

---

# **Prepreke pri zapošljavanju osoba s invaliditetom s područja Belišća**

---



**OSIJEK, RUJAN 2021.**

---

**Studij socijalnog rada u Osijeku**

**Autorice: Sara Banović, Lucija Krasnić,  
Bernarda Hosi, Marija Petrović i Lorena Strmota**



---

# Prepreke pri zapošljavanju osoba s invaliditetom s područja Belišća

U suradnji s **Inkluzivnom kućom Zvono**

## Zahvala

Prije svega, zahvaljujemo se Inkluzivnoj kući Zvono, na čelu s Mirom Anić, koja je pristala na suradnju s nama za potrebe pisanja ovoga izvještaja. Iznimno nam je drago što smo imali prilike bolje upoznati rad ove udruge, istražiti i saznati na koji način već dugi niz godina rade na poboljšanju svih aspekata života naših osoba s invaliditetom kako bi se invaliditet u društvu počeo gledati kao validitet.

Naša zahvala ide i svima onima koji su pristali dati nam intervju. U tom kontekstu, posebno hvala osobama s invaliditetom koje su nam svojim životnim primjerom i iskustvom dali pravu perspektivu kako je to raditi kao osoba s invaliditetom i kako je to uopće dobiti priliku za rad. Roditeljima osoba s invaliditetom također zahvaljujemo i želimo puno snage i upornosti da i dalje budu najiskrenija podrška ovoj ciljanoj skupini kako u svim aspektima, tako i u aspektu zapošljavanja. Naravno, hvala i svim stručnjacima i nadamo se da će nastaviti raditi u području zapošljavanja osoba s invaliditetom jer one to trebaju i zaslužuju. Poslodavcima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom također hvala i nadamo se da će njihov primjer potaknuti i druge poslodavce na isto te da ćemo svi skupa na taj način osobama s invaliditetom omogućiti ono na što imaju pravo.

A kako je pisanje ovog izvještaja bio dio ispitnog gradiva, zahvaljujemo se i profesorici Carmen Luca Sugawara koja je s nama nesebično podijelila znanja i iskustva o socijalnom radu u zajednici i koja nas je na ovaj način potaknula da malo drugačije i jezgrovitije gledamo na našu zajednicu. Da u tom smislu uočavamo probleme u zajednici, a zatim istražimo snage i resurse za boljšak svih kako bi iz nje svatko dobio ono što zaslužuje i ono na što ima pravo. Također, zahvaljujemo se i asistentici Dinki Cahi koja nam je pomogla da lakše razumijemo ispitno gradivo i koja je bila otvorena za konzultacije kada je to bilo potrebno.

- Marija Petrović

**“Nothing about us, without us!”**

Michael Masutha i William Rowland, 1993

---

# SADRŽAJ

- 1. Uvod**
- 2. Teorijski okvir**
  - **Teorija osnaživanja**
  - **Ekološka teorija**
  - **Radikalni socijalni rad**
  - **Humanistički pristup**
  - **Socijalni konstruktivizam**
- 3. Opis zajednice**
  - **Fizički aspekti**
    - ❖ **Geoprostorna i geografska obilježja**
    - ❖ **Susjedstvo i zajednica**
    - ❖ **Značaj fizičkog aspekta za osobe s invaliditetom**
  - **Infrastruktura**
    - ❖ **Prometna infrastruktura**
    - ❖ **Energetska i telekomunikacijska infrastruktura**
  - **Dijelovi naselja i industrija**
  - **Demografija**
  - **Povijest**
  - **Kultura**
  - **Voditelji zajednice**
  - **Ekonomija**
  - **Postojeće institucije**
  - **Postojeće grupe**
  - **Politika i vlada**
  - **Socijalna struktura**
  - **Stavovi i vrijednosti**
- 4. Svrha procjene i metode**
- 5. Prikupljanje podataka**
  - **Intervju**
  - **Pitanja u intervjuu**
  - **Pregled literature i istraživanje demografskih podataka**

- 
- Strategija tima i vremenski okvir

## **6. Rezultati intervjuja**

## **7. Preporuke**

- Referentni centar socijalnih usluga
- Zaštitne radionice
- Socijalna zadruga
- Edukacija i osvještavanje poslodavaca
- Osobni asistent na radnom mjestu

## **8. Zaključak**

## **9. Literatura**

## **10. Prilozi**

- Prilog A: Pitanja za intervju
- Prilog B: Gantt Chart
- Prilog C: Postupak kodiranja

---

## **SAŽETAK - *Bernarda***

---

Procjena potreba zajednice Belišća provedena je sredinom 2021. godine u Osijeku u sklopu kolegija Socijalni rad u zajednici. U provođenju projekta surađivali smo s **Inkluzivnom kućom Zvono** u Belišću kojoj može koristiti ovaj izvještaj. Kao studenti socijalnog rada ovo je bio prvi put da smo intenzivno surađivali s udrugom u zajednici te primjenili naša znanja i ideje u poboljšanju naše zajednice. **Cilj** ovog rada bio je **naučiti više o zajednici Belišća**, te kroz detaljnu procjenu potreba zajednice **identificirati prepreke** pri zapošljavanju osoba s invaliditetom s područja Belišća.

Inkluzivna kuća Zvono jedna je od najistaknutijih udruga u zajednici Belišća koja želi poboljšati život mlađih, djece s teškoćama u razvoju i njihovih roditelja na način da im pruža pomoć prilikom uključivanja u odgojno obrazovni sustav, sustav socijalne skrbi, tržiste rada i zajednicu. Inkluzivna kuća Zvono je na taj način bila ključan sudionik u procjeni potreba zajednice Belišće.

U svrhu identificiranja prepreka pri zapošljavanju osoba s invaliditetom s područja Belišća proveli smo 10 intervjuja s ključnim osobama te smo pretražili internetske baze podataka poput Državnog zavoda za statistiku. Ključne sudionike podijelili smo u pet kategorija: korisnici - osobe s invaliditetom, obitelj osoba s invaliditetom (roditelji), formalni stručnjaci, poslodavci osoba s invaliditetom te stručnjaci u temi. Osim toga koristili smo metodu opažanja u zajednici i pretraživanja literature u područjima zapošljavanja i rada, osobe s invaliditetom, osobni i radni asistenti.

Prethodno navedenim metodama došli smo do zaključka da su **prepreke pri zapošljavanju osoba s invaliditetom s područja Belišća**: predrasude poslodavaca, arhitektonske barijere, obrazovanje osoba s invaliditetom, nedostatak radnih mjesta, diskriminacija i uskraćivanje razumne prilagodbe, prijevoz do radnog mjesta, pasivnost i brzo odustajanje osoba s invaliditetom, nedostatak zaštitne radionice i neupućenost poslodavaca u mogućnosti koje imaju ako zaposle osobe s invaliditetom.

Budući da su prepreke pri zapošljavanju osoba s invaliditetom multikomponentne, naše preporuke se ne odnose samo na Inkluzivnu kuću Zvono, već i na Grad Belišće i druge ključne sudionike:

- Za inkluzivnu kuću Zvono bi bilo korisno nastaviti raditi na zapošljavanju osoba s invaliditetom putem projekta iz Europskog socijalnog fonda, te raditi na većoj potpori Grada Belišća. Stoga je međusobno komuniciranje između udruge i vodećih od iznimne važnosti.

- 
- U suradnji s Uredom Pravobranitelja za osobe s invaliditetom bilo bi korisno okupiti udruge za osobe s invaliditetom sa šireg osječkog područja te organizirati tribinu za osnivanje zaštitnih radionica i zagovaranje istih.
  - Osnivanje mobilnog stručnog tima za edukaciju poslodavaca na području Osječko-baranjske županije.
  - Proširiti suradnju s političkim vođama i drugim udrugama za osobe s invaliditetom kako bi utjecali na pravnu regulaciju osobnog i radnog asistenta. Na temelju svojih predispozicija i uspješnog dosadašnjeg rada udruge, udruga je dovoljno stručna i ima potrebna iskustva, znanja i vještine za ovaj pothvat.
  - Osvijestiti javnost, utjecati na javne politike, sustav socijalne skrbi i Hrvatski zavod za zapošljavanje za potrebotom osnivanja referentnog centra socijalnih usluga za osobe s invaliditetom.

---

## 1. UVOD – Sarajevske teme

U nedavnoj povijesti, osobe s invaliditetom se smatralo **bespomoćima, beskorisnima i ovisnima o tudioj pomoći** pa su predstavljale teret društvu i obitelji. Stoga su osobe s invaliditetom nerijetko bile prepuštene same sebi ili smještene u institucije, gdje su bile izolirane, često i zanemarene i zlostavljanje. Takvu praksu socijalne isključenosti osoba s invaliditetom prekinuo je **proces deinstitucionalizacije** te promjena poimanja invaliditeta i samih osoba s invaliditetom 70-ih godina 20. stoljeća. Naspram takvog prijašnjeg uvjerenja, danas se promovira **pristup neovisnog življenja i koncept inkluzivne zajednice**. Cilj je da osobe s invaliditetom žive što neovisnije u zajednici koja ih prihvaca kao **ravnopravne članove** (Tarandek i Leutar, 2017). Prema Tarandek i Leutar (2017) takav suvremeniji odnos prema osobama s invaliditetom stavlja veći naglasak na zajednicu koja se mora prilagoditi osobama s invaliditetom kako bi one ostvarile svoja prava i bile socijalno uključene. Jedno od temeljnih ljudskih prava je **pravo na rad i zapošljavanje** te se u Konvenciji o pravima osoba s invaliditetom (Ujedinjeni narodi, 2006) naglašava da osobe s invaliditetom imaju pravo na rad na jednakoj osnovi s drugima, a neostvarivanje tog prava je kršenje i **diskriminacija** (Perin i Bacalja, 2015 prema Kiš Glavaš, 2009). Unatoč postojećim suvremenim i međunarodno prihvaćenim propisima i standardima, osobe s invaliditetom su često isključene iz svijeta rada, što ih čini **ekonomski ovisnima** o obitelji ili državi te stavlja u rizik od siromaštva i socijalne isključenosti (Kozjak i Lapat, 2018). Također, rad nije garancija, ali je **preduvjet uspješne socijalne integracije** jer nam omogućuje da pronađemo svoje mjesto u zajednici i pridonosimo društvenom i osobnom blagostanju, što stvara osjećaj korisnosti i zadovoljstva (Perin i Bacalja, 2015; Ergović, 2007 prema Babić i Leutar, 2010). Radom se prvenstveno stječu materijalna sredstva potrebna za uzdržavanje i zadovoljavanje potreba, a osim ekonomske funkcije, rad ima brojne druge funkcije i dobrobiti za čovjeka (Ergović, 2007). Socijalna funkcija rada odnosi se na ostvarivanje interakcija i međuljudskih odnosa, a rad je, sam po sebi, izvor društvenog statusa i prestiža (Ergović, 2007). Osim toga, rad je izvor osobnog identiteta, samopoštovanja i samoaktualizacije te ključan za očuvanje mentalnog zdravlja, prevenciju društveno neprihvatljivih ponašanja te kvalitetniji i ispunjeniji život (psihološka funkcija) (Ergović, 2007). Nadalje, zaposlene osobe s invaliditetom imaju bolju sliku o sebi, više samopoštovanja i samopouzdanja u odnosu na nezaposlene, društveno su aktivnije, prilagodljivije na promjene i kompetentnije u svakodnevnom osobnom životu te ekonomski superiornije i neovisnije (Kozjak i

---

Lapat, 2018 prema Perin i Bacalja, 2015). Osim toga, zapošljavanjem osoba s invaliditetom se smanjuju socijalna i druga davanja te izdaci za zdravstvenu i druge oblike skrbi, koji se u suprotnom povećavaju jer nezaposlenost narušava psihičko i fizičko zdravlje (Kozjak i Lapat, 2018 prema Perin i Bacalja, 2015). Iz svega navedenog može se zaključiti da je rad izuzetno važan i da zaposlenost osoba s invaliditetom ima brojne koristi, kako za same osobe s invaliditetom, tako i za društvo. S obzirom da je zapošljavanje osoba s invaliditetom ekonomski isplativije od njihovog uzdržavanja, društvo bi trebalo prilagoditi tržište rada i omogućiti osobama s invaliditetom da pridonose u skladu sa svojim sposobnostima i mogućnostima (Babić i Leutar, 2010). Nažalost, to se ne događa u većini članica Europske unije, koje su potpisnice Konvencije o pravima osoba s invaliditetom, a među njima je i Hrvatska. **“Osobe s invaliditetom zadnje dobivaju posao, a prve ga gube”**, prvenstveno zbog konkurenциje radnika bez invaliditeta, ali i zbog brojnih drugih prepreka koje usporavaju i otežavaju uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada (Leutar i Milić Babić, 2008, prema Kozjak i Lapat, 2018). Jedna od tih prepreka je **visoka razina nezaposlenosti**, koja stavlja sve ranjive skupine u posebno nepovoljan položaj pri zapošljavanju, a osobe s invaliditetom su jedna od njih. Nezaposlenost općenito danas je najozbiljniji ekonomski i socijalni problem za gotovo sve države članice Europske unije, pa tako i za Hrvatsku (Kiš Glavaš, 2009, prema Kozjak i Lapat, 2018). Taj problem je posebno izražen u Slavoniji, kao manje razvijenoj regiji. Samim time zapošljavanje osoba s invaliditetom je otežano, osobito u manjim ruralnim sredinama kao što je grad Belišće. Iako postoje otežavajući faktori i brojne druge prepreke osim visoke razine nezaposlenosti, integracija osoba s invaliditetom u zajednicu, s naglaskom na tržište rada nije neostvariva. Stoga cilj našeg rada je identificirati prepreke za zapošljavanje osoba s invaliditetom, razumjeti snage i slabosti odnosno potrebe zajednice te na temelju detaljne analize resursa i potencijala ponuditi prijedloge za uklanjanje postojećih prepreka, s ciljem **poboljšanja kvalitete života** osoba s invaliditetom na području grada Belišća.

---

## 2. TEORIJSKI OKVIR- Lorena

### Teorija osnaživanja

Nejednakost između ljudi proteže se od povijesti. Nekada, kao i sada, postojali su bogati i siromašni. Osim toga, postojali su i one društvene skupine koji se **nisu uklapale u društvo**, kao što su djeca sa teškoćama u razvoju ili osobe s invaliditetom. Povjesno, osobe sa invaliditetom su imale nejednak položaj u odnosu na neke druge društvene skupine i bilo im je potrebno **više napora** da ostvare svoja prava (Kletečki Radović, 2008; Zimmerman, 2000). Takva praksa nastavlja se i danas u raznim područjima života, a jedno od tih područja je upravo zapošljavanje i rad.

Nejednakost različitih društvenih skupina ili pojedinaca u društvu ogleda se u nemogućnosti ostvarivanja različitih prava, nejednakom postupanju, tlačenju, diskriminaciji, socijalnom isključivanju i slično (Kletečki Radović, 2008; Zimmerman, 2000). Upravo iz tih razloga, potrebno je takve pojedince osnažiti i pokazati im da mogu biti ravnopravni članovi zajednice u kojoj žive. Socijalni rad se od svojih početaka brine za potlačene i diskriminirane te je upravo radi toga **osnaživanje** je jedan od **ključnih principa** suvremenog socijalnog rada (Kletečki Radović, 2008; Zimmerman, 2000). Osobe sa invaliditetom treba osnaživati i ukazivati im na potencijal koje one imaju na području vlastitog života te im treba ukazivati na sve mogućnosti i sposobnosti koje imaju. Tako osnažene osobe će imati više samopouzdanja pri traženju posla i zadržavanju istoga.

U samoj globalnoj definiciji socijalnog rada, navodi se da je socijalni rad orijentiran ka promicanju socijalne pravde i kohezije, kao i osnaživanju (EASSW, 2017). Također, navodi se poštivanje različitosti kao jedno od ključnih načela u okviru profesije socijalnog rada. Profesija socijalnog rada nastoji razvijati **kritičko razmišljanje** kako se ljudi ne bi diskriminirali na osnovu nekih njihovih kriterija kao što je invaliditet (EASSW, 2017).

Osnaživanje se koristi na **odgovor na tlačenje i diskriminaciju** koje pojedinci ili skupine u društvu doživljavaju (Kletečki Radović, 2008; Zimmerman, 2000). Osnažiti korisnika znači pomoći korisniku da pronađe svoje **snage** koje će koristiti u svakodnevnom suočavanju sa različitim izazovima i problemima te potaknuti korisnika da sam **donosi svoje odluke i preuzme kontrolu** nad vlastitim životom (Kletečki Radović, 2008; Zimmerman, 2000). U okviru teorije osnaživanja spominje se **perspektiva moći i kreativni kapacitet korisnika**, a to znači da je korisnik najbolji stručnjak na području vlastitog života i da ga treba osnažiti u toj mjeri da preuzme moć nad svojim životom te da

---

nitko osim njega ne može donijeti odluku za njega i da nitko ne zna što je najbolje za njega osim njega samoga (Kletečki Radović, 2008, Zimmerman, 2000). Osobe koje su iskusile nejednakost, vrlo često nitko ne pita za mišljenje niti imaju mogućnost sudjelovati u važnim pitanjima (Kletečki Radović, 2008; Zimmerman, 2000). Socijalni radnici su ti koji trebaju takve osobe uključiti u razgovor, slušati ih, pamtiti što govore i osvijestiti ih o njihovim snagama i moći koju imaju. Osim toga, lakše će rješavati probleme sa kojima se suočavaju. Socijalni radnici u današnje vrijeme najčešće provode rad sa pojedincem ili obitelji, dok socijalni rad u zajednici nije toliko zastupljen. Međutim, osnaživanjem pojedinaca može doći do osnaživanja i dobrobiti zajednica. Neki autori smatraju da su za osnaživanje vrlo bitni **grupni radovi ili grupe samopomoći** (Kletečki Radović, 2008; Zimmerman, 2000). Grupni radovi obespravljenih i marginaliziranih skupina u društvu mogu potaknuti brži razvoj **značajnijih socijalnih akcija**.

Dugotrajna isključenost i obespravljenost osoba sa invaliditetom, može dovesti do **bespomoćnosti** radi koje se osobe sa invaliditetom mogu osjećati bezvrijedno, smanjenog samopoštovanja i samopouzdanja.

## Ekološka teorija

Autor Urie Bronfenbrenner navodi kako na čovjeka utječu različiti sustavi koji ga okružuju sve od njegova rođenja (Guy Evans, 2020 prema Bronfenbrenner, 1992). Tako na osobu utječu **mногобројни sustavi** kao što su njezina obitelj, zatim predškolski sustav, osnovnoškolski sustav, vršnjaci, prijatelji, društvena skrb, kultura, mediji, tržiste. Naglašava kako je, kod čovjekova razvoja, nužno sagledavati ne samo čovjeka, već sve sustave kojima on pripada i **interakciju** sa tim istim sustavima (Guy Evans, 2020 prema Bronfenbrenner, 1992). Postoji pet ekoloških sustava, a to su mikro sustav, mezzo sustav, egzo sustav, makro sustav i krono sustav (Guy Evans, 2020 prema Bronfenbrenner, 1992).

U **mikro sustav** osoba sa invaliditetom ulaze njihovi ključni ljudi koji imaju utjecaja na njihov život, kao što su roditelji, braća, sestre, učitelji i vršnjaci (Guy Evans, 2020 prema Bronfenbrenner, 1992). Mikro sustav je vrlo važan za djecu s teškoćama u razvoju, odnosno osobe sa invaliditetom radi procesa **međusobnog učenja**. **Mezzo sustav** se definira kao **skup mikro sustava**, odnosno **skup interakcija** u okviru mikro sustava koje osobe sa invaliditetom i njihovi ključni ljudi imaju sa okolinom (Guy Evans, 2020 prema Bronfenbrenner, 1992). **Egzo sustav** nije direktno povezan sa osobom sa invaliditetom, ali je **ona dio tog sustava neizravno** putem svojih veza sa ključnim ljudima iz mikro sustava (Guy Evans. 2020 prema Bronfenbrenner, 1992). Na primjer, roditelji djeteta sa teškoćama u razvoju mogu imati sukob sa susjedima i tada svoju frustraciju mogu prenijeti u odnos sa djetetom. **Makro sustav** se bavi **utjecajem različitih elemenata na život osobe sa invaliditetom**, kao

---

što su novac, socioekonomski status, etnička pripadnost (Guy Evans, 2020 prema Bronfenbrenner, 1992). Makro sustav se ne odnosi na jedan specifičan sustav, već na **vrijednosti i kulturu** unutar svakog društva (Guy Evans, 2020 prema Bronfenbrenner, 1992). Tako osobe sa invaliditetom koje pripadaju različitim kulturama mogu imati različito djetinjstvo što može kasnije značajno utjecati na njihov život i razvoj, odnosno to znači da će se osobe sa invaliditetom unutar jedne kulture lakše zaposliti nego unutar druge. **Krono sustav** se ne odnosi na jedan sustav kao i makro sustav, već na **značajne prijelaze u djetetovu životu** (Guy Evans, 2020 prema Bronfenbrenner, 1992). Ti prijelazi mogu biti polazak u vrtić ili školu, a mogu biti i puno značajniji kao na primjer smrt bliske osobe.

Ekološka teorija se, prema nekim autorima, svrstava u **holističke teorije** koje na jednom mjestu pokušavaju integrirati dijete i sve njegove pripadajuće sustave te prikazati vezu između djeteta i sustava, uključujući interakcije i međusobne utjecaje sustava jednih na druge (Guy Evans, 2020 prema Bronfenbrenner, 1992). S druge strane, javljaju se kritička razmišljanja na ovu teoriju, iznoseći njezine nedostatke. Navodi se kako se, prema ovoj teoriji, ne mogu dokazati točni uzroci određenih ponašanja (Guy Evans, 2020 prema Bronfenbrenner, 1992).

Ekološka teorija se koristi u okviru teme zapošljavanja **osoba sa invaliditetom** iz razloga što na njihovo zapošljavanje **utječu brojni sustavi u koje su oni uključeni prije stupanja u radni odnos**. Počevši od rođenja, djeca sa teškoćama u razvoju nemaju **adekvatnu liječničku skrb** niti široko dostupnu ranu intervenciju pomoću koje bi se neki simptomi mogli ublažiti ili prevladati (POSI, 2020). Osim toga, postoje neka djeca s teškoćama u razvoju koja **ne ostvaruju pravo na upis u predškolske ustanove** što je jedan od ograničavajućih faktora u njihovom ulazu u odgojno – obrazovni svijet. Veliku prepreku predstavlja **nedostatak asistenata** u vrtićkim ustanovama (POSI, 2020). Što se tiče osnovnoškolskog i srednjoškolskog obrazovanja, najvažnije je za djecu sa teškoćama u razvoju osigurati pristup obrazovanju, a u sklopu toga i prilagoditi odgojno – obrazovne prostore za djecu sa teškoćama u razvoju, odnosno **ostvariti razumnu prilagodbu** (POSI, 2019). Jednako kao što je problem na razini predškolskog obrazovanja, tako je problem asistenta u nastavi vidljiv i na razini osnovnoškolskog i srednjoškolskog obrazovanja. Veliki problem je **diskriminacija** djece sa teškoćama u razvoju u odgojno obrazovnom sustavu (POSI, 2019). Nadalje, učitelji u školama nemaju dovoljno znanja za rad sa učenicima sa teškoćama u razvoju. Učitelj mora imati razvijene vještine kojima bi posvetio pažnju svoj djeci u razredu za vrijeme jednog školskog sata. Takve vještine se ne dobivaju tijekom studiranja. Što se tiče visokoškolskog obrazovanja, jedna od najvećih prepreka je ta što se **studenti sa invaliditetom nerijetko ne izjašnjavaju kao takvi** (POSI, 2019). Takva praksa može predstavljati problem u različitim sustavima ako se osoba u jednom izjašnjava kao osoba sa invaliditetom jer od tog sustava ostvaruje različite benefite, dok se u drugom tako ne izjašnjava.

---

Iz priloženog se vidi da osoba do zaposlenja mora proći nekoliko "stepenica" u svojem obrazovanju. Vrlo je bitno reći da do visokoškolskog obrazovanja dođe najmanje učenika, upravo radi raznih prepreka koje se nalaze prije zaposlenja. To su svi različiti sustavi koji utječu na samu osobu s invaliditetom, na njezin razvoj i život, baš kako autor Bronfenbrenner u svojoj knjizi opisuje, da su sustavi međusobno povezani i da međusobno utječu jedan na drugoga (Bronfenbrenner, 1979).

## Kognitivna teorija

Socijalno kognitivna teorija temelji se na **socijalnom učenju**, pri čemu se objašnjava kako ljudi uče ponašanja jedni od drugih i na temelju toga djeluju u nekim drugim situacijama (Bandura, 1977). Autori poput Millera i Dollarda (1941) smatraju da ova teorija nadilazi biheviorističku teoriju, jer, ne samo da **ljudi opažaju tuđa ponašanja**, već ih i **interpretiraju** te na temelju njih djeluju. Ovakva teorija može imati benefite u praktičnom svijetu, ponajviše kod osoba sa različitim strahovima ili osoba sa psihičkim poremećajima. Osobe tako mogu učiti ponašanja koja će im pomoći da sudjeluju u svakodnevnom životu da budu dio zajednice.

Teoriju socijalnog učenja povezujemo sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom **na razini primjera dobre prakse**. Poslodavci koji zapošljavaju osobe sa invaliditetom mogu biti primjer poslodavcima koji ne zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Poslodavci koji ne zapošljavaju osobe sa invaliditetom mogu sagledati benefite koje ostvaruju i poslodavci i osobe sa invaliditetom te na taj način isto primjenjivati u svojim poduzećima.

## Radikalni socijalni rad

Radikalni socijalni rad bavi se **sukobima u društvu** koji su obilježeni **nejednakim položajima** različitih grupa u društvu, kao i **nejednakim pristupom resursima** (Knežević i sur., 2013). Postoje grupe koje su više potlačenije od drugih i koje nemaju jednak pristup resursima u usporedbi sa nekim ostalim grupama, a među njih spadaju **osobe sa invaliditetom**.

Osobe koje su djelovale u okviru radikalnog socijalnog rada, kritizirale su tradicionalni socijalni rad jer se on u svojim idejama orijentira na individualne zasluge za određeni problem, što implicira prebacivanje krivice na žrtvu (Knežević i sur., 2013). Ovakva praksa tradicionalnog socijalnog rada odmiče se od širih strukturalnih uzorka i problema te potiče individualizaciju problema što za posljedicu ima nespremnost donosioca odluka na široku socijalnu akciju i diskriminаторno ponašanje institucija prema osobama s invaliditetom.

Radikalni socijalni rad u okviru teme zapošljavanja osoba s invaliditetom može se povezati tako što su osobe sa invaliditetom **jedna od marginaliziranih društvenih grupa** koje nemaju jednak pristup resursima kao neke ostale društvene grupe. Također, takav položaj se nastavio i danas, iako su

---

postojala brojna nastojanja da se on promijeni. Zbog nepovoljnog društvenog položaja danas postoje brojni međunarodni i nacionalni dokumenti. Međutim, provedba tih dokumenata kao i nadzor nad njihovom provedbom još uvijek ima mjesta za napredak. Osobe sa invaliditetom imaju **velikih poteškoća** prilikom traženja zaposlenja te se susreću sa brojnim preprekama, a nerijetko im se pripisuje **individualna krivnja** za nemogućnost pronalaska istoga. Upravo bi za ublažavanje i moguće iskorjenjivanje ovog problema mogle poslužiti kolektivne akcije. Ovaj problem svakako je **široko rasprostranjeni društveni problem** ako se uzme u obzir da oko 15% ukupne populacije pripada upravo osobama s invaliditetom (The World Bank, 2021).

## Humanistički pristup

**Humanizam u središte svog interesa stavlja čovjeka i njegove potrebe te međuljudsku interakciju** (Maslow, 1954). Humanizam je nastao ublažiti sve negativne posljedice srednjeg vijeka (Knežević i sur., 2013). S obzirom da je u samom središtu humanizma čovjek, uz to je u samom središtu vrijednost čovjeka. Upravo zato što se socijalni rad zalaže za čovjeka koji ima potencijala za rješavanje problema u vlastitom životu, isto tako osobe sa invaliditetom imaju **punog potencijala** u svom životu. Sukladno humanizmu, osobe sa invaliditetom i njihove potrebe trebaju biti **u središtu** jednako kao i one druge osobe bez invaliditeta te bi se mogle zaposliti po **jednakim principima** kao i sve druge osobe, ostvarivati svoja prava i mogućnost razumne prilagodbe. Osobe sa invaliditetom bi jednako tako trebale **biti informirane** o svojim pravima, kao i poslodavci. **Poslodavci** nerijetko, kao i osobe sa invaliditetom, **ne znaju koja prava imaju** ako zaposle osobu sa invaliditetom i smatraju da osobe sa invaliditetom nemaju jednakе sposobnosti za rad kao zaposlenici bez invaliditeta.

## Socijalni konstruktivizam

Socijalni konstruktivizam se odmiče od kolektivnog gledišta na pojedinačno, odnosno premješta **uporište na pojedinca** (Knežević i sur., 2013). U okviru socijalnog konstruktivizma, nalaže da se **socijalni identitet** počinje stvarati od pojedinca, odnosno od njegovih interakcija sa ostalim ljudima iz kolektiva. Osobe koje se zalažu za konstruktivizam, većinskim dijelom se zalažu za **subjektivnost i iskustvo pojedinca** (Knežević i sur., 2013). Isto tako se napominje kako strukture nisu krute te da pojedinci svojim radnjama mogu utjecati na sadržaj struktura i mijenjati ih svojim utjecajem. Osim što se u sklopu socijalnog konstruktivizma naglasak stavlja na odnose između pojedinaca, naglasak se stavlja i na **razine moći** koju pojedinci imaju u tim odnosima (Knežević i sur., 2013). Moć se u socijalnom konstruktivizmu smatra vrlo bitnom sastavnicom odnosa među pojedincima jer se kroz moć

---

razmjenjuju različita znanja, iskustva, vrijednosti. Tako određena **moć doprinosi stvaranju baštine** koja ima utjecaja na svakidašnji život pojedinaca, odnosno kulturu (Knežević i sur., 2013).

Što se tiče socijalnog konstruktivizma i socijalnog rada, socijalni konstruktivizam veliku važnost pridaje **iskustvu korisnika**, ali i **iskustvu socijalnog radnika** čime ih se čini partnerima (Knežević i sur., 2013). Da je korisnik izrazito važan u procesu u socijalnom radu, svjedoči činjenica da se socijalni konstruktivizam zalaže za to da korisnici imaju mogućnost izbora i donošenja odluka, odnosno da preuzmu moć i kontrolu nad svojim životom. U sklopu socijalnog konstruktivizma, osobe sa invaliditetom bi bile promatrane naspram drugih osoba sa invaliditetom koje imaju slična obilježja. Konstruktivisti se zalažu za **pluralistički pristup** koji će omogućiti svakom korisniku da ravnopravno sudjeluje i djeluje u procesu u socijalnom radu (Knežević i sur., 2013), što se usko može povezati sa individualiziranim pristupom prema svakom korisniku.

Da bi se socijalni radnici uopće mogli uhvatiti u koštač sa problemima korisnika te ih osvijestiti o njihovim mogućnostima i sposobnostima, nužno je da budu obrazovani. **Obrazovanje** socijalnih radnika, naime, ne prestaje izlaskom iz odgojno – obrazovnih ustanova, već ono traje cijeli život. Takvo obrazovanje se naziva cjeloživotno. Socijalni radnik kroz obrazovanja stvara samopouzdanje i samopoštovanje, a također se razvija i na vlastitom planu. Socijalni radnik kroz učenje razvija **vlastiti identitet** (Knežević i sur., 2013). Također, u svakodnevnim interakcijama s drugim ljudima, socijalni radnik može uvježbavati naučene komunikacijske vještine koje svakodnevno mora primjenjivati u radu sa svojim korisnicima. On se također mora obrazovati o kulturi i mjestu u kojem obavlja svoj posao kako bi ga mogao obavljati što bolje i razumjeti svoje korisnike.

Socijalni konstruktivizam se može usko povezati sa temom zapošljavanja osoba sa invaliditetom jer je osobama sa invaliditetom vrlo potreban **individualiziran pristup** koji će im omogućiti sudjelovanje, kako u procesu socijalnog rada, tako i u svakodnevnom životu i radu te zadržavanju zaposlenja. Nužno je osobe sa invaliditetom shvatiti kao **važne pojedince** u svakoj zajednici jer oni i postoje u svakoj zajednici te prihvatići njihov doprinos zajednici jednako kao i svačiji drugi. Vrlo je važno znati da osobe sa invaliditetom mogu uvelike utjecati na postojeće strukture i da su vrlo sposobne za rad, ako im se za to pruži prilika. Vrlo važan pojam moći koji se spominje u okviru socijalnog konstruktivizma također je važan segment koji nedostaje osobama sa invaliditetom. Svaka osoba, pa tako i osoba sa invaliditetom, mora imati moć nad svojim životom, mora moći donositi vlastite odluke te mora moći imati mogućnost izbora. Osoba ako nema mogućnost ispuniti te faktore, gubi samopouzdanje i smisao. **Osoba sa invaliditetom zna što je najbolje za nju i nitko drugi to ne može znati bolje od nje same.** Osobe sa invaliditetom se prilikom traženja zaposlenja i zapošljavanja susreću sa brojnim

---

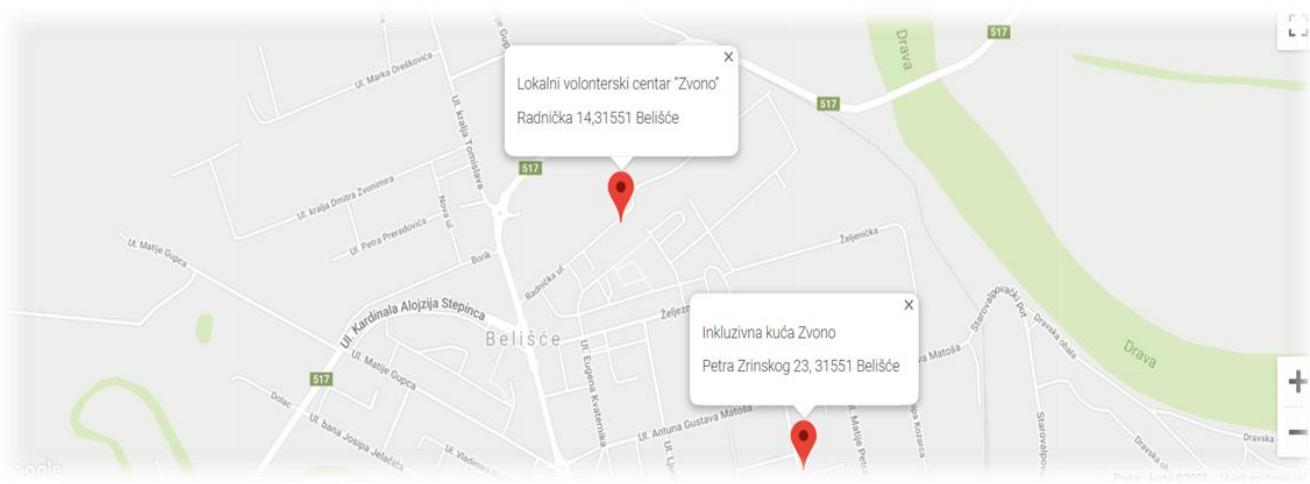
predrasudama i preprekama, radi čega je vrlo bitno da znaju svoja prava. Informacije mogu dobiti od socijalnog radnika.

### 3. OPIS ZAJEDNICE- Lorena, Bernarda, Marija, Sara i Lucija

U ovom poglavlju će biti detaljno opisana zajednica Grada Belišća kroz fizičke aspekte, infrastrukturu, dijelove naselja i industriju, demografiju, povijest, kulturu, voditelje zajednice, ekonomiju, postojeće institucije, postojeće grupe, politiku i vladu, socijalnu strukturu te stavove i vrijednosti. Podatke za ove stavke smo prikupili pretraživanjem službene stranice Grada Belišća, strategija razvoja Grada Belišća, službene stranice Turističke zajednice Grada Belišća i službene stranice Državnog zavoda za statistiku. Osim toga, opažanjem dana 6. srpnja 2021. godine, išli smo u obilazak zajednice te smo na taj način istražili informacije koje prethodno nismo mogli prikupiti. Primjerice, opažanjem smo dobili uvid koje su institucije i ustanove arhitektonski prilagođene za osobe s invaliditetom.



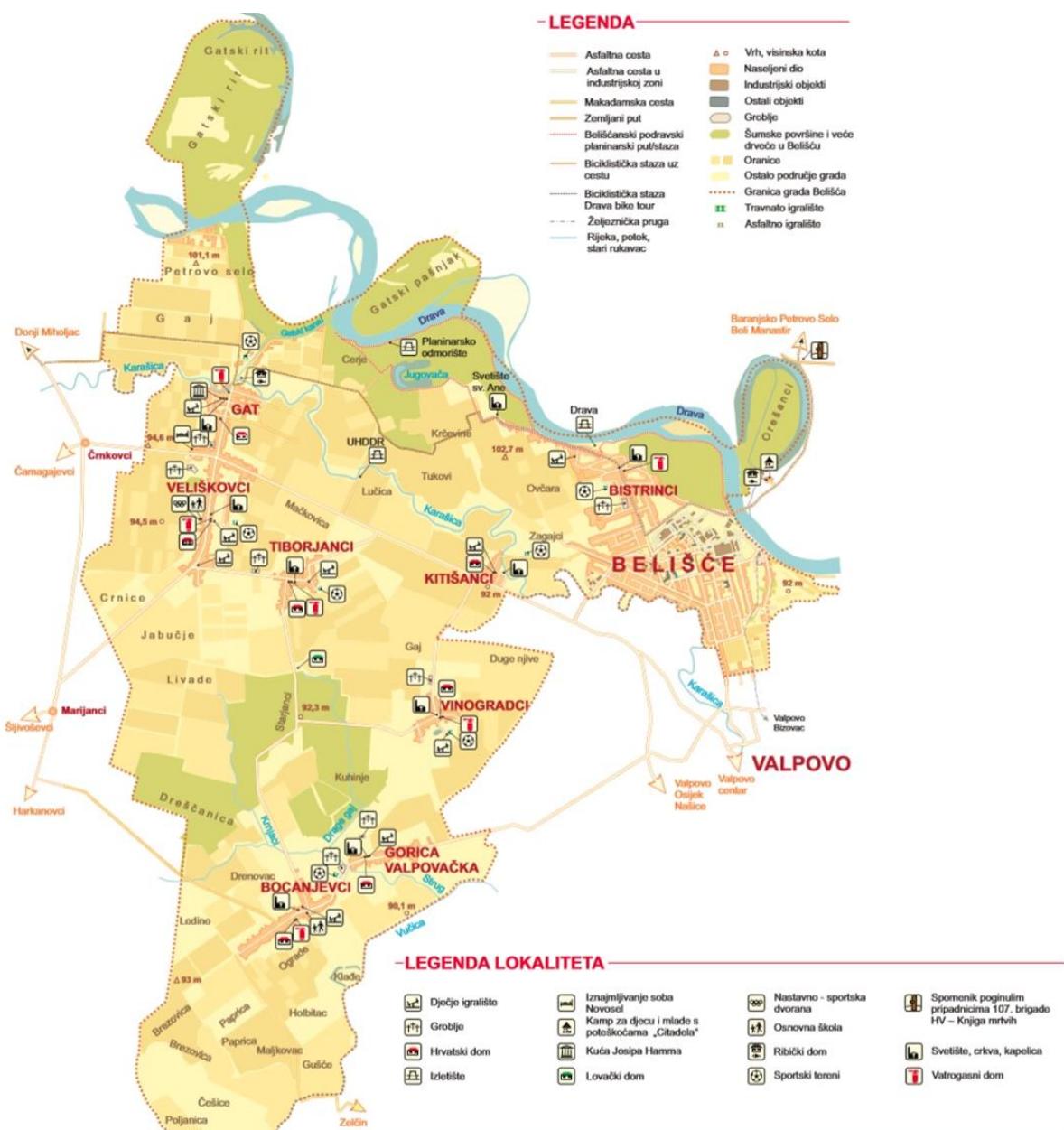
Slika 1: Grad Belišće iz ptiče perspektive



Slika 2: Lokacije Inkluzivne kuće Zvono u Belišću

### Fizički aspekti

*Geoprostorna i geografska obilježja*



Slika 3: Topografska karta Belišća

Grad Belišće nalazi se u **Osječko-baranjskoj županiji**, u sastavu grada uključeno je i osam prigradskih naselja. Ukupna površina Grada Belišće je 68,75 km<sup>2</sup>, na sjeveru graniči s rijekom **Dravom** i time je odijeljen od južne Baranje, sjeverozapadni je rubni dio Pridravske nizine, na zapadu se susreće s regijom Slavonske podравine, dok na jugozapadu-sjeveroistoku graniči s Gradom Valpovom (Grad Belišće, 2020a). Grad Belišće se prema tome karakterizira kao **mali grad urbane sredine, čiste prirode i očuvanog krajolika**. **Rijeka Drava** zbog svoje veličine i blizine predstavlja **najveći prirodni resurs** grada Belišća zbog poljoprivrede i hidroenergetskog potencijala. Osim Drave, Belišćem prolazi manja rijeka Karašica, a Bocanjevcima i Goricom Valpovačkom prolazi također

---

manja rijeka Vučica. Vučica i Karašica zbog svoje veličine nisu hidroenergetski iskorištavane kao Drava. Belišće je okruženo nizinama koje su pretvorene u poljoprivredna zemljišta koje obrađuju obiteljska gospodarstva. **Najbliža planina je Papuk** koji je ujedno ima status parka prirode. Budući da se Belišće nalazi blizu granice s Mađarskom na istočnom dijelu Republike Hrvatske, **klima** kao i u ostatku Slavonije je **povoljna** s izraženim četiri godišnja doba. Zime su umjereni hladni, ljeto su vruća, a padaline su prosječne tijekom cijele godine što je povoljno za razvoj poljoprivrede, primjerice pšenice i kukuruza (Grad Belišće, 2020a). Prometni položaj Grada Belišća je povoljan jer se Belišće **nalazi u blizini Osijeka, Donjeg Miholjca, Virovitice i Slatine te je s njima cestovno dobro povezan.**

**Snage** grada Belišća očituju se u dobroj prometnoj povezanosti sa manjim mjestima, kao i sa bližim većim gradovima Valpovom i Osijekom. Također, grad Belišće nalazi se na dobrom području na kojem uspijeva poljoprivreda, u kojem je zrak dobre kvalitete, kao i povoljna klima. Takav kraj pogoduje osobama s invaliditetom jer ondje mogu steći radne navike obrađujući zemlju i radeći na ostalim kulturama koje ondje uspijevaju. Također, u grad Belišće, radi njegove dobre prometne povezanosti, mogu pristizati osobe sa invaliditetom iz svih prigradskih naselja, ali i ostalih gradova.

**Izazov** grada Belišća može biti neprepoznatljivost na tržištu usluga naspram grada Osijeka, koji je veći, ali i poznatiji. Također, sredstva namijenjena osobama s invaliditetom možda će se prije osigurati jednom od najveća četiri grada u Hrvatskoj, Osijeku.

#### *Susjedstvo i zajednica*

Kao što je prethodno navedeno područje grada Belišće sastoji se od devet naselja: Belišće, Bistrinci, Kitišanci, Vinogradci, Tiborjanci, Veliškovci, Gat, Bocanjevci i Gorica Valpovačka. Područje Belišća jedino ima obilježje urbanog naselja, dok su ostala navedena naselja ruralna. Grad Belišće poznat je između ostalog i po svojoj **industrijskoj tradiciji proizvodnje papira i sirovina**, zbog toga u Belišću postoje dvije gospodarske zone: **Gospodarska zone Belišće** (uz rijeku Karašicu) i **Gospodarska zona Sjever** u prostoru bivšeg Kombinata (Turistička zajednica Belišće, Belišće danas, b.d.). U tijeku je izgradnja i treće gospodarske zone pod nazivom **Gospodarska zona Kod pruge**, za koju se čeka natječaj za izgradnju dok je sva potrebna dokumentacija već prikupljena (Turistička zajednica grada Belišća, Belišće danas, b.d.). Poslovna zona pod nazivom Tržnica Belišće nalazi u samom centru grada, a ono uključuje i zgradu javne uprave Grada Belišća. **Tržnica u Belišću** također drži svoju dugu tradiciju, a svojim brojem kupaca, prodavača i održivošću može se usporediti s tržnicom u Osijeku. U zoni centra Belišća nalaze se Zelene ili Željezničarske kuće koje su ostavština Gutmannove kolonije, a danas još u njima žive obitelji u obliku stanova (Turistička zajednica, povijesne znamenitosti, b.d. ).

---

Blizu centra Belišća nalazi se prepoznatljiva **Pekmez ulica** koja broji sedam kuća izgrađenih u razdoblju 1890.-1895. godine, a također u njima i danas žive stanovnici Belišća. Neizostavna znamenitost grada Belišća je i **palača Gutmann** koja je izgrađena 1905. godine, a danas je u fazi rekonstrukcije kako bi se pretvorila u muzej (Turistička zajednica, povijesne znamenitosti, b.d.). Krajem 2015. godine proveden je projekt rekonstrukcije državne ceste i izgradnja kružnih tokova (Turistička zajednica grada Belišća, Belišće danas, b.d.), na temelju projekta **prometna infrastruktura** grada Belišća je uvelike poboljšana, a na temelju opažanja Bernarde i Marije može se zaključiti da Belišće ima **dobro održavane ceste, parkove, okoliš, javne ustanove i susjedstva**. Na području Belišća ističe se nekoliko naselja čiji nazivi nisu pravno uređeni, već su na temelju povijesti i karakterističnih obilježja dobili nazive od strane lokalnog stanovništva. Tako razlikujemo *Centar, Mitrovica, Borik i Oštri čošak*. Na temelju opažanja ostala prigradska naselja također su dobro održavana i ostavljaju dojam male ruralne i čiste zajednice. Mladi se okupljaju u kafićima *Pollo, Time Out, Kanu* i *2You* što se tiče društvenog života, a također na temelju opažanja mladi se okupljaju na košarkaškim, nogometnim i rukometnim igralištima koji su također novo napravljeni. Umirovljenici i osobe starije životne dobi redovito se okupljaju u Matici umirovljenika grada Belišća i Gradskoj kavani u Belišću. Osim što je u Belišću dobro razvijena industrija, Belišće ima **bogatu kulturnu baštinu**, stoga stanovnici Belišća još uvijek imaju tradiciju odlaska na kazališne predstave i Rombergove glazbene večeri koje se održavaju u Centru za kulturu Sigmund Romberg. Prema posljednjem popisu stanovništva, u Belišću 94.61% čini Hrvata, a nakon toga slijedi romska nacionalna manjina 2.01% i srpska nacionalna manjina 1.83% (Državni zavod za statistiku, 2011a). Prema tome se zaključuje kako najveću nacionalnu manjinu u Gradu Belišću čine Romi, koji najvećim dijelom žive u Bistrincima u tipičnom romskom naselju u sedamdesetak domaćinstva oko 350 Roma (Informacije za provedbu Nacionalna strategija za uključivanje Roma, 2020). Dio romskog stanovništva živi i na području Belišća u naselju Mitrovice i u ostalim prigradskim naseljima. Mladi Romi okupljaju u novo izgrađenom Društvenom domu i u svojoj zajednici. Prema opažanju može se zaključiti kako ova nacionalna manjina još nije dovoljno uključena u javni život i sudjelovanju u zajednici, budući da obitavaju na relativno istom području kao i do sada.

**Snage** grada Belišća ogledaju se u dobro razvijenoj industriji, kulturi i društvenom životu. Osobe s invaliditetom imaju dobre kulturne i društvene resurse za integraciju u zajednicu Belišća, no za ovaj zaključak trebali bismo istražiti njihove predrasude. U odnosu na ovaj promatrani aspekt, iz teksta je jasno vidljivo da su osobe svih dobnih skupina uključene u život zajednice što znači da bi i osobe sa invaliditetom svih dobnih skupina mogle sudjelovati u različitim sadržajima koje nudi grad Belišće.

---

**Izazov** za osobe sa invaliditetom s područja grada Belišća može predstavljati njihova nedovoljna uključenost u društveni život zajednice. Još uvijek su prisutne predrasude i nedovoljna senzibilizacija javnosti o osobama s invaliditetom u društvu.

#### *Značaj fizičkog aspekta za osobe s invaliditetom*

Na temelju opažanja može se zaključiti da su **novije institucije i građevine arhitektonski prilagođene osobama s invaliditetom**. Sve javne ustanove, pa čak i kulturni sadržaji imaju rampu za osobe s invaliditetom poput javne uprave grada Belišća, Centra za kulturu Sigmund Romberg, Tržnica,

Novije institucije i građevine su arhitektonski prilagođene za osobe s invaliditetom, no najviše objekata koji nisu prilagođeni su zabavnog sadržaja

Matrice umirovljenika grada Belišća, Osnovne škole Ivana Kukuljevića, Dječjeg vrtića Maslačak, Župa sv. Josipa Radnika i Župni ured, Konzum trgovina, podružnica Privredne banke Zagreb, Pošta i ljekarne. **Opažanjem se može primijetiti da najviše objekata koje nisu prilagođene za osobe s invaliditetom su one zabavnog sadržaja.** Tako primjerice **Gradski bazen Belišće** nije arhitektonski prilagođen ulasku osoba s invaliditetom, niti postoji ulazak u kupalište koji bi bio pogodan za osobe s invaliditetom. **Gotovo svi kafići i restorani**, osim izuzetka Gradske kavane, nisu arhitektonski prilagođeni za osobe s invaliditetom.

**Snage** grada Belišća vidljive su u dobro prilagođenoj infrastrukturi za osobe sa invaliditetom. Mnoge javne ustanove nemaju pristup osobama s invaliditetom širom Hrvatske.

**Izazov** za osobe sa invaliditetom predstavlja neprilagođenost infrastrukture osobama s invaliditetom kada je riječ o pristupu zabavnim sadržajima što je važan aspekt društvenog života te osjećaja uključenosti i pripadnosti zajednici.

## Infrastruktura

### *Prometna infrastruktura*

Grad Belišće ima **povoljan i važan prometni pravac**, budući da se nalazi na cestovnom pravcu koji vodi od Osijeka na zapad prema Virovitici (Grad Belišće, 2020a). Belišće je uključeno u važan **podravski i sjeverni pravac** na razini županije Osijek-Valpovo-Belišće-Donji Miholjac (Grad Belišće, 2020a). Jedna od važnijih prometnica predstavlja izgradnja **koridora Vc** koji spaja Istočnu

---

Hrvatsku, Bosnu i Hercegovinu s lukom Ploče. Koridor Vc nalazi se 15 km od Belišća, a prolazit će susjednim gradovima Osijek i Beli Manastir. Područje obale Slavonije i Baranje preko rijeke Drave spojeno je mostom koji je pušten u promet 2001. godine. Izgradnja mosta predstavlja bolju povezanost sa susjednim gradom Belim Manastrom i državom Mađarskom. Iako Belišće ima izgrađenu željezničku prugu i infrastrukturu, koja je bila korištена u svrhu prijevoza robe i ljudi, ona više nije u funkciji otprilike unazad 15 godina. Ovaj željeznički pravac spajao je Belišće s Bizovcem i Osijekom koji je vodio do Zagreba, dok je sada u funkciji samo željeznički pravac od Bizovca. Najbliža zračna luka nalazi se 20 km od Osijeka pod nazivom Zračna luka Osijek. Jedini javni prijevoz u gradu Belišću odvija se putem prigradskog autobusnog prijevoza poduzeća Arriva d.o.o, a od 2019. godine uveden je lokalni linijski prijevoz s područja Belišća. Prigradski autobusni prijevoz poduzeća Arriva d.o.o. spaja Belišće i ostale gradove poput Osijeka, Donjeg Miholjca i Valpova. Lokalni linijski prijevoz prometuje linijama koje povezuje prigradska naselja s Belišćem, a financira ga Kombel d.o.o. Na području Belišća postoji 11 autobusnih stajališta i autobusni kolodvor koji već duži niz godina nije u funkciji. Na temelju zapažanja može se primijetiti kako je autobusni javni prijevoz dobro prilagođen za osobe s invaliditetom, budući da su većina autobusa poduzeća Arriva d.o.o. niskopodna i imaju predviđena sjedala za osobe s invaliditetom. Za razliku autobusa, autobusni kolodvor nije arhitektonski prilagođen za osobe s invaliditetom što predstavlja značajnu prepreku pri putovanju javnim prijevozom. Vlakovi također imaju predviđena sjedala za osobe s invaliditetom, ali nemaju prilagođen pristup ulaza i izlaza iz vlaka.

Snage grada Belišća, ogledaju se u dobroj prometnoj povezanosti što bi za osobe sa invaliditetom značilo da bi mogle pristupiti uslugama i poslovima u susjednim gradovima koji su im potrebni, a kojima se možda ne može pristupiti u gradu Belišću.

Izazov za osobe s invaliditetom može predstavljati prilagođenosnost javnog prijevoza, odnosno vlakova jer oni nemaju prilagođeni ulazak za osobe s invaliditetom. Izazov predstavlja manji broj novijih autobosa koji su niskopodni i prilagođeni za osobe s invaliditetom. Neke osobe s invaliditetom nemaju osobni automobil te im je jedina mogućnost prijevoza javni prijevoz, koji je u ovom slučaju, neadekvatan.

#### *Energetska i telekomunikacijska infrastruktura*

U gradu Belišću i svim prigradskim naseljima dostupna je električna energija, telekomunikacijska mreža, vodoopskrba i plinovod. Gradski radio Belišće aktivan je od 01. svibnja 2015. godine. Od 2016. godine u gradu Belišću i svim prigradskim naseljima postavljeno je preko tisuću svjetiljka LED javne rasvjete u okviru provođenja mjera energetske učinkovitosti i smanjenja svjetlosnog

---

**onečišćenja** na sustavu javne rasvjete (Javna rasvjeta, Kombel, b.d.) . Uvođenjem LED javne rasvjete, **Belišće je postao prvi grad u Slavoniji i Baranji koji je putem ovog projekta energetske učinkovitosti obuhvatilo sva prigradska naselja** (Javna rasvjeta, Kombel, b.d.). Grad Belišće se pridružio inicijativi Europske komisije koja želi postići povećanje energetske učinkovitosti za 20% i povećati udio obnovljivog izvora energije za 20% (Horvat i sur., 2013).

**Snage** grada Belišća ogledaju se u dostupnosti električne energije, telekomunikacijskih mreža, vodoopskrbe i plinovoda, kao i postavljenu javnu rasvjetu.

**Izazovi** za osobe sa invaliditetom mogu biti nedostatak materijalnih sredstava da si priušte električnu energiju, vodu, plin i razne telekomunikacijske usluge. No to nije izazov s kojim se susreću samo osobe s invaliditetom na području Grada Belišća, već je to izazov koji se može odnositi na veći dio stanovništva.

## Dijelovi naselja i industrija

Uvidom u podatke na službenim stranicama grada Belišća (Grad Belišće, 2020d), Grad Belišće su još od prije krasile **poznate slavonske hrastove šume** te ga je obogaćivala **kvalitetna drvna sirovina**. 1884. godine braća Gutmann, poduzetnici iz Mađarske, kupila su na ovim prostorima veći šumski kompleks i podigli pilanu. Tu je počela priča koja veže istovremeno Belišće i industriju. S vremenom se u Belišće sve više ulagalo, od novih proizvodnih cjelina, željezničke pruge, novih tvornica, ali i novih stambenih zgrada, društvenih prostora i komunalnih sadržaja, za sve veći broj zaposlenih i stanovnika novog industrijskog naselja. Također i **tvornica tanina** izgrađena je 1889. godine, a **suhe destilacije drveta** 1900. Tvrtka se širila, proizvodnja povećavala, pa je tako već početkom tridesetih godina prošlog stoljeća dioničko društvo *Belišće* bilo jedno od najvećih industrijskih poduzeća te vrste u Europi. Razvile su se i metaloprerađivačke i strojarske djelatnosti pa se u tom smislu spominje i **Tvornica strojeva** iz 1951. godine. Godine 1960. izgrađena je i puštena u rad **tvornica papira** i ambalaže od valovitog kartona čime je tadašnji Kombinat Belišće bio najveći proizvođač te vrste u ovom dijelu Europe. Kada je devedesetih godina došlo do privatizacije, u krugu bivšeg kombinata Belišće nastalo je nekoliko tvrtki, a značajniji dijelovi proizvodnje opstali su i rade i danas. U spomenutom krugu bivšeg Kombinata Belišće, **danas je dvadesetak različitih tvrtki**, koje se bave pretežno **proizvodnjom papira, elektrotehničke opreme, hidrauličnih preša za proizvodnju guma i komponenata za avione**. Osim toga tvrtke u Belišću bave se održavanjem proizvodnih pogona za papir, elektrotehniku i preša za gumu.

S obzirom na navedenu industrijsku pozadinu grada Belišća, može se reći da je **grad Belišće nastao oko tvornice i industrije**. Razlog tomu je što je paralelno s tvornicama raslo i naselje u kojem je sa svojim obiteljima živjelo oko 4000 radnika i namještenika zaposlenih u tvornicama tadašnjeg „Belišća“ d.d. I danas je u središtu Belišća još uvijek industrija. Kako je Belišće oduvijek bio industrijski grad, industrija proizvodnje je i danas **glavni pokretač razvoja** grada Belišća. U proizvodnji i uslugama na području grada Belišća danas je **zaposleno oko 2500 osoba**. A industrijska tradicija grada Belišća nastavlja se i potvrđuje danas. Najveći proizvodni gospodarski subjekti u Belišću danas su **DS Smith, Harburg-Freudenberg, Leistritz, Tvornica elektro opreme, Baždar, Fochista, Anamil, Limarija Šimić, CNC-Metal te brojni mali poduzetnici**. Grad Belišće se danas može pohvaliti i radom na **malom i srednjem poduzetništvu i obrnjištvu te formiranim gospodarskim zonama te osnovanom Poduzetničkom inkubatoru Polet** (Turistička zajednica grada Belišća, Belišće danas, b.d.). Važnost ovih navedenih gospodarskih subjekata može se opisati i potkrijepiti brojevima u kontekstu prihoda i broja zaposlenih osoba na tom području koji su prikazani niže na slici 4 i slici 5. Na slici 5 prikazani su poduzetnici sa područja grada Belišća koji prema broju zaposlenih zauzimaju prvi pet mesta te ukupno zapošljavaju **više od 50% svih zaposlenih** na području grada Belišća. A na slici 4 prikazan je najviši prihod poduzetnika na području Belišća. Svi poduzetnici na tom području su na 35. mjestu među 556 gradova i općina u Republici Hrvatskoj (Grad Belišće, 2020b).

S obzirom da je grad Belišće orijentiran prema industriji, poduzetništvu i obrnjištvu, tu bi se moglo **zaposliti osobe sa invaliditetom** kako bi oni na taj način mogli doprinositi zajednici i razvijati vještine, iskustvo i samopouzdanje.

**Izazovi** mogu biti predrasude i stereotipi poslodavaca s područja grada Belišća oko zapošljavanja osoba sa invaliditetom (Kozjak i Lapat, 2018).

Rang	OIB	Naziv	Oblik vlasništva	Ukupan prihod (u tis.kn)
1.	67131617872	DS SMITH BELIŠĆE CROATIA d.o.o.	Privatno nakon pretvorbe	925.783
2.	12507002907	HARBURG-FREUDENBERGER BELIŠĆE d.o.o.	Privatno od osnivanja	762.694
3.	40480660548	TEO-BELIŠĆE d.o.o.	Privatno od osnivanja	39.251
4.	76473951057	FOCHISTA BELIŠĆE d.o.o.	Privatno od osnivanja	37.594
5.	61139785155	LEISTRITZ TURBINSKE KOMPONENTE BELIŠĆE d.o.o.	Privatno od osnivanja	36.025
<b>Ukupno 5 najvećih prema ukupnom prihodu</b>				<b>1.801.346</b>

Slika 4: Rang lista top 5 poduzetnika sa sjedištem u Belišću, prema ukupnom prihodu u 2018. godini  
Izvor: Grad Belišće (2020b). Strategija razvoja Grada Belišća za razdoblje do 2030. godine.

	PODUZETNICI	BROJ ZAPOSLENIH U 2018.
1.	Harburg-Freudenberger Belišće d.o.o.	693
2.	DS Smith Belišće Croatia d.o.o.	418
3.	Leistritz turbinske komponente Belišće d.o.o.	202
4.	Fochista Belišće d.o.o.	83
5.	Kombel d.o.o.	71

Slika 5: Rang lista top 5 poduzetnika sa sjedištem u Belišću prema broju zaposlenih u 2018. godini

Izvor: Grad Belišće (2020b). Strategija razvoja Grada Belišća za razdoblje do 2030. godine.

## Demografija

Grad Belišće prema zadnjem Popisu stanovništva (2011b) ima **10.825** stanovnika pri čemu je malo više ženskog stanovništva (51.2%). Najbrojnija dobna skupina na području grada Belišća sa prigradskim naseljima je ona od **50-54 godine**. Od ukupnog broja stanovnika, 60.2% osoba živi u najvećem gradskom naselju Belišće (Državni zavod za statistiku, 2011b). Prosječna starost na području Grada Belišća je **40.6 godina** (Državni zavod za statistiku, 2011c). Prema spomenutom posljednjem Popisu stanovništva (2011d), kod 97.2% stanovnikaje dominantan hrvatski jezik, a sljedeći je romski jezik kojeg priča 1.36% stanovnika.

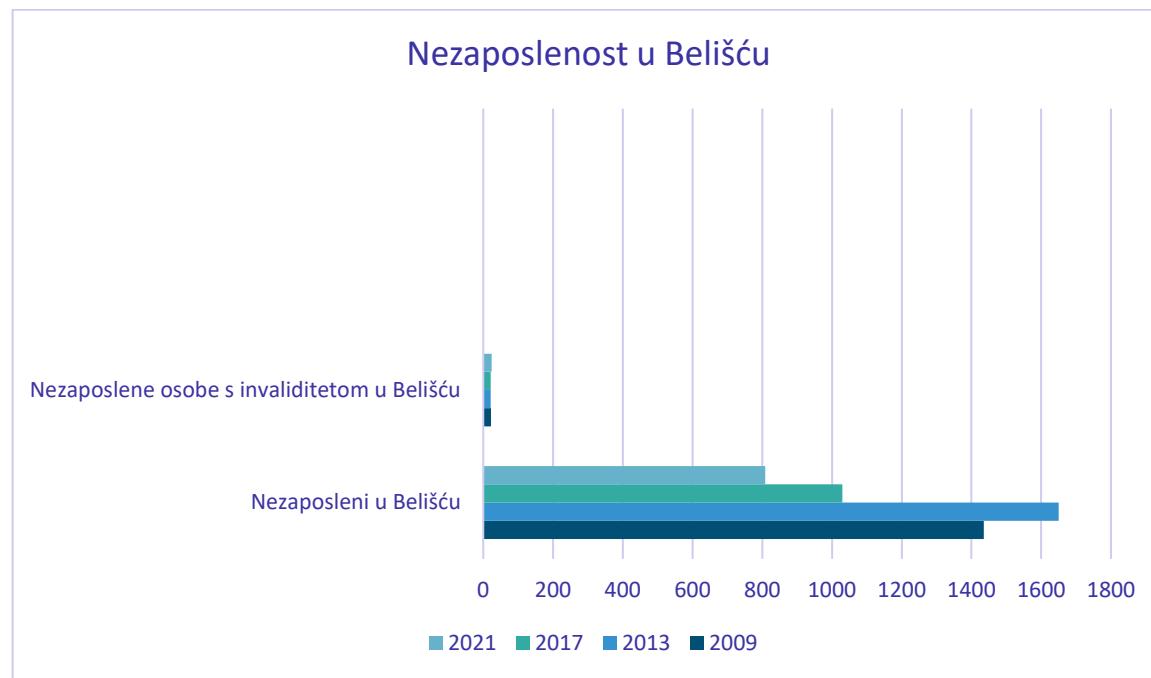
Prema Državnom zavodu za statistiku (2011a), stanovništvo prema narodnosti u gradu Belišću podijeljeno je na sljedeće: **Hrvati čine 94.61%** beliščanskog stanovništva, dok su romska (2.01%) i srpska (1.83%) nacionalna manjina najbrojnije. Od ukupnog stanovništva najveći dio od **91.95%** čine **katolici** (Državni zavod za statistiku, 2011a).

Grad Belišće prema Popisu stanovništva (2011f) broji ukupno **3848 kućanstava**. U ukupnom broju kućanstava, **prosječan broj osoba u kućanstvu je 2.80**

**Radno sposobnog stanovništva**, odnosno onog u dobi od 15 do 64 godine, prema posljednjem Popisu stanovništva iz 2011. godine bilo na području Belišća **ukupno 7421**, od toga **3799 muškaraca i 3622 žena** (Državni zavod za statistiku, 2011c).

Prema posljednjem Popisu stanovništva 2011. godine, u gradu **Belišću** je sveukupno bilo **zaposleno 3178 osoba** pri čemu je 1938 muškaraca i 1240 žena. Najveći je broj zaposlenih **uslužnih i trgovačkih zanimanja (560)**, a zatim zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji (527), tehničari i stručni suradnici (446), rukovatelji postrojenjima i strojevima, industrijski proizvođači i sastavljači proizvoda (424) i ostali (Državni zavod za statistiku, 2011g).

Nadalje, **najzastupljenija djelatnost u gradu Belišću je u prerađivačkoj industriji** i zapošljavalo je prema posljednjem Popisu stanovništva značajnih 1169 osoba što čini oko 42% zaposlenih samo u tom području djelatnosti (Državni zavod za statistiku, 2011h).



Grafikon 1: Nezaposlenost u Belišću od 2009. do 2021. godine

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021b). *Statistika: registrirana nezaposlenost.*

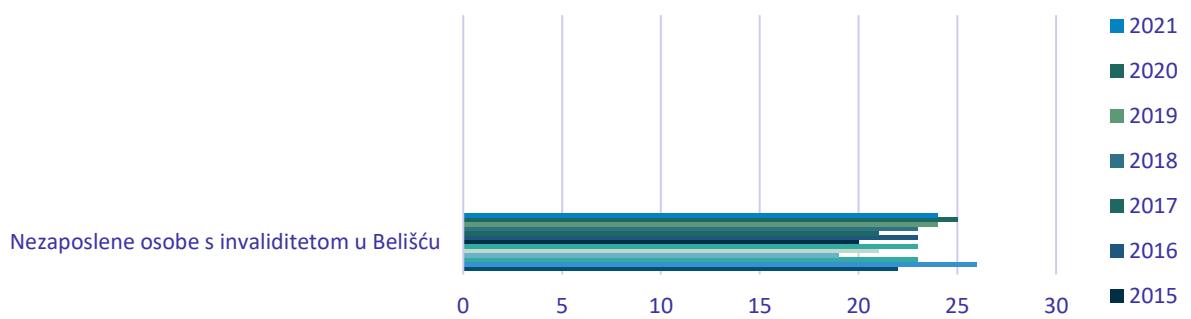
Iz navedenog se grafikona može primjetiti opadanje stope nezaposlenosti opće populacije u Belišću i to kroz određeni vremenski period od 2009. godine do 2021. godine. Kod osoba s invaliditetom stopa nezaposlenosti stagnira što govori o tome da su oni teško zapošljiva skupina i da je potrebno strukturalno rješavati situaciju i predrasude.

S područja Grada Belišća je prema najnovijem Mjesečnom statističkom biltenu za travanj 2021. Hrvatskog zavoda za zapošljavanje registrirano ukupno **834 nezaposlene osobe** pri čemu je 303 muškarca i 531 žena. Bez škole ili nezavršene osnovne škole je njih 10.3%, osnovnoškolskog obrazovanja je 28.2%, srednjoškolskog trogodišnjeg 26.1%, srednjoškolskog četverogodišnjeg 29.9%. Samo je 18 onih koji su završili prvi stupanj fakulteta, stručni studij ili višu školu, a nezaposleni su. Dok je nezaposlenih osoba koje su završile fakultet, akademiju, magisterij ili doktorat 28 (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021a).

**Nezaposlenih osoba s invaliditetom na području grada Belišća ima 24, dok je na području Osječko baranjske županije nezaposleno 757 osoba s invaliditetom.**

Prema trenutnoj Statistici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021b travanj), **nezaposlenih osoba s invaliditetom na području grada Belišća ima 24**, dok je **na području Osječko baranjske županije nezaposleno 757 osoba s invaliditetom**. A iz grafikona 2 u nastavku može se primjetiti **stagniranje nezaposlenih osoba s invaliditetom** što potvrđuje da su oni teško zapošljiva skupina te da se promjene u tom pogledu ne događaju.

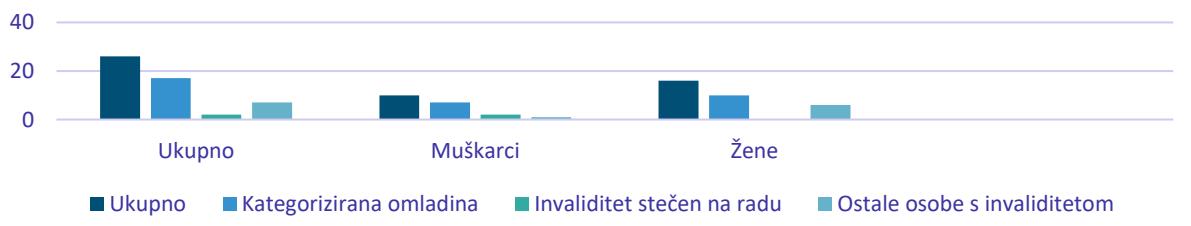
Broj nezaposlenih osoba s invaliditetom u Belišću



Grafikon 2: Broj nezaposlenih osoba s invaliditetom u Belišću

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021b). *Statistika: registrirana nezaposlenost*.

Nezaposlene osobe s invaliditetom na dan 30.04.2021. s prikazom načina stjecanja invaliditeta



Grafikon 3: Nezaposlene osobe s invaliditetom na dan 30.04.2021. s prikazom načina stjecanja invaliditeta

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje. Područna služba Osijek: Mjesečni podaci.

---

Grafikon 3 prikazuje da je 2021. godine u travnju najviše žena osoba s invaliditetom koje pripadaju kategoriziranoj omladini bilo nezaposleno, dok je najmanje bilo nezaposlenih žena koje su stekle invaliditet na radu. Može se stoga zaključiti da su žene s invaliditetom dvostruko diskriminirane prema spolu i invaliditetu.

Što se zaposlenih osoba s invaliditetom tiče, **nismo mogli doći do evidencije o njihovoj zaposlenosti** na ovome području. A problematiku stvara i to što neke osobe s invaliditetom jesu zaposlene ali **ne kao osobe s invaliditetom niti su kao takve registrirane**. Pretpostavka je jedino da je vrlo mali broj zaposlenih osoba s invaliditetom na području grada Belišća, a čemu svjedoči poteškoća pronađaska zaposlenih osoba s invaliditetom s kojima smo htjeli provesti intervju za ovaj rad.

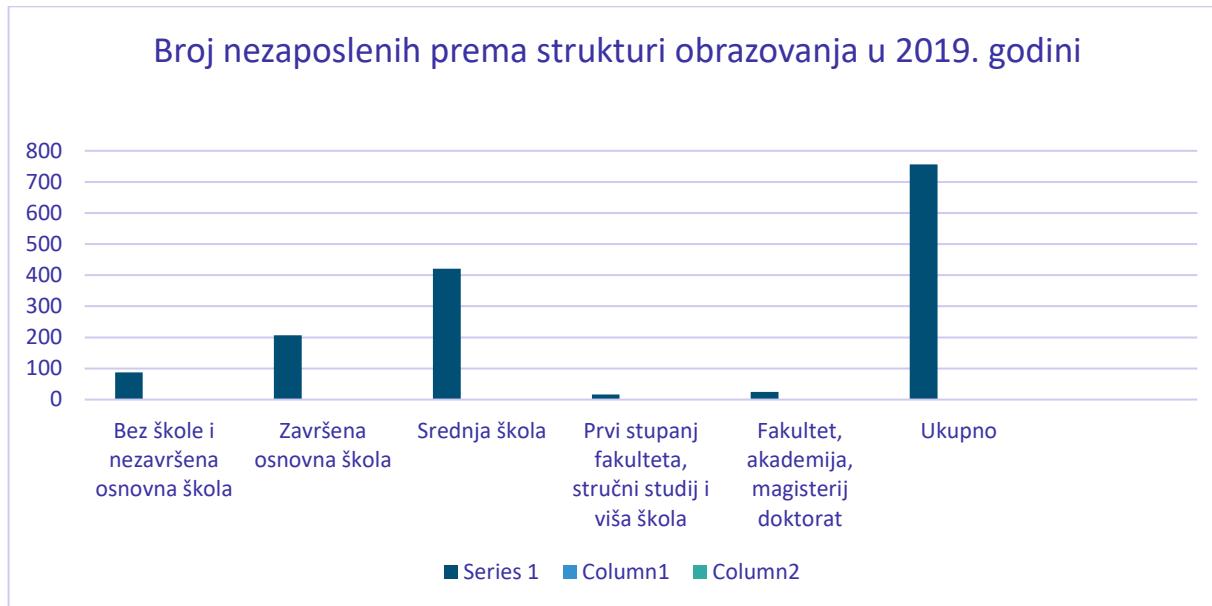
Prema podacima koji su sadržani u Strategiji, izneseno je kako se Grad Belišće u obrazovnom kontekstu **može pohvaliti predškolskim i obrazovnim ustanovama** na području grada Belišća i prigradskih naselja, a to su dječji vrtići, osnovne škole i odjel glazbene osnovne škole. Dječji vrtić Maslačak Belišće pohađalo je **306 djece** u 2019/2020. godini. Osnovnu školu Ivana Kukuljevića u Belišću pohađa ukupno **742 učenika**. U Belišću djeluje i dislocirani odjel Glazbene škole Valpovo (Grad Belišće, 2020b).

Također, podaci preuzeti sa internet stranica Gradske knjižnice i čitaonice govore o tome kako **Gradska knjižnica i čitaonica ima vrlo dugu tradiciju**, još od nastanka samog naselja Belišće i trenutačno broji preko 35.500 jedinica knjižne i neknjižne građe, a nalazi se u novom suvremeno opremljenom prostoru gradske uprave. Ukupno je kroz godinu učlanjeno oko 500 do 550 korisnika (Gradska knjižnica i čitaonica Belišće, 2021). Također, u Belišću je i **gradski bazen**, a tijekom ljetnih mjeseci na gradskom bazenu u Belišću organizira se **besplatna škola plivanja** za svu djecu s područja grada Belišća.

Od značaja u kontekstu obrazovanja je potrebno spomenuti i neke aktivnosti grada koji se spominju u Strategiji, a mogu približiti obrazovni segment zajednice. Naime, **Grad financira nastavne materijale za sve osnovnoškolce**, a svake godine različiti programi Osnovne škole podržavaju se sredstvima iz proračuna. Grad Belišće nudi **besplatan vrtić** svoj djeci s područja Belišće, **financira i asistente za pomoć djeci s poteškoćama u razvoju** koja su upisana u vrtić, a onima za koje možda nije bilo mjesta, osigurava finansijsku mjesecnu potporu. Također, **dodjeljuje stipendije** za sve studente sa područja Grada te osigurava **besplatan autobusni prijevoz** osnovnoškolcima, srednjoškolcima kao i subvenciju prijevoza za studente s područja grada Belišća te prijevoz učenika s posebnim potrebama u Centar za odgoj i obrazovanje **Ivan Štark** u Osijeku. Grad osigurava topli obrok

za učenike osnovne škole kroz sufinanciranje projekta ***Topli obrok za sve***, a za učenike srednje škole kroz financiranje projekta ***Zalogaj***.

Iz navedenih se aktivnosti nedvojbeno može zaključiti da u razvoju grada Belišća djeca te **obrazovanje i odgoj imaju važnu ulogu** u strategiji i javnim politikama Grada Belišća.



Grafikon 4: Broj nezaposlenih prema strukturi obrazovanja u 2019. godini

Izvor: Grad Belišće (2020b).Strategija razvoja Grada Belišća za razdoblje do 2030. godine.

Prema posljednjem Popisu stanovništva (2011i), ukupno stanovništva grada Belišća koje je starije od 15 godina ima 9121. Najveći je broj stanovništva **srednjoškolskog obrazovanja, njih 4709**. **Visoko obrazovanih ima 895**. Osoba koje su završile **osnovnu školu ima 2502**, a ostali su bez obrazovanja ili nezavršene osnovne škole (Državni zavod za statistiku, 2011i).

Iz grafikona 4 može vidjeti kako je **najviše nezaposlenih osoba srednjoškolskog obrazovanja**, dok je najmanje nezaposlenih osoba s prvim stupnjem fakulteta, stručnim studijem i višom školom. Prema Strategiji, zabrinjavajući je podatak da je 26% nezaposlenih sa završenom strukovnom školom što ukazuje na nedostatak radnih mesta u prerađivačkoj i uslužnoj djelatnosti, a jedan od razloga je i potreba za novim kvalifikacijama i standardima zanimanja u tim djelatnostima (Grad Belišće, 2020b).

## Povijest

Dvije tvrtke obitelji veletrgovaca i tvorničara **Gutmann** iz Velike Kanjiže (Mađarska) kupile su 1884. godine na desetogodišnje korištenje koškansko-lacički kompleks hrastovih šuma. Pod imenom S.H.

Gutmann (Velika Kanjiža) tvrtka gradi pilanu na neplodnoj rudini uz desnu obalu Drave Belistje, po čemu je kasnije naselje nastalo na tom mjestu i dobilo ime Belišće. **Niču prve stambene kuće Gutmannove kolonije, osniva se vatrogasno društvo, otvara se poštanski ured, zgrada pučke škole, kapelica na groblju te gradi električna mreža i vodovod s kanalizacijom.** U godini osnutka tvrtke izgrađen je željeznički kolodvor i prvi kilometri šumsko-industrijskih pruga širine kolosijeka 100 cm, koji ubrzo prerastaju u razgranatu slavonsko podravsku željeznicu s javnim prometom. Krajem 19. i početkom 20. stoljeća tvrtka gradi tvornice za proizvodnju tanina, bačava, drvno-destilacijskih proizvoda i parketa.

Godine 1905. izgrađena je najznačajnija zgrada starog Belišća – **Palača Gutmann**. Svojom monumentalnošću, a naročito obradom unutrašnjeg prostora, svrstava se među **najveća arhitektonска ostvarenja** nastala početkom 20. stoljeća u našoj regiji. U istom razdoblju podižu se zgrada direkcije željeznice, 1907./1908. godine karakteristične stambene kuće (tzv. Pekmezica, Pet zvijezda, Zelene kuće, Mitrovica), Činovnički dom.

Radništvo i prvi stanovnici Belišća bili su iz okolnih mjesta Valpovštine i Miholjštine te doseljenici iz Like. Okosnicu stručne radne snage činili su Nijemci i Mađari. Za vrijeme Prvog svjetskog rata tvrtka stagnira, nakon toga tvornice doživljavaju proizvodnu preorijentaciju i modernizaciju te poduzeće postaje drugo po veličini u drvnoj industriji Hrvatske.



Slika 6: Palej



Slika 7: Tvornica S.H. Gutmann

Presudna godina u dalnjem razvoju Belišća je 1960., kada su u rad puštene **tvornice za proizvodnju poluceluloze, papira i ambalaže od valovitog kartona**, koje su potom kroz svoje četiri faze razvoja dovele Belišće na mjesto vodećeg gospodarskog subjekta ovoga kraja, Osječko-baranjske županije i celulozno-papirne industrije jugoistočne Europe. Nakon Domovinskog rata uz Belišće d.d. (zajedno s tvrtkama iz Grupe Belišće u vlasništvu multinacionalne kompanije Duropack AG iz Beča od 2010. godine – kao Duropack Belišće d.o.o. od 2013. godine) nastaje drugi važni gospodarski subjekt – Krupp Belišće Elastomertechnik d.o.o. (dio

nekadašnje Tvornice strojeva Belišća d.d., u vlasništvu njemačkog koncerna Krupp, a od 2005. godine kao Harburg-Freudenberger Belišće d.o.o. u vlasništvu njemačke zaklade Possehl iz Lubecka) (Turistička zajednica grada Belišća, o Belišću, b.d.).

## Kultura

U Registru kulturnih dobara koji se vodi pri Ministarstvu kulture Republike Hrvatske nalazi se **10 zaštićenih kulturnih dobara s područja Grada Belišća**. To su: Arheološko nalazište „Staro Valpovo“, Arheološko nalazište „Zagajci“, Gutmannov parni vlak, **Kompleks „Zelene kuće“**, **Kompleks radničkih zgrada (Pekmezica)**, Kompleks tvornice S.H. Gutmann, Mlin, Muzej „Belišće“ – muzejska zborka, Upravna zgrada kombinata (Palej) i Zgrada Direkcije Slavonsko-podravske željeznice (Bus.hr, znamenitosti Belišća, b.d.).



Slika 8: Kompleks radničkih zgrada



Slika 9: Kompleks „Zelene kuće“

Osim prethodno nabrojanih kulturnih dobara i znamenitosti, treba spomenuti i **Spomenik Gater** – prvi gater iz Gutmannove pilane koji je stavljen na novu lokaciju pored Gradske uprave, a **Spomenik palim borcima i žrtvama fašizma u Drugom svjetskom ratu** koji je postavljen 1948. godine nalazi se između palače i zgrade muzeja. U centru gradskog naselja nalazi se **spomenik Fontana** koja je postavljena 1976. godine. Također u centru, na Vijencu dr. Franje Tuđmana, nalazi se **brončana skulptura Susret** (Ptice), koja je od 2019. godine ispred zgrade Gradske uprave grada Belišća. U

---

parku blizu pošte grada Belišća nalazi se i **Beliščanska ratna knjiga** koja podsjeća na godine razaranja u Domovinskom ratu (Grad Belišće, 2020a).

Od 1970. godine u Belišću se organiziraju **Rombergove glazbene večeri** u spomen na skladatelja Sigmunda Romberga. On je svoje djetinjstvo proveo u Belišću, a veliku glazbenu karijeru kasnije je ostvario u Sjedinjenim Američkim Državama. 2014. godine Centar za kulturu Sigmund Romberg započeo je s radom i bavi se raznim djelatnostima u kulturi – glazbenom, kazališnom i muzejsko-galerijskom. U Belišću također djeluje Amatersko kazalište, a još se tradicionalno održavaju i Memorijal na Ivana Nikolnikova -Vanje i Dragutina Merca - Nunoša te glazbena manifestacija u spomen na maestra Antuna Lulića (Grad Belišće, 2020a).

Kao grad čiji razvoj i napredak počiva na suživotu i radu 22 narodnosne skupine, **Belišće brine o standardu većinskog hrvatskog naroda i o standardu nacionalnih manjina**, među kojima je **najbrojnija romska nacionalna manjina**. Primjerena pažnja poklanja se obilježavanju značajnih datuma za pojedinu nacionalnu manjinu i vjersku zajednicu (obilježavanje židovskih blagdana Hanuka i Pesah, obilježavanje svjetskog dana Roma, obilježavanje Svjetskog dana romskog jezika i dr., npr. imenovanje parka „5. studenoga“ i postavljanje skulpture 5. studenoga posvećene Svjetskom danu romskoga jezika na prostoru između bazena i nastavno-sportske dvorane u Belišću 2018. godine) (Grad Belišće, 2020a).

## Voditelji zajednice

Kada su u pitanju **formalni voditelji zajednice**, izdvojili bismo **upravna tijela grada Belišća**, a to su: **gradonačelnik grada Belišća, Gradsko vijeće grada Belišća te Gradska uprava grada Belišća**. (Grad Belišće, 2021b).



Slika 10: Upravna zgrada u Belišću

---

Kada su u pitanju **formalni voditelji zajednice**, izdvojili bismo **upravna tijela grada Belišća**, a to su: **gradonačelnik grada Belišća, Gradsko vijeće grada Belišća te Gradska uprava grada Belišća**. (Grad Belišće, 2021b).

Što se tiče **neformalnih voditelja zajednice**, grad Belišće ima ih zaista mnogo, a mi ćemo ih izdvojiti nekoliko. Mira Anić je voditeljica **Inkluzivne kuće Zvono** u Belišću koja je osnovana s ciljem razvijanja **socijalnih i praktičnih vještina** svojih članova kako bi se mogli aktivno uključiti u život zajednice. Navedena udruga kod svojih članova potiče samostalnost te **razvija programe zapošljavanja osoba s invaliditetom**. Također, zagovara **proces inkluzije** i radi na poboljšanju uvjeta u lokalnoj zajednici kako bi se ostvarila normalizacija i inkluzija osoba s invaliditetom u tu zajednicu (Inkluzivna kuća Zvono, o nama, b.d.). Kako bi što uspješnije proveli u djelu ideju o zapošljavanju osoba s invaliditetom, djelatnici Udruge Zvono su osnovali **socijalnu zadrugu Miva – art**. Čak deset osoba, djelatnika, prijatelja i Udruga Zvono uključilo se i tako podržalo ovu vizionarsku aktivnost. Zadruga je osnovana iz nekoliko razloga, od kojih se ističu: **samoodrživost** (djelomično samofinanciranje), **zapošljavanje osoba s invaliditetom**, **plasiranje proizvoda na tržiste** te **promoviranje socijalnog poduzetništva** koje podrazumijeva socijalnu koheziju i društvenu odgovornost (Inkluzivna kuća Zvono, 2011). Pri Udrudi Zvono djeluje i **Lokalni volonterski centar Zvono** koji promovira vrijednost, važnost i doprinos volontiranja u rješavanju problema u lokalnoj zajednici te prikazuje volonterstvo kao pravo i mogućnost koja je svima od koristi. Ciljevi centra su, između ostalog, **promoviranje volonterstva** u lokalnoj zajednici, **razmjena informacija** o ponudi i potražnji volontera te osigurati **kvalitetnu edukaciju** iz menadžmenta volontera (Volonterski centar Zagreb, b.d.). Želimir Sušić je dirigent Crkvenog pjevačkog društva MIR koji su pod njegovim vodstvom osvajali mnogobrojne nagrade, pobrali mnoga zlata i srebra, proputovali i upoznali mnogo zemalja i ljudi, a svojim pjevanjem uljepšavaju svaku nedjeljnu misu, poklanjaju svojim župljanima koncerte te šire mir i radost (Grad Belišće, 2018). Bitno je spomenuti i Ivana Jurkovića, predsjednika NK „Belišća“, trećeligaša Istoka. Davne 1967 godine Belišće je u bivšoj državi bilo prvak Hrvatske i ulazi u tadašnju 2. ligu zapad, a prvoligaški nogomet igrao se u Belišću tri ratne sezone od 1992/93 do 1994/1995. Danas Belišće vodi trener Davor Rupnik i nakon odigranih 17. kola drugo je na tablici s 35 bodova tri manje od vodeće Marsonije, ali s boljom gol razlikom (SportNews.hr, 2020). Osim toga, na zajednicu grada Belišća pozitivno utječe i **Udruga Karašicka Republika** koja je osnovana 2017. godine s **ciljem promicanja i razvitka kontinentalnog turizma, kulture, kulturnih i kreativnih industrija te sporta i rekreatcije**. Nastala je iz spontane inicijative mladih koji su organizirali šaljivu fašničku republiku s ciljem boljeg povezivanja i suradnje pojedinaca i udruga s područja spojenih gradova rivala – Belišća i Valpova. Danas udruga broji više od 200 članova i do sada je organizirala

---

koncerte, kvizove, biciklijade, društvene igre te sportske turnire od kojih izdvajamo manifestacije kao što su Festival sira i vina, *Deer & Bike, Bistrigin* – Prvenstvo Panonije u piciginu te Vaterpolo u žitu (Karašicka Republika, 2020). Godine 2014. osnovana je tvrtka u vlasništvu Grada Belišća pod nazivom **Poduzetnički inkubator Polet d.o.o.** Belišće koja se brine oko održavanja predmetnog prostora, ali i nudi savjetodavne usluge na području financija i pisanja projekata, poslovnih planova i drugih korisnih elaborata bitnih za unapređenje poduzetničkih aktivnosti u gradu i okolici (Udruga gradova, Belišće – Polet u poduzetništvo, b.d.). U zajednici grada Belišća aktivno sudjeluju i **umirovljenici**, što se može vidjeti po Matici umirovljenika grada Belišća koja okuplja umirovljenike radi zanimanja za njihov bolji materijalni i društveni položaj i zadovoljavanje njihovih zajedničkih potreba.

## Ekonomija

Grad Belišće je u sklopu istraživanja Instituta za javne financije ocijenjen **najvišom ocjenom za transparentnost proračuna**, a ocjena se temelji na broju proračunskih dokumenata objavljenih na službenim mrežnim stranicama grada (Grad Belišće, Novosti, 2021a). Grad je objavio dokument **Vodič za gradane Proračun u malom Grada Belišća za 2021. godinu** kako bi građanima predstavili i približili proračun na jednostavan i slikovit način. U njemu se posebno ističe da će Grad **nastaviti s ulaganjem u infrastrukturu** i radom na **unapređenju životnih uvjeta građana** Grada Belišća i prigradskih naselja, **posebno obitelji i mladih** provođenjem raznih programa i niza sociodemografskih mjera (Grad Belišće, str. 2, 2020c).

S obzirom da je grad Belišće ocijenjen najvišom ocjenom za transparentnost proračuna, vidljivo je da bi **mogao dobro raspolagati** i sa **sredstvima namijenjenim za poboljšanje položaja osoba sa invaliditetom**, odnosno unaprjeđenje usluga. Izazov može predstavljati nedostatak sredstava.

S obzirom na to da je Belišće od nastanka naselja industrijski grad, **industrija je danas** kao i u prošlosti **glavna gospodarska grana i najveći izvor prihoda**. Kao što smo već navele u tablici, industrijske tvrtke koje zapošljavaju više od 50% svih zaposlenih na području grada Belišća su Harburg-Freudenberger Belišće d.o.o., DS Smith Belišće Croatia d.o.o., Leistritz turbinske komponente Belišće d.o.o., Fochista Belišće d.o.o i Kombel d.o.o., a prosječna mjesečna neto plaća (5.278 kuna) njihovih zaposlenika u 2018.godini bila je veća od prosječne plaće na razini županije (4.756 kuna) i nešto manja od prosječne mjesečne neto plaće na razini Hrvatske koja iznosi 5.584 kune (Grad Belišće, 2020b).

---

Ekonomsku situaciju građana Belišća najbolje opisuju **stopa rizika od siromaštva** u 2011. godini za Belišće prema dohodovnoj metodi, koja iznosi **36.2 %** i stopa rizika od siromaštva u 2011. godini za Belišće prema potrošnoj metodi, koja iznosi 32.2 % (GeoSTAT RH, 2011). Prema **Karti siromaštva** županija s najvećom koncentracijom siromašnih je **Osječko-baranjska**, usprkos tome što ima najniži broj siromašnih u Srednjem i istočnom statističkom području Hrvatske, koje ima najveću stopu rizika od siromaštva u usporedbi s Sjeverozapadnom i Jadranskom Hrvatskom. Stopu rizika od siromaštva za Srednju i istočnu Hrvatsku iznosi 28.1 %, za Sjeverozapadnu 10.3% i Jadransku 12.6% (Svjetska banka, Ocjena siromaštva za mala područja temeljem potrošnje, 2016). Dakle, iz navedenih podataka može se zaključiti da su **stope siromaštva u Središnjoj i istočnoj Hrvatskoj značajno više** od ostatka zemlje i da se ta regija, u kojoj se nalazi i samo Belišće, čini žarištem siromaštva. To je svakako rizična okolnost koja otežava zapošljavanje osoba s invaliditetom na području Belišća. Općenito, **osobe s invaliditetom su u većem riziku od siromaštva** (Šućur, 2004, prema Leutar, 2006), u Hrvatskoj prvenstveno zbog velike stope nezaposlenosti, ali i zbog niskih primanja ili socijalne naknade, kao i neostvarivanja prava na temelju važećeg zakonodavstva (Izvješće o radu Pravobranitelja za osobe s invaliditetom, 2020). Da su osobe s invaliditetom u težoj finansijskoj situaciji potvrđuju i podaci na razini Europske unije za 2019. godinu prema kojima **26.1% osoba s invaliditetom u EU živi u kućanstvu u kojem finansijski prihodi ne zadovoljavaju njihove uobičajene potrebe** u usporedi sa 16% odrasle populacije bez invaliditeta (Eurostat, People with disability struggling to make ends meet, 2021). U istoj situaciji se nalazi **49.2% osoba s invaliditetom u Hrvatskoj** (Eurostat, People with disability struggling to make ends meet, 2021). Iako zasada ne postoje recentni podaci o finansijskoj situaciji odnosno riziku od siromaštva za stanovnike Grada Belišća i posebno osobe s invaliditetom u Belišću, na temelju iznesenih podataka za EU i Hrvatsku može se zaključiti da su osobe s invaliditetom najčešće u teškoj finansijskoj situaciji i da su češće nezaposleni.

## Postojeće institucije

Gradske ustanove navedene na službenoj stranici Grada Belišća su **Dječji vrtić Maslačak, Gradska knjižnica i čitaonica Belišće, Centar za kulturu Sigmund Romberg i Muzej Belišće**, koje smo već prethodno spomenule.

Gradske udruge navedene na službenoj stranici Grada Belišća su **Turistička zajednica Belišće, Zajednica športskih udruga grada Belišća, LAG Karašica i Vatrogasna zajednica grada Belišća**.

---

Najvažnija sportska organizacija i nositelj svih sportskih aktivnosti i događaja na području grada Belišća jest **Zajednica športskih udruga Grada Belišća**, koja broji 30 sportskih udruga koje djeluju u samom gradu i njegovim prigradskim mjestima te okuplja oko 1000 sportaša i rekreativaca (Grad Belišće, 2020b). Udruga je osnovana 12. ožujka 1999.godine, a zahvaljujući brojnim sportskim uspjesima i ulaganju u sport, Grad Belišće krase titule Europskog grada sporta za 2017. godinu i Europske regije sporta Slavonija & Baranja za 2018. godinu (Zajednica športskih udruga grada Belišće, 2019).

LAG ili **Lokalna akcijska grupa Karašica** osnovana je 28. prosinca 2009. godine kao rezultat projekta „Inicijativa za ruralni razvoj“ Hrvatskog instituta za lokalnu samoupravu (HILS) iz Osijeka. LAG Karašica obuhvaća 15 jedinica lokalne samouprave u Osječko-baranjskoj županiji, a glavni cilj je brinuti o lokalnim i ruralnim politikama razvoja te iskorištavanju prilika i sredstava koje nudi Europska Unija (LAG Karašica, 2021).

Početak rada **Dobrovoljnog vatrogasnog društva Belišće** veže se uz osnivanje pilane u Belišću i puštanjem u pogon 27. studenog 1884. godine. **Industrijsko dobrovoljno vatrogasno društvo**, koje je danas središnja vatrogasna postrojba za grad Belišće. organizira edukacije i **suraduje** s drugim udrugama u zajednici kao što su **udruga Zvono** i **nogometni klub Belišće**. Zapravo, Dobrovoljno vatrogasno društvo Belišće je, kao članica Vatrogasne zajednice grada Belišće, jedno od najbrojnijih i najaktivnijih društava, a čine ga građani koji dobrovoljno, humano i marljivo rade i održavaju tradiciju vatrogastva u Belišću (Vatrogasna zajednica grada Belišće, 2017).

Grad Belišće je **Grad prijatelj djece** od 2011. godine, što znači da veliku pažnju posvećuje unapređenju života djece i mladih u Belišću, a o tome brine Savjet mladih Grada Belišća (Grad Belišće, 2020b). To je savjetodavno tijelo Grada Belišća koje **promiče i zagovara prava, potrebe i interese mladih** na području grada Belišća te sudjeluje u **izradi, provedbi i praćenju provedbe lokalnih programa** za mlade kao što su Gradski program djelovanja za mlade grada Belišća i Strategija za prava djece grada Belišća iz 2016. godine (Grad Belišće, 2019). Kao važne institucije za djecu u području obrazovanja ističu se brojni vrtići na području grada Belišća (Dječji vrtić Maslačak Belišće: matični vrtić u Belišću, područni vrtići u Gatu, Bizovcu i Petrijevcima), osnovna škola Ivana Kukuljevića, dislocirani odjel Glazbene škole Valpovo te Područna škola Bocanjevci pri Osnovnoj školi M.P. Katančića Valpovo (Grad Belišće, 2020b). Osim toga, Grad Belišće podržava i rad Dislocirane jedinice poludnevног boravka **Centra za pružanje usluga u zajednici Klasje Osijek u Bistrincima, za djecu s poteškoćama u učenju s područja Grada Belišća, kao i rad Gradskog društva Crvenog križa Valpovo** (Grad Belišće, 2020b).

---

S obzirom na to da je Belišće industrijski grad, važno je spomenuti i Klaster za papirnu industriju, strojarstvo i energetiku koji se bavi **umrežavanjem poduzetnika** s krajnjim ciljem jačanja njihove konkurentnosti na tržištu, ali i kompetencija koje će omogućiti rast i razvoj njihovog poslovanja (Grad Belišće, 2020b). Još dvije poduzetničke potporne institucije navedene u Strategiji su Lokalna razvojna agencija Grada Belišća d.o.o. i Poduzetnički inkubator Polet d.o.o.

## Postojeće grupe

**Sport** je od nastanka Belišća **neizostavan dio svakodnevnog života**, o čemu svjedoči 30 sportskih klubova te je grad oduvijek poznat po izuzetnim sportskim rezultatima, a za to su zaslužni sportaši u boćanju, gimnastici, kajaku/kanuu, košarci, kuglanju, odbojci, planinarenju, powerliftingu, rukometu, sambu, pikadu invalidnih osoba, streljaštvu, šahu te stolnom tenisu i tenisu. Osim njih, ne treba zaboraviti ni uspješne članove sportskih ribolovnih društava, članove Lovačkog društva, Sportsko rekreacijski klub „Baraber extreme team“ Belišće, ŠSD (Školsko sportsko društvo) METEOR, Sportsku udrugu gluhih Belišće, ali i nogometare (Grad Belišće, 2020b). Nogometni klub Belišće je najstarije sportsko udruženje u gradu, ali nogomet nije sport u kojem su stanovnici Belišća najuspješniji, zahvaljujući vrsnim kanuistima i kajakašima (Grad Belišće, 2020b). Matija Ljubek navodi se kao jedan od najboljih i najuspješnijih sportaša Hrvatske i ponos grada Belišća.

**Dobro razvijen sportski život u gradu Belišću jedna je od snaga koja je prepoznata na tom području, a znači da bi se i osobe sa invaliditetom mogle baviti sportom kojim žele i tako razvijati svoje vještine i unaprjeđivati zdravstveno stanje.**

**Izazov** može predstavljati neprilagođenost sportova za osobe sa invaliditetom. U Belišću postoji Sportska udruga gluhih Belišće i pikado invalidnih osoba, što upućuje na to da su određeni **sportski i rekreativni sadržaji dostupni i osobama s invaliditetom**.

Kao što možemo vidjeti u Belišću djeluje velik broj sportskih klubova i udruga, a osim sportskog duha, u Belišću je oduvijek prisutan i **vjerski duh**, o čemu svjedoči velik broj crkvenih zajednica: Župna crkva svetog Josipa Radnika i samostan franjevaca trećoredaca glagoljaša, Župa sv. Roka Veliškovci, Župa sv. Filipa i Jakova Bocanjevci te Župa Bezgrešnog začeća BDM Valpovo. U sklopu Župne crkve svetog Josipa Radnika djeluje 5 crkvenih udruga i 3 crkvena zbora (Grad Belišće, 2020b).

Osim u sportske i vjerske organizacije, djeca se mogu uključiti u Belišćanske mažoretkinje, Puhački orkestar grada Belišća i Amatersko kazalište (Grad Belišće, 2020b). Dramski amaterizam prema usmenoj predaji datira od 1905.godine, kada je izvedena prva dramska predstava „Kćeri Rade“ nepoznatog autora, a ista godina uzima se kao početak kulturnog života u Belišću (Amatersko

---

kazalište, 2016). Amatersko kazalište danas ima status Udruge koja broji između 80 i 100 članova (Amatersko kazalište, O nama, 2016).

## Politika i vlast

Što se tiče političke uprave na području grada Belišća, ondje djeluje gradska uprava. Ona je sastavljena od ureda gradonačelnika, tajništva grada, upravnog odjela za financije i proračun, upravni odjel za komunalno stambene djelatnosti i uređenje naselja, upravni odjel za društvene djelatnosti i upravni odjel za prostorno planiranje i gospodarstvo (Grad Belišće, Uprava Grada Belišća, b.d.).

## Socijalna struktura

Iz Strateškog plana razvoja grada Belišća, vidljivo je da je skoro 70% radno sposobnog stanovništva u Belišću, a među njima je podjednak udio muškaraca i žena. **Nezaposlenost je u blagom padu**, a većina nezaposlenih su žene. Interes je usmjeren ka **zapošljavanju žena s nižom razinom obrazovanja i starije životne dobi**. Najviše nezaposlenih ima srednju razinu obrazovanja, njih čak više od pola. To ukazuje na potrebu za novim kvalifikacijama i standardima zanimanja u svim djelatnostima. Najviše je stanovništva između 40 i 60 godina, a najmanje od 80 godina pa nadalje. Stanovništvo je sastavljeno od društvenih elita, srednjih slojeva i radničke klase. **Velika je razlika između bogatih i siromašnih te se postepeno pojavljuje nestanak srednjeg sloja.**

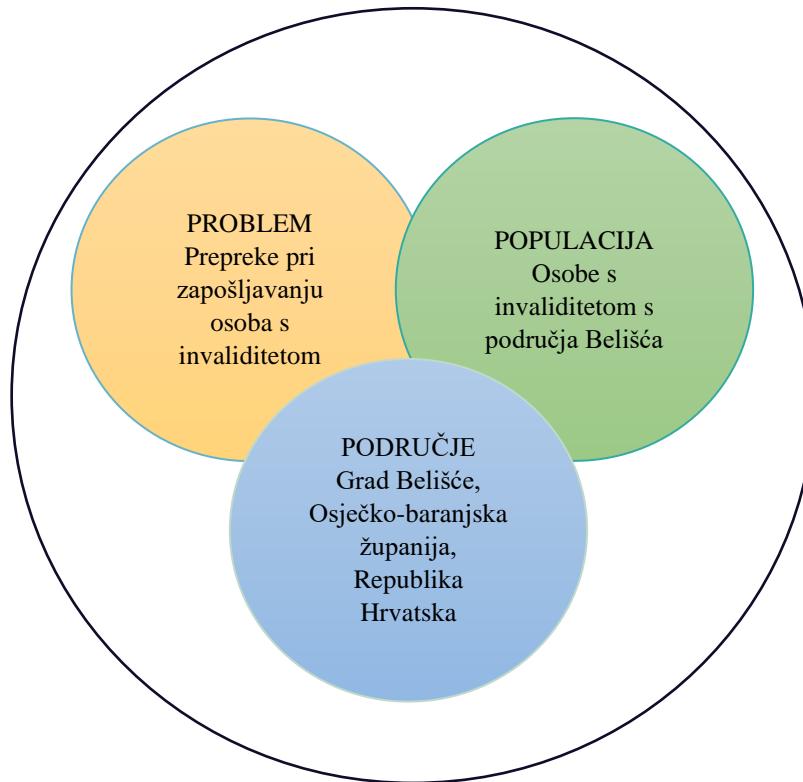
## Stavovi i vrijednosti

Stavovi i vrijednosti su pomalo **tradicionalni i konzervativni**, u nekim dijelovima i **patrijarhalni**. To dokazuje činjenica da su neke žene još uvijek unutar kuće, ne rade i brinu se isključivo za kuću i djecu. Starije stanovništvo, kojeg je sve više, teško se prilagođava promjenama. Događa se **kolizija** između mlađeg i starijeg stanovništva jer osobe starije životne dobi teško razumiju mlade.

Izazove za uključivanje osoba sa invaliditetom u zajednicu mogu predstavljati, prema opažanju, pomalo tradicionalni i konzervativni stavovi, koji u nekim dijelovima naginju prema patrijarhalnim. Vodeći se povijesnim stavom prema osobama s invaliditetom, u nekim dijelovima grada Belišća to može značiti da će one biti teže prihvaćene i uključene u zajednicu.

## 4. SVRHA PROCJENE I METODE – Lucija

Svrha naše procjene zajednice je **identifikacija prepreka pri zapošljavanju osoba s invaliditetom s područja Belišća.**



Slika 11: Grafički prikaz procjene zajednice u Belišću

Izvor: Ellen Netting i sur. (2017, str. 7)

**Metode** prikupljanja podataka bile su **intervju s ključnim sudionicima, internetske baze podataka te opažanje zajednice.** Ključne sudionike podijelili smo u 5 kategorija: **korisnici** - osobe s invaliditetom, **obitelj** osoba s invaliditetom (roditelji), **formalni stručnjaci**, **poslodavci** osoba s invaliditetom te **stručnjaci u temi.** Što se tiče podataka sa interneta, koristili smo **razne internetske stranice** koje su usko povezane sa Belišćem, kao što su internetska stranica grada Belišća, stranica turističke zajednice grada Belišća, vatrogasne zajednice grada Belišća, zajednice športskih udruga grada Belišća, prostorni plan uređenja grada Belišća, stranica znamenitosti grada Belišća, inkluzivne kuće Zvono, Kombela d.o.o. itd. Uz to, upotrijebili smo i **internetske članke te članke iz znanstvenih časopisa.** Osim nabrojanog, koristili smo se i **Državnim zavodom za statistiku**, podacima iz **Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje i Svjetske banke, strategijama razvoja** grada Belišća, izvješćem **Pravobraniteljice za osobe s invaliditetom, Eurostatom te Geostatatom** Republike Hrvatske.

---

Kako jedna od kolegica živi pored Belišća, **opažanjem** je prikupila podatke za dio u opisu zajednice koji se odnosi na značaj fizičkog aspekta za osobe s invaliditetom.

Navedene ključne sudionike izabrali smo jer nam je svatko od njih, iz svoje perspektive, mogao iznijeti **svoja saznanja** o osobama s invaliditetom kada je u pitanju njihov položaj u društvu, odnosno zapošljavanje. Bilo nam je bitno da intervjuiramo i osobe s invaliditetom kako bismo iz prve ruke doznali njihova **osobna iskustva** vezana za njihovo zapošljavanje u zajednici. Intervjui sa pojedincima različitih profesija sa značajnim iskustvom rada s osobama s invaliditetom, odnosno sa formalnim stručnjacima, stručnjacima u temi, poslodavcima osoba s invaliditetom, kao i sa roditeljima osoba s invaliditetom pružili su nam **potrebne informacije o problemima** s kojima se osobe s invaliditetom susreću u području zapošljavanja.

**Stvaranjem vlastitih pitanja** za intervjuje uspjeli smo dobiti informacije specifične za naše istraživanje. Iako su pitanja za sve skupine sudionika bila slična, neka smo ipak morali prilagoditi kako bismo saznali ono što nas zanima vezano za našu temu. Kod pitanja za korisnike, odnosno za osobe s invaliditetom pazili smo da ne formuliramo pitanja kojima bi potaknuli njihovu ranjivost, nelagodu ili stvorili nejasnoće. Naša pitanja usredotočila su se na **identificiranje barijera i izazova** u zapošljavanju osoba s invaliditetom, a sudionicima smo dali prostora i da sami nešto nadodaju ukoliko smatraju da trebaju, a misle da bi nam bilo korisno (npr. primjeri iz prakse). Ranije navedene internetske baze podataka koristili smo kako bismo dobili vjerodostojne informacije o temi i njima potkrnjepili naš izvještaj.

## 5. PRIKUPLJANJE PODATAKA - Marija

**Intervjuirali smo dvije osobe s invaliditetom, dva roditelja od osoba s invaliditetom, dva poslodavca koji zapošljavaju osobe s invaliditetom i stručnjake u temi koji su na neki način povezani sa zapošljavanjem osoba s invaliditetom u zajednici.**

Za ovo istraživanje u zajednici koristili smo **kombinaciju kvalitativne i kvantitativne metode**. Konkretno, provele smo **10 intervjeta**, pretraživale raznu **literaturu**, kako domaću tako i stranu, koja se veže za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Također, pretraživali smo i istraživali **baze podataka** koji se odnose na demografske podatke zajednice i naše ciljane skupine osoba s invaliditetom, što putem interneta, što osobno ili mailom. Uz to, **fizički smo obilazili** ulice i **promatrati** zajednicu na koju se istraživanje odnosi

kako bismo ono što smo pronašli drugim izvorima potvrdili i došli do nekih novih informacija.

### Intervju

Kod intervjuiranja smo se odlučili za **heterogenu grupu ljudi**. Intervjuirali smo dvije osobe s invaliditetom, dva roditelja od osoba s invaliditetom, dva poslodavca koji zapošljavaju osobe s invaliditetom i stručnjake u temi koji su na neki način povezani sa zapošljavanjem osoba s invaliditetom u zajednici. Odlučili smo se uglavnom za po dvije osobe koje pripadaju jednakoj kategoriji kako bismo dobili sa dvije strane uvid u pitanje koje istražujemo.

ISPITANICI	KATEGORIJA	SPOL	DOB
ISPITANIK1	Roditelj	Ž	1959
ISPITANIK2	Roditelj	Ž	1976
ISPITANIK3	Poslodavac	Ž	1977
ISPITANIK4	Poslodavac	Ž	1981
ISPITANIK5	osoba s invaliditetom	Ž	1996
ISPITANIK6	osoba s invaliditetom	Ž	1976
ISPITANIK7	stručnjak u temi	Ž	1959
ISPITANIK8	stručnjak u temi	M	1981
ISPITANIK9	stručnjak u temi	M	1980
ISPITANIK10	stručnjak u temi	Ž	1954

Tablica 1: Tablica s općim karakteristikama ispitanika

---

Iz tablice 1, vidljivo je koje smo kategorije ispitanika uzeli u obzir za ovaj rad te njihove opće karakteristike kao što su dob i spol. Vidljivo je da među ispitanicima prevladava ženski spol i mlađa srednja dob.

Istraživanje smo nastojale dodatno upotpuniti intervjima sa poslodavcima koji ne zapošljavaju osobu s invaliditetom, no s jedne smo strane naišli na nezainteresiranost za isti. Nastojale smo pronaći druge zainteresirane koji ne zapošljavaju te smo od još jednog potencijalnog ispitanika dobili odgovor kako to njima ne ide u prilog i kako bi govorenje o istome i **naglašavanje da ne zapošljavaju osobu s invaliditetom moglo naštetiti imidžu tvrtke**. To još govori o tome da su poslodavci svjesni svog propusta, no unatoč tome ne zapošljavaju osobe s invaliditetom. Stoga smo shvatile da je za one koji ne zapošljavaju osobu s invaliditetom nespretno govoriti o ovoj problematici, ali smo zaključile kako je i to jedan dio napretka jer se nadamo kako će im ova mogućnost da ipak zaposle osobu s invaliditetom u određenom vremenu postati prihvatljiva opcija za koju će se odlučiti. Naravno da bismo doatile još koju perspektivu koja se odnosi na prepreke pri zapošljavanju osoba s invaliditetom kad bismo imale intervjuje i poslodavaca koji ne zapošljavaju, ali to možemo ostaviti za neko drugo istraživanje. Do tada, ovih prikupljenih 10 intervjua su nam dali itekako korisne informacije. Nadalje, ideja je bila imenovati intervjuirane, no kako je većina htjela ostati anonimna, odlučili smo se ne navoditi intervjuirane u ovom izvještaju.

## Pitanja u intervjuu

Prvo smo definirali koga ćemo točno intervjuirati, a zatim smo odlučili pitanja konstruirati same s obzirom na definirane ispitanike i ono što bismo od određenih ispitanika mogli saznati, a što bi koristilo istraživanju definiranog problema. Bazično smo gledale da nam **pitanja budu ista ili slična** u mjeri u kojoj je to prilagođeno za određenu ciljanu skupinu koju ćemo intervjuirati kako bismo mogle adekvatnije **usporediti dobivene informacije** i na temelju njih donijeti zaključke.

S obzirom da smo istraživale prepreke pri zapošljavanju osoba s invaliditetom, u pitanja smo uvrstile i pitanja koja se odnose na prednosti i dobre strane zapošljavanja osoba s invaliditetom. Ideja je da **promoviramo** i kod ključnih osoba **osvijestimo** te prednosti i dobre strane zapošljavanja osoba s invaliditetom. Uz to, pitanja za osobe s invaliditetom smo također definirale unaprijed no bile smo svjesne da ćemo možda za određene osobe s invaliditetom, ako bude potrebno, morati prilagoditi pitanja. Pitanja su se izravno odnosila na problem koji istražujemo i nismo postavljali dodatna pitanja niti pitanja o ispitanicima. Točan popis pitanja za određene grupe ispitanika, priložen je u prilogu A na kraju izvještaja.

---

## Pregled literature i istraživanje demografskih podataka

Za prikupljanje demografskih podataka od najveće je koristi bilo kontaktirati područni ured **Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u Osijeku** elektronskom poštom te su njihovi podaci posebice o osobama s invaliditetom najrelevantniji za istraživano područje. Također, pomogle su i stranice **Državnog zavoda za statistiku** svojim Popisom stanovništva iz 2011. godine, ali i najnoviji **Statistički ljetopis** iz 2021. godine s istoimene stranice. No, statistički ljetopis pomogao je u dijelu koji se odnosi na županijske demografske podatke dok je popis stanovništva pomogao pri opisu samog naselja grada Belišća.

Informacije vezane za dio koji opisuje infrastrukturu i fizičke aspekte zajednice prikupljene su, prije svega, fizičkim obilaskom grada i upoznavanjem prostora same zajednice. Uz to, najviše su korišteni podaci koji su sadržani na **internetskoj stranici grada Belišća**, **web stranici Turističke zajednice grada Belišća**. Pronađene informacije s raznih izvora su tako fizičkim obilascima potkrijepljene. Isto tako, informacije o postojećim grupama i institucijama na području grada su također sadržane na internetskim stranicama grada Belišća. Te se internetske stranice često ažuriraju i sadrže sve relevantne i najnovije informacije o pojedinostima koje su tamo navedene.

Za teorijski okvir najviše je poslužila knjiga Mladena Kneževića pod nazivom **Teorija socijalnog rada**. Uz to, za ostale teorije, koje nisu usko vezane za socijalni rad, poslužile su druge stručne literature izvornih autora određenih teorija. Osim profesora Kneževića, koristile smo knjigu autora Zimmermana koji je ujedno i izvorni autor teorije osnaživanja. Također, odabrali smo autora Maslowa kao relevantnog autora na području ljudskih potreba.

## Strategija tima i vremenski okvir

Svaki dio provedbe ovog istraživanja smo isplanirali i zapisali u *Gantt Chartu* koji pokazuje vremenski okvir naših aktivnosti za ovo istraživanje. Isti smo slijedili i poštivali uz mala odstojanja vezana za postavljene datume provedbe intervjuja s obzirom da smo ovisili o slobodnom vremenu intervjuiranih te se po tome prilagodile. *Gantt Chart* je slikovito prikazan na kraju ovog izvještaja.

---

## 6. REZULTATI INTERVJUA – Sarajevski

Intervjui su trajali od 10 do 45 minuta ovisno o dužini odgovora ispitanika i njihovo želji da podijele više informacija s nama. U pripremi materijala za analizu sudjelovale su sve kolegice izradom skraćenih transkripta, dok je jedna od nas izradila Excel tablicu i napravila kodiranje, kao i detaljan opis rezultata koji slijedi u nastavku.

**Iskustva** ispitanika vezana uz zapošljavanje osoba s invaliditetom se **razlikuju ovisno o grupi** ispitanika. **Stručnjaci u temi**, koji su zaposleni u ključnim državnim institucijama koje pomažu osobama s invaliditetom pri zapošljavanju **uglavnom imaju pozitivna iskustva** i manje spominju kršenja prava i diskriminaciju, za razliku od stručnjaka iz nevladine organizacije koja se bavi zapošljavanjem osoba s invaliditetom. **Manje pozitivna iskustva imaju i osobe s invaliditetom** („teško je pronaći posao i važna je upornost“, „puno molbi za posao“) te **članovi obitelji** osoba s invaliditetom („poslodavci radije plaćaju penale“, „to se ne događa na području grada Belišća“ „poslodavce jednostavno ne zanima zapošljavanje osoba s invaliditetom“). Jedan član obitelji posebno ističe da „osobe s tjelesnim invaliditetom se teže zapošljavaju, a osobe s intelektualnim još teže“. **Osobe s invaliditetom** koje imaju **iskustvo radnog odnosa** iskazuju da je njihovo „**radno mjesto prilagođeno**“ i da su „**poslodavac i radni kolege ljubazni**“. **Saznanja poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom su kontradiktorna**, pri čemu jedan poslodavac tvrdi da više osoba s invaliditetom zapošljavaju javne tvrtke, a drugi privatne.

**Izazovi** s kojima se susreću OSI pri zapošljavanju ili zadržavanju zaposlenja prema odgovorima stručnjaka su **predrasude poslodavaca, arhitektonske barijere, niži stupanj obrazovanja osoba s invaliditetom, tržište rada i nedostatak radnih mjesta, diskriminacija i uskraćivanje razumne prilagodbe, nedostatak prijevoza do radnog mesta, pasivnost i brzo odustajanje osoba s invaliditetom, dugotrajna nezaposlenost koja dovodi do smanjenja kapaciteta i vještina, nedostatak zaštitne radionice i neupućenost poslodavaca u mogućnosti koje imaju ako zaposle OSI**. Oni **izazovi koje stručnjaci navode kao prioritetne za rješavanje** su **stavovi poslodavaca** (uklanjanje predrasuda i promjena stavova), **obrazovanje, osposobljavanje i rehabilitacija osoba s invaliditetom** (modernizacija i individualni pristup obrazovnim programima, prilagođavanje obrazovnih programa tržištu rada, radno-okupacijske radionice) i nedostatak potpore (prijevoz do radnog mesta, radni asistenti). Jedan od roditelja osobe s invaliditetom prepoznaje **nedostatak radno-okupacijskih radionica** kao izazov koji je prioritetan za rješavanje, iako oba intervjuirana roditelja

tvrde da se nisu susreli s izazovima jer njihovo dijete nije ni tražilo posao jer ima teži invaliditet/intelektualne poteškoće, što samo po sebi može biti izazov pri zapošljavanju.

Jedna intervjuirana osoba s invaliditetom je navela predrasude kao izazov pri zapošljavanju ili zadržavanju zaposlenja, iako ih nije osobno doživjela te tvrdi da se nije susrela s drugim izazovima, osim „teškog pronalaska posla što je danas normalno kod svih“. Druga intervjuirana osoba s invaliditetom navodi fizičke prepreke (rampa, lift) i nedostatak radnog asistenta kao izazove pri zapošljavanju ili zadržavanju zaposlenja. Kao vrstu podrške koja je potrebna osobama s invaliditetom tijekom traženja posla obje intervjuirane osobe s invaliditetom navode **podršku obitelji i prijatelja**, „zbog više samopouzdanja i vjere u sebe“, ali i **podršku zajednice i institucija**, „ali ne samo kroz zakone i udruge“. Pri tome jedna od osoba s invaliditetom naglašava da **nedostaje podrška institucija**, a s time se slažu i intervjuirani roditelji osoba s invaliditetom. Na pitanje koja je vrsta podrške potrebna osobama s invaliditetom za vrijeme zaposlenja, jedna osoba s invaliditetom odgovorila je s „ne znam“, a druga s „podrška obitelji, prijatelja i institucija“ odnosno jednako kao i pri zapošljavanju. Kad je riječ o dobrom zakonskim mjerama i drugim aktivnostima za poboljšanje zapošljivosti osoba s invaliditetom, intervjuirane osobe s invaliditetom prepoznaju kvotno zapošljavanje kao dobru praksu i tvrde da su „**sve zakonske mjere dobre, ali one se ne provode u praksi**“.

**Prema odgovorima poslodavaca, ono što poslodavcima s područja Belišća nedostaje kako bi više zapošljavali osobe s invaliditetom su socijalna i fizička pristupačnost te volja**

Ispitujući **spremnosti poslodavaca** s područja Belišća **na zapošljavanje osoba s invaliditetom**, stručnjaci se većinom slažu da **nisu spremni** („nisu uopće spremni“, „vrlo malo“, „u razgovoru su spremni, a opet praksa pokazuje drugačije“). Jedan od intervjuiranih stručnjaka smatra da su poslodavci spremni na zapošljavanje osoba s invaliditetom, „ali je stvar njihovog profita odnosno da ima više posla, zapošljavali bi više osoba s invaliditetom.“ Također ističe da „poslodavci sve više iskazuju volju za zapošljavanjem osoba s invaliditetom jer prepoznaju da su lojalniji i bolji radnici od radnika bez invaliditeta.“

**Ispitujući spremnosti poslodavaca s područja Belišća na zapošljavanje osoba s invaliditetom, stručnjaci se većinom slažu da nisu spremni**

Kao odgovor na pitanje **što motivira poslodavce ili bi ih moglo motivirati da zaposle osobe s invaliditetom**, oba poslodavca su navela **zakone odnosno kvotno zapošljavanje ili plaćanje kazni u suprotnom**. Osim toga, jedan poslodavac je naveo da bi **pozitivan stav zajednice** prema osobama s invaliditetom i ostvarenje poduzeća kao humanih i solidarnih mogli motivirati poslodavce da više zapošljavaju osobe s invaliditetom. Intervjuirani poslodavci imaju iskustvo zapošljavanja osoba s invaliditetom, a njihovi odgovori na pitanje s kojim izazovima se poslodavci susreću zapošljavajući osobe s invaliditetom se znatno razlikuju. Jedan poslodavac tvrdi da **nema izazova** jer „mi ni ne znamo da su naši radnici osobe s invaliditetom s obzirom na posao koji nesmetano obavljaju“, a drugi navodi **„nezainteresiranost za rad“ te „neizvršavanje i nerazumijevanje zadataka** (što može biti i osobno)“. Prema odgovorima poslodavaca, ono što poslodavcima s područja Belišća **nedostaje** kako bi više zapošljavali osobe s invaliditetom su **socijalna i fizička pristupačnost te volja** („netko treba preuzet inicijativu“). Jedan poslodavac navodi i **subvencije**, dok drugi smatra da „financije ne bi trebale biti problem“. Kao odgovor na pitanje kako osoba s invaliditetom može doprinijeti/doprinosi njihovom poslovanju, jedan poslodavac navodi njihov **radni staž i poznavanje poslovanja**, a drugi prepoznaje i njihov **trud, motivaciju, entuzijazam, želju za još više i društvenost** kao doprinose te smatra da posebno doprinose svojim **novim idejama**.

Prema mišljenju intervjuiranih roditelja osoba s invaliditetom, **finansijska korist od države** motivira ili bi mogla motivirati poslodavce da zaposle osobe s invaliditetom, iako smatraju da „oni radije plaćaju penale nego da zaposle OSI jer im je to isplativije“ te da ako zapošljavaju osobe s invaliditetom, to čine radi vlastite promocije („povezivanje s lokalnom zajednicom i način za promoviranje svojeg poslovanja kao poduzeće koje zapošjava OSI“). Isto tvrdi i stručnjak iz nevladine organizacije (poslodavci su spremni zaposliti osobu s invaliditetom „samo u onom dijelu u kojem njima to odgovara i tamo gdje oni vide prostor da promoviraju sebe“).

Stručnjak u temi odnosno zaposlenik državne institucije smatra da bi iskustvo zapošljavanja osoba s invaliditetom u svom poduzeću i **prijenos iskustava poslodavaca** koji zapošljavaju OSI (primjeri dobre prakse) pomogli da poslodavci zaposle više osoba s invaliditetom. Drugi stručnjak smatra da bi **informiranost poslodavaca** pomogla („poslodavci ne prepoznaju da mogu doći na okrugle stolove i saznati nešto što bi im moglo poboljšati posao“), iako jedan stručnjak smatra da „**edukacije nisu**

---

učinkovite zbog malog odaziva poslodavaca i ne primjenjivanja naučenog u praksi“. Treći ispitani stručnjak smatra da bi pomoglo **podizanje razine svijesti** poslodavaca o mogućnostima osoba s invaliditetom jer poslodavci često imaju predrasude o njihovoj radnoj sposobnosti i učinkovitosti. Jedan od stručnjaka naglašava da bi „sva poduzeća trebala prihvati osobe s invaliditetom kao jednake radnicima bez invaliditeta kao što to čine društveno odgovorna poduzeća“. Jedan od roditelja osoba s invaliditetom smatra da „u našem društvu društveno odgovorno poslovanje nije razvijeno, **poslodavci ne vide korist u zapošljavanju osoba s invaliditetom**“. Stručnjak iz nevladine organizacije smatra da bi **lokalna politika jedinica lokalne samouprave** pomogla da se na području grada Belišća zaposli više osoba s invaliditetom jer „oni komuniciraju s poslodavcima, dogovaraju se oko poslovanja odnosno **pogodnosti i olakšice** pri zapošljavanju osoba s invaliditetom“. Da bi se postigla promjena unutar grada Belišća nužno je i povezivanje udruga osoba s invaliditetom i njihov zajednički rad za dobrobit zajednice, prema mišljenju intervjuiranog stručnjaka iz nevladine organizacije, a s time se slaže i stručnjak iz državnog sektora. Isti stručnjak smatra da bi Grad trebao zaposliti nekoliko osoba s invaliditetom koje će se **boriti za prava osoba s invaliditetom** i provođenje odredbi o zapošljavanju osoba s invaliditetom umjesto plaćanja kazni.

Drugi stručnjak smatra da bi se promjena mogla postići subvencijama i pomoći poslodavcima te podrškom zaposlenim osobama s invaliditetom unutar grada, kao i **podrškom projektima** vezanim za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Također, u postizanju promjene vidi **ulogu medija** koji su važni za prijenos informacija i stvaranje javnog mijenja o osobama s invaliditetom. Podizanje razine svijesti smatra važnim i zaposlenik u nevladinoj organizaciji koji smatra da se promjena može postići raznim programima osvješćivanja javnosti kroz rad udruga, kao i jedan poslodavac („bitno je osvijestiti javnost o mogućnostima osoba s invaliditetom jer postoje razni invaliditeti“). Treći intervjuirani stručnjak vidi mogućnost promjene kroz **ponovno osnivanje instituta Povjerenstva za osobe s invaliditetom** kojeg bi činili predstavnici institucija koji rade u CZSS, Zavodu, POSI itd., s ciljem pomaganja osoba s invaliditetom pri zapošljavanju i ostvarivanju njihovih prava.

Jedan od poslodavaca smatra da bi „**privatne osobe i humanije institucije** bolje provele promjenu“ unutar grada, ali i da bi novčani poticaji sigurno pomogli. Jedan roditelj osobe s invaliditetom smatra da je „**teško napraviti promjenu pogotovo kada je riječ o težem invaliditetu**“, a drugi roditelj smatra da bi se promjena unutar grada mogla postići **boljom lokalnom politikom i komuniciranjem s poslodavcima** (okrugli stol) te većim **uključivanjem udruga osoba s invaliditetom i zapošljavanjem osoba s invaliditetom u javnim radovima**. Osobe s invaliditetom navode isto što i stručnjaci i poslodavci, odnosno smatraju da se promjena može postići **suradnjom** između udruga na

---

području grada, **utjecajem** gradske uprave na zajednicu i **osvješćivanjem** društva putem edukacija i medija.

**Stručnjaci i članovi obitelji osoba s invaliditetom također imaju važnu ulogu u postizanju promjene unutar grada Belišća.** Stručnjaci u državnim institucijama svoju ulogu vide i ostvaruju kroz **informiranje** osoba s invaliditetom o njihovim pravima, **rad na aktivitetu osoba s invaliditetom** („mnogi ne žele biti na Zavodu za zapošljavanje jer smatraju da ako za one zdrave nema posla, neće biti ni za njih“) kroz radionice i savjetovanja, uključivanje u volontiranje i projekte, ali i kroz rad s poslodavcima (informiranje o benefitima zapošljavanja osoba s invaliditetom, uklanjanju predrasuda prema osobama s invaliditetom, kao što su da oni ne žele ili ne mogu raditi i sl.). S druge strane, stručnjak u nevladinoj organizaciji zapošljava osobe s invaliditetom u udruzi „u mjeri u kojoj mogu i s financijama koje uspiju dobiti“ te vodi volonterski centar. **„Obitelj bi trebala više istupati i vršiti pritisak na donosioce odluka i poslodavce putem medija i skupova“**, prema mišljenju jednog od intervjuiranih roditelja osoba s invaliditetom. I drugi intervjuirani roditelj osobe s invaliditetom vidi **ulogu obitelji u postizanju promjene** kroz „aktivizam roditelja da se napravi referentni centar socijalnih usluga gdje će osobe s invaliditetom moći dobiti osnovne informacije, savjete i upute te sustavnu podršku od malena (od vrtića do procesa zapošljavanja).“ Međutim, kad je riječ o konkretnim aktivnostima koje su poduzele do sada za veće zapošljavanje osoba s invaliditetom, jedan roditelj nije poduzeo ništa, a drugi je „prepoznao potrebu za udruživanjem roditelja koji imaju djecu s invaliditetom i osnovao udrugu“ te „pisao projekt u tvornici DS Smith za dizajniranje namještaja od papira gdje bi radile OSI, ali projekt nije prošao“.

Kad je riječ o podršci koju obitelj pruža osobi s invaliditetom pri traženju posla ili zadržavanju istog, jedan od roditelja smatra da „obitelj mora biti apsolutno angažirana u svim područjima“ i da se **„osoba s invaliditetom jedino može osloniti na svoju obitelj jer nema nikakve koristi od institucija“**.

**Stručnjaci i članovi obitelji osoba s invaliditetom također imaju važnu ulogu u postizanju promjene unutar grada Belišća**

I drugi roditelj se slaže da je podrška obitelji jako važna, ali i ukazuje na **poteškoće s kojima se roditelji osoba s invaliditetom susreću** (predrasude, teško prihvaćaju invaliditet svog djeteta, život u ruralnom području) te nedostatak podrške njima. Unatoč tome, smatra da „roditelji trebaju biti aktivisti i **prepoznati potencijale**“.

---

**Primjeri dobre prakse** koje navode stručnjaci u temi su **restorani** u kojima rade konobari s oštećenjem sluha, samozapošljavanje slijepih i slabovidnih osoba u specijaliziranim radionicama, certificirani pomoćnici za usluge osobama s invaliditetom koji su i sami osobe s invaliditetom, **javni radovi** u svim općinama Osječko-baranjske županije (zapošljavanje najteže zapošljivih osoba iz sela/mjesta), društveno odgovornije tvrtke i Grad Osijek. Stručnjak iz nevladine organizacije navodi zapošljavanje osoba s invaliditetom preko EU projekata i preko projekata udruge te Gradsku knjižnicu Belišće koja zapošjava osobu s invaliditetom. Kao primjere dobre prakse poslodavci navode zapošljavanje osoba s Down sindromom **u kafiću** i rad gluhih osoba **na strojevima**. Jedan roditelj osobe s invaliditetom ne zna nikakve primjere dobre prakse osim što je njezin sin zaposlen putem europskog projekta, a drugi roditelj navodi zapošljavanje osobe s fizičkim invaliditetom **u knjižnici** Belišće, projekt dizajniranja namještaja od papira na kojem rade osobe s invaliditetom u IKEI i Zadrugu Sirać. Same osobe s invaliditetom navode da su **europski projekti primjer dobre prakse** zapošljavanja osoba s invaliditetom te jedna od njih navodi i primjer zaposlene osobe s invaliditetom u HPB-u. Osim primjera dobre prakse, stručnjak iz nevladine organizacije ističe važnost **medusektorske i meduresorne suradnje** te korištenje **kreativnih potencijala** u lokalnoj zajednici kako bi se poboljšala zapošljivost osoba s invaliditetom na tržištu rada općenito.

---

## 7. PREPORUKE – Bernarda i Marija

### Referentni centar socijalnih usluga za osobe s invaliditetom

Prava osoba s invaliditetom štite se kroz instituciju **pravobranitelja osoba s invaliditetom, centre za socijalnu skrb**, koji pružaju određene novčane potpore, i rad različitih **nevladinih udruga**. Trenutna situacija je takva da **udruge obavljaju veliki dio posla** koji bi sustav trebao podržati kako finansijski tako i u reformiranju socijalnih politika u skladu s potrebama ciljane populacije. **Dio toga posla bi se mogao rasteretiti kroz jedan od primjera sustavne podrške**, referentni centar socijalnih usluga. Inkluzivna kuća "Zvono" trebala bi više **utjecati na javne politike te osvijestiti javnost, sustav socijalne skrbi i Hrvatski zavod za zapošljavanje** za potrebot osnivanja referentnog centra socijalnih usluga za osobe s invaliditetom.

**Referentni centar socijalnih usluga** u zajednici bi **pratio** osobe s invaliditetom **u svim razvojnim fazama** života, od predškolske dobi. Bio bi **umrežen** sa svim važnim dostupnim resursima u zajednici te bi **pratio potencijale i potrebe** osoba s potrebama i potencijalima zajednice. Primjer dobre prakse referentnog centra socijalnih usluga pronalazimo u Sjedinjenim Američkim Državama gdje je EBSCO tvrka, koje se bavi pružanjem usluga podataka i drugih informacijskih izvora, osnovala referentni centar za socijalni rad kao ključni informacijski izvor za socijalne radnike i stručnjake za mentalno zdravlje (EBSCO Industries, b.d.) Kroz **suradnju** s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, **prikupljenim informacijama** o osobama s invaliditetom i poslodavcima, referentni centar bi lako mogao **uputiti** osobe s invaliditetom **prema ključnim resursima i ljudima u zajednici**. Ova zamisao proizlazi iz mišljenja poslodavaca, budući da oni nemaju dovoljan pristup informacijama i učinkovitim dostupnim strategijama za zapošljavanje istih. Takvim praćenjem bi se osiguralo da **osobe s invaliditetom zadovolje sve svoje potrebe** i iz zajednice dobiju ono što zaslužuju. Navedeni referentni centar socijalnih usluga bio bi mjesto na kojem u svakom trenutku osobe s invaliditetom i njihova obitelj mogu dobiti podršku u vidu **informacija, savjeta i uputa**. Ministarstvo socijalne politike i mladih je još 2013. godine prepoznao potrebu za otvaranjem referentnih centara socijalnih usluga u Iskazu za procjenu učinaka propisa za prijedlog Zakona o socijalnoj skrbi, čime bi se doprinijelo boljoj konkurentnosti u pružanju socijalnih usluga (Ministarstvo socijalne politike i mladih, 2013).

Ova preporuka proizlazi iz potreba osoba s invaliditetom koje je prepoznala i sama Udruga Zvono, a do te smo informacije došli provođenjem intervjuja. Udruga Zvono nema toliko velik kapacitet za pružanje prilike za zapošljavanje osoba s invaliditetom, kao što to ima u drugim oblicima podrške za

---

ovu skupinu. Stoga bi ovaj referentni centar predstavljao primjer dobre prakse po uzoru na područne uredne institucije Pravobranitelja za osoba s invaliditetom, ali na manjim područjima, primjerice Grada Belišća i okolice gdje bi se kvalitetnije mogao upoznati s potrebama pojedinaca.

## Zaštitne radionice

Zaštitna radionica predstavlja **posebni oblik zapošljavanja osoba s invaliditetom**, te predstavlja radno okruženje u kojem im je omogućeno da **različite radne aktivnosti obavljaju brzinom koja je u skladu s njihovim sposobnostima i vještinama** (Soeker, 2017 prema Soeker i sur., 2018).

Trenutačno u Republici Hrvatskoj djeluje **pet zaštitnih radionica**. Od ukupno pet, dvije zaštitne radionice nalaze se u Zagrebu, a po jedna u Puli, Splitu i Siraču (ZOSI, 2015). To znači da je Gradu Belišću najbliža zaštitna radionica u Siraču, što ukazuje na **nedostatak istih** na cijelom području istočne Hrvatske.

Po uzoru na Grad Rijeku koji je održao tribinu na temu integrativnih i zaštitnih radionica, kao prvi korak za osnivanje istih, naša ideja bi išla u smjeru organiziranja **više tribina u više gradova** (Osijek, Belišće, Vinkovci, Đakovo, Našice, Beli Manastir). Naime, Inkluzivna kuća Zvono bi u suradnji s Uredom Pravobranitelja za osobe s invaliditetom mogla organizirati tribinu za osnivanje zaštitnih radionica. Ovim pothvatom bi se jasnije dobio uvid u to na kojem području postoji najviše **interesa, potreba, resursa i sredstava za pokretanje zaštitnih radionica**. Uvidom u postojeće primjere dobre prakse provođenja zaštitnih radionica u Africi, financiranje istih ne bi išlo samo od strane vlade i nadležnih ministarstava, već bi se išlo na djelomično financiranje i od strane većih utjecajnih nevladinih organizacija (Foskett, 2014). U Hrvatskoj bi se moglo govoriti o organizaciji poput Hrvatskog crvenog križa. Uz to, dio bi pokrivaо državni proračun, jedinice lokalne samouprave, donacije ostalih partnera, a dodatnu suradnju moglo bi se tražiti i u organizaciji *Mental Health Europe*.

## Socijalna zadruga

Prikupljenim informacijama iz intervjuja s Udrugom Zvonom, primjer dobre prakse zapošljavanja osoba s invaliditetom predstavlja **socijalna zadruga** pod nazivom **Miva Art**. Jedan od projekata ove socijalne zadruge je Made in Miva Art čiji je **cilj zapošljavanje osoba s invaliditetom, te povećanje kapaciteta društvenog poduzetništva** (Inkluzivna kuća Zvono, 2020). Za inkluзivnu kuću Zvono bi svakako bilo dobro nastaviti raditi na zapošljavanju osoba s invaliditetom putem **projekata iz Europskog socijalnog fonda**, ali bi uz **bolju potporu i osviještenost** Grada Belišća mogla još više proširiti aktivnosti već postojeće socijalne zadruge. Stoga je potrebno čelnicima grada iznijeti rezultate

---

dosadašnjeg rada i prognoze onoga što bi se moglo postići kad bi postojala još veća podrška u ovom slučaju s njihove strane. Uz to moglo bi se spomenuti i primjere dobre prakse poput djelovanja *Act Grupe* i socijalna zadruga *Humana Nova* koje su 2011. godine osvojile Nagradu za društveno o poduzetništvo. *Humana Nova* je jedna od prvih socijalni zadruga osnovana 2011. godine u sklopu projekta *ESCO - edukacija za socijalno zadrugarstvo - nove mogućnosti za osobe s invaliditetom*. Djeluju na području ekonomije, okoliša i društva, a osim toga zapošljavaju 25 osoba s invaliditetom i ostale marginalizirane skupine (Humana Nova, b.d.). Humana Nova je poduzeće za radnu integraciju i ponovnu uporabu. Oni skupljaju, proizvode i prodaju inovativni tekstilni proizvod od materijala koji su ekološki i reciklirani.

## Edukacija i osvještavanje poslodavaca

Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2011. godine, u sklopu programa IPA IV Razvoj ljudskih potencijala i pratećeg projekta „Posao i edukacija za osobe s invaliditetom“, donosi vodič za poslodavce pod nazivom „**Kako zaposliti osobu s invaliditetom**“ (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2011). Prethodno navedeni vodič predstavlja **dobar putokaz u educiranju poslodavaca o potrebama zapošljavanja osoba s invaliditetom**, ali ne predstavlja konkretnu promjenu u praksi.

Tijekom intervju sa zaposlenom osobom s invaliditetom dobili smo informaciju kako je njezin poslodavac dobio **preporuku iz Ureda Pravobranitelja za osobe s invaliditetom** u Osijeku za zapošljavanje osoba s invaliditetom, osvrnuvši se na zakonsku regulativu. U sklopu toga, Ured je tražio i povratnu informaciju o broju zaposlenih osoba s invaliditetom s obzirom na broj zaposlenih u poduzeću. Ova preporuka je bila upućena i drugim poslodavcima na području Valpova i Belišća te je ista povratna informacija o broju zaposlenih osoba s invaliditetom zatražena od svih poduzeća na ovom području. Tako da se može reći da je **otvaranjem područnog ureda u Osijeku započelo komuniciranje s poslodavcima na ovom području u tu svrhu**. Jedini izazov ostaje kako ova nastojanja zaživjeti u praksi, no to je u rukama poslodavaca.

Uz to, iz Ureda Pravobranitelja za osobe s invaliditetom smo tijekom intervjua dobili informacije o njihovoj provedbi **stručnih skupova za poslodavce**, kako bi se poslodavcima pomoglo da osobe s invaliditetom doživljavaju kao priliku za svoje poslovanje (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, b.d.). Ovo nastojanje naišlo je na **nedovoljnu zainteresiranost od strane poslodavaca**, u smislu nedovoljnog odaziva s obzirom na veći broj upućenih poziva (Pravobranitelj za osobe s invaliditetom, b.d.). Kocman i sur. (2018) ističu da se različita očekivanja poslodavaca prema zapošljavanju osoba s invaliditetom svakako treba uzeti u obzir kako bi se povećalo zapošljavanje osoba s invaliditetom.

---

Stoga smatramo da ovaj način pozivanja poslodavaca nije učinkovit koliko bi učinkoviti bili odlasci stručnog tima, u kojem bi bili savjetnik iz ureda Pravobranitelja za osobe s invaliditetom, stručnjak iz Udruge Zvono, poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom i savjetnik iz Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, u veća poduzeća koja bi potencijalno mogla zapošljavati osobe s invaliditetom. Prilikom posjeta bi **stručni tim** poslodavcima po uzoru na prethodno navedene stručne skupove razgovarali o **izazovima, mogućnostima, važnostima zapošljavanja osoba s invaliditetom** zbog podizanja konkurentnosti, problemima pri zapošljavanju i njihovom načinu prevladavanja, poticajima, novčanim nagradama i kvotnom zapošljavanju (POSI, b.d.), budući da su razgovori o stigmama, stereotipima i očekivanjima poslodavaca upravo teme o kojima je potrebno razgovarati kako bi se promjena dogodila (Vorholt et al, 2018). Stručni tim bi na ovakav način mogao konkretnom poslodavcu **preporučiti određenu osobu s invaliditetom** koja za određeno radno mjesto ima potencijala za primjenu i razvijanje radnih sposobnosti.

### **Osobni asistent na radnom mjestu**

U Republici Hrvatskoj trenutno uspješno djeluju **osobni asistenti koji se zapošljavaju putem projekata i financirani su iz Državnog proračuna i Europske unije**. No njihovo djelovanje **nije pravno regulirano** kao što je slučaj u Sloveniji koja je isti zakon donijela još 2017. godine, u kojem je usluga osobne asistencije pravo svih osoba s invaliditetom (Tabak, 2021). Po uzoru na osobnog asistenta potrebno je uvesti i **uslugu radnog asistenta uz pravnu regulaciju**. U tom smislu u Engleskoj se provodi „*workplace personal assistant*“, odnosno u prijevodu osobni asistent na radnom mjestu. Njihova je uloga **podržavati osobe s invaliditetom na njihovom radnom mjestu** i pomoći u obavljanju svakodnevnih aktivnosti koje su vezane za posao, poput vožnje na posao i pripreme za rad (Workplace personal assistant, 2018.). Prepostavka je da bi osobni asistent na radnom mjestu ohrabrio i potaknuo osobe s invaliditetom u traženju zaposlenja, posebno onih koji do sada nisu ni pokušavali (Brooks, 2014). Osim toga osobe s invaliditetom bi samim time bile više integrirane što bi u isto vrijeme značilo **manju diskriminaciju** vezano za zapošljavanje i porast osoba koje su educirane za rad s osobama s invaliditetom. Ova preporuka proizašla je iz intervjuja zaposlene osobe s invaliditetom kojoj je uz postojećeg osobnog asistenta potrebna i dodatna podrška osobnog asistenta na radnom mjestu. Stoga bi učinkovito bilo da Inkluzivna kuća Zvono više surađuje s političkim vođama i drugim udrugama za osobe s invaliditetom kako bi utjecali na pravnu regulaciju osobnog i radnog asistenta. Na temelju svojih predispozicija i uspješnog dosadašnjeg rada udruge, prepostavka je da udruga raspolaže sa takvim ljudskim resursom koji je dovoljno stručan i ima potrebna iskustva, znanja i vještine i za ovaj pothvat.

## **8. ZAKLJUČAK – Sarajevski**

**Pravo na rad i zapošljavanje je jedno od onih prava koje osobe s invaliditetom teško ostvaruju u Hrvatskoj,** djelomično zbog velike stope nezaposlenosti općenito, a djelomično zbog zastarjelih stavova i odnosa prema osobama s invaliditetom kao osobama koje ne mogu ili ne žele raditi, pa su ovisne o obitelji ili državi. Štoviše, od osoba s invaliditetom se ni ne očekuje neovisnost iz straha da bi im bilo kakav rad mogao nauditi, odnosno pogoršati već narušeno zdravstveno stanje. Naprotiv, **rad je izuzetno važan i koristan za osobe s invaliditetom** jer pomaže u očuvanju njihovog fizičkog i psihičkog zdravlja, poboljšava kvalitetu života i pridonosi uključivanju osoba s invaliditetom u zajednicu. Osim toga, **zaposlenost osoba s invaliditetom je bolja opcija i za društvo** jer se smanjuju socijalna davanja i troškovi skrbi. Stoga bi cilj svake zajednice trebao biti da **osobe s invaliditetom postanu stvaratelji, a ne isključivo korisnici državnog i/ili lokalnog proračuna.** Međutim, to nije lako ostvariti zbog brojnih prepreka koje usporavaju ili čak onemogućavaju uključivanje osoba s invaliditetom prvenstveno u zajednicu, a zatim i u svijet rada. Cilj našeg rada bio je utvrditi prepreke za zapošljavanje osoba s invaliditetom s područja Belišća, a one su: **predrasude i diskriminacija, nedostatak podrške i uskraćivanje razumne prilagodbe, nedostatak prijevoza do radnog mjesto, arhitektonske barijere, pasivnost i brzo odustajanje osoba s invaliditetom, neadekvatno obrazovanje osoba s invaliditetom, nedostatak zaštitne radionice, neinformiranost poslodavaca o benefitima zapošljavanja osoba s invaliditetom i dugotrajna nezaposlenost.** Na temelju iznesenih prepreka i odgovora naših ispitanika u intervjuima neki od naših prijedloga za uklanjanje tih prepreka su **edukacija i podizanje svijesti, provođenje razumne prilagodbe, osiguranje radnog asistenta, otvaranje zaštitne radionice i referentnog centra socijalnih usluga** za osobe s invaliditetom. Pri tome, poseban naglasak želimo staviti na uklanjanje dviju velikih prepreka, a to su **diskriminacija i nedostatak podrške institucija.** Naime, analizom dostupnih podataka o zaposlenosti osoba s invaliditetom i intervjuja došle smo do zaključka da je **mali broj zaposlenih osoba s invaliditetom, da teško pronalaze i zadržavaju posao, posebno ako imaju teži invaliditet ili intelektualne teškoće.** To su osobe koje ni ne traže posao jer ne očekuju da će biti zaposlene, a to se najčešće i događa, što upućuje na postojanje predrasuda i diskriminacije prema vrsti i težini invaliditeta. To je **nedopustivo** te bi se više pažnje i napora trebalo uložiti u zapošljavanje upravo tih skupina. Osim toga, potrebno je **pružiti veću podršku** i pomoći osobama s invaliditetom, kao i članovima njihovih obitelji, kroz cijeli proces zapošljavanja. Također, **razvijanje društveno odgovornog poslovanja i većeg prihvaćanja različitosti u zajednici** bi pomoglo da svaka osoba s invaliditetom pridonosi vlastitom i društvenom blagostanju, u skladu sa svojim mogućnostima i sposobnostima. Krajnji cilj je da **sve osobe s**

---

**invaliditetom**, neovisno o vrsti i težini njihovog invaliditeta, **mogu sudjelovati u svim aspektima života zajednice**, ne samo na tržištu rada, ali naš fokus je na zapošljavanju osoba s invaliditetom i preprekama za isto. Stoga, možemo zaključiti da je zapošljavanje osoba s invaliditetom složen proces i važno je uzeti u obzir perspektivu svih sudionika u kreiranju rješenja te zajedno raditi na otklanjanju prepreka. Smatramo da naše preporuke, proizašle iz teorijskog okvira, analize situacije i intervjeta te snaga i slabosti zajednice, imaju potencijal za uklanjanje identificiranih prepreka i povećanje zapošljivosti osoba s invaliditetom s područja Belišća.

---

## Literatura: - Bernarda

1. Amatersko kazalište (2016). *O nama.* Amatersko kazalište Grada Belišća. <https://www.akbelisce.hr/o-nama/>
2. Babić, Z. i Leutar, Z. (2010). Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada Republike Hrvatske. *Socijalna ekologija*, 19 (2), 195-214.
3. Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.
4. Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. Harvard University Press .
5. Brooks, J. (2014). *Workplace personal assistants: what do we need to know*.
6. Bus.hr (b.d.). *Znamenitosti Belišća – najiscrpniji vodič kroz kulturno-povijesnu baštinu*. Bus.hr. <https://bus.hr/hrvatska/kulturna-dobra-grad-belisce/>
7. Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21-38. <https://doi.org/10.1017/jrc.2013.2>
8. Državni zavod za statistiku (2021). *Statisticke informacije 2021*. [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/StatInfo/pdf/StatInfo2021.pdf](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/StatInfo/pdf/StatInfo2021.pdf)
9. Državni zavod za statistiku. (2011a). *Popis stanovništva: Stanovništvo prema narodnosti po gradovima i općinama*. [https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/H01\\_01\\_04/H01\\_01\\_04\\_zup14.html](https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/H01_01_04/H01_01_04_zup14.html)
10. Državni zavod za statistiku. (2011b). *Popis stanovništva: Stanovništvo prema starosti i spolu po naseljima*. [https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/h01\\_01\\_01/h01\\_01\\_01\\_zup14\\_0167.html](https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/h01_01_01/h01_01_01_zup14_0167.html)
11. Državni zavod za statistiku. (2011c). *Popis stanovništva: Kontingenti stanovništva po gradovima/općinama*. [https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/H01\\_01\\_03/h01\\_01\\_03\\_zup14.html](https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/H01_01_03/h01_01_03_zup14.html)
12. Državni zavod za statistiku. (2011d). *Popis stanovništva: Stanovništvo prema materinskom jeziku po gradovima/općinama*. [https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/H01\\_01\\_08/H01\\_01\\_08\\_zup14.html](https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/H01_01_08/H01_01_08_zup14.html)
13. Državni zavod za statistiku. (2011e). *Popis stanovništva: Stanovništvo staro 15 i više godina prema zakonskome bračnom stanju, starosti i spolu*. [https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/h01\\_01\\_15/H01\\_01\\_15\\_zup14\\_0167.html](https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/h01_01_15/H01_01_15_zup14_0167.html)
14. Državni zavod za statistiku. (2011f). *Popis stanovništva: Popis stanovništva, kućanstava i stanova*. [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2016/SI-1583.pdf](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/SI-1583.pdf)
15. Državni zavod za statistiku. (2011g). *Popis stanovništva: Zaposleni prema zanimanju, starosti i spolu*.

- 
- [https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/h01\\_01\\_42/h01\\_01\\_42\\_zup14\\_0167.html](https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/h01_01_42/h01_01_42_zup14_0167.html)
16. Državni zavod za statistiku. (2011h). *Popis stanovništva: Zaposleni prema područjima djelatnosti, starosti i spolu.* [https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/h01\\_01\\_43/h01\\_01\\_43\\_zup14\\_0167.html](https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/h01_01_43/h01_01_43_zup14_0167.html)
17. Državni zavod za statistiku. (2011i). *Popis stanovništva: Stanovništvo staro 15 i više godina prema najvišoj završenoj školi, starosti i spolu.* [https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/h01\\_01\\_32/h01\\_01\\_32\\_zup14\\_0167.html](https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/h01_01_32/h01_01_32_zup14_0167.html)
18. EASSW (2017). *Globalna definicija profesije socijalnog rada.* European Association of Schools of Social Work. <https://www.eassw.org/global/globalna-definicija-profesije-socijalnog-rada/>
19. EBSCO Industries (b.d.). Social Work Reference Centre. EBSCO Industries. <https://www.ebsco.com/health-care/products/social-work-reference-center>
20. Ergović, J. (2007). Ospozobljavanje za samostalan rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom. *Ljetopis socijalnog rada, 14* (3), 597-610. <https://hrcak.srce.hr/18890>
21. European Commission (2021). *People with disability struggling to make ends meet.* European Commission. <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210218-1>
22. Foskett, K. (2014). Intellectual Disability in South Africa. *Unpublished paper, Includid Group Homes.* www.includid.org
23. Geostat RH (b.d.), *Stopa rizika od siromaštva prema dohodovnoj i potrošnoj metodi* <https://geostat.dzs.hr/>
24. Grad Belišće (2020a). *Strategija (plan) razvoja grada Belišća za razdoblje od 2021-2027 godine.* [https://belisce.hr/wp-content/uploads/2020/10/Strategija-razvoja-grada-Belisca-za-razdoblje\\_2021\\_2027.pdf](https://belisce.hr/wp-content/uploads/2020/10/Strategija-razvoja-grada-Belisca-za-razdoblje_2021_2027.pdf)
25. Grad Belišće (2020b). *Strategija razvoja Grada Belišća za razdoblje do 2030. godine.* <https://www.belisce.hr/wp-content/uploads/2020/05/Strategija-razvoja-grada-Beli%C5%A1%C4%87a-za-razdoblje-do-2030.-godine-nacrt.pdf>
26. Grad Belišće (2020c). *Vodič za građane – „Proračun u malom“ grada Belišća za 2021.godinu.* <https://belisce.hr/proracun/>
27. Grad Belišće (2020d, 21 rujna). *Gospodarstvo i razvoj.* Službene stranice Grada Belišća. <https://belisce.hr/gospodarstvo-i-razvoj/>
28. Grad Belišće (2019, 27 ožujka.). *Savjet mladih grada Belišća.* Službene stranice Grada Belišća. <https://belisce.hr/savjet-mladih-grada-belisca/>

- 
29. Grad Belišće (2021a). *Novosti: Gradu Belišću dodijeljena najviša ocjena za transparentnost proračuna.* <https://belisce.hr/novosti/gradu-beliscu-dodijeljena-najvisa-ocjena-za-transparentnost-proracuna/>
30. Grad Belišće (2021b). *Statut grada Belišća – pročišćeni tekst 2021.* <https://belisce.hr/wp-content/uploads/2021/02/Statut-PROCISCENI-TEKST-2021-converted.pdf>
31. Grad Belišće (2018). *Trideset godina pjesme, ljubavi i prijateljstva.* <https://belisce.hr/novosti/trideset-godina-pjesme-ljubavi-i-prijateljstva/rad>
32. Gradska knjižnica i čitaonica Belišće (2021, 15 srpnja). *O knjižnici.* Gradska knjižnica i čitaonica Belišće <https://www.gkobelisce.hr/u-novom-prostoru/>
33. Guy-Evans, O. (2020, November 9). *Bronfenbrenner's Ecological Systems Theory.* Simply Psychology. <https://www.simplypsychology.org/Bronfenbrenner.html>
34. Heath, C. i Heath, D. (2009). *Ideje koje pokreću.* Lider biblioteka.
35. Horvat, I., Kolega, V. i Mehadžić, M. (2013). *Akcijski plan energetski održivog razvitka grada Belišća.* Regionalna energetska agencija Sjeverozapadne Hrvatske. <https://www.belisce.hr/wp-content/uploads/2017/11/SEAP-Belisce-final.pdf>
36. Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje Zagreb (2021). *Odjel plana i analize: Mjesečni podaci.*
37. Hrvatski zavod za zapošljavanje. (2021a). *Područna služba Osijek: Mjesečni statistički bilten.*
38. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021b). *Statistika: Registrirana nezaposlenost.* <https://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tipIzvjestaja=1>
39. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2011). *Vodič za poslodavce- "Kako zaposliti osobu s invaliditetom".* [https://www.hzz.hr/UserDocsImages/Kako\\_zaposliti\\_OI.pdf](https://www.hzz.hr/UserDocsImages/Kako_zaposliti_OI.pdf)
40. Humana Nova (b.d.). *O nama.* <https://humananova.org/o-nama/>
41. Informacija o provedbi Nacionalne strategije za uključivanje Roma za razdoblje 2013. do 2020. godine i akcijskog plana za uključivanje Roma na području Osječko- baranjske županije u 2019. godini (2020). [http://www.obz.hr/hr/images/-Zupanijska\\_skupstina/2020/29\\_sjednica/18\\_informacija\\_o\\_romima\\_2020.pdf](http://www.obz.hr/hr/images/-Zupanijska_skupstina/2020/29_sjednica/18_informacija_o_romima_2020.pdf)
42. Inkluzivna kuća Zvono (b.d.). *O nama.* Inkluzivna kuća Zvono. [https://udrugazvono.hr/o\\_nama-3/](https://udrugazvono.hr/o_nama-3/)
43. Inkluzivna kuća Zvono (2011, 15 travnja). *Osnovana socijalna zadruga Miva-art.* Inkluzivna kuća Zvono. <https://udrugazvono.hr/osnovana-socijalna-zadruga-miva-art/>
44. Inkluzivna kuća Zvono (2020). *Socijalna zadruga Miva Art-Made in Miva Art.* <https://udrugazvono.hr/made-in-miva-art/>
45. Izvješće o radu pravobranitelja za osobe s invaliditetom (2020). <https://posi.hr/wp-content/uploads/2021/04/Izvjesce-o-radu-Pravobranitelja-za-osobe-s-invaliditetom-za-2020.-godinu.pdf>

- 
46. Izvješće o radu pravobranitelja za osobe sa invaliditetom (2019). <https://posi.hr/wp-content/uploads/2020/04/Izvje%C5%A1e%C4%87e-o-radu-POSI-za-2019.pdf>
47. Karašicka Republika (2020, 12 kolovoza.). *O nama*. Karašicka Republika. <http://karasicka-republika.hr/o-nama/>
48. Kiš Glavaš, L. (2009). Aktivnosti i prepreke u zasnivanju radnog odnosa za osobe s invaliditetom. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 45 (1), 63-72. <https://hrcak.srce.hr/45633>
49. Kiš-Glavaš, L. (2009). Spremnost osoba s intelektualnim teškoćama za zapošljavanje. *Revija za socijalnu politiku*, 16 (3), 299-309. <https://doi.org/10.3935/rsp.v16i3.839>
50. Kletečki Radović, M. (2008). Teorija osnaživanja u socijalnom radu. *Ljetopis socijalnog rada*, 15(2), 215-242
51. Knežević, M., Miljenović, A., Branica, V. (2013). *Teorija socijalnog rada*. Biblioteka socijalnog rada. <https://hrcak.srce.hr/29382>
52. Kocman, A., Fischer, L., & Weber, G. (2018). The employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 120-131. <https://doi.org/10.1111/jar.12375>
53. Kombel d.o.o. za komunalne djelatnosti (b.d.) *Javna rasvjeta – Kombel d.o.o. za komunalne djelatnosti*. Kombel d.o.o. za komunalne djelatnosti. <https://www.kombel.hr/javna-rasvjeta/>
54. Kozjak, A. i Lapat, G. (2018). Mišljenja poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom. *Andragoški glasnik*, 22 (2 (37)), 35-44. <https://hrcak.srce.hr/224432>
55. LAG Karašica (2021, 11 svibnja). *O nama*. LAG Karašica <https://www.lag-karasica.com/o-nama/>
56. Leutar, Z. (2006). Osobe s invaliditetom i siromaštvo. *Revija za socijalnu politiku*, 13 (3-4), 293-308. <https://doi.org/10.3935/rsp.v13i3.428>
57. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper and Row.
58. Miller, N.E. i Dollard, J. (1941). *Social Learning and Imitation*. Yale University Press.
59. Ministarstvo socijalne politike i mladih (2013). *Iskaz o procjeni učinaka propisa za prijedlog Zakona o socijalnoj skrbi*. <https://zakonodavstvo.gov.hr/UserDocsImages//arhiva//MSPM%20Iskaz%20-%20Zakon%20o%20socijalnoj%20skrbi.pdf>
60. Netting, F. E., Kettner, P. M., McMurtry, S. L., Thomas, M.L. (2017). *Social Work Macro Practice, 6th Edition*. Pearson.
61. Pravobranitelj za osobe s invaliditetom (b.d.). *Stručni skupovi Zapošljavanje I rad s osobama s invaliditetom-prilika, a ne namet*. <https://posi.hr/strucni-skupovi-zaposljavanje-i-rad-osoba-s-invaliditetom-prilika-a-ne-namet/>

- 
62. Soeker, M. S., De Jongh, J. C., Diedericks, A., Matthys, K., Swart, N., & van der Pol, P. (2018). The experiences and perceptions of persons with disabilities regarding work skills development in sheltered and protective workshops. *Work*, 59(2), 303-314.
63. SportNews.hr (2020, 27. travanj). *Belišće želi u drugu ligu. Ivan Jurković predsjednik: Na prvom mjestu nam je sportski uspjeh, sa novom infrastrukturom spremni smo za drugu ligu.* SportNews.hr <https://sportnews.hr/index.php/12-3hn/3021-belisce-zeli-u-drugu-ligu-ivan-jurkovic-predsjednik-na-prvom-mjestu-nam-je-sportski-uspjeh-sa-novom-infrastrukturom-spremni-smo-za-drugu-ligu.html>
64. Svjetska banka (2016) *Hrvatska. Ocjena siromaštva za mala područja temeljem potrošnje (Karte siromaštva)* [https://razvoj.gov.hr/UserDocsImages/Istaknute%20teme/Kartom%20siroma%C5%A1tva/Izvje%C5%A1e%C4%87e%20o%20ocjeni%20siroma%C5%A1tva%20za%20mala%20podru%C4%8Dja%20temeljem%20potro%C5%A1nje%20\(karte%20siroma%C5%A1tva\)%20u%20RH.pdf](https://razvoj.gov.hr/UserDocsImages/Istaknute%20teme/Kartom%20siroma%C5%A1tva/Izvje%C5%A1e%C4%87e%20o%20ocjeni%20siroma%C5%A1tva%20za%20mala%20podru%C4%8Dja%20temeljem%20potro%C5%A1nje%20(karte%20siroma%C5%A1tva)%20u%20RH.pdf)
65. Tabak, A. (2021). *Asistencija za osobe s invaliditetom- razlike unutar EU.* Radnička prava. <https://radnickaprava.org/tekstovi/clanci/asistencija-za-osobe-s-invaliditetom-velike-razlike-unutar-eu>
66. Tarandek, T. i Leutar, Z. (2017). Neki aspekti neovisnog življenja osoba s invaliditetom. *Revija za socijalnu politiku*, 24 (3), 301-318. <https://hrcak.srce.hr/190472>
67. The World Bank (2021). *Disability Inclusion.* The World Bank. <https://www.worldbank.org/en/topic/disability>
68. Turistička zajednica Grada Belišća (b.d.). *Belišće danas.* Turistička zajednica Grada Belišća. <https://www.tzb Elvisce.net/belisce-danas/>
69. Turistička zajednica grada Belišća (b.d.). *O Belišću.* Turistička zajednica Grada Belišća. <https://www.tzb Elvisce.net/o-beliscu/>
70. Turistička zajednica Grada Belišća (b.d.). *Povijesne znamenitosti.* Turistička zajednica Grada Belišća. <https://www.tzb Elvisce.net/kultura/>
71. Udruga gradova (b.d.). *Belišće – Polet u poduzetništvo.* Udruga gradova. <https://www.udruga-gradova.hr/inpuls/belisce-polet-u-poduzetnistvo/>
72. Ujedinjeni Narodi (2006). *Konvencija o pravima osoba s invaliditetom.*
73. Vatrogasna zajednica grada Belišća (2017, 23 svibnja). *Povijest društva.* Vatrogasna zajednica grada Belišća. <https://www.vzgb.hr/dvd-belisce/povijest-drustva/>
74. Volonterski centar Zagreb (b.d.). *Lokalni volonterski centar Zvono „Belišće“ novi član HMVC-a.* Volonterski centar Zagreb. <https://www.vcz.hr/info-pult/novosti-i-dogadjanja/lokalni-volonterske-centar-zvono-belisce-novi-clan-hmvca-/>
75. Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S. & Corbiere, M. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European journal of work and organizational psychology*, 27(1), 40-55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>

- 
76. Zajednica športskih udruga grada Belišće (2019, 26 ožujka). *O nama*. Zajednica športskih udruga grada Belišće. <https://www.zsugbelisce.hr/o-nama/>
77. Zavod za vještacjenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2015). *Popis zaštitnih radionica*. <https://www.zosi.hr/zavod/rehabilitacija/>
78. Zimmerman, M. A. (2000). *Empowerment Theory*. Springer.
79. Workplace personal assistant (2018, November 15 ). *Taking on a personal assistant to support you at work*. Workplace personal assistant. <https://workplacepersonalassistant.org/>

**PRILOG A: Pitanja za intervju**

Naveli smo pitanja za intervju koje je prethodno odobrila asistentica dr.sc. Dinka Caha. Provedeno je ukupno deset intervjuja koje smo podijelili u pet ključnih skupina zbog čega se određena pitanja razlikuju, a to su formalni stručnjaci, stručnjaci u temi, osobe s invaliditetom, poslodavci i obitelj/roditelji.

U nastavku priloga nalaze se sva pitanja koja smo koristili tijekom intervjuja za sve skupine ključnih sudionika.

**Pitanja za formalne stručnjake/zaposlenike udruge**

1. Kakva su Vaša iskustva sa zapošljavanjem na području grada Belišća
2. Što po vašem mišljenju osobama s invaliditetom s područja grada Belišće predstavljaju poteškoće pri zapošljavanju?
3. Koje su od ovih prepreka koje ste naveli po Vašem mišljenju prioritetne za riješiti?
4. Što možete učiniti iz svoje pozicije da bi se uvjeti zapošljavanja osi poboljšali?
5. Što smatrate da bi pomoglo da se na području grada Belišća zaposli više osoba s invaliditetom?
6. Znate li za kakve primjere dobre prakse vezane za zapošljavanje osoba s invaliditetom? Kako je moguće po Vašem mišljenju pokrenuti promjenu?
7. U kojoj mjeri smatrate da su poslodavci s područja grad Belišće spremni na zapošljavanje osobama s invaliditetom?
8. Što smatrate na čemu bi se moglo raditi da bi se pojačala zapošljivost osi na tržištu rada općenito?

**Pitanja za stručnjake u temi**

1. Kakva su vaša iskustva vezana za zapošljavanje osoba s invaliditetom na području Osječko-baranjske županije?
2. Koje su prema vašem mišljenju izazovi s kojima se nose osobe s invaliditetom pri traženju posla?
3. Koje su od ovih izazova koje ste naveli po Vašem mišljenju prioritetni za riješiti?
4. U kojoj mjeri smatrate da su poslodavci iz Osječko-baranjske županije spremni za zapošljavanje osoba s invaliditetom?

- 
5. Što smatrate da bi pomoglo da se poslodavci s osječkog područja zaposle više osoba s invaliditetom?
  6. Na koji način vi kao grad potičete zapošljivost osoba s invaliditetom?
  7. Znate li za kakve primjere dobre prakse vezane za zapošljavanje osoba s invaliditetom? Kako je moguće po Vašem mišljenju unutar grada pokrenuti promjenu?
  8. Što mislite koliko je zagovaranje za zapošljavanje osi prisutno u praksi?

### **Pitanja za korisnike**

1. Kako bi se upoznali sa situacijom, možete li nam na početku intervjeta reći kakva su Vaša iskustva sa dosadašnjim zapošljavanjem?
2. Koje su po vašem mišljenju dobre zakonske mjere ili druge aktivnosti kojima se nastoji poboljšati zapošljivost osoba s invaliditetom?
3. Možete li nam opisati s kojim se izazovima susreću osobe s invaliditetom prilikom zapošljavanja ili zadržavanja zaposlenja?
4. (uz pretpostavku da dobijemo zaposlenu osi) Kakvo je bilo Vaše iskustvo zapošljavanja?
5. Koja vrsta podrške je potrebna osobama s invaliditetom tijekom traženja posla? Opišite kako bi to помогло i zbog čega?
6. (uz pretpostavku da dobijemo zaposlenu osi) Kakva vrsta podrške je potrebna osobama za vrijeme zaposlenja?
7. Znate li za kakve primjere dobre prakse vezane za zapošljavanje osoba s invaliditetom? Kako je moguće po Vašem mišljenju unutar grada pokrenuti promjenu?

### **Pitanja za poslodavce**

1. Kako bi se upoznali sa situacijom, možete li nam na početku intervjeta reći kakva su Vaša saznanja vezano za zapošljavanjem osoba s invaliditetom na području grada Belišća?
2. Što po Vašem mišljenju motivira poslodavce ili bi ih moglo motivirati da zaposle osi?
3. Možete li nam objasniti neke od izazova s kojima se nose poslodavci zapošljavajući osobu s invaliditetom?
4. Što smatrate da poslodavcima s područja grada Belišću nedostaje kako bi više zapošljavali osi?

---

5. Znate li za kakve primjere dobre prakse vezane za zapošljavanje osoba s invaliditetom? Kako je moguće po Vašem mišljenju unutar grada pokrenuti promjenu?

6. Možete li se sjetiti nekih razloga na koji način osoba s invaliditetom može doprinijeti/doprinosi Vašem poslovanju?

#### **Pitanja za obitelj/roditelje:**

1. Kako bi se upoznali sa situacijom, možete li nam na početku intervjeta reći kakva su Vaša saznanja / iskustva vezana za zapošljavanje osoba s invaliditetom na području grada Belišća?

2. Možete li nam objasniti neke od izazova s kojima se nosi Vaše dijete prilikom traženja posla ili zadržavanja zaposlenja?

3. Od ovih izazova koje ste naveli, možete li izdvojiti koji bi izazovi po vama bili prioritetnii za riješiti?

4. Što po Vašem mišljenju motivira poslodavce ili bi ih moglo motivirati da zaposle osi?

5. Na koje načine je važno da obitelji pružaju podršku svom djetetu tijekom traženja posla ili zadržavanja zaposlenja?

6. Što po Vašem mišljenju mogu napraviti obitelji kako bi poslodavci s područja grada Belišća više zapošljavali osobe s invaliditetom?

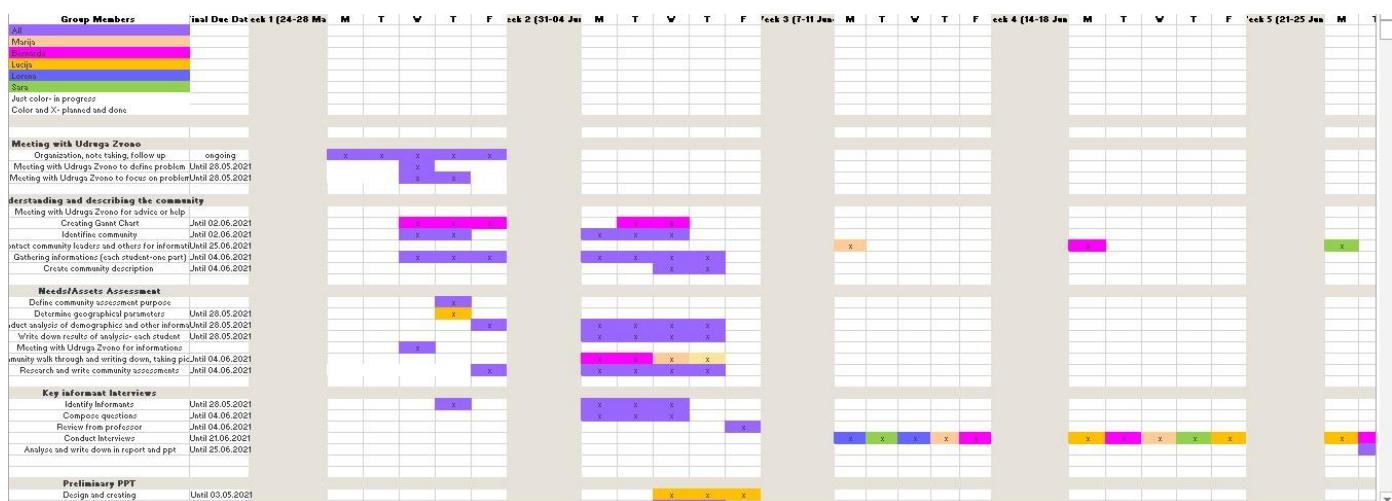
7. Što ste do sada poduzimali na području grada Belišća vezano za veće zapošljavanje osoba s invaliditetom?

8. Znate li za kakve primjere dobre prakse vezane za zapošljavanje osoba s invaliditetom? Kako je moguće po Vašem mišljenju unutar grada pokrenuti promjenu?

## PRILOG B: Gantt Chart

Koristili smo donji Ganttov grafikon za organizaciju i određivanje prioriteta svake faze istraživanja. Organizirali smo naš rad u osam različitih faza:

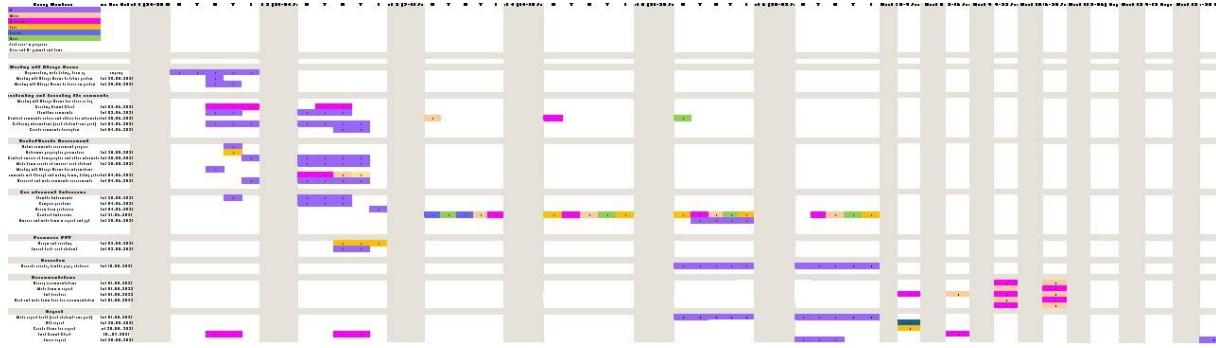
1. Upoznavanja i suradnja s Inkluzivnom kućom Zvonom
2. Razumijevanje i opisivanje zajednice
3. Procjena potreba
4. Intervjuiranje ključnih sudionika
5. Izrađivanje preliminarne kratke prezentacije
6. Evaluacija rezultata
7. Preporuke
8. Izrada završnog izvještaja



Slika 12: Gantt Chart grafikon prvi dio



Slika 13: Gantt Chart grafikon drugi dio



Slika 14: *Gantt Chart* cijeli

## PRILOG C: Postupak kodiranja

Analiza podataka iz intervjuja je napravljena kroz nekoliko koraka. Prvi korak je bio preslušavanje snimki intervjuja i čitanja bilješka s intervjuja. Drugi korak predstavlja je isčitavanje intervjua nekoliko puta. Treći korak predstavlja je kodiranje intervjua prema temama i sudionicima koji su pripadali različitim kategorijama. Četvrti korak je označavao pisanje sažetaka intervjua koji je je detaljno obrađen u poglavlju *Rezultati intervjuja*. U prilogu C slijede slike postupka kodiranja intervjuja.

PITANJA							
1. Kako se spajaju OSi s povlasticima na području Belišća?	2. Iznosi pri izvršavanju OSi s područja Belišća?	3. Iznosi koji su prioriteti za rješavanje?	4. Što možete uriniti da bi se učinili zapošljavanja OSi poboljšali?	5. Šta bi pomoglo da se na području grada Belišća zapošli više OSi?	6. Koliko su povlaživi i prenosi Belišća spremlji na zapošljavanje OSi?	7. Primjer dobre prakse i koliko je imat će povećati zapošljavanje OSi na tržištu rada općinita?	8. Na čemu bi se moglo raditi da bi se poboljšala zapošljavanje OSi na tržištu rada općinita?
Nema dobiti iskustava. Što se tiče poslovnih subjekata trenutno nema mogućnosti zapošljavanja. Smatra da poslodavci pribjegavaju plaćanju penala.	Osvaranje radno okupacijskih radionica i pružanje osobama prilike da razviju svoje vještine koje su im potrebne.	Zapošljavanje kao udruga osoba s invaliditetom u mjeri u kojoj mogu i finansiraju koje uspiju dobiti. Imaju i volonterski centar.	Pomogla bi lokalna politika jedinica lokalne samouprave. Oni komuniciraju s poslodavcima, dogovorju se oko poslovanja, pogodnostima i tu bi grad mogao provesti učinku mreže kroz plaćanje da se zapošli osoba s invaliditetom.	Vrlo malo. Samo u onom dijelu u kojem nema to odgovara i tamo gdje oni vide prostor da promoviraju sebe.	Zapošljavanje preko LU projekata i preko projekata udruge. Promjene bi se mogla dogoditi i kroz nove programe osvještanja javnosti kroz rad udruge i da se udruge međusobno povezu i zajedno radi za dobrobit zajednice. Mogli bi se npr. zapošljati bez problema u OPG svimako ako zanimanjem i prostor za zapošljavanje stvarimo u resursima zajednice. Također, primjer je djevojka koja je dobila posao u gradskoj knjižnici.	Medusektorska i međuresorna suradnja. Učenje na međunarodnim primjerima dobre prakse. Potrebno je koristiti kreativne potencijale u lokalnoj zajednici.	

Slika 15: Rezultati intervjuja sa formalnim stručnjacima

PITANJA								
INTERVJUJANI	1. Mislite li da je učinkovito zapošljavanje OSi?	2. Razlozi za kojima se često ne zapošljavaju OSi na području?	3. Razlozi koji su prioriteti za rješavanje?	4. Ako biste da povlažili ili prenosište OSi na području na zapošljavanje?	5. Šta bi počinio/la ili prenosište zapošljavanje OSi?	6. Na koliko vremenu treba zapošljavati OSi?	7. Ako imate dobrodošlu lokalnu suradnju, koliko je učinkovita grada?	8. Način na koji se učinkovito zapošljavaju OSi?
Stručnjaci 1 (12)	da, učinkovito	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	osoblje je učinkovito, ali je potreban pri tome da se učinkovito raspoređe.	osoblje je učinkovito, ali je potreban pri tome da se učinkovito raspoređe.	osoblje je učinkovito, ali je potreban pri tome da se učinkovito raspoređe.	zapošljavanje je učinkovito, ali je potreban pri tome da se učinkovito raspoređe.	zapošljavanje je učinkovito, ali je potreban pri tome da se učinkovito raspoređe.	zapošljavanje je učinkovito, ali je potreban pri tome da se učinkovito raspoređe.
Stručnjaci 2 (12)	ne, učinkovito	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)
Stručnjaci 3 (12)	ne, učinkovito	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)
Stručnjaci 4 (12)	ne, učinkovito	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)	ne učinkovito (nije učinkovito, ali je to učinkovito)

Slika 16: Rezultati intervjuja sa stručnjacima u temi

1. Iskustva sa dosadašnjim zapošljavanjem?	2. Dobre zakonske mjere ili dr. aktivnosti za poboljšanje zapošljavanja OSi?	3. Izazovi s kojima se susreće OSi pri zapošljavanju ili zadržavanju zaposlenja?	4. Iskustvo zapošljavanja? Iskustvo radnog odnosa?	5. Vrsta podrške potrebna OSi tijekom traženja posla? Kako bi to помогло i zbog čega?	6. Vrsta podrške potrebna OSi za vrijeme zaposlenja?	7. Primjeri dobre prakse zapošljavanja OSi? Kako je moguće unutar grada pokrenuti promjenu?
puno moliba za posao u HZ, Srednja škola Valpovo i socijalna poslodavci se nisu ni javili nedostatak rampa ili lifta (fizička prepreka) posao za administratora jer ima završenu srednju ekonomsku školu, a ponекад za to radno mjesto traže fakultet koji nemam trenutno rad u Gradske knjižnice Belišće Za zapošljavanje je potreban postupak invalidnosti pro, Radila preko mješa u Valpovčkim poduzetničkim centru u administraciji. Prije toga radila i u gradskoj knjižnici preko javnih radova. Radna mjeseca su bila prilagođena. Tek što je pronašla priliku za posao i valja je uporabiti. Imala stalno produžavanja ugovora, nikada za stalno. Radila i preko Udruge "Mi".	kad se OSi zapošli ne gubi pravo na osobnu invalidinu kvotno zapošljavanje. OSi imaju prednosti pri zapošljavanju naspram ostalih osoba bez invaliditeta	fizičke prepreke (rampa, lift) nedostatak radnog sistema (radni asistent nije reguliran zakonom, tako da OSi imaju prava na osobnog asistenta koji ih ne može pratiti na posao)	puno moliba, poslodavci se ponekad ne javi praksa u knjižnici, privlači se na natječaj održan 6 mjeseci prethodnog roka i sada dobila posao na neodređeno radno vrijeme radno mjesto je dobro prilagođeno kolicima te su šefica i radni kolege ljubazni	podrška obitelji i prijatelja, zbog više samopouzdanja i vjere u sve i samu sebe nedostaje podrška institucija	podrška obitelji, prijatelja i institucija	zapošljavanje u ZVONU putem europskih projekata jedna OSi zaposlena u HPB-u promjene putem osvjećivanja društva, edukativnim predavanjima i aktivnošću medija

Slika 17: Rezultati intervjuja s korisnicima/osobama s invaliditetom

PITANJA						
INTERVJUIRANI	1. Sažnanja o zapošljavanju OSi na području grada Belišća?	2. Što motivira poslodavce ili bi ih moglo motivirati da zapošle OSi?	3. Izazovi s kojima se nose poslodavci zapošljavajući OSi?	4. Što poslodavcima s područja Belišća nedostaje kako bi više zapošljavali OSi?	5. Primjeri dobre prakse i kako je unutar grada moguće potaknuti promjenu?	6. Na koji način OSi može doprinjeti/doprinositi Vašem poslovanju?
Mislim da ih zapošljavaju najčešće javne tvrtke, mislim da i u Belišću Hidrobel.	Mislim da najviše motivira zakon i kvota pri zapošljavanju.	Mislim da ne znamo izazova jer mi ni ne znamo da su naše osobe osobice s invaliditetom s obzirom na posao koji nesmetano obavljaju.	Mislim da prije svega nedostaje pristupačnost što socijalna što fizička. A potom nedostaju i subvencije.	Bitno je osvijestiti javnost o mogućnostima osoba s invaliditetom jer postoje razni invaliditeti. Odličan primjer je bio zapošljavanje osoba s Down sindromom u kaficu. Oni su tako ljubazni.	Naša su dva zaposlenika dugo zaposlena i doprinose i zapravo njihov radni stil i poznavanje poslovanja te tako mogu pomoći u raznim zadacima kako nama tako i drugima.	
Mislim da ih zapošljavaju neke veće firme i privatnici.	Plaćanje penala, pozitivan stav zajednice, ostvarenje institucije kao humane i solidarne.	Izazovi u radu su nezainteresiranost za rad, neizvršavanje zadataka i nerazumijevanje zadataka. To može biti i osobno.	Volja, Financije ne bi trebale biti problem. Netko treba preuzeti inicijativu za to i ne žele se malo više potruditi. Nepotizam isto tako u tome koči,	Privatne osobe i humanije institucije bi to bolje provole. Unutar grada bi sigurno pomogli nevažni poticaji. Primjer može biti glupe osobe na strojevima.	Svojim novim idejama, trudom, motivacijom, entuzijazmom, željom za još više, društvenošću.	

Slika 18: Rezultati intervjuja s poslodavcima

INTERVJUIRANI	1. Sažnanja/iskustva zapošljavanja OSi na području Belišća?	2. Izazovi s kojima se nosi Vašo dijete pri traženju posla ili zadržavanju zaposlenja?	3. Izazovi koji su prioritetni za rješenje?	4. Što motivira poslodavce ili bi ih moglo motivirati da zapošle OSi?	5. Na koji način obitelji pruža podršku OSi pri traženju posla ili zadržavanju istog?	6. Što mogu učiniti obitelji kako bi poslodavci više zapošljavali OSi?	7. Što ste do sada poduzimali za viće zapošljavanje OSi?	8. Primjeri dobre prakse zapošljavanja OSi? Kako je moguće unutar grada pokrenuti promjenu?
Roditelj 1	nije upućena u zapošljavanje OSi	izazovi nisu usredoljeri jer nisu niti trazili posao (nisi imao intelektualni otežajne)	nisu ih imali	jedino finansijska korist od države, ali oni radije plaćaju penale nego da zapošle OSi (to im je isplativije)	osobitelj mora biti apsolutno angažiran u svim područjima	osobitelj je jedino može osloniti na svoju obitelj jer nema nikakve koristi od institucija	ne	ne zna, primjerice dobro prakse osim što je njen sin zapošljen putem europskog projekta
	misli da se na području grada Belišća to ne događa njegov sin OSi je zapošljen, ali preko europskog projekta udruge ZVONO na određeno vrijeme (kada to vrijeme istekne ponovno će biti nezaposlen)	sam izazov je očito zapošljavanje i nedostatak radnih mjesto za osobe s intelektualnim otežajima			obitelj mora biti apsolutno angažiran u svim područjima	akтивизам родитељa da se napravi rehberni centar socijalnih usluga gdje će OSi dobiti savjeti i upute od malena (od vrtića do procesa zapošljavanja), sustavnu podršku i osnovne informacije	da sada je kao roditelj prepoznala potrebu za udrživanjem roditelja koji imaju djecu s invaliditetom i osnovala udružuju	zapošljavanje OSi s fizičkim invaliditetom u knjižnici Belišće
Roditelj 2	nema dobra iskustva sa zapošljavanjem unutar grada	nisu niti tražili posao jer nijesu dijete im niti invaliditet	otvaranje radio okupacijskih radionica u Osječku, ali i u ostalim gradovima budući da je prijevih uvijek problem	povezivanje s lokalnom zajednicom, finansijska korist i način za promoviranje ovog poslovanja kao poduzeća koje zapošljava OSi	roditelji su sredstvima s potrebnim potencijalima	akтивizam roditeљa da se napravi rehberni centar socijalnih usluga gdje će OSi dobiti savjeti i upute od malena (od vrtića do procesa zapošljavanja), sustavnu podršku i osnovne informacije	pisala projekt u tvornici OS Smith za dizajniranje namještaja od papira gdje bi radile OSi, ali projekt nije protota	projekti EU zapošljavanje OSi s fizičkim invaliditetom u knjižnici Belišće
	poslodavci radije plaćaju penale osobe s tjelesnim invaliditetom se teže zapošljavaju, a osobe s intelektualnim jed teže napredak u zapošljavanju OSi kroz kontinentalni turizam kao pomoći radnici	koristi profilaciju radnih sposobnosti i u školi pothvala poseban program ne postoji radio okupacijske radionice koje bi pomogle u usavršavanju OSi za neki posao	u nekom društvenu dužnosnu odgovorno poslovanje nije razvijeno, poslodavci ne vide korist u zapošljavanju OSi	roditelji trebaju biti aktivisti i prepoznati potencijale			Zadružna Sirad IKEA koja ima projekt dizajniranja namještaja od papira gdje rade OSi	pokrenuti promjenu boljom lokalnom politikom i komuniciranjem s poslodavcima (okrugli stol), uključivati više udruge za mitljenje, da u javnim radovima bude zapošlen određeni broj OSi

Slika 19: Rezultati intervjuja s obitelji/roditeljima

Iskustva	Izazovi OSI	Izazovi poslodavaca	Nedostatak
nema manje pozitivna pozitivna	predrasude poslodavaca arhitektonske barijere niži stupanj obrazovanja tržište rada i nedostatak radnih mjesa diskriminacija i uskraćivanje razumne prilagodbe nedostatak prijevoza do radnog mjesa pasivnost i brzo odustajanje dugotrajna nezaposlenost nedostatak zaštitne radionice neupućenost poslodavaca	nezainteresiranost za rad neizvršavanje i nerazumijevanje zadatka nema izazova	volje subvencija socijalne i fizičke pristupačnosti
Podrška		Motivacija poslodavaca	Spremnost poslodavaca
obitelj prijatelji zajednica institucije		zakoni financijska korist vlastita promocija pozitivan stav zajednice prema OSI	spremni nisu spremni

Slika 20: Kodiranje (trenutno stanje) prvi dio

A	B	C	D	E	F	G
	<b>Uloga stručnjaka</b>  informiranje OSI motiviranje OSI rad s poslodavcima		<b>Promjena</b>  prijenos iskustava poslodavaca informiranost poslodavaca podizanje razine svijesti OSI kao borac za prava povjerenstvo za OSI suradnja udruga OSI pogodnosti i olakšice podrška projektima lokalna politika javni radovi mediji		<b>Uloga obitelji</b>  podrška OSI aktivizam prepoznati potencijale	

Slika 21: Kodiranje (promjena) drugi dio

## **Primjeri dobre prakse**

samozapošljavanje  
društveno odgovornije  
tvrtke

Gradska knjižnica Belišće  
projekti Udruge  
Zadruga Sirać  
javni radovi  
projekti EU  
restorani  
IKEA  
HPB

Slika 22: Kodiranje treći dio