

našem **zapošljavanju pojedinaca koji se suočavaju sa različitim preprekama**. Od 34 zaposlena, tri lica su prepoznata kao radnici sa potvrđenim nedostacima (prema br. 381/1991), dok su dva zaposlena u fazi rehabilitacije. Tri lica imaju fizički i/ili senzorni invaliditet (prema L 381/91) i dva lica su pod alternativnim merama (prema L 381/91). Ova raznovrsna radna snaga naglašava posvećenost pružanju prilika za zapošljavanje pojedincima koji se suočavaju sa različitim vrstama prepreka i doprinosi inkluzivnoj prirodi naše organizacije.

Posvećenost **demokratskom i inkluzivnom upravljanju** demonstrirana je kroz **aktivno angažovanje zainteresovanih strana**. Cilj je da se poveća zastupljenost na pozicijama za donošenje odluka, posebno za žene, mlade i druge nedovoljno zastupljene grupe. Postoji prisustvo žena na pozicijama odlučivanja. Akcentat je stavljen na aktivno uključivanje zaposlenih, njihov profesionalni razvoj i lično blagostanje. Pored toga, preduzeti su koraci da se smanji prisustvo prekvalifikovanih zaposlenih i usklade obrazovne kvalifikacije sa radnim ulogama. Naponi su usmereni ka održavanju i stvaranju mogućnosti zapošljavanja, posebno među pojedincima od 20-64 godine. Sprovedene su mere za transformaciju nestabilnih poslova u stabilne, čime se **povećava sigurnost posla**.

Organizacija je posvećena poboljšanju života osoba u nepovoljnom položaju, uključujući one sa invaliditetom ili u nepovoljnim situacijama. Podrška je pružena za olakšavanje **samostalnog života i ekonomske samodovoljnosti**.

**Angažovanje u zajednici** je prioritet, sa fokusom na negovanje osećaja pripadnosti i participacije. Preduzete su aktivnosti usmerene na izgradnju zajednice i društveno uključivanje kako bi se ojačali odnosi i pokrenuo lokalni razvoj. Uloženi su naponi da se oporavi ekonomski nivo pre pandemije i stvori ekonomska vrednost u lokalnoj zajednici. Cilj nije samo obnavljanje prethodnih ekonomskih uslova, već i doprinos povećanju raspoloživog dohotka i neto bogatstva po glavi stanovnika. Uloženi su naponi da se promoviše ekološki odgovorno ponašanje i poveća zadovoljstvo lokalnom ekološkom situacijom. Ove inicijative imaju za cilj poboljšanje opšteg blagostanja obezbeđivanjem povoljnog životnog okruženja.

## Primeri iz socijalne zaštite



### **ASSOCIAZIONE UNIAMOCI ONLUS (Italija)**

rodna ravnopravnost, prilike za mlade i promocija različitost, puna aktivna participacija ljudi iz vulnerabilnih grupa

Uniamoci je udruženje koje funkcioniše u Palermu od 2008. godine u oblasti socijalne inkluzije mladih/odraslih osoba sa invaliditetom. Svoje aktivnosti sprovodi u oblastima integracije/inkluzije, obrazovanja, zaštite i socijalne pomoći osobama sa invaliditetom, kao i u oblastima animacije i obrazovanja mladih.

Ključni **ciljevi** naših aktivnosti su:

- ▶ Stvaranje mogućnosti za osnaživanje naših korisnika sa invaliditetom.
- ▶ Međunarodna saradnja u oblasti inkluzije osoba sa invaliditetom.
- ▶ Promovišanje evropske mobilnosti, aktivnog građanstva i volontiranja.
- ▶ Društvena svest za promovisanje inkluzivnih stavova.

Cilj Udruženja Uniamoci je da neguje dijalog, analizira, razume i prihvata različitosti u atmosferi međusobnog poštovanja. Različitost je činjenica, a kroz obrazovanje, znanje, dijalog i interakciju na višegeneracijskom nivou razvijaju se principi inkluzije i tolerancije, poštujući svakog pojedinca. Ovo doprinosi stvaranju potpuno evropskog društva.

### **Naše osoblje: rodna ravnopravnost, prilike za mlade i promocija različitosti**

Osoblje Uniamoci oduvek je karakterisalo prisustvo mladih pojedinaca, posebno žena. Obrazovni kadar čine tri operatera mlađa od 30 godina, od kojih su dve žene i jedan muškarac. Potpredsednica je žena i takođe služi kao projekt menadžer udruženja. Uniamoci je oduvek nudio mogućnost univerzitetskim studentima, italijanskim i stranim, da obavljaju praksu. Od 2021. do 2023. godine, volonterka iz Holandije je imala priliku da bude angažovana na određeno vreme od godinu dana. Počevši od 2023. godine, Uniamoci je zaposlio pripravnika iz Španije na godinu dana na poziciji društvenog animatora. Ovo pokazuje interesovanje udruženja za **multikulturalizam**. Pored toga, često postoje trenuci diskusije na nivou cele organizacije, na skupštinama i sastancima na kojima se razgovara o aktivnostima i projektima.

### **Povelja o jednakim mogućnostima i ravnopravnosti na poslu – Italijanska povelja o različitosti**

Uniamoci je potpisnik Povelje o jednakim mogućnostima i ravnopravnosti na poslu – Italijanska povelja o različitosti. Ova povelja ima za cilj da promoviše korporativnu kulturu i politiku ljudskih resursa koja je inkluzivna, oslobođena diskriminacije i predrasuda i sposobna da vrednuje talente u svoj njihovoj različitosti. Usvajanjem ove Povelje nameravamo da doprinesemo **borbi protiv svih oblika diskriminacije** na radnom mestu – pola, starosti, invaliditeta, etničke pripadnosti, vere, seksualne orijentacije – obavezujući se na vrednovanje različitosti unutar organizacione strukture, sa posebnim fokusom na rodnu ravnopravnost. U Italiji postoji oko 900 organizacija koje se pridržavaju ove povelje, uključujući preduzeća, subjekte trećeg sektora i javne institucije. To što smo deo ove mreže gura nas da uložimo još više napora da poboljšamo naš takozvani D&I, što je skraćenica za različitost i inkluziju. Tu je i Strategija upravljanja društvenom odgovornošću koja ima za cilj prepoznavanje i osnaživanje razlika među zaposlenima kako bi se maksimizirao individualni potencijal svake osobe. Ova korporativna strategija uključuje prakse D&I koje imaju za cilj da izvuku vrednost iz različitosti među zaposlenima. Rezultat najnovije merenje našeg učinka D&I (početak 2023.) iznosi 82,7%.

### **Palermo Green Giovani**

Palermo Green Giovani je projekat sufinansiran u okviru Akcionog i kohezionog

plana – Obaveštenje iz 2018. „Mladi za društvo”, koje je izdalo Predsedništvo Saveta ministara – Odeljenje za omladinske politike i univerzalnu državnu službu. Podrazumeva učešće mladih u konkretnim aktivnostima koje imaju za cilj negovanje većeg osećaja građanske odgovornosti, posebno u pogledu stvaranja zdravije i čistije urbane sredine. Ovo okruženje treba da posluži kao sredstvo za **internalizaciju kulture zakonitosti, inkluzije i aktivnog društvenog učešća**. Profesionalni resursi za projektne aktivnosti obuhvataju ukupno 20 pojedinaca, od kojih 11 žena i devet muškaraca. Među ovim resursima, 18 su mladi do 35 godina, od kojih su 11 žene. Pored toga, postoje tri osobe koje se nalaze u nekom obliku nepovoljnog položaja, uključujući dve mlade žene sa invaliditetom. To znači da 90% profesionalnih resursa uključenih u projekat spada u kategoriju mladih do 35 godina. Čini se da je projekat snažno fokusiran na aktivno učešće mladih ljudi, posebno mladih žena, i na inkluziju pojedinaca koji se nalaze u nekom obliku nepovoljnog položaja, uključujući i one sa invaliditetom.

### **Mladi građani**

Projekat „Mladi građani” je 13-mesečna inicijativa koja ima za cilj promovisanje zakonitosti među mladima kroz građanski angažman i aktivno učešće u društvenim pitanjima. Fokusira se na saradnju u aktivnostima podrške ranjivim grupama, promociju aktivnosti koje približavaju mlade institucijama kroz vršnjačku edukaciju i učenje kroz rad, uključujući mlade edukatore i operatere, kao i učenike iz škola i studente sa univerziteta. Projekat takođe uključuje aktivnosti usmerene ka aktivnom podsticanju mladih da razvijaju društvenu svest.

Ovaj projekat je deo Obaveštenja „Mladi za društvo” koje je izdalo Predsedništvo Saveta ministara – Odeljenje za mlade i nacionalnu državnu službu. Projekat „Mladi građani” uključio je ukupno 27 **mladih ljudi kao profesionalnih resursa**. Važno je napomenuti da su svi ovi mladi ljudi bili u nepovoljnim uslovima, što je značilo da su se suočavali sa specifičnim izazovima i poteškoćama u profesionalnom i društvenom kontekstu. Među ovih 27 mladih ljudi, bilo je tri mlade osobe sa fizičkim invaliditetom koje su imale ključne uloge kao što su urednik, spiker i menadžer za IT komunikacije. Pored toga, bila je jedna mlada osoba sa psihosocijalnim teškoćama, odgovorna za montažu video zapisa. Takođe, svi mladi ljudi angažovani u projektnim aktivnostima bili su u nepovoljnom karijernom položaju.



### **CENTAR ZA INTEGRACIJU MLADIH (Srbija)**

multikulturalno osoblje i multikulturalne aktivnosti, međunarodni događaji, poštovanja prava svih

---

**Vizija i misija** organizacije Centar za intergaciju mladih odražava uvažavanje različitosti kako zaposlenih tako i korisničke grupe. Misija organizacije je da u konsultaciji sa decom i zajednicom doprinese stvaranju inkluzivnog društva.

Kroz 20 godina rada, organizacija je pažljivo razvijala i revidirala **pravilnike i politike**, npr. Pravilnik o radu, Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji i zadataka, Pravilnik o volontiranju, Pravilnik ponašanja angažovanih osoba u odnosu na

zaštitu dece od zloupotrebe i zlostavljanja, Pravilnik ponašanja zaposlenih.

Od osnivanja organizacije 2004. godine, **nije bilo slučaja diskriminacije** zaposlenih korisnika.

**Tim** Centra za integraciju mladih čine osobe različitih etničkih, rasnih i religijskih pripadnosti čija se kulturna uverenja, prava i potrebe uvažavaju i uzimaju u obzir od strane rukovodstva.

U organizaciji postoji **jasna hijerarhija** koja je definisana Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji, podrška zaposlenima se podrazumeva nevezano za poziciju na kojoj rade a pored formalnih pravila i pravilnika, **kolegijalni i mentorski odnosi** se oslanjaju na dobar kolektiv i dobre odnose u timovima programa. Takođe, s obzirom da je korisnička grupa sa kojom zaposleni rade prepoznata kao osetljiva grupa dece, u odnosu na kapacitete organizacije, zaposlenima se obezbeđuje i redovna **supervizija od strane stručnih lica**.

U organizaciji se neguje **kultura pohvale, podsticanja pozitivnog ponašanja inicijative i dodatne motivacije**. Takođe se podstiče profesionalni ali i lični razvoj svakog člana kolektiva ili tima programa.

Dobrobit svih zaposlenih je jedan od prioriteta organizacije i ogleda se u **individualnom pristupu prema zaposlenima** kao i u dobrim odnosima programskih koordinatora sa timovima.

U organizaciji se podstiče **participacija** zaposlenih u donošenju odluka, **ceni se njihovo iskustvo i znanje** i postoje jednake mogućnosti za sve. U prostorijama organizacije postoje **predmeti koji odražavaju različite kulture** zaposlenih i korisnika. U okviru rada programa organizuju se razne aktivnosti sa specifičnim ciljem promovisanja različitosti i različitih kultura. Kroz **publikacije** koje organizacija redovno objavljuje, promoviše se različitost, antidiskriminacija, tolerancija i multikulturalnost. Na primer, materijali u organizaciji koji oslikavaju različite kulture – zastava duge u kancelariji, dečiji radovi koji se izlažu po programima koji oslikavaju romsku kulturu, nedavno smo imali radionice koje oslikavaju kulturu Afrike i iste širom Francuske.

Centar za integraciju mladih vrednuje i poštuje sve zaposlene, bez obzira na rod, seksualnu orijentaciju, etničku pripadnost ili invaliditet. Organizaciji je veoma bitno **pravo na privatnost** i poštuju se svi važni datumi i događaji u životima zaposlenih, naravno ukoliko su ti datumi podeljeni sa ostatkom kolektiva. Poštuju se sva prava koja proizilaze iz radnog odnosa a koja su u vezi sa važnim datumima i događajima. Pravilnicima organizacije propisana su **prava zaposlenih** koja su neretko šira u odnosu na prava koja su propisana zakonom. Neguje se **kultura dijaloga** koji podrazumeva dobru komunikaciju među zaposlenima u vidu konstruktivne diskusije.

U okviru organizacije se podstiče **saradnja**, kako u odnosu rukovodećih struktura sa timovima tako i u sklopu samih timova programa a svaka inicijativa se uvažava i razmatra u skladu sa mogućnostima organizacije. **Svaki zaposleni se motiviše**

**za lični i profesionalni razvoj**, vrednuju se pojedinačna postignuća a u timovima vlada **korektan i prijateljski odnos** među zaposlenima. U organizaciji nije bilo slučajeva mobinga a prilikom stupanja u radni odnos kolege se upoznaju sa politikama i pravilnicima organizacije koji se tiču antidiskriminacije i pravila ponašanja u kolektivu i prema korisnicima. Procedure su iste za sve zapošlene a svi zaposleni učestvuju u **revidiranju politika** i pravilnika prilikom revizije.

U odnosu na misiju i viziju organizacije ali i na samu korisničku grupu, **pozitivno se gleda na različitost i ona se podstiče**. Stereotipije ne postoje ili nisu izražene u odnosima, a smanjenju diskriminacije i podsticanju različitosti se doprinosi i kroz razne obuke, seminare i slične aktivnosti koje se podstiču.

Rukovodstvo gaji **empatiju** u odnosu na svoje timove i ima **nepriistrasan stav** nezvano za različitu kulturu. Naravno da postoje situacije u kojima se ogleda nepoznavanje određene kulture ali jako retko s obzirom na iskustvo zaposlenih i bez uvredljive konotacije. Kao što je pomenuto, **podstiče se upoznavanje novih kultura**. Često organizujemo razne radionice. Jedan kolega nam je sa Malija, imamo volontere iz Azije i Evrope, povremeno nam dolaze deca iz različitih zemalja ili mi šaljem decu u goste te se uvek na takvim događajima predstavljaju kulture zemalja, igraju se igre, proba se hrana itd. Imali smo nekada radionice za decu na temu Romske kulture koje je držala poznata operska pevačica (Romkinja), a sada nam kolege koje su bili korisnici i koje su odrasle u naselju često drže radionice na ovu temu.

Nije bilo situacija u kojima bi kulturološke različitosti imale negativan uticaj na rad i rezultate rada niti je bilo diskriminatornih oblika ponašanja. Sa zaposlenima se komunicira uz puno poštovanje njihove ličnosti i eventualne različitosti. Rukovodeće pozicije ali i članovi tima se podstiču da **konstantno unapređuju svoja znanja i stiču nova iskustva**, posebno u multikulturalnim aktivnostima. Primeri multikulturalnih aktivnosti kroz koje se jačaju kompetencije zaposlenih odnose se na različite pozive za događaje koji nam pružaju mogućnost da stupimo u kontakt sa pripadnicima različitih kultura, često posećujemo partnerske organizacije iz inostranstva, konferencije, seminare itd. Na primer, išli smo u Španiju, Francusku, Švajcarsku itd.



### **IL MAGO DI OZ (Italija)**

prilagođene obuke, profesionalna rezilijentnost

---

Socijalna zadruga "Mago di Oz" u Akvi Termeu osnovana je decembra 2001. godine uz učešće zadruga "CrescereInsieme", neprofitne organizacije u Akvi Termeu, koja služi kao mentor i promoter. To je zadruga tipa A koja se prvenstveno fokusira na pružanje usluga maloletnicima koji se suočavaju sa ozbiljnim porodičnim i društvenim problemima i onima koji se suočavaju sa nekim oblikom psihopatologije. Konkretno, 2002. godine zadruga je pokrenula program „Grupni stan“ za maloletne i mlade pod starateljstvom lokalnih službi ili mlade koji su u procesu tranzicije iz rezidencijalnih ustanova. U decembru 2007. godine osnovana je Terapijska zajednica "La Passeggiata". Počevši od marta 2013. godine, preuzela

je upravljanje Rezidencijalnim objektom "Il Mago di Oz" (CER), a decembra 2013. godine preuzela je objekat Cascina Gasera.

Projekat objedinjuje specifičnu energiju i stručnost sa zajedničkim ciljem upravljanja obrazovnim i terapijskim rezidencijalnim prostorom za najviše 10 maloletnika uzrasta od 11 do 14 godina sa psihijatrijskim problemima (najčešće sa poremećajima ličnosti ili prepsihotičnim stanjima).

Zadruga naglašava **inkluzivan pristup u svojoj strukturi upravljanja**. Trenutno, Upravni odbor se sastoji od šest žena i jednog muškarca. Štaviše, oni su napravili značajan napredak u imenovanju pojedinaca mlađih od 30 godina na ključne koordinacione pozicije, demonstrirajući posvećenost **inkluziji mladih**. Ovaj pristup upravljanju sa više zainteresovanih strana osigurava da se u procesu donošenja odluka uzme u obzir **glas više različitih pojedinaca**.

Jedan od ključnih ciljeva zadruge je povećanje **angažovanja i dobrobiti zaposlenih**. U 2022. godini nastavili su sa pružanjem psihodinamske **supervizijske podrške** radnim grupama i pojedincima. Ova inicijativa pomaže u rešavanju potencijalnih problema i poboljšanju opšteg blagostanja. Zadruga je takođe ulagala u posebne programe obuke prilagođene profesiji i veštinama zaposlenih. **Prilagođena obuka** pomaže zaposlenima da se profesionalno razvijaju, osiguravajući da su dobro pripremljeni za svoje uloge. Ovaj sveobuhvatni pristup je bio ključan za zadržavanje visoko angažovane radne snage.

**Profesionalna rezilijentnost** je prioritet za zadrugu. U 2022. godini ostvarili su izuzetnu stopu transformacije od 44% za zaposlene na nestabilnim radnim mestima na početku godine. Ova transformacija pokazuje njihovu posvećenost obezbeđivanju sigurnosti posla i poboljšanju kvaliteta zaposlenja. Njihovi napori se pretvaraju u dugoročnu stabilnost njihove radne snage.



## **KRIZNI CENTER ZA OTROKE IN MLADOSTNIKE MARELIČNA HIŠA (Slovenija)**

korišćenje interesovanja i svakodnevnih aktivnosti  
za kreiranje kulturnih veza

---

Ovi krizni centri su namenjeni deci i adolescentima uzrasta od šest do 18 godina koji se nalaze u akutnoj krizi, zbog čega je neophodno njihovo izmeštanje iz sredine u kojoj borave. Deca i adolescenti traže pomoć u kriznim centrima kada se suoče sa bilo kojom vrstom nevolje koju ne mogu da reše u svom kućnom okruženju, uključujući nepodnošljive uslove u porodici (psihičko i fizičko zlostavljanje, seksualno zlostavljanje, alkoholizam roditelja itd.), pobunu protiv roditelja iz različitih razloga, odbacivanje od strane roditelja, emocionalne traume, adolescentska kriza, problemi u školi i još mnogo toga. Boravak u ovim kriznim centrima je dobrovoljan. Krizni centri za mlade rade neprekidno, 24 sata dnevno. Trajanje boravka traje do tri nedelje, sa mogućim produženjem u izuzetnim slučajevima.

U centru se nalaze mladi ljudi **različitog porekla**, tradicije, veroispovesti i generalno iz različitih sredina. Iz tog razloga, integracija i prihvatanje različitosti su od najveće važnosti. Primarni metod za međusobno prihvatanje je kroz **razgovor**, odnosno kroz razumevanje međusobnih razlika. Koriste se i različite metode kako bi se pomoglo mladima da shvate različitost. Jedna od njih je **muzika**. U određenom vremenskom periodu, oni kolektivno biraju pesme koje će svi slušati, a svaka osoba naizmenično bira pesmu. Ovo uči mlade da treba da prihvataju različiti ukus različitih ljudi.

Druga metoda je **kuvanje**. U centru mladi zajedno sa svojim rukovodiocima pripremaju večere i obroke za vikend. Početkom nedelje zajednički odlučuju o jelovniku koji će se kuvati za celu nedelju. Na ovaj način mladi uče da slušaju jedni druge i prilagođavaju se drugima. Takođe, pripremaju jela iz različitih tradicija kako bi se svaka osoba osećala kao kod kuće. Kuvanje se koristi i kao terapija jer vraća sećanja na sopstvene domove, evocirajući mnoge uspomene.

**Zajednički život sa drugima** i prihvatanje svačijih razlika je značajan element u učenju da tolerišemo jedni druge. Mnogima je to ujedno i prvi put da doživljavaju nametnuta pravila i ograničenja, pa je neophodno da ih naučite osnovama suživota, kao što su lična higijena, kućni poslovi i kućni red.

Biti zaposleni u centru je veoma zahtevan posao sa značajnim odgovornostima. Mladi ljudi dolaze iz različitih sredina i imaju različite probleme, od kojih su neki prilično izazovni. Zbog toga je zaposlenima obezbeđena mesečna usluga **supervizije**, uz psihologa. Tokom supervizije, zaposleni mogu da razgovaraju o svojim problemima u vezi sa poslom ili ličnim brigama i zajedno rade na pronalaženju rešenja.



### **BETA – DRUŠTVENA ZADRUGA (Italija)**

rad/članstvo, kombinovanje društvenih i profesionalnih aspekata, kvalifikacije i obuke menadžera i koordinatora

---

Beta je društvena zadruga inspirisana principima društvene solidarnosti. Oduvek je bila posvećena integraciji karijerno ugroženih pojedinaca. „Dobro radimo zajedno” i pretvaranje nedostataka u resurse su temeljni principi njihove misije. To znači poštovanje pojedinaca, obraćanje pažnje na zajednicu, vrednovanje individualnih veština, pružanje kontinuirane obuke za svoje osoblje, participativno upravljanje i transparentno poslovanje.

Uspeli su da postanu fleksibilna, kompetentna, dinamična, efikasna i organizacija senzitivna na zajednicu, koja posluje u različitim sektorima, kao što su održavanje zelenih površina, upravljanje ekološkim uslugama, usluge selidbe, unutrašnje završne obrade, čišćenje, pripremanje obroka, catering, montaža, obezbeđivanje parka, call centri, školske usluge, logistika.

**„Dobro radimo zajedno”** za njih znači:

- ▶ Prenosjenje na zajednicu načina razmišljanja i delovanja koji proizilazi iz

unutrašnjeg dijaloga i razmene. Vrednosti i etički principi su u osnovi ciljeva i preduzetničkih izbora naše zadruge.

- ▶ Razvijanje adekvatnijih procesa društvenog dostojanstva kroz promociju i društvenu integraciju građana, takođe u saradnji sa drugim zainteresovanim stranama.
- ▶ Naglašavanje vrednosti i svrhe zapošljavanju radi promovisanja društvenog rasta.
- ▶ Rad na osiguranju osnovnih prava i dostojanstva pojedinaca, promovisanju autonomije, rasta, društvene integracije i poboljšanju kvaliteta života.
- ▶ Stvaranje socijalnih mreža sastavljenih od institucija i pojedinaca za ostvarivanje ideala zajedničkog kvaliteta u sadržaju i operativnim metodama: dizajniranje i upravljanje uslugama, aktiviranje teritorijalnih procesa, sticanje svesti i kompetentnosti u vezi sa radom.
- ▶ Stvaranje kompetentnosti i društvenog razvoja kombinovanjem društvenih i profesionalnih aspekata, pružanjem mogućnosti za unapređenje i socio-profesionalnu integraciju ugroženim pojedincima i osobama sa invaliditetom, uz obezbeđivanje visokog nivoa kvaliteta usluga, kako javnim tako i privatnim kompanijama.
- ▶ Vrednovanje karakteristika svakog pojedinca na način koji omogućava svima da izraze svoj potencijal i obavljaju zadatke koji im najviše odgovaraju.
- ▶ Menadžment organizacije Beta.

Sa strukturalne tačke gledišta, demokratski delovanje i sposobnost angažovanja i uključivanja – ključne reči za društveno preduzeće – mogu se tražiti i praktikovati na nivou upravljanja kompanijom. Beta ima **interni pravilnik** koji definiše sva pravila za prijem u zadrugu. Svi novozaposleni takođe postaju članovi zadruge, a osnovni kapital je isti, bez obzira na ulogu koju imaju i da li je neko u nepovoljnom položaju ili ne. Činjenica da su svi radnici članovi je pokazatelj da su zaposleni u fokusu. Svaki radnik ima priliku da aktivno učestvuje u životu zadruge, delujući kao član čak i u momentima donošenja odluka, obično tokom godišnje skupštine.

Integracija **vulnerabilnih osoba ili osoba sa invaliditetom** u radnom odnosu je za nas stalan cilj i težimo integraciji pojedinaca u naše aktivnosti i usluge koje pružamo. „U 2022. godini imamo 18 primera zapošljavanja za osobe u statusu socijalne ugroženosti, a postoji 41 osoba sa socijalnim teškoćama (20 sa psihijatrijskim stanjima, osam sa zavisnostima i 10 sa fizičkim invaliditetom). Pored toga, angažovano je devet osoba mlađih od 30 godina.”

Diverzifikacija posla i obuka: Misija organizacije Beta je da aktivira puteve koji imaju za cilj integraciju vulnerabilnih pojedinaca u socijalni i poslovni kontekst. Zahvaljujući raznovrsnosti usluga, zadruga je sposobna da zbrine pojedince sa veoma različitim potrebama. Integracija vulnerabilnih pojedinaca ostvaruje se kroz **pojedinačne projekte** koji se stalno prate kako bi se osigurali najbolji uslovi za rad za svaku osobu.

Posebna pažnja je posvećena **aktivnostima obuke** koje se sprovode tokom godine za zaposlene članove, koje spadaju u obaveznu obuku (prema Sporazumu između država i regiona) i dopunsku obuku specifičnu za svaku aktivnost i sektor. Poseban akcenat je stavljen na obuku i usavršavanje **menadžera područja i koordinatora**



u različitim proizvodnim sektorima. Ovo predstavlja ulaganje u ljudske resurse tokom godine i korisno je za zadrugu, imajući u vidu buduće aktivnosti. Akcije obuke prvenstveno uključuju ažuriranje određenih tema i sprovode se kroz povremene kurseve, seminare i radionice.

Analiza organizacione klime u oganizaciji Beta: Rezultati dobijeni sprovođenjem ankete među zaposlenima-članovima, kako je navedeno u Društvenom izveštaju za 2022. godinu, odražavaju pozitivno radno okruženje i dobru organizacionu klimu. Evo nekih od ključnih nalaza:

- ▶ **Motivacija** zaposlenih-članova: 88% anketiranih zaposlenih-članova smatra da su motivisani da dobro obavljaju svoj posao. Ovi podaci sugerišu da je većina angažovana i motivisana u svojim ulogama.
- ▶ **Podrška nadređenih:** 91% zaposlenih-članova navodi da se mogu osloniti na pomoć svojih nadređenih u teškim trenucima. Ovo ukazuje na dobar odnos između lidera i osoblja, uz kulturu podrške i otvorenosti za rešavanje problema.

Ovi rezultati sugerišu da je Beta stvorila radno okruženje u kojem se zaposleni osećaju motivisanim, podržanim i slušanim od strane nadređenih. Pozitivna organizaciona klima može doprineti dobrobiti zaposlenih i ukupnoj produktivnosti unutar organizacije. Međutim, važno je **nastaviti sa praćenjem** organizacione klime i težiti stalnom poboljšanju kako bi se osiguralo zdravo i produktivno radno okruženje za sve radnike-članove.

Korporativna etika: **Korporativna transparentnost** se sprovodi kroz sisteme upravljanja, procedure i odnos sa radnicima. Demokratsko i participativno upravljanje obezbeđuje se samim načinom učešća svih članova u životu zadruga. Oni brinu o dimenziji, teritorijalnosti i specijalizaciji zadruga, radeći zajedno sa našim referentnim teritorijalnim mrežama. Vrednosti kojih se pridržavaju navedene su u Etičkom kodeksu koji promovise Federsolidarieta, njihovo predstavničko telo u okviru Confcooperative.

Za očuvanje vrednosti koje inspirišu Betu, važan cilj je **kvalifikacija** aktivnih ljudskih resursa, posebno u upravljanju i koordinaciji usluga. Pojedinci kojima je dodeljena ta uloga i odgovornost moraju imati adekvatnu obuku, kao i priznate specifične i kros-funkcionalne kompetencije. S tim u vezi, od vrednosti su podaci o kadrovima Bete koji imaju odgovarajuću obrazovnu spremu.

## **BETADUE (Italija)**

snažno praćenje implementacije politika, fer tretman svih

---

Betadue, osnovana 1998. godine, je socijalna zadruga tipa B posvećena integraciji i inkluziji zaposlenih. Ovu misiju postižu upravljanjem različitim uslugama kao što su održavanje zelenih površina, čišćenje, usluge urbane higijene, catering, logistika i usluge front/back office-a za javna i privatna preduzeća. U 2022. godini zadruga Betadue je odigrala značajnu ulogu u pružanju mogućnosti zapošljavanja za 549 lica, uključujući 141 osobu sa invaliditetom (sa najmanje 46% priznatog civilnog invaliditeta). Ostvarili su izuzetan promet od preko 18 miliona evra. Njihovo delovanje

proširilo se na provincije Areco i Firenca, kao i na druge regione u Toskani i Umbriji.

Primarni cilj Betadue-a ostaje stvaranje mogućnosti zapošljavanja pod najboljim mogućim uslovima za pojedince sa ograničenim ugovornim mogućnostima. Da bi to postigla, zadruga je 2022. godine pokrenula različite razvojne putanje, sa ciljem da poboljša svoju atraktivnost, organizacionu strukturu i održivost, dok nastavlja sa fokusom na integraciju radne snage.

Svrha Betadue-ove **politike o različitosti, jednakosti i inkluziji** je da stvori radno okruženje koje je svesno i otvoreno za različitosti, gde su odnosi ispunjeni poštovanjem ljudskog dostojanstva i gde se jedinstvenost svakog pojedinca istinski ceni. Ova politika se odnosi na sve članove, upravna tela, zaposlene i svakoga ko saraduje sa Betaduom u bilo kom svojstvu. Zadruga se obavezuje da će širiti i promovisati Politiku različitosti, ravnopravnosti i inkluzije kroz odgovarajuće kanale za znanje, obuku i svesnost.

U skladu sa sopstvenim etičkim kodeksom, Betadue se rukovodi principom **nepristrasnosti** i ne toleriše bilo koji oblik direktne ili indirektno diskriminacije na osnovu starosti, pola, seksualnog opredeljenja, zdravstvenog statusa, invaliditeta, neurodiverziteta, etničkog porekla, boje kože, nacionalnosti, političkog uverenja, vere, kulture, pripadnosti sindikatu, bračnog statusa ili bilo kog drugog ličnog svojstva. Svaki čin mobinga, psihičkog ili fizičkog uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, diskriminacije, zastrašivanja, pretnji, uvreda ili viktimizacije bilo kog saradnika ili zainteresovane strane se ne toleriše. Svako ko postane žrtva takvih radnji ili im je neposredni svedok dužan je da ih prijavi svom pretpostavljenom, službi za ljudske resurse ili nadzornom organu, koji će na osnovu prijave preduzeti odgovarajuće radnje.

Struktura i sastav članova: Betadue je društvena zadruga tipa B sa snažnom organizacionom strukturom. U okviru nje ima 343 člana, od kojih je 141 **radnika koji pripadaju ugroženim kategorijama**, dok 202 radnika ne pripadaju takvim kategorijama. Zadruga takođe ima 17 članova volontera i dva pomoćna člana. Upravni odbor Betadue-a se sastoji od 18 članova, ravnomerno podeljenih između muškaraca i žena, prosečne starosti od 46 godina. Sastav Upravnog odbora prati kriterijume definisane izbornim pravilnikom koji obezbeđuje ravnopravnu rodnu zastupljenost i zastupljenost različitih oblasti rada u zadruzi. Štaviše, Upravni odbor se redovno obnavlja, sa najmanje 20% novih članova na svakim izborima.

**Politika jednakih mogućnosti:** Betadue-ova posvećenost je da promoviše okruženje na radnom mestu gde se favorizuju jednake mogućnosti i pravičnost na svim pozicijama i u svim fazama zapošljavanja, uključujući regrutovanje i selekciju, zapošljavanje, obuku, razvoj i prestanak rada. Politika selekcije kadrova zasniva se na **priznavanju zasluga uz poštovanje jednakih mogućnosti**. Ovo se prevodi u transparentnu procenu aspiracija, potencijala, veština i sposobnosti kandidata.

**Politike nagrađivanja** Betadue su zasnovane na principima pravičnosti i imaju za cilj da vrednuju veštine, znanje, kompetencije, profesionalizam i sposobnosti svakog člana. Strategija upravljanja ljudskim resursima i razvoja fokusira se na unapređenje individualnih specifičnosti, obezbeđivanje jednakih mogućnosti za

profesionalni rast za sve, uključujući napredovanje u karijeri, horizontalni razvoj i programe obuke.

Betadue je čvrsto **posvećena** borbi protiv svih oblika diskriminacije i promovisanju uvažavajućeg i inkluzivnog radnog okruženja. Zadruga usvaja konkretne mere kako bi osigurala da se svaki član tretira pravedno i sa poštovanjem. Betadue je takođe osnovala **Koledž Proživiri** i **Nadzorni organ** kako bi osigurali poštovanje ovih principa i pravilno funkcionisanje organizacije.

## DNEVNI CENTER ZA OTROKE IN MLADOSTNIKE KOPER – PETKA (Slovenija)

integracija mladih iz sistema socijalne zaštite u zajednicu

Dnevni centar za decu i adolescente Koper - PetKA je preventivni i socijalni program Centra za socijalni rad Južna Primorska, Koper. Njegov sadržaj obuhvata preventivne i edukativne aktivnosti kao i psihosocijalnu pomoć deci i adolescentima iz Gradske opštine Koper i Opštine Ankaran. Namenjen je deci i adolescentima od 6 do 18 godina koji traže kvalitetnije provođenje slobodnog vremena, onima koji se suočavaju sa izazovima u socijalnoj inkluziji, teškoćama u odrastanju, lišeni su odgovarajućeg porodičnog života, iskustva u ponašanju i emocionalne probleme i zahtevaju pomoć i podršku u rešavanju njihovih problema.

Pored psihosocijalne podrške, dnevni centar nudi i pruža edukativnu pomoć i pomoć u školskim obavezama deci i adolescentima. Kroz vođene, organizovane slobodne aktivnosti, individualne razgovore i drugu pomoć osoblja i volontera, deca i adolescenti tokom školske godine rade na domaćim zadacima, stiču navike učenja, prevazilaze nedostatke u učenju, aktivno provode slobodno vreme, isprobavaju različite uloge, uče socijalne veštine, otkrivaju svoje želje i interesovanja, identifikuju snage, produbljuju samosvest i međuljudske odnose, proširuju svoje društvene mreže, postavljaju ciljeve za budućnost i stiču pozitivna životna iskustva. Za vreme odmora deci i adolescentima pruža se besplatno, kvalitetno, organizovano i aktivno provođenje slobodnog vremena u društvu vršnjaka.

Sve veći broj porodica teško sastavlja kraj s krajem, a tako je i u Sloveniji. Zbog toga je dnevni centar odlučio da organizuje podršku materijalno ugroženim porodicama i pojedincima u vidu prehrambenih paketa. Kroz projekat „DELJENJE HRANE JE KUL” nastojali smo da pružimo dodatnu podršku najugroženijim porodicama i pojedincima uz smanjenje stigmatizacije. Uprkos globalnoj recesiji, dnevni centar se nalazi u relativno povoljnom društvenom okruženju koje ima viškove zaliha hrane, koje su namenjene u humanitarne svrhe. Projekat je dobio široku podršku raznih kompanija i postao je redovna inicijativa. Svake nedelje, viškovi proizvoda i hrane kojoj se bliži rok razdele se u dobrotvorne svrhe, smanjujući troškove najsiromašnijih domaćinstava.

Centar organizuje razne sportske aktivnosti. Ronilačka sekcija Društva SPM organizuje ronjenje za ugroženu omladinu. Ovaj oblik autonomnog ronjenja

postao je metod podrške za rad sa mladima koji se nalaze na evidenciji centara za socijalni rad.

Svrha sprovođenja edukacije za stručno osoblje i volontere preventivnih programa za mlade u Sloveniji je podizanje nivoa stručne realizacije programa na što isplativiji način i u skladu sa izraženom potrebom za specifičnim znanjima potrebnim za rad sa decom i adolescentima iz depriviranih sredina koji se suočavaju sa izazovima u svom vaspitanju.

Fundamentalna osnova PROJEKTA ZA SOCIJALNU INKLUZIJU I INTEGRACIJU DECE I MLADIH SA PROBLEMIMA U PONAŠANJU je stvaranje uslova za postizanje promena kako u okruženju tako i u pojedincu. Ove promene će omogućiti bolje mogućnosti, društvenog statusa, pristupa resursima i, zauzvrat, obezbediti veću društvenu uključenost. Svrha korišćenja atipičnih metoda rada je stvaranje specifičnih uslova u kojima stručna intervencija daje bolje rezultate. To je zato što uključuje korisnike koji nisu pripremljeni, ne žele ili ne osećaju potrebu da se angažuju u drugim oblicima psihosocijalne pomoći.

Drugi projekat je projekat FUSBALIGA – liga dnevnih i omladinskih centara u stonom fudbalu. Paralelno sa FUSBALIGA-om, organizuju se dodatne društvene aktivnosti, uključujući gađanje mete, sleklajn, florbol, žongliranje, itd. Ciljevi koje želimo da postignemo u projektu su: umrežavanje i povezivanje omladinskih centara, smanjenje broja sati koje mladi provode na svojim telefonima i povećanje društvene interakcije među njima, aktiviranje onih mladih koji slobodno vreme provode na nekonstruktivan način nisu uključeni u bilo kakve organizovane aktivnosti, jačanje osećaja za fer plej, promovisanje zdravog načina života i poboljšanje blagostanja. U skladu sa ovim ciljevima, kompetitivnost se stavlja u drugi plan.

### **STANOVANJSKA SKUPINA VAL (Slovenija)**

individualizovani pristup u pružanju podrške osobama sa problemima mentalnog zdravlja

---

Stanovanjska skupina VAL je program koji pruža usluge korisnicima, odraslim osobama stanovnicima Gradske opštine Koper, sa dugotrajnim problemima mentalnog zdravlja, poremećajima mentalnog zdravlja, kombinovanim poremećajima i teškoćama. Program se realizuje u rezidencijalnoj ustanovi u Kopru, sa kapacitetom za smeštaj i boravak najviše deset korisnika. Primarni cilj VAL programa je da se osobama sa dugotrajnim problemima i poremećajima mentalnog pruži mogućnost da se reintegrišu u poznato okruženje i da održe samostalan život van tradicionalnih institucija. Stoga je osnovni cilj programa inkluzija u zajednici, sa akcentom na omogućavanje aktivnog, kvalitetnijeg i što samostalnijeg života, ili prelazak u druge grupe sa manje podrške ili čak na samostalan život.

Program je obuhvatao redovne nedeljne ili mesečne aktivnosti i aktivnosti na nivou grupe, kao što su nedeljni grupni sastanci, mesečni sastanci za pregled

napretka u mesecu i planiranje za naredni, nedeljno planiranje grupnih obroka, kupovina namirnica i čišćenje, svakodnevna dežurstva, održavanje higijene ličnog prostora, kompletno čišćenje zajedničkih prostorija, proslave rođendana, frizerska radionica, tematske kreativne radionice, sastanci stanara u Savetu stanara, grupne šetnje gradom, igranje društvenih igara, poludnevni grupni izlasci i grupni sastanci kod psihijatra.

Značajan akcenat stavljen je na realizaciju projekta „Lep dan za tebe“, u okviru kojeg je upriličeno 20 iskaza ljubaznosti povodom obeležavanja 20. godišnjice rada programa. Kroz aktivnosti projekta, korisnici su ostvarili interakciju sa različitim službama i pojedincima koji žive u njihovoj zajednici, stvarajući nove veze ili jačajući postojeće saradnje. Da bi promovisali i destigmatizovali program i njegove korisnike, napravili su i Fejsbuk stranicu kako bi ljudi mogli da prate program i njegove aktivnosti.

U okviru programa realizovane su različite aktivnosti za angažovanje korisnika u zajednici i podsticanje aktivnog i kvalitetnog provođenja slobodnog vremena. Korisnici su prisustvovali raznim lokalnim manifestacijama, uključujući "Altroke Sladka Istra", Istarsku karnevalsku povorku, Dane poljoprivrede u slovenačkoj Istri i događaje u drugim primorskim gradovima. Išli su i na kratka putovanja u Portorož, Divača (poseta stambenoj grupi na Krasu), Štanjel.

Učešćem u lokalnim manifestacijama i obilaskom novih mesta, stanovnici su stekli dragocena iskustva, nova znanja, povezivali se sa ljudima, značajno doprinoseći destigmatizaciji problema mentalnog zdravlja u društvu.

Dugogodišnji članovi Društva Sožitje prisustvovali su raznim manifestacijama, poput planinarenja, priredbi, izleta. Program Val podržava takve aktivnosti i ima za cilj da nastavi saradnju sa drugim službama u zajednici koje se fokusiraju na mentalno zdravlje.

Na individualnom nivou, kao i obično, proteklih meseci ostvarili su i operacionalizovali kratkoročne i dugoročne ciljeve definisane individualnim planovima. Pružali su pomoć i podršku u različitim oblastima, uključujući zagovaranje prava i beneficija predviđenih zakonom, rukovanje plaćanjem računa, upravljanje zdravstvenim osiguranjem, upravljanje ličnim finansijama, pridržavanje režima uzimanja lekova, održavanje psihofizičkog zdravlja, održavanje kontakta sa porodicom i važnim drugima i uključivanje u zajednicu.

Program je zadržao individualizovan pristup, prilagođavajući aktivnosti i pristupe na osnovu potreba, preferencija i ciljeva svakog pojedinca.

U Programu su se nastavili mesečni sastanci sa psihijatrijom u 2023. godini. Osoblje Val je u saradnji sa kolegama iz DDTC Barčica i spoljnim pružaocima usluga (psihijatar, stručno osoblje Jedinice Koper i dr.) pružilo sveobuhvatnu negu korisnicima, uspešno prepoznajući i rešavajući bilo kakvo pogorše psihofizičkih stanja.