



# SMERNICE ZA SAVETOĐAVNI RAD SA OSOBA MA SA INVALIDITETOM U PROCESU ZAPOSŁAVANJA



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC

**СМЕРНИЦЕ ЗА САВЕТОДАВНИ РАД  
СА ОСОБАМА СА  
ИНВАЛИДИТЕТОМ  
У ПРОЦЕСУ ЗАПОШЉАВАЊА  
-Извод из најважнијих делова-**

**Издавач: Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије и Форум младих са инвалидитетом**

**Ауторка: Гордана Одовић**

**Лектура: Ивана Илић Шундерић**

**Година издања: Новембар 2019.**

**ПОДРШКА:** Израду овог документа омогућила је Влада Швајцарске у оквиру пројекта „Подршка спровођењу Програма реформи политике запошљавања и социјалне политике у Републици Србији са фокусом на политику запошљавања и повећања запошљивости младих”, који је део ширег програма „Знајем до посла”.

**НАПОМЕНА:** Ова публикација не представља званичан став Владе Републике Србије, као ни Владе Швајцарске. Сви појмови употребљени у публикацији у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на која се односе.

Приручник за саветнике за запошљавање особа са инвалидитетом израђен је у оквиру пројекта „Знањем до посла“ који спроводи *Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије* (у даљем тексту СИПРУ) уз подршку Владе Швајцарске. Основ за израду приручника настао је 2018. године када је СИПРУ заједно са организацијом „Форум младих са инвалидитетом“ радио на изради и тестирању у пракси инклузивних процедура за запошљавање особа са инвалидитетом. Након успешног тестирања и препознатих резултата, СИПРУ и Форум младих са инвалидитетом реализовали су заједничку иницијативу са Националном службом за запошљавање како би се осигурала одрживост инклузивних процедура кроз овај приручник.

Велики допринос изради приручника дали су саветници за запошљавање особа са инвалидитетом у оквиру Националне службе за запошљавање којима ће приручник олакшати свакодневни рад са овом циљном групом.

*Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва  
Владе Републике Србије*



## УВОД

Особа са инвалидитетом, у смислу Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (Сл. гласник РС 36/09 и 32/13), јесте лице са трајним последицама телесног, сензорног, менталног или душевног оштећења или болести које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом, које се суочава са социјалним и другим ограничењима од утицаја на радну способност и могућност запослења или одржања запослења и које нема могућности или има смањене могућности да се, под равноправним условима, укључи на тржиште рада и да конкурише за запошљавање са другим лицима.

Светска здравствена организација у својој Међународној класификацији функционисања, инвалидности и здравља користи инвалидност као кровни термин за оштећење, ограничење активности и ограничење партиципације (WHO, 2001). Оштећење је проблем функције или структуре тела. Ограничење активности је потешкоћа са којом се особа сусреће у извршавању задатка или радње, а ограничење партиципације је проблем са којим се особа суочава укључивањем у животне ситуације. Инвалидност је сложен феномен, који може бити резултат било ког проблема у једној или више од три димензије људског функционисања: телесној структури и функцији, личној активности и партиципацији. Модел дат у Међународној класификацији функционисања, у основи је биопсихосоцијални или средински уклопљен модел инвалидности (Wehmeier, 2013).

Перцепција инвалидности може се сажети у два модела - медицински и социјални.

Посматрано са становишта Медицинског модела, инвалидност представља индивидуалну патологију. Концентрисан је на специфично оштећење особе и начине како да се то оштећење смањи да би се особа прилагодила друштву (NDCO, 2013).

Социјални модел, развијен и подржан од стране особа са инвалидитетом, идентификује системске баријере, негативне

ставове и социјалну искљученост што значи да је друштво главни фактор ограничења социјалне партиципације особа са инвалидитетом (NDCO, 2013). Физичко, сензорно, интелектуално или психичко одступање може проузроковати појединачна функционална ограничења, али не мора нужно да доведе до инвалидитета уколико их друштво не узима у обзир и укључује људе без обзира на њихове индивидуалне разлике.

Особе са инвалидитетом веома су хетерогена група. Људи имају различите врсте инвалидитета који се стичу рођењем или касније у животу. Особе са инвалидитетом се разликују у односу на старост, етничко порекло, рурални или урбани статус и слично. Те разлике доводе до различитих потреба и препрека за њихово укључивање на тржиште рада. На пример, многе особе са инвалидитетом раде без икакве подршке, посебно када су радна места доступна док ће неким особама можда бити потребне неке индивидуализоване адаптације или подршка, која може бити у виду тренера на послу.

# КОМУНИКАЦИЈА СА ОСОБАМА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

## УВОД

Комуникација је преношење поруке од пошиљаоца до слушаоца са намером да се порука прими и разуме. Она је важна у свим аспектима нашег живота и део је свакодневнице. Постоје два основна типа комуникације – вербална и невербална.

Вербална комуникација има два облика, а то су усмена и писана. Усменом комуникацијом информације се размењују кроз говор. Разговор се може обављати лицем у лице, преко телефона или путем гласовних порука или ћаскања итд. Писана комуникација укључује било који начин размене информација у писаној форми, на пример: мејлови, текстови, писма, извештаји, постови на друштвеним мрежама, књиге, флајери итд.

Невербална комуникација је свака комуникација без усмене речи, разговора и писаног језика. Одвија се путем знакова, симбола, боја, гестикулација, говора тела или било којег израза лица.

Језик је најзначајније средство комуникације и споразумевања међу људима и тиме се истиче његова комуникативна улога. Његове три основне функције су:

1. Когнитивна (сазнајна) и експресивна (изражајна) – преко језика учимо, изражавамо мисли и осећања,
2. Акумулативна (језик чува културно наслеђе, историју једног народа),
3. Комуникативна.

Док је језик систем знакова којима се људи споразумевају, говор је индивидуално коришћење језика – то је звучна манифестација језика. Према томе, говор представља гласовну



комуникацију, изговарање речи и реченица, то је језик у пракси, а неки га зову језик у акцији (Милатовић, 2007).

Пошто друштво напредује ка пуној инклузији особа са инвалидитетом, важно је да особе без инвалидитета науче како да се са поштовањем односе према особама са инвалидитетом. Може се сматрати да је кључ за позитивне промене коришћење одговарајућег језика.

Употреба одговарајуће терминологије је искључиво израз поштовања и разумевања. (КСАА, n.d.).

Језик који користимо утиче на то како мислимо о људима и ситуацијама. Употреба језика Медицинског модела потиче нас да инвалидност видимо као «проблем» са којим би требало да се бави особа са инвалидитетом. Социјални модел користи језик који „проблем“ лоцира у друштвеним „ставовима, системима и праксама“ које делују као препреке пуном учешћу (Росе, 2006, стр. 5). Социјални модел користи језик који поштује различитост и наглашава независност, избор, оснаживање и права.

Постоје речи које су биле прихватљиве у прошлости, али више нису. Језик је флуидан и мења се временом, па те промене треба познавати, како не бисмо оставили негативан утисак.

Када се обраћамо особама са инвалидитетом треба избегавати изразе са негативним конотацијама попут хендикепиран, богаљ, инвалид, спастичар и слично. Данас се за све ове изразе користи термин особа са инвалидитетом.

Други кључни елемент позитивне комуникације са особама са инвалидитетом је употреба језика који у фокус прво ставља особу, а не инвалидитет. На пример, треба користити изразе особа са церебралном парализом, особа са оштећењем вида, особа са интелектуалним потешкоћама или корисник колица, уместо израза церебралац, слеп, ментално ретардиран или везан за инвалидска колица.

### **Општи савети за комуникацију**

Када разговарате са особом са инвалидитетом:

- Обраћајте се директно особи, а не њеном пратиоцу
- Уколико нисте сигурни шта треба да радите када желите да пружите подршку особи са инвалидитетом треба да је питате,

Ако нудите подршку, сачекајте да понуду прихвати, а затим са-слушајте шта вам говори или тражите упутства

- Не треба да вам буде непријатно ако користите уобичајене изразе као што су „Видимо се касније“ или „Чујемо се“ и друге изразе, без обзира на врсту инвалидитета особе са којом се разговара (Smeltzer, Mariani, & Meakim, 2017)
- Када се нађете у друштву особе са инвалидитетом, треба да будете природни и непосредни, без претеране љубазности, сажалења или устручавања и нелагодности
- Избегавање или игнорисање особе са инвалидитетом је облик скривене дискриминације. Избегавање директне комуникације, скретање погледа и окретање леђа особи су знаци непоштовања и одбацивања и могу повредити њену личност и достојанство
- Као и у комуникацији са особама без инвалидитета, уколико направите грешку, извините се, исправите грешку, научите из грешке и наставите даље.

## КОМУНИКАЦИЈА СА ОСОБАМА СА ТЕЛЕСНИМ ИНВАЛИДИТЕТОМ

- Успоставите контакт очима и разговарајте директно са особом
- Кад је то могуће, седните да разговарате са особом која користи колица тако да будете у истом нивоу очију
- Када се упознајете са особом са ограниченом покретљивошћу руку или која користе протезу за горњи екстремитет, не избегавајте руковање. Можете се руковати додиром, левом руком или онако како то највише одговара особи са инвалидитетом (Smeltzer, Mariani, & Meakim, 2017)
- Када дајете упутства особама са телесним инвалидитетом, узмите у обзир раздаљину, временске услове и физичке препреке као што су степенице, ивичњаци и стрме равни (Smeltzer, Mariani, & Meakim, 2017)

У реду је користити изразе као „идемо да прошетамо“ кад се комуницира са особом која користи колица.



*Извор: <https://www.wright.edu/diversity-and-inclusion/disability-services/disability-etiquette-in-the-workplace>*

Осим тога, имајте на уму и следеће:

- Лични простор особе укључује колица, штаке, ходалицу, штап или другу помоћ у покретљивости (Smeltzer, Mariani, & Meakim, 2017)
- Кад се особа која користи колица „пробаци“ из њих у аутомобил или на столицу, клупу, кревет и слично, не треба померати колица изван њеног дохвата. Ако се ипак морају померити из неког разлога, треба да питамо за мишљење особу која користи колица. Исто се односи и на особе које користе ходалице и штаке
- Помагала као што су штаке, штап или колица особе са телесним инвалидитетом можемо да дирамо само ако смо за то били замољени. Не наслањајмо се на инвалидска колица, она су део интимног простора особе која их користи.

## КОМУНИКАЦИЈА СА ОСОБАМА СА ИНТЕЛЕКТУАЛНИМ ПОТЕШКОЋАМА

- Користите једноставне, директне реченице или допунске визуелне облике комуникације, као што су гестови, дијаграми или показивање
- Избегавајте жаргон
- Користите конкретан и избегавајте апстрактни језик
- Кад је то могуће, користите речи које се односе на ствари које обоје можете видети
- Будите спремни да поновите исте информације више пута на различите начине.



*employment-services/employers-we-work*

- Када постављате питања, формулишите их без сугестије или жељених одговора, јер неке особе са интелектуалним потешкоћама могу дати одговор који мисле да желите да чујете (Smeltzer, Mariani, & Meakim, 2017)
- Избегавајте давање превише упутства одједном, јер то може бити збуњујуће (Smeltzer, Mariani, & Meakim, 2017)
- Избегавајте сензорно преоптерећење тако што ћете информације давати постепено и јасно
- Дајте информације у писаном или усменом облику у зависности како особа жели.

## КОМУНИКАЦИЈА СА ОСОБАМА СА ОШТЕЋЕЊЕМ ВИДА

- Када се поздрављате са особом која има већи степен оштећења вида, увек се представите, а представите и друге који су са вама (Smeltzer, Mariani, & Meakim, 2017)
- Када разговарате у групи у којој се налази и слепа особа, увек идентификујте особу којој се обраћате
- Увек се окрените лицем према особи када разговарате са њом



Извор: <https://www.rnib.org.uk/new-nhs-standard-your-blind-and-partially-sighted-patients>

- Користите своју уобичајену јачину гласа - немојте говорити исувише гласно
- Обавестите особу када напуштате простор и прекидате разговор (Smeltzer, Mariani, & Meakim, 2017)
- Будите прецизни са било којим вербалним упутствима, на пример кажите „поред ваше десне стране“, уместо „тамо“
- Не претпостављајте да особа ништа не може видети – у реду је да питате шта виде
- Не треба да вам буде непријатно ако користите изразе као што су „Видимо се касније“ или „Да ли си видео ...?“
- Не мазите и не дирајте пса водича или не померајте штап без дозволе корисника (Smeltzer, Mariani, & Meakim, 2017).

## КОМУНИКАЦИЈА СА ОСОБАМА СА ОШТЕЋЕЊЕМ СЛУХА

- У комуникацији са особама које имају оштећење слуха на почетку разговора сазнајте које начине комуникације могу и желе да користе (Smeltzer, Mariani, & Meakim, 2017)
- Поставите се тамо где вас могу видети како бисте привукли пажњу или их лагано додирните по рамену или махните руком (Smeltzer, Mariani, & Meakim, 2017)
- Затворите врата и/или прозор да бисте елиминисали или минимизирали спољну буку и дистракције
- Заузмите такав положај да имате максимално осветљено лице (NDCO, 2013)
- Увек гледајте директно у лице особе - не окрећите главу и не покривајте уста (NDCO, 2013)



Извор: <https://www.independent.ie/business/irish/how-deaf-people-can-teach-us-about-effective-communication-30025066.html>

- Говорите јасно, природно и полако процењујући да ли особа може да чита са усана
- Говорите без пренаглашавања својих речи
- Не дижите глас, осим ако се то посебно затражи од вас. Говорите нормалним тоном, без викања (Smeltzer, Mariani, & Meakim, 2017)
- Не наводите непотребне детаље - будите кратки
- По потреби користите оловку и папир за комуникацију
- Будите флексибилни - ако особа не разуме нешто што кажете, преформулишите то уместо да понављате
- Не треба да вам буде непријатно ако користите фразе попут „Да ли сте чули за ...?“

# ИНДИВИДУАЛНИ ПРИСТУП У РАДУ СА ОСОБАМА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

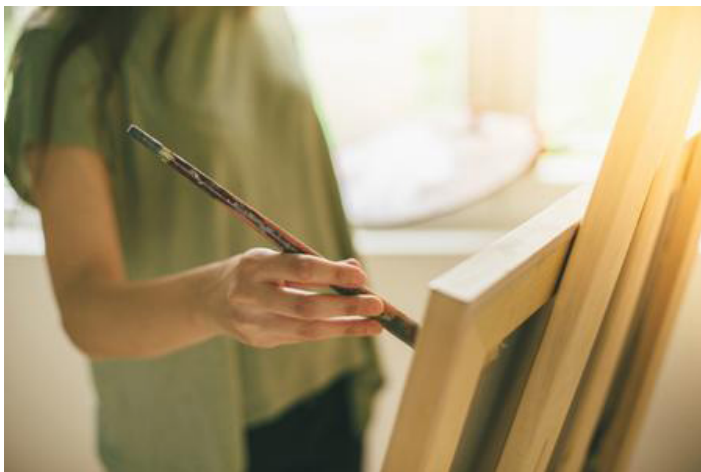
## УВОД

Према Међународној организацији рада особе са инвалидитетом чине око 15% светске популације, а око 80% је у радној животној доби (ILO, n.d). Подаци о особама са инвалидитетом тешко су доступни у готово свим земљама, а још је теже је доћи до конкретних података о њиховој запослености. Ипак, познато је да се особе са инвалидитетом свуда суочавају са истим проблемом тј. са малом заступљеношћу у запошљавању. Према подацима Уједињених нација, посматрано на глобалном нивоу, незапосленост особа са инвалидитетом у радном животној доби у земљама у развоју креће се од 80% до 90% док у индустријски развијеним земљама тај број износи између 50% и 70%. У већини развијених земаља званична стопа незапослености особа са инвалидитетом у радном доби је најмање двоструко већа у односу на особе без инвалидитета (UN, n.d.).

Особе са инвалидитетом, а посебно жене са инвалидитетом, суочавају се са негативним ставовима, физичким и информационим баријерама у смислу достизања једнаких могућности у свету рада. У поређењу са особама без инвалидитета, имају вишу стопу незапослености и економску неактивност, а изложени су већем ризику од недовољне социјалне заштите која је кључна за смањење екстремног сиромаштва (ILO, n.d).

Особе са инвалидитетом често се не сматрају потенцијалном радном снагом. Перцепција, страх, мит и предрасуде и даље свуда ограничавају разумевање и прихватање особа са инвалидитетом на радним местима. Митова има, укључујући и то да особе са инвалидитетом нису у стању да раде и да је укључивање особе са инвалидитетом на радном месту скупо.

Супротно тим схватањима, многе компаније су посведочиле да су особе са инвалидитетом више него продуктивни радници. За особе са инвалидитетом запошљавање представља економску самосталност, прилику да користе своја знања и вештине и активније учешће у животу друштвене заједнице.



Извор: <https://www.enmrsh.org/services-for-adults.html>

С обзиром да се особе са инвалидитетом суочавају са различитим баријерама у достизању статуса запослене особе, државе развијају различите системе услуга који треба да олакшају постизање тог циља. Један од начина подршке је професионална рехабилитација.

Према Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (даље: Закон) дефинисана је као „*орјанизовање и спровођење програма мера и активности у циљу оспособљавања за одговарајући посао, запошљавања, одржања запослења, напредовања или промене професионалне каријере*“ (Сл. гласник РС, бр. 36/2009 и 32/2013, члан 12). Законом је регулисан и начин процене у оквиру професионалне рехабилитације, а то подразумева да се кроз сагледавање свих фактора који могу утицати на унапређење услова рада и подизање ефикасности особе са инвалидитетом на радном месту, врши процена професионалних могућности и врсте мера и активности које ће се спроводити као део целокупне рехабилитације, односно социјалне и радне укључености појединца ради запошљавања или одржања запослења



(члан 17). Према Закону послови подстицања запошљавања особа са инвалидитетом су:

1. афирмација једнаких могућности особа са инвалидитетом на тржишту рада;
2. организовање и спровођење мера и активности професионалне рехабилитације;
3. остваривање права на мере активне политике запошљавања, односно мере за подстицање samozapošljavanja и запошљавања особа са инвалидитетом;
4. обезбеђивање техничке, стручне и финансијске подршке за прилагођавање послова, радног места или послова и радног места, укључујући и техничка и технолошка помагала у циљу повећања могућности запошљавања или одржања запослења особа са инвалидитетом;
5. праћење ефеката радне и социјалне укључености особа са инвалидитетом;
6. сарадња са организацијама и удружењима особа са инвалидитетом, послодавцима и другим органима и организацијама у циљу подстицања запошљавања и укључености особа са инвалидитетом;
7. други послови који се обављају с циљем повећања запослености и укључивања особа са инвалидитетом на тржиште рада (Члан 11).

У процесу запошљавања неопходно је ускладити физичке и психолошке карактеристике и жеље особе са инвалидитетом са захтевима потенцијалног радног места. У том смислу неопходан је и индивидуални приступ у раду са особама са инвалидитетом које траже посао.

### **Концепт индивидуалног приступа запошљавању особа са инвалидитетом**

- Индивидуални приступ запошљавању је процес:
- Одређивања потреба и жеља особе у образовању, обуци или запошљавању,
- Документовања препорука стручњака које треба да пруже подршку особама са инвалидитетом у остваривању каријерних циљева,

- Прикупљање и евидентирање релевантних података који ће се узети у обзир приликом писања индивидуалног плана запошљавања,
- Описивање и оправдавање плана,
- Документовање стратегије за коју саветник за запошљавање и особа са инвалидитетом сматрају да ће побољшати њену запошљивост.

Индивидуални план запошљавања олакшава процес индивидуалног приступа запошљавању служећи као практични инструмент за:

- Идентификацију потреба, способности и потенцијала особе са инвалидитетом,
- Процена питања запошљавања, интересовања, склоности исказаних жеља, породичне ситуације и корака које треба следити у постизању економске самосталности,
- Успостављање краткорочних и дугорочних циљева који доводе до запошљавања,
- Откривање обавеза које морају бити превазиђене пре него појединац може да достигне циљеве које је себи поставио.

### **Шта је индивидуални план запошљавања?**

Индивидуални план запошљавања је стратегија коју заједнички развијају саветник за запошљавање и особа са инвалидитетом ради одређивања и постизања циљева као и планирања одговарајуће подршке коју особа мора да добије да би остварила постављене циљеве запошљавања.

# СТВАРАЊЕ ИНКЛУЗИВНОГ РАДНОГ ОКРУЖЕЊА

## УВОД

Инклузија се сматра основним правом сваког човека и требало би да учини да се сви осећају укљученим и подржаним, у оном окружењу у коме се налазе без обзира на расу, старост, пол, инвалидитет, верска и културна уверења и сексуалну оријентацију. Централна филозофија инклузије су веровање у припадност, вредновање различитости и могућност да учимо једни од других (Renzaglia, Karvonen, Drasgow & Stoxen, 2003).

Термин инклузија се најчешће везује за образовање деце са сметњама у развоју и назива се инклузивно образовање, а повезује се и са друштвом што се терминолошки означава као социјална инклузија.

Инклузивно образовање подразумева укључивање свих ученика, без обзира на потешкоће које имају у разреде редовних школа у складу са узрастом како би добили квалитетну наставу, интервенције и подршку које им омогућавају постизање успеха у редовном наставном плану и програму (Alquraini & Gut, 2012).

Социјална инклузија може се описати као „вишедимензионални процес чији је циљ смањење економске, социјалне и културне границе између оних који су укључени и оних који су искључени и стварање ових граница пропустљивијим“ (Theborn, 2007, стр. 2). С обзиром да социјална инклузија подразумева и пуну партиципацију у свим аспектима живота то свакако укључује и посао односно радно место.

Инклузивна култура на радном месту омогућава свим људима да напредују на послу, без обзира на порекло, идентитет

или околност. Инклузивно радно место вреднује индивидуалне и групне разлике унутар своје радне снаге што заузврат повећава њихов таленат, иновативност, креативност и допринос.

Инклузија се често дефинише као степен у коме се сви на послу, без обзира на порекло, идентитет или околност, осећају цењеним, прихваћеним и подржаним да би успели у послу. Термин различитост је повезан са инклузијом, али ипак нема исто значење. Различитост на радном месту значи да организација запошљава разноврстан тим људи који је одраз друштва у којем постоји и делује. Различитост укључује све елементе који чине појединца јединственим у односу на друге и док постоје бесконачне разлике међу људима, већина нас подсвесно различитост дефинише помоћу неколико друштвених категорија, као што су пол, раса, старост итд.. Дакле, различитост се односи на особине и карактеристике које људе чине јединственим, док се инклузија односи на понашање и друштвене норме које обезбеђују да се људи осећају добродошли.



Извор: <https://www.healthdesigns.net/diverse-and-inclusive-workplace/>

Инклузија на радном месту може се разумети из организационе и индивидуалне перспективе. На индивидуалном нивоу, инклузија на радном месту односи се на осећај припадности, право гласа и уважавање због јединствених и аутентичних индивидуалних вештина и способности. Заузврат, то је повезано са позитивним резултатима тима, смањеним

изостајањем са посла и повећаном посвећеношћу послу, што сугерише да инклузивно понашање омогућава појединцима да ефикасно раде заједно и ствара здраво окружење за запослене. На организационом нивоу, инклузија на радном месту укључује вредновање разлике, омогућавајући свим запосленима прилику да се развијају, учествују и чује њихово мишљење и тако да утичу на промене, без обзира на порекло. Заузврат, ово је повезано са повећаном поделом знања у тиму, иновацијама и креативношћу.

Наиме, студија Делоит (Deloitte, 2011) пронашла је директну повезаност између различитости, инклузије и пословног учинка. Студија је открила да су различитост и инклузивна радна места забележила 83% побољшање способности за иновирање, 31% побољшање способности да одговоре на променљиве потребе клијента и 42% побољшање у тимској сарадњи. Студија је, такође, открила да већа различитост и инклузија има директан исход у већем ангажовању запослених.

Инклузивна радна места пружају низ предности, укључујући:

- побољшано решавање сукоба и вештину решавања проблема,
- повећану емпатију и разумевање потреба купаца,
- веће и различитије таленте за регрутовање,
- атрактивнији предлог за потенцијалне кандидате различитог порекла (Sokolova, 2016).

Различито радно место које активно тражи начине укључивања вероватно ће видети да њихово особље доживљава мање дискриминаторно понашање, као и мноштво других добробити и користи за продуктивност.

## **Предности различитости и инклузије на радном месту**

Осим јасне друштвене, политичке, етичке и моралне одговорности, постоје и неке значајне користи повезане са различитошћу на радном месту. Према Built In (n.d.) нека од њих су:

- већа је вероватноћа да ће компаније у којима постоји етничка различитост остварити веће приходе за 35%, док ће предузећа са родном различитошћу имати 15% већу вероватноћу за већи приход,

- Гласдор (Glassdoor) је открио да 57% запослених и 67% оних који траже посао сматрају разноличитост важним елементом свог радног места што утиче на запошљавање и задржавање посла,
- компаније које прихватају различитост имају вероватноћу од 70% да привуку ново тржиште,
- када запослени своју организацију доживљавају као посвећену различитости и инклузији и заиста се осећају укљученима, постоји 80% већа вероватноћа да запослени послодавца рангирају као најбољег,
- студија објављена у Амерчком социолошком прегледу (American Sociological Review) открила је да компаније са највећим процентом расне или родне разноликости имају већи приход од продаје својих производа, више купаца, више од просечног тржишног удела и профитабилности.

### **Дизајнирање инклузивног радног места и уз поштовање различитости**

Дизајнирање инклузивног окружења не значи фокусирање само на физичке разлике; једнак нагласак треба да буде на различите стилове рада као и на ментално здравље. Такође је важно узети у обзир да би неки запослени могли бити осетљиви на буку, светлост и загађење ваздуха.

Први корак ка осмишљавању инклузивног радног места је признавање и прихватање разлика. Ради се о понуди избора људима. Постоје ствари које је могуће урадити врло лако без пуно додатних трошкова или напора, као што су:

- рампе и степенице,
- омогућавање одговарајућих ручица и отвора за особе са ограниченом мануелном спретношћу, као што су полуге уместо квака,
- користите «правило затворене песнице» где се користе одговарајуће ручке којима се може управљати затвореном песницом, омогућавајући приступ свима,
- разматрање простора према антропоморфним параметрима,
- ергономске тастатуре и детаљна процена радних места и седења,
- стојећа радна места за оне који радије раде на овај начин,

- простори различитих величина за оне који више воле да раде сами и оне који више воле да раде са људима око себе,
- мулти-сензорни сигурносни аларми (слушни или визуелни) и упутства за велико штампање опреме за хитне случајеве и безбедности,
- текстурисани зидови и површине у различитим бојама за слабовиде особе и промене на узвисинама дуж стаза и ходника,
- паметне технологије и апликације које могу помоћи особљу да прилагоди свој амбијент према сопственим жељама, као што су осветљење, грејање и одсјај (Agarwal, 2018).

Пре свега истинска инклузивност ствар је ефикасног вођства и организација мора имати истинску културу инклузивности и различитости. Ради се о томе да буде отворен за промене и прилагођавања широког спектра радне снаге, нудећи им различита технолошка решења и платформе, а такође и флексибилне услове рада. Дизајн помаже људима да персонализују своја радна места, осећају припадност и осећају се угодно, смањујући тако свакодневну фрустрацију и напор, а самим тим и повећавајући ментално благостање и продуктивност.

Најбоља подршка на радном месту може се открити само кроз разговоре између послодавца, запосленог и ако је потребно, стручњака за запошљавање особа са инвалидитетом.

## ЛИТЕРАТУРА

- Agarwal, P. (2018). *How Do We Design Workplaces For Inclusivity And Diversity*. Преглед са: <https://www.forbes.com/sites/pragyaagarwaleurope/2018/07/19/how-inclusive-is-your-organisation-here-is-how-to-use-inclusive-design/#3bdde3b64d18>
- Alquraini, T. & Gut, D. (2012). Critical components of successful inclusion of students with severe disabilities: Literature review. *International Journal of Special Education*, 27(1), 42–59.
- Built In. (n.d.). *Benefits of Diversity & Inclusion in the Workplace*. Преглед са: <https://builtin.com/diversity-inclusion>
- Blinde, E. M. & Taub, D.E. (1999). Personal Empowerment through Physical Fitness Activity: Perspectives from Male College Students with Physical and Sensory Disabilities. *Journal of Sport Behaviour*, 22, 181–202.
- Buha, N. i Gligorović, M. (2012). Adaptivno ponašanje kod osoba sa intelektualnom ometenošću – osnovni pojmovi, karakteristike i procena. U: M. Gligorović i S. Kaljača (Ur.). *Kognitivne i adaptivne sposobnosti dece sa lakom intelektualnom ometenošću* (str.28–48). Beograd: Univerzitet u Beogradu – Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju.
- Deloitte Australia (Deloitte). (2013). *Waiter, is that inclusion in my soup?* Преглед са: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/human-capital/deloitte-au-hc-diversity-inclusion-soup-0513.pdf>
- Demorest, M.E. & Erdman, S.A. (1989). Factor structure of the communication profile for the hearing impaired. *Journal of Speech and Hearing Disorders*, 54, 541–549.
- Feldman, H.M., Salinas, M.A. & Tang, B.G. (2012). Sensory Disorders. In A.Y. Elzouki (Ed.). *Textbook of Clinical Pediatrics (2ed)* (pp. 597–612). Berlin: Springer. ISBN 9783642022012
- Gaskin, C. J., Andersen, M.B. & Morris, T. (2009). Physical Activity in the Life of a Woman with Severe Cerebral Palsy: Showing Competence and Being Socially Connected. *International Journal of Disability, Development and Education*, 56 (3), 285–299.
- Groenveld, M. (1993). Effects of visual disability on behaviour and the family. In A.R. Fielder, A.B. Best, M.C. Bax (Eds). *The Management of visual impairment in childhood*. London: Cambridge University Press.



Gligorović M. i Buha, N. (2012). Kognitivne sposobnosti osoba sa intelektualnom ometenošću. U: M. Gligorović i S. Kaljača (Ur.). *Kognitivne i adaptivne sposobnosti dece sa lakom intelektualnom ometenošću* (str.67–91). Beograd: Univerzitet u Beogradu – Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju.

Gustafsson, C. (2003). *Intellectual disability and mental health problems: Evaluation of two clinical assessment instruments, occurrence of mental health problems and psychiatric care utilisation*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis. Preuzeto ca: <https://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:163146/FULLTEXT01>.

Houwen, S., Visscher, C., Lemmink, K. & Hartman, E. (2009). Motor Skill Performance of Children and Adolescents With Visual Impairments. *Exceptional Children*, 75(4) 464–490.

*International Labour Organisation (ILO)*. (n.d.). *Disability and Work*. Preuzeto ca: <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--en/index.htm>

Isaksson, G., Skär, L. & Lexell, J. (2005). Women's Perception of Changes in Social Network after a Spinal Cord Injury. *Disability and Rehabilitation*, 27 (17), 1013–1021.

Ječmenica, J.R. (2016). *Ispitivanje učestalosti i karakteristika senzorneuralnog oštećenja sluha usled infektivnih bolesti kod dece* (Doktorska disertacija). Beograd: Univerzitet u Beogradu – Medicinski fakultet.

Kaland, M. & Salvatore, K. (2002). The Psychology of Hearing Loss. *Leader*, 7(5), 4–15.

Kaljača, S. i Dučić, B. (2012). Socijalna inkluzija osoba sa intelektualnom ometenošću. U: M. Gligorović i S. Kaljača (Ur.). *Kognitivne i adaptivne sposobnosti dece sa lakom intelektualnom ometenošću* (str. 9–27). Beograd: Univerzitet u Beogradu – Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju.

Kent County Athletics Association (KCAA). (n.d.). *Disability Terminology*. Preuzeto ca: <http://www.kcaa.org.uk/EADisabilityterminologyguidance.pdf>

Konečni, I. i Lambić, I. (1989). Bolesti lokomotornog aparata i vezivnog tkiva. U: S. Stefanović (Ur.), *Interna medicina* (str.1405–1501). Beograd – Zagreb: Medicinska knjiga.

Laroche, C., Garcia, L.J. & Barrette, J. (2000). Perceptions by persons with hearing impairment, audiologists and employers of the obstacles to work integration. *Journal of the Academy of Rehabilitative Audiology*, 23, 63–90.

McLain, K.B., O'Hara-Leslie, E.K. & Wade, A.C. (n.d). *Foundations for Assisting in Home Care*. New York: Open SUNY Textbooks. Preuzeto ca: <https://milnepublishing.geneseo.edu/home-health-aide/>

- Institut za javno zdravlje Srbije „Dr Milan Jovanović Batut”. (2010). *Međunarodna statistička klasifikaciji bolesti i srodnih zdravstvenih problema (MKB-10)*. Ppeyzero ca: <http://www.batut.org.rs/download/MKB102010Knjiga2.pdf>
- Milatović, V. (2007). *Usmeno i pismeno izražavanje*. Beograd: CET. ISBN: 978-86-7991-316-6
- Minnesota Developmental Disabilities Council (MNDDC). (n.d.). *Individual Employment Planning Guidebook*. Ppeyzero ca: [https://mn.gov/mnddc/extra/publications/choice/Choice4c-Ind\\_Plans-iep.pdf](https://mn.gov/mnddc/extra/publications/choice/Choice4c-Ind_Plans-iep.pdf)
- National Disability Coordination Officer Program (NDCO). (2013). *What is disability?* Ppeyzero ca: [https://www.westernsydney.edu.au/educationtoemployment/for\\_employment\\_and\\_career\\_services/what\\_is\\_disability](https://www.westernsydney.edu.au/educationtoemployment/for_employment_and_career_services/what_is_disability)
- Nedović, G., Odović, G. i Rapaić, D. (2010). *Razvoj socijalnih veština osoba sa smetnjama u razvoju*. Beograd: Društvo defektologa Srbije.
- Odović, G. (2012). *Profesionalna rehabilitacija osoba sa stečenim invaliditetom*. Beograd: Univerzitet u Beogradu – Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju.
- Parker, S.E., Mai, C.T., Canfield, M.A., Rickard, R., Wang, Y. & Meyer, R.E. (2010). Updated national birth prevalence estimates for selected birth defects in the United States, 2004–2006. Birth Defects Resesearch, Part A. *Clinical and Molecular Teratology*, 88, 1008–1016.
- Pigini, L., Andrich, G., Liverani, G., Bucciarelli, P. & Occhipinti, E. (2010). Designing reasonable accommodation of the workplace: A new methodology based on risk assessment. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 5(3), 184–198.
- Psych4Schools. (2018). *Intellectual Disability (revised)*. Ppeyzero ca: <https://www.psych4schools.com.au/free-resources/intellectual-disability/>
- Radoičić, B. (1988). *Klinička neurologija*. Beograd – Zagreb: Medicinska knjiga.
- Rose, C. (2006). *Do you have a disability – yes or no? Or is there another way of asking? Guidance on Disability and Disclosure and Respecting Confidentiality*. London: Learning and Skills Development Agency.
- Renzaglia, A., Karvonen, M., Drasgow, E., & Stoxen, C.C. (2003). Promoting a lifetime of inclusion. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 18(3), 140–149.

Савеза слепих Србије. (2011). Одлука о дефиницији слепоће и слабовидости. Преузето са: <http://www.savezslepih.org.rs/odluка-o-slepoci-i-slabovidosti/>

Schalock, R., Borthwick-Duffy, S., Bradley, V., Buntinx, W., Coulter, D., Craig, E. et al. (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of support* (11th ed.). Washington: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

Scherich, D. & Mowry, R.L. (1997). Accommodations in the workplace for people who are hard of hearing: Perceptions of employees. *Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association*, 31, 31–43.

Smeltzer, S.C., Mariani, B. & Meakim, C. (2017). *Communicating with People with Disabilities*. Villanova University College of Nursing. Преузето са: <http://www.nln.org/professional-development-programs/teaching-resources/ace-d/additional-resources/communicating-with-people-with-disabilities>

Sokolova, S. (2016). Characteristics of a Inclusive Workplace. Преузето са: <https://www.linkedin.com/pulse/characteristics-inclusive-workplace-siyana-sokolova/>

South Dakota Department of Labor and Regulation (DLR). (2018). *WIOA Manual*. Преузето са: [https://dlr.sd.gov/workforce\\_services/wioa/manual.aspx](https://dlr.sd.gov/workforce_services/wioa/manual.aspx)

Стошљевић, Л. и Одовић, Г. (1996). Професионално оспособљавање особа са телесним инвалидитетом. Београд: Завод за уџбенике и наставна средства.

Texas Council for Developmental Disabilities (2013). *Project IDEAL. Hearing Impairments*. Преузето са: <http://www.projectidealonline.org/v/hearing-impairments/>

Therborn, G. (2007). Presentation. Expert Group Meeting on Creating and Inclusive Society: Practical Strategies to Promote Social Integration. Paris, France, 10–13 September 2007

United Nations (UN). (n.d.). *Disability and Employment*. Преузето са: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities/disability-and-employment.html>

WHO (2008). *Međunarodna klasifikacija funkcionisanja, onesposobljenja i zdravlja* (МКФ). EducAid.

WHO (2012). *WHO global estimates on prevalence of hearing loss: Mortality and Burden of Diseases and Prevention of Blindness and Deafness*. Преузето са: [http://www.who.int/pbd/deafness/WHO\\_GE\\_HL.pdf](http://www.who.int/pbd/deafness/WHO_GE_HL.pdf)



FMI  
YDF

FORUM MLADIH SA INVALIDITETOM  
YOUTH WITH DISABILITIES FORUM

Terazije 23, 11000 Beograd  
+381 11 3220 632  
e-mail: office@fmi.rs

[www.fmi.rs](http://www.fmi.rs)