



Poslovna
Inkluzija

ISTRAŽIVANJE

GODINA 2020-21.

Poslovna inkluzija



UVOD

O projektu „Poslovna inkluzija“

Kompanija ManpowerGroup, u saradnji sa partnerskom kompanijom Assert, vođena principima društveno odgovornog poslovanja, pokrenula je projekat „Poslovna inkluzija“, koji ima za cilj unapređenje položaja „teže zapošljivih“ grupa građana i građanki Republike Srbije, kada je u pitanju poslovni kontekst.

Budući da smo u našem poslovanju usmereni na održivo poslovanje i želimo da učestvujemo u ispunjenju ciljeva održivog razvoja, te da se kao kompanija bavimo zapošljavanjem, prepoznali smo manjak vidljivosti određenih grupa na tržištu rada, a sa druge strane priliku da svojom ekspertizom pomognemo i založimo se za ravnopravnost prilikom zapošljavanja.

Ideja jeste da se sa jedne strane usmerimo na osnaživanje za zaposlenje samih kandidata, dok je sa druge strane cilj veće uključivanje, odnosno veća informisanost lokalne poslovne javnosti – sa krajnjim ciljem promovisanja ravnopravnosti, inkluzije i diverziteta.

Ciljne grupe

Ciljne grupe koje su podržane u prvom ciklusu projekta „Poslovna inkluzija“ jesu:

**Osobe sa
invaliditetom**

**Mladi bez
roditeljskog
staranja i/ili
iz programa¹**

**Nezaposlene
osobe starosti
iznad pedeset
godina**

Metodologija rada

Metodologija programa i rada u okviru projekta „Poslovna inkluzija“ osmišljena je sa ciljem da se na sistematizovan način integrišu relevantne strane, kako bi učesnici projekta dobili integralnu podršku, počevši od karijerne procene i obuka za unapređenje traženih komeptencija, pa sve do mogućnosti uspostavljanja kontakta sa potencijalnim poslodavcima².



¹ Modul Mladi bez roditeljskog staranja i / ili iz programa, usmeren je na mlade koji pripadaju različitim marginalizovanim i / ili ugroženim grupama i koji su u programima socijalne zaštite ili drugim programima koji imaju za cilj unapređenje njihovog položaja.

² Detaljnu metodologiju rada za svaku grupu možete videti na sajtu poslovnainkluzija.rs

Rezultati prvog ciklusa projekta „Poslovna inkluzija“

Prvi ciklus projekta „Poslovna inkluzija“ održan je u periodu Q4 2020 – Q1 2021. Cilj samog projekta jeste osnaženost kandidata za zaposlenje. Šta to podrazumeva?

- Veću svest kandidata o vlastitim snagama, a sa tim i veće samopouzdanje u pogledu vlastitih kompetencija, kao i kritičko sagledavanje prostora za razvoj
- Veću informisanost kandidata o tržištu rada i mogućnostima
- Veću uključenost kandidata u okviru tržišta u smislu aktivnosti i kompetentnosti u pogledu konkurisanja za zaposlenje
- Objektivno veće prisustvo i vidljivost prilikom konkurisanja – prolasci u naredni krug selekcije; zaposlenje

Oснаženost je u okviru projekta definisana putem dva odvojena, merljiva koncepta – objektivna osnaženost i subjektivna osnaženost.

Subjektivna osnaženost predstavlja subjektivni doživljaj kandidata da se oseća “osnaženije” – samopouzdanije u vezi sa vlastitim znanjima i veštinama i sa druge strane, svesno u vezi sa svojim prostorima za razvoj, motivisanije spram karijernog razvoja, potrage za zaposlenjem i slično.

Objektivna osnaženost podrazumeva konkretne korake koje je osoba napravila u vezi sa zaposlenjem – unapređenje CV-ja, aktivno konkurisanje, prolazak u naredne krugove selekcije, zaposlenje, a takođe rad na vlastitom karijernom razvoju putem praksi, volontiranja, edukacija i slično.



MODUL OSOBE SA INVALIDITETOM

**(OSOBE SA IDENTITETOM,
ISKUSTVOM, INTEGRITETOM)**

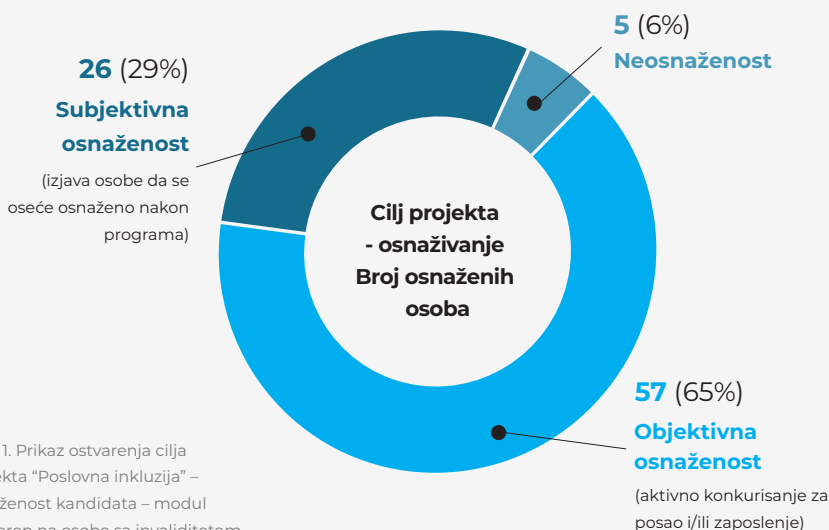
MODUL OSOBE SA INVALIDITETOM

(OSOBE SA IDENTITETOM, ISKUSTVOM, INTEGRITETOM)

U okviru prvog ciklusa projekta, prijavilo se 137, a podržano je 106 osoba sa invaliditetom, od kojih je 88 osoba prošlo celokupan program, odnosno sve faze projekta, te dobilo završni izveštaj.

Evaluacija učinka programa projekta "Poslovna inkluzija" sprovedena je putem rekontaktiranja učesnika sa završnim izveštajem i dobijanja povratnih informacija u skladu sa prethodno navedenim parametrima.

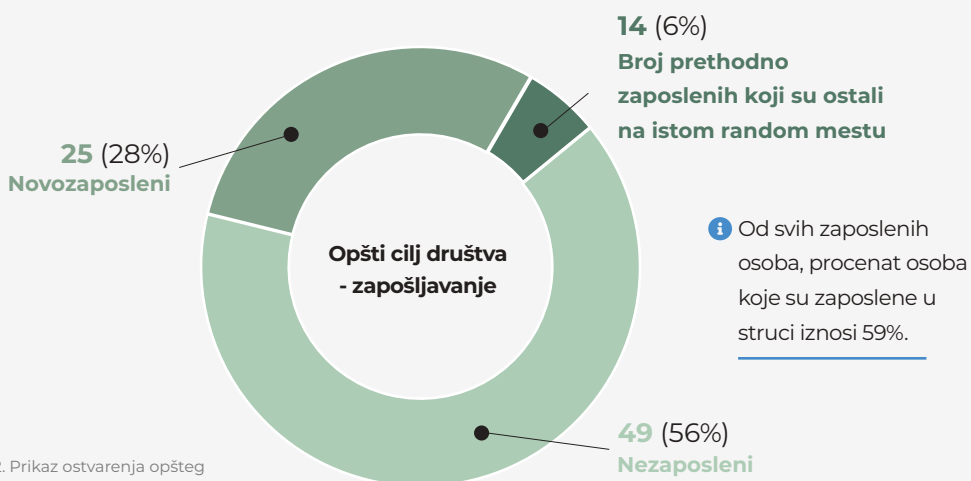
Na Slici 1 grafički i procenutalno je prikazano ostvarenje cilja projekta "Poslovna inkluzija" u domenu modula usmerenog na osobe sa invaliditetom – osnaženost kandidata. Od ukupno 88 osoba, koje su rekontaktirane prilikom evaluacije, 83 osobe se osećaju osnaženo, što u procentima predstavlja 85%. Od toga, 57 (65%) osoba je objektivno osnaženo, dok je 26 (29%) osoba subjektivno osnaženo.



Slika 1. Prikaz ostvarenja cilja projekta "Poslovna inkluzija" – osnaženost kandidata – modul usmeren na osobe sa invaliditetom

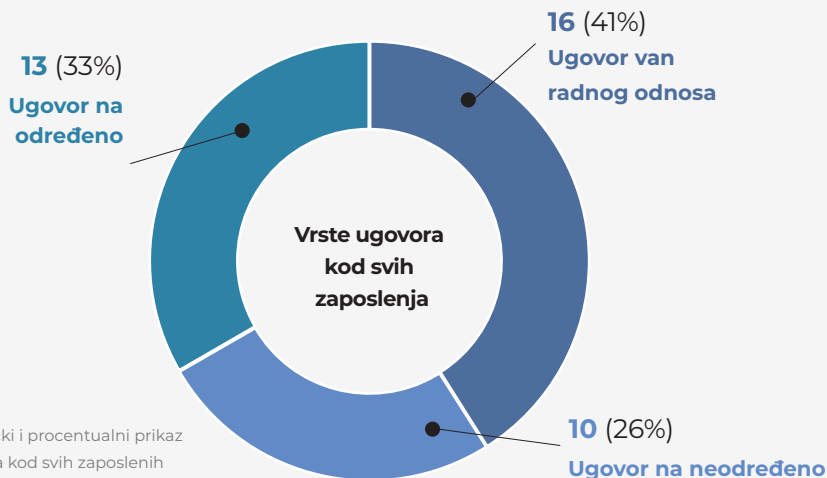
Pored cilja projekta, evaluiran je i opšti cilj društva – zapošljavanje.

Na Slici 2 grafički i procentualno je prikazano postignuće u kontekstu opšteg cilja društva – zapošljavanja. Od ukupno 88 osoba, koje su rekontahirane prilikom evaluacije, 25 osoba (28%) se zaposlilo u toku ili nakon završetka programa projekta “Poslovna inkluzija”, pri čemu je 6 osoba zapravo promenilo, odnosno pronašlo novo zaposlenje, dok je 19 osoba prethodno bilo nezaposleno. Pored toga, 14 osoba (16%) je već bilo zaposleno prilikom ulaska u program i ostalo je na istom radnom mestu i nakon programa.



Slika 2. Prikaz ostvarenja opšteg cilja društva – zapošljavanje – modul usmeren na osobe sa invaliditetom

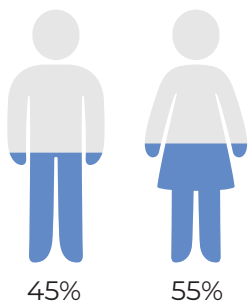
16 osoba (41%) je sklopilo ugovor van radnog odnosa, 13 osoba (33%) je sklopilo ugovor o radu na određeno, dok je 10 osoba (26%) sklopilo ugovor o radu na neodređeno, što je prikazano i na Slici 3.



Slika 3. Grafički i procentualni prikaz vrsta ugovora kod svih zaposlenih osoba, u okviru projekta "Poslovna inkluzija" – modul usmeren na osobe sa invaliditetom

Socio-demografske karakteristike kandidata iz projekta "Poslovna inkluzija" – modul usmeren na osobe sa invaliditetom

U nastavku sledi prikaz socio-demografskih karakteristika učesnika projekta "Poslovna inkluzija", modula usmerenog na osobe sa invaliditetom.

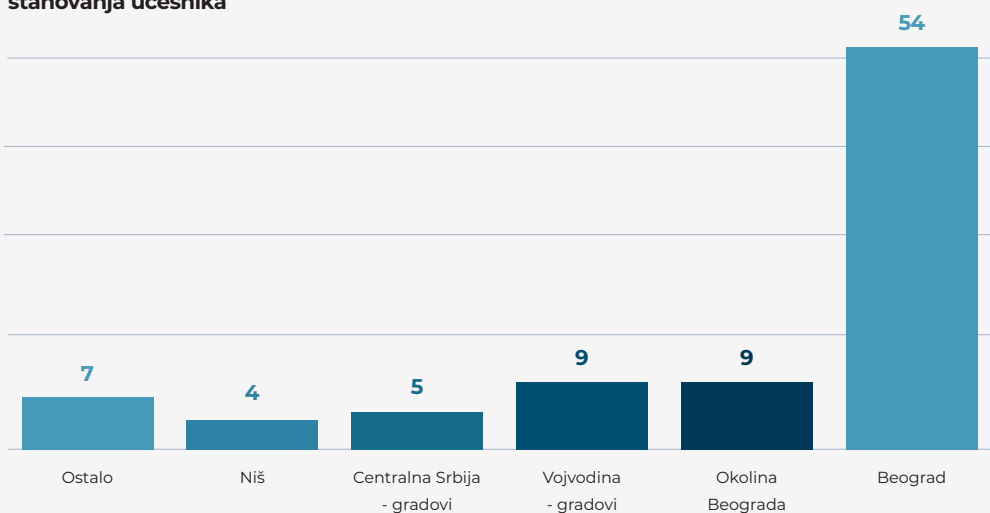


Kroz celokupan program, u okviru modula usmerenog na osobe sa invaliditetom, prošlo je ukupno 40 učesnika (45%) i 48 učesnica (55%).

Realizacija programa “Poslovne inkluzije” prvobitno je planirana za grad Beograd, međutim zbog interesovanja na širem planu, prvi ciklus projekta otvoren je za celu teritoriju Republike Srbije.

Na Slici 4 nalazi se grafički prikaz broja učesnika podeljenih na osnovu toga iz kog grada / regije dolaze.

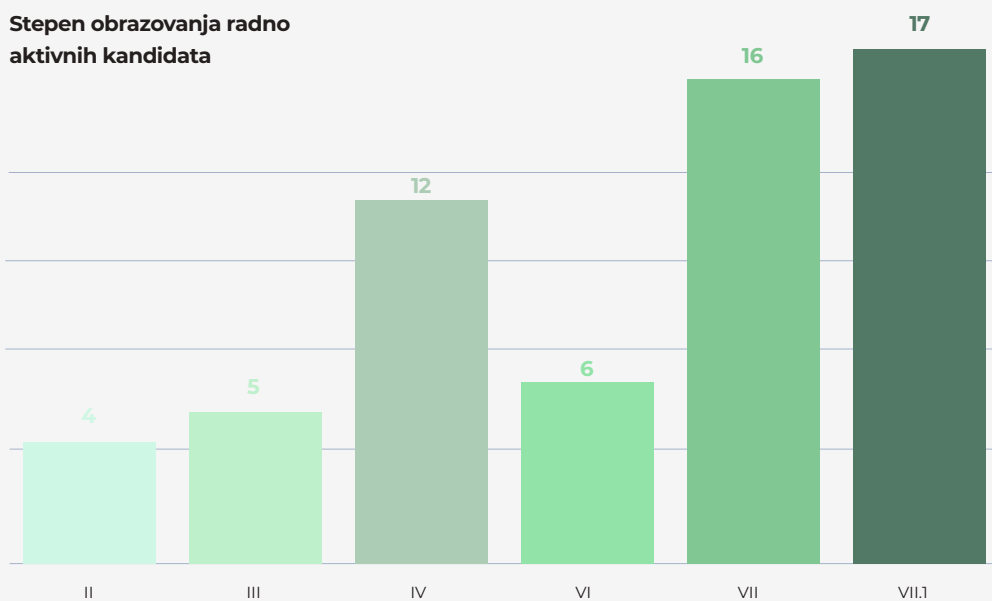
Geografska oblast stanovanja učesnika



Slika 4. Grafički prikaz regije iz koje dolaze učesnici projekta “Poslovna inkluzija” – modul usmeren na osobe sa invaliditetom

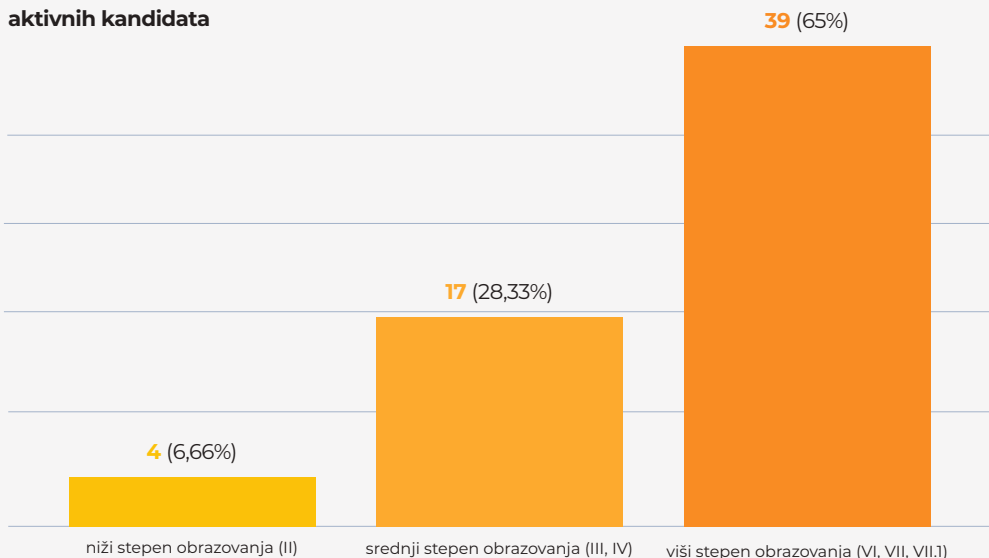
U programu je učestvovalo 28 studenata, od kojih je 14 njih u statusu apsolutenta u trenutku uključivanja u program, dok je preostalih 60 osoba sa invaliditetom u okviru programa aktuelno na tržištu rada (u daljem tekstu: radno aktivni kandidati).

Na Slici 5 prikazan je stepen obrazovanja 60 radno aktivnih kandidata, dok se na Slici 6 nalazi sažet prikaz stepena obrazovanja – podeljen na niže (II stepen), srednje (III i IV stepen) i više, odnosno visoko (VII i VII.1 stepen) obrazovanje³.



Slika 5. Grafički prikaz stepena obrazovanja radno aktivnih kandidata na tržištu rada, bez studenata – modul usmeren na osobe sa invaliditetom

³ U okviru prijava za modul usmeren na osobe sa invaliditetom nije bilo osoba V stepena obrazovanja.

**Stepen obrazovanja radno
aktivnih kandidata**

Slika 6. Sažet prikaz stepena obrazovanja radno aktivnih kandidata na tržištu rada, bez studenata – modul usmeren na osobe sa invaliditetom

Na osnovu podataka o završenom školovanju svih kandidata u okviru modula usmerenog na OSI, napravljene su grupe, odnosno oblasti poslova kojima pripadaju dati profili, te su različite profesije grupisane po ovim oblastima⁴.

⁴Oblasti poslova osmišljene su isključivo orijentaciono, ne po nekoj postojećoj podeli, za svrhe preglednijeg praćenja i sagledavanja rezultata projekta „Poslovna inkluzija“.



Izdvojeno je 12 širih oblasti i primeri pozicija koje pripadaju datoj oblasti:

Pravo, ekonomija i administracija – pravnik, ekonomista, pravni / ekonomski tehničar, poslovni administrator

Humanističke nauke 1 – psiholog, pedagog, defektolog

Humanističke nauke 2 – profesor jezika, istoričar, bibliotekar

Zanati – zidar, bravar, pripremač namirnica, tehničar grafičke dorade

IT (Informacione tehnologije) – softverski inženjer, elektrotehničar računara

Inženjering i građevinarstvo - strukovni inženjer tehnologije, inženjer zaštite životne sredine, građevinski tehničar za višu gradnju

Zdravstvo i farmacija – fizioterapeut, doktor, nutricionista, medicinski tehničar

Proizvodnja – inženjer prehrambene tehnologije, hemijsko - tehnološki tehničar

Transport i logistika – menadžer logistike

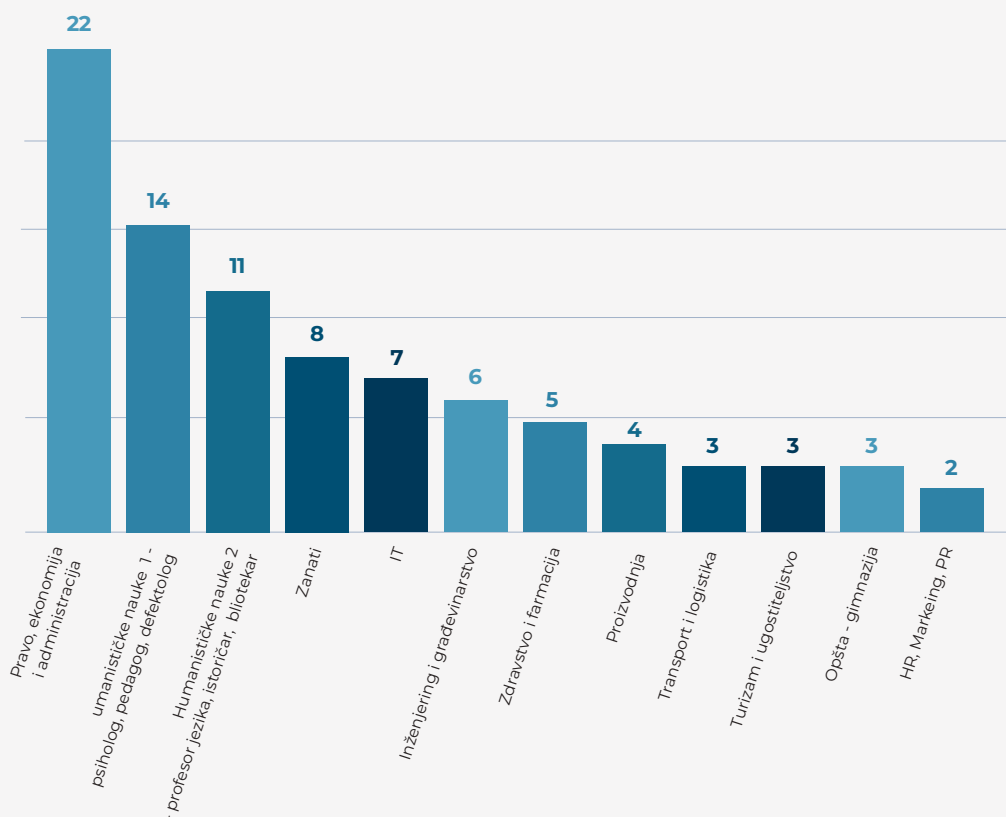
Turizam i ugostiteljstvo – turistički tehničar, dipl. menadžer u hotelijerstvu i turizmu

Opšta oblast – gimnazija – maturant gimnazije

HR, Marketing, PR – marketing specijalista, menadžer ljudskih resursa

Na Slici 7 grafički je prikazan broj učesnika projekta po navedenim oblastima. Kao što se može videti iz grafikona, najviše učesnika, na osnovu svog formalnog obrazovanja, pripada oblasti Prava, ekonomije i administracije (22), zatim oblasti Humanističkih nauka 1 - psiholog, pedagog, defektolog (14) i oblasti Humanističkih nauka 2 - profesor jezika, istoričar, bibliotekar (11).

Oblasti obrazovanja učesnika projekta



Slika 7. Grafički prikaz oblasti obrazovanja učesnika projekta „Poslovna inkluzija“ – modul usmeren na osobe sa invaliditetom

Kada govorimo o invaliditetu, on se uobičajeno deli na tri široke kategorije:

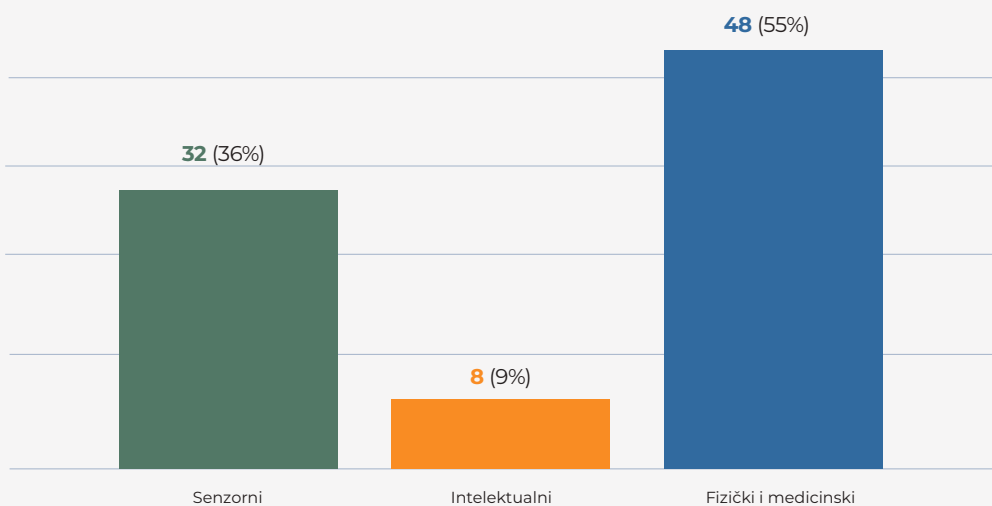
Fizički ili medicinski
(npr. multipla skleroza,
epilepsija, paraplegija,
mišićna distrofija,
cerebralna paraliza)

Senzorni (npr. oštećen
vid, oštećen sluh)

Intelektualni / teškoće u
učanju (npr. mentalno
nedovoljno razvijene
osobe, Daunov sindrom,
autizam)

Na Slici 8 nalazi se prikaz broja kandidata podeljenih po navedenim kategorijama tipa invaliditeta.

Tip invaliditeta



Slika 8. Grafički prikaz broja kandidata po tipu invaliditeta – modul usmeren na osobe sa invaliditetom

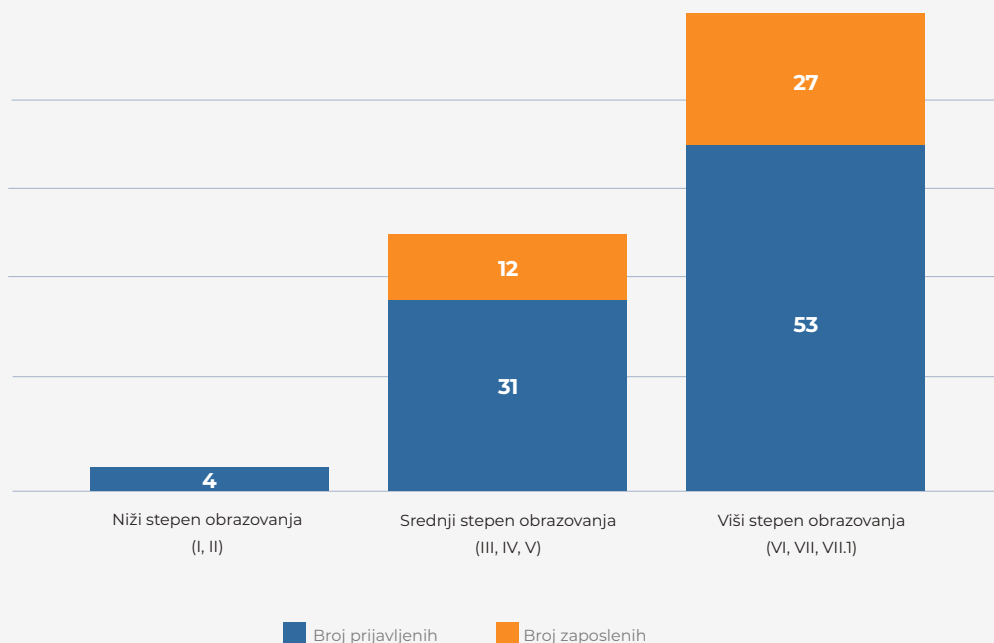
Povezanost socio-demografskih karakteristika sa jedne strane i zaposlenja sa druge strane

Uzorak od 88 ljudi nije dovoljno veliki kako bi se pravile generalizacije na nivou populacije, ali će biti prikazane interakcije različitih faktora sa zaposlenjem u slučaju učesnika projekta “Poslovna inkluzija”, kako bi se ilustrovale određene tendencije, potencijalne indikacije ili pak nepostojanje istih, primećene tokom rada na projektu.



Jedna od stvari koje smo posmatrali jeste eventualna povezanost stepena obrazovanja sa zaposlenjem. Na uzorku naših kandidata, u okviru grupe visokoobrazovanih, zaposleno je 50,94% (27 osoba), dok se u okviru grupe srednjeobrazovanih zaposlilo 38,7% (12 osoba). Od 4 osobe nižeg obrazovanja (II stepen), tokom programa se nije nijedna zaposlila, mada su 2 osobe sa ovim stepenom obrazovanja, putem udruženja čiji su članovi, bile u finalnim procesima selekcije za zaposlenje⁵.

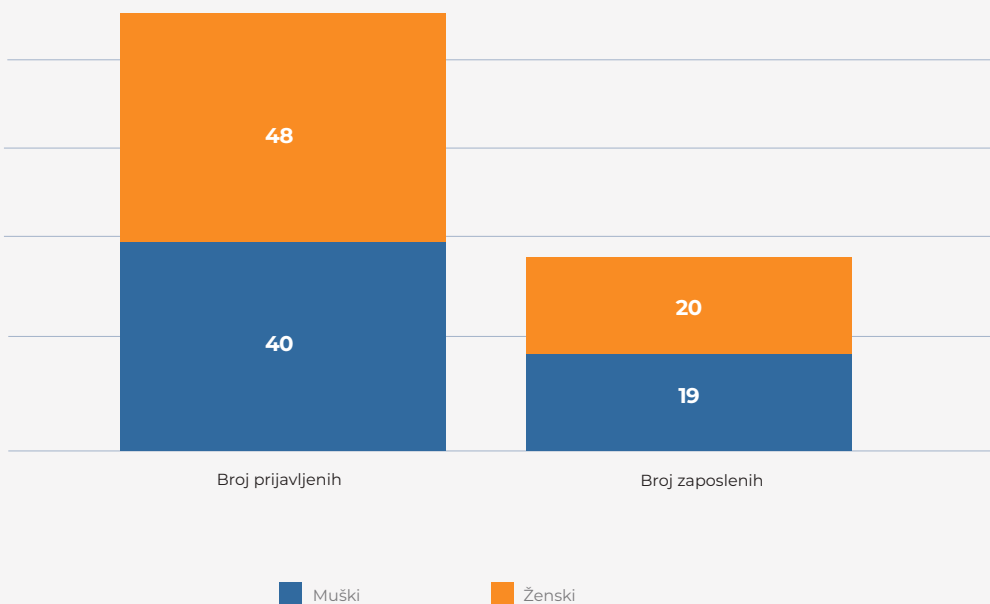
Odnos stepena obrazovanja i zaposlenja



⁵ Ova razlika nešto je manja u slučaju posmatranja uzorka bez studenata, od kojih neki jesu zaposleni, ali većina nije još uvek u potrazi za zaposlenjem. Dakle, u slučaju radno aktivnih kandidata, u grupi visokoobrazovanih zaposleno je 56,41% osoba od ukupno prijavljenih sa tim nivoom obrazovanja, dok u grupi srednjeobrazovanih, ovaj procenat iznosi 47,05%.

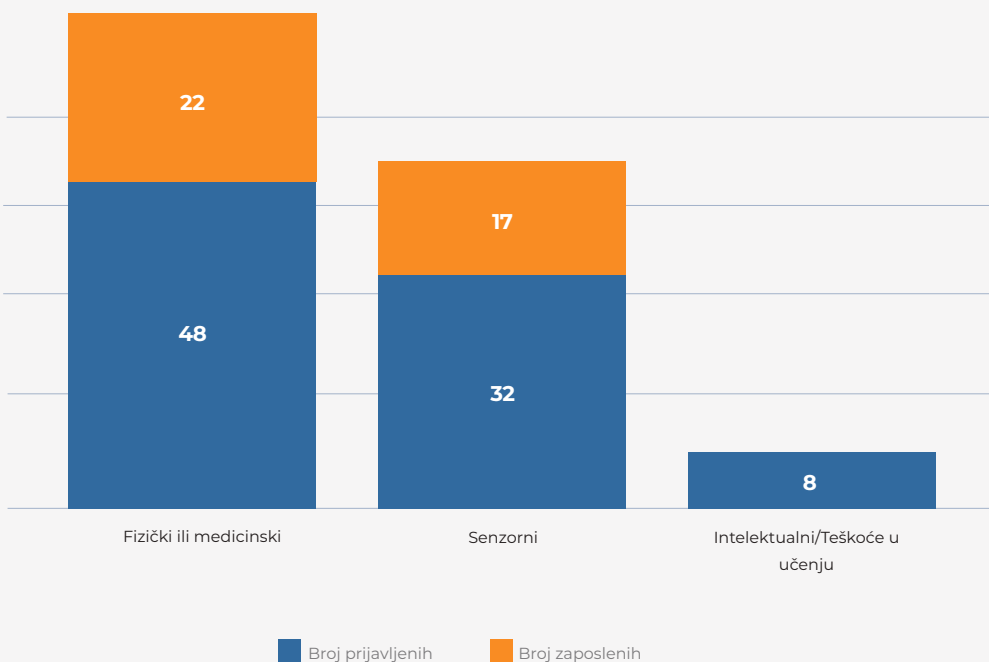
Kada je u pitanju odnos pola i zaposlenja, zaposleno je, procenutalno, za nijansu više muškaraca – 47,5% (19 od 40 učesnika projekta), dok je žena zaposleno 41,7% (20 od 48 učesnica projekta).

Odnos pola i zaposlenja



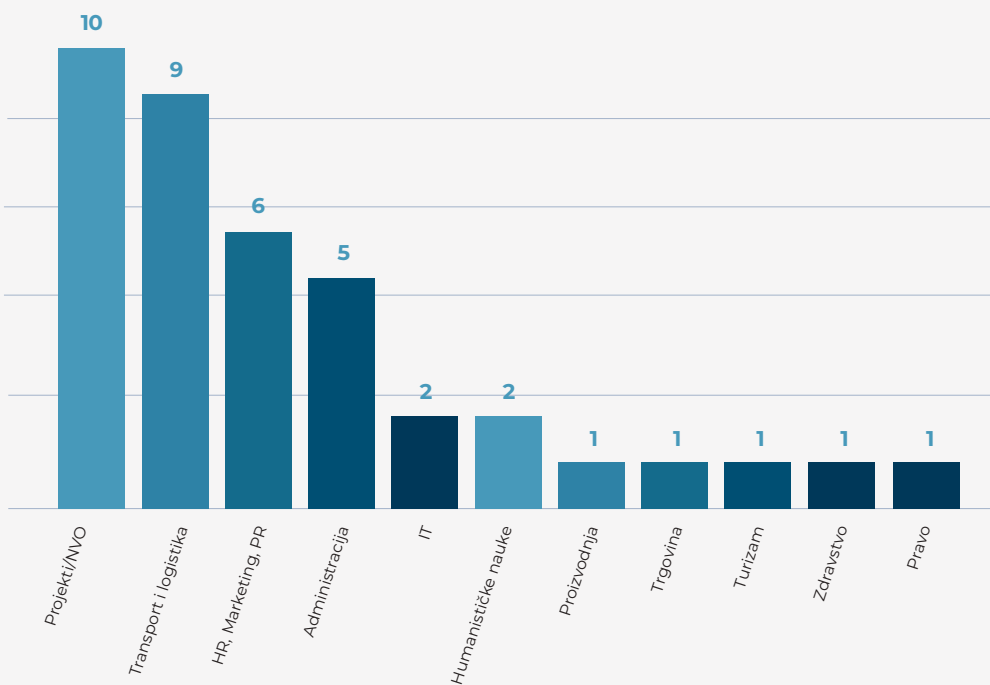
Pored prethodno navedenog, postavili smo pitanje da li postoji povezanost određenog tipa invaliditeta sa zaposlenjem. Kada govorimo o učesnicima projekta “Poslovna inkluzija”, od osoba koje imaju intelektualni invaliditet / poteškoće u učenju (8), nijedna se nije zaposlila tokom programa, kao ni do trenutka rekontaktiranja (april 2021). Među osobama sa fizičkim i/ili medicinskim invaliditetom 45,83% njih je zaposleno (22 osobe), u odnosu na broj prijavljenih (48), dok je među osobama sa senzornim invaliditetom, zaposleno njih 53,12% (17 osoba), u odnosu na broj prijavljenih (32).

Odnos tipa invaliditeta i zaposlenja



Na Slici 9 nalazi se prikaz svih zaposlenja, raspoređenih po okvirnim oblastima ili tipovima poslova. Iz grafika možemo videti da se najviše kandidata zapošljava u nevladinim organizacijama ili je angažovano na ograničen period na projektima (u najvećem broju slučajeva tema rada ovih NVO i/ili projekata odnosi se na tematiku marginalizovanih grupa). Odmah zatim sledi oblast transporta i logistike, u koju smo, za svrhe preglednosti u ovom radu, smestili i pomoćne radnike u maloprodaji, radionicama i slično.

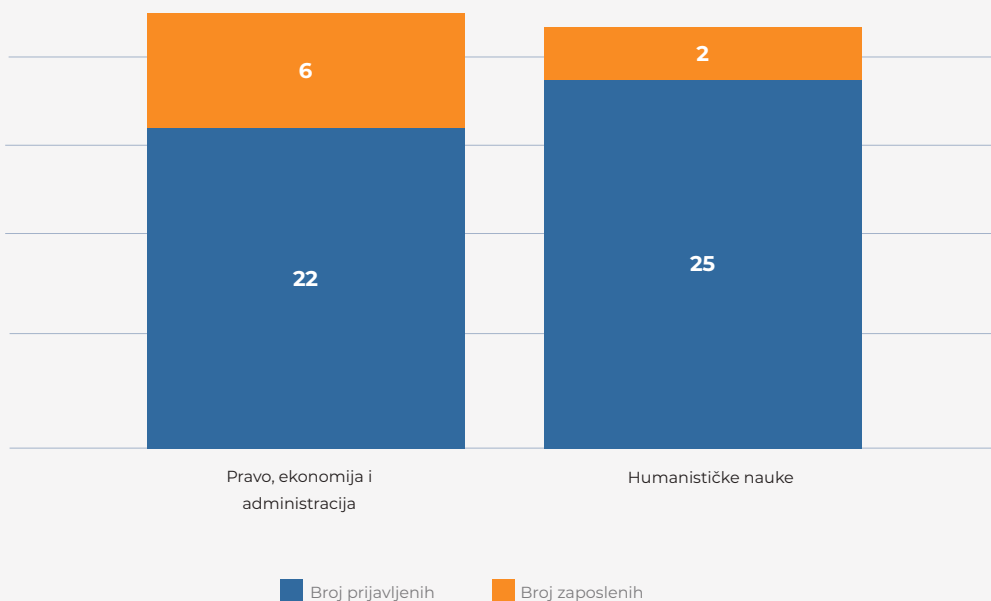
Zaposlenja po oblastima radnog mesta



Slika 9. Grafički prikaz zaposlenja na osnovu oblasti radnih mesta – modul usmeren na osobe sa invaliditetom

U kontekstu opisanih rezultata, možemo se zapitati da li su određene oblasti i/ili industrije otvorenije / zatvorenije za zapošljavanje osoba sa invaliditetom, s obzirom na to da, kada je u pitanju obrazovanje, najveći broj ispitanika je na nivou visokog obrazovanja u oblastima Prava, ekonomije i administracije i Humanističkih nauka, ali je procenat zapošljavanja u tim oblastima nizak.

Odnos oblasti obrazovanja i zaposlenja





MODUL NEZAPOSLENE OSOBE STAROSTI IZNAD 50 GODINA

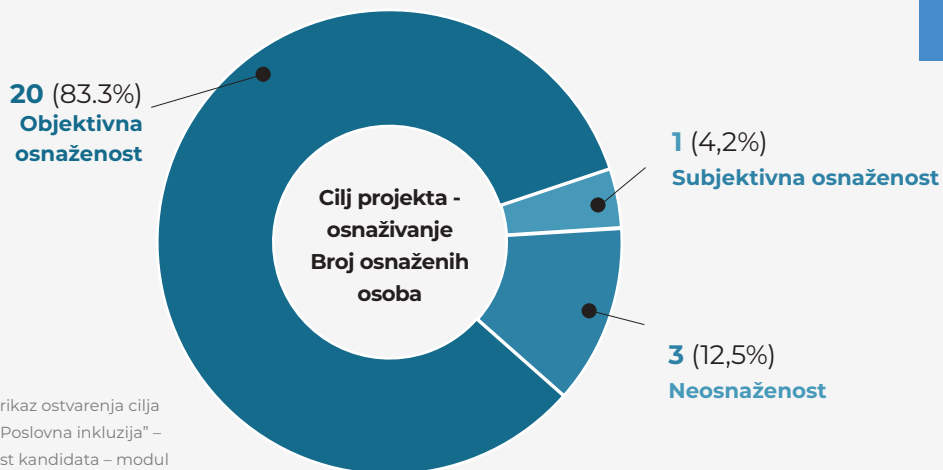
MODUL NEZAPOSLENE OSOBE STAROSTI IZNAD 50 GODINA

U okviru prvog ciklusa projekta, prijavilo se 56, a podržano je 30 nezaposlenih osoba starosti iznad 50 godina, od kojih su 24 osobe prošle celokupan program, odnosno sve faze projekta, te dobile završni izveštaj.

Procenat odustajanja od programa u okviru modula usmerenog na osobe starosti iznad 50, a nakon inicijalne zainteresovanosti je visok. Na visok nivo odustajanja upućuju slabije razvijena digitalna pismenost, niža otvorenost za promene, posebno one koje se odnose na tržište rada.

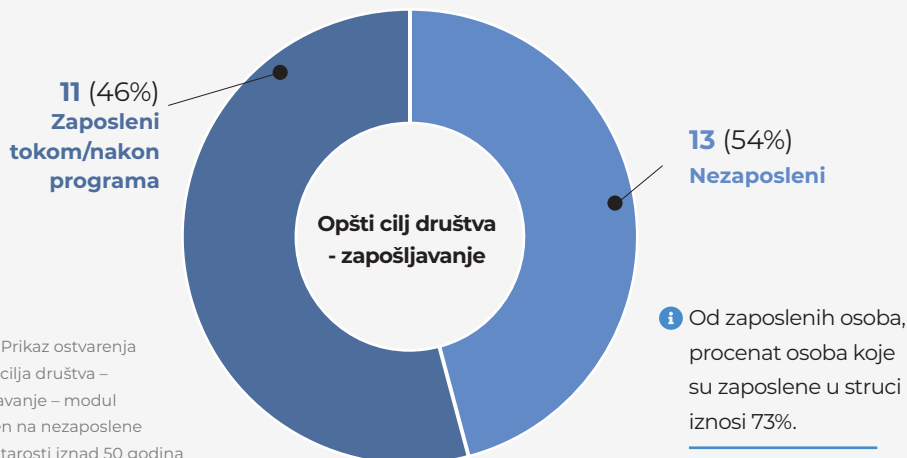
Evaluacija učinka programa projekta “Poslovna inkluzija” sprovedena je putem rekontaktiranja učesnika sa završnim izveštajem i dobijanja povratnih informacija u skladu sa prethodno navedenim parametrima.

Na Slici 10 grafički i procenutalno je prikazano ostvarenje cilja projekta “Poslovna inkluzija” – osnaženost kandidata. Od ukupno 24 osobe, koje su rekontaktirane prilikom evaluacije, 21 osoba se oseća osnaženo, što u procentima predstavlja 87.5%. Od toga je 20 (83.3%) osoba objektivno osnaženo, dok je jedna (4.2%) osoba subjektivno osnažena.



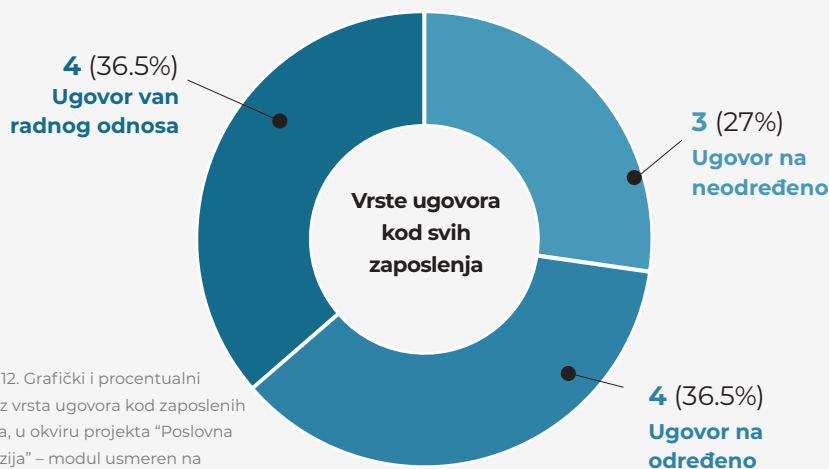
Slika 10. Prikaz ostvarenja cilja projekta "Poslovna inkluzija" – osnaženost kandidata – modul usmeren na nezaposlene osobe starosti iznad 50 godina

Na Slici 11 grafički i procentualno je prikazano postignuće u kontekstu opšteg cilja društva – zapošljavanja. Od ukupno 24 osobe, koje su sve bile nezaposlene prilikom ulaska u program i koje su rekontaktirane prilikom evaluacije, 11 osoba (46%) se zaposlilo u toku ili nakon završetka programa projekta "Poslovna inkluzija".



Slika 11. Prikaz ostvarenja opšteg cilja društva – zapošljavanje – modul usmeren na nezaposlene osobe starosti iznad 50 godina

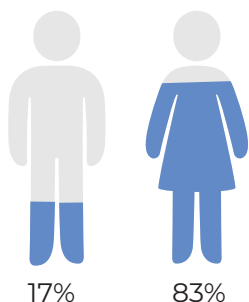
U kontekstu vrste ugovora, 4 osobe (36.5%) su sklopile ugovor van radnog odnosa, 4 osobe (36.5%) su sklopile ugovor o radu na određeno, dok su 3 osobe (27%) sklopile ugovor o radu na neodređeno, što je prikazano i na Slici 12.



Slika 12. Grafički i procentualni prikaz vrsta ugovora kod zaposlenih osoba, u okviru projekta "Poslovna inkluzija" – modul usmeren na nezaposlene osobe starosti iznad 50 godina

Socio-demografske karakteristike kandidata iz projekta "Poslovna inkluzija" – modula usmerenog na nezaposlene osobe starosti iznad 50 godina

U nastavku sledi prikaz demografskih karakteristika učesnika projekta "Poslovna inkluzija" – modula usmerenog na nezaposlene osobe starosti iznad 50 godina.



Kroz celokupan program, prošlo je ukupno 4 učesnika (17%) i 20 učesnica (83%), svih 24 učesnika/ca aktuelno je na tržištu rada.

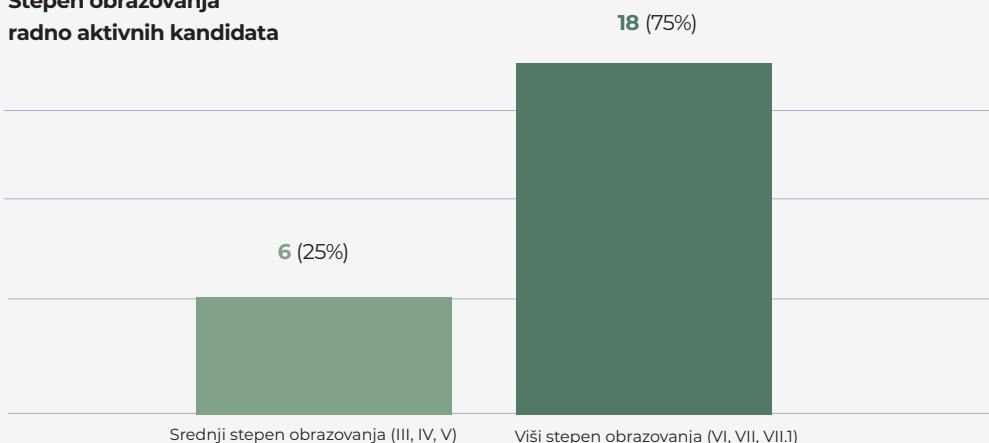
25

Većina kandidata/kinja koji su se prijavili za učešće i prošli kroz program su sa teritorije Beograda i okoline Beograda – 17 (71%), dok je 7 (29%) kandidata/kinja sa ostalih teritorija.”

U vezi sa stepenom obrazovanja, od 24 kandidata/kinje, 5 osoba (21%) su IV stepena, 1 osoba (4%) V stepena, 4 osobe (17%) VI stepena, 12 osoba (50%) VII stepena i 2 osobe (8%) VII.1 stepena obrazovanja.

Na Slici 13 prikazan je sažet prikaz stepena obrazovanja 24 kandidata/kinje koji su aktuelno prisutni na tržištu rada – podeljen na srednje (III, IV i V stepen) i više, odnosno visoko (VI, VII i VII.1 stepen) obrazovanje.

Stepen obrazovanja radno aktivnih kandidata



Slika 13. Sažet prikaz stepena obrazovanja kandidata koji su aktuelno na tržištu rada – modul usmeren na nezaposlene osobe starosti iznad 50 godina

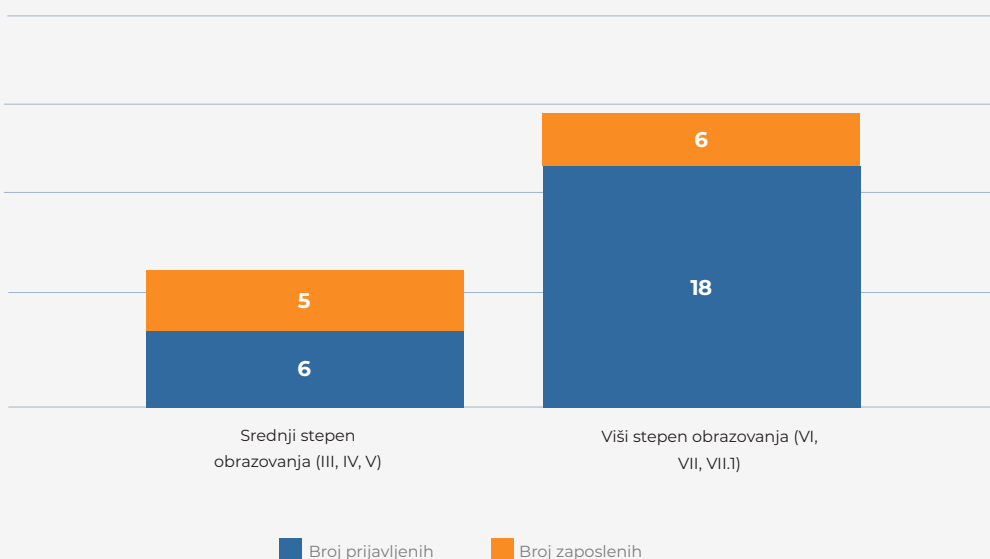
Povezanost socio-demografskih karakteristika sa jedne strane i zaposlenja sa druge strane

Trenutni uzorak ljudi nije dovoljno veliki kako bi se pravile generalizacije na nivou populacije, ali će biti prikazane interakcije različitih faktora sa zaposlenjem u slučaju učesnika projekta “Poslovna inkluzija”, modula usmerenog na nezaposlene osobe starosti iznad 50 godina, kako bi se ilustrovale određene tendencije, potencijalne indikacije ili pak nepostojanje istih, primećene tokom rada na projektu.



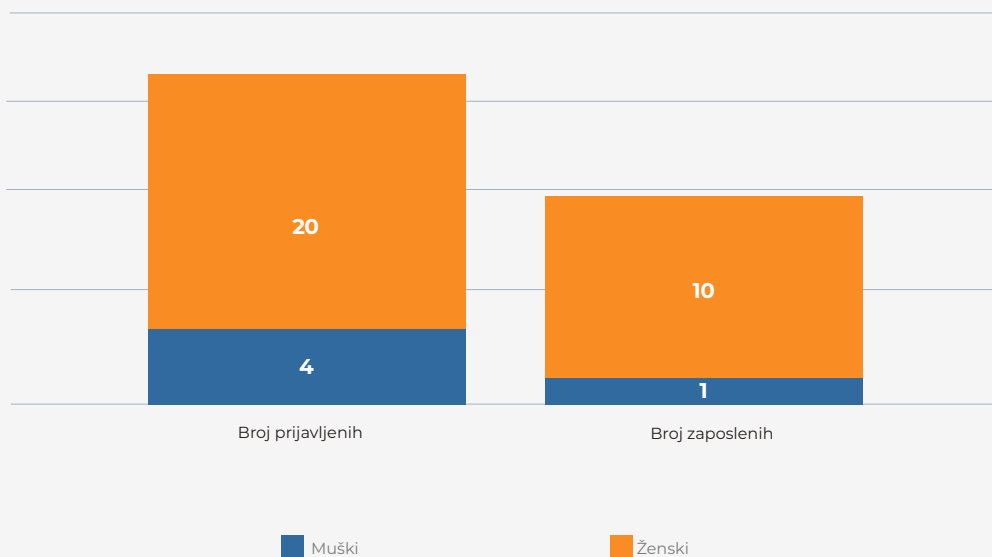
Jedna od stvari koje smo posmatrali jeste eventualna povezanost stepena obrazovanja sa zaposlenjem. Na uzorku naših kandidata, pokazuje se da stepen obrazovanja potencijalno utiče na mogućnost, odnosno (ne) realizovano zaposlenje – 83% osoba srednjeg obrazovanja, od ukupnog broja prijavljenih osoba sa ovim nivoom obrazovanja se zaposlilo, dok u slučaju visokoobrazovanih, taj procenat iznosi 33%. Za sam projekat se zainteresovalo i prijavilo više osoba sa višim stepenom obrazovanja (75%), gde možemo videti da ovi podaci oslikavaju da postoji veći izazov u zapošljavanju visokobrazovanih osoba starosti iznad 50 godina.

Odnos stepena obrazovanja i zaposlenja



Kada je u pitanju odnos pola i zaposlenja, zaposlilo se, procenutalno više žena – 50 % (10 od 20 evaluiranih učesnika projekta), dok se zaposlio jedan muškarac 25% (1 od 4 učesnika projekta). Procentualno se dosta manji broj muškaraca prijavio za projekat (17% od ukupnog broja prijavljenih u okviru ovog modula projekta).

Odnos pola i zaposlenja





MODUL MLADI BEZ RODITELJSKOG STARANJA

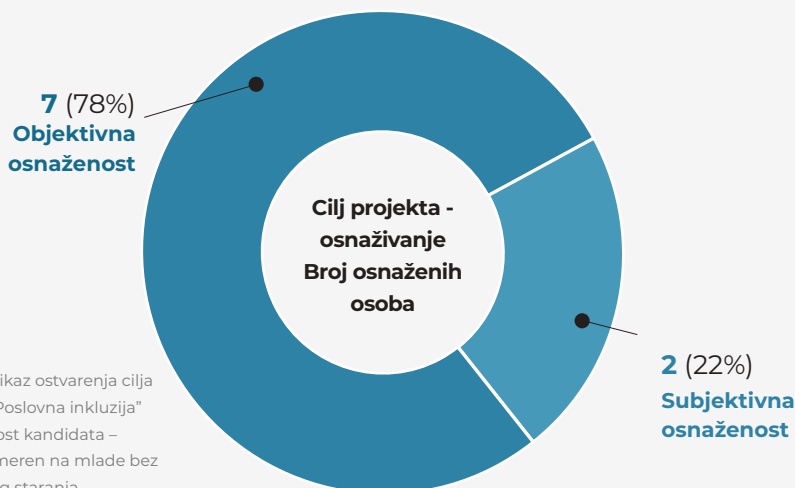
MODUL MLADI BEZ RODITELJSKOG STARANJA

Modul Mladi bez roditeljskog staranja i/ili iz programa⁶ planiran je u prvom ciklusu projekta „Poslovna inkluzija“ u manjem obimu u odnosu na ostale module, a ukupan broj prijava bio je 16, od čega je 12 mladih osoba prošlo kroz program, a 9 osoba kroz sve faze programa (sa izradom krajnjeg izveštaja / profila).

Procenat odustajanja iz programa, a nakon inicijalne zainteresovanosti, iznosi 44%. Učesnici su u više navrata rekontaktirani i na taj način je održan kontakt sa njima, kao i praćenje aktivnosti na planu zaposlenja i srodnih aktivnosti.

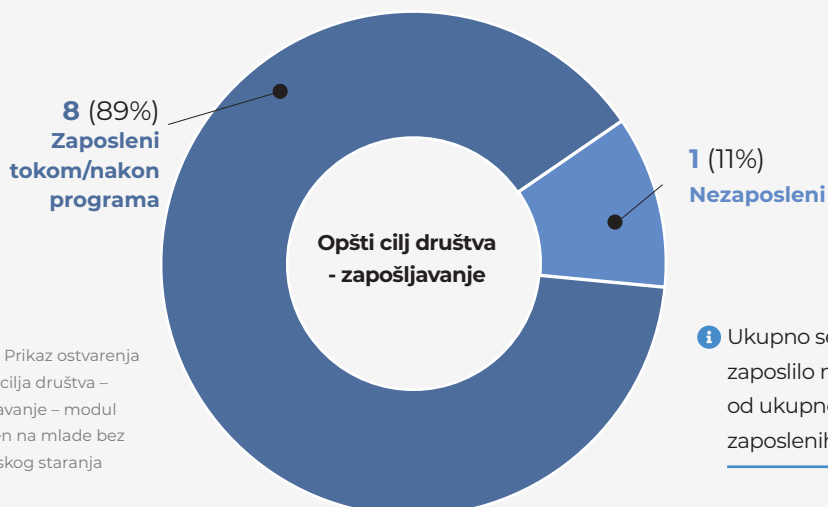
Kada je u pitanju cilj projekta – osnaženost učesnika za zaposlenje, praćenje je izvršeno za 9 učesnika sa završnim izveštajem, od kojih je 7 učesnika objektivno osnaženo, dok su preostala 2 učesnika subjektivno osnažena, što se može videti i na Slici 14.

⁶ Modul Mladi bez roditeljskog staranja i / ili iz programa, usmeren je na mlade koji pripadaju različitim marginalizovanim i / ili ugroženim grupama i koji su u programima socijalne zaštite ili drugim programima koji imaju za cilj unapređenje njihovog položaja.



Slika 14. Prikaz ostvarenja cilja projekta "Poslovna inkluzija" – osnaženost kandidata – modul usmeren na mlade bez roditeljskog staranja

Kada govorimo o opštem cilju društva – zaposlenju, praćenjem učesnika tokom trajanja i malo nakon završetka programa, zaključeno je da se zaposlilo 8 učesnika, pri čemu je jedan od njih smatran subjektivno osnaženim, bez obzira na zaposlenje (s obzirom na to da je pronašao posao, ali bez unapređenih kompetencija za traženje posla i bez neke vidljive promene nakon prolaska kroz program). Rezultati su prikazani na Slici 15.



Slika 15. Prikaz ostvarenja opšteg cilja društva – zapošljavanje – modul usmeren na mlade bez roditeljskog staranja

i Ukupno se u struci zaposlilo njih dvoje, od ukupno 8 zaposlenih (25%).

Učesnici su prilikom zaposlenja sklopali ugovore o radu na određeno ili ugovore o delu.



U projektu “Poslovna inkluzija”, modulu usmerenom na mlade bez roditeljskog staranja, učestvovalo je (od ukupno 12 njih koji su prošli neki deo ili ceo program), 5 učesnica i, sa druge strane, 7 učesnika;

Zaposlilo se svih 7 učesnika, dok se od ukupnog broja učesnica, zaposlila samo jedna.

Kada je u pitanju obrazovanje učesnika iz modula Mladih, jedan učesnik ima I stepen obrazovanja, pet učesnika ima III stepen obrazovanja, njih troje ima IV stepen i njih troje ima VII / VII.1 stepen obrazovanja.

Trenutni uzorak polaznika u pilotu nije dovoljno veliki kako bi se pravile generalizacije na nivou populacije, a takođe nije dovoljno veliki da bi bile prikazane interakcije različitih faktora sa zaposlenjem u slučaju učesnika projekta “Poslovna inkluzija”, modula usmerenog mlade bez staranja i/ili iz programa.

SUGESTIJE U VEZI SA INKLUZIJOM I DIVERZITETOM

Različiti autori (npr. Shore et al., 2011; Chrobot-Mason & Aramovich, 2013; Aquino & Robertson, 2018) diskutuju o tome da je diverzitet na radnom mestu, kao takav, mač sa dve oštrice: ima potencijal kako za pozitivni, tako i za negativni ishod.

Ono što pravi razliku u tome da li će doći do jednog ili drugog, međusobno dramatično različitog scenarija, u velikoj meri zavisi od radnog okruženja, odnosno od toga u kojoj meri i na koji način se kultura / koncept diverziteta zaista primenjuje.

Dakle, kada se diverzitet na radnom mestu adekvatno prepoznaje i kada se njime efikasno upravlja, odnosno kada radno okruženje podržava i vrednuje raznolikost svojih zaposlenih, zaposleni različitih demografskih i drugih karakteristika se osećaju uključeno unutar svoje organizacije i veruju da su njihove ideje, mišljenja i sugestije dobrodošli.

Uprkos uverenju da se inkluzija i diverzitet tiču i da su usmereni isključivo na dobrobit ljudi – pojedinaca i/ili kolektiva, istraživanja i primeri dobre prakse, pokazali su da je usmerenje na diverzitet takođe poželjan biznis model (Fredman & Deane, 2014). Naime, u poslovnoj kulturi diverziteta, zaposleni imaju više prostora da uvide, a zatim i realizuju svoje potencijale, a ovakva klima pokazuje se pogodnom i podstičućom kada su u pitanju kreativnost i inovacije, s obzirom na to da se ljudi različitih porekla, perspektiva, iskustava i stilova osećaju podjednako važno i uključeno (Page, 2007; Mateescu, 2017). U skladu sa tim, diverzitet se posmatra čak kao resurs i kompetitivna prednost kompanija koje ga uvažavaju

i prepoznaju na adekvatan način, a bazirano na ideji da kombinacija i koordinacija različitih znanja, veština i sposobnosti, predstavljaju ljudski faktor tržišne prednosti u onoj meri u kojoj su ti resursi u svojoj ukupnosti retki, vredni, teški za imitaciju, kao i za pronalaženje strateške zamene za dati sklop (Roberson, 2013).

Sa druge strane, ukoliko diverzitet, odnosno različitost kao takva postoji u kompaniji, ali nije negovana kultura inkluzije, tolerancije, otvorenosti i uvažavanja, može doći do negativnih ishoda, kao što su nezadovoljstvo i snižena motivacija, intergrupni konflikti, porast diskriminacije, kao i uznemiravanja (Schneider, Hitlan, & Radhakrishnan, 2000).

Za kraj možemo da zaključimo da osim toga što inkluzija i diverzitet predstavljaju oličenje suštinske orijentacije ka ljudima i humanizacije biznisa, ovakve vrednosti i kultura, ako se adekvatno razvijaju, mogu predstavljati i strateški model biznisa, a resursi koji se usmere na razvoj ovakve klime, na dugoročnom planu predstavljaju inteligentno ulaganje.

LITERATURA

Aquino, C. T. E. de, & Robertson, R. W. (Eds.). (2018). Diversity and Inclusion in the Global Workplace. doi: 10.1007/978-3-319-54993-4

Chrobot-Mason, D., & Aramovich, N. P. (2013). The Psychological benefits of creating an affirming climate for workplace diversity. *Group & Organization Management*, 38(6), 659–689. doi: 10.1177/1059601113509835

Fredman B. M., & Deane, B. R. (Eds.). (2014). Diversity at work: The practice of inclusion. John Wiley & Sons, Inc.

Mateescu, V. M. (2017). Cultural diversity in the workplace – Disclosure and perspectives. *On-line Journal Modelling the New Europe*, 24. doi: 10.24193/OJMNE.2017.24.02

Page, S. E. (2007). Making the difference: Applying a logic of diversity. *Academy of Management Perspectives*, 21, 6-20. doi: 10.5465/AMP.2007.27895335

Roberson, Q. M. (Ed.). (2013). *The Oxford handbook of diversity and work*. Oxford University Press.

Schneider, K. T., Hitlan, R. T., & Radhakrishnan, P. (2000). An examination of the nature and correlates of ethnic harassment experiences in multiple contexts. *Journal of Applied Psychology*, 85, 3-12.

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262-1289. doi: 10.1177/0149206310385943



Poslovna
Inkluzija

Ravnopravna šansa za zaposlenje

Kompanije ManpowerGroup i Assert International, vođene principima društveno odgovornog poslovanja, pokrenule su projekat „Poslovna inkluzija“, koji ima za cilj evaluaciju i osnaživanje teže zapošljivih grupa kroz različite radionice, alate procene i preporuke za pozicije u skladu sa celokupnim programom samog projekta.

Kontakt

www.poslovnainkluzija.rs

inkluzija@manpowergroup.rs

Nosioci projekta



ManpowerGroup™



Assert®