

AKADEMSKA INKLUZIVNA ASOCIJACIJA

STRATEŠKI PLAN ORGANIZACIJE

period 2023. – 2025. godine



**AKADEMSKA INKLUZIVNA
ASOCIJACIJA**

BEOGRAD 2023.

Sadržaj :

UMESTO REČI AUTORA	3
UVOD	4
<i>O organizaciji</i>	3
<i>Struktura organizacije</i>	5
<i>Ka strategiji</i>	5
SWOT ANALIZA UDRUŽENJA	8
MANDAT, MISIJA I VIZIJA UDRUŽENJA	9
STRATEŠKE OBLASTI.....	10
MONITORING I EVALUACIJA	11

UMESTO REČI AUTORA

Realizacija aktivnosti u procesu izrade Strateškog plana Akademske inkluzivne asocijacije (AIA) za period 2023 - 2025. godine je trajala 3 meseca. Za potrebe izrade Strateškog plana su korišćene aktivnosti iz realizacije većeg broja projekata u navedenom periodu, sa direktnim ili indirektnim učešćem preko 30 osoba. Svaka osoba koja je učestvovala u tim aktivnostima je dala neki doprinos i pomogla Akademskej inkluzivnoj asocijaciji da ima Strateški plan koji će pomoći organizaciji u radu tako da se svaka od osoba koje su učestvovala, može smatrati i autorom ili koautorom Strateškog plana AIA-e.

Aktivnosti koje su realizovane za potrebu izrade Strateškog plana su u najvećoj meri deo projekata Akademske inkluzivne asocijacije koji su podržani od strane Nacionalnog instituta za demokratiju (NDI).

Ovom prilikom Akademska inkluzivna asocijacija izražava zahvalnost svim osobama i institucijama koje su dale doprinos u izradi strateškog plana.

Radni Tim AIA

Akademska inkluzivna asocijacija

Beograd, februar 2023.

UVOD

O organizaciji

Akadska inkluzivna asocijacija (AIA) je nevladina, nestranačka, neprofitna organizacija koja se bori za ostvarivanje i poštovanje ljudskih prava i izjednačavanje mogućnosti mladih i studenata sa hendikepom kroz kreiranje uslova za inkluzivno formalno i neformalno obrazovanje i primenu socijalnog modela pristupa hendikepu. AIA je osnovana kao Udruženje studenata sa hendikepom (USH) 2000. godine sa ciljem pružanja podrške osobama sa hendikepom u visokom obrazovanju i stvaranja uslova koji bi omogućili samostalnost i ravnopravno učešće osoba sa hendikepom. Kao prva organizacija u Srbiji (SR Jugoslaviji) koja okuplja mlade ljude sa različitim tipovima hendikepa, bez obzira na medicinsku dijagnozu, kao i mlade ljude bez hendikepa kroz inkluzivni, cross-disability pristup, USH se odlučilo za angažovanje u širem društvenom kontekstu od visokog obrazovanja. Sledeći viziju „Jednake mogućnosti za sve“, Udruženje radi na izgradnji civilnog društva zasnovanog na jednakim mogućnostima i ravnopravnosti svih građana i građanki, nenasilju, nediskriminaciji, poštovanju ljudskih prava bez obzira na različitosti, društvenoj uključenosti i odgovornosti.

AIA je u dosadašnjem radu realizovala preko 180 projekata iz različitih oblasti i programa rada organizacije. Najvažniji projekti i aktivnosti Udruženja su servisi podrške za studente sa hendikepom, realizacija kampanji o promovisanju ljudskih prava i prava na obrazovanje osoba sa hendikepom, promovisanje društvenog (socijalnog) modela naspram saosećajnog i medicinskog modela u pristupu osobama sa hendikepom, zagovaranje inkluzivnog obrazovanja na svim nivoima obrazovanja, razvoj i unapređenje obrazovnih inkluzivnih politika, psihosocijalna podrška mladima sa hendikepom, organizacija vršnjačke personalne asistencije u visokom obrazovanju, organizovanje različitih kurseva, obuka i treninga za osnaživanje mladih i studenata sa hendikepom, zagovaranje inkluzivnih omladinskih politika, osnaživanje omladinskih organizacija za sprovođenje podrške za aktivno učešće mladih sa hendikepom u omladinskim aktivnostima, realizacija vršnjačkog mentorstva, organizacija i realizacija omladinskih i studentskih inkluzivnih manifestacija, učešće u desetak radnih grupa za izradu zakona, strategija i akcionih planova u oblasti sprečavanja diskriminacije, sva tri nivoa obrazovanja, unapređenja položaja osoba sa hendikepom, omladinskog rada i studentskog organizovanja, osnivanje regionalne mreže mladih i studenata sa hendikepom, kao i niz različitih oblika podrške mladima i studentima sa hendikepom u ostvarivanju prava. USH je 2023 promenio nazivu u Akadska inkluzivna asocijacija. Razlog za promenu imena je nastao zato što: a) USH je dostigao vrhunac aktivnosti koji se odnosi samo na unapređenje prava studenata sa hendikepom, b) potreba da se prošire oblasti delovanja i izlazak iz fokusa koji se odnosi na visoko o obrazovanje i prelazak na šire društvene koncepte kao što su: zapošljavanje, participacija u procesima donošenja odluka i kreiranja javnih politika i javno zagovaranje u drugim srodnim oblastima, c) pozicioniranje udruženja kao lidera u zagovaranju prava ljudi koje sistem ne prepoznaje u okviru koncepta hendikepa.

Aktivnosti AIA-e karakterišu sledeći principi: socijalni model pristupa hendikepu naspram medicinskom i milosrdnom modelu pristupa hendikepu, antidiskriminacija, poštovanje različitosti i ljudskih prava, izgradnja civilnog društva, jednake mogućnosti i ravnopravnost, društvena uključenost i odgovornost i inkluzivno i neformalno obrazovanje.

Struktura Akademske inkluzivne asocijacije

Strukturu AIA čine sledeći organi:

Skupština, Izvršni odbor i Izvršni direktor

Skupština je najviši organ upravljanja udruženja. Čine je svi redovni članovi Udruženja. Odluke skupštine su punovažne ako su donesene uz prisustvo više od polovine od ukupnog broja članova. Odluke se donose većinom glasova prisutnih članova. Skupština se redovno sastaje jednom godišnje, a na zahtev izvršnog direktora ili jedne trećine članova uz obrazloženje moguće je i vanredno zasedanje.

Zahtev i obrazloženje se podnose izvršnom odboru.

Izvršni odbor je izvršni organ koji se stara o sprovođenju ciljeva udruženja utvrđeni njegovim statutom. Odbor čini od 3 do 7 članova koje bira Skupština, mandat traje 4 godine, a članovi se po isteku mandata ponovo mogu birati na tu funkciju.

Izvršni direktor predstavlja i zastupa udruženje, potpisuje i overava akte udruženja, priprema materijale za sednice organa udruženja, brine o sprovođenju akata i priprema izveštaje o radu udruženja, rukovodi radom izvršnog odbora, zaključuje ugovore o radu i volonterske ugovore sa zaposlenima i volonterima i donosi rešenje o otkazu ovih ugovora. Mandat izvršnog direktora traje 4 godine sa pravom reizbora.

Ka strategiji

Sledeći osnovne principe AIA, koji počivaju na sprovođenju socijalnog modela pristupa hendikepu, antidiskriminaciji, poštovanju različitosti i ljudskih prava, izgradnji civilnog društva, jednakim mogućnostima i ravnopravnosti, društvenoj uključenosti i odgovornosti i inkluzivnom formalnom i neformalnom obrazovanju, uzimanjem u obzir relevantnih društvenih okolnosti u kojima je položaj mladih sa hendikepom kao grupe individua koja se suočava sa višestrukim barijerama u društvu, čak i barijerama u smislu nerazumevanja starijih osoba sa hendikepom i postojanja socijalne distance od strane vršnjaka, kao i uticajem društveno političkih promena sa negativnim tendencijama za osobe sa hendikepom AIA se odlučilo da primeni isti, holistički pristup, koji je bio primenjen i u pripremi prethodnog strateškog plana. Ovaj pristup je prepoznat kao potreban budući da je procenjeno da primena ovog principa u strateškom planiranju omogućava adekvatan odgovor na sve društvene i organizacione izazove borbe za razumevanje, promenu narativa i unapređenje sveobuhvatnog okruženja neophodnog za unapređenje kvaliteta života osoba sa hendikepom.

Iako je u periodu do 2023. godine usvojen značajan broj normativnih akata u vidu strategija i zakona u oblastima obrazovanja, zapošljavanja, socijalne zaštite i sprečavanja diskriminacije, koji su trebali da doprinesu boljem društvenom položaju osoba sa hendikepom, da su pozitivne promene izostale zbog nedosledne primene usvojenih akata, kao i nedostatka sistemski razvijenih servisa podrške za osobe sa hendikepom. Prikaz društvenog položaja osoba, a naročito mladih, sa hendikepom se ogleda kroz činjenice kao što su: oko 50% osoba sa hendikepom starijih od 15 godina ima završenu samo osnovnu školu, manje od 3% osoba sa hendikepom na tržištu rada ima završeno visoko obrazovanje, samo 0,56% u studentskoj populaciji čine studenti sa hendikepom, preko 73% vršnjaka ima izraženu socijalnu distancu prema studentima sa hendikepom, bez obzira na zakonske odredbe preko 90% osoba sa hendikepom su bile u ulozi žrtve direktnog ili indirektnog oblika diskriminacije.

Ovakva situacija, zbog nedostatka adekvatne podrške u visokom obrazovanju za studente sa hendikepom, onemogućuje ravnopravnost studenata sa hendikepom u procesu studiranja, ostvarivanja statusa studenta na budžetu, ostvarivanja studentskih prava i prava iz domena studentskog standarda čime je studentima sa hendikepom ugrožena egzistencija. Osnovni razlog ugroženog položaja studenata sa hendikepom je nedostatak sistematičnosti u razvijanju podrške i zakonskih rešenja koja garantuju dugoročnu podršku studentima sa hendikepom u visokom obrazovanju.

Pored visokog obrazovanja, smanjene društvene prilike mladih sa hendikepom utiču da minimalno učestvuju u omladinskom radu, na otvorenom tržištu rada i drugim društvenim aktivnostima koje im obezbeđuju aktivnu društvenu ulogu.

Kao mogući društveni faktori usporenog razvoja inkluzivnog društva u Republici Srbiji, a samim tim i nepovoljnog društvenog položaja osoba sa hendikepom, prepoznati su nepovoljna kulturna zaostavština, politička nestabilnost, posledice recesije, promena prioriteta donosioca odluka usled posledica poplava, migrantske krize i pandemije Covid 19, kao i promena politike donatora. Za razliku od široko prihvaćenog koncepta invaliditeta AIA se zalaže za usvajane koncepta hendikepa koji prepoznaje nejednake uslove u društvu i podršku nekoj osobi da prevaziđe barijere na koje nailazi u svom funkcionisanju i društvenoj interakciji. Društvo je prepuno različitosti i koncept hendikepa prepoznaje te različitosti kroz stvaranje podrške koja bi omogućila podjednake uslove za funkcionisanje svih individua u društvu. Hendikep ne etiketira na osnovu različitih ličnih svojstava jedinki u društvu već predviđa intervenciju u društvu kako bi svaka osoba imala jednake mogućnosti da aktivno učestvuje u društvenim aktivnostima i na taj način joj bude obezbeđena podrška u funkcionisanju. Takvim posmatranjem se stvaraju jednake mogućnosti i podstiče se svaki pojedinac/pojedinka da ravnopravno participira u svim društvenim aktivnostima.

U analizi rada i ostvarivanja ciljeva AIA, odnosno uticaja rada AIA na položaj osoba sa hendikepom u društvu, prepoznat je negativni uticaj društvenih faktora, ali i uticaj izazova sa kojima se u organizacionom delu suočavala AIA, a koji su ograničili moguće efekte realizovanih aktivnosti i umanjile poziciju AIA-e u oblasti čime je usporena tendencija u razvoju inkluzivnog društva i ostvarenja misije organizacije. Organizacioni izazovi sa kojima se suočava AIA su pasivnost članova AIA u odnosu na aktivnosti i rad AIA, nedovoljna individualna identifikacija korisnika rada AIA sa principima socijalnog modela u pristupu osobama sa hendikepom i ostvarivanja samostalnosti u odlučivanju o životnom razvoju, odnosno zavisnost i instrumentalizacija od članova porodice ili staratelja. Takođe, kao organizacioni rizici prepoznati su opasnosti u vidu nepostojanja kontinuiranih izvora finansiranja AIA. Dodatna otežavajuća okolnost u kontekstu rada Udruženj AIA a je nedosledna interpretacija i implementacija socijalnog modela u pristupu osobama sa hendikepom od strane ključnih aktera i donosioca odluka, čime se održava dominacija medicinskog modela i veća prepoznatljivost tradicionalističkih organizacija kao nosioca razvoja oblasti osoba sa hendikepom od strane donosioca odluka i drugih subjekata u društvu. Postoji, takođe, i ogromna pasivnost među osobama sa hendikepom i odsustvo svesti o potrebi njihovog aktivnog učešća u procesima donošenja odluka i osmišljavanja javnih politika kako u oblastima koje su od neposrednog uticaja na njih same tako i u oblastima koje su od značaja za zajednicu čiji su deo.

Zbog svih aspekata rada organizacije, uticaja društvenih faktora i organizacionih izazova, od strane radnog Tima je prepoznata neophodnost definisanja novih strateških pravaca delovanja AIA-e. Takođe, prethodna Strategija rada Udruženja je usvojena 2016. godine i sve društvene i organizacione promene su pokazale značajne nedostatke te Strategije, a naročito neadekvatnost u društvenom pozicioniranju organizacije, fokusiranja na ključne aktivnosti organizacije u narednom 3-godišnjem periodu i adekvatnog i objektivnog planiranja ljudskih resursa za postizanje ciljeva postavljenih u ovoj strategiji.

Proces izrade Strateškog plana AIA je počeo u novembru 2022. godine odlukom Upravnog odbora AIA-e da, zbog

planiranja ljudskih resursa i održivosti poslovanja organizacije pokrene proces izrade Strateškog plana organizacije. U decembru 2022. godine je izrađen nacrt procesa izrade Strateškog plana čija prva faza je bila redefinisane misije i vizije AIA-e. U ovom procesu su bili angažovani ključni članovi organizacije. Pored toga za potrebe verifikacije definisane misije i vizije, urađeni su individualni intervjui sa predstavnicima 5 različitih organizacija/istaknutim pojedincima koji su bili uključeni u rad AIA-e ili su blisko saradivali sa AIA-om na zajedničkim projektima ili drugim aktivnostima usmerenim na unapređenje celokupnog podsticajnog okruženja za unapređenje kvaliteta života osoba sa hendikepom u Srbiji. Nakon toga se pristupilo izradi SWOT analize. U proces izrade SWOT analize su učestvovali aktivni članovi AIA-e, kao i najbliži saradnici udruženja u periodu 2020 – 2023. Na osnovu SWOT analize identifikovane su i ključne dimenzije u razvoju i radu organizacije, odnosno definisane su strateški ciljevi koje treba ostvariti u periodu obuhvaćenom strateškim dokumentom. Na osnovu SWOT analize i definisanih ciljeva na posebnoj trodnevnoj radionici su definisani rezultati i pokazatelji uspeha ostvarenja rezultata i ciljeva definisanih u samoj strategiji. Trodnevna radionica je održana u januaru 2022 i na njoj su učestvovali članovi profesionalnog tima AIA-e kao i najbliži saradnici organizacije u periodu 2020 – 2022. Nakon završetka radionice definisani su ključni elementi i alati neopohodni za monitoring/evaluaciju definisanih rezultata i ciljeva definisanih Strategijom.

Principi na kojima počiva strateški plan Akademske inkluzivne asocijacije za period 2023 – 2025 su: aktivna uloga osoba sa hendikepom u inkluzivnom društvu, prepoznatljivost koncepta hendikepa, zagovaračka uloga organizacije u oblastima visokog obrazovanja, zapošljavanja, omladinskog rada, borba protiv svakog oblika diskriminacije i „sistematizacija podrške“ u vidu razvoja sistemskih rešenja podrške za osobe sa hendikepom u svakodnevnom funkcionisanju i društvenim aktivnostima.

SWOT ANALIZA UDRUŽENJA

Snage
Iskustvo
Kompetetni i informisani članovi
Znanje
Prepoznatljivost
Istrajnost
Ostvareni rezultati na unapređenju podsticajnog okruženja za unapređenje kvaliteta života osoba sa hendikepom
Inkluzivne politike unutar organizacije
Baza članova
Održivost
Dugoročna partnerstva
Profesionalizam u radu

Slabosti
Fluktuacija zaposlenih
Upravljanje vremenom
Vidljivost
Liberalan pristup zadacima
Manjak stabilnog finansiranja
Nedostatak ljudskih resursa
Multitasking
Stari neaktivni članovi
Multitasking
Rad u stresnom okruženju
Manjak promotera organizacije

Prilike
Atraktivne teme kojima se bavi organizacija
Saradnja sa poslovnim sektorom
Jedinstvena organizacija
Saradnja sa medijima
Druge organizacije osoba sa hendikepom
Nove tendencije u radu poslodavaca
Saradnja sa donatorskom zajednicom
Međunarodna saradnja
Aktivnosti van Beograda i većih urbanih centara u Srbiji
Saradnja sa institucijama
Prepoznatljivost
Podrška drugih aktera među organima javnih vlasti na svim nivoima upravljanja (lokalni, regionalni, nacionalni)
Pozitivan reputacioni ugled
Pozicioniranje u mreži javne politike

Pretnje
Neprepoznavanje tema hendikepa kod pojedinih donatora
Konformističke organizacije civilnog društva
Politička nestabilnost
Kapaciteti aktera u mreži javne politika da prepoznaju i podrže koncept hendikepa
Vladine nevladine organizacije
Uticajni pojedinci sa hendikepom
Samovolja donosilaca odluka
Zavisnost zagovaračkih inicijativa od donosilaca odluka
Degradacija standarda kvaliteta u radu i uključivanju osoba sa hendikepom u procese donošenja odluka
Pasivnost i neaktivnost osoba sa hendikepom
Promena imena udruženja
Dominantni diskurs invaliditeta nasuprot koncepta hendikepa

MISIJA I VIZIJA AKADEMSKE INKLUZIVNE ASOCIJACIJE

Misija Akademske inkluzivne asocijacije

Akademska inkluzivna asocijacija zagovara razvoj inkluzivnih politika, edukuje različite aktere, podstiče učešće osoba sa hendikepom u procesima donošenja odluka, pruža im podršku i podiže svest o potrebi unapređenja njihovog položaja i prava.

Vizija Akademske inkluzivne asocijacije

Inkluzivno društvo izjednačenih mogućnosti u kome osobe sa hendikepom imaju aktivnu i ravnopravnu ulogu

STRATEŠKI CILJEVI

Strateški plan AIA-e sadrži dva cilja čijim postizanjem treba da se poboljša društveni položaj i kvalitet života osoba sa hendikepom, podigne nivo njihove samostalnosti i participacije u društvu i podigne kvalitet rada Udruženja.

Strateški ciljevi su:

Strateški cilj 1: Doprinuti socijalnoj uključenosti osoba sa hendikepom koja počiva na inkluzivnim politikama i osnaženim pojedincima, institucijama i organizacijama.

Strateški cilj 2: Obezbediti podršku za ostvarenje ravnopravnosti i sprečavanje diskriminacije osoba sa hendikepom u oblasti obazovanja i zapošljavanja

Za svaki od strateških ciljeva su definisani očekivani rezultati za njihovo postizanje. Za svaki od strateških ciljeva/očekivanih rezultata su razvijeni pokazatelji na osnovu kojih će se pratiti uspeh u njihovom postizanju u praksi. Sledi tabelarni prikaz definisanih strateških ciljeva, očekivanih rezultata i definisanih pokazatelja za praćenje njihovog postizanja u praksi.

Strateški ciljevi/rezultati	Pokazatelj
Strateški cilj 1: Doprinuti socijalnoj uključenosti osoba sa hendikepo koja počiva na inkluzivnim politikama i osnaženim pojedincima, institucijama i organizacijama	- Broj doprinosa za inkluzivne politike koji su postali deo agende donosilaca odluka - Broj dokumenata javnih politika, zakona, propisa i drugih akata koje sadrže principe socijalne inkluzije donetih uz učešće osoba sa hendikepom, OGD, poslodavaca i političkih partija
Očekivani rezultat 1.1 Razvijeni dugoročni programi obuke	Razvijena u unapređena sadržina i metodologija za 6 programa obuke
Očekivani rezultat 1.2 Unapređeni kapaciteti osoba sa hendikepom, OGD, političkih partija i poslodavaca	60 osoba sa hendikepom, 130 OGD, 15 političkih partija i 30 poslodavaca su osnažili svoje kapacitete
Očekivani rezultat 1.3 Unapređen strateški, normativni i institucionalni okvir	- Broj sprovedenih kampanja javnog zagovaranja (4) - Broj uspešnih intervencija na strateški, normativnih i institucionalni okvir (6)
Očekivani rezultat 1.4 Unapređenje učešća osoba sa hendikepom, OGD, poslodavaca i političkih partija u donošenju odluka i procesu kreiranja inkluzivnih politika	- Broj doprinosa podržanih pojedinaca, OCD, poslodavaca i političkih partija u procesu izrade dokumenata javnih politika, zakona, propisa i drugih opštih akata - Broj podržanih OCD, poslodavaca i političkih partija koje učestvuju u javnim konsultacijama i raspravama - Broj podržanih OCD, poslodavaca i političkih partija koje učestvuju u radnim grupama za izradu propisa i privremenim i stalnim radnim telima - Broj zajedničkih inicijativa OCD i organa javnih vlasti
Očekivani rezultat 1.5 Unapređeno razumevanje koncepta hendikepa kod donosioca odluka i osoba sa hendikepom.	- Broj kampanja za podizanje svesti (3) - Broj „samotkrivenih“ osoba sa hendikepom - Broj inicijativa donosilaca odluka za izradu dokumenata javnih politika, zakona, propisa i drugih opštih akata koje prepoznaju koncept hendikepa Broj novih partnerstava sa lokalnim organizacijama osoba sa hendikepom

Strateški ciljevi/rezultati	Pokazatelj
Strateški cilj 2: Obezbediti podršku za ostvarenje ravnopravnosti i sprečavanje diskriminacije osoba sa hendikepom u oblasti obrazovanja i zapošljavanja	Povećanje zastupljenosti osoba sa hendikepom u oblasti obrazovanja i tržišta rada
Očekivani rezultat 2.1 Podržane OsH koje sudiraju uz podršku AiA	- 500 osoba sa hendikepom studira uz podršku AIA
Očekivani rezultat 2.2 Definisan i unapređen portfolio pružanja usluga u oblasti obrazovanja i zapošljavanja	- 500 osoba sa hendikepom studira uz podršku AIA
Očekivani rezultat 2.3 Podržane osoba sa hendikepom za aktivno učešće na tržištu rada	- 500 osoba sa hendikepom je aktivno na tržištu rada zahvaljujući podršci AIA

MONITORING I EVALUACIJA

Monitoring

Monitoring Strateškog plana obuhvata set kvalitativnih i kvantitativnih instrumenata kojima će se pratiti uspeh u procesu sprovođenja same Strategije na nivou strateških ciljeva i očekivanih rezultata koji su definisani radi postizanja definisanih strateških ciljeva. Kvalitativni i kvantitativni instrumenti će, pre svega, biti usmereni na praćenje definisanih milokaza za ostvarenje strateških ciljeva/očekivanih rezultata. Za sprovođenje monitoringa odgovorna je Skupština udruženja i njeni članovi.

Evaluacija

Za razliku od monitoringa, evaluacija predstavlja završnu aktivnost. Evaluacijom se finalizuje funkcionisanje organizacije u određenom periodu. Njom se ocenjuje dotadašnje postignuće u implementaciji strategije, ocenjuje se uspešnost realizacije ciljeva i zaključkom se ukazuje na nedostatke i preporuke za unapređenje. Strateški plan prepoznaje dve vrste evaluacije. Periodičnu, koja se sprovodi krajem svake godine, i završnu koja bi se sprovela 2024. godine, a koja bi analizirala primenu celokupne strategije i ostvarenje ciljeva u skladu sa njom. Kao i monitoring, tako i evaluaciju sprovodi skupština udruženja kao njegov najviši organ. Za proces evaluacije članovi skupštine mogu koristiti interne godišnje finansijske i narativne izveštaje, statističke podatke i analize preuzete od strane relevantnih subjekata, komparaciju sa drugim sličnim strategijama, konsultovanje sa ekspertima iz oblasti od značaja u cilju poboljšanja svih narednih strategija i uviđanja nedostataka trenutne.