



# IRSKA

Walkinstown

## Green Kitchen Café & Garden Centre

<b>Zemlja porekla</b>	Irska
<b>Lokacija</b>	Urbana sredina
<b>Nivo implementacije</b>	Lokalni nivo
<b>Tipologija</b>	Tipologija 3 <i>de facto</i> SPRI

### ISTORIJA SPRI

Green Kitchen Kafe & Garden Centar je SPRI koji je osnovan 2013. godine od strane asocijacije Walkinstown za osobe sa intelektualnim invaliditetom (WALK). SPRI je osnovan sa ciljem da obezbedi obuku, radno iskustvo i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, uključujući i za druge osobe iz siromašnih sredina. Sedište centra se nalazi u jugozapadnom Dablinu, SPRI se sastoji od kafića, baštenskog centra i prodavnice. WALK se nalazi u okviru višenamenskog objekta u zajednici, uključujući sobe za obuku/sastanke, kancelarije i radionicu koja se deli sa lokalnom udruženjem Men's Shed.

### OSOBLJE

Mogućnost zaposlenja 3 osobe sa invaliditetom na puno radno vreme (broj radnih sati se može kombinovati tako da između 6 i 9 osoba sa invaliditetom može biti angažovano u različitom obimu tokom nedelje); mogućnost neplaćene obuke i radnog iskustva za osobe sa invaliditetom (promenljiv broj zaposlenih lica).

### DODATNE INFORMACIJE

<https://www.walk.ie/thegreenkitchen/>

[Twitter](#) - [Facebook](#)

# Kratak opis dobre prakse Green Kitchen Kafe & Garden Centar

## RADNE AKTIVNOSTI

U SPRI programu polaznici su uključeni u sledeće aktivnosti:

### Kafić

- Osnovna priprema hrane – salate, povrće itd;
- Priprema toplih i hladnih napitaka, uključujući barmenske usluge;
- Usluga za stolom, uključujući primanje narudžbina, isporuka hrane, izdavanje računa;
- Čišćenje stolova i čišćenje kafea i javnog prostora.

### Baštenski centar

- Zalivanje biljaka;
- Uklanjanje korova;
- Sađenje semena, sadnica i biljaka;
- Prodaja biljaka i proizvoda iz bašte;
- Čišćenje javnih površina.

### Prodavnica

- Usluživanje kupaca.

## RAZVIJENE KOMPETENCIJE

Jedna od ključnih kompetencija koju su razvili polaznici jeste interakcija sa opštom populacijom, uz pružanje profesionalne usluge korisnicima. Osim toga, razvoj širih kompetencija „zapošljivosti“, kao što su rad u timu, razumevanje učinka i produktivnosti, komunikacija, lična higijena itd.

Ostale razvijene kompetencije su direktno vezane za oblasti rada. Neki polaznici koji rade u kafiću žele da rade sa ljudima, dok su drugi zadovoljni radom u pozadini. U baštenskom centru i prodavnici, neki polaznici žele da rade samo u bašti sa biljkama, dok drugi žele da iskuse „maloprodajno“ okruženje okrenuto kupcima.

U nekim slučajevima, polaznici žele da iskuse sve aspekte poslovanja i provode vreme isprobavajući različite uloge unutar kafića i/ili baštenskog centra i prodavnice.

## OBRAZOVNI PUT ZA LJUDE U PROCESU INTEGRACIJE

U kreiranju strategija za zaposlenje polaznika, SPRI prvenstveno radi sa različitim programima zapošljavanja i obuka u okviru WALK-a, na primer sa Program vršnjačkih sposobnosti i Program život u zajednici. Strategije obično prate individualan pristup - proces usredsređen na osobu, naveden u nastavku. U svakoj fazi polaznici donose odluke dogovorene sa svojim trenerom / moderatorom za zapošljavanje.

- Posete radnom mestu, koje omogućavaju polaznicima da se upoznaju sa različitim vrstama radnih mesta, npr. maloprodaja, ugostiteljstvo, kancelarije, skladištenje itd.
- Procena obima posla – kratkotrajni (npr. nekoliko sati, pola dana) pružaju mogućnost polaznicima da steknu temeljno iskustvo na radnom mestu i iskustvo o vrstama aktivnosti/ uloga uključenih.
- Program obuke – nakon završetka određenog broja sesija procene uzorka posla, SPRI daje saglasnost na predlog polaznika, u saradnji sa njihovim trenerom /moderatorom zapošljavanja, o programu obuke. Ovaj plan uključuje:
  - Područje SPRI-a u kome polaznici žele da rade (kafe, baštenski centar, prodavnica);
  - Konkretno poslove koje žele da nauče. Na primer: portir u kuhinji, službenik u korisničkom servisu, barmen itd., ili da li žele da nastave obuku u različitim ulogama (npr. svi aspekti ugostiteljstva).

- Raspored – učestalost i trajanje „smena“ (npr. dve jutarnje smene nedeljno, tokom šest nedelja).
- Specifična obuka koja može biti potrebna (npr. osnovna bezbednost i higijena hrane, ručno upravljanje).
- Zaposlenje – po završetku perioda obuke, u slučajevima u kojima je to ostvarivo, polazniku se može ponuditi plaćeni rad u SPRI-u. radno mesto, sati itd. Posao se precizira zajedno sa polaznikom, u saradnji sa njihovim trenerom za posao.

Gore navedeno je tipičan primer obuke i zapošljavanja u okviru SPRI-a. Istovremeno dok stiču radno iskustvo i obuku, polaznici takođe nastavljaju rad u svojim programima kako bi razvili druge životne veštine i veštine za zapošljavanje.

## **SOCIJALNE, TRANSVERZALNE KOMPETENCIJE – PROFESIONALNI STAV**

Treneri za posao podržavaju polaznike da razviju svoje šire kompetencije i veštine zapošljivosti. Među različitim veštinama je učenje o društvenim normama na radnom mestu i interakcija sa kolegama, menadžerima, kupcima i opštom populacijom. Osim toga, treneri za posao mogu identifikovati određena izazovna ponašanja koja su pokazali polaznici i savetovati menadžera socijalnog preduzeća i osoblje sa punim radnim vremenom o strategijama za izbegavanje i/ili upravljanje ovim ponašanjem.

SPRI se nalazi u blizini kancelarija za programe podrške zapošljavanju, stoga, u retkim slučajevima kada se pojave teškoće, redovno je dostupan član tima za zapošljavanje koji će pomoći u medijaciji izazovnog ponašanja.

## **KOORDINACIJA AKTIVNOSTI**

### **(Prezentacija, opis i forme učenja)**

Ključni element podrške koju dobijaju u okviru programa zapošljivosti su specifične veštine/kompetencije potrebne za rad. U slučajevima u kojima je to neophodno, trener za zapošljavanje i menadžer socijalnog preduzeća će preduzeti analizu zadataka kako bi razdvojili veću aktivnost na zadatke kojima se može upravljati. U zavisnosti od kapaciteta polaznika, ovi pojedinačni zadaci se mogu uvoditi zajedno ili postepeno tokom vremena. Vizuelna (i tehnološka) pomagala se mogu koristiti da pomognu polazniku da se seti i nauči potrebne zadatke.

Polaznici koji rade u SPRI-u se uveliko razlikuju u pogledu sposobnosti i stoga je njihovo napredovanje u gore opisanom toku uvek fokusirano na individual pristup koji je usredsređenom na sposobnosti određene osobe. Ova činjenica je osigurala da napredovanje ide tempom koji odgovara polazniku. Na početku programa obuke je neophodno utvrditi u dogovoru učestalost pregleda i prijava između polaznika, menadžera socijalnog preduzeća i trenera za posao. Tamo gde je potrebno, program se revidira, ubrzava ili prekida u skladu sa željama i mogućnostima polaznika.

## **FINANSIJSKA ODRŽIVOST / FINANSIJSKI MODEL:**

Javni fondovi prvenstveno u okviru Programa usluga u zajednici koji finansira:

- Menadžera socijalnog preduzeća;
- Tri radnika sa punim radnim vremenom iz ciljane ugrožene grupe. U slučaju Green Kitchen, pošto su ciljna grupa osobe sa invaliditetom, puno radno vreme (39 sati nedeljno) može se sastojati od manjeg broja sati, npr. tri osobe rade 13 sati nedeljno, odnosno dve osobe rade 19,5 sati nedeljno).



# RUMUNIJA

## Ateliere Fără Frontiere (Radionica bez granica)



<b>Zemlja porekla</b>	Rumunija
<b>Lokacija</b>	Urbana sredina (80%) i ruralna sredina (20%)
<b>Nivo implementacije</b>	Nacionalni i lokalni nivo
<b>Tipologija</b>	Tipologija 3 <i>de facto</i> SPRI

### ISTORIJA SPRI

Udruženje Ateliere Fara Frontiere (Radionica bez granica) je rumunska neprofitna organizacija osnovana 2008. godine za društvenu, profesionalnu i građansku integraciju ugroženih društvenih grupa. U Rumuniji, za razliku od većine zemalja EU, ne postoje integrisani javni servisi za aktiviranje pripadnika ugroženih društvenih grupa koja su fizički sposobna da se uključe na tržište rada, koji bi kombinovali sistem pasivne pomoći sa sistemom socijalne i profesionalne podrške integraciji, tako da su ovi ljudi izostavljeni iz bilo kakvog efektivnog sistema reintegracije. Radna integracija je ključni izazov. Ateliere Fara Frontiere (AFF) je stvorio 3 SPRI zasnovana na ovim principima, koji nude: zapošljavanje uz ugovor o radu i platu, da bi korisnicima omogućili pristup većim pravima, da bi ih rehabilitovali i pomogli im da nauče veštine vezane za posao, personalizovane usluge i socijalnu podršku, savetovanje za integraciju, psihoterapiju i pedagošku pratnju za izgradnju veština. Korisnici usluga socijalne i stručne podrške su osobe sa višestrukim poteškoćama: u proseku, zaposleni AFF u programu radne integracije ima 7,4 teškoće. Odabir korisnika se zasniva na njihovoj motivaciji za rad i promjene u životu. Ovi ljudi u AFF stižu preko partnerskih javnih ustanova i nevladinih organizacija koje pružaju medicinsko-psiho-socijalne usluge – kada se ne mogu aktivirati

samo obukom, stručnim savetovanjem, profesionalnom orijentacijom ili direktnim plasmanom na tržište rada. Njima je potrebna integrisana socio-profesionalna pratnja i zapošljavanje, pre nego što se pridruže konvencionalnom tržištu rada.

## OSOBLJE

Specijalizovani tim čine:

- Stručni i socijalni savetnik
- Stručni trener za svaku radionicu
- Rukovodilac odeljenja za integraciju

## DODATNE INFORMACIJE

[Website](#) - [Publikacije](#)

Članci: [1](#) - [2](#) - [3](#)

Društvene mreže: [Facebook](#) - [LinkedIn](#)

## Kratak opis dobre prakse Ateliere Fără Frontiere

### RADNE AKTIVNOSTI

- Radionica za šivenje – sečenje materijala, sredstva za čišćenje, brendiranje mesta, šivenje itd.
- Sakupljanje električnog i elektronskog otpada, rastavljanje računara, popravka računara, održavanje računara, i drugo.
- Organska poljoprivreda za uzgoj povrća – poljoprivredni radovi.

### RAZVIJENE KOMPETENCIJE

AFF podržava osnovne potrebe socijalnih, zdravstvenih, stambenih i drugih pitanja ugroženih društvenih grupa i profesionalne veštine poput onih veština koje omogućavaju osobi da se uspešno prilagodi i integriše u bilo koji posao. Različite veštine pomažu osobi da pročitaju situaciju i da se funkcionalno prilagodi, podržavaju osobu da ima minimalni nivo obrazovanja za izgradnju sopstvene stuke i omogućavaju pristup stručnoj obuci ili kvalifikaciji i priprema osobu da ima plan profesionalnog razvoja. Razvijene kompetencije su: tačnost i prisustvo, poštovanje kolega, susret sa kolegama i nadređenima, obavljanje posla, ponašanje u konfliktnoj radnoj situaciji, prepoznavanje granice između osoblja, nošenje zaštitne opreme, čišćenje i organizacija radnog mesta, usklađenost osnovnim pravilima BZR. Što se tiče osnovnih tehničkih kompetencija, specifične su aktivnosti prikupljanja, reciklaže, remonta i pakovanja opreme i u *Remesh* radionici kompetencije u oblasti krojenja. Takođe, aktivnosti koje se sprovode u okviru radionica imaju za cilj formiranje ključnih kompetencija kao što su sposobnost rada u timu, odnosi, fleksibilnost u komunikaciji i izvršavanju zadataka, povećanje inicijative u izvršavanju radnih zadataka. Ceo proces je postepen i nadgledan od strane savetnika i vođe tima kroz etapne evaluacije, svakih 6 meseci primenom mreže. Alati za obuku su savetovanje jedan na jedan, evaluacija kompetencija na osnovu evaluacionih upitnika, diskusija jedan na jedan između savetnika i trenera za posao, nedeljni sastanci savetnika i trenera za posao, sesije obuke i mentorstvo.

## OBRAZOVNI PUT ZA LJUDE U PROCESU INTEGRACIJE

Metodologija AFF-a ima sledeće faze – adaptacija (2 meseca), stabilizacija (12 meseci) i stručni projekat (10 meseci), identifikovanje posla na tržištu i praćenje stanja (6 meseci). Intervencija je individualizovana i prilagođena potrebama radnika u integraciji. Vođa tima daje zaposlenom u integraciji povratnu informaciju o izvršenju zadataka. Konsultant za integraciju podržava vođu tima u intervenciji i zauzvrat nudi zaposlenom integracijsko savetovanje. Nakon faze evaluacije (svakih 6 meseci) održava se sastanak između konsultanta, vođe tima i zaposlenog na kojem se daju povratne informacije i utvrđuju se ciljevi za sledeću fazu. Tokom perioda adaptacije (prva 3 meseca) radnici u integraciji se procenjuju nedeljno na sastancima. Radnici u integraciji uče posebno iz praktičnog iskustva u obavljanju zadataka u direktnom kontaktu sa vođom tima. Vođa tima daje informacije i praktične indikacije za izvršavanje zadataka i ciljeva, tokom vremena. Ovo se radi kako bi se povećala autonomija u radu zaposlenih u zavisnosti od kapaciteta svakog od njih.

## SOCIJALNE, TRANSVERZALNE KOMPETENCIJE – PROFESIONALNI STAV

Postoji individualna obuka na radnom mestu. Nakon toga, periodično se organizuju grupne sesije na kojima se podsećaju i diskutuju relevantni aspekti organizacije AFF-a i proizvodne aktivnosti u radionicama. Kada dođe do odstupanja ili poteškoća u poštovanju pravila/zahteva, vođa tima obaveštava savetnika za integraciju koji daje savete zaposlenom u integraciji kako bi se situacija produbila, prevazišla i promenila nekorektno ponašanje.

Glavne društvene i transverzalne kompetencije koje razvijaju zaposleni:

- sposobnost timskog rada;
- sposobnost za nastavak odnosa;
- fleksibilnost u komunikaciji i izvršavanju zadataka;
- povećanje inicijative u izvršavanju radnih zadataka.

## KOORDINACIJA AKTIVNOSTI

### (Prezentacija, opis i forme učenja)

Oni se podstiču da razgovaraju sa savetnikom o svojim poteškoćama kad god smatraju da one postoje, kako bi ih rešili. Treneri za posao su uvek otvoreni za diskusiju i rešavanje poteškoća u proizvodnji/zadacima.

U svakoj od radionica radnici se postepeno raspoređuju na sve složenije zadatke. Vremenski okvir zavisi od sposobnosti i napretka svake osobe.

Radno vreme je 8 sati dnevno, od 8-16.30. Ima i zaposlenih kojima je potreban prilagođeni program od 6-7 sati.

Evaluacija za ulazak u program integracije AFF-a se ne vrši prema kompetencijama kandidata jer kandidati često nemaju prvo radno iskustvo. Na početku kursa nema fiksne pozicije, zaposleni u integraciji se mogu rotirati na pozicijama u zavisnosti od sposobnosti otkrivenih tokom njihovog angažovanja u aktivnostima radionice. Rotacija na poslu se može vršiti u druge svrhe, na primer da se testira fleksibilnost i dostupnost u izvršavanju zadataka ili da se testira odnos sa kolegama.

## **FINANSIJSKA ODRŽIVOST / FINANSIJSKI MODEL:**

### **Tokovi prihoda SPRI:**

- 30-40% ekonomskih aktivnosti/prodaje proizvoda i usluga
- 55% sponzorstava iz poslovnog sektora
- 5-10% javnog finansiranja/grantova

### **Javna sredstva:**

- Javno ugovaranje (i tenderi i direktno ugovaranje)
- Grantovi/subvencije

### **Privatna sredstva:**

- Trgovinska aktivnost i sponzorstvo



SRBIJA



Kafe Bar 16

<b>Zemlja porekla</b>	Srbija
<b>Lokacija</b>	Urbana sredina
<b>Nivo implementacije</b>	Regionalni nivo
<b>Tipologija</b>	Tipologija 3 <i>de facto</i> SPRI

## ISTORIJA SPRI

„16” je SPRI koji je 2017. godine pokrenuo Centar za integraciju mladih, udruženje građana iz Beograda. Ovo udruženje se godinama zalaže za veću društvenu integraciju dece uključene u život ili rad na ulici, kao i za stvaranje sistema podrške svoj ugroženoj deci. „16” pomaže zapošljavanje bivših korisnika svratišta tako što deci i mladima od 16 do 19 godina obezbeđuje obuku i praksu za konobare i barmene. SPRI im daje mogućnost da napuste grupu korisnika socijalne pomoći.

## OSOBLJE

Budući da su zaposleni u Kafe baru 16 mladi ljudi koji su korisnici svratišta, tim stručnjaka za terenski rad redovno posećuje mesta u kojima deca žive, rade ili provode vreme. Tim profesionalaca Svratišta čine socijalni radnici, specijalni pedagozi, medicinska sestra, psiholozi i advokat.

## DODATNE INFORMACIJE

<https://cim.org.rs/svecano-otvoreno-socijalno-preduzece-kafe-bar-16/>

[Facebook Page](#)



## Kratak opis dobre prakse Kafe Bar 16

### RADNE AKTIVNOSTI

Mladi u Kafe baru 16 rade kao konobari i šankeri, obavljajući sledeće aktivnosti: primanje narudžbine od gosta, prenos narudžbi osoblju, postavljanje stolova, čišćenje stolova nakon upotrebe, fakturisanje, usluge naplate itd.

### RAZVIJENE KOMPETENCIJE

Kafe Bar 16 radi sa visokorizičnom grupom mladih koji dolaze iz neformalnih naselja i koji većinu svog života provode živeći i radeći na ulici i često bez osnovnog formalnog obrazovanja. Dakle, osnovne kompetencije koje treba razviti su prvenstveno sticanje osnovnih radnih navika i osposobljavanje za obavljanje očekivanog zanimanja. Kafe bar 16 ima za cilj povećanje zapošljivosti ove grupe mladih kroz sveobuhvatan sistem podrške, osnaživanje i uključivanje u sistem. Budući zaposleni pohađaju kurs za konobare i barmene, kao i radnu praksu, nakon čega dobijaju sertifikate koji će im olakšati integraciju na tržište rada. U Kafe baru 16 trenutno rade 4 zaposlena, ali pored toga SPRI saraduje sa mnogim hotelima, restoranima, kafićima i drugim objektima koji mladima pružaju mogućnost za rad i praksu. Radom u kafe baru mladi stiču iskustvo koje će im pružiti priliku za dalje zaposlenje u ugostiteljstvu.

### OBRAZOVNI PUT ZA LJUDE U PROCESU INTEGRACIJE

Životne okolnosti u kojima odrastaju mladi često su takve da im nedostaje mnogo znanja, osnovne pismenosti, sposobnosti za obavljanje različitih poslova. Dakle, obrazovni put je, u ovom slučaju, stalan. I kroz rad i komunikaciju sa gostima kafea, ovi mladi ljudi grade samopouzdanje i iskustvo kao korak dalje od života i rada na ulici. Učenje se u ovom slučaju odnosi ne samo na veštine potrebne za rad u kafiću, već i na opšte životne veštine neophodne za integraciju u društvo. Jedan od ciljeva rada mladih u kafe baru je osamostaljivanje i početak života van neformalnih naselja i nestimulativnog okruženja. Dakle, među opštim zadacima vezanim za radni proces, važno je da mladi unaprede svoje meke i komunikacione veštine, određivanje prioriteta i upravljanje vremenom.

### SOCIJALNE, TRANSVERZALNE KOMPETENCIJE – PROFESIONALNI STAV

Kada je reč o obuci, osnovno pravilo je redovno pohađanje, a za to je veoma uticajno koliko su mladi ljudi motivisani da se uključe u obuku. Rad na ulici donosi određenu dnevnu sumu novca, kojom omladina često hrani čitave porodice. Iz tog razloga, ovo se mora na neki način nadoknaditi da bi se počelo sa treningom. Centar za integraciju mladih kroz svoj Program podrške zapošljavanju pruža neophodnu podršku u vidu finansijskih subvencija, hrane, odeće, koji su dostupni mladima u procesu tranzicije između pohađanja obuke i zapošljavanja. Više od 30 mladih uključenih u rad na ulici podržano je kroz program podrške zapošljavanju, unapredili su svoja znanja i veštine i stekli prvi, formalni posao u Cafe Baru 16 i drugim partnerskim barovima i restoranima.

## **KOORDINACIJA AKTIVNOSTI**

### **(Prezentacija, opis i forme učenja)**

Centar za integraciju mladih ima svoje edukatore koji kreiraju i revidiraju individualne planove za svakog korisnika u skladu sa potrebama programa u saradnji sa koordinatorom i ostatkom stručnog tima. Pored toga, od zaposlenih se traži da se, kada se susretnu sa potencijalnim poteškoćama, konsultuju sa svojim edukatorima i koordinatorom.

Radno vreme je podeljeno u dve smene od po osam sati, prva od 9.00 do 17.00 časova, a druga od 17.00 do 00.00 časova. Kada je u pitanju tok posla, postoji mogućnost mehanizma rotacije, a zaposlenima je dozvoljeno da se svake nedelje međusobno dogovore kako će biti raspoređeni.

## **FINANSIJSKA ODRŽIVOST / FINANSIJSKI MODEL**

Cafe Bar 16 posluje kao i svaki drugi kafić i prihod raspoređuje na plate zaposlenih i pokriva troškove redovnog poslovanja. Tokom pandemije COVID-19 i mera bezbednosti, opstanak celog programa bio je ugrožen. U takvoj situaciji, SPRI je odlučilo da pripremi crowdfunding kampanju, a zahvaljujući donacijama, Kafe Bar 16 je nastavio sa radom i pružanjem dalje pomoći mladim ljudima koji su u riziku od života i rada na ulici.



**BELGIJA**



**Proxi servis**

<b>Zemlja porekla</b>	Belgija
<b>Lokacija</b>	Urbana sredina
<b>Nivo implementacije</b>	Regionalni nivo
<b>Tipologija</b>	Tipologija 1 Institucionalni SPRI

## ISTORIJA SPRI

Proxi servis postoji više od 20 godina. Preduzeće je nastalo na inicijativu pojedinih sindikalaca iz regiona. Njegove glavne aktivnosti na početku bile su baštovanstvo, električarske usluge, vodoinstalacije, farbanje, tapaciranje (postavljanje), građevinski radovi i selidbe. U 2004.godini Proxi servis je proširio svoje aktivnosti i na servisne vaučere. Sada su razvijene nove usluge: čišćenje, peglanje, usluge trgovine namirnicama, pranje veša, priprema obroka i sitni šiveći radovi, samo u određenim slučajevima.

## OSOBLJE

Dva direktora, koordinator za planiranje, tehnički supervizor/savetnik za prevenciju, dva trenera za posao. Trenutno su zaposlena 92 lica, od čega 56 radnika u nepovoljnom položaju.

## DODATNE INFORMACIJE

<http://www.proxiservice.be/>

[Facebook Page](#)

## Kratak opis dobre prakse Proxi servis

### RADNE AKTIVNOSTI

Usluge preduzeća:

- Čišćenje;
- Peglanje;
- Usluge proizvodnje prehrambenih proizvoda;
- Veš;
- Priprema obroka;
- Mali šivaći radovi, samo u određenim slučajevima.

### RAZVIJENE KOMPETENCIJE

Veštine povezane sa gore navedenim uslugama razvijaju se zahvaljujući obuci za posao. Meke veštine u vezi sa interakcijom sa klijentima se takođe razvijaju na terenu sa trenerom za posao. Svaki radnik u nepovoljnom položaju ima trenera koji vodi zadatke koje je potrebno izvršavati tokom rada. Očekivani cilj je da se ispoštuju postavljeni zadaci i očekivanja klijenta.

### OBRAZOVNI PUT ZA LJUDE U PROCESU INTEGRACIJE:

Tokom procesa zapošljavanja, lice u nepovoljnom položaju dočekuje direktor u vezi sa ugovorima i socijalnim dokumentima. Zatim, osobu dočekuje njen/njen trener za posao da razgovara o sprovođenju posla. Koordinator i tehnički supervizor informišu osobu o kontrolnoj listi planiranja i zadataka klijenata.

Kada se osoba zaposli, jednu ili dve nedelje nakon procesa zapošljavanja, trener za zapošljavanje se sastaje sa radnikom u nepovoljnom položaju da proceni njegov rad. Tokom prvih meseci zaposlenja, lice će dobijati povratne informacije od klijenata o kvalitetu svog rada i ponašanja sa klijentom. Ova povratna informacija je takođe potrebna tokom celog trajanja ugovora, bilo tokom zamene ili upoznavanja novih klijenata.

Svake godine se utvrđuje plan obuke u zavisnosti od želja i potreba radnika. Učenje je obezbeđeno ponavljanjem zadataka i aktivnosti, kao i zahvaljujući obuci za posao i povratnim informacijama klijenata.

### SOCIJALNE, TRANSVERZALNE KOMPETENCIJE – PROFESIONALNI STAV

Što se tiče internih pravila, pri zapošljavanju novog radnika obavlja se individualni razgovor sa trenerom za posao i jednim od direktora, kako bi se zajednički pročitale odredbe i priznala i objasnila prava i dužnosti dveju strana.

Pre prijema u stalni radni odnos, tokom tri meseca, sprovodi se mentorski postupak sa individualnim redovnim intervjuima. Tokom ovih intervjuja, treneri za posao rade u saradnji sa novim radnikom kako bi zajedno procenili prednosti i slabosti koje treba unaprediti. U tu svrhu, neke tabele samo-ocenjivanja, koje su izradili radnici koji već rade u SPRI, koriste se za nastavak evaluacije. Sav ovaj postupak zasniva se na saradnji i aktivnom učešću svih uključenih strana.

U prva tri meseca predviđen je program obuke za nove radnike. To je obuka koja se fokusira na bihevioralno znanje.

Takođe, predviđeno je više tehničkog obučavanja na radnom mestu sa tehničkim trenerom, koji je zadužen za nadzor nad izvršavanjem tehničkih zadataka vezanih za službu čišćenja. Generalno, praćenje radnika je redovno i prilagođeno potrebama svakog radnika. Ovo se organizuje na formalan način putem intervjua, ali i na neformalan način kroz redovne razgovore radnika i nadzornog tima. Direktori su odgovorni za evaluacione intervjue.

## **KOORDINACIJA AKTIVNOSTI** **(Prezentacija, opis i forme učenja)**

Redovno se sastaju sa imenovanim trenerom za posao kako bi procenili obavljeni posao i redovno dobijaju povratne informacije o kvalitetu i učinku posla od svojih klijenata.

## **FINANSIJSKA ODRŽIVOST / FINANSIJSKI MODEL**

Finansijski model Proxi servisa zasniva se kako na profitu koji je rezultat njegove ekonomske aktivnosti, tako i na javnoj finansijskoj pomoći u obliku grantova i subvencija. Ovo je povezano sa njegovim priznanjem kao SPRI. Subvencije se raspoređuju u zavisnosti od broja zaposlenih u nepovoljnom položaju, kao i od trajanja njihovog radnog odnosa, ili u celini direktno preduzeću, pod uslovom da je u skladu sa određenim propisima.



# PORTUGAL

## Projekat “Davanje smisla životu”



<b>Zemlja porekla</b>	Portugal
<b>Lokacija</b>	Urbana sredina
<b>Nivo implementacije</b>	Regionalni i lokalni nivo
<b>Tipologija</b>	Tipologija 3 <i>de facto</i> SPRI

### ISTORIJA SPRI

SAOM is a private social solidarity institution founded in 1976 by Dr. João Rebello de Carvalho, who currently is the honorary president of the institution. Since its genesis, it has several services available in the context of reintegration and social support for elderly and young people, such as day care, home support and meal service, among others.

In 2006 it started the project “Giving meaning to life”, which aims to socially insert homeless people or at serious risk of social exclusion.

### OSOBLJE

Postoji interni tim koji se sastoji od koordinatora projekta, koordinatora obuke, posrednika sa punim radnim vremenom i psihologa na pola radnog vremena. Postoje i saradnici koji rade kao treneri i posrednici.

### DODATNE INFORMACIJE

<http://www.saom.pt/>

## Kratak opis dobre prakse Projekta “Davanje smisla životu”

### **RADNE AKTIVNOSTI**

Radne aktivnosti za ugrožene društvene grupe su vezane za ugostiteljski sektor, tačnije za kurseve obuke koje korisnici pohađaju. Njihovi konkretni zadaci zavise od kursa obuke koji su pohađali, a to bi mogli biti: konobar, kuvar, pomoćnik u kuhinji, druge uslužne delatnosti.

### **RAZVIJENE KOMPETENCIJE**

Organizacija ima model intervencije koji obuhvata različite dimenzije: povećanje akademskih, ličnih i društvenih veština (npr. stav ili izražavanje), stručna obuka, itd. Akademске veštine se razvijaju kroz program OOO (obrazovanje i obuka odraslih) kursevi obuke, kao što su građansko vaspitanje, jezik i komunikacija, matematika, koji su neophodni za sertifikaciju višeg nivoa obrazovanja. Stručna kvalifikacija se stiče tokom kurseva obuke OOO, uz praktičnu obuku, obuku na radnom mestu i stažiranje.

### **OBRAZOVNI PUT ZA LJUDE U PROCESU INTEGRACIJE**

OOO kursevi su fleksibilne staze obuke, promenljivog trajanja, posebno namenjene odraslima, što omogućava razvoj njihovih društvenih, naučnih i profesionalnih veština neophodnih za obavljanje profesionalne delatnosti uz istovremeno sticanje osnovnog ili srednjeg nivoa obrazovanja. Obuka ima veoma praktičan karakter, pri čemu su polaznici uključeni u razne vrste događaja na putu obuke (obuka na radnom mestu).

Na kraju kurseva cilj je da se korisniku pronađe zaposlenje na tržištu rada, a one koji ne mogu (najmanje zapošljivi iz bilo kog razloga, kao što je starost na primer) se integrišu u trgovačku aktivnost u okviru organizacije (restoran Torreao, prodavnica Portugues de Gema ili ugostiteljstvo). Danas u okviru organizacije ima skoro 70 zaposlenih, oko 25% su socijalno ugrožene obaveze.

### **SOCIJALNE, TRANSVERZALNE KOMPETENCIJE – PROFESIONALNI STAV**

Činjenica da korisnici rade u ugostiteljstvu, a mnogi rade direktno sa javnošću, znači da je organizacija u obavezi da ih nauči određenim pravilima u pogledu prezentacije, higijene i držanja koje moraju da održavaju na svom radnom mestu. Kada su na obuci na radnom mestu, ova pravila im daju ili koordinatori ili njihovi vršnjaci, sa osobom odgovornom za svako odeljenje (na primer, kuhinju) koja će ih voditi u tom pogledu.

### **KOORDINACIJA AKTIVNOSTI**

#### **(Prezentacija, opis i forme učenja)**

Korisnici koji su integrisani u eksterno tržište rada se s vremena na vreme nadgledaju kako bi mogli da daju povratnu informaciju o svom poslu i traže pomoć, ako je potrebno. Oni koji su integrisani kroz rad u organizaciji često razgovaraju sa koordinatorskom projekta, koordinatorskom obuke ili drugim članovima tima. Što se tiče vremena obuke, OOO kursevi obuke imaju trajanje koje može varirati između jedne i tri godine, u zavisnosti od nivoa sertifikacije i organizovani su u različite tipove obuke za osnovno ili srednje obrazovanje koje se sastoje od tri komponente:

- Osnovna obuka – strukturisana u oblastima ključnih kompetencija, ima za cilj da doprinese ličnom, kulturnom, naučnom i relacionom razvoju odraslih;
- Tehnička obuka – organizovana u kratkoročne programme obuke, sa ciljem razvijanja skupa tehničkih veština neophodnih za određeno zanimanje;
- Obuka na radnom mestu – sprovodi se u kompanijama ili drugim poslodavcima, sa ciljem sticanja i razvoja relevantnih tehničkih, relacionih i organizacionih veština za profesionalnu kvalifikaciju.

## **FINANSIJSKA ODRŽIVOST / FINANSIJSKI MODEL**

### **Javna sredstva:**

- Javno ugovaranje (i tenderi i direktno ugovaranje)
- Grantovi/subvencije

Kurseve obuke finansira Institut za zapošljavanje i stručnu obuku. Organizacija je pokrenula privatno preduzeće, čiji profit ide direktno organizaciji i ulaže se u društvene aktivnosti. Dakle, oni imaju komercijalnu delatnost koja uključuje ugostiteljske usluge, restoran i prodavnicu. Ovaj preduzeće nastalo je iz potrebe, a sa ciljem da se višak prihoda upotrebi tako da organizacija pruži podršku korisnicima u drugim specifičnim aspektima njihovog života, kao što su odlasci na lekarske preglede.





MAĐARSKA



Gólyatábor

Zemlja porekla	Mađarska
Lokacija	Urbana sredina
Nivo implementacije	Nacionalni nivo
Tipologija	Tipologija 3 <i>de facto</i> SPRI

## ISTORIJA SPRI

Preduzeće je osnovao Galileo Progetti, SPRI osnovan u Budimpešti 2009. godine radi promovisanja socijalnog blagostanja, socijalne uključenosti, razvoja i povećanja međunarodne saradnje. Galileo je mađarska kompanija sa italijanskim učešćem: pripada poslovnoj grupi kompanija koju je osnovala ARCA Socijalna Zadruga iz Firence. Glavni ciljevi Galilea su razvoj socijalne ekonomije i društvenog sektora uopšte i razvoj politike inkluzije. Galileo takođe ima za cilj da razvije osećaj građanskog učešća i evropskog građanstva i radi sa posebnom pažnjom na uključivanju ljudi u nepovoljnom položaju ili u riziku od socijalne isključenosti, kao što su pripadnici romske manjine i osobe sa invaliditetom. Kroz pripremnu aktivnost Goliator, ovi ljudi dobijaju podršku da učestvuju u Erasmus+ internacionalnoj praksi.

Štaviše, Galileo ima stalnu razmenu dobrih praksi i iskustava među zemljama Evropske unije i radi u saradnji sa privatnim i javnim lokalnim organima, uključujući u evropske organizacije za iskustva koje obično nisu mnogo aktivne na međunarodnom nivou, vođene uverenjem da se međunarodna iskustva povećavaju. lične i profesionalne veštine i imaju snažan pozitivan uticaj na razvoj kvaliteta socijalnog sektora na lokalnom nivou.

## OSOBLJE

Galileo Progetti tim je sastavljen od nekoliko zaposlenih i spoljnih saradnika. Trenutno, 5 osoba je zaposleno, 3 osobe na puno radno vreme i 2 osobe na pola radnog vremena:

- Direktor / Kordinator projekta / menadžer projekta (puno radno vreme)
- Menadžer finansija / osoba odgovorna za administraciju (pola radnog vremena)
- Asistent u administraciji / ljudskim resursima (pola radnog vremena)
- Menadžer projekta (puno radno vreme)
- Mlađi menadžer projekta / grafički dizajner (pola radnog vremena)

Tim uključuje i nekoliko spoljnih saradnika / stručnjaka koji sarađuju sa zaposlenima u Galileu na različitim projektima i doprinose svojim iskustvom i znanjem. Univerzitetski profesori, edukatori i drugi, stručnjaci u oblasti posebnih potreba, obrazovanje odraslih, inkluzija pripadnika manjina, obrazovanje i briga u ranom detinstvu, itd.

## DODATNE INFORMACIJE

<https://galileoprogetti.hu/language/en/home-english/>

[Facebook](#)

[Galileo Progetti's publikacije](#)

## Kratak opis dobre prakse Gólyatábor

### RADNE AKTIVNOSTI

Projekat je namenjen mladima iz osetljivih grupa, kao što su:

- Pripadnici manjina
- Osobe sa niskim nivoom obrazovanja
- Osobe u nepovoljnom položaju iz geografskih, socijalnih, ekonomskih ili kulturnih razloga.

Gólyatábor organizuje pripremne aktivnosti, kao podršku osobama u nepovoljnom položaju, za učestvovanje u Erasmus+ međunarodnoj stručnoj praksi. Pripremni trening uključuje razvoj profesionalnih i društvenih kompetencija. Trening je organizovan kroz grupne sastanke, trodnevni kamp za mlade, stručnu praksu i praćenje razvoja. Nakon selekcije, tokom koje je motivacija veoma važna, mladi učestvuju u neformalnom treningu u različitim oblastima.

Pripremni trening se sastoji od nekoliko modula u oblasti poboljšanja psiholoških, kulturnih, lingvističkih i motivacionih kompetencija. Na kraju treninga, učesnici idu na praksu u firmu koja učestvuje u projektu. Cilj prakse je usvajanje veština kroz rad.

Trener nastavlja da pruža podršku učesnicima tokom prakse i podržava ih da nastave sa razvojem.

### RAZVIJENE KOMPETENCIJE

Tokom pripremne faze uglavnom su razvijene kompetencije koje se nalaze na spisku Ključnih kompetencija Evropske komisije i društvene (socijalne) kompetencije. Prvi deo treninga se sastoji od 2 do 3 sastanka na kojima je pažnja posvećena praksi i motivaciji učesnika, njihovim očekivanjima, obavezama, pravima i očekivanim rezultatima. Trener organizuje sastanke kroz različite forme (usmena prezentacija, video prezentacija o radnom okruženju, Power point prezentacija, igra uloga, itd) i iskustvo - svedočenje osobe koja je prethodno učestvovala.

Kamp za mlade: 3 dana, rad u grupi od 8-10 osoba koje dele kuću. Zajednički život, sa potrebom da se zajednički organizuje putovanje, troškovi, priprema obroka, zajednički prostor, spremanje i slobodno vreme. Ovo je odličan alat za neformalno obrazovanje koji razvija različite kompetencije. Trening se sastoji iz različitih modula: priprema iz kulture, radnog okruženja, psihologije, logistike, motivacije, timski rad, rešavanje problema, upravljanje budžetom, monitoring i evaulacija.

Takođe, učesnici će usvojiti profesionalne kompetencije potrebne za konkretan posao (služenje obroka, briga o deci, itd).

### OBRAZOVNI PUT ZA LJUDE U PROCESU INTEGRACIJE

Organizacije koje prihvataju osobe na praksu prethodno prolaze trening organizovan od strane Galilea. Nakon utvrđivanja veština i situacije svakog učesnika prakse priprema se radni plan (koje aktivnosti će on-ona realizovati ili koje veštine će on ili ona usvojiti, itd). Ova aktivnost uključuje nekoliko profesionalaca u određenim fazama na osnovu ostvarenih rezultata. Firma koja pruža praksu imenuje mentora koji radi sa osobom na praksi, na dnevnoj osnovi njoj ili njemu zadaje zadatke i pruža podršku u procesu usvajanja veština. Pored mentora, osobu prati trener iz Galilea (koji je bio zadužen za pripremni deo), sa kim se stalno procenju napredak i koji se uključuje u slučaju problema.

## **SOCIJALNE, TRANSVERZALNE KOMPETENCIJE – PROFESIONALNI STAV**

Glavni cilj je razvoj socijalnih, tranverzalnih i profesionalnih kompetencija. Ovo je veoma važan aspekt koji je uključen u pripremnu fazu praksu, privatne i grupne intervjuue.

**Socijalne kompetencije:** komunikacija, saradnja, mediacija, upravljanje finansijama, kretanje u određenom prostoru, proračun vremena, itd.

**Transverzalne kompetencije:** timski rad, rešavanje problema, praćenje pravnih okvira, izgradnja profesionalne karijere, organizovanje profesionalnih aktivnosti, itd.

## **KOORDINACIJA AKTIVNOSTI**

### **(Prezentacija, opis i forme učenja)**

Mentor u firmi na dnevnoj osnovi beleži realizovane aktivnosti, na nedeljnoj osnovi zakazuje evaluaciju kako bi se analizirao ostvarene rezultate. Cilj je da se identifikuje prostor za unapređenje i reše problemi. Osoba samostalno radi uz superviziju mentora u firmi koja prati njegov razvoj.

## **FINANSIJSKA ODRŽIVOST / FINANSIJSKI MODEL**

Privatni i javni (finansiran od strane Erasmus+ programa Evropske komisije) fond.



# SEVERNA MAKEDONIJA



## Resursni centar za roditelje dece sa invaliditetom

<b>Zemlja porekla</b>	Republika Severna Makedonija
<b>Lokacija</b>	Urbana i ruralna sredina
<b>Nivo implementacije</b>	Nacionalni nivo
<b>Tipologija</b>	Tipologija 2 (organizacija sa statusom od javnog značaja)

### ISTORIJA SPRI

UNICEF je 2010. godine identifikovao nacionalnu grupu roditelja koju je Pacer centar za roditelje, sa sedištem u SAD, obučio da podstiču osnivanje novih roditeljskih organizacija. Ovakva matična organizacija sa razvijenim kapacitetima ima zadatak da se nametne kao faktor koji doprinosi društvenoj mobilizaciji i olakšava kontakt sa roditeljima marginalizovane dece, kao i da obezbedi finansijska sredstva za osnivanje i funkcionisanje roditeljskog resursnog centra u državi.

### OSOBLJE

Osoblje se sastoji od

- Roditelja;
- Stručnjaka (nastavnici, medicinski radnici, stručnjaci koji rade sa osobama sa invaliditetom).

Trenutno ima oko 10 roditelja volontera koji se rotiraju u centru, plus volonteri koji se angažuju po potrebi, kao i stručni saradnici.

### DODATNE INFORMACIJE

[www.resursencentar.mk](http://www.resursencentar.mk) - [rezursen.centar@yahoo.com](mailto:rezursen.centar@yahoo.com) - [Facebook](#)

# Kratak opis primera dobre prakse Resursni Centar roditelja dece sa invaliditetom

## WORK ACTIVITY

Osnovani Resursni centar za roditelje dece sa invaliditetom, koji vode roditelji dece sa invaliditetom zamišljen je kao nacionalna roditeljska služba koja će biti od koristi i na raspolaganju drugim roditeljima i njihovoj deci sa invaliditetom kojima je potrebna podrška u njihovoj ličnoj borbi. Resursni centar je osmišljen da bude prva referentna tačka za roditelje dece sa invaliditetom.

Ima za cilj da:

- Ponudi osnovne savete i obuke o svakodnevnom funkcionisanju deteta i porodice;
- Pruži podršku roditeljima i porodicama dece sa svim vrstama invaliditeta: smetnje u učenju, fizičkim, emocionalnim, intelektualnim smetnjama;
- Osnuje matičnu organizaciju koja će ujediniti sve relevantne organizacije u Severnoj Makedoniji koje rade na poboljšanju uslova dece i osoba sa invaliditetom;
- Pruži podršku, pomoć i pristup informacijama;
- Obezbedi ostvarivanje njihovih prava i ovlašćenja u svim segmentima života.

Štaviše, Resursni centar ima sopstvenu biblioteku koja se sastoji od priručnika, tutorijala, zakona, itd., koji su dostupni na internetu (onlajn) za sve roditelje. Resursni centar ima niz publikacija, brošura, nudi pravnu pomoć roditeljima kao i pomoć za medicinske terapije (priprema, obrazovanje itd.)

## RAZVIJENE KOMPETENCIJE

Uz pomoć navedenih instrumenata SPRI ima za cilj da osnuje matičnu organizaciju koja će ujediniti sve relevantne organizacije u Severnoj Makedoniji koje rade na poboljšanju uslova dece i osoba sa invaliditetom, razvijajući njihove kompetencije u svim segmentima života.

Misija Resursnog centra je da služi svoj deci sa posebnim potrebama i njihovim porodicama, prateći glavni cilj podrške uspešnoj socijalnoj inkluziji, kao i podizanje svesti i odgovornosti opšte javnosti.

## OBRAZOVNI PUT ZA LJUDE U PROCESU INTEGRACIJE

U okviru aktuelnog projekta sa UNICEF-om, na osnovu uočene potrebe za kontinuiranom psihološkom podrškom porodicama, organizuju se roditeljski kampovovi. Roditeljima koji nisu imali priliku da pohađaju roditeljske kampove dozvoljeno je da na individualnom i porodičnom nivou dobiju potrebnu psihološku podršku, koju pružaju psiholozi koji su prošli obuku. Za sada se psihološka podrška pruža u nekoliko gradova: Skoplju, Probištipu, Bitolju, Štipu, Pehčevu, Velesu, Krivoj Palanci, Gostivaru i Tetovu.

## **SOCIJALNE, TRANSVERZALNE KOMPETENCIJE – PROFESIONALNI STAV**

Svi uključeni u rad centra su dužni da poštuju pravila sadržana u priručnicima, naravno, rad se zasniva na dobrovoljnoj osnovi i zasnovan je na međusobnom poštovanju i saosećanju ljudi koji imaju zajednički imenitelj „njihova deca“.

## **KOORDINACIJA AKTIVNOSTI**

### **(Prezentacija, opis i forme učenja)**

There is no fixed working time, there is always at least one on-duty parent in the centre who answers the calls and thus offers help and support to other parents. However, the centre is not open on weekends and holidays. Parents have the opportunity to work together with others to constantly supplement their knowledge and thus will constantly be prepared for the full inclusion of their children.

## **FINANSIJSKA ODRŽIVOST / FINANSIJSKI MODEL**

### **Javni fondovi:**

Grantovi / subvencije

### **Privatna sredstva:**

- Sponzorstvo
- Ostali (uključujući dobrovoljne priloge i priloge u naturi).



IRSKA 

## PACE Socijalno preduzeće

<b>Zemlja porekla</b>	Irska
<b>Lokacija</b>	Urbana sredina
<b>Nivo implementacije</b>	Regionalni nivo
<b>Tipologija</b>	Tipologija 2 - Registrovana dobrotvorna organizacija

### ISTORIJA SPRI

PACE socijalno preduzeće osnovano je kao projekat P.A.C.E (Pomoć zatvorenicima kroz podršku zajednice) CLG dobrotvorne ustanove. Glavni cilj PACE socijalnog preduzeća je stvaranje radnih mesta za osobe koje su bile u zatvoru ili na uslovnoj kazni i teško se zapošljavaju. Kao i druge firme, oni trguju dobrima i uslugama i sav profit reinvestiraju kako bi stvorili dodatna radna mesta.

Njihov cilj je priprema osoba za uključ enje u tržište rada i promena odnosa potencijalnih poslodavaca i zajednice prema bivšim zatvorenicima koji žele i pokušavaju da naprave zaokretu u svom životu. PACE socijalno preduzeće je srž PACE CLG i ne trguje kao odvojen entitet u odnosu na dobrotvornu ustanovu.

### OSOBLJE

SPRI direktno zapošljava 8 osoba. Svi zaposleni su izdržali zatvorsku kaznu ili na uslovnoj kazni i spadaju u teže zapošljive kategorije. Oni takođe obezbeđuju zapošljavanje u zajednici za (19.5 sati nedeljno) za 12 osoba koje pripremaju za prelazak u puno radno vreme.

### DODATNE INFORMACIJE

<https://paceorganisation.ie/social-enterprise/> – <https://shopatpace.ie>

[Twitter](#) – [Facebook](#)



# Kratak opis dobre prakse PACE socijalnog preduzeća

## RADNE AKTIVNOSTI

### MugShot:

- Barista – osoba koja služi u kafiteriji
- Uluživanje gostiju
- Bavljenje finansijama
- Odgovornost za poslovanje i održavanje ili opremu

### Radionica za proizvodnju:

- Planiranje društvenih medija, postiranje i kontrola
- Marketing veštine
- Veštine za proizvodnju – drvo i metal
- Veštine završnih radova
- Transport i logistika
- Bezbednost na radu i upravljanje
- Upravljanje vremenom u proizvodnim poslovima
- Odgovornost za poslovanje i održavanje ili opremu

### Hortikultura:

- Upravljanje zemljom
- Hortikultura
- Identifikacija biljki – štetocina

## RAZVIJENE KOMPETENCIJE

PACE ima model tranzicije koji se koristi da opiše gde se ljudi nalaze u svojim životima. Ovaj „put promene“ kreće se od stadijuma „zaglavljenih“ preko „prihvatanja pomoći“ do „verovanja“, „učenja“ i na kraju „samopouzdanja“ koju opisuju ljude na njihovom putu. „Zvezda ishoda“ je alat zasnovan na dokazima, dizajniran da meri i podrži promene. PACE je uključio ovaj alat, 2015. godine, u praksu vođenja slučajeva u svim ključnim radnim odeljenjima, uključujući usluge socijalnih preduzeća. Nalazi izveštaja „Zvezde ishoda“ za 2019. ispitali su promene u stavu i ponašanju korisnika usluga preduzeća u vezi sa sledećih deset aspekata njihovog života koje je zvezda pokrivala:

1. Motivacija i preuzimanje odgovornosti
2. Fizičko zdravlje
3. Briga o sebi i veštine življenja
4. Emocionalno i mentalno zdravlje
5. Upravljanje novcem
6. Smisleno korišćenje vremena
7. Društveni odnosi
8. Upravljanje zakupom i smeštajem
9. Zloupotreba droga i alkohola
10. Prestupi

## **OBRAZOVNI PUT ZA LJUDE U PROCESU INTEGRACIJE:**

Svaki SPRI pruža mogućnosti za učenje novih veština. Svaki zadatak je postavljen tako da se može ponoviti i da daje ovlašćenje osoblju. Ceo rad podržava osoblje.

PACE ima menadžera za obuku i koordinatora socijalnog preduzeća, pored pomoćnih radnika, nastavnika/instruktora i generalnih operativaca koji obezbeđuju da svi klijenti na pozicijama u SPRI budu podržani i imaju pomoć ili podršku u vezi sa bilo kojim problemom. Na ovaj način, stečeno znanje ostaje u organizaciji i može se ponovo služiti budućim klijentima. Ključni ciljevi SPRI su da dovedu klijente do zaposlenja ili obrazovanja sa punim radnim vremenom i da omoguće preduzeću da ih zameni novim klijentima. Na kraju, uspeh se meri brojem klijenata koji dođu do radnog mesta sa punim radnim vremenom u SPRI, ili kod spoljnih organizacija ili redovnog obrazovanja. Među glavnim ishodomima koji se mogu postići radom u PSSE su:

- Lična promena – nada, samoregulacija, posredovanje
- Povećano blagostanje
- Povećane socijalne veštine
- Izgradnja odnosa sa zainteresovanim stranama
- Poboljšanje odnosa sa drugim osobama
- Izgradnja odnosa sa zajednicom
- Povećano samopouzdanje da nećete ponoviti krivično delo u budućnosti
- Povećana motivacija da se izbegne ponovni prekršaj

## **SOCIJALNE, TRANSVERZALNE KOMPETENCIJE – PROFESIONALNI STAV**

Svaki korisnik je uparen sa zaposlenim koji mu pruža podršku tokom procesa. Ovaj pristup jedan na jedan daje holistički pogled na korisnika i omogućava uspostavljanje lične veze između korisnika i zaposlenog. Ovi pružaoci podrške pomažu korisnicima da nauče ne samo uloge na poslu, već i: kako da komuniciraju sa važnim drugima, da se bave bilo kojim problemom (npr. zavisnost), da se nose sa potrebama za smeštajem, putovanjima i izdržavanjem. Neki korisnici su takođe deo Programa društvenih usluga (CSP). Program CSP je program sufinansiranja koji doprinosi troškovima zapošljavanja osoblja u SPRI. Korisnici moraju poštovati neka pravila, kao što je pridržavanje vremenskih rokova i rasporeda i poštovanje okruženja na radnom mestu. U PACE, učesnici se podstiču da napreduju na sopstvenom putu i svako netipično ponašanje može da se reši sa zaposlenim koji pruža podršku.

## **KOORDINACIJA AKTIVNOSTI (Prezentacija, opis i forme učenja)**

Postoji stalan napredak za sve korisnike jer su podstaknuti da se suoče sa izazovima i da nauče nove veštine. S obzirom na lični karakter veze između pomoćnog radnika i korisnika, oni mogu da razgovaraju o bilo kom poslovnom ili ličnom pitanju na siguran i iskren način. Ako postoji poteškoća, na primer, korisnik se ne oseća samopouzdan u određenom zadatku, moguće je razgovarati o tome, izraditi plan i napredovati. Postoje putevi obuke za svaku ulogu u SPRI koji će omogućiti korisnicima da se usavršavaju u bilo kojoj oblasti. Pošto postoji nekoliko SPRI i različitih uloga, korisnik može promeniti svoju ulogu tokom svog putovanja. Naravno, svaki korisnik i imovina SPRI ili njen deo, biće plaćeni ili preneti direktno ili indirektno, bilo putem dividende, bonusa, raspodele dobiti ili na drugi način direktorima, akcionarima ili članovima SPRI. Promena uloge u toku može biti korisna u pronalaženju najboljeg podudaranja uloge sa veštinama korisnika.

## FINANSIJSKA ODRŽIVOST / FINANSIJSKI MODEL

Javni fondovi su prvenstveno u okviru CSP, koji finansira:

- Upravljanje SPRI
- Zapošljavanje radnika sa punim radnim vremenom (trenutno 8)
- Kickstart fond (Usluge za pravosuđe i uslovnu osudu)
- Drugi grantovi kada su dostupni (ranije nagrade za društvena preduzeća grada Dablina, na primer)

Primarni tok prihoda za socijalno preduzeće je prihod od prodaje kafe, stolarije, poklona, biljaka itd.



SRBIJA



Chrono

Zemlja porekla	Srbija
Lokacija	Urbana sredina
Nivo implementacije	Lokalni nivo
Tipologija	Tipologija 1 institucionalni SPRI

## ISTORIJA SPRI

Chrono je SPRI osnovan u okviru Inicijative za socijalno osnaživanje koju je 2016. godine pokrenuo Edukativni centar grada Leskovca. Chrono je registrovan kao preduzeće za profesionalnu rehabilitaciju i radnu integraciju osoba sa invaliditetom 2019. godine. Chrono je usmeren na proizvodnju pripremljenih mešavina za kućnu pripremu hrono hleba. Ovo preduzeće zapošljava isključivo lica iz socijalno isključenih grupa, pre svega mlade osobe sa određenim stepenom invaliditeta, usled čega je njihova radna sposobnost umanjena.

## STAFF

- Izvršni direktor
- Sedam osoba sa invaliditetom (uskoro biće ukupno osam zaposlenih osoba sa invaliditetom)
- Stručnjaci zaduženi za sprovođenje obuke i psihološke podrške:  
Prehrambeni tehnolozi; Psiholog; Pedagog; Stručni savetnik.

## DODATNE INFORMACIJE

<https://chrono.rs/>

## Kratak opis dobre prakse Chrono

### RADNE AKTIVNOSTI

Osnovne delatnosti u kojima se zaposleni bave su sledeće:

- Proces proizvodnje mešavina za beskvasni hleb (rad na specijalizovanim mašinama);
- Aktivnosti finalizacije proizvoda;
- Aktivnosti pakovanja proizvoda;
- Marketing i aktivnosti promocije proizvoda.

### RAZVIJENE KOMPETENCIJE

Prilikom zapošljavanja, Chrono ne zahteva od zaposlenih da imaju određeni nivo obrazovanja. Kandidati moraju da imaju adekvatne motoričke sposobnosti za obavljanje aktivnosti. Chrono sarađuje sa Nacionalnom službom za zapošljavanje koja pruža pomoć u pronalaženju odgovarajućih kandidata. Tokom procesa zapošljavanja, svaki zaposleni u proizvodnji robe pohađa obuku za korišćenje potrebne opreme i mašina za izradu mešavina brašna. Pored toga, pohađaju obuku o higijenskim zahtevima i pakovanju proizvoda. Ove obuke izvode direktno u proizvodnom pogonu prehrambeni tehnolozi. Zaposleni u sektoru marketinga pohađaju razne onlajn obuke i kurseve iz digitalnog marketinga i grafičkog dizajna.

Ove obuke se sprovode sa ciljem da se zaposlenima omogući brza i laka integracija u SPRI ekosistemu, a očekivanje kompetentnosti se odnosi na ovladavanje instrumentima neophodnim za rad, i koracima u proizvodnom procesu.

### OBRAZOVNI PUT ZA LJUDE U PROCESU INTEGRACIJE

Posle treninga za upravljanje mašinama i opremom i usvajanja znanja o radnom okruženju, zaposleni znaju:

- Za šta su odgovorni
- Šta se očekuje od njih
- Šta mogu da očekuju od supervizora i kolega

Zahvaljujući kontinuitetu u praksi, koji je neophodan za svakog zaposlenog, tako da su instrukcije supervizora jasne i zaposleni ih lako usvajaju.

Najčešće, Chrono se prilagođava kapacitetima zaposlenih kako bi se osigurale maksimalne performance. Na primer, kupovina specijalnog softvera za osobe veoma oštećenim vidom, uvećavajuće naočare i neophodno osvetljenje.

Napredak i nivo integracije u radno okruženje meri se na nedeljnim sastancima koje organizuje direktor ili tehnolog sa ciljem pružanja saveta i pregledom postignutog tokom radne nedelje.

### SOCIJALNE, TRANSVERZALNE KOMPETENCIJE – PROFESIONALNI STAV

U veoma organizovanoj strukturi preduzeća Chrono od zaposlenih se zahteva timski rad. SPRI često organizuje tim bilding i povremene treninge za meke veštine, kako bi pomogli zaposlenima da što bolje sarađuju, sprovode radne zadatke i ostvare lične ciljeve.

## **KOORDINACIJA AKTIVNOSTI**

### **(Prezentacija, opis i forme učenja)**

S obzirom da SPRI ima mali broj zaposlenih i mesečni ciljevi proizvodnje nisu veliki, glavni zadatak je da se ciljevi ispune.

Savetovanje tehnologa je uvek na raspolaganju zaposlenima u slučaju nejasnoća. Ukoliko zaposleni ima poteškoće u realizaciji aktivnosti prouzrokovane nedostatkom motivacije ili problemima u radnom okruženju koje mogu da prouzrokuju negativne psihološke simptome, SPRI obezbeđuje psihološku i pedagošku podršku i savetovanje im je uvek na raspolaganju. Radno vreme je 8 sati u jednoj smeni, od 9 ujutru do 5 popodne. Takođe, radno vreme može da bude fleksibilno, što im omogućava da završe radnije ukoliko cilj za taj dan postignut.

## **FINANSIJSKA ODRŽIVOST / FINANSIJSKI MODEL**

### **Finansijska održivost**

SPRI distribuira do 75% profita od prodaje proizvoda na plate zaposlenih, a 25% od realizovanog profita se koristi unapređenje kapaciteta SPRI.

### **Javni fondovi:**

- Javni ugovori (kroz tender i direktno ugovaranje)
- Grantovi /subvencije

### **Privatni fondovi:**

- Komercijalne aktivnosti
- Nadoknada (uključujući nakodnadu od članarine)
- Druga sponzorstva (uključujući dobrovoljna i nematerijalna davanja)  
+ mikrofinansiranje



# PORTUGAL



## SEMEAR Academia

<b>Zemlja porekla</b>	Portugal
<b>Lokacija</b>	Urbana sredina
<b>Nivo implementacije</b>	Regionalni i lokalni nivo
<b>Tipologija</b>	Tipologija 3 <i>de facto</i> SPRI

### ISTORIJA SPRI

SEMEAR Akademija je započela sa radom 2014. godine sa osnovnim ciljem socijalno-profesionalne inkluzije mladih i odraslih, između 18 i 45 godina, sa intelektualnim i razvojnim poteškoćama. SEMEAR je udruženje sa pravnim statusom privatne institucije socijalne solidarnosti koje radi sa osobama sa invaliditetom i njihovim porodicama. Akademija saraduje sa državnim organima i kompanijama povezujući ih, a sve u cilju integracije osoba sa invaliditetom na tržište rada. Osnovna svrha jeste da podrži integraciju osoba sa invaliditetom, obezbeđujući im adekvatnu profesionalnu obuku i lični i društveni razvoj. Osnovni cilj Akademije jeste da ojača njihov potencijal, minimizira njihova ograničenja i maksimizira njihovu autonomiju.

### OSOBLJE

Interni tim se sastoji od:

- Voditelja slučaja (jedan menadžer slučaja koji je zadružen za sedam korisnika)
- Dva koordinatora
- Jedan tehnički direktor

### DODATNE INFORMACIJE

<https://semear.pt/>

## Kratak opis dobre prakse SEMEAR

### RADNE AKTIVNOSTI

U SEMEAR-u su radne aktivnosti za osobe sa invaliditetom povezane sa kursevima obuke koje korisnici pohađaju. Trenutno su poljoprivredno-prehrambeni sektor, odnosno poljoprivreda, trgovina i industrija, najzastupljenije oblasti obuka.

### RAZVIJENE KOMPETENCIJE

SEMEAR Akademija ima set sertifikovanih kurseva obuke koji omogućavaju razvoj ličnih i društvenih veština polaznika i njihovu integraciju na tržište rada. Sve obuke u SEMEAR Akademiji zasnovane su na principima autonomije, dostojanstva i vrednovanja ličnosti, kroz razvoj socijalno-profesionalnih veština (*meke veštine*) koje omogućavaju pripremu profesionalno i socijalno kompetentnih građana.

Ceo proces uzima u obzir fizičku, intelektualnu, duhovnu, emocionalnu i socijalnu dimenziju svake osobe, uporedo sa njenim profesionalnim i tehničkim veštinama, nastojeći da obezbedi obuku u akademskom i društvenom okruženju primerenom uzrastu korisnika. Stoga, SEMEAR Akademija pruža obuku prilagođenu potrebama svake mlade osobe ili odrasle osobe sa invaliditetom, uzimajući u obzir njihov lični tempo učenja i najprikladnije instrumente za maksimiziranje njihovih veština.

### OBRAZOVNI PUT ZA LJUDE U PROCESU INTEGRACIJE

SEMEAR Akademija ima dve vrste kurseva obuke:

- IEFP model – Institut za zapošljavanje i stručno osposobljavanje - mere za kvalifikaciju osoba sa invaliditetom, model A i B
- Model obuke organizovan po ciklusima i čije trajanje varira u zavisnosti od karakteristika polaznika. Ovde mogu da isprobaju sve tri oblasti (prehrambena industrija, skladištenje i poljoprivreda), a zatim da se fokusiraju na onu koju preferiraju. Izbor oblasti se vrši postepeno. U prvoj fazi imaju tri oblasti, u drugoj fazi imaju dve oblasti, dok u trećoj fazi biraju samo jednu.

Lične i društvene veštine se uvek razvijaju paralelno. Oni imaju uvodnu-praksu u SEMEAR-u, pre prakse u drugim kompanijama. Budući da je konačni cilj zapošljavanje polaznika, proces obuke za njih prati tehnički tim koji prati njihov razvoj i postavljene ciljeve. Pored obuke na radnom mestu, SEMEAR Akademija takođe pruža stažiranje i praćenje nakon zapošljavanja.

Korisnici ovih kurseva obuke integrišu se u SEMEAR kada ispune odgovarajuće uslove ili kada postoji poteškoća u njihovom zapošljavanju na tržištu. Već postoji šest korisnika koji sarađuju sa SEMEAR Terra i tri korisnika koji sarađuju sa Mercearia (inkluzivna socijalna preduzeća).

- SEMEAR Terra je povezana sa organskom hortikulturnom proizvodnjom
- Mercearia je povezana sa pripremom, poslastičarnicama, transformacijom i prodajom zanatskih gurmanskih proizvoda.



## **SOCIJALNE, TRANSVERZALNE KOMPETENCIJE – PROFESIONALNI STAV**

Bilo tokom obuke na radnom mestu, bilo kada su zaposleni u SEMEAR-u, korisnici moraju da poštuju pravila i uputstva za rad koji se tiču više aspekata, kao što su: zdravlje i bezbednost na radu, timski rad, tačnost i prisustvo, veštine upravljanja vremenom, da znaju šta se od njih očekuje i na koji način se komunicira sa kolegama i klijentima.

## **KOORDINACIJA AKTIVNOSTI**

### **(Prezentacija, opis i forme učenja)**

Tokom kurseva obuke, korisnici imaju menadžera slučaja koji im obezbeđuje veoma individualizovano i holističko praćenje, informišući ih i savetujući ih na različitim nivoima, u skladu sa njihovim potrebama. Kada se korisnici zaposle u drugim kompanijama na stranom tržištu, uvek postoji trenersko praćenje (mlade osobe i kompanije), kako bi se garantovala njihova autonomija i stabilnost radnog mesta.

## **FINANSIJSKA ODRŽIVOST / FINANSIJSKI MODEL**

### **Javna sredstva:**

- Javno ugovaranje (tenderi i direktno ugovaranje)
- Grantovi/subvencije

Određene obuke finansira Institut za zapošljavanje i stručnu obuku.

### **Privatna sredstva:**

- Naknade za obuku (na osnovu naknade porodice)
- Povremeno privatno finansiranje (npr. trenutno banka finansira grupu za obuku)



# SLOVAČKA



## WASCO – kooperativa: Abeceda rada

<b>Zemlja porekla</b>	Slovačka
<b>Lokacija</b>	Ruralna sredina
<b>Nivo implementacije</b>	Nacionalni, regionalni, lokalni nivo
<b>Tipologija</b>	Tipologija 1 Institucionalni SPRI

### ISTORIJA SPRI

WASCO zadruga, osnovana je 2015. godine, kao SPRI koje posluje u formi lanca objekata za pranje i peglanje veša u selu Valaska (region koji je poznat po velikoj nezaposlenosti zbog smanjenja teške industrije i depopulacije). Cilj preduzeća je da stvoriti mogućnosti za poboljšanje kvaliteta života ugroženih društvenih grupa kroz rad, obuku i zapošljavanje.

Klijenti: Ministarstvo odbrane, Predsednička palata, domovi penzionera i studenata, hoteli, restorani, fabrike, ustanove socijalne zaštite.

### OSOBLJE

WASCO pruža radno okruženje za različite grupe u nepovoljnom položaju, koje se suočavaju sa poteškoćama u integraciji na tržište rada: dugotrajno nezaposlene, zdravstveno ugrožene, samohrane majke sa decom, Rome, mlade ljude, ali i one starije od 50 godina. Trenutno ova zadruga obezbeđuje posao za 33 osobe, od kojih su većina Romkinje iz okolnih marginalizovanih romskih zajednica. Radno iskustvo im pomaže da steknu samopouzdanje, veštine, navike koje nisu imali ili su odavno izgubili. Cilj perionice nije da zadrži ljude da tamo rade što

je duže moguće, već da im pomogne da uđu na tržište rada i sačekaju priliku da nađu stalni posao negde drugde.

Zaposlenje nije „zauvek”. Namera je da se ljudima obezbedi potrebno vreme za sticanje radnog iskustva i radnih navika, da razbiju nepovoljnu društvenu situaciju i “stanu na sopstvene noge”. Rukovodstvo WASCO sa ponosom objavljuje da su uspeli da održe sva radna mesta zaposlenih tokom turbulentnog perioda prošle godine pod uticajem COVID-a. Takođe planiraju da prošire poslovanje i dodaju još 17 radnih mesta na jesen.

## **DODATNE INFORMACIJE**

[www.wasco.sk](http://www.wasco.sk)

## **Kratak opis dobre prakse WASCO**

### **RADNE AKTIVNOSTI**

WASCO tim se u potpunosti sastoji od pripadnika ugroženih društvenih grupa koji su raspoređeni na sledećim pozicijama:

- Operateri mašina za pranje veša
- Radnici u vešernicama
- Administratori
- Vozači
- Dostavljači

### **RAZVIJENE KOMPETENCIJE**

Glavna kompetencija koja se razvija kod osoba u obuci je „operativna logika“ – posebno novijim zaposlenima potrebno je mnogo vremena za obavljanje zadataka, jer ne razmišljaju o logičkom redosledu zadataka, čak i nakon što im se pokaže i objasni proces. (Na primer, ne stavljati odeću u mašinu za sušenje pre obavljanja različitih zadataka, kako bi mašina mogla da radi.)

## **OBRAZOVNI PUT ZA LJUDE U PROCESU INTEGRACIJE**

### **Vršnjačko mentorstvo.**

Novozaposleni će proći obuku za prijem, nakon čega sledi praćenje posla iskusnih kolega. Vršnjačko mentorstvo se sastoji od daljeg objašnjenja različitih aspekata rada, pravila i ponašanja u timu i praktičnog prolaska kroz tačne zadatke koje je potrebno obaviti tokom zaposlenja na datoj poziciji.

### **Abeceda rada.**

Reč je o nizu radionica za zaposlene, koje im pružaju znanje, koje su važne kada radite u WASCO zadruzi i pokušavate da steknete posao negde drugde. Ove radionice traju 60-90 minuta, praktične i orijentisane na igranje uloga (neformalne obrazovne aktivnosti) sa fokusom na alate za traženje posla, pripremu za intervju za posao, pisanje CV-a, ponašanje, suočavanje sa izazovima/kriznim scenarijima.

## **SOCIJALNE, TRANSVERZALNE KOMPETENCIJE – PROFESIONALNI STAV**

Glavna pravila koja zaposleni moraju da poštuju odnose se na sledeće oblasti:

- a. Bezbednost na radu
- b. Timski rad
- c. Međusobno poštovanje

Zaposleni su nedavno ponovo kreirali skup pravila ponašanja kojih se moraju pridržavati tokom radionice (uglavnom parafrazirajući prethodna pravila, ali na svom jeziku).

## **KOORDINACIJA AKTIVNOSTI (Prezentacija, opis i forme učenja)**

Više zaposlenih i menadžera imaju zadatak da upozore novozaposlene ako je neko pravilo prekršeno. Tokom sastanaka zaposlenih (bilo kraćih stand-up sastanaka ili skupova zaposlenih), pitanja se raspravljaju zajedno sa drugim temama. Zaposleni se rotiraju na pozicijama, ali sistem rotacije postavlja rukovodilac s obzirom na specifične okolnosti svakog pojedinca i zahteve celog sistema (nekim ljudima je potrebno znatno više vremena da se upoznaju sa različitim zadacima).

## **FINANSIJSKA ODRŽIVOST / FINANSIJSKI MODEL:**

WASCO kao registrovano socijalno preduzeće aplicira za državne subvencije da pokrije određeni procenat zaposlenih sa invaliditetom. WASCO zadruga je deo „Centra za šanse - Valaska“ – kao partner/podnosilac raznih projekata koji podržavaju njen razvoj.

WASCO, kao profesionalna usluga pranja veša, stvara poslovni višak koji se ulaže u razvoj preduzeća/pokrivanje zarada..



MAĐARSKA



**KockaCsoki**

<b>Zemlja porekla</b>	Mađarska
<b>Lokacija</b>	Ruralna sredina
<b>Nivo implementacije</b>	Lokalni nivo
<b>Tipologija</b>	Tipologija 1 institucionalni SPRI

## ISTORIJA SPRI

KockaCsoki rukovodi sveobuhvatnim programom koji ima za cilj promociju zapošljavanja osoba sa autizmom. Osim primarne ciljne grupe (mladi i odrasli sa autizmom), postoji program koji je namenjen indirektnoj ciljnoj grupi, a koju čine roditelji, poslodavci, stručnjaci i ljudi koji u svom okruženju imaju osobe sa autizmom.

## OSOBLJE

Koordinator programa; odgovoran za razvoj obuke; menadžer kancelarije; menadžer odnosa sa korisnicima; 2 osobe sa autizmom na pola radnog vremena 4 sata (8 sati u punoj sezoni) pomoćnik u proizvodnji; administrator kancelarije; menadžer projekta i spoljni saradnici – na primer, računovođa, specijalista za komunikaciju, grafički dizajner.

## ADDITIONAL INFO

<http://www.kockacsoki.hu/english-about>

Dodatne informacije [link](#), [link](#) i [link](#).

## Kratak opis dobre prakse KockaCsoki

### RADNE AKTIVNOSTI

**KockaCsoki** je SPRI koje se bavi proizvodnjom čokolade i nudi visokokvalitetne ručno izrađene čokoladne proizvode i radionice za pravljenje čokolade. Primarni cilj SPRI-a je da poboljša kvalitet života i promoviše mogućnosti zapošljavanja osoba sa autizmom. KockaCsoki pruža sveobuhvatan program zapošljavanja, u kome mlade osobe sa autizmom mogu da učestvuju u sledećim aktivnostima: obrazovni kurs kako bi naučili kako da postanu nezavisni u svakodnevnom životu, proizvodnja kako bi stekli radno iskustvo u programu stručne prakse i eventualno obezbedili stalni radni odnos. Zadaci uključenih osoba su povezani sa različitim fazama proizvodnje, uključujući čišćenje i proizvodnju.

### RAZVIJENE KOMPETENCIJE

Program organizacije ima za cilj da razvije sledeće ključne veštine:

- Veština učenja;
- Interpersonalne i građanske veštine;
- Komunikacija na maternjem jeziku;
- Komunikacija na stranom jeziku;
- Matematičke veštine;
- Digitalne veštine.

Osim fabrike čokolade, SPRI sprovodi novi projekat pod nazivom *Cube Point* koji se sastoji od integrisanog prostora u zajednici koji je prilagođen osobama sa autizmom i uključuje i centar za obuku.

Cilj projekta *Cube Point* je osnivanje prostora u Mađarskoj koji ima za cilj da pripremi osobe sa autizmom za samostalan život i rad. Ovo je višestepeni proces koji će biti dostupan na internetu i u prostorijama *Cube Point*-a. Glavne aktivnosti *Cube Point*-a su:

- Priprema omladine sa autizmom za otvoreno tržište rada;
- Unapređenje njihove nezavisnosti;
- Obuka njihovih roditelja i stručnjaka, jer oni imaju ključnu ulogu u pronalaženju posla;
- Razvijanje sveobuhvatnog programa zapošljavanja koji uključuje i vodič planiranja i vođenja karijere;
- Organizovanje inkluzivnih i socijalnih programa.

### OBRAZOVNI PUT ZA LJUDE U PROCESU INTEGRACIJE

Instrumenti:

- Radni listovi, lako razumljivi materijali za obuku;
- Rešenje zadatka kroz primere iz prakse;
- Upotreba pomagala za autizam;
- Upotreba lako razumljivog metoda komunikacije.

Aktivnosti/programi:

**Kurs samostalnog života:** Pet odgovarajućih obuka orijentisanih na praksu. Polaznici mogu da se upoznaju sa osnovnim znanjima o radu u kuhinji (bezbednost hrane, bezbedna upotreba opreme, priprema za pružanje usluga) i pokušaj pripreme hrane.

**Program karijerne orijentacije:** jednogodišnji (10-mesečni) program u kome se polaznici sastaju svake druge nedelje, ukupno 18 puta. Cilj sesija je promovisanje izbora karijere

mladih ljudi sa autizmom. Grupno okruženje programa je orijentisano na praksu, prilagođeno autizmu i fokusira se na tri glavne oblasti: samospoznaja, razvoj karijere i upoznavanje sa tržištem rada.

**Program stažiranja:** dvomesečni program za polaznike, dva puta nedeljno. Njegovi ciljevi su: da obezbedi radno iskustvo, da razvije veštine potrebne za rad i da se pripremi za pronalaženje posla na tržištu rada. Tokom programa, mladi ljudi (polaznici) mogu u bezbednom i prilagođenom okruženju da iskuse zahteve sa kojima se mogu suočiti na radnom mestu.

**Dugotrajno zapošljavanje:** Uključivanje mladih sa autizmom u tržište rada.

**Klubovi:** Cilj je da se mladim osobama sa autizmom pruži korisna aktivnost u slobodno vreme u malim grupama. Ovo se postiže korišćenjem okruženja pogodnim za osobe sa autizmom i metodom okupljanja, sklapanja prijateljstva, opuštanja, druženja i stvaranje okruženja u kome se osećaju dobro u sopstvenoj zajednici.

Svi klubovi su organizovani oko "teme" koja pruža tematski okvir i sastanke. U klubskim igrama – u zavisnosti od sastava grupe, potreba i aktivnosti – dominira zajednička igra i neformalni/vođeni razgovori, a vezani za određenu temu. Održava se svake druge nedelje.

## SOCIJALNE, TRANSVERZALNE KOMPETENCIJE – PROFESIONALNI STAV

U slučaju grupnih aktivnosti (razvoja karijere, samostalni životni kurs), pravila se uvek zajedno razvijaju i dogovaraju na početku datog programa. Od zajednički dogovorenih pravila (npr. tačnost, poverljivost, poštovanje tuđeg mišljenja, upotreba telefona itd.) kreira se vizuelna lista pravila koja se svaki put nalazi na vidljivom mestu i zajedno se ponavlja.

U slučaju individualnih zanimanja (program stručne prakse) zaključuje se ugovor koji podrazumeva upoznavanje i prihvatanje pravila na radnom mestu, kao i učešće u obaveznoj obuci na radnom mestu (obuka o bezbednosti hrane i obuka o bezbednosti na radu). Pravila koja su sadržana u ugovoru pripremljena su u lako razumljivom formatu prilagođenom polaznicima i sastavljaju se u pisanoj formi i potpisuju od strane polaznika. Primerak pisanog ugovora se dostavlja polazniku.

## KOORDINACIJA AKTIVNOSTI

### (Prezentacija, opis i forme učenja)

Teškoće u komunikaciji su prilično zastupljene kod osoba sa autizmom, na primer traženje pomoći. Samim tim, posebna pažnja je posvećena ovom aspektu i osoblje se stalno podseća na ovaj aspekt. Vizuelni instrumenti se takođe koriste kao podsetnik.

## FINANSIJSKA ODRŽIVOST / FINANSIJSKI MODEL

**Javni fondovi:** NE

**Privatni fondovi:**

**A.** Prodaja

**B.** Sponzorstva

**C.** Drugo (volonterizam i prilozi u naturi, donacije delimično od strane domaćinstava, delimično od korporativnog profita, delimično od privatnih fondacija (na specifičnim projektima) poput Fondacije Veluk).



# SEVERNA MAKEDONIJA



## Udruženje za ruralni razvoj LAG AGRO LIDER

<b>Zemlja porekla</b>	Severna Makedonija
<b>Lokacija</b>	Ruralna sredina
<b>Nivo implementacije</b>	Regionalni nivo nivo
<b>Tipologija</b>	Tipologija 2 – Organizacija sa statusom od javnog značaja

### ISTORIJA SPRI

Udruženje za ruralni razvoj je dobrovoljno, neprofitno, nevladino, nestranačko udruženje. Osnovano je 2014. godine. LAG AGRO LIDER promoviše i doprinosi održivom ruralnom razvoju u opštinama Dolneni, Krivogaštani i Kruševo, kroz inicijative, partnerstva i korišćenje postojećeg autohtonog potencijala; na taj način SPRI pomaže u obezbeđivanju dugoročnog razvoja ruralnih područja navedenih opština. Osnivanje LAG AGRO LIDER obezbeđuje zajedničku saradnju javnog, privatnog i civilnog sektora u cilju informisanja, edukacije i aktiviranja stanovništva.

### OSOBLJE

LAG AGRO LIDER ima 4 stalno zaposlena i 4 honorarna radnika. Trenutno je počasno angažovano više od 5 ljudi i oko 20 volontera angažovano u aktivnostima organizacije

### DODATNE INFORMACIJE

<https://lagagrolider.mk/en> – [Facebook](#)



# Kratak opis dobre prakse LAG AGRO LIDER

## WORK ACTIVITY

Glavne oblasti rada su sledeće: obrazovanje, usluge dostave i pravne inicijative. Specifične aktivnosti su:

- Obrazovni i mentorski programi za žene i mlade, volontiranje i zapošljavanje;
- Uspostavljanje usluga dostave na onlajn platformi, korišćenjem E-bicikala i dostave lanč paketa za 15 ugroženih porodica;
- Tematske (on-line) radionice;
- Pilot zapošljavanje mladih žena;
- Obuka na onlajn platformi za dostavu hrane;
- Zapošljavanje ključnog osoblja za obuku u kuhinji doma za stare;
- Praksa za mlade osobe/žene u kuhinji doma za stare u LAG Agro Lider ili drugim organizacijama/institucijama;
- Online radionice o radu društveno-ekonomskih preduzeća;
- Formalne obuke/stažiranja;
- Pilotiranje usluge keteringa (organske) hrane u regionu Pelagonije;
- Obuka o radu socijalno-ekonomskih preduzeća u bliskoj saradnji sa austrijskim Ministarstvom za socijalno, zdravlje, brigu i zaštitu potrošača (finansiraće se posebno);
- Uspostavljanje onlajn platforme za dostavu (organske) hrane za različite ciljne grupe;

## RAZVIJENE KOMPETENCIJE

LAG AGRO LIDER ima za cilj da pomogne razvoju ruralnih područja i da podigne svest o njima. Štaviše, pomaže ženama koje se bave ruralnim aktivnostima da razviju svoje kompetencije kroz transfer znanja. Cilj je podržati (re)integraciju žena i mladih na tržište rada, kroz unapređenje njihovih transverzalnih kompetencija.

Drugi cilj je priprema nacrtu javnih politika koje imaju za cilj priznavanje prava žena na selu u smislu pristupa socijalnoj zaštiti i poljoprivrednim pravima. Pored toga, SPRI širi informacije među organizacijama/institucijama o ženama iz ruralnih područja, njihovim brigama i potrebnim strategijama koje treba preduzeti za njihov napredak.

Opšti cilj je poboljšanje ekonomskog i socijalnog statusa ovih ljudi kroz dvodimenzionalni put: na mikronivou SPRI želi da razvije društvene, profesionalne i transverzalne kompetencije ljudi; dok je na makro nivou cilj pomoći ovim ljudima podizanjem svesti institucija/organizacija i donosilaca odluka.

- Razviti metodologije za integraciju rodni pitanja i za uzimanje u obzir specifičnih potreba žena iz ruralnih područja u procese planiranja na svim nivoima;
- Promovisati žene preduzetnice obezbeđivanjem adekvatne obuke i pristupa resursima.
- Direktan marketing i prodaja poljoprivrednih proizvoda od strane farmera i njegovog/njenog supružnika moraju biti olakšani i promovisani.

Prepoznavanje rodni pitanja u politikama i planiranju ruralnog razvoja.

## **OBRAZOVNI PUT ZA LJUDE U PROCESU INTEGRACIJE**

SPRI pokušava da pomogne nekoliko kategorija ljudi (kao što su žene, stariji, mladi), koji mogu da dođu do različitih vrsta pozicija:

- Tranziciono zapošljavanje;
- Obuka na radnom mestu;
- Zapošljavanje putem pripravničkog staža;
- Preduzetništvo.

## **SOCIJALNE, TRANSVERZALNE KOMPETENCIJE – PROFESIONALNI STAV**

LAG AGRO LIDER razvija i društvene i transverzalne kompetencije. SPRI je usvojio Vodič za administrativni rad i priručnik za upravljanje ljudskim resursima.

## **KOORDINACIJA AKTIVNOSTI (Prezentacija, opis i forme učenja)**

Pored navedenih, postoje različiti načini na koje se aktivnosti odvijaju, a moguće ih je sumirati na sledeći način:

- Direktan rad na terenu;
- Podrška kroz programe mentorstva i volontiranja;
- Pružanje obrazovnih programa za sticanje novih veština i znanja.

## **FINANSIJSKA ODRŽIVOST / FINANSIJSKI MODEL**

### **Javna sredstva:**

- Grantovi/subvencije

### **Privatna sredstva:**

- Naknade uključujući članarinu
- Sponzorstvo