

# uspon.ba

PRIRUČNIK ZA ZAPOSŁJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM



# Sadržaj

Uvodna riječ	3
Osobe sa invaliditetom i zapošljavanje	4
Prvi korak	5
Selekcija kandidata	6 - 7
Komunikacija sa osobama sa invaliditetom	7
Integracija u organizaciji	8
Pristupačnost na radnom mjestu	9
Obuka zaposlenih osoba sa invaliditetom	10
Raskid radnog odnosa	11
Uloga Uspon-a	12
Prilog	13
Prijatelji portala	14
O usponu	15



## Uvodna riječ

**Opći problem nezaposlenosti, nedostatak adekvatnih programa podrške i edukacije, kao i brojne prepreke u okruženju, dovode osobe sa invaliditetom u tešku situaciju po pitanju pronalaženja i zadržavanja posla.**

Vodič za zapošljavanje osoba sa invaliditetom je dio aktivnosti projekta „Web portal za zapošljavanje osoba sa invaliditetom“ kojeg realizuje Usponuz podršku MDG F YERP-a i Misije OSCE-a u BiH. Vodič jenamjenjen poslodavcima koji su spremni da podrže program zapošljavanja ove populacije.

Takođe, partner na projektu je Posao.ba. Uspon.ba i Posao.ba će zajednički raditi radionice o zapošljavanju, animirati poslodavace i raditi na promociji web portala.

MDG F YERP je podržao dizajn a Misija OSCE-a u BiH je podržala štampanje ovog materijala.

Ovom prilikom se zahvaljujemo prijateljima portala koji su omogućili realizaciju projekta.



## Osobe sa invaliditetom i zapošljavanje

**Osobe sa invaliditetom nikako ne treba posmatrati kao teret i loše radnike. Naprotiv, istraživanja rađena na tu temu među poslodavcima pokazuju da su osobe sa invaliditetom lojalni radnici, rijetko izostaju sa posla i duže se zadržavaju na jednom radnom mjestu.**

Pored navedenog, često svojim prisustvom podižu radni moral u organizaciji, motivišući ostale zaposlene da se više zalažu i budu inicijativniji. Upravo je jedan od osnovnih ciljeva leaderskog tima organizacije i sektora ljudskih resursa da stvore održivost radnog kolektiva, odnosno da dugoročno obezbijede „prave ljude na pravom radnom mjestu“.

Imajući u vidu navedene rezultate istraživanja, osobe sa invaliditetom im značajno mogu pomoći u postavljenom cilju. Zapravo, najviše će se postići ako se osobe sa invaliditetom posmatraju kao potpuno normalni ljudi, kandidati za posao, odnosno zaposleni. Oni nisu „osobe sa posebnim potrebama“, jer imaju iste potrebe kao svi ostali zaposleni: potrebu da obezbijede svoju osnovnu egzistenciju, potrebu za komunikacijom i druženjem, za poštovanjem i priznanjem, potrebu za obrazovanjem, za napredovanjem, kao i potrebu za samorealizacijom. Jedina razlika kod osoba sa invaliditetom jeste u tome što nekada svoje potrebe zadovoljavaju na drugačiji način: na primjer, potreban im je drugačije organizovan poslovni prostor, različita količina vremena da bi uspješno završili određeni posao ili različit način komunikacije. To svakako nije razlog da se osobe sa invaliditetom ne uzmu ozbiljno u razmatranje kada je zapošljavanje u pitanju.

Trebalo bi se podsjetiti da svaki zaposleni posjeduje neke osobenosti po kojima se razlikuje od ostalih i zbog kojih je potrebno izvršiti određena prilagođavanja njegovih dnevnih dužnosti, ili makar odnos prema njoj/njemu: roditeljske obaveze, životni problemi, iznenadna bolest, veoma izražena ekstrovertnost/intrövertnost, pretjerana impulsivnost i slično. Sa druge strane, svaki zaposleni posjeduje osobenosti koje ga čine značajnim članom radnog kolektiva u smislu doprinosa radnoj atmosferi i rezultatima organizacije. Na taj način treba posmatrati i osobe sa invaliditetom i cijeniti kod njih znanja, vještine i osobine koje mogu da doprinesu svakodnevnom funkcionisanju i napretku organizacije.

## Prvi korak

**Prvi korak prema zapošljavanju osoba sa invaliditetom jeste da se napravi nacrt svih poslovnih profila raspoloživih unutar organizacije. Ovo će omogućiti identifikaciju poslovnih uloga koje osoba sa invaliditetom može da obavlja i takođe će ukazati na vrste invaliditeta koje mogu biti prikladne za određeni posao.**

Dobro je razviti formalnu politiku inkluzije i jednakosti kako bi se obezbijedile jednake mogućnosti zapošljavanja i nediskriminacija pri zapošljavanju, promociji i napretku razvoja i obuke. Svrha ove procedure jeste da se preduzmu pozitivne mjere kako bi se spriječili ne samo činovi diskriminacije na račun invaliditeta, već i stanja koja mogu da dovedu do diskriminirajućeg efekta.

Posebnu pažnju bi trebalo posvetiti načinu pripreme formulara za prijavu kandidata, kako osobe sa invaliditetom ne bi bile diskriminisane. Obrascе treba pregledati kako bi se obezbijedilo da isti budu dostupni u alternativnim formatima. Potrebni formati će zavistiti od potrebe pojedinca, ličnih sklonosti i pristupu tehnologiji i mogu da uključuju krupnija slova u štampi, audio zapis, e-mail, Brajovo pismo, kompakt disk (CD) i slično. Alternativni prijemni format trebalo bi da zahtjeva iste informacije kao i standardni. U skladu sa politikom jednakih šansi pri zapošljavanju, bitno je da organizacija istakne da je prijavni obrazac dostupan i u alternativnom obliku. Obrazci ne treba da sadrže nepotrebne informacije koje bi zbunile osobu sa invaliditetom. Na primjer, poželjno je izbaciti pitanja o posjedovanju vozačke dozvole ili o zdravstvenom stanju, ukoliko nisu važne za posao.

Takođe, kandidatima treba dati šansu da kroz standardna pitanja ukažu da li imaju posebne potrebe za prilagođavanje uslova u kojima se realizuje intervju. Na ovaj način se osobe sa invaliditetom mogu uvjeriti da će dobiti jednaku šansu u procesu selekcije.

## Selekcija kandidata

**Kriteriji za ulazak u uži krug kandidata ne treba da diskriminiraju kandidate sa invaliditetom. Svi koji učestvuju u procesu selekcije treba da shvate da aplikacija osobe sa invaliditetom mora biti tretirana pravedno, bilo da je dostavljena u standardnom ili alternativnom formatu. Potrebno je analizirati da li je moguće napraviti prilagođavanja tako da osobe sa invaliditetom rade jednako efikasno kao i drugi.**

Intervju predstavlja prvi direktan susret sa kandidatima za posao, pa tako i sa osobama sa invaliditetom koje bi željele da se zaposle u Vašoj organizaciji. U tom smislu, ova aktivnost ostavlja dosta prostora za pravljenje grešaka, kako u komunikaciji osoba sa invaliditetom, tako i u procjeni da li je konkretna osoba sa invaliditetom podobna za otvoreno radno mjesto u organizaciji.

Kada je u pitanju organizovanje intervjuja, treba pokušati da se napravi razumno prilagođavanje kada je to potrebno u uslovima u kojima obično realizujete intervjuje. Prilagođavanja su individualna kao i ljudi kojima su potrebna. Osnovni tipovi prilagođavanja će uključiti prevazilaženje problema vezanih za fizičku dostupnost na primjer, kandidat može imati potrebu da prostorija u kojoj će se realizovati intervju bude u prizemlju zgrade ili pristupačno parking mesto.

Osobe iz organizacije koje su zadužene za realizuju intervjuja treba da budu upoznate sa pitanjima vezanim za invaliditet i jednake mogućnosti na nivou politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Takođe, bilo bi korisno da osobe koje intervjuišu znaju da na pravi način komuniciraju sa kandidatima sa invaliditetom.

Intervju i druge procedure odabira bi trebalo da budu objektivne i nepristrasne. Cilj osobe koja na intervjuu postavlja pitanja jeste da izabere najbolju osobu za dati posao. Zbog toga, treba paziti da se ne propusti potencijal kandidata sa invaliditetom. Ne treba dozvoliti da lične predrasude i nerazumjevanje o invaliditetu stanu na put kvalitetno izvedenom intervjuu.

Osobe sa invaliditetom često razviju inovativna rješenja za obavljanje svakodnevnih zadataka, sa ili bez tehničkih pomagala ili podrške asistenata. Važno je da osobe sa invaliditetom imaju fer priliku da predstave svoje sposobnosti i potencijal za vrijeme razgovora. Sva pitanja o nečijem zdravstvenom stanju treba da se odnose samo na njihovu sposobnost da obavljaju posao. Može biti jako korisno dozvoliti kandidatu da Vas vodi kroz svoje kvalitete i ograničenja, zato što ih oni poznaju bolje od bilo kog drugog. Ovo će pomoći da saznate da li kandidatu treba prilagođavanje i šta bi to moglo biti.

Preporučljivo je pozvati uspješne kandidate da pogledaju radno mjesto kako bi procijenili potrebu za prilagođavanjem i istražili kako bi se to najbolje moglo sprovesti.

Razumna prilagođavanja bi mogla uključivati dozvolu zaposlenom da radi od kuće, djelimično ili puno radno vreme kako bi se izbjegli ili smanjili uticaji na zdravlje zbog putovanja, podesiti radno vreme kako bi zaposleni dobio slobodno vrijeme za liječenje ili rehabilitaciju kao i prilagođavanje opreme i lične pomoći, prostornih prilagođavanja u poslovnoj zgradi, stvari kao što su ortopedske stolice, ergonomske tastature i kompjuterski softver.

## Komunikacija sa osobama sa invaliditetom

**Prilikom susreta sa osobama sa invaliditetom ljudi su najčešće zbunjeni i ne znaju kako da se postave i komuniciraju. Ovo se dešava zbog nedovoljnog informisanja sa mogućnostima osoba sa invaliditetom i neupućenosti na koji način mogu pružiti podršku i pomoć. Ovo su neki od primjera kako treba komunicirati sa osobama sa invaliditetom:**

- Prilikom upoznavanja sa osobom sa invaliditetom nemojte izbjegavati rukovanje rukujte se kako to najbolje odgovara osobi sa invaliditetom, lijevom ili desnom rukom;
- Obratite se direktno osobi sa invaliditetom a ne njenom pratiocu, bilo da je to roditelj, prijatelj, partner, personalni asistent;
- Ukoliko prepoznate potrebu za pružanjem pomoći, prvo pitajte osobu sa invaliditetom na koji način joj možete pružiti pomoć;
- Služite se uobičajenim frazama kao što su: „vidimo se“, „cijemo se“, bez obzira na njihov invaliditet;
- Ako sa osobom koja koristi invalidska kolica razgovarate duže vremena, sjednite kako bi vam oči bile na istom nivou;
- Ukoliko razgovarate sa osobom koja ima govornu manu, skoncentrišite se na razgovor ukoliko je niste razumjeli zamolite da vam ponovi, nemojte se praviti da ste je razumjeli;
- Osobi koja ima oštećen sluh govorite direktno i polako nemojte vikati ni govoriti joj na uho, potrudite se da vam jasno vidi usta;
- Pozdravljajući slijepu osobu recite joj svoje ime;
- Budite strpljivi i pažljivi osobi sa invaliditetom nekad treba više vremena da nešto uradi.

## Integracija u organizaciji

### Integracija zaposlene osobe sa invaliditetom u organizaciju uključuje:

- Upoznavanje zaposlenog sa direktnim saradnicima;
- Upoznavanje sa preduzećem, kao i ključnim rukovodiocima;
- Objašnjavanje zadataka i pozicije zaposlenog u datom dijelu organizacije (timu);
- Dodjela mentora.

Integracija u radnu sredinu je najbolja šansa da kandidati upoznaju svoje kolege, osjete bazičnu sigurnost i dožive osjećaj pripadnosti u novom poslovnom okruženju. Zaposlenom će sve biti novo i iz tog razloga mogu da iskrсну određeni problemi. Nekim osobama sa invaliditetom možda treba više vremena da završe svoj posao. Bilo bi prikladno obezbijediti duži uvodni period za takve zaposlene. U nekim situacijama bilo bi prigodno dodijeliti još jednog člana osoblja kao „sistem druga“ da bude podrška i mentor novom radniku na određeni vremenski period.

Treba razmisliti o tome na koje se sve načine može obezbijediti jednakost osobe sa invaliditetom. Dobro je organizovati obuku za menadžere i neposredne kolege i reći im sve o toj osobi, njegovom/njenom invaliditetu i razumnim prilagođavanjima koja su napravljena. Ovo je naročito važno ako se uspjeh učinjenih prilagođavanja na radnom mjestu oslanja na saradnju sa drugim ljudima. Ovo treba da bude urađeno u pravo vrijeme i pažljivo, tako da kolege ne vide tu osobu kao potencijalnu prijetnju ili problem.





# Pristupačnost na radnom mjestu

Evidentno je da postojanje različitih barijera onemogućavaju osobama sa invaliditetom da funkcionišu na način na koji to mogu učiniti ostale osobe koje nemaju invaliditet. Ovo je veoma važno kad je riječ o pristupačnom radnom mjestu na kojem radi osoba sa invaliditetom. Neophodno je znati prepoznati sve barijere sa kojima se može susresti osoba sa invaliditetom.

## **Barijere mogu biti:**

- Arhitektonske;
- Informaciono komunikacijske;
- Socijalno ekonomske (predrasude i nepristupačne usluge);

U zavisnosti od invaliditeta, potrebno je ukloniti barijere i omogućiti osobi sa invaliditetom pristupačnost na radnom mjestu kako bi bio što produktivniji i kako bi se što lakše uklopio u radnu sredinu.

## **Moguće prilagodbe na radnom mjestu:**

- Uklanjanje arhitektonskih barijera za osobe sa fizičkim invaliditetom;
- Prilagođavanje računara i opreme za slijepe i slabovide osobe (kompjuter sa govornom jedinicom i slušalicama, brailove bilješke);
- Prilagođavanje računara i opreme za osobe sa oštećenjem sluha (tekstualni telefoni, znakovni jezik);
- Pomoć radnog asistenta za osobe sa intelektualnim teškoćama.

Ukoliko je osoba dobro rehabilitovana, većina prilagodbi na radnom mjestu neće biti ni potrebne.

## Obuka zaposlenih osoba sa invaliditetom

Osobe sa invaliditetom, kao i svi drugi zaposleni, imaju potrebu i želju za usavršavanjem i saznavanjem nečeg novog s toga ih treba uključivati u redovnu obuku koja je predviđena za sve zaposlene. Takođe, u situaciji kada pokažu dodatnu inicijativu i motivaciju, dobro je uključivati ih i u dodatne vidove obuke i usavršavanja. Dostupnost i prilagođenost konkretnih vidova obuke osobama sa invaliditetom je od osnovnog značaja za razvoj njihovog samopouzdanja, radnog učinka i daljnjeg razvoja karijere.

Takođe, veoma česta greška koja se pravi u procesu upravljanja ljudskim resursima jeste ne uzimanje u obzir zaposlenog sa invaliditetom za unapređenje u menadžera ili supervizora zbog nemogućnosti da obavlja određene zadatke, upravo zbog svog invaliditeta.

Nekim osobama invaliditetom možda zatreba pomoć da razviju povjerenje u svoje sposobnosti i da preuzmu upravljanje obukom ili neku drugu priliku za unapređenje koje im se nudi. Treba organizovati odgovarajući ciljani trening, kako bi se zaposleni sa invaliditetom ohrabrio da se prijavi za posao supervizora ili neku menadžersku poziciju.



## Prekid radnog odnosa

Među poslodavcima postoji predrasuda da je osobe sa invaliditetom, u slučaju da ne ispunjavaju svoje radne zadatke ili ne poštuju radnu disciplinu, teže otpustiti. Istraživanja u svijetu su pokazala da su osobe sa invaliditetom obično lojalni radnici, rjeđe izostaju sa posla i trude se da korektno obave svoje radne zadatke. Ipak, postoje situacije kada osobe sa invaliditetom žele da napuste posao, ili preduzeće, iz objektivnih razloga želi da ih otpusti. Dati jednake mogućnosti svima, ne znači pozitivno diskriminisati osobe sa invaliditetom koje grubo krše politiku organizacije.

U tom smislu, poslodavac ima pravo da otpusti osobu koja ne zadovoljava dogovorene radne standarde, odnosno krši radnu disciplinu i procedure organizacije.

Ipak, ono što se mora osigurati jeste fer tretman prema osobama sa invaliditetom, kao što bi to trebalo da bude slučaj i sa drugim zaposlenim osobama. Poslodavac treba da se postara da otpuštanje radnika nije rezultat maltretiranja, odnosno diskriminacije bazirane na nečijem invaliditetu.

Osim situacije gdje poslodavac nije zadovoljan radnim učinkom zaposlenog, može se dogoditi da zaposleni želi da napusti posao. Istina je da niko ne želi da izgubi dobrog i obučenog zaposlenog. To je skupo i negativno utiče na moral zaposlenih. Stoga poslodavac treba da organizuje završni intervju, gde će saznati razlog napuštanja posla od strane zaposlenog sa invaliditetom. Pitanja na završnom intevrjuu treba da budu vezana za razloge napuštanja posla i pokušaj da se isti riješe. Bitno je razjasniti da li su radni uslovi direktan razlog napuštanja posla. Ukoliko je tako, potrebno je pokušati da se radni uslovi unaprijede i sa tim u vezi, treba pitati zaposlenog za njegovo mišljenje o načinu unaprijeđenja radnih uslova u budućnosti.

## Uloga Uspona

### **Pružiti pomoć nezaposlenim osobama sa invaliditetom da pronađu odgovarajuće zaposlenje:**

- Savjeti o tome koliko će vremena biti potrebno za pronalaženje posla.
- Informacije o konkretnim konkursima.
- Informacije o mogućnostima stručnog usavršavanja.
- Savjeti o uslovima koji se traže za neki posao koji ih interesuje.
- Savjeti o sastavljanju CV-a, molbi za konkurse i o pripremi za intervju.
- Informacije o pripravničkim i drugim radnim programima.
- Pomoć u smislu podsticanja poslodavaca da prilagode radno mjesto.
- Pomoć u pregovaranju o nestandardnim uslovima zapošljavanja.
- Podrška i pomoć u rješavanju problema.

### **Pružiti pomoć preduzećima da pronađu adekvatno osoblje:**

- Izveštaj o osobama sa invaliditetom koje su sposobne da obavljaju posao.
- Informacije o zakonima i finansijskoj pomoći pri zapošljavanju osoba sa invaliditetom.
- Informacije o raznim oblicima invaliditeta.
- Savjeti o uticaju koji će zapošljavanje osobe sa invaliditetom imati na druge zaposlene i rukovodioce.
- Informacije i savjeti o bezbjednosti na poslu i pristupačnosti radnog mjesta za radnike sa invaliditetom.
- Savjeti o prilagođavanju radnih mesta i radnih stanica.
- Podrška i pomoć u rješavanju problema.

## **Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju lica sa invaliditetom (Službene novine F BiH 9/10)**

### Član 18.

Prilikom zapošljavanja lica sa invaliditetom pod općim uvjetima subjekti su dužni ta lica zapošljavati srazmjerno ukupnom broju zaposlenih u tom subjektu i to:

- do 31. decembra 2011. najmanje jedno lice sa invaliditetom na svaka 24 zaposlena,
- do 31. decembra 2012. najmanje jedno lice sa invaliditetom na svakih 19 zaposlenih,
- do 31. decembra 2013. najmanje jedno lice sa invaliditetom na svakih 16 zaposlenih.

Subjekti koji ne ispune obavezu iz stava 1. ovog člana dužni su mjesečno pri isplati plaća obračunati i uplatiti u Fond za podsticanje rehabilitacije i zapošljavanja lica sa invaliditetom novčani iznos u visini 25% od prosječne plaće u Federaciji za svako lice sa invaliditetom koje su bili dužni zaposliti u skladu sa stavom 1. ovog člana.

### Član 48.

Pravno i drugo lice koje zapošljava lice sa invaliditetom (u daljnjem tekstu: (poslodavac) ima pravo na:

1. poreske i carinske olakšice utvrđene poreskim i carinskim propisima;
2. stimulans predviđen ugovorom o zapošljavanju lica sa invaliditetom zaključenim sa Fondom, službom za zapošljavanje, Fondom za penzijsko-invalididsko osiguranje, nadležnom službom socijalne zaštite, jedinicom lokalne uprave ili sa drugim poslodavcem (u daljnjem tekstu: nosilac osiguranja zapošljavanja).

## **Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju lica sa invaliditetom (Službene novine F BiH 9/10)**

### Član 54.

Stimulansi koji se utvrđuju ugovorom o zapošljavanju lica sa invaliditetom zaključenim sa nosiocem osiguranja zapošljavanja iz člana 48. ovog Zakona su: jednokratna materijalna davanja, sredstva za prilagođavanje radnog mjesta i uvjeta rada, kreditna sredstva po povoljnijim uvjetima namjenjena kupovini strojeva, opreme, alata, pribora potrebnog za zapošljavanje lica sa invaliditetom, poslovnog prostora i sredstva naknade razlike zbog smanjenog radnog učinka ili za sufinansiranje dijela plaće asistenta (pomagača u radu) lica sa invaliditetom u toku rada.

Prava iz ovog člana mogu ostvariti svi poslodavci koji zapošljavaju lica sa invaliditetom uključujući privredna društva za zapošljavanje lica sa invaliditetom i zaštitne radionice.

## Prijatelji portala

### MDG F Program zapošljavanja i zadržavanja mladih (YERP)

MDG-F Program zapošljavanja i zadržavanja mladih je trogodišnji program koji zajednički provodi pet UN agencija: UNDP, UNICEF, UNFPA, IOM i UNV u partnerstvu sa Ministarstvom civilnih poslova BiH, Ministarstvom za ljudska prava i izbjeglice BiH, entitetskim ministarstvima za rad i obrazovanje, Agencijom za statistiku BiH, entitetskim agencijama za statistiku, Federalnim zavodom za zapošljavanje, kantonalnim službama za zapošljavanje, Zavodom za zapošljavanje Republike Srpske i Zavodom za zapošljavanje Brčko Distrikta, osnovnim i srednjim školama općeg usmjerenja, općinama i ruralnim zajednicama, pojedinačnim preduzećima, te udruženjima iz privatnog sektora i organizacijama civilnog društva od nivoa zajednice do dijaspore. Program se finansira sredstvima španskog Fonda za dostizanje milenijumskih razvojnih ciljeva (MDG-F).

### Misija OSCE-a u BiH

Misija OSCE-a u Bosni i Hercegovini pomaže BiH u ispunjenju obaveza, koje je ona preuzela kao država članica OSCE-a, kao i u napredovanju ka ostvarenju svog deklariranog cilja pridruživanja evroatlantskim integracijama, tako što jača sigurnost i stabilnost, putem završetka izgradnje mira unutar daytonskog okvira, i razvija inkluzivni politički diskurs i demokratski odgovorne institucije koje poštuju raznolikost, promoviraju konsenzus i poštuju vladavinu prava.

### Posao.ba

Development Studio d.o.o. je osnovan 2001. godine i danas je to kompanija koja nudi širok spektar usluga: on-line i off-line regrutacije kandidata, edukaciju, trening i staff leasing, branding poslodavaca, upravljanje projektima, business event, management, HR colsunting i upravljanje karijerom.

Development Studio d.o.o. upravlja grupom web portala: [www.posao.ba](http://www.posao.ba), [www.edukacija.posao.ba](http://www.edukacija.posao.ba) i [www.plata.ba](http://www.plata.ba)

## O usponu

Portal Uspon.ba je prvi web portal za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Pokrenut je u mjesecu avgustu 2011. godine s ciljem uključivanja osoba sa invaliditetom na tržište rada. Takođe, cilj je i formiranje baze podataka nezaposlenih osoba sa invaliditetom koje aktivno traže posao kao i pružanje podrške u pronalaženju adekvatnog posla shodno njihovim sposobnostima. Smatramo da je radno angažiranje najefikasniji način uključivanja osoba sa invaliditetom u sve životne tokove. Osobe sa invaliditetom trebaju postati stvaraoci a ne samo korisnici sredstava državnog budžeta.

Uspon je socijalno preduzeće osnovano od strane Saveza organizacija za podršku osobama sa intelektualnim teškoćama F BiH "SUMERO". Usponova glavna djelatnost jeste profesionalna rehabilitacija, osposobljavanje i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

U februaru mjesecu 2011. godine Uspon je obilježio treću godinu postojanja i uspješnog poslovanja.

## uspon.ba

Ulica: Sutjeska 18  
71 000 Sarajevo, BiH  
Tel: +387 (0)33 236 863  
Fax: +387 (0)33 538 385  
Info služba: info@uspon.ba

[www.uspon.ba](http://www.uspon.ba)

