

---

НАЦИОНАЛНИ НАУЧНИ СКУП  
Едукативна и рехабилитациона  
подршка детету, породици и  
институцији

---

*Београд, 23. децембар 2019.*

Универзитет у Београду  
Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију

**НАЦИОНАЛНИ НАУЧНИ СКУП  
„ЕДУКАТИВНА И РЕХАБИЛИТАЦИОНА ПОДРШКА  
ДЕТЕТУ, ПОРОДИЦИ И ИНСТИТУЦИЈИ”**

*Београд, 23. децембар 2019.*

**ЗБОРНИК РАДОВА**

Београд, 2019.

НАЦИОНАЛНИ НАУЧНИ СКУП  
„ЕДУКАТИВНА И РЕХАБИЛИТАЦИОНА ПОДРШКА ДЕТЕТУ, ПОРОДИЦИ И ИНСТИТУЦИЈИ”  
ЗБОРНИК РАДОВА

Београд, 23. децембар 2019.

Издавач:

Универзитет у Београду – Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију (ИЦФ)  
11000 Београд, Високог Стевана 2  
www.fasper.bg.ac.rs

За издавача:

Проф. др Снежана Николић, декан

Главни и одговорни уредник:

Проф. др Миле Вуковић

Уредници:

Проф. др Фадиљ Еминовић

Доц. др Јасмина Максић

Рецензенти:

Проф. др Сања Ђоковић, Универзитет у Београду – Факултет за  
специјалну едукацију и рехабилитацију

Проф. др Горан Недовић, Универзитет у Београду – Факултет за  
специјалну едукацију и рехабилитацију

Дизајн насловне стране:

Зоран Јованковић

Компјутерска обрада текста:

Биљана Красић

Штампа омота и нарезивање ЦД

Универзитет у Београду – Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију (ИЦФ)

Зборник радова је публикован у електронском облику – ЦД

Тираж: 200

ISBN 978-86-6203-135-8

Наставно-научно веће Универзитета у Београду – Факултета за специјалну  
едукацију и рехабилитацију, на седници одржаној 26.11.2019. године,  
Одлуком бр. 3/175 од 27.11.2019. године, усвојило је рецензије рукописа  
Зборника радова „ЕДУКАТИВНА И РЕХАБИЛИТАЦИОНА ПОДРШКА ДЕТЕТУ,  
ПОРОДИЦИ И ИНСТИТУЦИЈИ”.

Зборник је настао као резултат Пројекта „ЕДУКАТИВНА И РЕХАБИЛИТАЦИОНА ПОДРШКА  
ДЕТЕТУ, ПОРОДИЦИ И ИНСТИТУЦИЈИ” чију реализацију је сопственим средствима  
подржао Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију.

## БАЗИЧНИ КОНЦЕПТ ЗАПОШЉАВАЊА УЗ ПОДРШКУ

**Биљана МИЛАНОВИЋ-ДОБРОТА, Гордана ОДОВИЋ,  
Александра БУРИЋ-ЗДРАВКОВИЋ, Мирјана ЈАПУНЦА-МИЛИСАВЉЕВИЋ**  
Универзитет у Београду – Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију

### Апстракт

*Циљ рада је да представи базични концепт модела запошљавања уз подршку. Овај модел запошљавања базиран је на принципу да се одраслим теже и тешко запошљивим особама са ометеношћу помогне да, уз перманентно пружање стручне подршке, пронађу посао, затим да се обуче на радном месту и задрже плаћен посао у интегрисаним условима рада.*

**Кључне речи:** особе са ометеношћу, запошљавање, подршка

### УВОД

Последње право за које су се избориле особе са ометеношћу је право на рад или запосленост (Milanović-Dobrota, 2018). Међутим, у нашој средини, запосленост још увек представља кључни циљ коме теже многе особе са тежим облицима ометености. Ове особе су се до скоро сматрале незапошљивом категоријом или су биле радно ангажоване искључиво у сегрегационим моделима запошљавања, под посебним условима рада (Radić-Šestić i Milanović-Dobrota, 2016). Са променама у концепту ометености, превасходно у развијеним деловима света, настали су многи модели и субмодели запошљавања у интегрисаним условима рада који наглашавају индивидуалне потенцијале, преференције, вештине и способности особа

са ометеношћу (Wehman, Revell, & Brooke, 2003). Један од тих модела је запошљавање уз подршку или подржано запошљавање.

### КОНЦЕПТУАЛНИ ОКВИР ЗАПОШЉАВАЊА УЗ ПОДРШКУ

Модел запошљавања уз подршку базиран је на приступу да се одраслој особи са ометеношћу најпре помогне у проналажењу радног места, а затим пружи подршка да се у тој реалној радној средини и на радном месту оспособи за рад уз перманентно пружање стручне подршке (Migliore, Butterworth, Lyons, Nye-Lengerman & Foos, 2018). Предуслов да особа буде спремна за рад како би се запошла, односно, оспособљена за обављање одређеног посла, не представља предуслов запошљавања (Migliore, Hall, Butterworth,

& Winsor, 2010). Карактеристике и вредности запошљавања уз подршку односе се на могућност рада у заједници, фокусирање на потенцијале особе приликом проналажења посла, разумевање потреба и ресурса потенцијалних послодаваца, проналажење правог посла за уобичајену плату, запошљавање особе са ометеношћу које се не разликује од запошљавања других особа, пружање подршке на најмање наметљив начин и обезбеђивање услуге дугорочног континуираног праћења (Wehman, Targett, & West, 2014).

Досадашњи резултати истраживања потврдили су да је овај модел запошљавања инклузиван (Boeltzig, Gilmore, & Butterworth, 2006; Brooks-Lane et al., 2005; Cimerá, 2010; Oertle, Plotner, & Trach, 2009), да доводи до бољих исхода у запошљавању, попут стабилне запослености и одрживе зараде (Cimerá, 2010), те да помаже особама са ометеношћу да унапреде квалитет живота (Beyer, Brown, Akand, & Rapley, 2010, све према Plotner & Oertle, 2011).

### КЉУЧНИ КОРАЦИ У ЗАПОШЉАВАЊУ УЗ ПОДРШКУ

На основу прегледа иностране литературе и примера добре праксе из земаља које активно спроводе запошљавање уз подршку, уочава се да је ово један динамичан и комплексан процес. Обухвата неколико фаза који се оквирно могу поделити у пет кључних дескриптора.

Први корак запошљавања уз подршку односи се на *стручно профилисање* и подразумева глобалну процену општих функционалних капацитета и социјално-бихевиоралних карактеристика (Chan et al., 1997) применом многобројних техника процена које се користе у стручној

евалуацији (Radić-Šestić i Milanović-Dobrota, 2016).

На основу добијеног индивидуалног профила врши се *истраживање тржишта рада* са циљем проналажења радних места, које су, са једне стране, у складу са способностима особе са ометеношћу, а са друге стране задовољавају потребе послодаваца у одређеном региону. Постоји много начина за проналажење посла, било да се контактирају особе из личног окружења, породични пријатељи, удружења послодаваца или се контактирају послодавци који у својим предузећима већ имају запослену особу са ометеношћу. Након тога се организују састанци на којима се утврђују потребе и захтеви послодаваца, без дефинисања конкретног посла, како би се јасно сагледало радно окружење и размотриле могућности за рад особе са ометеношћу за коју се тражи посао. Полазна основа је на ономе што послодавац захтева у односу на посао који се мора обавити. Тек када је јасно које радне операције и задатке кандидат може обављати, дефинише се договор са послодавцем, односно, природа и количина подршке запосленику и послодавцу.

Трећи корак подразумева *анализу посла*. Овај технички поступак прикупљања података обухвата примену више метода са циљем да се детаљно идентификују радни задаци које особа са ометеношћу може успешно обављати, као и они за које ће јој/му требати обука (Radić-Šestić i Milanović-Dobrota, 2016). Потом се радни задаци рашчлањују на мање компоненте тј. радне операције како би се формулисала основа за израду програма обуке и/или за опис посла, а посебна пажња се обраћа на физичке захтеве и услове рада. Проводећи време у предузећима, саветник за запошљавање (супервизор) може да прошири

своје разумевање о пословању компаније, упозна културу радне средине и размотри који се радни задаци могу реорганизовати како би се створили нови описи радних места за запошљавање особе која тражи посао, када постојећи послови нису одговарајући (Migliore et al., 2010). Сем тога, на основу добијених информација о послу потребно је направити компарацију са резултатима добијене стручне процене да би се постигао оптимални пласман на радно место. У овој фази разматра се и могућност примене одређеног типа разумне адаптације радног места, као и могућност додатне обуке за неопходне вештине. Такође, како би се омогућила што безболнија адаптација на радно место важно је припремити кандидата за упознавање са колегама, информисати га о формалној и неформалној структури унутар предузећа и слично.

Најважнији аспект запошљавања уз подршку јесте *обука на радном месту* коју обезбеђује радни инструктор у предузећу уз подршку супервизора. Тренинг је прилагођен специфичним захтевима посла у складу са критеријумима послодаваца. Укључује учење практичних и социјалних вештина да би се ојачале способности извршавања радних операција у реалном радном окружењу и унапредила независност особе, односно, оптимизирала радна и социјална инклузија.

Обезбеђен *сервис за праћење* тј. услуге континуиране подршке су круцијалне за овај модел запошљавања. Са једне стране, супервизор пружа подршку особи са ометеношћу и послодавцима у вези са функционисањем особе у радној средини, док са друге стране, пружа подршку запосленој особи са ометеношћу изван радног места, у виду помоћи у организацији или планирању слободних активности,

праћењу финансија, обезбеђивању транспорта, решавању породичних проблема који могу утицати на радну ефикасност и слично.

У зависности од индивидуалних потреба разматра се да ли ће особа проћи кроз све фазе или ће се ране фазе прескочити, уколико је особа већ професионално оспособљена, колики ће бити интензитет пружене подршке, као и колико дуго ће трајати подршка на радном месту.

### **ЕЛЕМЕНТИ ПОДРШКЕ У МОДЕЛУ ЗАПОШЉАВАЊА УЗ ПОДРШКУ**

Док су у сегрегационим моделима запошљавања стручњаци имали доминантну улогу, у овом моделу запошљавања укључене су кључне особе, попут чланова породице, познаника и послодаваца које су неопходне за подршку особи током њеног запошљавања (Migliore, Nye-Lengerman, Lyons, Bose, & Butterworth, 2018).

Раније су родитељи били у пасивно зависном положају, док у моделу запошљавања уз подршку имају активну улогу и заједно са дететом учествују у доношењу одлука са циљем добре припреме за интеграцију, радну и социјалну партиципацију. Управо подршка породице се сматра предиктором успеха, јер помаже у логистици, било да се повезују са мрежом потенцијалних послодаваца, олакшавају/обезбеђују транспорт или препознају када је потребна помоћ стручњака (Petner-Arrey, Howell-Moneta, & Lysaght, 2016; Timmons, Hall, Bose, Wolfe, & Winsor, 2011).

Елементи подршке стручњака (супервизора) у моделу запошљавања уз подршку укључују успостављање поверење са особама које траже посао, упознавање са преференцама и вештинама особе које траже посао, проналажење најоптималнијег

радног места, обезбеђивање других врста подршке за несметани приступ послу и задржавање посла, односно, напредовање након запошљавања и задовољство у раду (Harvey, Szoc, Dela Rosa, Pohl, & Jenkins, 2013; Luecking & Luecking, 2015; Migliore, Nye-Lengerman, Lyons, Bose, & Butterworth, 2018, према Migliore et al., 2018).

## УМЕСТО ЗАКЉУЧКА

Без обзира на мале варијације широм света, запошљавање уз подршку представља могућност да теже и тешко запошљиве особе са ометеношћу остваре своје право на рад. Најзначајније компоненте овог модела запошљавања односе на плаћен рад у интегрисаним условима рада, уз подршку у најширем смислу, а на основу неопходне потребе особе са ометеношћу и послодавца.

## ЛИТЕРАТУРА

- Chan, F., Reid, C., Kaskel, L. M., Roldan, G., Rahimi, M., & Mporfu, E. (1997). Vocational Assessment and Evaluation of People with Disabilities. *Physical Medicine and Rehabilitation Clinics*, 8(2), 311-325.
- Migliore, A., Butterworth, J., Lyons, O., Nye-Lengerman, K., & Foos, P. (2018). Supporting employment consultants in their work with job seekers: A longitudinal study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, (Preprint), 1-14.
- Migliore, A., Hall, A. C., Butterworth, J., & Winsor, J. (2010). What do employment specialists really do? A study on job development practices. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 35(1-2), 15-23.
- Migliore, A., Nye-Lengerman, K., Lyons, O., Bose, J., & Butterworth, J. (2018). A model of employment supports for job seekers with intellectual disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 84(2), 3-13.
- Milanović-Dobrota, B. (2018). Barijere u zapošljavanju osoba sa intelektualnom ometenošću – percepcija poslodavaca. *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, 17(2), 189-212.
- Petner-Arrey, J., Howell-Moneta, A., & Lysaght, R. (2016). Facilitating employment opportunities for adults with intellectual and developmental disability through parents and social networks. *Disability and Rehabilitation*, 38(8), 789-795.
- Plotner, A. J., & Oertle, K. M. (2011). Employment support facilitator (job coach). *Collaboration: A multidisciplinary approach to educating students with disabilities*, 380-396.
- Radić Šestić, M., i Milanović Dobrota, B. (2016). *Profesionalno i radno osposobljavanje osoba sa intelektualnom ometenošću*. Univerzitet u Beogradu – Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju-Izdavački centar (ICF).
- Timmons, J. C., Hall, A. C., Bose, J., Wolfe, A., & Winsor, J. (2011). Choosing employment: Factors that impact employment decisions for individuals with intellectual disability. *Intellectual and developmental disabilities*, 49(4), 285-299.
- Wehman, P., Revell, W. G., & Brooke, V. (2003). Competitive employment: Has it become the "First Choice" yet?. *Journal of Disability Policy Studies*, 14(3), 163-173.
- Wehman, P., Targett, P., & West, M. (2014). Supported employment/customized employment. In D. R. Strauser (Ed), *Career development, employment, and disability in rehabilitation: From theory to practice*, (pp. 325-342). New York, NY: Springer

## **THE BASIC CONCEPT OF SUPPORTED EMPLOYMENT**

**Biljana MILANOVIĆ-DOBROTA,  
Gordana ODOVIĆ,  
Aleksandra ĐURIĆ-ZDRAVKOVIĆ,  
Mirjana JAPUNDŽA-MILISAVLJEVIĆ**  
*University of Belgrade – Faculty of Special  
Education and Rehabilitation*

### **Abstract**

*The aim of the paper is to present the basic concept of a supported employment model. This model of employment is based on the principle of helping hard-to-employ adults with disabilities to find the job, then get training in the workplace and maintain paid job in integrated work settings with continuous professional support.*

**Key words:** *persons with disabilities, employment, support*