



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



UNSA, NES, BADEN,
UNION2000, UNS, ASD
PROFIL, PROCOM, HO
PARTNER
AYDM

VODIČ ZA POSLODAVCE U OSIGURANJU TRANZICIJE STUDENATA S INVALIDITETOM DO TRŽIŠTA RADA - brošura -





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



*School-to-Work Transition for Higher education students with disabilities
in Serbia, Bosnia & Herzegovina and Montenegro*



Tranzicija studenata s invaliditetom od obrazovanja do tržišta rada u Srbiji, Bosni i Hercegovini i Crnoj Gori

UNSA, NES,
BADEN,
UNION2000, UNS,
ASD
PROFIL, PROCOM,
HO PARTNER
AYDM

**VODIČ ZA POSLODAVCE U
OSIGURANJU TRANZICIJE
STUDENATA S INVALIDITETOM DO
TRŽIŠTA RADA
- brošura -**

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects 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 Nr 561847-KA2-CBHE

OSNOVNA TERMINOLOGIJA

POJAM	DEFINICIJA
<i>Diskriminacija</i>	Diskriminacija na osnovu invaliditeta znači svako razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje na osnovu invaliditeta, čija su svrha ili posljedica umanjivanje ili poništavanje priznanja, uživanja ili korištenja svih ljudskih prava i osnovnih sloboda ravnopravno s drugim osobama, na političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, društvenom i svakom drugom području. Ona uključuje sve oblike diskriminacije, uključujući uskraćivanje razumne prilagodbe (UN Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, 2006).
<i>Inkluzija</i>	Inkluzija se može posmatrati kao proces rješavanja i reagiranja na raznolikost potreba svakog djeteta, mlade i odrasle osobe kroz povećanje sudjelovanja u učenju, kulturi i zajednici, te ukljanjanju isključivanja unutar i od procesa obrazovanja. To uključuje izmjene i promjene u sadržaju, pristupima, strukturama i strategijama sa zajedničkom vizijom koja obuhvata svu djeca odgovarajućeg dobnog raspona i uvjerenost da je odgovornost sistema da obrazuje svu djecu (UNESCO, 2009).
<i>Komunikacija</i>	Komunikacija obuhvaća jezike, prikazivanje teksta, Brailleovo pismo, taktilnu komunikaciju, krupnu štampu, pristupačne multimedijalne sadržaje kao i pisani oblik, zvučne zapise, usmeni govor, lične čitače, augmentativne i alternativne načine, sredstva i oblike komunikacije, uključujući pristup informacijskim i komunikacijskim tehnologijama (UN Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, 2006).
<i>Prepreke</i>	Prepreke onemogućavaju pristup svim mogućnostima i ograničavaju sudjelovanje u društvu. Prepreke mogu nastati zbog stavova, jezika, kulture, organizacije servisa podrške, odnosa moći i struktura u društvu (www.inclusive-education-in-action.org).
<i>Pristupačnost</i>	Pristupačnost znači da bi osobama s invaliditetom trebalo osigurati jednaku mogućnost korištenja svih resursa društva (Živić et al., 2009).
<i>Prilagodba radnog mjesta</i>	Prilagodba radnog mjesta predstavlja promjene u radnom procesu ili radnom okruženju s ciljem da se osobe s invaliditetom stave u ravnopravan položaj u odnosu na druge zaposlenike (Živić et al., 2009).
<i>Razumno prilagođavanje</i>	Razumno prilagođavanje znači potrebne i odgovarajuće izmjene i prilagodbe koje ne nameću nerazmjern ili neprimjeren trošak, kako bi se osiguralo da osobe s invaliditetom ravnopravno s drugim osobama uživaju i koriste sva prava i osnovne slobode (UN Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, 2006).
<i>Univerzalni dizajn</i>	Univerzalni dizajn je stvaranje okruženja, proizvoda i servisa s ciljem da svi mogu sudjelovati u društvu, s jednakim šansama u ekonomiji, obrazovanju, kulturi, sportu, slobodnom vremenu, kao i mogućnosti da prisustvuju, koriste i razumiju bilo koji dio okruženja, sa što većom samostalnošću.
<i>Zapošljivost</i>	Pojam označava sposobnost pojedinca da dobije posao (Živić et al., 2009).

OSNOVNA POLAZIŠTA

Projekat "*Tranzicija studenata s invaliditetom od obrazovanja do tržišta rada u Srbiji, Bosni i Hercegovini i Crnoj Gori*" (akronim: **Trans2Work**) realizira se s ciljem unapređenja procesa tranzicije studenata s invaliditetom od obrazovanja do tržišta rada u Srbiji, Bosni i Hercegovini i Crnoj Gori. Četiri su osnovna cilja Projekta, koji se odnose na; studente, visokoškolske ustanove i poslodavce. **Važan cilj Projekta je podsticanje poslodavaca na stvaranje radnih mjesta za osobe s invaliditetom.** Jedan od načina postizanja ovog cilja je kreiranje odgovarajućih smjernica/vodiča kako bi se poslodavce informiralo o osobama s invaliditetom, dajući preporuke za stvaranje odgovarajućeg radnog okruženja uz poticajnu i podržavajuću atmosferu. Vodič se, također, odnosi na postupke zapošljavanja i otpuštanja osoba s invaliditetom. Brošura je skraćena verzija Vodiča, koji se nalazi na: www.trans2work.eu.

Zapošljavanje je važno za svaku osobu, uključujući osobe s invaliditetom, jer pruža različite mogućnosti: učenje i razvoj, finansijsku nezavisnost, postizanje pozitivno vrednovanih društvenih uloga, mogućnost biranja i donošenja odluka o životu i ostvarivanje njihovih prava. Prelaz od obrazovanja do tržišta rada ključna je tačka u životu studenata, budući da je povezana s njihovim ekonomskim i psihosocijalnim blagostanjem i određuje njihovu budućnost. U tom pogledu, prelaz od obrazovanja do tržišta rada može se, također, smatrati prelazom u odraslu dob. Oni koji su marginalizirani i nemaju karakteristike koje se smatraju potrebnim od strane poslodavaca, izloženi su različitim preprekama kada je u pitanju njihovo zapošljavanje i razvoj karijere. Za osobe s invaliditetom takva je tranzicija često vrlo izazovna. Jedan od razloga je nedostatak podrške u ovom procesu. **Tranzicija studenata s invaliditetom od obrazovanja do tržišta rada mora nužno uključiti sve zainteresirane strane: studente, univerzitete i poslodavce.**

Zaposlenost je jedva dostupna za osobe s invaliditetom u odnosu na ostatak stanovništva, a osim toga, osobe s invaliditetom su više izložene dugotrajnoj nezaposlenosti. Pravo na rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom jedno je od temeljnih ljudskih prava, a nemogućnost ostvarivanja tog prava je diskriminacija. **Poslodavci koji zapošljavaju osobe s invaliditetom ističu da su: osobe s invaliditetom kao zaposlenici vrlo posvećene, usredotočene i vrijedne, te stoga često služe kao primjer drugim radnicima** (vidjeti više u: Perin i Baralja, 2015). Organizacija treba razviti politiku zapošljavanja kako bi osigurala jednake mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom i nediskriminaciju u zapošljavanju, promociji i unapređenju razvoja i osposobljavanja.

Namjera kreiranja brošure je da informira, osnažuje i podstiče poslodavce da budu aktivno uključeni u proces tranzicije i zapošljavanja osoba s invaliditetom.

ZAKONSKA OSNOVA ZA ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM

Zakoni u svim zemljama u kojima se Projekat realizira (Srbija, Bosna i Hercegovina i Crna Gora) su većinom u skladu s politikama EU. Međutim, i dalje je potrebno poboljšati postojeće zakonodavstvo, posebno dio koji se odnosi na mehanizme koji su napravljeni kako bi se osigurala provedba tih zakona. Također bi trebale biti konkretnije aktivnosti podsticanja poslodavaca koji zapošljavaju osobe s invaliditetom. **Poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom, uglavnom, ima pravo na: poreske olakšice i finansijsku podršku.** Finansijska podrška se odnosi npr. na: jednokratna materijalna davanja, sredstva za prilagođavanje radnog mjesta i uvjeta rada, sufinansiranje dijela plate za asistenta osobi s invaliditetom i slično. Primjeri zakona u kojima je moguće više pročitati o pravima i mogućnostima osoba s invaliditetom, ali i poslodavaca navedeni su u Tabeli 1.

Tabela 1. Zakoni o pravima i mogućnostima osoba s invaliditetom i poslodavaca

SRBIJA	BOSNA i HERCEGOVINA	CRNA GORA
Zakon o osiguranju zapošljavanju i osiguranju u slučaju nezaposlenosti (Službeni glasnik RS, broj 36/09, 88/10 i 38/15)	Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalida Republike Srpske (Službeni glasnik RS br. 37/12)	Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Službene novine Crne Gore, 49/2008., 73/2010. i 39/2011.)
Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Službeni glasnik RS, broj 36/09, 32/13)	Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju lica sa invaliditetom (Službene novine Federacije BiH)	Zakon o zabrani diskriminacije osoba s invaliditetom (Službeni glasnik Crne Gore, 39/2011)

Ovi zakoni stvaraju pretpostavku za bolje planiranje, organiziranje i provedbu tranzicije od obrazovanja do tržišta rada osoba s invaliditetom. Stvaranje pretpostavki za ostvarivanje prava osoba s invaliditetom i poslodavaca moguće je i kroz komunikaciju sa: zavodima za zapošljavanje, fondovi za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje, udruženja osoba koja se bave ostvarivanjem prava osoba s invaliditetom, karijerne centre/urede za podršku studentima pri univerzitetima, itd. **Zapošljavanje osoba s invaliditetom je praksa koja prevazilazi zakonske obaveze i zahtjeve. To je strateška opredjeljenost kompanije da osnaži odnose sa društvenom zajednicom u kojoj posluje i da bude društveno odgovorna i socijalno osjetljiva.**

OPŠTE PRILAGODBE I PRIPREMA RADNOG OKRUŽENJA

Ono što moderna arhitektura danas predlaže jeste **okruženje koje je univerzalno dizajnirano** kako bi se povećao stepen dostupnosti za sve, gdje su naknadne prilagodbe na individualnom planu minimalne i zahtijevaju vrlo mala ulaganja. Univerzalno dizajnirano okruženje ne isključuje asistivnu tehnologiju za određene grupe osoba s invaliditetom tamo gdje je to potrebno. No, dok ovakav pristup ne postane standardiziran, kompanije trebaju imati na umu da dizajn radnog mjesta, kao i specifični poslovi za to radno mjesto, mogu predstavljati otežavajuće okolnosti za osobe s invaliditetom, te da je na kompanijama odgovornost adaptacije i **razumnog prilagođavanja radnog okruženja**. Razumno prilagođavanje uključuje opremu i ličnu pomoć, ali i prostorne prilagodbe u poslovnoj zgradi.

Prilagodba radnog mjesta obuhvata: prilagođavanje fizičke okoline, tehničko i tehnološko opremanje radnog mjesta, nabavku neophodne dodatne opreme i prilagođavanje sredstava za rad, prilagođavanje rasporeda radnog vremena, te primjenu drugih načina i sve to u skladu s mogućnostima i potrebama osobe s invaliditetom. Prilagođavanjem se može osigurati i stručna pomoć, kao podrška osobi s invaliditetom kod uvođenja u posao ili na radnom mjestu, kroz savjetovanje, dodatno stručno osposobljavanje, usluge asistencije i podršku na radnom mjestu, praćenje pri radu, razvoj ličnih metoda rada i ocjenjivanje efikasnosti.

Bitno je naglasiti da polovina prilagodbi i adaptacija koje je potrebno izvršiti kompaniju ne koštaju ništa, tj. nisu potrebna apsolutno nikakva ulaganja, kao npr. fleksibilno radno vrijeme, fleksibilnost u postojećim pravilima, drugačiji razmještaj u kancelarijama i slično. Opšti zaključak svih istraživanja i prakse jeste da prilagodba radnog mjesta potrebama osobe s invaliditetom zahtijeva niske troškove i mala ulaganja, a velik broj konkretnih koristi i za kompaniju i društvo. Navedene investicije finansiraju odgovarajući javni fondovi u sve tri zemlje partnera, tako da poslodavci mogu računati i na to.

TRI KORAKA U PROCESU ZAPOŠLJAVANJA

Da bi proces zapošljavanja osoba s invaliditetom bio realiziran u skladu s ljudskim pravima, važna su sljedeća tri koraka: a) opis posla, b) regrutiranje kandidata i c) izbor kandidata.

Opis posla (zadaci, potrebne kompetencije i karakteristike kandidata) prvi je formalni korak u procesu upravljanja ljudskim resursima. Kod analize i opisa posla treba obratiti posebnu pažnju na: a) opšte informacije o poslu (radno vrijeme, potrebna

kvalifikacija, radno okruženje itd.); b) opis posla; c) zahtjevi o sposobnostima za obavljanje poslova; d) poželjne osobine/mogućnosti i e) uslovi i mogućnosti prilagodbe radnog mjesta. Nakon što je napravljena i opisana analiza radnog okruženja, slijedi drugi korak, a to je odabir kandidata.

Regrutiranje kandidata ima za cilj privlačenje visokokvalitetnih kandidata za posao i uključuje proces stvaranja i prezentiranja identiteta poslodavca, odlučivanja o načinima regrutiranja i odabiru načina zapošljavanja s obzirom na određeni položaj. Kako bi se osiguralo da kvalificirani pojedinci s invaliditetom sudjeluju u konkursu, **može se odabrati nekoliko kanala regrutiranja, uključujući: zavod za zapošljavanje, fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje, agencije za zapošljavanje, portali o zapošljavanju, udruženja osoba s invaliditetom, itd.** Važno je osigurati da oglas za posao bude dostupan osobama s invaliditetom, te je potrebno obratiti pažnju na komunikacijsku dostupnost. **Mogući kanali oglašavanja oglasa za posao su: a) radio oglašavanje; b) Internet oglašavanje i c) oglašavanje u novinama.** Osim toga, obrazac prijave, također, bi trebao biti dostupan svim ljudima. Također, kandidatima treba dati priliku da naznače imaju li posebne zahtjeve za prilagodbu uslova tokom realizacije intervjua.

Izbor kandidata je profesionalni proces odabira kandidata temeljen na procjeni kompetencija kandidata u odnosu na zahtjeve radnog mjesta. Kriteriji za prijem kandidata ne bi trebali diskriminirati kandidate s invaliditetom. Svi koji sudjeluju u procesu odabira moraju razumjeti da se prijava osoba s invaliditetom mora tretirati pošteno, bilo da se realizira u standardnoj ili alternativnoj formi.

Potrebno je analizirati je li moguće napraviti prilagodbu tako da osobe s invaliditetom rade učinkovito kao svi drugi. Ako postoji mnogo kandidata koji zadovoljavaju primarni kriterij, potrebno je odrediti drugi kriterij odabira, na koji treba obratiti pažnju da ne bude diskriminirajući.

KOMUNIKACIJA SA OSOBAMA S INVALIDITETOM

Razgovor je prvi direktni susret s kandidatima za posao, uključujući osobe s invaliditetom, koji žele dobiti posao u organizaciji. **Voditelji intervjua bi trebali izbjegavati pretpostavke o sposobnostima osobe s invaliditetom, biti objektivni i nepristrani, informirani o uslovima u kojima se provodi intervju.** Također, poslodavci bi trebali razmotriti kako osigurati jednake mogućnosti za osobe s invaliditetom koje sudjeluju u procesu odabira. Na primjer, zgrade koje imaju stepenice trebale bi imati rampu. Toaleti za osobe s invaliditetom trebaju biti na istom spratu gdje se održava intervju. U slučaju da nema rampe i nema lifta, intervju treba organizirati u prizemlju. Kada je riječ o osobama s oštećenjem sluha, može se omogućiti prisustvo tumača znakovnog jezika, a tokom intervjua voditelj intervjua gleda i komunicira sa osobom koja je gluha, a ne sa pratnjom/prevoditeljem. Ako je kandidat osoba s oštećenjem vida, intervjuer ne ograničava neverbalnu komunikaciju ili pita pismeno na Braillevom pismu. Sa osobom s intelektualnim teškoćama, intervju se provodi „jedan na jedan“, za razliku od grupnih intervjua. Pitanja bi trebala biti

kratka i jasna. Voditelj intervjua treba biti strpljiv i pronaći načine da dobije odgovor.

Osoba koja realizira intervju trebala bi biti upoznata s pitanjima u vezi s invaliditetom i jednakim mogućnostima na nivou politike zapošljavanja osoba s invaliditetom. Nekoliko dodatnih sugestija za komunikaciju tokom intervjua: a) pružiti pomoć ukoliko se čini da je potrebna pomoć sagovorniku (ne insistirati i ne osjećati se uvrijeđenim ako je pomoć odbijena); b) ispravno je reći osoba s distrofijom, a ne distrofična osoba; c) invalidska kolica, štap, pas-vodič i slično treba poštovati kao ličnu imovinu ili pripadajuću opremu za osobe s invaliditetom. Ne koristiti ih, naslanjati se na njih ili ih premještati, osim ako to nije dopušteno; d) ukoliko se želi pružiti pomoć osobama s invaliditetom, uvijek prvo pitati, sačekati odgovor, a zatim, ako se prihvati pomoć, slušati i slijediti upute; e) ukoliko osoba koja provodi intervju ne zna kako reagirati u određenoj situaciji, najbolje je pitati sagovornika, jer se time ne pokazuje neznanje, već ističe želja da se poštuje osoba s kojom komunicira; f) pažljivo slušati i zatražiti da se ponovi rečeno ako osoba koja realizira intervju ne razumije što je sagovornik rekao; g) jasno govoriti gledajući osobu s kojom se komunicira licem u lice, ako je moguće na istom nivou (sjediti ako kandidat sjedi ili je mnogo niži od onoga ko realizira intervju); h) obraćati se kandidatu imenom; i) znati da osobe s invaliditetom često treba više vremena za neke aktivnosti; j) ne sažalijevati.

Intervju i ostali postupci odabira trebaju biti objektivni i nepristrani. Cilj osobe koja postavlja pitanja tokom intervjua je izabrati najbolju osobu za posao. Ne bi trebali dopustiti da lične predrasude i nerazumijevanje o invaliditetu stoje na putu dobrog intervjua. Važno je da osobe s invaliditetom imaju priliku prezentirati svoje kompetencije tokom intervjua.

UKLJUČIVANJE ZAPOSLENE OSOBE S INVALIDITETOM U KOLEKTIV

Zapošljavanje i uspješno proveden proces uključivanja u kompaniju, dovest će do toga da će kompanija jasno demonstrirati vrijednosti jednakopravnosti i pravednosti u kompaniji, biti dobar primjer zaposlenima u prihvaćanju osobe s invaliditetom, povećati kohezivnost tima u kojem osoba s invaliditetom radi, te motivirati ostale zaposlene da daju dodatni doprinos u ostvarenju ciljeva organizacije. Neka od sljedećih ponašanja su dobri primjeri kako osigurati uspješan proces uključivanja osobe u kompaniju:

Tabela 2. Koraci za uspješan proces uključivanja osoba s invaliditetom u kompaniju

Ukoliko je zaposlenik osoba koja je gluha ili nagluha: a) Osigurati interpretatora znakovnog jezika, a ukoliko je moguće osigurati učenje znakovnog jezika osobama iz kolektiva. b) Govoriti glasno i mirno tako da se dozvoli interpetatoru	Ukoliko zaposlenik ima tjelesni invaliditet: a) Premjestiti namještaj i druge objekte u prostoriji tako da se napravi dovoljno mjesta za invalidska kolica, skuter ili druga pomagala za kretanje. b) Izbjegavati naslanjanje na pomagala.
--	--

<p>znakovnog jezika da osobi koja ne čuje prevede rečeno, te dati osobi vremena da odgovori.</p> <ul style="list-style-type: none"> c) Ukoliko osoba može da čita sa usana, okrenuti joj se licem kada se govori. Govoriti uobičajeno i držati ruke i druge predmete dalje od usana. d) Ne vikati. e) Pisati bilješke ili koristiti geste pri diskusijama jedan-na-jedan. f) Ne pretpostavljati da osoba poznaje znakovni jezik ili da može čitati sa usana. Pitati. g) Smanjiti pozadinske zvukove i buku koja remeti tišinu (npr. lupkanje olovkom ili gužvanje papira), jer su pojačala zvuka vrlo osjetljiva na buku u okruženju. h) Razgovarati u tihom okruženju ili se pomjeriti negdje drugo kako bi komunikacija bila olakšana. i) Osigurati softver koji zvuk pretvara u tekst. j) Opremiti prostor s vizuelnom signalizacijom i alarmima. 	<ul style="list-style-type: none"> c) Tokom dužih razgovora sa osobom u invalidskim kolicima, sjesti tako da se može ostvariti kontakt očima. d) Pogurati nekog ko je u invalidskim kolicima samo kada osoba to traži. e) Dati smjernice koje uključuju udaljenost i fizičke prepreke (naprimjer: dati lokaciju i spomenuti stepenice koje se tu nalaze, trotoar ili strmo brdo). f) Učiniti da zgrade i drugi objekti kompanije budu fizički dostupni. g) Omogućiti im fleksibilno radno vrijeme. h) Ponuditi opciju rada od kuće, uz korištenje računara i interneta, ali ih ne sprječavati da dođu u kompaniju ukoliko žele. i) Osigurati da se lični radni prostor osobe s invaliditetom može lako mijenjati. j) Osigurajte pomoćna sredstva (držač knjiga i dokumenata, softver za prepoznavanje glasa, prilagođenu tastaturu...).
<p>Ukoliko je zaposlenik osoba s intelektualnim invaliditetom:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Osigurati podršku saradnika i supervizora. b) Osigurati dodatne obuke u skladu sa potrebama. c) Osigurati audio zapise ili softver koji će podsjećati zaposlenog da treba obaviti određene radne zadatke. d) Omogućiti fleksibilno radno vrijeme i dijeljenje radnog zadatka na više koraka. e) Omogućiti bilješke i audio zapisi sa sastanaka. f) Upoznati osobu kako bi bila uključena u različita socijalna ili organizacijska dešavanja koja će joj biti ugodna. g) U društvu osobe biti smiren i umirujući. h) Ponuditi pomoć u pretrpanim i bučnim okruženjima ili visokostresnim situacijama. 	<p>Ukoliko je zaposlenik osoba koja ima oštećenje vida:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Na početku saradnje, uvijek se predstaviti. b) Ukoliko se razgovor odvija u grupi, imenovati osobu koja se obraća. c) Govorite uobičajenim tonom. d) Jasno naglasiti ukoliko se osoba kreće s jednog mjesta ka drugom ili ukoliko je razgovor završen. e) Osigurati prostor od prepreka. f) Opisati okruženje kako bi osoba stvorila sliku o okruženju. Naprimjer, reći „Stolica se nalazi jedan metar desno od tebe“ ili „Ispred tebe se nalazi prepreka na lijevoj strani“. g) Prilikom zajedničkog kretanja, osoba s oštećenjem vida

<p>Ukoliko zaposlenik ima specifične teškoće u učenju:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dokumentaciju i informacije pripremite u različitim bojama ili u formi koja osobi najviše odgovara, b) pripremite audio zapise dokumenata, te nastojte da osobi zadatke i druge informacije usmeno saopćavate (glasovne poruke), a ne šaljete u pisanoj formi, c) ponudite i osigurajte pomoć ukoliko se osoba izjasni da joj treba, d) budite strpljivi kada osobi treba više vremena da procesira informacije i odgovori. 	<p>drži drugu osobu malo iznad lakta i hoda pola koraka iza nje.</p> <ul style="list-style-type: none"> h) Ukoliko je prikladno, ponuditi osobi da joj se pročitaju informacij., i) Psi vodiči su „psi koji rade“: obraćanje ili interakcija s psom je ometajuća i neprikladna i može biti percipirana kao veoma nekulturan čin. j) Pripremiti alternativne forme materijala (npr. Brailleovo pismo, velika slova, audio zapisi ili digitalni formati). k) Pojačati osvjetljenje i pravilno ga usmjeriti.
--	---

Nakon zapošljavanja je, dakle, vrlo važno osigurati kvalitetno uvođenje na poslu. Važno je uspostaviti formalni proces uvođenja novog zaposlenika prije započinjanja rada. Za poslodavce koji nemaju iskustva sa osobama s invaliditetom korisno je kontaktirati službe u zajednici koje mogu pružiti više informacija i savjeta, kao i podršku novozaposlenoj osobi. U slučaju kada postoji zaposlenik koji ima invaliditet koji utiče na komunikacijske vještine, korisno je organizirati kurs ili seminar o alternativnim mogućnostima komunikacije za supervizore i saradnike. Kada kompanije organiziraju seminare, profesionalnu podršku mogu pružati i udruženja osoba s invaliditetom.

MENTORSTVO U KOMPANIJI

Mentorstvo je odnos u kojem mentor, kroz podršku, savjete i konstruktivni primjer pomaže drugoj osobi da ostvari svoje poslovne i životne ciljeve. To je odnos izgrađen na povjerenju. Mentor je obično iskusan zaposlenik, koji zna posao, prava osoba s invaliditetom, ima očekivanja od zaposlenika, sposobnost komuniciranja s drugim kolegama, vještine savjetovanja i slično. **U ulozi mentora može biti i osoba koja je zaposlena u odjeljenju za razvoj ljudskih resursa. U nekim situacijama može biti korisno da osoba kao mentora ima osobu s invaliditetom, jer je ta osoba primjer napredovanja u karijeri i, s druge strane, ima iskustvo osobe s invaliditetom u kompaniji.** Međutim, samo zato što su osobe s invaliditetom ne znači da će biti u mogućnosti bolje povezati životno iskustvo u odnosu na mentorstvo koja uključuje osobu koja nema invaliditet. Iz tog razloga se svi mentori, bez obzira jesu li s invaliditetom ili ne, moraju obučavati o pravima osoba s invaliditetom i ostvarivanju prava prije nego što postanu mentori. Peer-tutor je vrsta mentorstva u situaciji u kojoj je osobi povjereno podržati drugu osobu. Ovaj sistem može uključivati podršku iskusnih ljudi tokom učenja o poslu. Uvijek je korisno za osobe s invaliditetom znati kome se obratiti ako postoje poteškoće ili problemi. Međutim, treba procijeniti korisnost ove vrste mentorstva.

Osobe s invaliditetom, kao i svi ostali zaposlenici, imaju potrebu i želju za profesionalnim razvojem i trebaju biti uključeni u obuku koja se pruža svim zaposlenicima. Također, u situacijama u kojima dodatno pokazuju inicijativu i motivaciju, potrebno je osigurati dodatne obuke. **Dostupnost i adekvatnost obuka osobama s invaliditetom ključna je za razvoj samopoštovanja, radnog učinka i karijere.** Stalno usavršavanje osoba s invaliditetom je važno za napredovanje, u skladu s kapacitetima i bez obzira na invaliditet. Kao i u svim drugim područjima, tako i u pitanjama ličnog razvoja i napretka, treba primijeniti iste postavke kao i za ostale zaposlenike. Ono što je drugačije je način primanja i realizacije informacija. Informacije o mogućnostima razvoja i napretka trebaju biti jasne i adekvatno priopćene zaposlenicima s invaliditetom.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA ZAPOSLENIKA

Prestanak radnog odnosa može se provesti iz dva razloga:

- 1) otpuštanje zaposlenika od strane poslodavca
- 2) davanje otkaza od strane zaposlenika.

Razlozi za otpuštanje zaposlenika mogu biti različiti, a najčešći su: nezadovoljstvo radnim učinkom, kršenje radnih obaveza, kršenje radne etike i prestanak potrebe za određenim radnim mjestima (redundancija), neslaganje s politikama ili praksama kompanije, itd. S druge strane, zaposlenik može dati otkaz zbog prilike za dobivanje novog posla, kontinuirane diskriminacije na radnom mjestu, nedostatka mogućnosti za profesionalni razvoj, loših uvjeta rada, niskih prihoda itd.

Ako se radi o situaciji u kojoj je potrebno otpustiti zaposlenika zbog nepoštivanja radnih standarda, bilo bi dobro slijediti sljedeći postupak, koji je unaprijed poznat svim zaposlenicima: a) obavijestiti zaposlenika da ne ispunjava radne standarde, objasniti zašto je to zabilježeno i kako se može korigirati; b) predstaviti zaposleniku specifične ciljeve za poboljšanje učinka i razdoblje u kojem će ih ispuniti; c) obavijestiti zaposlenike da, ako se ne dogodi ispunjenje ugovorenih ciljeva, njegovo zaposlenje će biti završeno; d) pružiti zaposleniku priliku da poboljša svoj rad, dajući mu redovne povratne informacije o njegovom radu i potrebnoj podršci u razdoblju koje mu je dato za poboljšanje izvedbe i e) nakon isteka dogovorenog razdoblja, napraviti jasan pregled i procjenu kako bi se poboljšala operativna učinkovitost zaposlenika.

U situaciji u kojoj zaposlenik daje otkaz, poželjno je dogovoriti razgovor da bi se utvrdili razlozi otkaza i pokušalo pozitivno riješiti situaciju. Nije dobro izgubiti dobro obučene zaposlenike. To je vrlo skupo i ima negativan utjecaj na druge zaposlenike. Važno je razjasniti razloge za napuštanje posla i ako je moguće poduzeti daljnje napore za poboljšanje uslova u tom pogledu. Obavezno zatražiti od zaposlenika njegovo mišljenje o tome kako poboljšati radne uslove u kompaniji u budućnosti.

USPJEŠNI PRIMJERI IZ PRAKSE U ZAPOŠLJAVANJU OSOBA S INVALIDITETOM

CM je društveno odgovorna kompanija koja je u svom dosadašnjem radu realizirala niz projekata za dobrobit bosanskohercegovačke društvene zajednice u okviru čega je nastala i saradnja s udruženjem „Život sa Down sindromom“ koja je rezultirala zapošljavanjem osobe s Down sindromom. Zaposlenica i „CM d.o.o“ su potpisali ugovor o čime je, prvi put ikad, osoba s Down sindromom potpisala ugovor o radu s poslodavcem u Bosni i Hercegovini. Zaposlenica je trgovac po struci i zaposlena je na radno mjesto trgovca u općini Bihać.

Priznanje za poslodavca koji je angažirao najveći broj osoba s invaliditetom Nacionalni zavod za zapošljavanje dodijelio je kompaniji TISZA AUTOMOTIVE iz Sente, koja je 2016. godine zaposlila 12 osoba s invaliditetom iz NES evidencije i time značajno doprinijela zapošljavanju osoba s invaliditetom. Navedena je kompanija zaposlila najveći broj osoba s invaliditetom koristeći usluge posredovanja pri zapošljavanju, bez finansijske podrške NES-a.

Kompanija PLODOVI PAK doo iz Kovina, osnovana 2014. godine, bavi se profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem osoba s invaliditetom. Osnovna djelatnost kompanije provodi se u okviru programa koji odobrava Ministarstvo rada, zapošljavanja, veterana i socijalnih poslova. Kompanija trenutno ima 21 zaposlenika, od čega 13 osoba s invaliditetom.

U posljednoj deceniji IT kompanije zauzimaju sve važnije mjesto na tržištu Bosne i Hercegovine. Zbog specifičnosti svog poslovanja njihova radna mjesta su i više nego adekvatna za zapošljavanje osoba s invaliditetom koje imaju strast i želju da nauče i da se bave IT rješenjima. Ipak, „Mistral Technologies“ je jedna od rijetkih kompanija iz ovog sektora koja je širom otvorila svoja vrata za osobe s invaliditetom i trenutno zapošljava dvije osobe s invaliditetom.

PRIJEDLOZI ZA DALJNJE ČITANJE

1. ACAS (2015); Disability discrimination: key points for the workplace; <https://www2.warwick.ac.uk/services/equalops/disability/disability-discrimination-key-points-for-the-workplace.pdf>
2. Cvejić, S. and Stefanović, S. (2016). Position of Youth with Disabilities in the Belgrade Labour Market, Belgrade
3. Matković, A. I Naninović, L. (n.d); Zapošljavanje osoba s invaliditetom – priručnik za poslodavce, <http://www.zaposliosi.hr/data/guide/01.pdf>
4. Međunarodna konvencija Ujedinjenih naroda za prava osoba sa invaliditetom (2006), http://www.mhrr.gov.ba/pdf/konvencija_bos.pdf
5. Perin, V. i Baralja, D. (2015); Zapošljavanje osoba s invaliditetom: priručnik za poslodavce, Zadar: Zadarska županija
6. Report DEV 1.1: Identify and analyses the needs of employers. (2016). Project title: School-to-Work Transition for Higher education students with disabilities in Serbia, Bosnia & Herzegovina and Montenegro (Trans2Work), Erasmus+ Programme of the European Union
7. Report DEV1.3: Benchmarking transition and employment policy. (2016). Project title: School-to-Work Transition for Higher education students with disabilities in Serbia, Bosnia & Herzegovina and Montenegro (Trans2Work), Erasmus+ Programme of the European Union
8. Workplace Accommodations: Low Cost, High Impact. The Job Accommodation Network (2016). Office of Disability Employment Policy of the U.S. Department of Labor
9. Živić, M; Čarević Mitanovski, L. and Savić, M. (2009). Priručnik za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Centar za monitoring i evaluaciju

Project Coordinator



Project contact person:
Lefkothea Kartasidou, Assistant
Professor
lefka@uom.edu.gr
Project email
561847.trans2work@gmail.com
Project website
<http://trans2work.eu/>



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

Erasmus+ KA2
Capacity Building in Higher Education
Project duration:

15th October 2015-14th October 2018

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects 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.