

VODIČ ZA

ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA ZAPALJENSKIM BOLESTIMA CREVA.



Izdavač: Udruženje obolelih od Kronove bolesti i ulceroznog
kolitisa Srbije – Ljiljan Đaković

Autor: Andrija Majstorović, Centar za edukaciju osoba sa invaliditetom

Dizajn: Ivana Jović

Urednik: Svetlana Nikolić

ISBN: ISBN-978-86-83302-03-1

Beograd, mart 2026.

Ćao! Ja sam volonterka Ceca i članica sam Ukuks-a.



Živim sa Kronovom bolešću i dobro znam koliko tema zapošljavanja može da bude izazovna i emocionalno i praktično. Od pitanja da li da kažem poslodavcu za svoju bolest, do brige kako ću izdržati radni dan. Sve sam to i sama prošla.

Zato je ova brošura tu - da te pripremi, ohrabri i informiše. Zajedno ćemo proći kroz sve teme od pisanja CV-ja, preko pripreme za razgovor za posao, do prepoznavanja diskriminacije i pronalaženja poslodavaca koji imaju razumevanja.

Cilj ove brošure je da ti pomogne da u proces zapošljavanja udeš samouvereno, informisano i bez straha. Jer tvoja dijagnoza ne umanjuje tvoje znanje, iskustvo i vrednost koju donosiš tvom poslu.

Ova brošura je informativnog karaktera, napisana sa ciljem osnaživanja i upoznavanja sa tokom postupka zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Svaki proces zapošljavanja je individualan i zavisi od slučaja do slučaja.

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom pod opštim i posebnim uslovima

Na tržištu rada, osobe sa invaliditetom često se suočavaju sa dodatnim izazovima prilikom zapošljavanja. Jedan od ključnih elemenata koji određuje njihov položaj jeste rešenje Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) o stepenu invaliditeta i sposobnosti za rad. Upravo na osnovu tog rešenja utvrđuje se da li osoba može da radi pod opštim uslovima ili pod posebnim uslovima. Razumevanje ove razlike je od suštinske važnosti, jer omogućava osobi sa invaliditetom da zna koja prava ima, u kakvim okolnostima može da se zaposli i kakvu podršku može da očekuje od poslodavca i države.

Zapošljavanje pod opštim uslovima znači da osoba sa invaliditetom može da obavlja poslove kao i ostali kandidati, bez značajnih prilagođavanja radnog mesta. To su najčešće lica sa prvim stepenom invaliditeta prema rešenju NSZ – osobe koje imaju određene zdravstvene poteškoće, ali koje ne utiču presudno na njihovu radnu sposobnost. Takvi kandidati imaju jednaku mogućnost da konkurišu i rade na poslovima kao i osobe bez invaliditeta, uz eventualne manje prilagodbe radnog okruženja.

„Zakonske olakšice postoje, ali ljudskost i razumevanje su najvažnije.”



Zapošljavanje pod posebnim uslovima, međutim, odnosi se na osobe sa drugim stepenom invaliditeta – one kod kojih zdravstveno stanje značajnije utiče na

radnu sposobnost i koje zahtevaju određene oblike podrške i prilagođavanja. To može značiti skraćeno radno vreme, obezbeđivanje asistivnih tehnologija, fizičko prilagođavanje radnog prostora ili rad u zaštitnim radionicama i preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju. Posebni uslovi nisu prepreka zapošljavanju, već mehanizam zaštite i podrške, kako bi se osobi omogućilo da radi na način koji je usklađen sa njenim mogućnostima i zdravljem.

Zašto je ovo važno da osobe sa invaliditetom znaju? Zato što poznavanje razlike daje sigurnost i jasnu predstavu o sopstvenim pravima i mogućnostima. Ako osoba ima rešenje da je zapošljiva pod opštim uslovima, ona može konkurisati za bilo koje radno mesto i poslodavac nema obavezu posebnih prilagođavanja. Ako je pak reč o zapošljavanju pod posebnim uslovima, poslodavac ima dodatnu odgovornost da obezbedi uslove koji odgovaraju zdravstvenom stanju zaposlenog, a u mnogim slučajevima i određene olakšice ili subvencije za prilagođavanje radnog mesta koje država dodeljuje za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Podrška NSZ – subvencije i programi zapošljavanja (šta je dostupno, kako se može konkurisati).

Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ) ima ključnu ulogu u podršci zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Njena misija nije samo posredovanje između poslodavaca i kandidata, već i obezbeđivanje konkretnih programa, subvencija i mera koje

olakšavaju uključivanje osoba sa invaliditetom na tržište rada. Upravo kroz ove programe mnogim ljudima je otvoren put ka zaposlenju, dok poslodavci dobijaju dodatni podsticaj da otvore svoja vrata različitim kandidatima.

Subvencije koje NSZ dodeljuje poslodavcima namenjene su prevazilaženju prepreka koje mogu nastati prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Na primer, poslodavac može dobiti finansijsku podršku za prilagođavanje radnog mesta, nabavku opreme ili tehničkih pomagala. Osim toga, postoje i subvencije za zarade, kojima se poslodavcima olakšava pokriće troškova u prvom periodu zaposlenja. Na ovaj način se smanjuje finansijski rizik poslodavca, dok osoba sa invaliditetom dobija realnu priliku da se dokaže u radnom okruženju.

Pored subvencija, NSZ sprovodi različite programe aktivne politike zapošljavanja. To su, između ostalog, obuke i prekvalifikacije, programi stručne prakse, javni radovi i podrška samozapošljavanju. Ovi programi su posebno dragoceni jer ne samo da povećavaju mogućnost zaposlenja, već doprinose i osnaživanju osoba sa invaliditetom kroz sticanje novih znanja i veština. Na taj način se kandidati dodatno pripremaju za konkurentno tržište rada, a poslodavci dobijaju obučene i motivisane radnike.

Konkursi za ove programe objavljuju se javno na sajtu NSZ-a i u filijalama službe. Prijavljivanje je najčešće jednostavno i podrazumeva dostavljanje osnovne dokumentacije, uključujući i rešenje o invaliditetu kada je u pitanju konkurisanje za posebne mere namenjene ovoj grupi građana. Stručni saradnici u NSZ-u dostupni su za savetovanje, pružanje informacija i pomoć pri izboru programa ili subvencije koja najviše odgovara potrebama kandidata i poslodavca.

Važno je istaći da ovi programi ne predstavljaju sredstvo za uspostavljanje ravnoteže i ravnopravnosti na tržištu rada. Subvencije i podrška nisu tu da favorizuju, već da uklone barijere i obezbede da osobe sa invaliditetom dobiju jednake šanse u zapošljavanju.

Gde potražiti dodatnu pomoć pri zapošljavanju – udruženja, savetovališta, portali - kontakt podaci i kome možemo da se obratimo za šta, na kojim portalima se oglašavaju poslovi prilagođeni osobi sa invaliditetom?

Potraga za poslom često može biti iscrpljujuća i neizvesna, a za osobe sa invaliditetom ona nosi i dodatne izazove. Upravo zato je od velike važnosti da kandidati znaju da nisu sami i da, pored Nacionalne službe za zapošljavanje, postoje i druga mesta na kojima se mogu obratiti za pomoć. Udruženja i specijalizovani portali nude ne samo informacije, već i praktičnu podršku, umrežavanje i osećaj zajedništva, što može biti presudno u procesu zapošljavanja.

Jedan od ključnih oslonaca predstavljaju udruženja osoba sa invaliditetom. Ona deluju kao most između kandidata i poslodavaca, ali i kao centri podrške gde se može dobiti savet,

edukacija i pomoć u pisanju CV-ja ili pripremi za razgovor za posao. Na primer, Forum mladih sa invaliditetom u Beogradu godinama sprovodi programe stručne prakse, obuke i povezivanja sa kompanijama koje žele da zapošljavaju inkluzivno. Pored toga, značajnu ulogu ima i CEROSI – Centar za edukaciju i razvoj osoba sa invaliditetom, koji kroz različite programe osnaživanja i obuke pruža podršku kandidatima, pomaže im da upoznaju svoja prava i povezuje između zajednice i poslodavaca.

Posebno značajan vid pomoći pružaju onlajn portali na kojima se oglašavaju poslovi. Pored opštih portala poput poslovi.infostud.com ili sajta Nacionalne službe za zapošljavanje, postoje i oni koji su prilagođeni osobama sa invaliditetom. Na primer, platforma „Zapošljavanje osoba sa invaliditetom“ koju vodi Forum mladih sa invaliditetom redovno objavljuje oglase i nudi poslodavcima prostor da oglase radna mesta prilagođena kandidatima sa invaliditetom. Takođe, pojedine kompanije na svojim sajtovima posebno naglašavaju da zapošljavaju osobe sa invaliditetom i imaju odeljke posvećene inkluzivnom zapošljavanju.

Važno je znati kome se obratiti za šta. Ako je potrebna pravna pomoć ili postoji sumnja na diskriminaciju, tu su Poverenik za zaštitu ravnopravnosti i Inspekcija rada. Ako je cilj dobijanje konkretne ponude za posao ili uključivanje u programe obuke i zapošljavanja, najbolje je obratiti se NSZ-u, FMI-ju ili drugim udruženjima koja se bave ovom temom. Ako je pak potrebno

„Postoji mreža ljudi, udruženja i savetovališta koja razumeju kroz šta prolaziš.

Tražiti pomoć nije slabost, već odraz zrelosti i samosvesnosti.“



praćenje aktuelnih konkursa i novih prilika, portali za zapošljavanje su pravo mesto da se ostane informisan i povezan.

Ključno je da svaki kandidat zna da ima pravo na podršku, da su ti resursi dostupni i da je put do zaposlenja lakši kada se ne ide sam, već uz pomoć zajednice i organizacija koje razumeju njihove potrebe.

Šta znači prilagođavanje radnog mesta osobi koja ima IBD?

Prilagođavanje radnog mesta osobi koja živi sa upalnim bolestima creva (IBD) ne znači stvaranje posebnih privilegija, već obezbeđivanje jednakih uslova za rad i uklanjanje prepreka koje mogu otežati svakodnevno funkcionisanje. Cilj je da osoba sa IBD-jem bude u mogućnosti da na radnom mestu pokaže svoje znanje, veštine i potencijal, bez dodatnog stresa koji donose simptomi bolesti.

IBD je stanje koje sa sobom nosi periode smirenja i periode pogoršanja, a karakterišu ga simptomi poput učestalog korišćenja toaleta, bolova, umora i potrebe za posebnom ishranom. Zbog toga prilagođavanje radnog mesta podrazumeva niz praktičnih rešenja kojima se zaposlenom omogućava da efikasno i dostojanstveno obavlja svoj posao. Jedno od najvažnijih jeste omogućavanje lakog i diskretnog pristupa toaletu. Sama svest da je toalet blizu i da se može koristiti bez ograničenja, značajno smanjuje anksioznost zaposlenog i povećava njegovu produktivnost.

Drugi vid prilagođavanja odnosi se na fleksibilnost u radnom vremenu. Osobi sa IBD-jem može značiti mogućnost kasnijeg dolaska na posao ili rada od kuće u danima kada su simptomi izraženiji. Poslodavac koji razume ovu potrebu zapravo ne gubi na radnoj efikasnosti – naprotiv, dobija motivisanog i lojalnog zaposlenog koji zna da je njegovo stanje uvaženo.

Važan deo prilagođavanja jeste i razumevanje kada je reč o pauzama tokom radnog dana. Umesto strogo definisanih termina za odmor, osobama sa IBD-jem može biti potrebna dodatna ili neočekivana pauza. Ova fleksibilnost ne remeti proces rada, već doprinosi tome da zaposleni obavlja zadatke mirnije i sa manje pritiska.

Neka prilagođavanja mogu biti i organizaciona – raspored radnih zadataka, izbegavanje obaveza koje zahtevaju duža putovanja u periodima pogoršanja bolesti ili obezbeđivanje mogućnosti da se deo posla obavi online. Čak i male promene u organizaciji rada mogu napraviti veliku razliku.

Prilagođavanje podrazumeva i izgradnju kulture razumevanja i podrške. Kada poslodavac i kolege pokazuju empatiju, osoba sa IBD-jem oseća se prihvaćeno i sigurno, što značajno smanjuje stres i doprinosi kvalitetu rada.

Zakonske olakšice za osobe sa invaliditetom i njihove poslodavce

U sistemu zapošljavanja u Srbiji, zakonodavac je predvideo čitav niz mera kojima se podstiče radna inkluzija i ravnopravno učešće osoba sa invaliditetom na tržištu rada. Te mere ne samo da

olakšavaju zapošljavanje samim kandidatima, već i poslodavcima koji se odluče da otvore svoja vrata inkluziji. Razumevanje ovih prava i podsticaja važno je i za zaposlene i za poslodavce, jer gradi osnov za stabilan i pravedan radni odnos.

Osobe sa invaliditetom koje se nalaze u radnom odnosu uživaju određene zakonske olakšice. Pre svega, one imaju pravo na prilagođavanje radnog mesta – bilo da je reč o fizičkom prostoru, tehničkoj opremi ili organizaciji radnog vremena. Zakon o radu i Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom jasno nalažu da poslodavac mora da obezbedi razumne uslove koji omogućavaju zaposlenom da radi na dostojanstven i produktivan način. Takođe, osoba sa invaliditetom ima pravo na posebnu zaštitu u slučaju otkaza – poslodavac je dužan da, pre nego što donese odluku o otkazu, proverí sve mogućnosti za premještanje na drugo odgovarajuće radno mesto ili za prilagođavanje postojećeg. U nekim slučajevima, osobe sa težim invaliditetom imaju pravo i na skraćeno radno vreme uz zadržavanje proporcionalnih prava iz radnog odnosa. Uz to, uživaju zaštitu od diskriminacije i pravo da učestvuju u svim programima obuke i usavršavanja ravnopravno sa ostalim zaposlenima.

Poslodavci, s druge strane, imaju niz finansijskih i administrativnih olakšica ukoliko zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Najznačajnija među njima jeste oslobađanje od plaćanja doprinosa za obavezno socijalno osiguranje za period od tri godine za svaku novozaposlenu osobu sa invaliditetom bez radnog iskustva, odnosno godinu dana za onu koja ima prethodno radno iskustvo. Pored toga, poslodavac može ostvariti pravo na subvenciju zarade kroz programe Nacionalne službe za zapošljavanje, kao i subvencije za prilagođavanje radnog mesta ili nabavku opreme. Tu su i dodatne pogodnosti kroz programe

javnih radova ili stručne prakse namenjene osobama sa invaliditetom, gde se deo troškova finansira iz javnih sredstava.

Zakon takođe predviđa i obavezu kvotnog zapošljavanja – poslodavci sa više od 20 zaposlenih dužni su da zaposle određeni broj osoba sa invaliditetom u skladu sa propisima. Oni poslodavci koji tu obavezu ne ispune plaćaju posebnu naknadu, dok oni koji je ispune ili nadmaše mogu da računaju na dodatne podsticaje i podršku. Na taj način se motivišu kompanije da aktivno uključuju osobe sa invaliditetom u svoj radni proces.

Šta gledati u oglasima za posao i kako prepoznati poslodavca koji nudi prilagođene uslove?

Oglasi za posao često deluju jednostavno – nekoliko rečenica o poziciji, potrebnim kvalifikacijama i načinu prijave. Ipak, za osobu sa invaliditetom, a naročito za one koji žive sa hroničnim oboljenjima kao što je IBD, oglas može otkriti mnogo više od same prirode posla. Pažljivim čitanjem i obraćanjem pažnje na određene signale, moguće je naslutiti koliko je poslodavac spreman da prilagodi uslove rada i da li je inkluzija deo njegove poslovne kulture.

Prvi znak da je poslodavac otvoren nalazi se u samom jeziku oglasa. Ako je oglas pisan inkluzivno, koristeći izraze poput „radno okruženje otvoreno za sve“ ili „podstičemo različitost i ravnopravnost“, to može biti signal da kompanija prepoznaje značaj različitih profila zaposlenih. Još snažniji pokazatelj jeste kada poslodavac eksplicitno naglasi da pruža jednake

šanse kandidatima sa invaliditetom ili da je spreman na razumna prilagođavanja.

Drugi element na koji treba obratiti pažnju jesu opisani uslovi rada. Kada se u oglasu navodi mogućnost fleksibilnog radnog vremena, rada od kuće ili hibridnog modela, to može biti od velike važnosti za osobu koja povremeno ima zdravstvene poteškoće. Takođe, ako se spominju beneficije poput dodatnih slobodnih dana, zdravstvenog osiguranja ili programa podrške zaposlenima, to je znak da poslodavac vodi računa o dobrobiti svojih radnika.

Posebno ohrabrujuće može biti kada oglas spominje već postojeće mehanizme podrške – na primer, da kompanija ima prostorije prilagođene osobama sa invaliditetom, lako dostupne toalete ili posebne programe za integraciju u kolektiv. Takvi detalji pokazuju da poslodavac ne govori samo deklarativno o inkluziji, već da ona već živi u praksi.

Naravno, treba obratiti pažnju i na ton oglasa u celini. Ako deluje otvoreno, jasno i ohrabrujuće, veća je verovatnoća da će i razgovor za posao biti vođen u istom duhu. Nasuprot tome, oglasi koji su svedeni na suve spiskove zadataka i zahteva, bez ikakve napomene o vrednostima kompanije, mogu značiti da poslodavac inkluziju ne stavlja visoko na listu prioriteta.



Na kraju, oglas za posao treba čitati kao mapu – on ne otkriva sve, ali daje prve tragove. Ako u njemu prepoznamo reči koje ukazuju na otvorenost, fleksibilnost i brigu za zaposlene, možemo sa više sigurnosti zakoračiti u sledeću fazu, razgovor za posao. Ako pak toga nema, onda upravo na razgovoru postavljamo dodatna pitanja kako bismo saznali kakva je stvarna spremnost poslodavca da podrži zaposlene kojima su potrebni prilagođeni uslovi.

Onaj poslodavac koji se već u oglasu potrudi da pošalje poruku razumevanja i podrške, najčešće je upravo onaj kod koga će osoba sa invaliditetom ili hroničnim oboljenjem moći da razvija svoj puni potencijal.

Kako prepoznati diskriminaciju na razgovoru za posao, a kako poslodavca spremnog da pruži podršku

Razgovor za posao često je stresna situacija i za kandidate bez zdravstvenih izazova, a za osobe sa invaliditetom može biti još zahtevnija. Osim uobičajene treme i brige da li ćemo ostaviti dobar utisak, javlja se i strah od toga da li će naš status uticati na odluku poslodavca. Upravo zato je važno znati kako da razlikujemo diskriminaciju od legitimnih pitanja i kako da prepoznamo poslodavca koji je otvoren za saradnju i spreman da nam izađe u susret.

Diskriminacija na razgovoru za posao može da se javi u suptilnim ili otvorenim oblicima. Ako poslodavac postavlja pitanja koja se ne odnose na naše radne sposobnosti, već na samu prirodu invaliditeta, ili ako sugerise da zdravstveno stanje predstavlja prepreku zapošljavanju bez da je pokušao da sagleda naše kompetencije i kvalifikacije, to može biti znak diskriminacije. Posebno je problematično kada se kandidatu daje do znanja da, bez obzira na njegove sposobnosti, neće imati jednake šanse samo zato što ima određeno zdravstveno stanje. Takvo ponašanje nije samo nepravedno, već je i protivzakonito, jer zakoni o radu i zabrani diskriminacije jasno štite pravo osoba sa invaliditetom na jednak pristup zapošljavanju.

S druge strane, poslodavca koji je voljan da izađe u susret prepoznaćemo po tome kako reaguje na informacije koje delimo o svom zdravstvenom stanju. Ako sa pažnjom sluša, postavlja pitanja u vezi sa mogućnostima prilagođavanja radnog mesta i pokazuje spremnost da pronade rešenja koja će nam omogućiti da nesmetano obavljamo posao, to je znak otvorenosti i

odgovornosti.

Takav poslodavac neće se fokusirati na ograničenja, već na naše veštine i potencijalni doprinos

timu. On će pitati: „Kako možemo da vam obezbedimo

„Ako osetiš nelagodu ili nipoštašavanje – veruj svom osećaju. To nije mesto za tebe. Ti ne tražiš posebne privilegije, već jednake šanse.“

uslove da radite najbolje što umete?“ ili „Da li vam je potrebna određena vrsta podrške?“ – pitanja koja ukazuju na razumevanje i spremnost da se uloži trud u inkluziju.

Važno je napraviti razliku između legitimnog interesovanja i diskriminacije. Ako poslodavac želi da



razume kakva su naša očekivanja i potrebe kako bi omogućio adekvatne uslove rada, to nije znak odbacivanja, već znak profesionalnog i ljudskog odnosa. Diskriminacija nastaje onda kada se zdravstveno stanje koristi kao razlog za uskraćivanje prilike, bez sagledavanja znanja, iskustva i motivacije kandidata.

Na kraju, kandidat mora da se seti da razgovor za posao nije samo prilika da poslodavac proceni njega, već i da on proceni poslodavca. Ako tokom razgovora osetimo otvorenost, spremnost na prilagođavanje i poštovanje, možemo biti sigurni da smo na dobrom mestu. Ako pak osetimo odbacivanje, nipodaštavanje ili ako se naše sposobnosti ignorišu, imamo pravo da prepoznamo da je reč o diskriminaciji i da potražimo zaštitu svojih prava.

Takva svest daje snagu da se mirno i sigurno ide napred – jer pravi poslodavac ne gleda invaliditet, već čoveka, njegovo znanje i njegovu vrednost.

Koja pitanja osoba sa IBD-jem treba da postavi na razgovoru za posao?

Razgovor za posao nije jednosmeran proces u kojem poslodavac postavlja pitanja, a kandidat samo odgovara. Naprotiv, to je susret u kojem i kandidat treba da dobije jasnu sliku o tome da li je određeno radno mesto pogodno za njega. Za osobu koja živi sa upalnim bolestima creva (IBD), ovo je posebno važno, jer određeni uslovi rada mogu znatno uticati na svakodnevno funkcionisanje, osećaj sigurnosti i dugoročno zadovoljstvo poslom. Zato je od

suštinske važnosti da kandidat sa IBD-jem ne napusti razgovor a da prethodno nije postavio nekoliko ključnih pitanja.

Pre svega, važno je saznati kako izgleda tipičan radni dan na toj poziciji. Ovim pitanjem kandidat dobija uvid u ritam rada, dinamiku zadataka i očekivanja poslodavca. Za osobu sa IBD-jem, to može značiti da li će biti dovoljno prilika za planiranje obroka, korišćenje toaleta i upravljanje sopstvenim vremenom. Takođe, važno je pitati o fleksibilnosti radnog vremena – da li postoji mogućnost prilagođavanja dolazaka i odlazaka s posla, ili rada od kuće kada se simptomi pogoršaju.

Jedno od pitanja koje nikako ne bi smelo da izostane jeste kakva je politika kompanije prema zdravlju zaposlenih i njihovim posebnim potrebama. Na ovaj način kandidat sa IBD-jem može da stekne uvid u to da li poslodavac pokazuje razumevanje i spremnost da podrži zaposlenog u specifičnim situacijama. Pored toga, treba pitati i o pauzama tokom radnog dana – koliko ih ima, da li su strogo određene ili postoji mogućnost dodatne pauze u slučaju potrebe.

Od velike važnosti može biti i pitanje o dostupnosti i uređenju radnog prostora, poput toga gde se nalaze toaleti i kakav je pristup njima. Iako se ovo može učiniti banalnim, osobama sa IBD-jem to često znači razliku između prijatnog i stresnog radnog dana. Takođe, korisno je pitati i o procedurama odsustva sa posla – kako se prijavljuje bolovanje, koliko traje proces odobravanja i da li kompanija nudi podršku zaposlenima u vidu dodatnih slobodnih dana ili mogućnosti zamene radnog rasporeda.

„Prava pitanja otkrivaju pravog poslodavca. Zato ne čuti – informiši se i proceni da li želiš da radiš baš u tom okruženju i na toj poziciji.“



Konačno, veoma dragoceno može biti pitanje o samoj radnoj atmosferi i kulturi tima. Ako poslodavac naglašava međusobnu podršku, razumevanje i otvorenu komunikaciju, to može biti snažan signal da je radno okruženje pogodno i za osobu sa hroničnim oboljenjem.

Zato bi lista pitanja koja se preporučuje mogla da izgleda ovako: kakav je tipičan radni dan; koliko je radno vreme fleksibilno; kakva je politika kompanije prema zdravlju i zaposlenima sa posebnim potrebama; kako izgledaju pauze tokom radnog dana; kakva je dostupnost radnog prostora i toaleta; kako se regulišu odsustva i bolovanja; kakva je radna atmosfera i međuljudski odnosi u timu.

Odgovori na ova pitanja ne samo da pomažu kandidatu da proceni da li je određeno radno mesto pravo za njega, već i poslodavcu pokazuju da je kandidat ozbiljan, odgovoran i spreman da unapred razmišlja o praktičnim aspektima svog angažmana. Otvorenost i jasnoća u ovom segmentu postavljaju osnovu za saradnju koja će biti dugoročno održiva i korisna za obe strane.

Kako osoba sa IBD može da se pripremi za razgovor za posao i kako da napiše dobar CV

Priprema za razgovor za posao i sastavljanje kvalitetnog CV-ja predstavljaju jedan od ključnih koraka na putu do zaposlenja. Za osobe sa invaliditetom, a posebno za one koje žive sa upalnim bolestima creva (IBD), ovaj proces može delovati dodatno izazovno. Međutim, uz dobru organizaciju, samopouzdanje i jasno

isticanje ličnih sposobnosti i iskustava, prepreke se mogu pretvoriti u prednosti, a razgovor za posao u priliku da se pokažu snaga i odlučnost.

Kada se osoba sa IBD-om priprema za razgovor za posao, važno je da na prvom mestu misli na sopstvenu udobnost i sigurnost. To podrazumeva planiranje puta do posla, ostavljanje dovoljno vremena da se izbegne stres i kašnjenje, kao i obezbeđivanje svega što može biti potrebno – od flašice vode do lekova. Međutim, jednako je važno da kandidat bude spreman da poslodavca upozna sa svojim zdravstvenim stanjem. Otvoren razgovor o IBD-u može pomoći da poslodavac bolje razume eventualne potrebe zaposlenog, poput fleksibilnijeg radnog vremena, češćih pauza ili mogućnosti rada od kuće u periodima pogoršanja simptoma. Time se gradi poverenje i stvara radno okruženje koje je prilagođeno stvarnim potrebama zaposlenog.

Iako mnogi kandidati osećaju nelagodu da govore o svom zdravstvenom stanju, isticanje ovih informacija ne mora biti slabost – naprotiv, može pokazati poslodavcu da je kandidat otvoren, odgovoran i spreman da pronade rešenja koja će doprineti njegovoj produktivnosti. Govoreći o IBD-u u kontekstu iskustva koje je donelo istrajnost, prilagodljivost i razvijene organizacione sposobnosti, kandidat može da pokaže da njegova lična priča može biti snaga, a ne prepreka.

„Znam, i sama sam imala tremu. Ali zapamti – i ti biraš poslodavca, ne samo on tebe.“

„Nema 'savršeno zdravih' ljudi, ali ima onih koji iskreno pričaju o svojim granicama i mogućnostima.“



Kada je u pitanju CV, on je prvi utisak koji kandidat ostavlja o sebi i stoga je neophodno da bude pregledan, sažet i profesionalan. Dobro napisan CV uvek sadrži osnovne kontakt podatke, obrazovanje, radno iskustvo, veštine i dodatne informacije. Potrebno je isticati postignuća, a ne samo zadatke na radnom mestu – na primer, umesto „rad u administraciji“, bolje je napisati „organizovao dokumentaciju i unapredio efikasnost rada tima“. Upravo ovakvi detalji čine razliku između prosečnog i kvalitetnog CV-ja.

Da bi se uočila razlika, dovoljno je uporediti dva primera. U prvom, dobrom CV-ju, kandidat jasno navodi puno ime i prezime, kontakt podatke, konkretno obrazovanje i radna iskustva sa naglaskom na rezultatima, kao i dodatne veštine poput znanja jezika i rada na računaru. Takav CV ostavlja utisak ozbiljnosti i profesionalnosti. Nasuprot tome, u slabijem CV-ju nalazimo nepotpune informacije – bez imena i prezimena, nejasne i skraćene opise iskustava i nedostatak ključnih kontakata. Takav CV ne daje dovoljno podataka poslodavcu i ostavlja utisak površnosti.

„Nemoj da skrivaš ono što jesi. Fokusiraj se na svoje veštine, iskustvo i ono što umeš najbolje.“



Najčešće greške koje kandidati prave prilikom pisanja CV-ja jesu previše ličnih podataka, uključujući adresu i JMBG, dugački i neprecizni opisi bez naglašavanja rezultata, kao i gramatičke greške. Osim toga, greška je i prekratak CV bez konkretnih informacija o iskustvu i veštinama. Poslodavci žele da jasno vide šta kandidat ume da radi i kako može doprineti timu, a ne samo spisak prethodnih radnih mesta.

Primeri lošeg CV-a

Poštovanje !

Ja sam Mašinski inženjer VI/1 stepena, prvo sam studirao u fakultetu do treće godine, a zatim sam prešao na stepen i odbranio diplomski iz oblasti „Korozija materijala i zaštita materijala od korozije“ sa ocenom 10. (deset). Između ostalih imao sam i položio ispit iz „Kontrole kvaliteta“ uključujući naravno najnovije ISO standarde.

Radno iskustvo imam pretežno u građevinskoj operativi, čitanje građevinskih projekata, rad na mestu poslovođe i vođenju majstora, a, uža specijalnost mi je „INŽENJERSKA STATIKA“ !

Primeri dobrog CV-a



Ana
Martinović

Obrazovanje

SPECIJALISTA STRUKOVNI PRAVNIK

Beogradska akademija poslovnih i umetničkih
strukovnih studija, Beograd
2023 - Sadašnja

STRUKOVNI PRAVNIK

Beogradska akademija poslovnih i umetničkih
strukovnih studija, Beograd
2019 - 2021

Jezici

Engleski

Interesovanja

Slikanje, pisanje citata i priča

12 · 05 · 1999

+34-666-930-363

ANAMARTINOVIC@GMAIL.COM

Radno iskustvo

OPERATER NA UPLATNOM MESTU

Mozzart, Beograd nov 2023-Trenutno

· Operater na uplatnom mestu

CALL OPERATER

Erste Bank, Beograd sept 2023 - okt 2023

· Primanje poziva od klijenata radi lakšeg
snalaženja na novoj Erste Banking aplikaciji

ADMINISTRATOR

Rubiline, Beograd jan 2022 - jun 2022

· Prijem i slanje pošte, prijem poziva, prijem
stranki, slanje i primanje mailova, pisanje raznih
ugovora, unošenje podataka u excel, rad na
kalkulacijama, pisanje otpremnica

CALL OPERATER

Teledirekt, Beograd sep 2021 - dec 2021

· Stalna komunikacija sa korisnicima MTS usluga,
prodaja box paketa

Osobine

KOLEGIJALNA

FLEKSIBILNA

POUZDANA

PRECIZNA

AMBICIOZNA

ODGOVORNA

KOMUNIKATIVNA

TAČNA

VEŠTINE

MICROSOFT WORD

● ● ● ● ●

EXEL

● ● ● ● ●

MS OFFICE

● ● ● ● ●

MS OUTLOOK

● ● ● ● ●

MILICA MARKOVIĆ

E K O N O M S K I T E H N I Č A R



✉ milicamarkovic@email.com

☎ +1 407 5175897

📍 Beograd 11000

ISKUSTVO

NARODNA BIBLIOTEKA JANKO VESELINOVIĆ BOGATIĆ

Maj 2022 - trenutni posao

Pozicija: Knjižničar

CALL CENTAR

Februar 2022 - maj 2022

Pozicija: Call operater

CENTAR ZA SOCIJALNI RAD BOGATIĆ

Septembar 2021 - decembar 2021

Pozicija: Asistent koordinatora projekta

Opis posla: Angažovana na poslovima organizovanja i sprovođenja akcija pomoći socijalno ugroženim kategorijama stanovništva opštine Bogatić.

OPŠTINSKA UPRAVA OPŠTINE BOGATIĆ / ODELJENJE ZA INFRASTRUKTURU I LEGALIZACIJU (PROPRIJACIJA) I PORESKA uprava

Jun 2019 - april 2021

Pozicija: administrator zahteva

Opis posla: Ažuriranje dokumentacije. Evidentiranje ulazne i izlazne korespondencije. Korišćenje tehnike koju radni zadaci zahtevaju (aparata za kopiranje i slično). Popunjavanje i arhiviranje dokumenata.

NARODNA BIBLIOTEKA JANKO VESELINOVIĆ – BOGATIĆ

Jun 2018 - januar 2019

Pozicija: knjižničar

Opis poslova: organizacija i održavanje zbirke knjiga i drugih zabeleženih i objavljenih materijala, kao i izdavanje na korišćenje. direktna komunikacija sa ljudima i pomoć u pronalaženju traženih informacija. pravljenje i ažuriranje arhive; iznajmljivanje knjiga i vođenje evidencije o tome.

OPŠTE

U svom dosadašnjem radu i angažovanju sam stekla i razvila veštine pisane i verbalne komunikacije, kroz formalno i neformalno obrazovanje. Dobro se snalazim na administrativnim kancelarijskim poslovima koje sam stekla radom i volontiranjem u više organizacija. Sposobna sam da radim pod pritiskom. Motivisana i spremna da preuzmem inicijativu. Brzo učim, volim da radim u timu i da se usavršavam i stičem nove veštine.

OBRAZOVANJE

Srednja škola: Mačvanska srednja škola

Zvanje: Ekonomski tehničar

Godina završetka obrazovanja: 2016

VEŠTINE

- Dobre organizacione sposobnosti;
- Pedantnost i preciznost;
- Veština komunikacije s ljudima;
- Jasno i precizno izražavanje;
- Lakoća ophođenja s ljudima;
- Ljubavnost i uslužnost
- Motivacija za učenjem i napretkom
- Saradljivost
- Odgovornost i posvećenost zadacima

DODATNO

Od 2015.-i dalje:

Volonter u udruženju Čika Boca i MladiCe:
"volonter na letnjim kampovima „Mi možemo sve“ za decu i mlade lečene od raka
"volonter u projektu udruženja Čika Boce „Žive knjige“

„Ne dozvoli da te strah zaustavi.
Informisanost i podrška su tvoji
najbolji saveznici. Zasluguješ posao
na kome se osećaš prijatno i
podržano, fizički i emotivno.“





Evo nas na kraju! Nadam se da ti je ovaj vodič pomogao da korake oko zapošljavanja vidiš malo jasnije.

Znam da nije lako kad imaš IBD – i fizički i psihički, svaka promena ume da bude izazov. Ipak znaj da tvoje znanje, iskustvo i upornost vrede puno. Korak po korak, uz prave informacije i podršku, možeš mnogo više nego što misliš.

Veruj mi, tvoje mesto postoji i bićeš prepoznat/a baš tamo gde treba. Ako ti zatreba vetar u leđa, tu smo – tvoji saborci iz Udruženja i ja, volonterka Ceca. Uz pravu podršku i zajedništvo, život s IBD-jem može biti lakši. Ukoliko želiš da brošura bude dostupna u tvom gradu, domu zdravlja ili bolnici, javi nam se na mejl info@ukuks.org i poslaćemo ti pripremu za štampu.

Kron i kolitis su **nevidljivi** ali **stvarni** izazovi

Registruj se na našem sajtu **ukuks.org** i pridruži se
IBD zajednici Srbije koja podržava bez obzira na različitosti.



UDRUŽENJE ZA KRONOVU BOLEST
I ULCEROZNI KOLITIS SRBIJE



ukuks.org



Udruženje Ukuks



udruzenje.ukuks

