

- **Modelul social al dizabilității** consideră că modul în care lumea/societatea este organizată și condusă este "problema", ceea ce înseamnă că societatea creează bariere pentru persoanele cu dizabilități. Prin urmare, soluția constă în reorganizarea structurilor și proceselor pentru ca acestea să fie incluzive pentru toată lumea.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

**Imaginea 1:** Modelul medical al dizabilității vs. modelul social al dizabilității

Sursă: <https://www.neurodivercitysg.com/medical-model-vs-social-model.html>

Una dintre cele mai fructuoase modalități de a pune în practică modelul social al dizabilității la locul de muncă este prin co-producție și implicarea activă a persoanelor cu dizabilități. Co-producția va fi abordată în secțiunea 3, dar pentru a o contextualiza, este important să abordăm mai întâi Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități (UNCPRD) ca bază pentru această schimbare.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

## 2) Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități (UNCRPD)

Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități și Protocolul opțional la aceasta (A/RES/61/106) a fost adoptată la **13 decembrie 2006**. Aceasta este rezultatul a zeci de ani de muncă depusă de Organizația Națiunilor Unite pentru a schimba atitudinile și abordările față de persoanele cu dizabilități, și anume prin trecerea de la modelul medical al dizabilității la modelul social al dizabilității. În UE, convenția a intrat în vigoare la **22 ianuarie 2011**. Toate statele membre ale UE au semnat și ratificat convenția. De asemenea, 22 de țări UE au semnat și ratificat protocolul opțional al acesteia în ianuarie 2019 (Comisia Europeană, 2022).

Convenția reafirmă faptul că toate persoanele cu toate tipurile de handicap trebuie să se bucure de toate drepturile omului și libertățile fundamentale. Aceasta clarifică și califică modul în care toate categoriile de drepturi se aplică persoanelor cu handicap și identifică domeniile în care trebuie făcute adaptări pentru ca persoanele cu handicap să își exercite efectiv drepturile, precum și domeniile în care drepturile lor au fost încălcate și în care protecția drepturilor trebuie consolidată (United Nations, 2006).

**Articolul 27** se axează în mod special ocuparea forței de muncă și recunoaște "dreptul persoanelor cu dizabilități de a munci, în condiții de egalitate cu ceilalți; acest drept include dreptul de a avea posibilitatea de a-și câștiga existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată pe o piață a muncii și într-un mediu de lucru deschis, favorabil incluziunii și accesibil persoanelor cu dizabilități" (United Nations, 2006).

Conform Platformei Europene pentru Reabilitare (2016):

*"Unele dintre principiile cheie ale Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități (CDPD), cum ar fi implicarea persoanelor cu dizabilități, respectul pentru demnitate, autonomie și independență, stau la baza principiilor de co-producție."*

### 3) Co-Producția

#### 4) Ce este Co-Producția?

Co-producția este o modalitate de a începe reorganizarea structurilor și proceselor și de a crea un spațiu sigur pentru toată lumea. Co-producția este de obicei definită ca:

*"parteneriatul și colaborarea egală între furnizorii de servicii și persoanele care utilizează serviciile. Co-producția înseamnă recunoașterea faptului că persoanele care utilizează serviciile sunt experți în sine, mai degrabă decât beneficiari pasivi ai îngrijirii ("clienți", "utilizatori de servicii"), și implicarea acestora în modelarea serviciilor."*

(Platforma Europeană pentru Reabilitare, 2016)

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Nu există o definiție unică a co-producției, conceptul reprezintă un set de valori și principii, cum ar fi angajamentul, participarea, alegerea, controlul și implicarea (Social Care Policy, 2010). De fapt, acesta datează din anii 1970, în SUA, ca urmare a apariției unor mișcări care puneau sub semnul întrebării structurile de putere existente, combinate cu o participare sporită a cetățenilor în comunități. Specialiștii universitari din SUA din anii 1970 au explorat modul în care să valorifice mai eficient contribuția persoanelor care utilizează serviciile, concentrându-se în special pe serviciile municipale, cum ar fi colectarea deșeurilor, parcare, întreținerea drumurilor și poliția de cartier (Needham, 2009).

Potrivit lui Pia Hansen, coordonator la organizația Look Ahead Care and Support:

*"Este ca și cum am preda și am spune: "De fapt, nu știm care este cel mai bun mod de a face acest lucru" "* (Social Care Institute of Excellence, 2019)

Co-producția se aplică de obicei în activitățile comunitare, dar poate fi aplicată în orice organizație care dorește să se angajeze să integreze pe deplin persoanele cu dizabilități la locul de muncă.

Co-producția poate fi încorporată la toate nivelurile organizaționale (de la conducerea superioară la personalul din prima linie) și presupune implicarea lucrătorilor ca o practică de rutină, în loc de un eveniment punctual (Platforma Europeană pentru Reabilitare, 2016). Mai mult decât atât, o abordare de co-producție poate fi aplicată în toate etapele de furnizare a serviciilor - în planificarea, proiectarea, furnizarea și evaluarea serviciilor (Platforma Europeană pentru Reabilitare, 2016). Aceasta presupune respectarea resurselor pe care fiecare le aduce la masă și un accent pe rezultatele pe care cei implicați le apreciază.

Revenind la relația dintre co-producție și modelul social al dizabilității, Platforma Europeană pentru Reabilitare (2016) subliniază că:

*"este esențial ca toți actorii implicați în co-producție să aibă o bună înțelegere a modelului social al dizabilității (...) Acest lucru va contribui la asigurarea faptului că se iau măsurile necesare pentru a elimina aceste bariere și pentru a face procesul de coproducție pe deplin accesibil tuturor."*

Având în vedere cele de mai jos, co-producția este cel mai eficient și eficace mod în care organizațiile, pe lângă integrarea persoanelor cu dizabilități, pot să cultive o cultură a cooperării și a dialogului. Politica de asistență socială (2010), care citează Disability Unit UK, subliniază importanța "asigurării implicării persoanelor cu dizabilități la toate nivelurile, inclusiv la cel strategic, atunci când se elaborează politici", fapt ce conduce direct spre co-producție.

O certificare importantă la nivel european, legată de co-creație, este EQUASS - European Quality in Social Services.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

*"EQUASS (European Quality in Social Services) este o inițiativă a Platformei Europene pentru Reabilitare (EPR). EQUASS consolidează sectorul social prin implicarea furnizorilor de servicii sociale în îmbunătățirea, învățarea și dezvoltarea continuă, pentru a garanta utilizatorilor de servicii calitatea serviciilor în întreaga Europă."*

Organizațiile care au obținut această certificare aplică în mod regulat procesele de co-creație în activitățile lor zilnice.



#### **a) Co-producția vs. participarea, co-proiectarea și co-creația**

Există și alte concepte care sunt similare co-producției în domeniul asistenței sociale, cum ar fi participarea, co-proiectarea și co-crearea:

- **participarea** înseamnă a fi consultat, în timp ce un proces de co-producție înseamnă că participanții sunt parteneri egali;
- **co-proiectarea** înseamnă că persoanele care dezvoltă servicii/produse/proiecte lucrează, de obicei, cu persoanele care sunt beneficiarii acestor servicii/produse și proiecte într-un anumit moment al serviciului/produsului și al proiectului, și anume la concepție. Prin urmare, co-proiectarea ar putea fi o parte a co-producției, dar nu implică toate aspectele pe care le presupune co-producția;
- **co-creația** este conceptul care seamănă cel mai mult cu co-producția, însă acesta din urmă se dorește a fi un instrument de transformare a modului de lucru al organizațiilor sau, cu alte cuvinte, una dintre valorile companiei, în timp ce primul este asociat mai mult cu o intervenție specifică.

#### **b) Principiile co-producției**

Există 4 principii ale co-producției (Social Care Institute of Excellence, 2020):

- 1) Egalitate:** toți cei implicați ar trebui să contribuie și toate contribuțiile oferite ar trebui evaluate și luate în considerare în mod egal.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



- 2) **Diversitate:** cu cât mai diverse persoanele implicate în co-producție, cu atât mai bun este rezultatul final.
- 3) **Acces:** nu ar trebui să existe obstacole care să împiedice persoanele să participe la co-producție.
- 4) **Reciprocitate:** participarea oamenilor la coproducție trebuie să aibă un rezultat final care să-i facă să se simtă împliniți.

### c) Nivelurile co-producției

The Social Care Policy (2010) au identificat trei niveluri ale co-producției:

- 1) **Conformitate:** este nivelul minim de co-producție. Implică recunoașterea faptului că serviciile nu pot fi produse fără contribuția utilizatorilor, chiar dacă aceasta înseamnă doar respectarea standardului sau a status quo-ului. Acest tip de co-producție oferă puține posibilități de control și de schimbare din partea utilizatorilor.
- 2) **Recunoaștere și sprijin:** Co-producția poate fi o modalitate prin care furnizorii pot recunoaște și sprijini utilizatorii, recunoscând importanța contribuției lor, apreciind, sprijinind și valorificând puterea rețelelor de sprijin informale existente și creând modalități mai bune pentru ca oamenii să modeleze serviciile. Acest tip de co-producție se concentrează pe îmbunătățirea serviciilor existente cu ajutorul utilizatorilor, care sunt invitați să aibă o contribuție mai mare la serviciu. Cu toate acestea, accentul se pune aici pe crearea de mecanisme de sprijin, mai degrabă decât pe contestare și reformă. În cadrul acestui model, oamenii rămân adesea mai degrabă critici decât creatori de servicii.
- 3) **Transformare:** Doar atunci când vor adopta acest ultim nivel, organizațiile vor putea să co-producă cu adevărat. La nivelul de transformare, co-producția denotă o reformă profundă. Este vorba despre împuternicirea utilizatorilor produsului sau serviciului, recunoscând că aceștia știu cel mai bine. Aceasta implică provocarea culturii organizaționale existente și formarea unor noi structuri de furnizare, mai degrabă decât consultarea și implicarea ocazională care nu duce neapărat la schimbări fundamentale. Un set de principii evidențiază patru valori fundamentale care stau la baza acestei abordări de co-producție:

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

- **Recunoașterea oamenilor ca resurse:** Aceasta implică transformarea percepției oamenilor din beneficiari pasivi de servicii și sarcini pentru sistem în una în care aceștia sunt parteneri egali în conceperea și furnizarea de servicii.
- **Valorificarea muncii în mod diferit:** Co-producția transformativă funcționează atunci când fiecare persoană își aduce la masa de discuții punctele de vedere și modalitățile de lucru diferite.
- **Promovarea reciprocității:** Aceasta implică oferirea unei serii de stimulente pentru ca oamenii să lucreze în relații reciproce unii cu alții, în care există responsabilități și așteptări reciproce.
- **Crearea de rețele sociale:** Este important să se dezvolte rețele de sprijin de la egal la egal ca modalitate eficientă de transfer de cunoștințe și de susținere a schimbării.

#### d) Avantajele co-producției

Realizarea proiectelor în co-producție prezintă următoarele avantaje:

- **nu implică cheltuieli inutile:** în cazul în care proiectele sunt co-produse între lucrători care au un handicap și lucrători care nu au un handicap, rezultatele proiectului vor fi adaptate la grupul țintă cu care doresc să se implice, ceea ce ar putea permite o anumită economie de costuri și eficiență (OECD, 2011)

De exemplu, imaginați-vă o organizație care dorește să promoveze un produs pentru persoanele cu autism. Dacă include în conceperea campaniei de promovare un lucrător care suferă de autism, conținutul ar putea fi mai în concordanță cu grupul țintă, iar organizația economisește bani în crearea altor campanii.

- **face serviciile și produsele mai bune:** dacă mai multe "minți" sunt folosite în toate etapele activității, acest lucru se va traduce prin rezultate mai bune (OCDE, 2011).
- **să promoveze o cultură a ajutorului reciproc:** ceea ce, în cele din urmă, va aduce beneficii pentru fiecare aspect al organizației (OECD, 2011).

Pentru ca aceste avantaje să poată fi valorificate, angajatorii trebuie să creeze un mediu de lucru care să permită lucrătorilor să co-producă, adică un mediu de lucru care să le permită lucrătorilor să aibă timpul și resursele necesare pentru a co-crea. Următoarea secțiune va aborda modul de punere în practică a coproducției.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



## **e) Cum să pui în practică co-producția**

Conform SCIE, există 4 componente esențiale pentru implementarea de succes a unui proces de co-creare (2020) - cultură, structură, practică și revizuire. Este important să se ia în considerare toate aceste 4 componente datorită faptului că numai o abordare completă va permite organizațiilor să producă o schimbare pe mai multe niveluri (de la conducere la colaboratori) și să transforme co-producția într-o practică recurentă și nu într-un proiect punctual.

### **1) Cultura**

Organizațiile care doresc să recurgă la co-producție trebuie să garanteze că lucrătorii știu ce înseamnă co-producția, ce presupune și în ce măsură utilizarea acesteia le poate îmbunătăți activitatea. În plus, lucrătorii ar trebui să fie pregătiți să aplice această metodă de realizare a lucrurilor și să aibă o mentalitate direcționată spre creștere, adică să accepte potențialul eșec ca pe o oportunitate de a învăța.

### **2) Structura**

Organizațiile ar trebui să dispună de o structură care să permită punerea în aplicare a co-producției. Aceasta înseamnă flexibilitate, comunicare deschisă și timp alocat proceselor de co-creație.

### **3) Practica**

Organizațiile trebuie să garanteze următoarele pentru a se asigura că co-producția este pusă în practică:

- să ofere formare în domeniul co-producției și în orice alte competențe necesare pentru co-producția proiectului;
- să garanteze că instrumentele necesare sunt disponibile pentru toți cei care fac parte din proiectul de co-producție;
- să garanteze că colaboratorii dispun de toate informațiile relevante de care au nevoie pentru a face parte din co-producție și pentru a face alegeri.

### **4) Revizuire**

Pentru ca procesul de co-producție să fie de succes, este necesară o ultimă etapă: însoțirea modului în care se desfășoară activitatea și evaluarea rezultatelor sau a impactului care rezultă din aceasta. Pentru a face acest lucru, organizațiile ar trebui să dispună de un timp stabilit pentru a face revizuirii și a se asigura că co-producția îndeplinește obiectivele propuse; să utilizeze co-producția pentru a face aceste revizuirii; să utilizeze constatările pentru a îmbunătăți viitoarele procese de coproducție.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Exemplu: dacă ați co-creat un proces de recrutare cu persoane cu dizabilități, accesați cât de mulți candidați au aplicat și care au fost exact mecanismele puse în aplicare pentru ca acest lucru să se întâmple.

În plus, autoritatea națională irlandeză pentru persoanele cu dizabilități (2016), a sugerat metode practice pentru a încuraja participarea la procesele de co-producție, și anume:

- Organizați grupuri de discuții, comitete, consilii și panouri;
- Încorporați co-producția în planurile de lucru individuale;
- Organizați întâlniri și ateliere de lucru;
- Furnizați sondaje, formulare de feedback și chestionare pentru a avea acces la rezultate;
- Auditați rezultatele;
- Promovați activitățile de îmbunătățire a calității;
- Furnizați traininguri;

#### **f) Un plus al co-producției: Sprijin între colegi**

Cercetătorii au studiat importanța sprijinului colegial în organizații, în special atunci când vine vorba de transferul de cunoștințe (Martin, 2010; Salamon et al., 2022). Mai mult decât atât, suportul între colegi în organizații este benefic și atunci când se confruntă cu probleme care afectează performanța la locul de muncă, cum ar fi stresul, epuizarea sau chiar problemele personale (Goth, 2018).

Potrivit Disability Rights UK (2012), sprijinul între colegi joacă un rol extraordinar în viața persoanelor cu dizabilități, deoarece acestea au construit aceste relații de sprijin pentru a le ajuta să treacă peste deficiențe. Dacă angajatorii pot profita de acest lucru, ar putea fi benefic pentru întreaga organizație. După cum se explică în mărturiile furnizate de Disability Rights UK (2012), "Persoanele cu handicap au pasiunea și empatia de a-i sprijini pe ceilalți și au învățat să găsească soluții creative la dificultățile vieții de zi cu zi. Ei văd ce și cum s-ar putea îmbunătăți lucrurile".

Sprijinul între egali încurajează dezvoltarea unui mediu care sprijină inițiativa proprie și este deschis la gânduri și idei noi, ceea ce este esențial pentru succesul co-producției.

#### **h) Exemplu practic - Specialistern**

Fundația Specialisterne deține Specialisterne Danemarca, precum și conceptul și marca Specialisterne. Fundația lucrează pentru a permite crearea unui milion de locuri de

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

muncă pentru persoanele cu autism și cu provocări similare prin antreprenariat social, implicarea sectorului corporatist și o schimbare globală a mentalității.

## Poza 2 - Programul Specialistern Talent Poster<sup>1</sup>



Sursă: Specialistern

Compania a identificat următoarele probleme în procesul de angajare a persoanelor neurodivergente aflate în căutarea unui loc de muncă:

- **Rate ridicate de șomaj sau subocupare în rândul persoanelor neurodivergente**

Deși adulții autiști au dorința de a munci și de a contribui, aceștia sunt adesea dezavantajați de procesele tradiționale de recrutare și angajare. O proclamație a Organizației Națiunilor Unite cu ocazia Zilei Mondiale a Autismului 2016 a estimat că peste 80 % dintre adulții autiști din întreaga lume sunt șomeri.

- **Bariere invizibile create de angajatori**

Procesele de recrutare, inclusiv descrierile posturilor și procesele de interviu, pot elimina persoanele neurodivergente aflate în căutarea unui loc de muncă din lotul de selecție înainte ca acestea să aibă șansa de a-și pune în valoare abilitățile și talentele. Angajatorii trebuie să își adapteze procesele de recrutare pentru a fi incluzive față de candidații

<sup>1</sup> [Nuevo proyecto en Portugal - Specialisterne \(specialisternespain.com\)](http://Nuevo proyecto en Portugal - Specialisterne (specialisternespain.com))

neurodivergenți. Există o serie de directive care trebuie urmate pentru a face acest lucru, cele mai importante două fiind:

- Înlocuirea descrierilor vagi ale posturilor (de exemplu, așteptări nerealiste, cerințe de aptitudini care nu se încadrează în sfera de aplicare a postului anunțat și utilizarea inutilă a unor cuvinte la modă, cum ar fi "un mare jucător de echipă" sau "rezolvarea problemelor la scară internațională").
- Regândirea interviurilor convenționale (de exemplu, adresarea de întrebări deschise, cum ar fi "Unde vă vedeți peste 10 ani?" sau judecarea candidatului pe baza limbajului corporal).

Doar daptarea proceselor de recrutare pentru a fi favorabile incluziunii nu este suficientă. De asemenea, angajatorii trebuie să ia anumite măsuri în tot spațiul de birouri și în cultura companiei pentru a se asigura că angajații neurodivergenți se adaptează bine.

- **Lipsa de conștientizare și stigmatizarea socială**

Organizația Mondială a Sănătății (OMS) afirmă că, la nivel mondial, persoanele autiste sunt adesea supuse stigmatizării, discriminării și încălcării drepturilor omului. La nivel mondial, accesul la servicii și sprijin pentru persoanele autiste este inadecvat.

Sursă: [The Problem | Specialisterne \(specialisternefoundation.com\)](https://specialisternefoundation.com/)

Specialisterne lucrează pentru a oferi locuri de muncă pentru persoanele neurodivergente prin antreprenoriat social, modele inovatoare de angajare și o schimbare de mentalitate la nivel național. Credem că nu persoana neurodivergentă este cea care trebuie să se schimbe, ci mai degrabă modul în care se desfășoară piața muncii. Ei lucrează în 13 țări: AUSTRIA, AUSTRALIA, BRAZILIA, CANADA, DANEMARCA, FRANȚA, ISLANDA, IRLANDA, ITALIA, MEXICO, IRLANDA DE NORD, SPANIA, SUA.

Specialisterne folosește co-producția în toate fazele activității sale: de exemplu, procesele de recrutare sunt concepute în colaborare cu lucrători neurodivergenți și oferă servicii de consultanță, cu consultanți neurodivergenți, pentru companiile care doresc să creeze un loc de muncă mai incluziv. Persoanele neurodivergente sunt în centrul tuturor serviciilor oferite de companie, fie ca utilizator/client/potențial lucrător, fie ca furnizor/lucrător.

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

## REFERINȚE

- Disability Advice Service. (2022). The Social Model. Disponibil aici: [The Social Model – Disability Advice Service – East Suffolk \(daseastsuffolk.org\)](https://daseastsuffolk.org/)
- Disability Rights UK (2012). Peer Modelling. Disponibil aici: <https://www.disabilityrightsuk.org/peer-modelling>.
- EQUASS. Disponibil aici: [EQUASS - Home](https://equass.eu/)
- European Commission. (2022). United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Disponibil aici: [United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/european-commission/en/un-convention-rights-persons-disabilities)
- European Platform for Rehabilitation. (2016). *Study of Co-Production in Services for People with Disabilities* [Report]. Disponibil aici: [EPR Co-production study 2016.pdf](https://www.epr.europa.eu/epr-co-production-study-2016.pdf)
- Goth, G. (2018). *Peer Support Strengthens Mental Health Offerings*. Society for Human Resource Management. Disponibil aici: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/benefits/pages/peer-support-strengthens-mental-health-offerings.aspx>.
- Martin, H. (2010). Workplace climate and peer support as determinants of training transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 87-104.
- Needham, C. (2009). *SCIE Research briefing 31: Co-production: an emerging evidence base for adult social care transformation*. Social Care Institute for Excellence. Disponibil aici: [SCIE Research briefing 31: Co-production: an emerging evidence base for adult social care transformation](https://www.scie.org.uk/research/briefings/briefing31)
- OECD. (2011). *Together for Better Public Services: Partnering with Citizens and Civil Society*. OECD Public Governance review, OECD Publishing.
- Salamon, J., Blume, B.D., Orosz, G. and Nagy, T. (2022), "The moderating effect of coworkers' training participation on the influence of peer support in the transfer process", *European Journal of Training and Development*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2021-0102>
- Social Care Institute for Excellence. (2019). Co-production in action: social care [video]. Disponibil aici: <https://youtu.be/-G1WrMmMSAY>
- Social Care Institute for Excellence. (2020). Co-production in social care: What it is and how to do it. Disponibil aici: [Co-production in social care: What it is and how to do it - Guide home \(scie.org.uk\)](https://www.scie.org.uk/research/briefings/briefing31)
- Social Care Policy. (2010). *Practical approaches to co-production: Building effective partnerships with people using services, carers, families and citizens*. Disponibil aici: [Practical approaches to co-production \(communitylivingbc.ca\)](https://www.communitylivingbc.ca/)

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

- United Nations. (2006). United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Disponibil aici: [Convention on the Rights of Persons with Disabilities \(un.org\)](https://www.un.org/disabilities/convention/convention_full.asp)

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*





**Project Partners:**



*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*