



Co-funded by  
the European Union

Erasmus+



# BESCHÄFTIGUNG FÜR EIN UNABHÄNGIGES LEBEN FÜR PERSONEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG

## PROGRAMMBUCH

EU ERASMUS+ PROJECT

KA204 - Strategische Partnerschaften für die Erwachsenenbildung

2019-1-TR01-KA204-075171

September 2019-August 2022

Eskişehir, 2022

# **ARBEIT FÜR EIN UNABHÄNGIGES LEBEN (EFIL)**

## **EU ERASMUS+ PROJEKT**

### **KA204 - Strategische Partnerschaften für die Erwachsenenbildung**

# **BESCHÄFTIGUNG FÜR EIN UNABHÄNGIGES LEBEN FÜR PERSONEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG PROGRAMMBUCH**

September 2019-August 2022

#### **Editor**

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar

#### **Autoren**

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon

Prof. Dr. Deniz Kağnıcıoğlu

Assoz. Prof. Yener Şişman

Tom Salamon

Judy Salamon

Manuela Mittermayer

Maria Carracedo

Rachel Martínez

Danilo Calabrese

Gizem Yıldız-PhD

Mustafa Uluyol

Tahir Mete Artar

Fulya Ekmen

Merve Özman

## INHALT

### ABSCHNITT I. PERSONEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG IM ARBEITSLEBEN

#### KAPITEL 1

##### **Einzelpersonen mit Intellektuell Behinderung und ihre Eigenschaften**

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon

*Universität Anadolu , Türkei*

#### KAPITEL 2

##### **Vorbereitung auf ein unabhängiges Leben**

Gizem Yıldız, PhD , *Universität Anadolu , Türkei*

#### KAPITEL 3

##### **Adaptiv Fähigkeiten Erforderlich im Berufsleben ( Vorbeschäftigung )**

Gizem Yıldız, PhD , *Universität Anadolu , Türkei*

### ABSCHNITT II. BERUFLICHE KOMPETENZEN UND LEHRMETHODEN

#### KAPITEL 4

##### **Arbeiten Fähigkeiten**

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, *Universität Anadolu , Türkei*

#### KAPITEL 5

##### **Lehren Methoden und Techniken**

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Universität Anadolu , Türkei*

### ABSCHNITT III. PFLICHTEN DES PERSONALS WÄHREND DES BESCHÄFTIGUNGSVERFAHRENS

#### KAPITEL 6

##### **Akteure im Arbeitsleben \_**

Tahir Mete ARTAR ( MoSC ), *Universität Anadolu , Türkei*

#### KAPITEL 7

##### **Vorbereiten Individualisiert Übergangsplan \_**

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Universität Anadolu , Türkei*

#### KAPITEL 8

##### **WHO Sind Die Personal und was Sind Ihre Pflichten im europäischen Länder**

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ und Maria CARRACEDO

### ABSCHNITT IV. PROZESS DER STELLENVERMITTLUNG

#### KAPITEL 9

##### **Geschützte Beschäftigung**

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, *Universität Anadolu , Türkei*

#### KAPITEL 10

##### **Unterstütztes Beschäftigungsmodell**

Tahir Mete ARTAR ( MoSC ), *Universität Anadolu , Türkei*

#### KAPITEL 11

##### **Wettbewerbsfähige Beschäftigung**

Prof. Dr. Deniz Kağncıoğlu, *Universität Anadolu , Türkei*

## **KAPITEL 12**

### **Arbeit Platzierung Prozess auf europäisch Länder**

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ und Maria CARRACEDO

## **ABSCHNITT V. ÜBERGANG ZUM UNABHÄNGIGEN LEBEN**

### **KAPITEL 13**

#### **Arbeit Gesetz**

Assozi . Prof. Dr. Yener Şişman, *Universität Anadolu , Türkei*

### **KAPITEL 14**

#### **Wohnen und Wohnen Alternativen**

Mustafa ULUYOL ( MoSC ) & Tahir Mete ARTAR ( MoSC )  
*Universität Anadolu , Türkei*

### **KAPITEL 15**

#### **Arbeitsleben und Wohnen Prozess auf europäisch Länder**

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ und Maria CARRACEDO

## **ABSCHNITT VI. MONITOR- UND BEWERTUNGSPROZESS**

### **KAPITEL 16**

#### **Bewertung und Überwachung**

Auflösung \_ Assist ., Mustafa ULUYOL, *Universität Anadolu , Türkei*

### **KAPITEL 17**

#### **Bewertung und Überwachung in Europa Länder**

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ und Maria CARRACEDO

## **ABSCHNITT VII. BEISPIELE FÜR GUTE PRAKTIKEN**

### **KAPITEL 18**

#### **Gut Praxen in Türkiye**

Fulya EKMEK & Merve ÖZMAN, *Türkei- Down- Syndrom Verband*

### **KAPITEL 19**

#### **Gut Praxen in Italien**

Danilo CALABRESE

### **KAPITEL 20**

#### **Gut Praxen in Spanien**

Rachel MARTINEZ & Maria CARRACEDO

### **KAPITEL 21**

#### **Gut Praxen in Österreich**

Tom SALAMON

# ABSCHNITT I. PERSONEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG IM ARBEITSLEBEN

## KAPITEL 1

### **Einzelpersonen mit Intellektuell Behinderung und ihre Eigenschaften**

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Universität Anadolu , Türkei*

#### **Grundlegendes Konzept**

Der Definition von intellektuell Behinderung , die eine der ist \_ Gruppen von Einzelpersonen mit speziell braucht , zeigte Unterschiede in Jahren . Ändern Definitionen betroffen Die Ansichten der \_ Gemeinschaft hinsichtlich Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung auf einem Seite und verursacht mit Unterschiede in der Dienstleistungen diesen zur Verfügung gestellt Leute auf der andere Seite (Sucuoğlu, 2017). Laut der \_ zuletzt jüngste Definition vorgeschlagen von Die amerikanisch Association on Intellectual and Developmental Disabilities - AAIDD, intellektuell Behinderung ist; „ ein Mangel charakterisiert von Einschränkungen von meistens intellektuell Funktionen einschließlich täglich , sozial und praktisch Fähigkeiten und beides adaptiv Fähigkeiten . Das Mangel ist zu sehen Vor Die Alter von 18 Jahren. “ (AAIDD, 2019).

Während in der Türkei Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung War gruppiert in der **Gesetz über Sonderpädagogik** \_ welche War Aktualisiert wieder im Jahr 2020 (MEB, 2020) . War entwickelt basierend auf der 573 Sonderpädagogik Dekret Gesetz - was War 1997 durchgesetzt - als „ leichter , mittelschwerer , schwerer , sehr schwerer Intellektueller “. Behinderung “ und je nach „ Unterstützung eben benötigt “. Demnach \_ \_ Klassifizierung , in der Gesetzgebung , die brauchen Unterstützung Ebenen erforderlich von Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung war beschrieben als; „ begrenzt “ für die Einzelpersonen mit leicht intellektuell Behinderung , „ intensiv “ für die Einzelpersonen mit mäßig intellektuell Behinderung , „ intensiv , dauert alles Leben“ für die Einzelpersonen mit schwer intellektuell Behinderung und „ Bedürfnisse Pflege und Überwachung alle lebenslang “ für die Einzelpersonen mit sehr streng intellektuell Behinderung .

#### **Entwicklungsbedingt Eigenschaften**

Wachstum und Entwicklung ist ein fortlaufendes Verfahren aus Geburt zum \_ Ende der Pubertät was während ist Die ersten 20 Jahre der \_ menschlich Leben mit einem großen und markanten Wirkung und geht weiter alle lebenslang (Öztan, Ulusoy und Akpınar, 2018; Santrock , 2010). Physisch Änderungen haben ein wesentliches Bedeutung Weil Sie Sind Die Starter und Regler der \_ psychologisch und sozial Änderungen vorkommend in der Pubertät Jahre (Dinçel, 2006). Darin \_ Periode , wie die körperlich Entwicklung , die Das Körpergewicht nimmt zu , die Körperlänge \_ \_ erhöht , alle sub Systeme welche konstruiert der Körper wächst und reift (Doğan, 2007). Der Grad der \_ Ebene des intellektuellen Behinderung haben manche Auswirkungen auf die körperliche Entwicklung . Zum Beispiel die \_ körperlich Entwicklung von Individuen WHO war leicht betroffen von intellektuell Behinderung ist sehr ähnlich wie ihre typisch Entwicklung Gleichaltrige . Wohingegen Wenn Die

Wirkung Grad der \_ Individuell erhöht sich von Die Behinderung , Unterschiede in der körperlichen Eigenschaften darf beobachtet werden . Zum Beispiel Einzelpersonen \_ WHO war in Maßen betroffen von intellektuell Behinderung könnte haben Unterschiede in der Körperbalance , Bewegung , Koordination Fähigkeiten . Außerdem körperlich \_ Entwicklung von Individuen WHO war streng und sehr stark betroffen von intellektuell Behinderung ist viel später als ihre Gleichaltrige , auch sie \_ Gesicht Muskel Tonus , Mangel an Motorik , Einschränkungen in Bewegung , Gleichgewicht , Hand -Auge Koordination und Hand Fähigkeiten . Dafür \_ Grund , es ist sehr wichtig zu planen und umzusetzen körperlich Aktivitäten zur Steigerung diese der motorischen Koordination des Einzelnen ( Friend , 2011; Hardman , Drew und Egan , 2008; Heward , 2013; Sucuoğlu, 2017).

Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung passieren Die Dasselbe Phasen der *Sprache Entwicklung* mit ihre Gleichaltrige mit Verzögerungen . Der Probleme Das Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung Gesicht in der Sprache Entwicklung kann aufgeführt werden als; Verzögerungen in der Sprache Entwicklung , Einschränkungen in der Rezeption und Ausdruck Sprache Fähigkeiten , geben Richtungen , eine Geschichte erzählen Das sie hören zu, fließend Probleme bei der Aussprache und beim Sprechen , beim Einleiten , Fortsetzen und Beenden einer Rede zu einem bestimmten Thema Thema , folgend Richtungen , mit Schwierigkeiten bei der Nutzung Sprache funktionell . Je nach \_ Ebene des Seins betroffen von Die Behinderung , Verzögerungen in der Sprache Entwicklung könnte zeigen Unterschiede ( Friend , 2011; Heward , 2013; Sucuoğlu, 2017).

Wenn Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung Sind verglichen mit ihre typisch Entwicklung Gleichaltrige hinsichtlich ihre sozial und emotional Eigenschaften , sie Gesicht mit manche Schwierigkeiten . Am meisten Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung haben Schwierigkeiten beim Aufbau Sozial Beziehungen , Fortsetzung Die gegründet Beziehungen und Kommunikation und Ausdruck sich zu anderen Einzelpersonen . Der Schwierigkeiten Das Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung Gesicht Ursache präsentieren unangemessen Verhaltensweisen . Der Verhalten Arten davon \_ Individuen im Sozialen Einstellungen dürfen Ursache ihre typisch Entwicklung Gleichaltrige haben \_ Negativ Einstellungen in Richtung sie , sie Sein weniger als Freunde ausgewählt und nicht akzeptiert \_ von ihre Gleichaltrige . Dafür \_ Grund , ist es wichtig , aufzunehmen Ziele sozialer \_ Fähigkeiten hinein ihre lehrreich plant und unterrichtet ihnen diese Fähigkeiten . Wenn verglichen mit typisch Entwicklung Kollegen , wird es gesehen Das Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung Sind mehr allein hinsichtlich ihre emotional Eigenschaften . Es ist auch gesehen Das Studenten mit intellektuell Behinderung WHO war separat eingeschrieben \_ Schulen live mehr Depression Wenn verglichen mit Die Einsen WHO war inklusive eingeschrieben \_ Einstellungen ( Friend , 2011; Heward , 2013; Sucuoğlu, 2017).

### **Lerneigenschaften \_**

*Lerneigenschaften* von Individuen \_ mit intellektuell Behinderung zeigt an Das diese Menschen haben verschieden Schwierigkeiten in Aufmerksamkeit , Lernen und Gedächtnis . Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung haben Probleme in; (a) Sammeln und Speichern Informationen in der kurz- und langfristig Erinnerung , Erinnern Die Informationen und Veranstaltungen oder Die Ablauf , Übertragung \_ \_ Die gelernt Information hinein anders Einstellungen und Bedingungen , (b)

diskriminierend , bezahlen Aufmerksamkeit auf ein bestimmtes Stimulus , Fokussieren , Nehmen und Verwenden Die notwendig Information aus verschiedenen \_ Reize , (c) rezeptiv und expressiv Sprache Fähigkeiten , geben Richtungen , eine Geschichte erzählen nach Zuhören , Aussprache und Sprechen fließend , Initiieren , Fortsetzen und Beenden \_ wechselseitig Rede über einen Titel , folgend Richtungen , mit Sprache funktional , (d) verallgemeinern Die erworben Verhalten , Können , Konzept oder Information über anders Einstellungen , Bedingungen , Personen und Materialien , (e) aus dem akademischen Bereich Fähigkeiten , insbesondere im Lesen und Schreiben , Lesen Verstehen und Entziffern Die Wortbedeutungen , in Mathe \_ Fähigkeiten , machen Berechnungen , Problemlösung , Anwendung Geld , einkaufen , (f) kämpfen um ein Ziel zu erreichen , abschließen Die gestartet Jobs , und (g) in metakognitiv Fähigkeiten Problemlösung planen , prüfen , umsetzen und evaluieren \_ Die Ergebnisse der \_ Lösungen . Wenn Die Ebene des Seins betroffen von Die Behinderung , diese Art von Problemen können konfrontiert werden mehr intensiv ( Friend , 2011; Hardman , Drew und Egan , 2008; Heward , 2013; Sucuoğlu , 2017).

Der Probleme Sie Gesicht , besonders Einzelpersonen mit mild und moderat Behinderung , beeinträchtigen ihre akademisch Erfolg negativ führt es sie hinter sich zu haben ihre Gleichaltrige , ihre erfolglos Lernen Erfahrungen im \_ Vergangenheit nimmt ab ihre Motivation , Ausgaben weniger Anstrengung , um ein Ziel zu erreichen , sein unwillig zu lernen und zu sein abhängig von anderen . Alle diese genannt Faktoren verhindern Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung aus eine Arbeit beginnen , fortfahren Die gestartet Arbeit , eine Arbeit vervollständigen und verallgemeinern hinein andere funktioniert ; beeinflusst ihre neu teilnehmen \_ Bedingungen und Einstellungen negativ \_ Weg ( Hardman , Drew und Egan , 2008). Darin \_ Punkt , Teilung Die Ziel Informationen , Fähigkeiten und Verhaltensweisen hinein klein Stücke und Lehre darin \_ Weg von Die Menschen WHO arbeiten mit ihnen Wille Hilfe diese Einzelpersonen , aufmerksam zu sein und zu lernen Die Ziel Verhaltensweisen mehr leicht . Außerdem Leute \_ WHO arbeiten mit diese Einzelpersonen sollen bieten erfolgreich Lernen Möglichkeiten , schaffen Einstellungen, in denen sie können hoch sein erfolgreich , bieten Möglichkeiten , sich zu präsentieren ihre erworben Fähigkeiten und Verhaltensweisen , verblassen Die Aufforderungen und Unterstützung Sie rechtzeitig nach und nach für die sorgen individuell zu verwalten Die Fähigkeiten und Verhaltensweisen unabhängig ( Friend , 2011; Heward , 2013; Smith , 2004; Sucuoğlu , 2017).

### **Verhalten Eigenschaften**

Soziokulturell Umwelt , sozioökonomische Bedingungen , individuell Eigenschaften , Familie Umwelt , physisch Gesundheit Entwicklung haben verschieden Auswirkungen auf die *verhalten Eigenschaften* von Individuen mit intellektuell Behinderung . Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung vertreten mehr Sozial Verhalten Probleme Wenn verglichen mit ihre typisch Entwicklung Gleichaltrige . Diese Einzelpersonen haben Schwierigkeiten beim Annehmen Kritik in Richtung sie , Einschränkungen bei der Kontrolle selbst , Schwierigkeiten bei der Vertretung geeignet Verhalten für die Einstellungen Sie leben und unangemessen Verhaltensweisen wie Selbstverletzung ( Heward , 2013 ). Der unangemessen Verhaltensweisen Sie zeigen Ursache sie zu leben einige Probleme während Platzierung sie in einem Job , ihre auch weiterhin Die Arbeitsplätze Sie war platziert ,

entwickelt positiv Beziehungen unter ihre arbeiten Freunde und Arbeitgeber und Sein sozial angenommen im \_ Umgebungen Sie leben .

Zum Vorbeugen , Reduzieren und Beseitigen Die unangemessen Verhaltensweisen Das diese Einzelpersonen darstellen , wird es benötigt , um ein Verhalten vorzubereiten Programm ändern und umsetzen dieses Programm systematisch . Während Die Vorbereitung und Durchführung dieser \_ Programme , Unterstützung Menschen ( d . h. Übergang Koordinator , speziell Ausbildung Spezialist , Arbeit Trainer usw . ) sind zur Unterstützung benötigt Die Einzelperson ( Gargiulo , 2003).

Andere Komponente in der Definition von intellektuell Behinderung ist anpassungsfähig Fähigkeiten . Adaptiv Fähigkeiten Sind Die Einsen zum Repräsentieren benötigt geeignet Verhaltensweisen erforderlich in der Sozial Umfeld Sie leben in und geeignet für die Alter Ebene der \_ individuell um für diese \_ Einzelpersonen live ihre Leben unabhängig (AAIDD, 2010; Hardman , Drew und Egan , 2008). Im \_ Definition von AAIDD, diese Verhaltensweisen war kategorisiert hinein drei Gruppen : (a) konzeptionell ( Sprache Fähigkeiten , Lesen-Schreiben , Geldkonzept , Selbstmanagement , etc. ) , (b) soziale ( zwischenmenschliche Beziehungen , vermeiden Täuschung , Gehorsam Kodizes , Verantwortung , folgende Regeln usw . ) und (c) praktisch adaptiv Verhaltensweisen ( z . B. Essen , Essen zubereiten , Bewegen , Selbsthilfe , Beruf / Arbeit Fähigkeiten , Zuhause Fähigkeiten , Transport usw . ) (AAIDD, 2010). Schwierigkeiten bei der Anpassung Fähigkeiten dürfen Ursache Einschränkungen besonders während Übergang ins Erwachsenenalter , ein selbstbestimmtes Leben und deren Lebensqualität \_ Einzelpersonen .

Im \_ Vorbereitung Prozess von Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung für die unabhängig Leben und Übergang ins Erwachsenenalter , die oben erwähnt Entwicklung , Lernen und Verhalten Eigenschaften haben essentiell Effekte . Darin \_ Punkt , Personen mit intellektuell Behinderung sollten unterstützt werden von systematisch lehrreich Programme zur Minimierung der \_ Schwierigkeiten Sie Gesicht . Besonders während Berufsbild erwerben \_ Fähigkeiten im Arbeitsleben und während Die Anstellung Prozess , ist es wichtig zu kombinieren Die Fähigkeiten der \_ Einzelpersonen mit Die arbeiten Sie wird tun und leiten naturalistisch Lernen Verfahren wie Schulungen vor Ort . Außerdem ist es auch unbedingt zu verwenden evidenzbasiert Praktiken für den Unterricht neu Verhalten gegenüber Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung , machen Pläne für Geläufigkeit , Wartung und Verallgemeinerung an der Anfang der \_ trainieren und umsetzen diese Pläne und Lehre Verhaltensweisen verwandt mit Selbstkoordination , Selbstbestimmung und Selbstvertretung Sind benötigt . Annahme diese Prinzipien innerhalb das Leben lang Lernen Rahmen für die Bildung von Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung und Versorgung Die erforderlich Unterstützung Wille Zunahme die Lebensqualität beider \_ \_ diese Leute und Leute um sie .

### Verweise

AAIDD (2010). *Intellektuell Behinderung : Definition , Klassifikation und Unterstützungssysteme* (11. Auflage). Washington, DC: Amerikanisch Vereinigung für geistige und Entwicklungsstörungen .

AAIDD (2019). *amerikanisch Vereinigung für geistige und Entwicklungsstörungen Definition von intellektuell \_ Behinderung* . <https://aaid.org/intellectual-disability/definition> adresinden 10 Şubat 2019 tarihinde edinilmiştir.



- Dinçel, E. (2006). *Ergenlik dönemi gelişimsel ödevleri ve psikolojik problemler ( Entwicklung Hausaufgaben der Pubertät und psychologische Probleme )*. (Yüksek lisans tezi/ Meister Abschlussarbeit ). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir ( Erhalten aus Die Höher Ausbildung Rat National Dissertationszentrum ). (Tez Numarası ( Dissertation Nummer ): 191358)
- Doğan, Y. (2007). İlköğretim çağındaki 10-14 yaş grubu öğrencilerinin gelişim özellikleri ( Entwicklungsmerkmale der Grundschule Kinder zwischen Die 10-14 Jahre ). *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi ( Wissenschaftsliteratur der Universität Uludağ Fakultät Sozial Wissenschaften Zeitschrift )*, 8 (13), 155-187.
- Freund , MP (2011). *Sonderpädagogik : Zeitgenössisch \_ Perspektiven für die Schule Profis* (3. Auflage). Boston, MA: Pearson .
- Gargiulo , RM (2003). *Sonderpädagogik in Gegenwart \_ Gesellschaft : Eine Einführung in die Außergewöhnlichkeit . USA. Watkraut Thomson- Lernen.*
- Hardman , M., Drew , C., & Egan , M. (2008). *Menschliche Besonderheit : Gesellschaft , Schule und Familie . Boston: Allyn & Bacon.*
- Heward , W. (2013). *Außergewöhnlich Kinder : Eine Einführung in das Besondere Bildung . Merkmale der geistigen Behinderung* (10. Auflage). New Jersey: Pearson Merrill Prentice Halle .
- MEB (1997). 573 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname (573 Sonderpädagogik Dekret Gesetz ). Abgerufen aus : [ [https://orgm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2012\\_10/10111011\\_ozel\\_egitim\\_kanun\\_hukmunda\\_kararname.pdf](https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/10111011_ozel_egitim_kanun_hukmunda_kararname.pdf) ] (Erişim tarihi: 01.1.2020)
- MEB (2020). Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği ( Gesetzgebung für Sonderpädagogik ). Abgerufen aus : [https://orgm.meb.gov.tr/meb\_iys\_dosyalar/2020\_06/24163215\_ozel\_eYitim\_yonet\_meliYi\_son\_hali.pdf] (Erişim tarihi: 01.11.2020)
- Öztan Ulusoy, Y. & Akpınar, Ş. (2018). Hayat boyu öğrenme programlarına katılan yetişkinlerin kurslara ilişkin görüşlerinin incelenmesi ( Prüfung Die Meinungen von Erwachsenen WHO lebenslang mitgemacht \_ Kurse hinsichtlich diese Kurse ). *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi ( Sozialforschung und Verhaltenswissenschaften Zeitschrift )*, 4 (6), 211-231.
- Santrock , JW (2010). *Lebensdauer \_ Entwicklung* (13. Aufl.). Boston: McGraw-Hill .
- Smith, DD (2004). *Einführung ins Besondere Bildung : Unterrichten im Zeitalter der Möglichkeiten . (5. Auflage). Boston: Pearson Bildung , Inc .*
- Sucuoğlu, B. (2017). Zihin engelli bireylerin özellikleri ( Eigenschaften von Individuen mit intellektuell Behinderung ). In B. Sucuoğlu (Hrsg.), *Zihin engelliler ve eğitimleri ( Individuen mit intellektuell Behinderung und ihre Merkmale )* (s. 121-176). Ankara: Kök Yayıncılık.

## KAPITEL 2

### Vorbereitung auf ein unabhängiges Leben

Gizem Yıldız, PhD , *Universität Anadolu , Türkei*

#### a. Kompetenzen

Einzelpersonen mit geistige Behinderungen sind bereitgestellt mit Ausbildung zu gewinnen eigenständige Lebenskompetenzen \_ hindurch ihre Leben aus früh Kindheit bis ins hohe Alter. Unabhängiges Leben Fähigkeiten Sind als einzigartig definiert Fähigkeiten Das Sind für alle notwendig Menschen zu leben und zu ermöglichen täglich Funktion in allem Lebensbereiche ( sozial und persönlich ) ( Mustian & Richter, 2012).

Im \_ Literatur , selbstständige Lebenskompetenz \_ Bereiche im Zusammenhang mit dem Erwachsensein Sind klassifiziert als (a) Privatleben , (b) Konsumieren Sozial Ressourcen , (c) Beschäftigung , (d) Finanzen Planung , (e) Freizeit , (f) Gesundheit und Sicherheit ( Steere , Rose & Cavaiuolo , 2007). n Darüber hinaus im Leben Zentriert Education (LCE)-Programm, das War Erste entwickelt von Brolin und 2012 erweitert und überarbeitet , heißt es Das Einzelpersonen mit speziell braucht sollen haben Kompetenz in drei Basic Bereiche , um zu leben unabhängig . Diese Kern Bereiche sind (a) Alltag , (b) Selbstbestimmung und Zwischenmenschliches Fähigkeiten und (c) beruflich / arbeitend Fähigkeiten und umfassen insgesamt 20 Teilkompetenzen (Wandry, Wehmeyer ve Glor-Sheib , 2013). Basierend auf der unabhängige Lebenskompetenzen ( Steere , Rose , & Cavaiuolo , 2007 ) in der spezifiziert Literatur , inkl Die Kompetenzen in LCE, die Kompetenzen Das Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung sollen leben müssen \_ unabhängig voneinander wie in Tabelle 2.1 aufgelistet werden .

**Tabelle 2.1.** *Kompetenzen Das Einzelpersonen mit Intellektuell Behinderung Sollen Haben Sie im unabhängigen Leben*

<p><u>Alltag</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Machen dein eigen persönlich Pflege und Reinigung</li> <li>• Treffen Sie Ihre persönlich braucht</li> <li>• Essen , zubereiten Essen , Setzen und Entfernen den Tisch ( kulinarisch Fähigkeiten )</li> <li>• Anziehen und versorgen Pflege</li> <li>• Einkaufen ( kaufen Nahrung und Kleidung usw. ) _</li> <li>• Verwenden und verwalten Geld ( Bankwesen Transaktionen , Einzahlungen Rechnungen , verwalten persönlich Budget )</li> <li>• Haben gesundheitsbezogen Fähigkeiten ( nehmen Medizin , einnehmen Vorsichtsmaßnahmen gegen Krankheiten , Verwendung Die Krankenhaus , gesund Sexualleben )</li> <li>• Ein- und Ausreisefähigkeit _ _ _ _ Stadt ( mit öffentlich Transport , zu Fuß gehen )</li> <li>• Haben Basic akademisch Fähigkeiten ( Lesen , Schreiben, Mathematik )</li> <li>• Gewährleisten Sicherheit ( häuslich Sicherheit , sozial Sicherheit )</li> </ul>
<p><u>Selbstbestimmung und Zwischenmenschlichkeit Fähigkeiten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fähigkeiten zur Selbstbestimmung ( Selbstbewusstsein , Selbstmanagement , Erkennen Werte und Unterschiede , persönliche Lebensoptionen ) _</li> <li>• Problemlösung ( Machen _ Entscheidungen , Auswahl , Handel mit das problem, einstellung Ziele , nehmen Risiken , managen Ressourcen )</li> <li>• Zum Ausdruck bringen du selbst</li> <li>• Als Teil der _ _ Familie</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwischenmenschlich Kommunikation und Interaktion</li> <li>• Erkennen und verteidigen ihre Rechte und Pflichten</li> </ul>
<u>Arbeitsleben</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suchen und lernen um Arbeit Gelegenheiten</li> <li>• Bewerbung um einen Job , Vorstellungsgespräch</li> <li>• Auswerten geeignet Arbeit Optionen und Berufswahl _ _</li> <li>• Eingabe und Pflege Anstellung</li> <li>• Zeigen geeignet Arbeit Fähigkeiten</li> </ul>

### **b. Bedarfsermittlung** \_

Bestimmen Was Art von Wissen , Fähigkeiten und Unterstützung Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung Die Notwendigkeit , sich auf ein unabhängiges Leben vorzubereiten, ist groß wichtig , um sich zu treffen diese unterstützt wirksam und zu ermöglichen Die individuell zu werden unabhängig . Während bestimmend Die Bedarf können Informationen eingeholt werden aus Menschen WHO wissen Die Person mit intellektuell Behinderung am besten , bzw Informationen gesammelt werden können von direkt beobachten Die individuell . Der folgende Techniken können in der verwendet werden Information sammeln Prozess zu bestimmen Die braucht :

1. *Halbstrukturiert* \_ *Interviews* : Diese Sind Individuell Vorstellungsgespräche mit Menschen WHO wissen Die Individuell am besten . Diese können in Form eines Elternteils vorliegen treffen , treffen mit andere Familie Mitglieder , ein Lehrer Sitzung , ein Arbeitgeber Treffen , und eine psychologische Berater Treffen , ggf irgendwelche . Mit Die offen Fragen vorbereitet von Die Trainer , kann es bestimmt werden welche Kenntnisse und Fähigkeiten und was Art der Unterstützung Die Individuell mit intellektuell Behinderung braucht . Dazu können Fragen erstellt werden \_ basierend auf der Kompetenzen aufgeführt in der vorherige Titel . Darin \_ treffen mit einem Menschen , der Trainer wendet sich Die Fragen hat er/ sie an die Teilnehmer . Sie niemals Kommentare zu was Die Teilnehmer sagt , und zeichnet ihre Antworten auf mit Klebeband \_ Rekorder . Ein Beispiel für halbstrukturierte Das Interviewformular findet sich in der Arbeit von Yıldız (2020) .
2. *Fokus Gruppe Interviews* : Ein Fokus Gruppe Treffen ist eine Gruppe treffen abgehalten , um zu lernen Die Gedanken eines Vorgegebenen Gruppe von Teilnehmern auf einem vorher festgelegten Thema innerhalb Die Rahmen vorgegeben \_ Richtlinien . Der Zweck dieser \_ Interviews ist in die Tiefe zu tragen Information um Die individuell . Um festzustellen \_ \_ Die Bedürfnisse der \_ Individuell mit intellektuell Behinderung , eine Gruppe von 6-10 Personen einschließlich mehrere Interessenten wie Familie \_ Mitglieder , Lehrer und Arbeitgeber können befragt werden gleichzeitig . Der Trainer , wer sammelt Informationen als Moderator im Fokus Gruppe Diskussionen , sollten verwalten Die Treffen . Wenn beginnend Die Vorstellungsgespräch , alle sollen einführen selbst , erklären Die Zweck der \_ Interview , und starten Sie dann die Interview mit

Aufwärmübungen \_ Frage . Im \_ Vorstellungsgespräch , das Trainer leitet Die Fragen sie hat sich wiederum auf die vorbereitet Gruppe und Aufzeichnungen Die Antworten auf die Stimme Rekorder . Sie nimmt Anmerkungen von beobachten Die emotional Ausdrücke der \_ Teilnehmer während Die Treffen . Der Zweck dieser \_ Interviews ist in der Tiefe zu sammeln Information um Die Person mit intellektuell Behinderung . Probe Fokus Gruppe Interview Fragen finden Sie in der Studie von Çokluk et al. (2011).

3. *Umfrage , Checkliste , Bestandsaufnahme , od Skalen* : Fragebögen Sind Formen Das bieten Information um Die Frequenz oder Prozentsatz Werte im Zusammenhang mit der Eigenschaften untersucht und wo Die Ausdrücke zu erhalten Sind dem vorgestellt \_ Teilnehmer als Items , in Triple oder Fünf-Punkte- Likert -Typ . Strukturiert und skaliert Werkzeug Das Sind verwendet , um eine Struktur zu messen Sind Waage . Bedürfnisse Bewertung Waage , deren Validität und Reliabilität war bisher getestet und in der Wissenschaft eingesetzt Studien , können dabei verwendet werden Stufe . Der Werkzeug Das wird verwendet \_ am meisten effektiv von Die Sportschuhe Sind Checklisten . Der Checkliste verwendet wird von Markierung Die Umfang , in welchem Die Fähigkeiten und Verhaltensweisen aufgeführt in der Liste Sind angezeigt von Die Trainer oder Elternteil der \_ Individuell mit intellektuell Behinderung . Sie können eine Checkliste erstellen von konvertieren Die Kompetenzen aufgeführt in der vorherige Titel hinein Sätze in der Dimensionen des Verhaltens , des Wissens und der Fähigkeiten können Sie das Formular markieren beobachten ob Die Individuell führt Das Verhalten oder nicht, fragen wenn er/ sie das hat Wissen . So können Sie bestimmen \_ Was Verhalten , Wissen und Können Die Individuell braucht . Im \_ Checkliste , die Sie beifügen können Artikel basierend auf der Kompetenzen „ Seine Wäsche waschen “, „Er bereitet sein Frühstück zu “, „Er deponiert Geld auf der Bank". Sie können finden Die Probe Checkliste dazu \_ Thema in der Dissertation von Yıldız (2020) .

### c. **Vorbereitung eines bedarfsgerechten Bildungsprogramms** \_

Nach Die braucht Sind bestimmt von verwenden Die Daten Sammlung Werkzeug beschrieben in der vorherige Titel, nämlich von Dirigieren Interviews, verwenden Fragebögen oder Checklisten wird ein Curriculum erstellt \_ \_ diese braucht . Während vorbereiten Die Lehrplan , viele Bedürfnisse der \_ Individuell dürfen entstehen in mehr als eins Feld . Darin \_ Fall , der braucht sollten priorisiert werden .

#### Priorisierung Die Bedürfnisse

Vorstellungsgespräche mit Die Menschen um Die Individuum, das Beobachtung der \_ Individuum und die braucht Das auftauchen basierend auf der Fragebogen / Checkliste / Skala Daten Sind in Artikeln geschrieben , und die Interviewpartner Sind gebeten , zu rangieren diese Artikel nach Wichtigkeit geordnet . \_ Angesichts Die Rangfolge gemacht von mehr als eins Mensch , ein oder zwei braucht damit kann gearbeitet werden zusammen Sind ausgewählt unter Die braucht Das Sind gegeben Priorität in der Ranking , und für diese wird ein Curriculum erstellt braucht . Zu erklären diese Schritte mit einem Beispiel , lassen Sie uns annehmen Das Die Bedürfnisse der \_ Individuell mit intellektuell Behinderung namens Ege waren

bestimmt verwenden Interviews und eine Checkliste . Tabelle 2.2 enthält ein Beispiel Checkliste zur Bestimmung \_\_ Die braucht . Der Checkliste dürfen enthalten alle \_\_ Kompetenzen beschrieben in der Erste Titel , bzw Dort kann weniger sein Kompetenzen je nach \_ Eigenschaften der \_ individuell . Daher die \_ Elemente in Tabelle 2.2 sind erhöht und verringert nach der \_ individuell . Der Artikel als „nein“ oder „ mit “ gekennzeichnet Hilfe “ in der Kontrolle Liste und die Information erhalten als Ergebnis der \_ Vorstellungsgespräche Sind gebracht zusammen und alle Die Bedürfnisse von Ege aufgeführt . Diese braucht Sind Dann priorisiert von Die Interviewpartner . Ein Individuum Bildungsprogramm wird für Ege im Einklang vorbereitet mit Die priorisiert braucht . Tabelle 2.3 enthält ein Beispiel für das Putten Die Bedürfnisse vorrangig .

**Tabelle 2.2.** *Unabhängiges Leben Checkliste ( Bedarfsermittlungsformular )*

Alltag	Ja	NEIN	Mit Hilfe	Kommentar
1. Geht duschen _ jeden andere Tag .				
2. Er isst mit Löffel , Gabel und Messer . _				
3. Er bügelt seine eigenen Kleidung .				
4. Macht einen Einkauf Liste .				
5. Verwendungen Die Geld .				
6. Sie tut Einkaufen .				
7. ...				
8. ...				
9. ...				
<b>Zwischenmenschlich Fähigkeiten</b>				
1. drückt aus sich selbst angemessen .				
2. Kommuniziert mit andere .				
3. Starten Sie einen Chat .				
4. Folgt Die Regeln der Höflichkeit .				
5....				
6...				
<b>Arbeitsleben _</b>				
1. Sucht nach Job Möglichkeiten .				
2. Arbeit stellt einen Antrag .				
3. Bietet Kontinuität zu arbeiten .				
4....				

Tabelle 2.2 enthält Die braucht bestimmt in der Licht der \_ Information gesammelt von beobachten Die Person mit intellektuell Behinderung und Vorstellungsgespräch ihre Eltern , Familie Mitglieder , Lehrer oder Arbeitgeber . Diese braucht Sind dann nach Wichtigkeit ordnen \_ von Die Menschen WHO Sind informiert . Zum Beispiel , wenn 3 Familie Mitglieder , Lehrer und Arbeitgeber war interviewt für eine Einzelperson , die Fächer genannt von diese Menschen Sind gelistet bei einer Gesamthäufigkeit von 5 Personen . Tabelle 2.3 enthält Die braucht nach Wichtigkeit geordnet \_\_ über Die Probe .

**Tabelle 2.3.** *Priorisierung Der Bedürfnisse*

Befehl	Frequenz (f)	Priorität Der Bedürfnisse
1.	5	Drückt aus Sie selber angemessen .
2.	5	Kommuniziert mit andere .

3.	3	Sie bügelt ihre Kleider .
4.	3	Sie tut Einkaufen .
5.	2	Macht Arbeit _ Anwendung .
6.	..	...
7.	..	...

Tabelle 2.3 präsentiert die oberste 5 Priorität Bedürfnisse für Ege. Dementsprechend zwei \_ Themen , die war als Bedarf angegeben von jeder der 5 Befragten ( f = 5), gerankt erstens und zweitens . Diese Probleme ; (1) ausdrücken man selbst angemessen und (2) kommunizieren mit andere . Demnach \_ \_ Beispiel , die Lehrer bereitet einen Lehrplan vor nehmen hinein Konto Die Erste zwei braucht unter diese 5 bestimmt braucht .

#### d. Lehren

Nach Die Trainer bestimmt Die Priorität braucht , plant er Die Lehren Prozess zu treffen diese braucht . Dabei \_ Stufe kann er / sie einen Unterrichtsplan oder einen Kurzfilm erstellen Programm. Laut der \_ Beispiel gegeben in der vorherige Überschrift , die zwei oberste Priorität Themen für Ege sind der richtige Selbstausdruck und die richtige Kommunikation mit andere . Der Probe Lehrplan in diesem gegeben \_ Titel wird als Zusammenfassung dargestellt und wurde vorbereitet für Eges Fähigkeit zu „ kommunizieren mit andere ". Dies Fähigkeit kann in mehr geplant werden Detail , bestehend aus mehr Schritte , im Einklang mit Die Bedürfnisse der \_ Individuell Du arbeiten mit .

*Probe Unterrichtsplan \_*

**Datum :** .../.../.....

**Uhrzeit:**

**Abschnittsname :** Interpersonell Beziehung

**Ziel :** Ege kommuniziert mit seinen Arbeitskollegen . \_ \_

**Teilziel :** Ege beginnt ein Gespräch mit seinem Kollegen .

1. Ege begrüßt seinen Freund WHO kommt zu ihm .
2. Ege fragt seinen Freund , wie es ihm geht .
3. Ege fragte : „Wie geht es dir? du ?", antwortet er Die Frage wie „Mir geht es gut auch danke \_ du “.

**Lernen - Lehren Prozesse :** Live - Model sein , geben verbal Hinweise und Modellhinweise , direkt Ausdruck .

- **Umfeld:** Arbeitspausen ; Tisch, zwei Stühle , zwei Tassen Kaffee , Ausbilder , Kollege und Ege .

**Umsetzung :** Die Trainer sitzt an einem Tisch in einer Pausenumgebung in einer Position wo Ege zu sehen ist . Er sagt Ege , dass er es tun sollte betrachten ihn sorgfältig und das wird er fragen ihn zu tun gleich . Als sein Kollege kommt an den Tisch, zeigt er ihn Die Stuhl wo er in einer „ willkommenen “ Art und Weise sitzen wird . Dann : „ Hallo , wie geht 's? du ?“ fragt und wartet auf eine Antwort . Sein Kollege : „Mir geht

es gut , danke du , wie geht es du ?" , fragt er . Als Gegenleistung für die Ausbilder , er antwortet : „Mir geht es gut auch danke \_ du ". Dann Sie erhalten hoch aus der Tisch, und sein Kollege Blätter Die Raum zum Wiedereintreten . Der Trainer weist Ege an sagen : " Es ist Zeit für eine Pause, nimm dein Kaffee , setzen Sie sich an den Tisch und beginnen Sie ein Gespräch mit dein Freund WHO kommt zu dir . Es wird erwartet dass Ege wird ausführen alle Die Schritte Das Die Lehrer durchführt . In dem Schritt , den er nicht tun kann, der Trainer die Geschenke Hinweise Erste verbal und immer wieder als Vorbild, wenn er es nicht kann . Zum Beispiel , wenn Ege blieb still wenn sein Freund kam an den Tisch, die Trainer sagt: „ Ja , was war Wir tun jetzt ? Wenn Ege reagiert richtig , sie verstärkt es und sagt ihr, sie solle fortfahren . Wenn Ege nicht reagiert \_ oder reagiert falsch , die Trainer zieht dorthin , wo Ege sitzt und wird ein Modell für die Verhalten , sagen " Hallo , wie geht's du ?" , sagt er . Dann sagt er Ege, er solle ersetzen ihn und fragt ihn zu starten Verhalten von sagen : „ Du sag es mir jetzt ". Dies Ablauf ist ähnlich für alle wiederholt Schritte .

**Auswertung:** Nach Die Unterricht abgeschlossen ist , eine Bewertung Sitzung findet am statt \_ Ende davon \_ Tag oder bei der Anfang der \_ nächste Tag . Es wird kein Hinweis auf die angeboten Individuell während Das Prozess . Der Trainer setzt hoch Die Dasselbe Umwelt und Menschen . Er grüßt seinen Kollegen WHO kommt zum Zeitpunkt der Pause nach Ege und beginnt Die Gespräch und Monitore Die Verhalten von Ege. Der Verhalten dabei \_ Anweisung besteht aus drei Schritte : 1. Sagen Grüße , 2. Sagen Sie nicht, wie es geht Sie , 3. antworten Die Frage wie „Mir geht es gut auch danke \_ Sie ". Die Trainer überwacht ob diese drei Schritte Sind durchgeführt richtig und macht Die Markierung auf dem Formular in Tabelle 2.4. Ausbilderin Ege fährt fort Lehren bis er es tut Das Verhalten für drei aufeinanderfolgenden Sitzungen mit 100% Genauigkeit .

**Tabelle 2.4.** Musterbewertungsformular \_

Verhaltensschritte _	WAHR	FALSCH
1. Er begrüßt seinen Freund WHO kommt an den Tisch.		
2. Fragt dein Freund , wie geht es du ?		
3. Er antwortet Die Frage fragte von seinem Freund als "Mir geht es gut auch danke _ du " .		
Gesamtprozentsatz richtig _ _ Verhalten :		

## Verweise

- Çokluk, Ö., Yılmaz, K., & Oğuz, E. (2011). Nitel bir görüşme yöntemi: Odak grup görüşmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi* , 4(1), 95-107.
- Mustian , AL und Richter, SM (2012). Mit Erfolgsgarantie : Lebenskompetenzen vermitteln . \_ \_ DW Test (Hrsg.) in *Evidenzbasiert lehrreich Strategien für den Übergang : Brookes Übergang ins Erwachsenenalter Serie* , (S. 97-117). Brookes Verlag . \_ Postfach 10624, Baltimore, MD 21285.
- Steere , DE, Rose , E., & Cavaiuolo , D. (2007). *Wachsend nach oben : Übergang ins Erwachsenenleben für Studenten mit Behinderungen*. Pearson : Allyn und Bacon.
- Wandry, D., Wehmeyer, ML, & Glor-Scheib , S. (2013). *Leben zentriert Bildung : Die Lehrer führen* . Rat für Außergewöhnliches Kinder .
- Yıldız, G. (2020). *Zihin Yetersizliği Olan Genç Yetişkinlere Yönelik İstihdama Doğru Bağımsız Yaşam Eğitimi Programının Etkililiği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

## KAPITEL 3

### Adaptiv Fähigkeiten Erforderlich im Berufsleben ( Vorbeschäftigung )

Gizem Yıldız, PhD , *Universität Anadolu , Türkei*

#### a. Kompetenzen

Einer der \_ am meisten wichtig Abmessungen in der Übergang von Personen mit intellektuell Behinderung zu einem selbstbestimmten Leben ist Arbeitsleben . Arbeiten von Einzelpersonen mit geistige Behinderungen ist nicht nur Die Arbeitsbeitrag zum \_ \_ \_ Wirtschaft . Es ist möglich zu unterstützen Die kognitiv , sozial , emotional und psychologisch Entwicklung dieser \_ Einzelpersonen , sicherzustellen ihre voll Teilhabe an der Gesellschaft und Unterstützung Die Integration und Normalisierung Prozesse . Einzelpersonen mit geistige Behinderungen sind erwartet zu haben verschieden adaptiv Fähigkeiten anders aus Basic unabhängig Leben Fähigkeiten , um nachhaltig zu partizipieren \_ Beschäftigung . Laut der \_ Forschungen in der Literatur , einige der \_ Fähigkeiten die von einer Person erwartet wird \_ Vor beitreten Die Arbeitsleben sind wie folgt : Kommunikation \_ Fähigkeiten , zwischenmenschlich Beziehungen , Anpassung an die Arbeit , Einnahme Verantwortung , Selbstmanagement , Entscheidungsfindung , Selbstvertrauen , Zusammenarbeit , technologisch Fähigkeiten , persönlich Werte , Karriere (Baker, 2013; Baran & Cavkaytar, 2007; Gündoğdu, 2010; Gürsel, Ergenekon & Batu, 2007; Hasircioğlu , 2006; İŞKUR, 2018; Özbey, 2015).

Der Arbeit der \_ Mitarbeiter und die Kenntnisse , Fähigkeiten und Qualifikationen erforderlich zu halten Das Arbeit Sind als Beschäftigungsfähigkeit definiert (Baker, 2013; Forrier & Sels , 2003; Ju , Pacha , Moore & Zhang , 2014; McGrath , 2009; Robinson , 2000). Beschäftigungsfähigkeit Fähigkeiten können in viele eingeteilt werden Wege im \_ Literatur . Darin \_ Kontext , wann Die Vorbereitung Prozess für das Arbeitsleben und das Arbeitsleben sind berücksichtigt zusammen , viele adaptiv Fähigkeiten können genannt werden Vor Beschäftigung ( Hanley-Maxwell & Collet-Klingenberg , 2012). Cotton (2008) grundsätzlich definiert Beschäftigungsfähigkeit Fähigkeiten (a) *grundlegend Fertigkeiten* ( Sprechen , Hören , Lesen verstehen , machen einfach mathematisch Operationen ) , (b) *High-Funktion Denken Fähigkeiten* ( kreativ Denken , Problemlösung , Entscheidung machen , lernen lernen ) und (c ) *affektiv Fähigkeiten und Charakter Eigenschaften* ( zwischenmenschlich Fähigkeiten , Selbstvertrauen , Selbstbestimmung , Motivation , Verantwortung , Ehrlichkeit , Flexibilität usw . ) . An der Reihe mit Die Ergebnisse erhalten aus alle Klassifikationen und Forschungen in der Literatur , die adaptiv Fähigkeiten Das Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung Wille Bedarf im Erwerbsleben kann wie in Tabelle 3.1 dargestellt aufgelistet werden .

**Tabelle 3.1.** *Adaptiv Fähigkeiten Erforderlich im Arbeitsleben \_*

<b>Grundlegende Fähigkeiten</b>	<b>Kognitiv Fähigkeiten und Fertigkeiten</b>	<b>Affektiv Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale</b>
Kommunikation Fähigkeiten	Verstehen , analysieren	Zwischenmenschlich Fähigkeiten
Alphabetisierung Fähigkeiten	Problemlösung _ Fähigkeiten	Anpassen
Grundlegende Arithmetik Operationen	Organisieren , planen	Fähigkeiten zu arbeiten mit Die Team



Selbstfürsorge _ Fähigkeiten Sicherheit Fähigkeiten Verwendung von Geld	Selbstmanagement _ Fähigkeiten Technologisch Fähigkeiten Erstellen Ziele Risikobereitschaft _  Zeitmanagement _ Lernen und Kreativität	Nehmen Verantwortung  Flexibilität Selbstbewusst sein _ Wissen dein Staatsbürgerschaft Aufgaben Sei respektvoll Sei nicht fair Folgen Sie nicht Die Regeln der Höflichkeit
--	---	---

Wie in Tabelle 3.1 zu sehen, die Kompetenz erwartet aus Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung im Erwerbsleben können gruppiert werden unter drei Hauptüberschriften. Grundlegende Fähigkeiten im täglichen Leben, Kommunikation und Wissenschaft Felder sind kognitiv Fähigkeiten in Bezug auf Lernen und Selbstmanagement Prozesse und zwischenmenschlich Fähigkeiten. Diese Fähigkeiten und Eigenschaften sind gelernt von beobachten Die Familie früh zu Hause Kindheit und werden weiter erlernt durch speziell Ausbildung Prozesse in der folgende Jahre. Wenn Die formell Bildung ist vorbei, eine Bedarfsermittlungsstudie getragen werden soll aus, um zu finden aus ob jemand bereit ist für das Berufsleben und wozu Ebene er / sie Ausstellungen Die Fähigkeiten in Tabelle 3.1 angegeben. Sie können bestimmen Die Bedürfnisse von Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung im Vorbeschäftigung Verfahren von verwenden viele Werkzeug wie halbstrukturiert Interview, Fragebogen, Checkliste, Skala und Bestandsaufnahme wie in Einheit 2 beschrieben.

### **b. Bedarfsermittlung – innerhalb Die Umfang der Beschäftigungsfähigkeit Fähigkeiten**

Darin Titel, Studienbeispiele – das kann man feststellen – Was Art von Wissen und Können sind benötigt, um sich vorzubereiten Einzelpersonen mit intellektuell Erwerbsunfähigkeit sind – – – enthalten. Darin Richtung, halbstrukturiert Interviewformular und Checkliste Beispiele sind in Tabelle 3.2 und Tabelle 3.3 dargestellt.

**Tabelle 3.2.** Ein Beispiel für ein Interview Fragen zur Feststellung das Wissen und Können Im Arbeitsleben gebraucht –

#### **Interview Fragen**

1. Was sind die Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden? –
2. In Ihrer Meinung, was sind die Gründe für die Person nicht in nachhaltig enthalten sein Beschäftigung?
3. Hat die Individuell erhalten beliebig Ausbildung zur Vorbereitung auf das Berufsleben? Wenn also, was Art von Bildung war es?
4. Was sind die Fähigkeiten des täglichen Lebens dass ein Individuum Bedürfnisse im Berufsleben?
5. Was sind die zwischenmenschlich Fähigkeiten dass ein Individuum Bedürfnisse im Berufsleben?
6. Was sind das Selbstmanagement – Fähigkeiten dass ein Individuum Bedürfnisse im Berufsleben?
7. Was sind die kognitiv Fähigkeiten einer Person Bedürfnisse im Berufsleben?
8. Was sind die Fachmann Fähigkeiten dass ein Individuum Bedürfnisse im Berufsleben?
9. Was sind die persönlich Eigenschaften dass ein Individuum muss haben, um an der teilzunehmen – Arbeitsleben?
10. Wie würde Du Rang Die braucht Du nach Priorität angegeben? – –

Der Fragen in Tabelle 3.2 angegeben sind Probe Fragen . Der Person WHO Wille arbeiten mit Die Person mit intellektuell Behinderung kann abnehmen , zunehmen und sich diversifizieren Die Fragen nach der \_ Eigenschaften der \_ individuell . Sie können sich vertiefen \_ Information um Die Individuell mit intellektuell Behinderung von fragen diese Fragen an die Eltern , Lehrer und Arbeitgeber Wenn Sie Sind arbeiten . Während Herstellung Gespräche , du sollte allein sein mit Die Person Du Sind Treffen in Ruhe Zimmer . Außerdem du \_ \_ sollen erhalten schriftlich und mündlich Zustimmung aus Die Person Du Sind zum Interview gehen, um aufzuzeichnen Die Interview und Einsatz Die Informationen in der Vorstellungsgespräch . Sie können aufnehmen dein Gespräche mit einer Stimme Recorder oder Handy . \_ Nach Die Vorstellungsgespräche Sind abgeschlossen , können Sie bestimmen Die Bedürfnisse der \_ Individuell mit intellektuell Behinderung unter Die Antworten jedem gegeben \_ Frage von transkribieren Die Aufzeichnungen . Nach bestimmend Die braucht , können Sie zuerst entscheiden welche Wissen oder Fähigkeit Du Wille lernen von angesichts Die Priorität Befehl bestimmt in der Vorstellungsgespräch und die Themen Du halten als Ausbilder wichtig . Sie können arbeiten zusammen manche Fähigkeiten je nach \_ braucht identifiziert . Zum Beispiel im zwischenmenschlichen Bereich Fähigkeiten , ggf beide Die Ausdrucksfähigkeit \_ \_ man selbst richtig und funktionieren mit einer Mannschaft Sind erforderlich , können Sie studieren diese Fähigkeiten gleichzeitig .

Tabelle 3.3 auch enthält ein Muster Checkliste zu ermitteln Die Bedürfnisse der \_ Individuell mit intellektuell Behinderung . Der Artikel darin \_ Liste dürfen verändern , erhöhen oder Abnahme der Linie mit Die individuelle Individuell Eigenschaften und Bedürfnisse .

**Tabelle 3.3.** Ein Beispiel für eine Checkliste zur Ermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten Im Arbeitsleben gebraucht \_

<b>Kompetenzbereich _</b>				
<b>Grundlegende Fähigkeiten</b>	<b>Ja</b>	<b>NEIN</b>	<b>Mit Hilfe</b>	<b>Kommentar</b>
1. Macht persönlich Pflege und Reinigung .				
2. Essen nach der _ Regeln bei der Arbeit .				
3. Gekleidet für die Arbeit .				
4. Der Materialien bei der Arbeitsplatz sind im Einsatz .				
5. Die Kommunikation wird eingeleitet .				
6. Wird fortgesetzt Die Gespräch .				
7. Er liest Die Text ihm gemacht . _				
8. Er schreibt seinen Vor- und Nachnamen und seine Adresse .				
9. Geld verwenden.				
10. Dauert Vorsichtsmaßnahmen gegen Gefahren im sozialen Umgebungen .				
11. Es schützt gegen ausländisch Leute .				
<b>Kognitiv Fähigkeiten und Fertigkeiten</b>	<b>Ja</b>	<b>NEIN</b>	<b>Mit Hilfe</b>	<b>Kommentar</b>
12. Löst Die Probleme konfrontiert während Die Tag .				
13. Wählt in Ereignissen mit zwei oder mehr Optionen .				
14. Kommt pünktlich zur Arbeit .				
15. Verwendet eine grundlegende Computer .				
16. Macht Planung um Die funktioniert gegeben in der Arbeitsplatz .				
17. Erstellt täglich Routinen .				

18.	Er kehrt pünktlich ab die Pause.				
	<b>Affektiv Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale</b>	<b>Ja</b>	<b>NEIN</b>	<b>Mit Hilfe</b>	<b>Kommentar</b>
19.	Es arbeitet in Harmonie mit Die Mannschaft .				
20.	Er erfüllt seine eigenen Verantwortung bei der Arbeit .				
21.	Wenn bei der Arbeit ein Problem auftaucht , versöhnt er sich mit andere .				
22.	Kollegen gegenüber ist er respektvoll .				
23.	Folgt Höflichkeit bei der Arbeit .				
24.	Er wird ehrlich sein mit seinem Chef und seinen Kollegen . Es passt sich an die Arbeit und Arbeitsplatz Kultur .				
25.	Es arbeitet in Harmonie mit Die Mannschaft .				

Der Artikel Tabelle 3.3 ersichtlich sind als Beispiele gegeben . Es kann geändert werden nach der \_ Eigenschaften der \_ studiert individuell . Während Füllung Die Checkliste im \_ Bedarfsermittlung Studie , die \_ Individuum beobachtet wird von Die Trainer und Interviews Sind gemacht mit Die Eltern und Lehrer . Artikel mit „Nein“ oder „ Mit Hilfe“ gekennzeichnet sind aufgeführt in der Checkliste . Der markiert Artikel Sind priorisiert , mit Priorität als „Nein“ gekennzeichnet . Es wird geplant, an der Arbeit zu arbeiten Themen entschlossen , die zu sein höchste Priorität .

### c. Vorbereitung eines bedarfsgerechten Bildungsprogramms \_

Nach Die Bedürfnisse der \_ Individuell Sind bestimmt von verwenden Die Daten Sammlung Tools ( Interview , Checkliste , Fragebogen etc .) erklärt in der vorherige Titel , wird ein Lehrplan vorbereitet , um zu erfüllen diese braucht . Zum Beispiel die \_ Interviewformular und die Checkliste gegeben in der vorherige Thema verwendet werden kann zusammen oder Die Formulare verwendet werden können allein . Während vorbereiten Die Lehrplan , viele Bedürfnisse der \_ Individuell dürfen entstehen in mehr als eins Feld . Darin \_ Fall , der braucht sollten priorisiert werden .

#### Priorisierung Die Bedürfnisse

Vorstellungsgespräche mit Die Menschen um Die Individuum , das Beobachtung der \_ Individuum und die braucht Das auftauchen basierend auf der Fragebogen / Checkliste / Skala Daten Sind in Artikeln geschrieben , und die Interviewpartner Sind gebeten , zu rangieren diese Artikel nach Wichtigkeit geordnet . \_ Haben Die Interview mit mehr als eins Person produziert mehr genau , gültig und tief Informationen . Zum Beispiel wann \_ Informationen eingeholt werden aus beide Eltern , Lehrer und Arbeitgeber , unter Berücksichtigung Die Rangfolge gemacht von diese Menschen , die oberste Priorität Fächer Sind ausgewählt unter Die Prioritäten in der Rankings . Wenn Wir erklären diese Schritte mit einem Beispiel , lassen Sie uns annehmen Das Die Bedürfnisse der \_ Person mit intellektuell Behinderung Sind bestimmt verwenden Die Interview Fragen in Tabelle 3.2 und die Checkliste in Tabelle 3.3. Im \_ zuletzt Frage in der Interviewformular , das Interviewpartner Sind gebeten, Prioritäten zu setzen Die Themen . Ein gemeinsames Liste erstellt \_ von vergleichen Die Ranglisten aus Eltern , Lehrer und Arbeitgeber , und die Themen Sind gefüttert auf .

Artikel als „nein“ oder „ mit “ gekennzeichnet Hilfe “ sind bestimmt in der Checkliste . Von vergleichen diese Artikel mit Die Themen bestimmt als Ergebnis der \_ Interviews , die gemeinsam Priorität Themen Sind ausgewählt . Sie können

verwenden Die Beispielformular (Tabelle 2.2) in Einheit 2 zur Priorisierung Die braucht . Auch weiterhin mit Die Beispiel gegeben in Einheit 2, lassen Sie uns annehmen das für die Individuell mit intellektuell Behinderung namens Ege, die oberste Priorität Themen zur Vorbereitung auf das Berufsleben benötigt wurden bestimmt als in Harmonie arbeitend mit Die Mannschaft , bleibend von Die Regeln der Höflichkeit , mit Geld , pünktlich zur Arbeit kommen . Darin \_ Fall , der Trainer macht einen Plan, an ähnlichen zu arbeiten Themen zusammen . Zum Beispiel ist ein Curriculum auf Arbeit vorbereitet mit Die Fähigkeiten \* in Harmonie zu arbeiten mit Die Team und \* gehorsam Die Regeln der Höflichkeit .

#### d. Lehren

Nach Die Trainer bestimmt Die Priorität braucht , plant er Die Lehren Prozess zu treffen diese braucht . Dabei \_ kann er / sie einen Unterrichtsplan oder ein Kurzprogramm erstellen . \_ Laut der \_ Beispiel gegeben in der vorherige Titel , der zwei oberste Priorität Probleme für Ege ist \* harmonisches Arbeiten mit Die Team und \* folgend Die Regeln der Höflichkeit . Der Probe Lehrplan in diesem gegeben \_ Titel war \_ zusammengefasst und aufbereitet \_ \_ Bereich „ Zwischenmenschliches Fähigkeiten ". Dies Fähigkeit kann in mehr geplant werden Detail , bestehend aus mehr Schritte , im Einklang mit Die Bedürfnisse der \_ Individuell Du arbeiten mit .

*Probe Unterrichtsplan \_*

**Datum :**     .../.../.....

**Uhrzeit:**

**Abschnittsname :** Interpersonell Fähigkeiten

**Ziel :** Ege arbeitet harmonisch \_ mit Die Team in der Arbeit in der Arbeitsplatz .

**Teilziel :** Ege passt Die Disziplin in der Teamarbeit erforderlich .

1. Ege ist seinen Kollegen gegenüber respektvoll .
2. Ege gibt höflich Antworten Wenn gefragt .
3. Ege erfüllt es ist Aufgaben in der Teamarbeit .
4. Ege erfüllt Die Anweisungen gegeben von Die Chef .

**Lernen - Lehren Prozesse :** Live - Model sein , zur Verfügung stellen verbal Hinweise und Musterhinweise , Gelegenheit Lehre , direkt Ausdruck .

**Tools-Umgebung:** Teamarbeit bei der Arbeit ; Tisch, vier Stühle , arbeitsbezogen Materialien ( Dokumente , Stifte usw. ), Ausbilder , zwei Kollegen und Ege.

**Umsetzung :** Eine Umgebung für Teamarbeit wird im organisiert \_ Arbeitsplatz . Der Ausbilder , zwei Kollegen und Ege sitzen um einen runden Tisch. Ein Szenario ist zur Verwendung vorbereitet Die Live- Model- Technik . Der Trainer wird ein Modell für Mitarbeiter sein Verhalten entsprechend \_ mit Ege. Der Trainer , Kollegen und die Ege sitzen zur Kontrolle am Tisch Die Produkte in einer Kiste . Jeder hat eine Kiste und eine Checkliste vor sich . Mitarbeiter Wille zählen Die Produkte im \_ Kästchen davor und kreuzen und markieren Sie , ob Sie sind auf der Liste oder nicht. Später alle \_ Wille vergleichen ihre Listen und bestimmen welche Produkt fehlt und eine gemeinsame erstellen \_ fehlen Produkt Liste . n dies Prozess , der Trainer Erste sagt , " Fangen wir an zu zählen , Freunde " und sie fangen an zu überprüfen Die Produkte im \_ Kisten . Wenn Ege Schwierigkeiten hat ihre eigenen zählen Produkte , sie wird eine vorbildliche Ausbilderin , um ihre Kollegin um Hilfe zu bitten : „ Da ist ein Produkt in der Box , aber ich kann nicht finden welche eins . Kannst du helft mir bitte ? " . Als Ege um Hilfe bittet passenderweise die \_ Lehrer verstärkt es. Dann wird Ege gebeten , sich

bei ihrer Kollegin höflich zu bedanken Weg . Ebenso in der Prozess des Erhaltens Die Arbeit erledigt , seine Kollegen suchen Hilfe aus die Ege. Die Ege soll helfen \_ von reagieren höflich . Wenn Ege nicht reagiert \_ passenderweise die \_ Lehrer wird ein Modell für die richtig Antwort : „ Wann dein fragt Kollege Ege Sie um Hilfe , Sie sollen Hilfe ihn von Sagte natürlich , schau mir jetzt zu , du sollte dies tun " , sich an seinen Kollegen wendend um Hilfe zu bitten und ein Modell für angemessen zu werden Antwort . Ähnlich Verhaltensmuster lassen sich vorleben über Die geplant Szenario . Einmal Die fehlen Produkte Sind identifiziert , wird es ein Modell für die Ausbilder Ege zur Zusammenarbeit und Ausstellung Die notwendig Verhaltensweisen in einem höflichen und respektvollen Weise in der Prozess der Erstellung einer Single fehlen Produkt Liste von zusammenarbeiten mit alle Mitarbeiter . Darin \_ Prozess , Ege ist gegeben Die Gelegenheit zur Zusammenarbeit mit Die Team , um in Harmonie zu arbeiten mit Die Team , respektvoll und höflich zu sein und zu nehmen geeignet Aktionen . Bei jedem Gelegenheit , die geeignet Reaktionen der Ege sind \_ verstärkt , die Lehrer stoppt Die unangemessen Reaktionen und wird zum Vorbild für angemessene Verhalten . Sie können Peer organisieren unterrichten von Terminplanung ähnlich Tutorials mit Kollegen .

**Auswertung:** Nach Die Unterricht abgeschlossen ist , eine Bewertung Sitzung findet am statt \_ Ende davon \_ Tag oder bei der Anfang der \_ nächste Tag . Es wird kein Hinweis auf die angeboten Individuell während Das Prozess . Der Trainer kommt zusammen im \_ Dasselbe Umwelt und mit anders Kollegen für die Dasselbe Arbeit . Der Trainer erzählt die Ege zu arbeiten beginnen und beobachtet die Ege - Verhaltensweisen um Hilfe bitten , helfen , sein höflich und sein respektvoll während arbeiten . Vorbereiten und aufzeichnen Die richtig und falsch Verhaltensweisen in einer Form wie in Tabelle 2.3 in Einheit 2. Wenn Ege dies tut diese Verhalten in drei anders Szenarien mit 100 % Genauigkeit hintereinander beendet er Die Lehre .

### Verweise

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). (2018). *İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu (İPA)*. Ankara.
- Baker, G. (2013). Beschäftigung, Beschäftigungsfähigkeit und Geschichte : Helfen Schüler zu sehen Die Verbindung . *Lehren Geschichte* , 152, 45-51.
- Baran, N. & Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihinsel yetersizliği olan bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online Dergisi*, 6 (2), 213-225.
- Baumwolle , K. (2008). *Entwicklung Beschäftigungsfähigkeit Fähigkeiten* . Northwest Regional Bildungsforschungslabor . \_ \_ [www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html](http://www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html) (Erişim Tarihi: 29.09.2018)
- Forrier , A., & Sels , L. (2003). Der Konzept Beschäftigungsfähigkeit : Ein Komplex Mosaik . *Internationale Zeitschrift für Personalentwicklung und -management* , 3, 102-124.
- Ju , S., Pacha , J., Moore , K., & Zhang , D. (2014). Beschäftigungsfähigkeit Fähigkeiten für den Einstieg Mitarbeiter mit , & ohne Behinderung: Ein Vergleich zwischen Die Perspektiven von Pädagogen und Arbeitgebern . *Zeitschrift für Beruf Rehabilitation* , 40 (3), 203-212.
- Gündoğdu, A. (2010). *Bir ilköğretim okulu ve iş okulunda çalışan okul yöneticisi ve öğretmenlerin zihin engelli bireylerin işe yerleştirilmelerine ilişkin görüşleri*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Gürsel, O., Ergenekon, Y. & Batu, S. (2007). Gelişimsel yetersizliği olan bireylere okuldan işe geçiş becerilerinin kazandırılmasına ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 54-77.
- Hanley-Maxwell , C. & Collet-Klingenberg , L. (2012). Vorbereiten Studenten für eine Anstellung . P. Wehman & J. Kregel ( Hrsg .), in *Functional Lehrplan für die Grund- und Sekundarstufe Studenten mit speziell Bedürfnisse* , (S. 529-561). PRO - Ed , Inc.
- Hasırcıoğlu , A. (2006). *İşverenlerin özürlü istihdamına yaklaşımı*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- McGrath , S. (2009). Was ist Beschäftigungsfähigkeit ? . *Unterstützen lernen Beschäftigungsfähigkeit Projekt Papier* , 1, 15.
- Özbey, F. (2015). *Zihin yetersizliği olan öğrencilere iş analizi temelinde tekstil işçiliği becerilerinin öğretilmesi: Eylem araştırması*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Robinson , J. P. (2000). Was Sind Beschäftigungsfähigkeit Fähigkeiten ? . *Der Arbeitsplatz* , 1 (3), 1-3.
- Yıldız, G. (2020). *Zihin Yetersizliği Olan Genç Yetişkinlere Yönelik İstihdama Doğru Bağımsız Yaşam Eğitimi Programının Etkililiği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

# ABSCHNITT II . BERUFLICHE KOMPETENZEN UND LEHRMETHODEN

## KAPITEL 4

### Arbeiten Fähigkeiten

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, *Universität Anadolu , Türkei*

Fähigkeit ist definiert als die Fähigkeit einer Person , eine Aufgabe zu erfüllen und eine Handlung auszuführen richtig (TDK, 2020), abhängig von der Veranlagung und Lernen . Arbeiten Fähigkeiten , auf der andere Hand , sind Arbeitsplätze oder arbeiten Stücke Das bestehen aus der Analyse der \_ Aufgaben und Fähigkeiten erforderlich von Die individuelle arbeiten Umgebung . Im \_ Erwerb des Studiums Fähigkeiten , einfach wie bei anderen Lernen Erfahrungen ; kognitiv Ebene , in anderen Wörter , Lernen an der Wissen Ebene ; psychomotorische Ebene , Lernen auf Geschicklichkeit \_ Ebene ; Lernen bei der Haltung und Gewohnheiten Entwicklung nimmt Ort . Erwerb dieser \_ Lernen bedeutet Verbesserung Die Kompetenzen der \_ individuell .

#### a. Kompetenzen

Damit die \_\_ individuell zu erwerben Arbeiten Fähigkeiten , er/ sie muss darin seine/ ihre Kompetenzen entwickeln Bereiche . Kompetenz gem \_\_ \_ beruflich Ausbildung Literatur ist die Bestätigung „ der Kenntnisse , Fähigkeiten und Kompetenzen der \_ Individuell mit Die National Qualifikation Rahmen von Die Zertifizierungsstelle zugelassen \_ von Die Beruflich Qualifikationen Autorität . Meinungen von Arbeitgebern und deren Kollegen in der Arbeitsplatz Sind Führung bei der Bestimmung Die Kompetenzen im Zusammenhang mit der Arbeiten Fähigkeiten von Einzelpersonen mit geistige Behinderungen.

Manche Daten über die Arbeiten Fähigkeiten von Einzelpersonen mit geistige Behinderungen waren erhalten aus Arbeitgeber und Kollegen Arbeiten mit Einzelpersonen mit geistige Behinderungen. Baran und Cavkaytar (2007) führten eine Untersuchung durch mit dem Ziel festzustellen Die Meinungen und Vorschläge von Arbeitgebern WHO beschäftigen Einzelpersonen mit geistige Behinderungen in ihrer Arbeitsplätze hinsichtlich Die Fähigkeiten Sie halten wichtig in der Beschäftigung des Einzelnen mit geistige Behinderungen. Forschungsergebnisse \_ aufdecken Das Arbeitgeber Sind suche Arbeit \_ Fähigkeiten wie Verantwortung , Technologie , Anpassung , Teamarbeit , Kommunikation und Wissenschaft \_ Fähigkeiten , um für Einzelpersonen mit geistige Behinderungen zu beschäftigen . Außerdem Arbeitgeber \_\_ haben angegeben Das Sie geben bequem und unkompliziert Arbeitsplätze Das Sind geeignet für was Die Einzelne tun können, nicht überschreiten ihre Kapazität , nicht erforderlich viel Verantwortung . Darüber hinaus Arbeitgeber in der \_ Feld hoch \_ sicher Arbeitsplätze ; Es wird gesehen Das Die Eigenschaften wie haben \_ Arbeitsplätze Das wird nicht schaden ihn , mit weniger Unfallrisiko und mit \_ Arbeit Sicherheit Sind häufig betont (Baran & Cavkaytar, 2007).

Artar (2017) führte eine Studie durch genannt bestimmend Die Meinungen und Vorschläge seiner Kollegen um Die Arbeitsleben von Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung an Arbeitsplätzen arbeiten Wo unterstützt Beschäftigung umgesetzt

wird . Obwohl Dort Sind viele Erkenntnisse darin \_ studieren , ihre Kollegen haben berichtete eine Meinung über die Arbeiten Fähigkeiten einer Person mit intellektuell Behinderung . Ein Mitarbeiter angegeben Das Die arbeiten Erledigt von einer Einzelperson mit intellektuell Behinderung ist in der Regel Die Scannen von Dateien und Vorbereiten Getränke . Sie Auch angeben Das Sie in der Regel wiederholen Arbeit . Basierend auf der Ergebnisse dieser \_ Forschungen , wird es gesehen Das Mitarbeiter mit geistig beeinträchtigte Mitarbeiter geben Arbeitsplätze Das sie können tun, und sie in der Regel repetitiv / einheitlich Arbeitsplätze in ihren Arbeitsplätze .

AAIDD (2020), das ist die führend Organisation in der Bildung von Einzelpersonen mit geistige und Entwicklungsstörungen , aufgelistet Die notwendig Kompetenzen und Teilkompetenzen in der Vorbereitung Einzelpersonen mit geistige Behinderungen für unabhängige leben . Es wird gesammelt unter Die Titel „ Job Skills “ als eine der Kompetenz Bereiche . Dementsprechend funktioniert \_ Fähigkeiten bestehen aus vier Kompetenzen wie in Tabelle 4.1 ersichtlich .

**Tabelle 4.1. Lernen Fähigkeiten**

- 
1. Forschen und Wissen über Beschäftigungsmöglichkeiten \_
    1. Hier definieren Sie persönlich Werte begegnet
    2. Arbeiten bestimmt Sozial Werte getroffen
    3. Bestimmt Die profitabel Aspekte der \_ Geschäft
    4. D. bestimmt Beschäftigung und Ausbildung Ressourcen
    5. Zu. Beschäftigungsmöglichkeiten \_ Information
    6. F. Kategorisiert Arbeitsplätze von Anstellung Kategorie
    7. Lokal suchen \_ Beschäftigung und Ausbildung Gelegenheiten
  2. Erkunden Anstellung Optionen
    1. Identifizieren Taste Anstellung Interessen
    2. Identifizieren Anstellung Fähigkeiten
    3. Realistisch recherchieren Anstellung Identifizieren Anforderungen für gewünschte und aktuelle Anstellung Gelegenheiten
    4. Identifizieren Basic Bedarf für Beschäftigung
  3. Arbeit suchen , sichern und dauerhaft Anstellung
    1. Arbeit suchen
    2. Arbeit machen \_ Anwendung
    3. Arbeit machen \_ Interview
    4. Lösen Geschäft Probleme
    5. Geschäftstreffen \_ Normen und Funktionen
    6. Beschäftigungsförderung und nachhaltig \_ Beschäftigung .
  4. IV. Zeigen Geeignet Beschäftigungsfähigkeit Fähigkeiten
    1. Einhalten mit Die Anweisungen und Vorschriften in der Arbeitsplatz
    2. Erkennen Die Wichtigkeit der Teilnahme und Pünktlichkeit in der Arbeitsplatz
    3. Erkennen Die Bedeutung der \_ Prüfung
    4. Bezahlen Aufmerksamkeit am Arbeitsplatz Sicherheit bei der Durchführung arbeiten Fähigkeiten
    5. Arbeiten mit andere ( Teamarbeit )
    6. Qualität Abschluss der \_ gegeben funktioniert
    7. Arbeiten bei erwartet Effizienz Ebenen



Der Arbeiten Fähigkeiten Die in der Tabelle gezeigten bestehen aus gemeinsamen Kompetenzen im \_ Vorbereitung von Einzelpersonen mit geistige und Entwicklungsstörungen für die Beruf . Daher dort \_ sind allgemeine Kompetenzen erforderlich vor einer Einzelperson wird in einem bestimmten beschäftigt Beruf . Um zu gewinnen \_ Die Kompetenzen aufgelistet in vier Hauptabschnitten , fortlaufend \_ Ausbildung Praktiken Methoden Ausübungen Sind erforderlich entlang mit Beschäftigung . Dementsprechend ist die Lehre der \_ Fähigkeiten die in Tabelle 1 angegeben sind , sollten einbezogen werden Wenn Arbeiten mit Einzelpersonen mit geistige Behinderungen. Tabelle 1 kann auch als Checkliste zur Bestimmung verwendet werden Die individuelle aktuell Status .

Der Kenntnisse und Fähigkeiten und Arbeiten Fähigkeiten in diesen Abteilungen Sind Einzelpersonen zur Verfügung gestellt mit geistige Behinderungen innerhalb Die Rahmen des Studiengangs „ Wirtschaftspädagogik und Berufsbildung Ethik " Kurs enthalten in der Programme von besonderen Ausbildung beruflich Schulen mit drittes Level Bildung (MEB, 2020). [https://orgm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2018\\_10/03153236\\_HAFYF\\_ZYHYN\\_OTYZM\\_YY\\_VE\\_MESLEK.pdf](https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_10/03153236_HAFYF_ZYHYN_OTYZM_YY_VE_MESLEK.pdf)

### b. Bedarfsermittlung \_

Innerhalb Die Umfang der Wirtschaftspädagogik und Berufsethik \_ \_ natürlich , die Kompetenzen jedes \_ Beruf Sind Auch enthalten . Daher Kompetenzen \_ Sind für jeden bestimmt Beruf und Beruf Zweig, in dem Arbeiten Fähigkeiten Sind ausgestellt . Zum Beispiel im \_ speziell Ausbildung beruflich Schule für Einzelpersonen mit geistiger Behinderung gibt es eine Kompetenzliste für die Branche „ Textildruck und Musterung “ . innerhalb den Beruf „ Textil “ . Wenn Studenten erreichen diese Kompetenzen können sie als Absolventinnen und Absolventen eingesetzt werden . Zum Beispiel jeweils \_ Kompetenzbereich \_ Truthahn Kompetenzen Sind in der Datenbank definiert . Es hat sich definiert Die Aufgaben Das Menschen WHO Wille erhalten Sie hierin ein Diplom Feld tun sollte (TYVT, 2020). Das Definition ist als aufgeführt \_ Aufgaben und Fähigkeiten Das Menschen mit Das Kompetenz sollte tun.

**Tabelle 4.2.** Grundkenntnisse in der \_ Bereich Textil \_ Technologie

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeichnet ein Muster .</li> <li>• Bereitet sich vor verzerren .</li> <li>• Machen Tahar .</li> <li>• Mundstück öffnet .</li> <li>• Wirft Schuss .</li> <li>• Es zieht an Tamburin .</li> <li>• Wirft Knoten .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pässe Die Seil durch Die vermitteln Einheit .</li> <li>• Die Nadel Aufzüge .</li> <li>• Zieht Schlitten .</li> <li>• Anhänge Kamm Draht .</li> <li>• Gerade Stiche .</li> <li>• Bügeln .</li> <li>• Schnitte mit Schere .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nähen Stoff mit einer Nadel .</li> <li>• Verwendungen Messung Werkzeuge .</li> <li>• Unentschieden um Muster .</li> <li>• Emulsion dauert .</li> <li>• Maßnahmen mit Waage . _</li> <li>• Verwendet einen Rakel .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Farbe macht .</li> <li>• Es macht Schleifpapier .</li> <li>• Verwendungen Hand Werkzeuge und Werkzeuge .</li> <li>• Verwendungen einfach Maschinen .</li> <li>• Verwendungen Hand Werkzeuge und Werkzeuge .</li> <li>• Verwendungen einfach Maschinen</li> </ul>
--	---	---	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schnur Kerzen .</li> <li>• Es wickelt Die Seil .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es Falten Die Stoff .</li> <li>• Faden Die Nadel</li> </ul>		
--	--	--	--

Wenn Die Individuum hat die Basic Fähigkeiten in der Bereich Textil \_ Technologie als Beispiel in Tabelle 2 angegeben , er / sie wird in der Lage sein , einen Fachmann zu haben Kompetenz Zertifikat dazu \_ Beruf . Als Ergebnis haben \_ die allgemeinen Kompetenzen der \_ Arbeiten Fähigkeiten in Tabelle 1 angegeben und die Fähigkeiten auf einen Beruf bezogen als Beispiel in Tabelle 2 angegeben Zunahme ihre Beschäftigungsfähigkeit . Daher durch \_ Schaffung allgemeiner Kompetenzen und Kompetenzen eines Besonderen Beruf , der Bedürfnisse eines Individuums mit intellektuell Behinderung hinsichtlich Arbeiten Fähigkeiten bestimmt werden können .

### c. Programmvorbereitung \_ Laut der \_ Bedürfnisse

Arbeiten Fähigkeiten von Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung kann geprüft werden unter drei Überschriften . Erstens grundlegend Fähigkeiten allen gemeinsam \_ Beruf ; zweitens Beschäftigungsfähigkeit \_ Fähigkeiten ; Der dritte einer ist der Arbeiten Fähigkeiten Das muss im Besonderen nachgewiesen werden Beruf . Unter Verwendung von Tabelle 4.1 wird die bestehende Lage und Leistung Ebene der \_ Individuum in seiner / ihrer Arbeit Fähigkeiten bestimmt werden können . Dementsprechend Kompetenz \_ Tabellen und Aufgabe Analyse Sind vorbereitet als Checklisten und was Die individuell kann bestimmt werden . So ist die Kompetenzen Das Die Individuell nicht hat und die \_ Fähigkeiten dass er es nicht kann ausführen Sind bestimmt . Dementsprechend eine Berufsausbildung Trainingsprogramme können entwickelt , implementiert und überwacht werden .

Darin \_ Abschnitt „ Kellner- Trainingsprogramm“ entwickelt von Cavkaytar (2012) kann als Beispiel angeführt werden . Dementsprechend zielt das Programm darauf ab \_ Erwachsene mit geistige Behinderungen zeigen können \_ Die Verhaltensweisen erforderlich von Die Kellnerin Beruf . An der Reihe mit dieser allgemeine Zweck , die Kompetenzen erwartet aus Die Teilnehmer Sind als die allgemeinen Kompetenzen in Tabelle 1 aufgeführt und die Kompetenzen der \_ Kellner Beruf in Tabelle 4.3.

#### **Tabelle 4.3. Kellner Beruf Programmkompetenzen \_**

- Um die definieren zu können Kellner Beruf mit es ist Eigenschaften ,
  - Definiert Die Kellner Beruf .
  - Es erzählt Wo Die Kellner kann arbeiten .
  - Listen Die Kellner Pflichten .
  - Erzählt Die Pflichten anderer \_ Mitarbeiter arbeiten in der Arbeitsplatz .
- Beschreiben können \_ \_ Die vorläufig Vorbereitungen Das Die Kellner Wille machen für die studieren .
  - Er trägt seine Arbeit Kleidung .
  - Es tut Die notwendig Arbeit für seine eigen Reinigung und Hygiene .
  - Erzählt Die Namen der \_ Werkzeuge zum Einsatz .
  - Es zeigt an Die Lage der \_ Fahrzeuge es wird verwenden .
- Um einem Kunden eine Dienstleistung anbieten zu können .

1. Erhält einen Auftrag .
  2. Dienst öffnet .
  3. Dient .
  4. Er fügt hinzu hoch Die Leerzeichen .
  5. Zu organisieren Tische und Stühle .
4. Fähigkeit zu bieten Real-World- Service für mindestens drei anders Kunde Typen , Reihenfolge Typen und Umgebungen .
1. Es dient eins Mensch , zwei Menschen , eine Gruppe .
  2. Es nur dient Getränk , nur Essen , beides Getränk und Essen .
  3. Es dient innen, in der Garten , Obergeschoss .

Ähnlich wie die Beispiel in Tabelle 4.3, einzeln Ausbildung Praktiken , jeweils Kompetenz wird als Arbeit betrachtet Fähigkeit . Außerdem jeweils \_ \_ Kompetenz wird als Aufgabe und Fertigkeit geschrieben Analyse wie in Tabelle 4.4 zu sehen . Aufgabe Analyse , die in Form von Fähigkeiten gebildet wird Analyse , verwendet beides bei der Bestimmung Die Bedürfnisse der \_ Individuell hinsichtlich Die Beruf , bei der Bewertung Die Individuell vorher , nachher und nachher Die Unterricht , und in Geschicklichkeit Lehre .

**Tabelle 4.4.** Kundendienstfähigkeiten \_ \_ Aufgabenanalyse \_

Aufgabe und Fähigkeiten	Ja	NEIN	Hilfe/ Beschreibung
<b>A- Erhält einen Auftrag .</b>			
1. Es stoppt in einem bestimmten Teil der _ Cafe			
2. Wartet auf die Kunde zu sitzen			
3. ...			
<b><u>B. Fähigkeit zur Vorbereitung Gastronomie</u></b>			
4. Nimmt einen Couchtisch _			
5. Setzt neben dem Tisch _			
6. ...			

Im \_ Beispiel in Tabelle 4.4, nur wenige Fähigkeiten Sind enthalten , können sie erhöht werden nach der \_ Kompetenzen der \_ bestimmt Beruf . Allerdings , solche Checklisten für Aufgaben und Fähigkeiten können auch für Aufgaben und Fähigkeiten in verschiedenen erstellt werden Berufe . So kann ein Curriculum für die Berufslehre erstellt werden . In Tabelle 4.5 werden die Kellnerin Beruf Trainingsprogramm entwickelt \_ von Cavkaytar (2012) zusammengefasst .

**Tabelle 4.5.** Ein Beispiel für ein Programm: Kellner Berufsprogramm \_

Name des Programms : Kellner- Schulungsprogramm-GAMEP

Zweck des Programms : Machen \_ Erwachsene mit geistige Behinderungen ausstellen können \_ Die Verhaltensweisen erforderlich von Die Kellnerin Beruf .

Programminhalt:

- Um die definieren zu können Kellner Beruf mit es ist Eigenschaften ,
- Beschreiben können \_ \_ Die vorläufig Vorbereitungen Das Die Kellner Wille machen für die studieren .

- Fähigkeit, einem Kunden eine Dienstleistung zu erbringen .
- Fähigkeit zu bieten Real-World- Service für mindestens drei anders Kunde Typen , Reihenfolge Typen und Umgebungen .

#### *Lernen – Lehren Prozesse*

- Methoden und Techniken : Vortrag , Diskussion , Demonstration , richtig Lehren Methoden
- Umgebung und Ausstattung : Café Simulation Umwelt , das ist die real Arbeiten Umfeld Café .
- Materialien : Präsentationsmaterialien , Geschicklichkeit Analyse , Ausrüstung verwendet in der Café und Materialien
- Mitarbeiter Handbuch : Kellnerin Beruf kommentiert und illustriert Inhalt .

#### Auswertung: Liste der Kompetenzen und Fertigkeiten Analyse Listen

Fächer Sind gelehrt nach der \_ Inhalt in Tabelle 4.5 angegeben . Der Information eben Bildung des Programms durchgeführt wird in Form einer Gruppe aus Ausbildung , mit Methoden wie Präsentation, Diskussion und Zusammenfassung . Fähigkeit Ausbildung durchgeführt wird heraus in Form von einzelnen Ausbildung gem \_ mit Die Aufgabe und Können Analyse in der Checkliste vorbereitet in Tabelle 4.4.

#### **Verweise**

- AAIDD (2020). Leben zentriert Lehrplan für Bildung (LCE). Matrix , USA: Rat der Außergewöhnlichen Kinder .  
[https://exceptionalchildren.org/sites/default/files/2020-07/LCE\\_Matrix\\_4.pdf](https://exceptionalchildren.org/sites/default/files/2020-07/LCE_Matrix_4.pdf)  
 erişim tarihi: 20.11.2020.
- Artar, TM (2018). Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri. Eskişehir Anadolu Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Baran, N. und Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online* , 6(2), 213-225.
- Cavkaytar, A. (2012). Lehren Cafe Kellner Fähigkeiten für Erwachsene mit intellektuell Behinderung : Eine echte Einstellung studieren . *Bildung und Training in Autismus und Entwicklungsstörungen* , 426-437 .  
[https://orgm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2018\\_10/03153236\\_HAFYF\\_ZYHYN\\_OTYZM\\_YY\\_VE\\_MESLEK.pdf](https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_10/03153236_HAFYF_ZYHYN_OTYZM_YY_VE_MESLEK.pdf) adresinden 21 Kasım 2020 tarihinde edinilmiştir.
- MEB (2020). İş Eğitimi ve Meslek Ahlakı Ders Programı.
- TYVT (2020). Türkiye Yeterlilikler Veri Tabanı. <http://portal.tyc.gov.tr/yeterlilik/tekstil-teknolojisi-alani-tekstil-baski-ve-desenciligi-dali-mesleki-ve-teknik-egitim-diplomasi-TR00200723.html> adresinden 21 Kasım 2020 tarihinde edinilmiştir.

## KAPITEL 5

### Lehren Methoden und Techniken

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Universität Anadolu , Türkei*

Dort sind viele Verhaltensweisen und Fähigkeiten in vielen Bereichen. Das Einzelpersonen mit intellektueller Behinderung sollen lernen, um unabhängig zu sein, und durch sein produktiv zu sein in der Lage, auf ihre zu handeln besitzen. Einer davon \_ Bereich ist Beschäftigungsbereich. Darin \_ Abschnitt, der Schritte Das befolgt werden, um zu unterrichten \_ diese Verhalten und Fähigkeiten und die Definitionen der \_ Verfahren, Methoden, Techniken und Implementierungen Das könnten dabei verwendet werden \_ Verfahren sind bestimmt.

#### **Arbeits-/ Dienstleistungsanalyse in der Arbeit Das Die Person wird platziert**

Im \_ Anstellung Prozess der \_ Einzelpersonen mit intellektueller Behinderung, eine der \_ Erste Dinge Das getan werden sollte, ist zu analysieren Die arbeiten Das Die Individuell tut im \_ Arbeit Sie sind bereits platziert oder wird gestellt. \_ Der arbeiten Das Die Mitarbeiter wird in der tun Arbeit sind genannt ihre Pflichten. Daher erstmal \_ Die Arbeit / Pflichten Das Die Mitarbeiter sollte im Alltag tun Routine bestimmt werden sollen und danach diese \_ Arbeit / Pflichten sollen analysiert werden. *Arbeit / Pflicht Analyse* kann als Teil definiert werden Komplex oder angeordnet Verhaltensweisen oder Fähigkeiten hinein klein Schritte das leicht gelehrt werden kann (Cooper, Heron und Heward, 2007). Lassen Sie uns zum Beispiel denken dass ein Individuum mit intellektueller Behinderung wird in einem Geschäft aufgestellt Verkauf Kleidung. Eins sollen Erste bestimmen Die Aufgaben Das alle Mitarbeiter sind darin tun \_ einkaufen und sie sollen alles analysiert werden.

#### **Arbeits-/ Dienstanalyse der Shop - Mitarbeiter**

1. Kommt pünktlich zur Arbeit.
2. Grüße arbeiten Freunde.
3. Trägt arbeiten Kleidung.
4. Überprüft Selbstpflege und Sauberkeit. \_
5. Schließt sich an die Morgen treffen Wenn benötigt.
6. Startet die Arbeit in einem Arbeiten Bereich pünktlich.
7. Führt erforderlich Organisationen verwandt mit Die arbeiten Ort.
8. Tut seine Arbeit.
9. Gehorcht die Auszeit \_ Perioden ( gehen und kommen rechtzeitig zurück )
10. Gehorcht Die Mittagszeit ( gehen \_\_ aus und kommen rechtzeitig zurück ).
11. Wenn es Zeit ist zu gehen nach Hause, sie verabschieden sich von einander andere.

Das Arbeit / Pflicht Analyse für alle vorbereitet Mitarbeiter in Kleidung Shop kann für andere entwickelt und angepasst werden verschieden arbeiten Orte. Tun Das Arbeit / Pflicht Analyse und Training Die Einzelpersonen mit intellektueller Behinderung hinsichtlich Die arbeiten Stücke in der Analyse Wille Leichtigkeit Die individuelle Anpassung an die \_ arbeiten Ort und ihre Sozial Annahme von Die Kollegen. Nach tun Die Arbeit / Pflicht Analyse, jeweils Arbeit / Pflicht in der Analyse sollte dem beigebracht werden \_ Individuell mit intellektueller Behinderung.

Der Einzelpersonen WHO Sind platziert in einen Beruf sollte trainiert werden hinsichtlich Die Arbeit / Pflicht Sie wird tun . \_ Zum Machen dies , die Arbeit / Pflichten in der arbeiten Ort Das Die Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung sollen analysiert werden . Darin \_ Punkt , der arbeiten Gelegenheiten für diese geeignet Einzelpersonen und die Anforderungen und Kompetenz Erwartungen aus Die Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung , um dort arbeiten zu können \_ \_ \_ Situationen bestimmt werden soll . Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung kann als Kassiererin , Abteilung arbeiten Veranstalter , Reinigung Mitarbeiter oder vorbereiten Speisen und Getränke und dienen ihnen darin einkaufen . Nach entscheiden, in welcher Position Die Individuell mit intellektuell Behinderung Wille Arbeit , die Aufgaben darin \_ arbeiten sollen analysiert werden . Wenn Wir weitermachen mit Die gegeben Beispiel , nach Herstellung Die notwendig Auswertungen , lassen Sie uns denken dass es beschlossen wird , zu platzieren Die individuell zu gestalten Die Reinigung der \_ einkaufen . Zuerst die Arbeit und Pflichten Das Die Reinigung Mitarbeiter tut sollen analysiert werden .

### **Arbeit und Aufgaben der \_ Reinigung Mitarbeiter**

1. Reinigt Die Staub aus Die Regale im \_ Abteilung .
2. Reinigt Die Staub aus Die Mantel Gestelle .
3. Reinigt Die Staub aus Die Mitte steht .
4. Reinigt Die Staub aus Die Falten Banken .
5. Tücher aus Die Etage .
6. Tücher Die Staub aus Die Boden jeden zwei Stunden .
7. Reinigt Die passend zu Zimmer .
8. Reinigt Die Kasse Teil der \_ einkaufen .
9. Tücher Die Türen und Fenster .
10. Wirft aus Die Müll der \_ einkaufen .
11. Wirft Die Schachteln und Verpackung Papiere nach Die Waren Sind geöffnet .
12. Reinigt Die Personal Toiletten .
13. Reinigt Die Lagerung Zimmer .

### **Fähigkeitsanalyse der \_ Fähigkeiten im \_ Arbeit Das Die Individuell mit Intellektuell Behinderung wird gestellt**

Jeder der \_ aufgeführt Arbeit / Pflichten Sind bestand aus vielen Unterqualifikationen bei der gleichzeitig . Wenn Lernen Eigenschaften von Individuen mit geistige Behinderungen sind betrachtet , Lehre viele davon \_ Verhaltensweisen und Fähigkeiten auf einmal ist nicht möglich . Diese Fähigkeiten und Verhaltensweisen können mehr sein leicht erreicht mit mehreren kleinen \_ \_ Schritte . Fähigkeit Analyse ist Sequenzierung jede lehrbarer Schritt einer Fertigkeit welche bauen Die Fähigkeit endlich ( Snell und Brown, 2014) . Fähigkeit Analyse erfolgen kann von verwenden verschieden Wege . Wenn Wir weitermachen mit Die Beispiel oben , die Fähigkeit Analyse von „ Reinigt Die Staub aus Die Regale im \_ Abteilung “ sollte getan werden .

**Fähigkeit :** Reinigt Die Staub aus Die Regale im \_ Abteilung .

1. Dauert Die Kleidung aus Die Regal auf die gehen stehen und leert Die Regal .
2. Dauert Die Reinigung Stoff .
3. Sprays manche sauberer zum \_ Regal .

4. Setzt Die sauberer auf der Auto reinigen .
5. Tücher Die Regal mit Die Reinigung Handtuch .
6. Wartet auf ein paar Minuten für die Regal zum Trocknen .
7. Nach Die Regal trocknet , nimmt Die Kleidung aus Die gehen stehen und setzt sie auf der Regal .

Der Fähigkeit Analyse gesehen oben kann anders geschrieben werden Wege ( Snell und Brown, 2014):

1. Fähigkeit Analysen geschrieben werden können aus Die Speicher Wenn Die Fähigkeit zu lehren ist bereits bekannt / sein Erledigt Fähigkeit .
2. Es kann geschrieben werden von persönlich machen und schreiben jeder Schritt erledigt Wenn Die Fertigkeit ist überhaupt nicht bekannt und muss analysiert werden .
3. Der Reinigung Mitarbeiter wer ist schon arbeiten in der Shop kann gebeten werden, dies zu tun Fähigkeit . Der Fähigkeit Schritte können geschrieben werden ohne fehlen beliebig Schritte .
4. Ein Experte kann gebeten werden , zu schreiben Die Fähigkeit Analyse .

Teilen Die Fähigkeit Schritte hinein solch lehrbar Stücke Wille bieten Die Individuell mit intellektuell Behinderung zu lernen jeden Schritt mehr einfach und schnell .

### **Bestimmen Die Leistungsniveau bzgl \_ Die Fähigkeit**

Nach Schreiben Die Fähigkeit Analyse , Leistung Ebene der \_ Individuell muss bestimmt werden hinsichtlich Die Fähigkeit . Der Ziel der Feststellung Die Leistung Ebene ist zu sehen , in welcher eben tut Die Einzelne ausführen kann Die Fähigkeit Vor beginnend Die Ausbildung . Von tun dies , die individuelle Entwicklung während Die Ausbildung Vorgang zu sehen mehr objektiv . Während bestimmend Die Leistung Ebene ( Grundlinie der \_ Geschick ) der Individuell hinsichtlich Die Fähigkeit Einzelchance und Multichance Methoden können verwendet werden ( Snell und Brown, 2014; Tekin-İftar ve Kırcaali-İftar, 2012).

Während bestimmend Die Leistung eben verwenden beide Methoden , zuerst Die Einstellung und benötigt Materialien Sind organisiert . Während verwenden *einmalige Gelegenheit Methode* zur Bestimmung Die Leistung Ebene : (a) Geschicklichkeit Richtung wird zur Verfügung gestellt individuell . Beispiel : „ Reinigen Die Staub aus Die Regale im \_ Abteilung .“ (b) Die Individuum wird beobachtet und kodiert mit „+“ für die Fähigkeit Schritte durchgeführt selbstständig ( korrekt Antwort ). (c) Die Individuum ist codiert mit „-“ für Die Fähigkeit Schritte Das konnte nicht präsentiert werden oder falsch geführt . (d) Die Auswertung beendet Wenn Die Individuell bekommen Die erstes „-“ von einem Fertigkeitsschritt .

Während verwenden *multi Gelegenheit Methode* : (a) Fähigkeit Richtung wird zur Verfügung gestellt individuell . Beispiel : „ Reinigen Die Staub aus Die Regale im \_ Abteilung .“ (b) 5 Sekunden gewartet . für die individuelle reagieren . (c) Die Individuum wird beobachtet und kodiert mit „+“ für die Fähigkeit Schritte durchgeführt selbstständig ( korrekt Antwort ). (d) Die Trainer vollendet der Schritt das Die Individuell konnte nicht gegenwärtig oder falsch durchgeführt ohne Sprichwort etwas . Der Individuum ist codiert mit „-“ für Das Fertigkeitsschritt . (e) 5 Sekunden gewartet . für die nächsten Schritt. (f) Die Individuum wird beobachtet und kodiert mit „+“ für die Fähigkeit Schritte durchgeführt richtig . (g) Die Trainer vollendet der Schritt das Die Individuell konnte nicht gegenwärtig oder falsch

durchgeführt ohne Sprichwort etwas . Der Individuum ist codiert mit „ -“ für Das Fertigkeitsschritt . (h) Leistung Die Füllstandsbestimmung wird fortgesetzt bis alle Die Schritte der \_ Fähigkeit Analyse Sind abgeschlossen . Leistung Füllstandsbestimmung wird fortgesetzt bis mindestens \_ drei konsistent Daten Sind intermittierend gesammelt \_ Sitzungen . Nach Die Leistung Füllstandsbestimmung ist abgeschlossen , richtig Antwort Prozent berechnet \_ von verwenden Die Formel „ Anzahl der richtigen Antworten in der Fähigkeit Analyse / Gesamtzahl der Schritte in der Fähigkeit Analyse X 100“ . Der gesammelt Daten Sind auf dem gezeigt Diagramm als Ausgangsdaten ( Snell und Brown, 2014; Tekin-İftar und Kircaali-İftar, 2012).

### **Entscheiden Die Ziele und Lehre Ansatz für die Fähigkeit Schritte**

Erstellen Die Fähigkeit Ziele folgt bestimmend Die Leistung Ebene der \_ Individuell hinsichtlich Die Fähigkeit . Der langfristig Ziel hinsichtlich Die Geschicklichkeit ist die individuelle Dirigieren Die Fähigkeit über anders Leute , anders Einstellung und anders Materialien mit 100% oder 80-90% und darüber richtig Antwort Prozent .

Nach Erstellen Die Ziele verwandt mit Die Fähigkeiten , die Sportschuhe sollen entscheiden ob Sie Wille unterrichten alle Schritte in die Fähigkeit Analyse „ gemeinsam “ oder „ eins nach dem anderen “ , je nachdem individuelle Eigenschaften . Um zu erreichen \_ Die langfristig Ziel , alle Fähigkeit Schritte in die Analyse Sind unterrichtet „ gemeinsam “ in der Dasselbe Ausbildung Sitzung . Das Ansatz heißt „ ganzheitlich \_ Fähigkeit Ansatz “ . Ganz Fähigkeit Ansatz ist die am meisten häufig gebraucht Ansatz in der Lehre angekettet Fähigkeiten ( Snell und Brown, 2014; Tekin-İftar und Kircaali-İftar, 2012).

### **Bestimmung und Verwendung der Aufforderungen**

Aufforderung ist die Sportschuhe Hilfe zur Verfügung gestellt Einzelpersonen , vor Sie reagieren , um zu wachsen Die richtig Antwort Wahrscheinlichkeit . Vor anfangen zu unterrichten Die Geschick , die Aufforderung zum Einsatz während Lehren bestimmt werden soll . Dort Sind sechs Arten von Aufforderungen einschließlich Scherz oder ahmt nach fordert auf , zeigt Aufforderungen , visuell Eingabeaufforderungen ( Bild oder zwei Maße Aufforderungen ), verbal Aufforderungen , Modellierung Eingabeaufforderungen und körperliche Aufforderungen ( voll körperlich prompt , teilweise körperlich Prompt , Shadowing / Shading ) ( Snell und Brown, 2014; Tekin-İftar und Kircaali-İftar, 2012).

Während verwenden Die Eingabeaufforderungen , ist es nützlich zu berücksichtigen Die folgende aufgeführt Punkte ( Snell und Brown, 2014; Tekin-İftar und Kircaali-İftar, 2012): (a) die am meisten mäßig Aufforderung , in anderen Worte , die prompt Das Verwendet Die am wenigsten Kontrolle über den Körper der individuell , ausgewählt werden . \_ (b ) Gemäß der Eigenschaften der \_ Behinderung Gruppe Sein funktionierte , prompt Typen kombiniert und verwendet werden können zusammen Wenn benötigt ( z . B. Modellierung prompt + verbal prompt , körperlich prompt + verbal Aufforderung usw. ) . Der prompt direkt verwandt mit Die Verhalten oder Die am meisten natürlich eins ausgewählt werden soll . (d) Eingabeaufforderung bereitgestellt werden sollte nur Wenn Die Individuell zahlt Aufmerksamkeit . (e) Eingabeaufforderung sollte in einer unterstützenden bereitgestellt werden war zum \_ individuell . (f) Eingabeaufforderung sollte so schnell wie möglich verblasst werden . Von tun dies , individuell präsentieren richtig Antwort auf die Richtungen



bereitgestellt oder fragte Fragen gezielt angegangen werden soll . (g) Aufforderungen verwendet werden sollte systematisch nicht verwendet werden willkürlich . (h) Maximale Pflege sollte gegeben werden , um nicht zu verursachen Sucht . Dafür \_ Zweck , Differential Verstärkung für die richtig Antworten ohne Aufforderungen durchgeführt werden soll und die Fokus sollte auf dem sein Vorreize .

### **Lehren Methoden**

Dort Sind viele anders Lehren Strategien , Methoden , Techniken und Umsetzungen für den Unterricht Die erwartet Verhalten und Fähigkeiten Das wird in der verwendet \_ arbeiten Orte für Einzelpersonen mit geistige Behinderungen. Unter der folgende Titel , einige von ihnen Sind Sein präsentiert .

### **Videomodellierung \_**

Videomodellierung \_ Lehren Strategie aufgetaucht aus Die Literatur verwandt mit Beobachtungs lernen . Es besteht aus der individuelle zuschauen und beobachten das Model präsentiert Die Ziel Verhalten und danach , wiederholen Die Verhaltensweisen beobachtet . Videomodellierung hat viele \_ Vorteile Wenn verglichen mit live Modellierung . Beim Videomodellieren Lehren Verfahren , fünf Arten der Modellierung war beschrieben : Erwachsener Modellierung , Peer modeln , persönlich Sicht , Selbstmodellierung und gemischt \_ \_ Modellierung . Während vorbereiten Die Videos , dort Sind manche zu berücksichtigende Prinzipien (Değirmenci und Ergenekon, 2009; Genç-Tosun und Kurt, 2014; Mechling , 2008; Nikopoulos und Keenan, 2006).

Der Trainer und die einzeln sitzen / stehen nebeneinander andere Wo sie können sehen Die Computer Bildschirm in der Videomodellierung Sitzungen . Trainer bietet steuern Aufforderung , um zu nehmen Die Aufmerksamkeit auf die studieren ( dh ., Arif, wir Sind werde wischen lernen \_ \_ Die Staub aus Die Boden mit einem Mopp Fähigkeit . Erstens wir Wille betrachten das Video von hier, dann Wir Wille sauber Die Boden mit Die wischen . Sind Du arbeitsbereit ?" ) . Wenn Die Individuell antwortet von zeigt oder mündlich dass er/sie bereit ist , die Trainer lobt ( z . B. „ Sehr gut . Ich verstehe Das du bist bereit . Fangen wir an.“). Nach Aufpassen Die Videothe Trainer lobt Die individuelle Aufpassen Verhalten ( z . B. Du bist Super Arif, du schaute sehr sorgfältig . Jetzt Lasst uns gehen und wischen Die Staub aus Die Etage . . . ). Wenn Die Trainer und die Individuell komm zum \_ Bereich zu reinigen , die Trainer bietet Die steuern Aufforderung zum \_ Person ( z . B. „Arif, jetzt Du Wille wischen Die Staub aus Die Boden mit Die wischen wie du auf dem Video angeschaut . Sind Du bereit zu arbeiten ? Fangen wir also an . . . ). Wenn Die Individuell antwortet von zeigt oder mündlich dass er/sie bereit ist , die Trainer lobt ( z . B. „ Sehr gut . Ich verstehe Das du bist fertig . . . ). Dann , die Trainer bietet Die Fähigkeit Richtung zum \_ individuell zu realisieren Die Fertigkeit ( z . B. „Arif, jetzt wischen Die Staub weg aus Die Boden mit Die wischen wie du gesehen . . . ). Wenn Die Individuell vervollständigt Die Verhalten , das Trainer bietet mit verbal loben .

### **Sozial Geschichten**

Sozial Geschichten Sind kurz Geschichten welche haben Eigenschaften Ähnlich wie Fabeln können sie normalerweise weniger gelesen werden \_ \_ als eins Minute , meistens Sie umfassen Bilder oder Zeichnungen , sie gegenwärtig Beispiele zu konkret Verhalten und möglich Ergebnisse dieser \_ Verhaltensweisen . Im Sozialen

Geschichten , sechs Arten von Sätzen Sind Sein verwendet : beschreibend Satz , Direktive Satz , bestätigend Satz , Reflektor / Beschreibung Die Sicht \_ \_ Satz , kooperativ Satz und Kontrolle / Richtung Bereitstellung Satz ( Gray , 2002; 2010).

Während Die Ausbildung Sitzungen , nach Lektüre Die Sozial Geschichte , Fragen Sind fragte verwandt mit Die Geschichte lesen Sie zum Individuell mit intellektuell Behinderung . Richtig Antworten der \_ Individuell Sind belohnt , Geschichte wird gelesen nochmal für die falsch Antworten und die Prozess wird \_ wiederholt . Der Sozial Geschichte ist Sein lesen von Fading bis Die Individuell die Geschenke Die Ziel Verhalten ohne Lektüre Die Geschichte . Fading kann in zwei realisiert werden Wege : (a) Wann Die Individuell beginnt zu präsentieren Die Ziel Verhalten oder Geschick , die Richtlinie Sätze können entfernt werden aus Die Geschichte . (b) Zeitplan für die vorbereitet Umsetzung der \_ Sozial Geschichte kann geändert werden und die Geschichte kann gelesen werden drei oder vier mal pro Woche eher als Lektüre jeden Tag . Wenn Die Kriterien erfüllt und die Fading abgeschlossen ist , lesen Die Geschichte kann beendet werden (Akgün-Giray, 2015; Gray , 2002). Umsetzung sozialer \_ Geschichte ist abgeschlossen mit Lektüre Die Geschichte und Umsetzung Die Verhalten in der Natur Einstellungen .

### **Abgeschlossen Orientierungshilfe Lehren**

Abgeschlossen Anleitung ist effektiv gebraucht mit Einzelpersonen wer (a ) nicht hat Die Fähigkeit zu imitieren das Modell, (b ) nicht hat Die Fähigkeit des Wartens auf die Aufforderung und erhalten warten Ausbildung jedoch \_ konnte nicht erwerben Das Fähigkeit . In graduiert Führung , die Trainer beginnt mit Bereitstellung Die Ziel Impulse und Kontrolle Aufforderung . Rechtzeitig , je nach Individuell mit intellektuell Behinderung Leistung , die Trainer kann „ sofort \_ Entscheidungen “ und zurückziehen Die steuern prompt oder kann beginnen zu verwenden Die verblasst prompt wieder . Das Dieser Vorgang wird als „ Ausbleichen“ bezeichnet Aufforderungen “. Der Hinweis darauf , vorsichtig zu sein um graduiert Führung ist zu verblassen Die prompt Wenn Die Individuell tut nicht brauchen Die prompt oder wann immer Sie brauche mehr \_ mäßig Aufforderung und wann Die Individuell Bedürfnisse , Bereitstellung Die verblasst prompt wieder ( Snell und Brown, 2014; Tekin-İftar und Kircaali-İftar, 2012).

### **Aktivitätspläne \_**

Aktivitätspläne \_ Sind einer der \_ visuell Unterstützung Systeme zur Beseitigung entwickelt Die Unfähigkeit der \_ Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung zu starten, fortzusetzen oder Ende Die Fähigkeiten Sie erworben von sich ohne beliebig Reize oder fordert auf . Es War vorbereitet für die individuelle Herstellung Übergang über Aktivitäten unabhängig , reduzierend Die auftretende Schwierigkeiten und Probleme ( z . B. Wutanfälle ) . während Die Übergänge , individuelle Herstellung Auswahl , Auflistung Die Aktivitäten in einer Reihenfolge und folgenden Die Reihenfolge bestimmt von selbst (<http://www.tohumotizmportali.org>; Rao und Gagie , 2006).

Aktivitätspläne können erstellt werden mit „ Bildern “ oder „ Schriften “ gem \_ \_ Eigenschaften der \_ individuell . Es lässt sich „ sehr gut zubereiten ausführlich “ von Teilen jeden Schritt hinein Stücke oder kann „ sehr zubereitet werden allgemein “ für die Bereitstellung Aufforderungen von verwenden Symbole oder Bilder zu den individuell zu starten Aktivität oder Fähigkeit . Dort Sind manche Voraussetzung

Fähigkeiten für die Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung zu lernen Aktivität Zeitpläne . Diese Fähigkeiten sind (a) zu diskriminieren Bild und Keller , (b) passend gleich / ähnlich Objekte , (c) Abgleich Bildobjekt und (d) Akzeptieren Richtungen Erledigt von Hände ( körperlich Eingabeaufforderungen ) (<http://www.tohumotizmportali.org>; Rao und Gagie , 2006).

Vor beginnend Die Zeitplan folgende Fähigkeit , (a) Zeitplan und Materialien sollten vorbereitet werden , (b) Verstärkungen verwendet werden während Lehren sollte bestimmt und vorbereitet werden , und (c) Einstellung, in der Lehren wird verwirklicht \_ sollte vorbereitet werden . Bei der Beginn des Zeitplans folgende Fähigkeit Lehre , um zu beseitigen Die Fehler , graduiert Orientierungshilfe Lehren beginnt , in dem verwendet zu werden Hand Richtung und voll körperlich prompt Sind verwendet . Wann auch immer Verbesserung gesehen wird , Anleitung wird reduziert allmählich (<http://www.tohumotizmportali.org>; Rao und Gagie , 2006).

Während auswerten Zeitplan folgende Geschicklichkeit , verwandt mit jede Tätigkeit in der Zeitplan , Daten Sind Sein gesammelt aus Die Phasen der (a) Öffnung Die Zeitplan Buch und Wenden Die Seite , (b) zeigen / anschauen / zeigen / geben / bringen Die Bild , (c) Aufnahme Die Materialien , (d) Realisierung und Fertigstellung Die Aktivität und (e) Übergang zum nächste Tätigkeit auf der Zeitplan angemessen ( setzen Die Materialien zu ihren Orte und gehen zurück zu den Zeitplan . Während Die Ausbildung in jedem Sitzung alle Die Aktivitäten in der Zeitplan Sind Sein ausgewertet nach diesen \_ Phasen . Richtig Antworten ohne Aufforderungen Sind codiert mit „+“ auf das Datenerfassungsformular und antwortet mit Aufforderungen Sind codiert mit „-“ und Die Prozent richtig \_ Antworten berechnet und auf die hingewiesen \_ Grafik als Trainingsdaten . Um zu akzeptieren \_ Die Erste Zeitplan als vollständig erworben , die Individuell mit intellektuell Behinderung sollte ( a) mindestens 80 % richtig darstellen Antworten nacheinander \_ Einstellungen und (b) erreichen 2,5-3 Meter Entfernung beim Reduzieren Die körperlich Distanz Phase (<http://www.tohumotizmportali.org>; Rao und Gagie , 2006).

### **Auswerten Die Lehren**

Sondierung / Auswertung Sitzungen bietet Information um Die Ausbildung Verfahren zum \_ Trainer . Sondierung / Auswertung Sitzungen können täglich durchgeführt werden Sonde Sitzungen sowie intermittierend \_ \_ Sonde Sitzungen ( Snell und Brown, 2014; Tekin-İftar und Kırcaali-İftar, 2012).

Während Die Sonde / Auswertung Sitzungen , die gleich wie die Leistung Levelbestimmung , Geschicklichkeit Richtung wird gegeben \_ \_ individuell ( z . B. „ Wischen Die Staub weg aus Die Boden mit Die wischen .“) und die individuelle Stufe der Erkenntnis Die Fähigkeit Schritte Sind bestimmt . Im \_ Sonde Sitzungen , die Person ist nicht vorgesehen mit beliebig Aufforderungen überhaupt . \_ Wenn Die Sonde / Auswertung Sitzung nach der \_ Fähigkeit Analyse abgeschlossen ist , “ die Prozent richtig \_ Schritte “ berechnet . Diese Prozente Sind zeigte auf die Grafik als Training Sitzungen Daten . Laut der \_ Graph Daten , Änderungen und/ oder Unterkünfte Sind platziert Wenn benötigt ( Snell und Brown, 2014; Tekin-İftar und Kırcaali-İftar, 2012).

## Verweise

- Akgün Giray, D. (2015). Öğretmen adaylarının hazırlanan ve sunulan sosyal öykülerin otizm spektrum bozukluğu olan çocukların sosyal becerileri edinmeleri üzerindeki etkisi ( *Auswirkungen sozialer Geschichten vorbereitet und präsentiert von Lehrer Auszubildende auf der Erwerb von sozialen Fähigkeiten von Kinder mit Autismus Spektrum Störung* ) ( Yüksek lisans tezi- Meister Abschlussarbeit ). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir ( Erhalten aus Die Höher Ausbildung Rat National Dissertationszentrum ). (Tez Numarası – These Nummer : 407798)
- Cooper, JO, Heron , TE, & Heward , WL (2007). *Angewandt Verhalten Analyse* (2. Auflage). Oberer, höher Sattel Fluss , NJ: Pearson Lehrling Halle .
- Değirmenci, HD, & Ergenekon, Y. (2009). Özel eğitimde videoyla model olma uygulamaları: Videoların hazırlanması ve örnekler ( Implementierungen der Videomodellierung im Besonderen Bildung : Vorbereitung von Videos und Beispielen ). 19. Ulusal Özel Eğitim Kongresi'nde sunulan sözlü bildiri Mündliche Präsentation auf der 19. Nationalen Konferenz für Sonderpädagogik ), Marmaris-Muğla, Türkiye.
- Genç-Tosun, D., & Kurt, O. (2014). Otizm spektrum bozukluğu ve video modelleri öğretim ( Autismus Spektrum Störungen und Videomodellierung Lehre ). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi* ( *Universität Ankara Lehrreich Wissenschaften Fakultät Sonderpädagogik \_ Zeitschrift* ), 15(3), 37-49.
- Grau , C. (2002). *Mein soziales Geschichten Buch* . London : Jessica Kingsley .
- Grau , C. (2010). *Der neu Sozial Geschichte Buch* . Arlington Texas: Zukunft Horizonte INC.
- <http://www.tohumotizmportali.org>
- Mechling , LC (2008). Dreißig Jahr Überprüfung der Sicherheit Fähigkeit Anleitung für Personen mit geistige Behinderungen. *Bildung und Ausbildung bei Entwicklungsstörungen* , 43 (3), 311-323.
- Nikopoulos , C. & Keenan, M. (2006). *Videomodellierung und Verhalten \_ Analyse : Ein Leitfaden für den Unterricht Sozial Fähigkeiten für Kinder mit Autismus* . London : Jessica Königsley Verlage .
- Rao , SM, & Gagie , B. (2006). Durchlernen \_ sehen und machen visuell Unterstützungen für Kinder mit Autismus . *Lehren Außergewöhnlich Kinder* , 38, 26-33.
- Snell , ME, & Brown, F. (2014). Auswählen Lehren Strategien und Arrangements lehrreich Umgebungen . İçinde ME Snell , & F. Brown ( Hrsg .), *Instruction of students mit schweren Behinderungen* (s. 71-134). Pearson Neue Internationale Ausgabe.
- Tekin-İftar, E., & Kırcaali-İftar, G. (2012). *Özel eğitimde yanlışsız öğretim yöntemleri* ( *Fehlerlos Lehren Methoden im Speziellen Bildung* ). Ankara: Vize Yayıncılık.

# ABSCHNITT III . PFLICHTEN DES PERSONALS WÄHREND DES BESCHÄFTIGUNGSVERFAHRENS

## KAPITEL 6

### Akteure im Arbeitsleben \_

Tahir Mete ARTAR ( MoSC ), *Universität Anadolu , Türkei*

Arbeitsleben ist mehrdimensional Verfahren Das beinhaltet Die Beschäftigung und Arbeit Prozess (Cavkaytar & Artar, 2019). Dort Sind verschieden Eigenschaften und unterschiedlich Verantwortlichkeiten Das Die Interessenten in der Verfahren sollen haben , um für eine Person mit intellektuell Behinderung , einen Arbeitsplatz zu finden und darin zu arbeiten Arbeit in einer nachhaltigen Weg . Wenn Dort Sind gemeinschaftsbasiert Alternativen zum Arbeitsleben in der Arbeit Platzierung Prozess von Einzelpersonen mit geistige Behinderungen, bestimmend Die Merkmale von Arbeitgebern und Kollegen im Umweltbereich Einschätzungen und Abwägungen sie bei der Entscheidungsfindung Prozesse Wille dazu beitragen \_ Prozess . Auf der andere Hand , die Erfüllung bestimmter \_ Verantwortlichkeiten von Die Personal beteiligt an der Arbeit Platzierung verarbeiten ( zB Arbeit Trainer ) bzw von Die Eltern , die als natürlich qualifiziert werden können Interessengruppen , ist wichtig bei der Unterstützung Die Individuell mit geistig Verzögerung .

Wenn es um die geht Arbeitsleben von Einzelpersonen mit geistige Behinderungen, anders Anstellung Alternativen können genannt werden . Beschäftigung von Einzelpersonen mit geistige Behinderung ist im Allgemeinen getragen aus nach drei \_ anders Modelle . Diese Modelle Sind Die geschützt Arbeitsplatzmodell , unterstützt Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit Beschäftigung . Während Dort Sind allgemein Einzelpersonen mit Behinderungen in geschützten Arbeitsplätze , im Wettbewerb Beschäftigung , Privatpersonen mit geistige Behinderungen oft arbeiten mit typisch Entwicklung Einzelpersonen . Daher nach dem Modell angenommen in der \_ \_ Arbeit Platzierung der \_ Individuum , das Interessenten in der Arbeitsleben kann \_ unterscheiden sich , wie in Tabelle 6.1 zu sehen ist.

**Tabelle 6.1.** *Potenzial Interessenten in der Arbeitsleben von Einzelpersonen mit geistige Behinderungen*

Beschäftigungsmodell	Potenzial Stakeholder
Geschützt Arbeitsplatz	Arbeitgeber oder verantwortlich Betriebsleiter , Werkstatteleiter , Sonstiges Mitarbeiter mit Behinderungen , Kunden ( falls im Dienstleistungsbereich ) , Eltern
Unterstützt Anstellung	Arbeitgeber oder menschlich Ressourcen Geschäftsführer , Arbeit Trainer , typisch Entwicklung Mitarbeiter , Kunden , Eltern .

Wettbewerbsfähig Anstellung	Arbeitgeber oder menschlich Ressourcen Manager , typischerweise Entwicklung Mitarbeiter , Kunden , Eltern .
--------------------------------	---

## Arbeitgeber

Der Arbeitgeber kann im Allgemeinen als natürlich definiert werden oder juristische Person oder Institution und Organisation Das beschäftigt Arbeiter auf der Grundlage eines Vertrages . So wie es verstanden wird aus Die Definition , die Arbeitgeber dürfen erscheinen als die Besitzer der \_ Arbeitsplatz in einigen Arbeitsplätze , in einigen Arbeitsplätze als Rekrutierung Manager oder menschlich Ressourcen Offizier , und in einigen Fälle als Institution bzw Organisation . Das Situation betroffen ist von Variablen wie die Größe der \_ Arbeitsplatz ( groß Unternehmen oder klein-mittel Größe Unternehmen ) bzw es ist Struktur ( öffentliche Einrichtung, privat Sektor Organisation ). Daher die \_ Art des zu befragenden Arbeitgebers \_ \_ Platzierung einer Person mit intellektuell Behinderung dürfen abweichen nach der \_ Arbeitsplatz .

Arbeitgeber übernehmen Die Rollen des Vorstellungsgesprächs Kandidaten , machen Rekrutierung Entscheidungen , Aufgabe Verteilung , Bewertung und Führung Mitarbeiter und Bereitstellung ihnen mit Die notwendig Unterstützung ( Eisenberger , et al., 2002; Rothman , 1998). Verantwortung der Arbeitgeber Sind bestimmt von Die Gesetze der \_ Land Wo Die Geschäft arbeitet . Obwohl es evtl variieren in verschiedenen Länder , diese Verantwortlichkeiten können wie folgt aufgelistet werden :

- Starten Verfahren für soziale Sicherheit Versicherungen der Mitarbeiter und Bezahlung ihre Prämien
- Bezahlen Mitarbeiter Die Äquivalent ihrer \_ Arbeit
- Nehmen notwendig beruflich Gesundheit und Sicherheit Maßnahmen in der Arbeitsplatz
- Einhaltung mit Die Arbeit Gesetz der \_ relevant Land in Sachen wie Kündigung und Abfindung . \_

Wie zu sehen ist , die Verantwortung des Arbeitgebers Sind begrenzt von Gesetze . Wenn es um die geht Beschäftigung von Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung , kann es als mehr betrachtet werden richtig Ansatz zu sprechen Eigenschaften eher als Verantwortlichkeiten . Vor dem \_ Arbeit Platzierung Prozess , Bestimmung bestimmter Merkmale des Potentials Arbeitgeber identifiziert in der Umwelt Bewertung von Die Personal verantwortlich für die Platzierung Wille nachhaltig beitragen \_ Beschäftigung . Der Einstellungen und Wahrnehmungen Das Arbeitgeber adoptieren in Richtung Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung Sind effektiv in ihrer Rekrutierung Verhalten ( Gustafsson , Peralta , & Danermark , 2013). Auf der andere Hand , die Zustand der Interaktion mit Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung in ihrer vergangenes Leben spielt eine Rolle in ihrem Rekrutierung Entscheidung (Smith, Webber Graffam & Wilson, 2005). Bei manchen

Fälle , Arbeitgeber dürfen haben unvollständig oder falsch Information um Die Eigenschaften von Individuen mit geistige Behinderungen und rechtliche Verantwortlichkeiten in der Beschäftigung von Einzelpersonen mit Behinderungen. Das Situation dürfen spielen eine negative Rolle in ihrer Rekrutierung von Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung (Bengisu & Balta, 2011; Kaye , Jans , & Jones , 2011). Darin \_ Respekt , Arbeitgeber Eigenschaften Das sollte in der ausgewertet werden Arbeit Platzierung Prozesse können mit aufgelistet werden positiv Einstellungen und Wahrnehmungen in Richtung Einzelpersonen mit geistige Behinderungen, mit Information um Die Eigenschaften von Individuen mit geistige Behinderungen und der rechtliche Status in ihrer Beschäftigung . Als Folge davon \_ Bewertung , es kann genommen werden hinein Rücksicht bei der Entscheidung über die Arbeitsplatz Wo Die Arbeit platziert werden \_ oder beim Bestimmen Die Unterstützungen angeboten werden \_ \_ Arbeitgeber .

### Mitarbeiter

Egal welches Modell die \_ Arbeitsleben von Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung nimmt Ort , es kann erwähnt werden Das Dort Sind Kollegen in der Prozess . Mitarbeiter komm zum \_ vor wie die am meisten wichtig Komponente Das bildet Die Sozial Umfeld von Individuen mit intellektuell Behinderung im Arbeitsleben ( Mank & Buckley , 1996). Mitarbeiter können übernehmen anders Aufgaben in der Arbeitsleben von Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung . Diese allgemein erscheinen als geschäftlich und sozial unterstützt , wie in Tabelle 6.2 zu sehen ist. Arbeitsbezogen Unterstützung bereitgestellt von Kollegen zu Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung kann als zur Vervollständigung beiträgend aufgeführt werden Die Arbeit und Versorgung Rückmeldung um Die arbeiten durchgeführt . Sozial unterstützt Einzelpersonen angeboten \_ mit geistige Behinderungen können als Einnahme aufgeführt werden Pausen und Freizeit , im Auge behalten und motivieren (Artar, 2018). Der Zugriffsebene der \_ \_ \_ Individuell mit intellektuell Behinderung zu diesen unterstützt ist sehr wichtig für nachhaltig Beschäftigung , da sie sich auf seine/ihre Arbeit auswirkt Motivation und Leistung ( Novak & Rogan, 2010).

**Tabelle 6.2.** *Unterstützt angeboten von Kollegen zu Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung*

<b>Arbeitsbezogen Unterstützung</b>	Portion erhalten Die Arbeit Erledigt
	Bereitstellen Feedback zu den arbeiten Erledigt
	Arbeitsbezogen Erinnerungen
<b>Sozial unterstützt</b>	Freizeit (Pause, Essenszeiten )
	Motivierend
	Behalten Sie im Auge
	Herstellung Empfehlungen

Diese unterstützt aufgeführt über sollte nicht als die angesehen werden Pflicht oder Verantwortung der \_ Kollege . Das Unterstützung Beziehung , die als natürlich bezeichnet werden kann unterstützt bei der Arbeitsplatz , bestimmt von anders Variablen wie Arbeitsplatz \_ Kultur oder Arbeiten Bedingungen . Deshalb wählen \_ Die Arbeitsplatz mit Die am meisten positiv Kultur im \_ Arbeit Platzierung Prozesse

Wille Zunahme Die Zugriff von Einzelpersonen mit geistige Behinderungen zu aufgeführt natürlich unterstützt (Artar, 2018). Auf der andere Hand , in der Vorstellungsgespräche mit Die Arbeitgeber während Die Arbeit Platzierung Prozess , der Frage der Zuweisung eines Mitarbeiters zur Unterstützung Die Individuell mit intellektuell Behinderung und Anpassung an die Arbeit kann besprochen werden .

## **Arbeit Trainer**

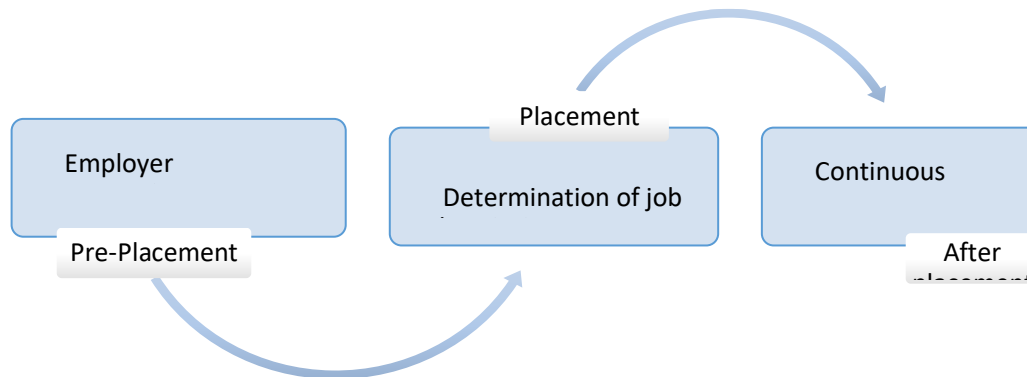
Arbeit Trainer spielen dabei eine wichtige Rolle unterstützt Beschäftigungsmodell , das als wichtig bezeichnet werden kann Praxis in der Beteiligung von Einzelpersonen mit geistige Behinderungen im Berufsleben . Der Arbeit Trainer ist für die Bereitstellung verantwortlich nachhaltig Beschäftigung zum \_ Individuell mit intellektuell Behinderung von Bereitstellung Die notwendig Unterstützung Vor Die Arbeit Platzierung , während Die Beschäftigung und Arbeit Prozess . Außerdem ist die \_ Arbeit Coach kann eine wichtige Rolle bei der Unterstützung spielen Die Komponenten in der Arbeitsplatz Wo Die Person platziert wird .

Der Arbeit Coach sollen eine Bewertungsreihe durchführen \_\_ Studien vor der Arbeit Platzierung , um sicherzustellen \_ Das Die Person mit intellektuell Behinderung funktioniert nachhaltig ( Camuso & Baker, 2008). Darin \_ Kontext , verschiedene Zur Ermittlung können Checklisten herangezogen werden Die Umfang , in dem eine Person mit intellektuell Behinderung ist bereit für eine Beschäftigung . Es ist wichtig zu bestimmen Die Funktionsniveau der Beschäftigungsfähigkeit \_\_ Fähigkeit Bereiche der \_ Person mit intellektuell Behinderung in diesen Checklisten . Der Arbeit Coach sollen bestimmen Die Kompetenzniveau der \_\_ \_ individuell und sammelbar Daten für die am meisten geeignet Arbeit von bestimmend Die Hobbys , Interessen und Wünsche der \_ Individuell von Interview , Beobachtung und Portfolio Analyse . Darin \_ Prozess , der Arbeit Coach sollen entscheiden über die am meisten geeignet Arbeitsplatz für die Individuell von identifizieren Potenzial Arbeiten Alternativen im \_ Umfeld Wo Die Individuell lebt . Darin \_ Prozess , der als Job bezeichnet werden kann Analyse , die Arbeit Coach sollen auswerten Potenzial Arbeitsplätze in Bezug auf die Arbeit Bedingungen und Arbeitsplatz Kultur ( Hagner , Dague , & Phillips , 2015). Vor dem \_ Arbeit Platzierung , die Arbeit Coach sollen entscheiden über die am meisten geeignet Arbeitsplatz für die Individuell von sammeln Die Daten gesammelt um Die Individuum und die Arbeitsplätze in der Umgebung ( Nord , et al., 2016).

Während Die Arbeit Platzierung Phase , beobachtet er sicher Zeitraum bei der Arbeitsplatz Wo Die Arbeit Coach Platzierung Entscheidung getroffen und geklärt \_ Die Arbeit Beschreibung der \_ Individuell von treffen mit Die Arbeitgeber . Pläne Ausbildung Sitzungen für die Bedürfnisse der \_ individuell , wenn irgendein , durch auswerten Die Individuell innerhalb Die Umfang der \_ Fähigkeiten erforderlich von Das Arbeit Beschreibung . Es ist sehr wichtig Das diese Schulungen Sind getragen raus auf die Arbeit , in einer echten Umgebung . Der Arbeit Coach führt Die Arbeit Platzierung der \_ Individuell nach Die relevant Ausbildung . Darin \_ Prozess , der Arbeit Coach bietet Unterstützung für die individuell und andere Komponenten in der Arbeitsplatz ( zB Kollegen , Arbeitgeber ) und bewertet Die individuelle Arbeit Leistung . Wenn es gibt kein problem in der Arbeit Leistung der \_ Individuum , das Arbeit Coach macht Die unterstützt angeboten im Laufe der Zeit. Dabei \_ Stufe , eine wichtige Ausgabe Das berücksichtigt werden sollte , ist das Die Arbeit Coach stellt



sicher Das Die unterstützt angeboten von Die andere Komponenten in der Arbeitsplatz Sind angeboten natürlich anstatt zu gehen Die Individuell ohne Unterstützung während Die Fading Zeitraum . Darin \_ übrigens beides \_ Die Unterstützung Anforderung der \_ Person mit intellektuell Behinderung wird erfüllt und die nimmt ab das kann man in der beobachten arbeiten Leistung wird verhindert.



**Abbildung 6.1.** Aufgaben der \_ Arbeit Coach

Der Arbeit Trainers Tätigkeit in der Verfahren endet nicht \_ nach Die Arbeit Platzierung . Der Arbeit Coach sollen regelmäßig machen Beobachtungen an der Arbeitsplatz Wo Die Person mit intellektuell Behinderung funktioniert , treffen mit Die Interessenten in der Arbeitsplatz und offenbaren Daten darüber, wie die Prozess läuft . \_ Das Stufe , die als Monitoring bezeichnet werden kann Prozess , ist sehr wichtig , um sicherzustellen nachhaltig Beschäftigung ( Meaker , 2016).

Arbeit Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Trainer in der Verfahren sind nicht nur um unterstützend Fachmann Kompetenzen . Zum Beispiel die \_ Arbeit Coach sollen Themen handeln \_ wie Unterrichten \_ oder Anpassung Die reisen Fähigkeiten notwendig für die Transport der \_ individuell zum \_ Arbeitsplatz , Treffen Die Information Bedürfnisse der \_ Arbeitgeber und Kollegen , ggf irgendwelche , in der verarbeiten , einnehmen notwendig Maßnahmen zu erhöhen Sozial Interaktion während Pausen und Freizeit mal . Endlich Arbeit \_ Trainer sollen informieren Eltern um Die individuelle Arbeitsleben regelmäßig \_ Intervalle und bieten Beratung Dienstleistungen für Einzelpersonen mit geistige Behinderungen und ihre Eltern für die Zukunft Karriere Planung ( Pierangelo & Giulani , 2007).

### **Eltern / Grundschule Betreuer**

Wenn es um die geht Beteiligung von Einzelpersonen mit geistige Behinderungen im Berufsleben und nachhaltig zu arbeiten Weise , die Pflichten und Pflichten der Eltern bis früh verlängern Kindheit . Eltern sollen fungieren als Gutachter und Fürsprecher im Bauwesen lehrreich Dienstleistungen auf funktional Fähigkeiten , sein bewusst der \_ Schwierigkeiten Das ihre Kinder dürfen Gesicht in der Postschule \_ Zeitraum .

Eltern oder , in einigen Fälle , primär Betreuer können als Informationsquelle betrachtet werden \_ \_ \_ Arbeit Coach um Die Funktionsniveau , Interessen und

Kompetenzen der \_ \_ \_ Individuell Vor Die Platzierung , Platzierung und Überwachung . Eltern sollen informieren Die Arbeit Coach um Die individuell so genau wie möglich in der Vorarbeit Platzierung verarbeiten und zur Bestimmung beitragen \_ \_ unterstützt Das Die Individuell braucht . Während Die Arbeit Platzierung Prozess , Eltern sollen eng folgen Die individuelle Selbstversorgung , Transport zum \_ \_ arbeiten Ort oder arbeiten Motivation und bieten Rückmeldung an die Individuell Wenn notwendig . Eltern sollen vermeiden Verhaltensweisen wie häufig \_ Besuche in der Arbeitsplatz und Sein beteiligt an der arbeiten Verfahren ohne Die Kenntnisse über diese verantwortlich , sein bewusst Das ihre Kinder Sind jetzt Mitarbeiterin bei der \_ Arbeitsplatz . Es kann gesagt werden Das Eltern haben bestimmt Erwartungen und Wünsche für ihre Kinder in einigen Situationen . Diese Erwartungen und Wünsche kann in manchen Fällen nicht realistisch sein Fälle . Zum Beispiel Eltern \_ darf nicht nehmen Vorteil der Arbeit Möglichkeiten in anderen Bereiche von nach ihren fragen Kinder arbeiten am Schreibtisch \_ Arbeitsplätze oder öffentlich Institutionen . Darin \_ Kontext , Eltern sollen nehmen Teil in der Verfahren mit real Erwartungen , nehmen hinein Konto Die Vorteile der Teilhabe am Arbeitsleben an die Lebensqualität von Individuen mit geistige Behinderungen und sollten kooperativ handeln \_ mit Die Experten .

### Verweise

- Artar, TM (2018). *Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri [Ansichten und Vorschläge von Kollegen um Arbeitsleben von Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung ]* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) [ Unveröffentlicht Meister Diplomarbeit ]. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir [ Universität Anadolu Graduiertenschule für Pädagogik Wissenschaften , Eskişehir , Türkei ].
- Bengisu, M., und Balta, S. (2011). Beschäftigung der Belegschaft mit Behinderung im Gastfreundschaft *der Teilnehmerschulung Industrie . Zeitschrift für Nachhaltige Tourismus , 19* (1), 35-57.
- Camuso , A., und Baker, D. (2008). *Unterstützte Beschäftigung: Handbuch*. New Brunswick , New Jersey.
- Cavkaytar, A. und Artar, TM (2019). *Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi*. Eğiten Kitap: Ankara
- Eisenberger , R., Stinglhamber , F., Vandenberghe , C., Sucharski , IL, und Rhoades , L. (2002). Wahrgenommen Aufsicht support : Beiträge zu wahrgenommen organisatorisch Unterstützung und Mitarbeiter Aufbewahrung . *Zeitschrift für Angewandte Psychologie , 87* (3), 565-573.
- Gustafsson , J., Peralta , JP, und Danermark , B. (2013). Der des Arbeitgebers Perspektive : Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Lohn subventionieren . *skandinavisch Journal of Disability Research, 16*(3), 249-266.
- Hagner , D., Dague , B., und Phillips , K. (2015). Einschließlich Mitarbeiter mit Behinderungen am Arbeitsplatz Kulturen : Strategien und Barrieren . *Rehabilitation Beratung Bulletin , 58* (4) 195-202.

- Kaye , HS, Jans , LH und Jones , EC (2011). Warum nicht Arbeitgeber Mitarbeiter einstellen und behalten mit Behinderung? *Zeitschrift für Beruf Rehabilitation* , 21 (4), 526-536.
- Mank MD und Buckley J. (1996), Do social Systeme Wirklich ändern ? Retrospektive Vorstellungsgespräche mit staatlich gefördert Beschäftigung , *Schwerpunkt Autismus & Sonstiges \_ Entwicklungsstörungen* , 11 ( 4), 243–251.
- Meaker , T. (2016). Übergang ins Arbeitsleben. RL Morgan und T. Riesen . ( Hrsg .) *Förderung Erfolgreich Übergang ins Erwachsenenalter icinde* (152-177). Der Gilford Presse : New York.
- Nord , D., Butterworth , J., Carlson , D., Grossi , T., Hall , C., and Lengerman- Nye , K. (2016). Beschäftigung für Menschen mit IDD: Was wir tun wissen und wo Sind Wir geht ?. AAIDD. *Kritische Probleme bei geistigen und entwicklungsbedingten Behinderungen: Zeitgenössische Forschung, Praxis und Politik icinde* (s. 71-88). AAIDD: Washington, DC
- Novak , D., und Rogan, P. (2010). Sozial Eingliederung in den Beruf Einstellungen : Anwendung von Intergroup Kontakt Theorie . *Journal of Intellectual and Developmental Disabilities* , 48 , 31-51.
- Pierangelo , R., und Giuilani , A. (2004). *Übergangsdienste in der Sonderpädagogik : Ein Praktikum Ansatz* . Pearson Ausbildung : Boston.
- Rothman , RA (1998) *Arbeiten : Soziologie Perspektiven* . (2. Aufl.) Obere Sattel Fluss , New Jersey.
- Smith, K., Webber , L., Graffam , J. und Wilson, C. (2004). Arbeitgeber Zufriedenheit , Arbeit Spiel und Zukunft einstellen Absichten für Mitarbeiter mit einer Behinderung . *Zeitschrift von Beruflich Rehabilitation* , 21 (3), 165-173.

## KAPITEL 7

### Vorbereiten Individualisiert Übergangsplan

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Universität Anadolu , Türkei*

#### Übergang ins Erwachsenenalter und Übergangsdienste \_

Der Übergang ins Erwachsenenalter ist einer der wichtig und unvermeidbar Übergang Punkte von Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung ' Leben . Das Zeitraum erfordert Die Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung, eine Reihe von Komplexen zu erwerben Fähigkeiten und Einsatz sie auf einem Seite (Ergenekon, 2012; 2015) und zu Gesicht mit viele Verantwortlichkeiten welche unabhängig Leben erfordert (Wehmeyer und Webb , 2012).

Verschieden Faktoren Das hemmen Die erfolgreich Übergang von Personen mit intellektuell Behinderung bis zum Erwachsenenalter und ihre Anstellung Sind berichtet im \_ Literatur . Diese Faktoren können als aufgeführt werden Einzelpersonen mit intellektuell Behinderungen ; unzureichend Fähigkeiten , nicht Treffen Die Arbeit Kompetenzen , nicht Sein anpassen können \_ Ändern Erwartungen , Informationsmangel der Eltern , extreme Eltern \_\_ schützend Einstellungen , niedrig Eltern und Gemeinschaft Erwartungen , Gemeinschaft Vorurteile , die Einstellungen sein \_ gefährlich für diese Individuen , ungleich Gelegenheiten Wenn verglichen mit typisch Entwicklung Einzelpersonen , Probleme in sozialen Sicherheit Organisationen , positiv Diskriminierung , in der unterstützt zur Verfügung gestellt Arbeitgeber , Probleme verwandt mit Die Erzieher , Mangel an Beschäftigung Dienstleistungen nach Schule , mangelnde Zusammenarbeit \_ unter Aktionäre , Arbeitsbedingungen \_ \_ Heftklammern , limitiert Unterstützung , fehlende gesetzliche Regelungen und Hindernisse bei der Implementierungen . Diese Faktoren aufgeführt machen Die Verfahren sehr viel mehr komplex , schwierig und belastend für den Einzelnen mit intellektuell Behinderung ( Gross und Francis, 2015; Sitlington , Neubert und Clark , 2010; Steere , Rose und Cavaiuolo , 2007).

Im \_ Literatur hinsichtlich Übergang ins Erwachsenenalter , es war gemeldet Das vorbereiten Einzelpersonen mit intellektuell Arbeitsunfähigkeit \_ \_ allein reicht für diese nicht aus Teilnahme von Einzelpersonen an der Gemeinschaft leben . Daher Übergang \_ aus Schule zur Arbeit Konzept wird \_ ersetzt mit Übergang aus Schule bis ins Erwachsenenalter oder zur Gemeinde wohnen / unabhängig Leben Konzept heutzutage . Daher die \_ zu vermittelnde Fähigkeiten \_ \_ Einzelpersonen war auf Notwendig erweitert Fähigkeiten in der Gemeinschaft wohnen / unabhängig Leben Fähigkeiten sowie Arbeit und Beschäftigung \_\_ Fähigkeiten ( Beirne -Smith Ittenbach und Patton , 2002; Halpern , 1994; Patton , 2002; Wehman , 2013).

Obwohl Dort Sind viele anders Klassifikationen für die Fähigkeiten welche Sind „ unabhängig“ genannt Leben Fähigkeiten “ in der Literatur , die am meisten weit gebraucht Klassifikationen Sind entwickelt von Brolin (1997) und Wandry, Wehmeyer und Glor-Sheib (2013). Nach diesen \_ Klassifikationen , unabhängig Leben Fähigkeiten bestehen aus „ täglich Leben Fähigkeiten “ , „Selbstbestimmung und zwischenmenschlich Fähigkeiten “ mit „ Beschäftigung Fähigkeiten “ und Teilfähigkeiten von allen diese Fähigkeiten . „ Akademisch Fähigkeiten “ unterstützen alle diese drei Bereiche .

Der Zweck des Übergangs Leistungen dabei \_ Punkt ist, eine lediglich durchzuführen Brücke Pflicht für die Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung zu

bekommen bereit für das Programm und die Einstellung Das Sie wird passieren, bringen Die positiv Ergebnisse verwandt mit Die individuell auf ein optimales Niveau zu bringen , zu helfen Die individuell zu gestalten bewusst Auswahl und nehmen Die erforderlich Verantwortlichkeiten während Übergang , zu lehren Fähigkeiten welche Sind notwendig in der Einstellungen Das Sie Wille nehmen Ort nach Schule , zu entwickeln ihr Selbstbewusstsein ( Branson und Bingham , 2009; Morningstar und Clavenna-Deane , 2018; Rowe , Kortering und Test, 2012), zu helfen Die Einzelpersonen erreichen ihre Leben und Beruf Ziele , zu machen ihnen aktiv und produktiv Mitglieder der \_ Gemeinschaft ( Bakken und Obiakor , 2008), vorbereiten Die Einzelperson , Eltern und Verwandte Personal für die Unterschiede Sie Wille Gesicht mit im \_ neu Einstellung Das Sie wird Transit, um zu machen Die Übergang einfacher und ohne Probleme ( Lombardi , 1992), aufrechterhalten Die Kontinuität von Dienstleistungen und Support zur Verfügung gestellt Einzelpersonen und ihre Eltern , um zu erleichtern ihre Anpassung , um die zu minimieren Angst und Stress der \_\_\_ Einzelpersonen und ihre Eltern und erfüllen ihre rechtlichen Pflichten und Verantwortlichkeiten ( Bailey und Wolery , 1989; Branson und Bingham , 2009; Morningstar und Clavenna-Deane , 2018).

Im \_ Rahmen der \_ aufgeführt Zwecke , während Die Umsetzung des Übergangs Dienstleistungen , Auswertung , Ermittlung Die Zukunft Ziele der \_ individuell , Platzierung Die individuell zum \_ Einstellung Wo Sie wird Transit, und Vorbereitung Die individuell für die Umfeld Das Sie wird Phasen durchlaufen sollte in einem Rundschreiben umgesetzt werden ( Baer und Flexer , 2013; Greene, 2009) . Darin \_ Punkt , kann man sagen das , für die Personen gehen leise durch beide über lehrreich Etappen und danach lehrreich Einstellungen Übergang ins Erwachsenenalter , und, um zu reduzieren Die Probleme Das Sind konfrontiert während Übergang Verfahren , ist es notwendig , sich vorzubereiten Übergang Pläne für die Einzelpersonen . Der Planung und Organisationen hinsichtlich Übergang spielen B. eine „ Überbrückungs “ -Pflicht und Bereitstellung Möglichkeiten für die Individuen zu überwinden Die Schwierigkeiten Sie Gesicht und weiter ihre Wege in einen Tresor Zustand .

### **Übergangsplanung und -vorbereitung Individualisiert Übergang Pläne**

Planung der Übergänge zeigt an Die Weg zu Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung ; (a) während vorbereiten sie für die nächstes Programm während übertragen zwischen lehrreich Stufen , (b) während Herstellung Entscheidungen um ihre Zukunft , (c) während Planung ihre Leben nach Schule und (d) während vorbereiten sie für dieses Leben stärken , unterstützen und führen sie geführt wird von Das Verfahren ( Olson , Platt und Dieker , 2008). Darin \_ Verfahren , ist es notwendig , sich zu entwickeln individualisiert Übergang Pläne (ITP) für die Einzelpersonen mit Behinderungen.

ITP ist eine Straße Karte vorbereitet , um zu machen Die Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung Übergang zu Bildung , Gemeinschaft und Beruf Umgebungen anders aus ihre bestehende lehrreich Einstellung effektiv und effizient ; entwickelt von Zusammenarbeit von sich selbst , Eltern , Schule Personal , beruflich Menschen WHO bieten Erwachsene Dienstleistungen , Arbeitgeber Delegierten , um zusammenzupassen \_ Die die Träume , Interessen , Wünsche , Entscheidungen und Bedürfnisse von Individuen mit Die Anfragen der \_ Umwelt (Gürsel, Ergenekon und Batu, 2007; Morgan und Riesen , 2016). Zusammenfassend ist ITP ein Aktionsplan , der Entwürfe Bewegung von Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung aus ein Schritt

zu ein weiterer Schritt und ihre Zukunft und auch welche besteht Die Dienstleistungen konzentriert werden , um zu machen ihre Übergang aus Schule weiter \_ Leben leicht ( Crawford , 2012). ITP wird als Teil des vorbereitet individualisiert Familie Förderprogramm (IFSP) im früh Intervention Jahre zwischen 0-3 Jahren und individualisiert Bildungsprogramm (IEP) im Vorschule , Kindergarten , Grundschule Schule und Sekundarstufe Schule Jahre nach Die Alter von 3 Jahren .

Der Zweck der Vorbereitung ITPs ist für die Einzelpersonen Lebe ein „Leben mit Qualität “in ihrer Erwachsensein und Reichweite Unabhängigkeit . Daher ist es sehr wichtig zu (a) zu berücksichtigen Die Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung Träume , Interessen , Wünsche , Entscheidungen , Vorlieben , Fähigkeiten , Stärken und Bedürfnisse , (b) bestimmen Die Kenntnisse , Fähigkeiten und Verhaltensweisen notwendig in der Umgebungen Das Sie wird in naher , mittlerer und ferner Zukunft platziert werden , (c) lehren diese Kenntnisse , Fähigkeiten und Verhaltensweisen über Beweis basierend Praktiken für Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung , und (d) um für die Einzelpersonen erreichen Die Ziel ist es , Selbstbestimmungsfähigkeiten zu vermitteln und weiterzuentwickeln diese Fähigkeiten in der ITPs entwickelt für die Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung ( Strnadová und Cumming , 2016; West 2010).

Entwicklung eines ITP für die Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung möglich \_ durch ein umfassendes Übergang Auswertung . Der Basic Merkmale einer systematischen und umfassenden Übergang Auswertung Sind aufgeführt in der Literatur wie folgt : (a) individuell zu sein zentriert , (b) einzuschließen anders Aktionäre hinein Die Auswertung Verfahren , (c) zur Durchführung einer kontinuierlichen Auswertung , (d) zu leiten Die Auswertung Verfahren von einschließliche viele anders Umgebungen , (e) zu differenzieren Die Qualität der Auswertung je nach \_ Alter Ebene der \_ individuell , (f) zu berücksichtigen Die individuelle Sein bereit für die Ausbildung nach zweitrangig Schule und (g) zu berücksichtigen Die Familie Interessen , Wünsche und Kultur Sensibilität (Morgan und Reisen , 2016). Neben diese Eigenschaften , um ein effektives ITP vorzubereiten , ist es notwendig , diese zu bestimmen Die individuelle Leistung \_ Niveaus , Stärken und Schwächen , Lernstil , Interessen , Fähigkeiten , Vorlieben , Einstellungen , die Bereiche Das Die Einzelpersonen brauchen jetzt und werde brauchen in der Zukunft , ihre zwischenmenschlich Fähigkeiten , akademisch Leistung Ebenen und ihre unabhängig Leben Fähigkeiten , Selbstvertretung Fähigkeiten , Karriere Interessen , Pläne hinsichtlich ihre Zukunft und ihre Zwecken in einem langen Zeitraum ( Miller, Lombard und Corbey , 2007; Wandry, Wehmeyer und Glor-Scheib , 2013).

### **Grundprinzip in der Übergangsplanung \_**

Planung der Übergang Verfahren und Dienstleistungen ist ein schwieriges Arbeit denn es erfordert sowohl Zeit als auch Mühe . Um zu machen \_ Die Übergang Dienstleistungen Planung und Bestimmung einfacher , einige Prinzipien war bestimmt in der Literatur . Diese Prinzipien können wie folgt beschrieben werden ( Bruder und Chandler , 1993; Rosenkoetter , Hains und Fowler , 1994; Rous und Hallam , 1998; Shogren und Wehmeyer, 2020): (1) Übergang Verfahren sollte früh begonnen werden \_ Alter wie möglich . (2) Die Planung sollte umfassend sein . (3) Es sollte ein Übergangsplan erstellt werden sowohl für die Institution als auch quer Institutionen . (4) Gemeinsam Planung gemacht werden soll zwischen Die Senden und Empfangen Institutionen . (5) Beobachtungen sollte in der durchgeführt werden Senden und

Empfangen Institutionen . (6) Implementierungen sollte für Treffen flexibel sein Individuell braucht . (7) Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Aktionäre bestimmt werden soll . (8) Die Wissen und Können Bedürfnisse der Aktionäre sollten bestimmt und geplant werden sollte komplett gemacht werden \_ diese braucht . (9) Aktionäre sollen arbeiten kooperativ . (10) Senden und Empfangen Institutionen sollen Aktie ihre Informationen . (11) Vertrauen Beziehung gesichert werden soll unter Die Institutionen und Vertrauen sollte erhöht werden . (12) Ein Arbeitsplankalender sollten entwickelt und implementiert werden sollen gehorchen Die Kalender streng . (13) Genügend Zeit und Ressourcen sollte reserviert werden , um zu verwalten die Rolle und Verantwortlichkeiten bestimmt in der Übergang Verfahren . (14) Anwesenheit von Einzelpersonen mit Behinderung bereitgestellt werden sollte während Die Planung Prozess . (15) Familie Beteiligung sollte wesentlich sein und Eltern sollten ermutigt werden , sich für sie einzusetzen Kinder . (16) Planungsprozess sollte respektvoll sein \_ \_ kulturell Vielfalt . (17) Es ist wichtig zu bestimmen Die Unterstützung Dienstleistungen hinsichtlich Die Übergang Verfahren . (18) Planungsverfahren Gemeinschaft sein soll basiert so weit wie möglich . (19) Übergang Politik und Verfahren sollen immer überprüft werden , um zu vermeiden möglich Mängel und liefern Gelegenheit Gleichheit . (20) Die Eigenschaften , Wissen Niveau , Fähigkeiten und Verhaltensweisen der \_ Individuell bestimmt werden soll . (21) Die Individuell sollte gelehrt werden sozial , verhaltensmäßig und funktional Fähigkeiten eher als akademisch oder akademisch vorbereitend Fähigkeiten .

Während bezahlen Aufmerksamkeit auf die Prinzipien genannt über während Vorbereitung einer effektiven Übergang , Antworten gesucht werden soll \_ \_ folgende Fragen während Die Prozess ( Wehman , Targett und Richardson , 2012): (a) Wo ist die Individuell wirst du leben ? (b) Wo ist die Individuell zur Arbeit gehen ? (c) Was macht sie/er gerne ? (d) Wie ist die Individuell werde weitermachen \_ Die Beziehung mit andere und entwickeln neu Beziehungen ? (e) Was Art des Einkommens und der Unterstützung ist die Individuell wirst du brauchen ? (f) Wenn Die Basic Unterstützung Anbieter ist der Eltern , was Wille passieren Wenn Sie kann nicht weitermachen diese Rolle? Ein Übergangsplan erstellt \_ von antworten diese fragen und überlegen Die Prinzipien aufgeführt über Wille helfen bei der Vorbereitung Die Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung und ihre Eltern zu einem reibungslosen und unproblematischen machen Übergang ins Erwachsenenalter von vorbereiten sie zu den Unterschiede Sie Wille treffen ( Wehman , 2013; Winter und Kelley , 2008). Erkennen diese Aufgaben genannt über Wille sicherstellen Die Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung und ihre Eltern, ein Leben zu führen , wie sie verdienen , zu erhöhen ihre Lebensqualität und Hilfe \_ sie zufrieden sein von ihre lebt .

### Verweise

- Baer , RM, & Flexer , RW (2013). Ein Rahmen für positive Ergebnisse . In RW Flexer , RM Baer , P. Luft & TJ Simmons ( Hrsg .), *Transition Planung für die Sekundarstufe Studenten mit Behinderungen* (4. Aufl.). ( S. 3-21). Boston: Pearson .
- Bailey , DB, & Wolery , M. (1989). *Beurteilung Säuglinge und Vorschulkinder mit Behinderungen* . Columbus , OH: Merrill Publishing.
- Bakken , JP, & Obiakor , FE (2008). *Übergang Planung für Studenten mit Behinderungen: Was Pädagogen und Dienstleister können dies tun* . Charles C. Thomas Verlag.

- Beirne -Smith, M., Ittenbach , RF, & Patton , JR (2002). *Mental Verzögerung* (6. Aufl.). Merrill Prentice Halle .
- Branson , DM, & Bingham , A. (2009). Agenturübergreifend nutzen Zusammenarbeit zu unterstützen familienzentriert Übergang Praktiken . *Jung Außergewöhnlich Kinder* , 12 (3), 15-31.
- Brolin , DE (1997). *Lebenszentriert \_ Karriere Bildung : Eine Kompetenz basierend Ansatz* . Reston , VA: Rat für Außergewöhnliches Kinder .
- Bruder , MB, & Chandler , LK (1993). Übergang . In SL Odom & ME McLean ( Hrsg .), *DEC empfohlen Praktiken : Qualitätsindikatoren in Programmen für Kleinkinder und Jugendliche \_ \_ Kinder mit speziell Bedürfnisse und ihre Familien* ( S. 96-105). Denver: Die Rat für Außergewöhnliches Kinder .
- Crawford , C. (2012). *Jugend mit Behinderung im Übergang aus Schule zur Arbeit oder postsekundär \_ Bildung und Ausbildung : Eine Überprüfung der Literatur in den Vereinigten Staaten und Großbritannien* . Toronto: Institut für Forschung und Entwicklung zu Inklusion und Gesellschaft (IRIS).
- Ergenekon, Y. (2012). Özel gereksinimli bireylerin toplumsal yaşama katılımı ve ilgili yasal düzenlemeler ( Individuen mit speziell braucht ' Teilnahme an der Gemeinschaftsleben und ähnliches Gesetzgebungen ). In E. Tekin-İftar (Hrsg.). *Özel gereksinimli bireyler ve bakım hizmetleri ( Individuen mit speziell Bedürfnisse und Pflege Dienste )* ( S. 156-191). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları ( Veröffentlichungen der Universität Anadolu ), Yayın Nr. ( Veröffentlichungsnr .): 2530.
- Ergenekon, Y. (2015). Otizm spektrum bozukluğu olan bireyler için geçiş süreci ve hizmetleri planlama ( Planungsübergang Verfahren und Dienstleistungen für die Einzelpersonen mit Autismus Spektrum Störung ). In A. Cavkaytar (Hrsg.). *Otizm spektrum bozukluğu ( Autismus Spektrum Störungen )* ( S. 265-301). Ankara: TC Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları (Veröffentlichungen der Ministerium für Familie , Arbeit und soziale Dienste, Generaldirektion für Dienstleistungen für Personen mit Behinderungen und Ältere ).
- Greene, G. (2009). Best Practices im Übergang . In CA Kochhar-Bryant & G. Greene ( Hrsg .), *Pathways to success Übergang für die Jugend mit Behinderungen: Eine Entwicklung Prozess* ( S. 196-235). Oberer, höher Sattel Fluss , New Jersey: Merrill Pearson .
- Gross , J., & Francis, G. (2015). Die Rolle von Erwartungen und Wissen in der Übergang ins Berufsleben . In AAIDD (Hrsg.). *Weg führt auf zu weg : Wege zur Beschäftigung für Menschen mit intellektuell Behinderung* ( S. 63-83). Washington, DC: Amerikanisch Vereinigung für geistige und Entwicklungsstörungen .
- Gürsel, O., Ergenekon, Y., & Batu, S. (2007). Gelişimsel yetersizliği olan bireylere okuldan işe geçiş becerilerinin kazandırılmasına ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri ( Meinungen von Lehrern und Direktoren hinsichtlich Die Fähigkeiten , die Einzelpersonen vermittelt werden sollen mit entwicklungsbedingt Behinderung während Übergang aus Schule zur Arbeit ). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi ( Zeitschrift der Universität Abant İzzet Baysal Ausbildung Fakultät )*, 7 (2), 61-84.
- Halpern , A. (1994). Der Übergang der Jugend mit Behinderungen ins Erwachsenenleben : Eine Position Aussage in der Sparte Karriere \_ Entwicklung und Übergang . *Karriereentwicklung für Außergewöhnliches Einzelpersonen* , 17, 115-124.
- Lombardi , J. (1992). Jenseits des Übergangs : Sicherstellen Kontinuität in früh Kindheit Dienstleistungen . ERIC Informationsanalyseprodukte Nr . ED345867.



- Miller, RJ, Lombard, RC, & Corbey, SA (2007). *Übergang Bewertung : Planung des Übergangs und IEP- Entwicklung für Jugendliche mit leichte Behinderungen*. Boston: Pearson Bildung, Allyn & Bacon.
- Morgan, RL, & Riesen, T. (2016). *Förderung erfolgreich Übergang ins Erwachsenenalter für Studenten mit Behinderungen*. New York: Die Gilford Drücken Sie.
- Morningstar, M., & Clavenna-Deane, B. (2018). *Dein vollständig Anleitung zum Übergang Planung und Dienstleistungen*. Paul H. Brookes Verlag.
- Olson, JL, Platt, JC, & Dieker, LA (2008). *Lehren Kinder und Jugendliche mit speziell braucht* (5. Aufl.). Columbus, Ohio: Lehrling Halle.
- Patton, JR (2002). *Übergang Planungs- und Lebenskompetenzen Übergang Bildung*. In CS Bos, & S. Voughn (Hrsg.), *Strategien für den Unterricht Studenten mit Lernen und Verhalten Probleme* (S. 431-457). Allyn & Bacon.
- Rosenkoetter, SE, Hains, AH, & Fowler, SA (1994). *Überbrückung früh Dienstleistungen für Kinder mit speziell Bedürfnisse und ihre Familien : Ein praktisches Leitfaden für den Übergang Planung*. Baltimore, Maryland; Paul H. Brookes.
- Rous, BS, & Hallam, RA (1998). *Lockerung Die Übergang in den Kindergarten : Bewertung von sozialen, verhaltensbezogenen und funktionellen Fähigkeiten in jungen Kinder mit Behinderungen*. *Jung Außergewöhnlich Kinder*, 1 (4), 17-28.
- Rowe, DA, Kortering, L., & Test, DW (2012). *Übergang Beurteilung für den Unterricht*. In DW Test (Hrsg.), *Evidenzbasiert lehrreich Strategien für den Übergang*. *Bäche Übergang ins Erwachsenenalter Reihe* (S. 13-28). Baltimore : Brookes Verlag.
- Shogren, KA, & Wehmeyer, ML (2020). *Eine Einführung in die zweite Ausgabe der \_ Handbuch für Jugendliche Übergang Bildung für die Jugend mit Behinderungen*. In KA Shogren & ML Wehmeyer (Hrsg.), *The Handbuch für Jugendliche Übergang Bildung für die Jugend mit Behinderungen* (S. 1-5). New York: Routledge.
- Sitlington, PL, Neubert, DA, & Clark, GM (2010). *Übergang Bildung und Dienstleistungen für Studenten mit Behinderungen*. New Jersey: Pearson.
- Steere, DE, Rose, E., & Cavaiuolo, D. (2007). *Wachsend hoch Übergang ins Erwachsenenleben für Studenten mit Behinderungen*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Strnadová, I., & Cumming, T. (2016). *Lebensdauer Übergänge und Behinderung : Eine ganzheitliche Perspektive*. New York: Routledge.
- Wandry, D., Wehmeyer, ML, & Glor-Scheib, S. (2013). *Leben zentriert Bildung : Die Lehrer führen*. *Rat für Außergewöhnliches Kinder*, Arlington.
- Wehmann, P. (2013). *Leben jenseits Die Klassenzimmer : Übergang Strategien für junge Menschen mit Behinderungen*. Brookes Verlag.
- Wehman, P., Targett, P., & Richardson, M. (2012). *Funktionell Lehrplan entwerfen*. In *Funktion Lehrplan für die Grund- und Sekundarstufe Studenten mit speziell braucht* (S. 1-55). Austin, TX: PRO-ED.
- Wehmeyer, ML, & Webb, KW (2012). *Übergang Planung Strategien*. In J. Seabrooks-Blackmore & G. Williams (Hrsg.), *Handbook of adolescent Übergang Bildung für die Jugend mit Behinderungen* (S. 91-102). Routledge.
- Westen, LL (2010). *Eine Einführung in den Übergang*. In LL West (Hrsg.), *Integrieren Übergang Planung hinein Der IEP- Prozess* (S. 1-17). Virginia: Rat für Außergewöhnliches Kinder.
- Winter, SM, & Kelley, MF (2008). *Vierzig Jahre Schule \_ Bereitschaft Forschung*. *Kindheit Bildung*, 84 (5), 260-266.

## KAPITEL 8

### WHO Sind Die Personal und was Sind Ihre Pflichten im Europäischen Länder

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ und Maria CARRACEDO

#### ITALIEN

In Italien , Gesetz Nr. 68 von 1999, „ Standards für die Recht auf Arbeit der \_ behindert “, zielt darauf ab , zu fördern Die Inklusion und Arbeit Integration von Menschen mit Behinderung im Arbeitswelt \_ \_ durch Unterstützung Dienstleistungen und gezielt Beschäftigung . Alle öffentlich und privat Arbeitgeber Einstellung von mindestens 15 Mitarbeitern Sind unterliegt der \_ Verpflichtungen gemäß Artikel 3 des Gesetzes Nr . 68/99.

Arbeitgeber muss einreichen Die Stellengesuch an die \_ \_ kompetent Büros innerhalb sechzig Tage des Seins zur Beschäftigung verpflichtet Behinderte Arbeiter .

Privatgelände Arbeitgeber mieten Behinderte Menschen durch :

- Konventionen vorgeschrieben mit das Büro der Arbeitsämter (ECO)
- Nominativ Rekrutierungen mit frühere Anträge auf Freigabe
- Numerische Start- ups gemacht von das ECO- Büro

Öffentlich Arbeitgeber mieten durch :

- Rekrutierung von Mittel der Rangordnung veröffentlicht bei der Arbeit Zentren folgende öffentlich Hinweise , auf bestimmte Portale und auf der offiziell Webseite der \_ Regionen
- öffentlich Wettbewerb gelang es direkt von die Einrichtung

Öffentlich Körperschaften und Unternehmen muss nehmen hinein Konto Die folgende Klammer :

- von 1 bis 14 Mitarbeitern keine Rekrutierungspflicht ;
- bis 35 Mitarbeiter Sie haben Die Verpflichtung zur Einstellung eines Behinderten Arbeiter ;
- von 36 bis 50 sie haben Die Verpflichtung zur Anmietung zwei Behinderte Arbeiter ;
- über 50 Mitarbeiter Sie Sind verpflichtet , 7% Behinderte einzustellen Arbeiter , einmal Die Abzüge vorgesehen von \_ Die Herrschaft über die Berechnung Basis haben gewesen gemacht .

Firmen unterliegt der \_ Verpflichtungen des Gesetzes 68/99 sind erforderlich , jeweils bis zum 31. Januar zu senden Jahr , ein Prospekt zeigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter sowie die \_ \_ \_ Berufe und Aufgaben für Behinderte verfügbar Arbeiter . Wenn während \_ Die Jahr , ein neues Verpflichtung entsteht , die Unternehmen ist verpflichtet , innerhalb von 60 Tagen aus Die Beginn der \_ Verpflichtung , zu aktivieren einer der \_ Institutionen vorgesehen von \_ Gesetz 68/99.

In Italien ist die Neuheit liegt in der neu Prinzip „ gezielt Beschäftigung " mit dem Ziel der Vermittlung Menschen mit Behinderungen im Beruf kompatibel mit ihre Gesundheit Bedingungen und Arbeiten Fähigkeiten , um ein profitables zu erreichen einfügen Das trifft beide Die Bedürfnisse der \_ Individuum und die produktiv Bedürfnisse der \_ Firma . Bei anderen Worte bezieht es sich auf eine Reihe von

Werkzeugen Das ermöglichen eine Identifizierung und Bewertung \_\_ Die tatsächlich arbeitend und professionell Fähigkeiten der \_ Behinderte Person , um zu platzieren ihn /sie im am meisten geeignet Arbeit . Das Weise , die Arbeiter wird eine Platzierung bekommen können \_\_ das passt eher \_\_ mit seinen Möglichkeiten und dem \_\_ Arbeitgeber werden überlegen können \_\_ Die Einstellung eines Behinderten Mitarbeiter als Ressource , die ermächtigt werden soll . Der Regionen spielen bei allem eine grundlegende Rolle dies . Der Regionen fördern Die Recht auf Arbeit von Behinderten Menschen von unterstützend ihre Integration , Arbeit Integration und Selbstständigkeit durch Anstellung Dienstleistungen , Ausbildung und Arbeit Politik und zielgerichtet Anstellung Aktivitäten . Insbesondere die \_\_ regional gezielt Anstellung Strukturen halten Die Liste der Arbeitslosen Personen WHO eine Anstellung anstreben passend zu ihren Arbeiten Kapazität und verwalten Die Rangfolge Liste für die Beschäftigung innerhalb Die öffentlich Körper .

Verordnung Nr. 1/2019 betreffend „ Klarstellungen und Leitlinien zum obligatorisch Beschäftigung von geschützt Kategorien " konzentriert sich auf die Figur der \_ Verantwortlicher für die \_\_ Prozesse der Integration von Menschen mit Behinderungen. Das Abbildung , vorgesehen durch \_ Die Gesetz , ist für alle obligatorisch Die öffentlich Verwaltungen im Sinne von Artikel 1 Absatz 2 des Gesetzgebers Dekret Nr. 165/2001 und soll sicherstellen Die Wirksam Integration von Menschen mit Behinderung im Arbeitsplatz . Der Verpflichtung , die für große vorgesehen ist öffentlich Verwaltungen , nicht aus \_ öffentlich Verwaltungen mit weniger als 200 Mitarbeiter aus Ernennung Die oben erwähnt Verantwortlicher . \_\_ Der Der Verantwortliche ist zur Mitarbeit verpflichtet \_ mit Die organisatorisch Strukturen kompetent im \_ jeweilig Felder ( in erster Linie mit \_ Die National Rat für die Integration von Menschen mit Behinderung im Arbeitsplatz ) und zu respektieren ihre Kräfte. Er/ sie führt Die folgende Funktionen :

- 1) nimmt Betreuung der \_ Beziehungen mit Die Anstellung Center territorial zuständig für die arbeiten Unterbringung von Behinderten Menschen , sowie mit \_ Die territorial Dienstleistungen für die gezielt Platzierung ;
- 2) nach Hören Die kompetent Arzt seiner Verwaltung und ggf notwendig , die technisch Ausschuss im Sinne des Gesetzes 68/1999 „Regeln für die Recht der Behinderten Menschen zur Arbeit “ , er/ sie bereitet Die regulatorisch Maßnahmen und Vorschläge , wenn notwendig , die technologisch Lösungen zu erleichtern Integration am Arbeitsplatz . Darin \_ Bezug , Artikel 3, Absatz 3 bis der Legislative Dekret Nr. 216/2003 sieht vor Das öffentlich und privat Arbeitgeber , um sicherzustellen \_ Einhaltung mit Die Prinzip der Gleichheit Behandlung von Personen mit Behinderungen sind zur Annahme verpflichtet vernünftig Unterkunft in der Arbeitsplatz zu gewährleisten Das Personen mit Behinderungen sind völlig anderen gleich \_ Arbeiter .

Um zu verstehen \_ was ist gemeint mit „ vernünftig Unterkunft " , ist auf Artikel 2 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die zu verweisen Rechte von Personen mit Behinderungen, ratifiziert von Gesetz Nr. 18 vom 3. März 2009, wo „ angemessen Unterbringung „ bedeutet “ notwendig und angemessen Änderungen und Anpassungen, die kein unverhältnismäßiges Auferlegen darstellen oder übertrieben Last adoptiert , wo Bedarf besteht insbesondere \_\_ Fällen , zu gewährleisten Das

Personen mit Behinderungen genießen und bewegen , auf Augenhöhe Basis mit andere , alle menschlich Rechte und grundlegende Freiheiten “.

Arbeitgeber im \_ öffentlicher Dienst sind zur Umsetzung erforderlich Die oben erwähnt sogar messen \_ Wenn solch Belastung ist dem untergeordnet \_ Grundlage der \_ menschlich , finanziell und instrumentell Ressourcen verfügbar unter Die geltenden Rechtsvorschriften , ohne \_ neu oder zusätzlich Belastungen für die öffentlich finanzieren . Es gibt niemanden WHO sieht darin nicht \_ \_ Bestimmung , eine Inkonsistenz der Gesetz , da, um ein perfektes zu ermöglichen Integration von Behinderten Arbeitnehmer , es ist klar Das solch messen erfordert Die Auszahlung der Mittel für die Kauf von Geräten und Instrumenten erlauben Die Umsetzung der \_ messen ;

3) er/ sie überwacht Die Umsetzung der \_ Integration Prozess , Bestätigung und Berichterstattung an die kompetent Dienstleistungen beliebig Situationen des Unbehagens und der Integration Schwierigkeiten . Mit Verweis auf die kompetent Dienstleistungen , wir erinnern möchte \_ Die kommunizieren müssen \_ Die oben erwähnt Situationen zu \_ gezielt Anstellung Dienstleistungen und davor das , zu denen verantwortlich für den Menschen Ressourcen Management und Organisation , dh . zu denen Dienstleistungen Das Die Verwaltungen identifizieren innerhalb ihre organisatorisch Struktur .

Der Figur der \_ Disability Manager ( der ursprünglicher Name dafür gegeben \_ Figur ) war für beide geschaffen Die privat und öffentlich Sektoren .

Der Bedeutung davon \_ Zahl ist nicht zu leugnen und aber da Sind beträchtlich Probleme in seiner Umsetzung , die sich wie folgt zusammenfassen lässt :

1) trotz Die Verpflichtung eingeführt von Gesetzgebung Dekret Nr. 75/2017, bis heute , sehr wenig Verwaltungen haben identifiziert Das Figur ;

2) die wenig Verwaltungen Das ging weiter mit seiner/ihrer Nominierung , begrenzt sich zu einem bloßen formell Erfüllung , also viel So Das Dort sind nichts Besonderes Aktivitäten getragen heraus und gefunden in der Jahresbericht das \_ sollte vorbereitet werden von sie und dann veröffentlicht am \_ Transparente Verwaltungswebsite ; \_

3) Mangel an Ressourcen verfügbar für die Geschäftsführer , der macht ungültig beliebig Möglichkeit zu beeinflussen Die organisatorisch Struktur der \_ Einheit , um tatsächlich die Einhaltung zu gewährleisten \_ mit Die Prinzip der Gleichheit Behandlung von Personen mit Behinderungen;

4) Fehlen eines Berufsregisters und einer Ausbildung Kurs darauf abzielt , zu erschaffen fachkundig und vorbereitet Fachmann Zahlen .

Während warten auf die Implementierung Dekrete Festlegung die „ Gesellschaft Observatorium " und der " Disability Manager" Figuren , groß Namen in Industrie und Dienstleistungen , wie IBM, Tim, UniCredit , Unipol , Enel , Hera Merk Serono usw. startete eine Reihe von internen \_ \_ Initiativen Das erreicht solch exzellent Ergebnisse Das sie können als die besten angesehen werden Praktiken '. Auch an Publikum mangelt es nicht \_ Angebote ermutigend Die Verabschiedung von Disability Management Plänen .

## **Verweise**

Conoscere il mondo della Behinderung - Person , Beziehung ed Istituzioni ( Kennenlernen \_ \_ Die Welt der Behinderung - Menschen, Beziehungen und Institutionen ), ISTAT 2019

Dekret des Präsidenten della Republik 12. Oktober 2017 „ Adozione del secondo Programm di Azione Biennale per la promozione dei Diritti e l'Integrazione Delle Person con Behinderung ” - Veröffentlichung in der Gazzetta Ufficiale Serie Generale 12. Dezember 2017, Nr. 289

L'inclusione lavorativa Delle Person con disabilità in Italien - Fondazioni Studi , Consulenti del Lavoro 2019 ( Die beruflich Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in Italien - Grundstudium , Arbeit Berater 2019)

LEGGE 12. März 1999, Nr. 68 Norm per il diritto al lavoro dei Behinderung . (GU Serie Generale Nr. 68 vom 23.03.1999 - Zus . Ordinario n. 57).

ACT 68 vom 12. März 1999 Regeln für die Recht der Behinderten Menschen zu arbeiten . (Abl. Allgemeine Serie Nr. 68 vom 23.03.1999 - Ordentliche Beilage n. 57).

LEGGE 5. Februar 1992, Nr. 104 Legge-Quadro pro l'assistenza , l'integrazione sociale ei diritti Delle Person behindern . (GU Nr. 39 vom 17.2.1992 - Suppl . Ordinario Nr. 30.

ACT 104 vom 5. Februar 1992, Rahmengesetz für die Hilfestellung , sozial Integration und Rechte von Behinderten Leute . (Abl. Nr. 39 vom 17.2.1992 - Ordentlich Zus . Nr. 30.

WEBINAR vom 8. Oktober 2020 „Le politiche di Inklusion lavorativa Delle Person con disabilità : l'attuazione della dichiarazione Onu in relazione alla nuova Programm 2021-2027“; Daniela Pavoncello und Francesca Tarikon - Corso Aktivieren Bedingungen ( Seminario di aggiornamento rivolto ai Dirigenti della Region Emilia Romagna ) - Istituto Nationalsozialismus pro l'Analisi Delle Politik Publ. (INAPP)

<https://www.sidima.it/disability-manager/>

<http://www.anffas.net/>

<http://testeditor.anffas.net/dld/files/Documenti%20Anffas/Buone%20Prassi%20Lavoro%20Anffas.pdf>

<https://www.regione.umbria.it/documents/18/11783057/All.+1+linea+guida+Vita+independente.pdf/1de0840d-c8e3-4d55-9f3f-7b8fb961fd9c>

<https://www.anffasticino.it/disabili/Metto-su-casa.html>

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Osservatorio/Pagine/default.aspx#:~:text=L'Osservatorio%20Nazionale%20sulla%20condizione,diritti%20delle%20persone%20con%20disabilit%C3%A0>

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/II-Programma-di-azione-biennale-disabilita.pdf>

<https://www.lasemente.it>

<https://www.downdadi.it/progetti/autonomia>

<https://www.downfvg.it/progetti/casa-sole-autonomia-abitativa-down-fvg>

## SPANIEN

In Spanien , Arbeit Personal speziell zur Bereitstellung beauftragt Unterstützung bei der arbeiten Umfeld dürfen oder darf nicht spezialisiert sein . Spezialisiert Personal in Spanien Sind **Arbeit Trainer** , normalerweise außerhalb der \_ Unternehmen und Arbeit Zentren . Je nach \_ Stufe der Integration hinein Die Arbeitsmarkt , auf dem Die Person mit einer Behinderung ist, die Arbeit Coach kann mehr sein oder weniger wichtig .

Der Arbeit Trainer , auch bekannt als *Gemeinschaft Anstellung Spezialist* ( Brooke , Wehman , Inge und Parent , 1995), ist ein Fachmann WHO geht davon aus die Rolle des Vermittlers zwischen Die Arbeiter und die Unternehmen und bietet Unterstützung für die Arbeiter . Es ist hauptsächlich um coachen und helfen in der Arbeitsplatz zu bewältigen mit arbeiten Aufgaben . Der Unterstützung kommt in Betracht intensiv Wenn Die Coach hilft oder überwacht Die Arbeiter während praktisch Die gesamte Arbeitstag . Es wird überlegt wechselnd wenn es vorhanden ist nur auf bestimmte Tage und Momente , in der Regel am Anfang und Ende .

Arbeit Trainer müssen eine Reihe von Kenntnissen und Fähigkeiten zusammenstellen , um sie auszuführen Ihre Hauptfunktion ist die Unterstützung Die Person mit einer Behinderung der einen Job sucht \_ aus Die Anfang bis er bzw sie funktioniert selbstständig im \_ Arbeitsmarkt . Der Arbeit Trainer , in Anbetracht das Modell der EUSE ( European Union für Unterstützte Beschäftigung) und der Beiträge unterschiedlicher \_ Autoren , ist jemand WHO sollen haben :

- Fähigkeiten für Training , Entwicklung , Coaching und Unterstützung .
- Fähigkeit zu verhandeln und zu vermitteln .
- Kenntnisse der Arbeit Gesetzgebung und die Arbeitsmarkt .
- Wissen über Information , Beratung und Orientierung für Menschen mit Behinderungen, Arbeitgebern und Familien .
- Beziehungs- und Gestaltungsfähigkeit \_ \_ Netzwerke .

Der Definition der \_ Kompetenzen und Aufgaben der \_ Arbeit Trainer variieren je nach \_ Land . Anders relevant Autoren im \_ Bereich unterstützt \_ Beschäftigung in Europa und den europäisch Union of Supported Employment (EUSE) selbst angeben Die müssen klären \_ Die arm Definition der \_ Kompetenzen des Berufs Trainer in verschiedenen europäisch Länder und die Klärungsbedarf eines soliden und angemessenen \_ \_ Ausbildung . In Spanien die INICO , Universität Institut für Integration in der Gemeinschaft der \_ Universität von Salamanca, mit Die Unterstützung der spanischen Vereinigung für unterstützte Beschäftigung (AESE) y DOWN ESPAÑA vorschlagen Die folgende Phasen eines **individualisierten Beschäftigungsplan** und \_ \_ Fachmann Kompetenzen , die in jedem Moment des entwickelt werden Prozess :

1. Engagement Phase mit Die Person mit Behinderung bei der Arbeitssuche : \_
  - Auswerten Die Bewerber , in Anbetracht ihre Fähigkeiten , Interessen und Vorlieben .

- Angemessen Beruf und Kompetenz Profile .
  - Nehmen Sie eine personalisierte an Ansatz in jedem Phase des Programms .
2. Berufliche Profilphase :
- Führen Sie eine vollständige durch Sammlung von Informationen um Wünsche , Interessen und Arbeit Fähigkeiten .
  - Erhalten und verwalten alle Die notwendig Information um Die Arbeitnehmer , um sein/ihr berufliches Profil zu verfolgen .
  - Bestimmen Die Kandidaten körperlich , kognitiv , sozial und kommunikativ Fähigkeiten , Hobbys und Interessen .
3. Arbeit suchen Phase :
- Richtig passen Die Fähigkeiten und Fertigkeiten der \_ Bewerber und die Bedürfnisse der \_ Arbeitgeber .
  - Identifizieren Die geeignet Stelle für die Mitarbeiter verwenden Die Berufsprofil und Arbeitsplatz Analyse .
  - Bieten Die Mitarbeiter Schulung und Unterstützung in der Suche nach Beschäftigung .
  - Trainiere die Mitarbeiter mit alle Die notwendig Unterstützung für die Übergang zum \_ nächste Phase .
4. Engagement Phase mit Die Unternehmer :
- Definiere die Bedürfnisse der \_ Firma , die Anforderungen der \_ Stellung und die Arbeiten Umgebung .
  - Exponieren Die Funktionen der \_ Service für unterstützte Beschäftigung bei der Firma .
  - Bieten kontinuierlich Zugriff auf die Dienst für unterstützte Beschäftigung.
  - Entwickeln Kooperative Projekte mit Die Unternehmen während Die ganz Prozess .
  - Sammeln Rückmeldung aus Die Unternehmen auf ihrer Erfahrungen mit Unterstützte Beschäftigung.
5. Unterstützung Phase innen und außen Die Arbeitsplatz :
- Generieren angemessen Schulung und Unterstützung während ermutigend Unabhängigkeit im \_ Arbeitsplatz .
  - Sicherstellen Das Der Dienst für Unterstützte Beschäftigung funktioniert mit Die Mitarbeiter zu bestimmen geeignet Alternativen für Training und Lernen .
  - Identifizieren möglich natürlich unterstützt bei der Arbeitsplatz .
  - Entwickeln Sie eine flexible Trainings- und Aktionsplan .
  - Anwenden verschieden Unterstützung Strategien und Werkzeuge , technologisch Anwendungen und technische AIDS Wenn notwendig .

- Informieren Die Angestellter überhaupt \_ Die Phasen hinsichtlich typisch Aktivitäten der \_ neu Job , wie Präsentation, Probezeit , Leistung und Entwicklung Verfahren in Zusammenarbeit mit natürlich unterstützt .
- Einbeziehen , anleiten und ausbilden natürlich unterstützt bei der Arbeitsplatz .

## Verweise

„ Standardisiert Anstellung mit Unterstützung . Forschung von verschiedenen natürlich Unterstützung Ressourcen für Arbeitnehmer mit geistige Behinderungen in der Arbeit Aufgaben Das erfordern Selbstregulierung " . María Teresa Becerra Traver , Manuel Montanero Fernández und Manuel Lucero Fuste .

„ Zustand Behinderung Sternwarte . Realität , Situation , Dimension und Tendenzen unterstützt \_ Beschäftigung in Spanien in der Horizont der \_ Jahr 2020". Sternwarte Estatal de la Discapacidad . 2017. ( Zustand Behinderung Sternwarte )

„ Die Arbeit Coach : Analyse des Kompetenz- und Bedarfsprofils für den \_ \_ Gestaltung einer Ausbildung Lehrplan " . Down España , Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) y la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE).

## ÖSTERREICH

### Offiziell Politik

2008 hat Österreich ratifiziert die UN- Konvention für die Rechte der Menschen mit Behinderungen. Artikel 27 definiert Die Recht auf Arbeit und Erwerb des Lebensunterhalts durch arbeiten das ist frei gewählt . Artikel 6 definiert Die Recht zu haben Zugang zum Beruf Anleitung und Training , Job Platzierung , weiter Ausbildung , Unterstützung beim Erhalt des Arbeitsplatzes und beim Wiedereinstieg Die Belegschaft . Als Strategie der \_ Österreichische Bundesregierung für die \_ Umsetzung der UN- Konvention wurde ein **Nationaler Aktionsplan** (NAP 2012-2020) erstellt entschieden , welche inbegriffen Strategien zur Förderung Inklusion in die Arbeit . Neben die Idee des Bauens ein bestehendes Modell für **integrative auf Firmen** in Österreich der Schwerpunkt \_ \_ War auf die gelegt weiter Ausbau der beruflichen Unterstützung für junge Menschen mit Behinderungen, besonders durch Arbeit Coaching . Der am meisten effizient Politik Maßnahme für junge Menschen mit geistige Behinderung bzw Lernen Schwierigkeiten war zu erstellen Die Einstiegsmöglichkeit bzw \_ vollständig maßgeschneidert beruflich Ausbildung in **erweiterter Lehre** oder teilweise \_ **Qualifikationen** . 2017 eine **Aufnahme Paket** War angenommen im \_ National Rat , der erhöht Die Budget für berufliche Aufnahme Maßnahmen , meistens finanziell an Unternehmen gerichtet, um zu motivieren sie zum Starten Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Der **Arbeitsmarktservice ( AMS )** und das **Sozialministerium \_ \_ Angelegenheiten** (SMS) spielen eine Schlüsselrolle bei der Genehmigung Zuschüsse . Während AMS ist die zentral Kontakt Punkt für alle Arbeitssuchende ( mit oder ohne Behinderung) und



für Unternehmen Angebot Arbeitsplätze , die zentral Aufgabe der \_ Sozial Ministeriumsdienst ist die Fachmann Integration von Menschen mit Behinderungen. Ausgenommen Sind Eingetragene Begünstigter Behinderte Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %, zu unterstützen sie ist die Aufgabe der \_ **Bundessozialamt ( BSB )** . \_ Alle drei zusammen Sind verantwortlich für die Schaffung von Arbeitsplätzen Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, die Die Umsetzung muss in Zusammenarbeit erfolgen mit Partner in der Provinzen ( regional Arbeitsmarktservices , NGOs , Provinzen , Unternehmen ... ) .

## **Arbeitsmarktprojekte**

Viel Training \_ Tätigkeiten im *Bereich Beschäftigung und Qualifizierung Projekte* haben gewesen entwickelt durch Die Engagement von NGOs und sind als Maßnahmen einer aktiven finanziert Arbeitsmarktpolitik , mit dem Ziel zu bringen langfristig Arbeitslose UND Personen WHO hatte nie Zugang zur Arbeit Erfahrung hinein Die Erste Arbeitsmarkt . Neben Die Tatsache Das Personen mit einem Grad mehr \_ immer noch über 50% Sind ausgeschlossen , Realität zeigte , dass Menschen mit Menschen mit geistiger Behinderung können an diesen allgemeinen Maßnahmen kaum teilnehmen . Sie brauchen mehr als Andere maßgeschneidert , behinderungsspezifisch Lösungen , das müssen geplant werden sorgfältig und brauchen langfristig Individuell ganzheitlich Begleitung einschließlich Die Sozial Umgebung , die bedeutet in einigen Fälle Die persönlich Assistenten , die Familien oder andere Personen beteiligt UND es braucht Die Beteiligung der \_ Unternehmen .

Als Politik Folge vielfältige Unterstützung \_ \_ Dienstleistungen für Menschen mit speziell Hilfe braucht War gruppiert im Netzwerk Berufsförderung (NEBA) zusammengeführt und ausgebaut , finanziert von Die Sozial Ministeriumsdienst . Der gemeinsam Ziel dieser \_ Maßnahmen zu ermöglichen und zu erleichtern Die Einreise von Personen im Alter von 15 bis 65 in Die Arbeitsmarkt und zu sichern bestehende Arbeitsplätze von unterstützend durch Beratung , Coaching , Fall Verwaltung und Person Unterstützung auf der Arbeiten Ort . NEBA umfasst: Jugendcoaching, AusbildungsFit (ehemalige Produktionsschule), Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz, Jobcoaching und einen Service für Unternehmen.

Jugend Coaching will zeigen \_ jung Menschen Perspektiven durch Beratung , Unterstützung und Fall Verwaltung . Jugend Coaching ist Beratung Maßnahme für junge Menschen zu meiden sie vor dem Herausfallen aus dem Sozialsystem. Jugendcoaching ist keine konkrete Ausbildung, das Ziel ist es, individuelle Lösungen für das spätere Berufsleben zu finden.

AusbildungsFit (ehemals Produktionsschule) soll alle Jugendlichen ausbilden, denen der Einstieg in eine weiterführende Berufsausbildung oder schulische Ausbildung nicht gelingt . Fehlende Grundfertigkeiten und individuelle Fähigkeiten werden für den nächsten Ausbildungsschritt trainiert.

Die Berufsausbildungsassistenz (BAS) unterstützt Jugendliche bei der Vermittlung im Rahmen einer Berufsausbildung in Form einer verlängerten Ausbildung oder Teilqualifizierung gem. (§ 8b Berufsbildungsgesetz (BAG)). Junge Menschen werden

während ihrer gesamten Ausbildung sowohl im Betrieb als auch in der Schule begleitet.

Die Arbeitsassistenz unterstützt Menschen mit Behinderungen dabei, einen Arbeitsplatz zu finden und zu sichern. Unternehmen, die Menschen mit Behinderung einstellen wollen, erhalten von der Arbeitsassistentin Unterstützung bei Fragen zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Informationen zu Fördermitteln und Hilfestellung bei Problemen im Unternehmen.

Das Jobcoaching bietet Menschen mit einem umfassenderen Assistenzbedarf ( z. B. aufgrund einer Lernbehinderung oder multipler Probleme) eine direkte, individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz. Dabei werden sowohl die fachlichen und kommunikativen als auch die sozialen Kompetenzen gefördert, um den Anforderungen langfristig selbstständig gerecht zu werden.

Der NEBA Betriebsservice ist ein Pilotprojekt seit 2021 und stellt die Bedürfnisse der Unternehmen in den Mittelpunkt. Unternehmen erhalten umfassende Beratung zu den zahlreichen Förderangeboten, intensive Unterstützung bei der Rekrutierung im Unternehmen und Informationen zu den Vorteilen und Mehrwerten bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Ziel ist es, Unternehmen als Partner zu gewinnen und sie zu motivieren, Menschen mit Behinderungen durch eine systematische proaktive Vorgehensweise einzustellen.

NEBA ist eine Dachmarke für ein differenziertes und bedarfsgerechtes Instrumentarium zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen und anderen benachteiligten Gruppen auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt . Da es unter einer gemeinsamen Marke vom Ministerium finanziert wird, gibt es keine Parallelsituation zwischen den Projekten, die Zusammenarbeit hat eine primäre Funktion. Es scheint eine effiziente Strategie zu sein , junge Menschen weit weg vom ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen . Viele der Kunden von NEBA sind junge Migranten und Menschen mit besonderen Bildungsbedürfnissen oder Lernschwierigkeiten.

### **Verweise**

Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012–2020, Bundesministerium für Arbeit , Soziales Verbraucherangelegenheiten und Verbraucherschutz (BMASK), Wien 2012  
Studie „Evaluation des NAP “, Bundesministerium für Soziales Angelegenheiten , Gesundheit , Pflege und Konsumentenschutz ( BMSGPK)), Wien 2020

<https://www.sozialministerium.at>

<https://www.monitoringausschuss.at/>

# ABSCHNITT IV. PROZESS DER STELLENVERMITTLUNG

## KAPITEL 9

### Geschützte Beschäftigung

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, *Universität Anadolu, Türkei*

#### a. Definition

Anders Modelle können in der verwendet werden Erwerb eines Arbeitsplatzes und eines Berufs für Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung während Die Schule Zeitraum oder nach Schule Zeitraum . Jede davon \_ Modelle unterschieden werden nach der \_ Ebene , Entwicklung Eigenschaften , Gesundheit Status , Kompetenzen und Leben Bedingungen von Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung . Einer der \_ primär Probleme in der voll Beteiligung von Einzelpersonen mit speziell Bedürfnisse im gesellschaftlichen Leben ist das diese Einzelpersonen werden Produzenten aus Verbraucher Status und nehmen ihre Platz im Berufsleben . Ein geschützt Arbeitsplatz oder Geschützte Beschäftigung scheint ein wichtiges Thema zu sein Möglichkeit für Privatpersonen mit mittlere bis schwere Behinderung und intellektuell Behinderung WHO Sind nicht profitieren können aus Die Umfeld Wo Einzelpersonen mit einem typischen Situation Sind gefunden .

Zunächst ist es hilfreich , die zu definieren Konzept des geschützten Arbeitsplatz und als Abhängigkeit zu definieren Konzept der geschützten Beschäftigung . Beschützte Beschäftigung ist eine unabhängige Anstellung Anordnung für Menschen nur mit Behinderungen, nicht mit nicht behindert Arbeiter . düzenlemesidir ( <https://medical-dictionary.thefreedictionary.com/sheltered+employment> ). Der geschützt Arbeitsplatz ist ein Arbeitsplatz Das beabsichtigt zu beschäftigen nur Behinderte Leute . Diese Arbeitsplätze können als eigenständig eingerichtet werden Einheiten innerhalb Die Unternehmen bzw \_ Sie können als Werkstatt in verschiedenen eingerichtet werden setzt aus Die Unternehmen .

Beschützte Beschäftigung ist ein Umfeld Wo Menschen mit Behinderung erhalten Dienstleistungen und Schulungen zu verbessern ihre berufsbezogen Fähigkeiten und Verhaltensweisen . „ Geschützt “ oder „ geschützt “ als Begriff ursprünglich impliziert eine sichere und geschützt Umfeld für Menschen mit Behinderungen (Armstrong, 2011). Daher heißt es Das Sie sind in einem anderen Umfeld als typisch Entwicklung Einzelpersonen .

Der geschützt Arbeitsplatzmodell ist ein Arbeitsverhältnis üben getragen raus in die Reihe mit Die Verträge gemacht mit kleinteilig Arbeitsplätze oder gemeinnützig \_ Unternehmen geöffnet von nichtstaatlich Organisationen und lokale Regierungen (Cavkaytar & Artar, 2019).

In Artikel 3 des Verordnung über geschützt Arbeitsplätze ausgegeben von Die Ministerium für Familie und Soziales Politik , die Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit und das Finanzministerium , „ Geschützt Arbeitsplatz : Ein Arbeitsplatz Umfeld das ist technisch und finanziell unterstützt von Die Staat um zu erschaffen \_ Beschäftigung für Einzelpersonen mit geistig oder intellektuell Behinderung WHO

Sind schwer zu bringen hinein Die Arbeitsmarkt . Es ist definiert als „ besonders vereinbart worden Arbeitsplatz “.

Gemäß Artikel 4 des \_ Dasselbe Verordnung , die Bedingungen für den Erhalt Die geschützt Arbeitsplatz Status eines Arbeitsplatzes Sind bestimmt . Demnach „ Die \_ \_ Verhältnis der \_ Zahl der Behinderten Einzelpersonen WHO Wille geschützt arbeiten \_ Arbeitsplätze zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer \_ \_ weniger kann nicht sein als fünfundsiebzig Prozent . Beim Bestimmen Die Anzahl der Arbeitnehmer , die dabei beschäftigt werden sollen Kontext , Arbeitnehmer beschäftigt nach unbefristet \_ Anstellung Arbeitsverträge und befristet Anstellung Verträge Sind als Grundlage genommen . Mitarbeiter mit einem Teilzeitvertrag arbeiten \_ Sind in Vollzeitarbeit umgewandelt , Einnahme \_ \_ hinein Konto ihre Arbeiten Stunden . "

### **b. Erforderlich Kompetenzen**

Der Sekretärin Kommission zum Erreichen Notwendig Skills (SCANS) Zustände Die Fähigkeiten wie folgt für den Erfolg im Geschäftsleben erforderlich ; 1) Grundkenntnisse , 2) Arbeitsplatz Kompetenzen . Der Basic Fähigkeiten die hier angegebenen enthalten Die Fähigkeiten Das alle Einzelpersonen Vorbereitung auf das Berufsleben sollte in den Schulen gewinnen . Diese Fähigkeiten sind ; a) Grundfertigkeiten , b) Denken Fähigkeiten , c) Persönlich Qualitäten . Arbeitsplatz Kompetenzen bestehen aus fünf Kompetenz Bereiche . Diese ; 1) Ressourcen : identifizieren , organisieren, zwischenmenschlich planen , unterscheiden Ressourcen ; 2 Zwischenmenschlich : Arbeiten mit andere , 3) Wissen: Beschaffung und Nutzung Wissen ; 4) Systeme : Verstehen Komplex zwischenmenschlich Beziehungen ; 5) Technologie : Arbeiten mit anders Technologien ( Sitlington , Neubert , & Clark , 2010).

Einzelpersonen mit Kompetenzen auf einer Ebene Das kann nicht teilnehmen unterstützt \_ Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit Anstellung Praktiken in geschützt Arbeitsplätze und Arbeitsplätze mit Villen und Werkstätten kommen möglicherweise infrage . Der Basic Kompetenzen Das diese Einzelpersonen sollen festgestellt werden können von Anpassung Die Basic Fähigkeiten und Kompetenzen verpflichtet , an einem Arbeitsplatz zu arbeiten . Außerdem sollte bestimmt werden \_ \_ aus Die eigenständige Lebenskompetenzen \_ genannt früher . Der Kompetenzen der \_ Individuell sollte geprüft werden unter drei Überschriften . Diese Sind als Lernen aufgeführt Ergebnisse und Artikel Das sollte in jedem Programm zu finden sein . Diese sind : Wissen, Fähigkeiten , Einstellungen und Gewohnheiten .

Im geschützten Arbeitsplätze und geschützte Werkstattumgebungen \_ mit intellektuell Behinderung , die Individuum ist in erster Linie erwartet zu haben Basic Fähigkeiten . Zusätzlich zu diesen \_ Basic Fähigkeiten , in erster Linie minimieren Abhängigkeit von der Familie , unterwegs aus Heimat der \_ Arbeitsplatz oder Werkstatt ohne Familie Mitglieder und bleiben dort für die erforderliche Zeit von Die Arbeit , erfüllen mit Die Basic Regeln in der Arbeitsplatz- / Werkstattumgebung , Handeln gem \_ mit das Programm der Arbeitsplatz / Werkstatt , Teilnahme an Aktivitäten und Einer der am meisten wichtig Probleme ist das sie haben nicht unangemessen Verhalten . An der Reihe mit Das speziell Informationen , die Kompetenzen für Privatpersonen erforderlich mit geistige Behinderung geschützt

werden Arbeitsplatz- / Werkstattumgebungen bestimmt werden unter Verwendung von Tabelle 9.1.

**Tabelle 9.1.** Grundlegende Fähigkeiten und Kompetenzen Erforderlich für die geschützt Arbeitsplatz / Werkstatt

Kompetenz Bereich	Kompetenzen	Ja	NEIN	Erläuterung
<u>Alltag</u>	1. Toilette Fähigkeiten			
	2. persönlich Pflege und Reinigung			
	3. Unabhängiges Anziehen Fähigkeiten			
	4. Essen			
	5. Anziehen und halten dein Kleidung sauber			
	6. Haben Basic gesundheitsbezogen Fähigkeiten ( nehmen Medizin , einnehmen Vorsichtsmaßnahmen gegen Krankheiten )			
	7. Vermeiden Gefahren			
Selbstbestimmung und zwischenmenschlich Beziehungen	8. Fähigkeiten zur Selbstbestimmung haben ( Selbstbewusstsein )			
	9. Treffen Sie eine Entscheidung , treffen Sie eine Wahl			
	10. Ausdrücken du selbst mündlich oder nonverbal			
	11. Zwischenmenschlich Kommunikation und Interaktion			
Arbeitsleben _	12. Wählen Die Rechts Arbeit für sie.			
	13. İşte çalışma ve sürdürme			
	14. Zeigen essentiell Arbeit Fähigkeiten			
	Gesamt			

Wenn Du beobachten Das Die Person hat mindestens 70% ( mindestens 10 Fähigkeiten ) der Kompetenzen In dieser Tabelle angegeben , wird es kein Problem für die sein Person , in der zu sein Arbeitsplatz / Werkstattumgebung . Wenn Die Individuell trifft sich nicht Die erforderlich Kriterien danach \_ \_ Liste der Kompetenzen , eine geschützte Arbeitsplatz- /Werkstattvorbereitungsprogramm kann angewendet werden . In diesem Programm vorbereitend Ausbildung fortgesetzt werden kann bis Die Person hat mindestens 70% der Kompetenzen in Tabelle 9.1.

Zunächst einmal ist es die zuerst und am meisten Grundschrift des Einzelnen mit einem geschützten Arbeitsplatz oder geschützt Menschen mit intellektuell Behinderung beim Übergang in Arbeit und Berufsleben . Es ist eine Art von Dienst , der verwendet werden kann von stark ZY- Personen WHO Sind aus der Schule alt und haben vollendet ihre Zeitraum des Empfangs speziell Ausbildung Dienstleistungen . Daher die \_ Optionen dieser \_ Einzelpersonen andere als Beschäftigung in geschützt Arbeitsplätze und geschützt Werkstätten Sind in der Pflege leben Häuser oder mit ihre Familien . Abgesehen von diese , sie habe keine andere Optionen .

### **c. Platzierung**

Geschützt Arbeitsplätze Sind über die Leute mit Behinderung angenommen Die Verordnung zu Artikel 13 gem geschützt Einrichtung muss erfüllen Die folgende Bedingungen : a) a) mindestens 40 % oder intellektuell Behinderung , b) Türkei registriert werden mit die Agentur für Arbeit , c) haben vollendetes 15. Lebensjahr . Wenn Die Individuell trifft diese Anwendung Anforderungen , bei der gleichzeitig , wenn er das hat Kompetenzen in Tabelle 1 angegeben und die Kompetenzen im Zusammenhang mit der zu erledigende Arbeiten in der Arbeitsplatz , İŞKUR kann einen Job ausführen Platzierung in einem geschützten Arbeitsplatz . Außerdem Einzelpersonen \_ \_ WHO kann nicht treffen Die Kriterien in Bezug auf grundlegende Fähigkeiten und Kompetenzen können fortgesetzt werden ihre Ausbildung im kontinuierlichen beruflich Rehabilitationszentren . Vor allem für Privatpersonen mit sehr schwere und mehrfache Behinderungen

### **d. Anpassung an die Arbeit**

Unterstützung Personal Sind entsprechend beschäftigt \_ mit Faktoren wie die \_ Kapazität , Größe und Arbeitsbelastung der geschützt Arbeitsplatz / Werkstatt. Gemäß Artikel 8 des \_ Verordnung über geschützt Arbeitsplätze ;

1. Im \_ geschützt Arbeitsplatz ; Die Beschäftigung eines Arbeitsplatzes ist obligatorisch \_ Manager und Erzieher WHO haben höher Bildung in der Bereich beruflich und technisch \_ Ausbildung oder WHO haben Meister Lehren Qualifikationen .
2. Der Arbeitsplatz Manager kann kein Manager von mehr sein als eins geschützt Arbeitsplatz . Allerdings vorausgesetzt \_ Das Sie haben Die Qualifikationen , die Lehren Personal leisten kann Die Pflicht in der Dasselbe Arbeitsplatz .
3. Im \_ geschützt Arbeitsplatz, technische, administrative und Hilfskräfte Personal und Sonstiges Personal WHO kann erforderlich sein kann in der beschäftigt werden geschützt Arbeitsplatz .

Entlang mit diese Vorschriften, eine gewisse Verhältnis ist in der enthalten Zahl der Mitarbeiter. Personal Preise Sind angegeben in Artikel 4, betitelt Beantragung einer geschützten Arbeitsplatz Status . Demnach „ ... Die Verhältnis der Zahl der Behinderten Einzelpersonen WHO Wille geschützt arbeiten Arbeitsplätze zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer \_ \_ weniger kann nicht sein als fünfundsiebzig Prozent. Beim Bestimmen Die Anzahl der Arbeitnehmer, die dabei beschäftigt werden sollen Kontext, Arbeitnehmer beschäftigt nach unbefristet Anstellung Arbeitsverträge und befristet Anstellung Verträge Sind als Grundlage genommen. Mitarbeiter mit einem Teilzeitvertrag arbeiten \_ Sind in Vollzeitarbeit umgewandelt , Einnahme \_ \_ hinein Konto ihre Arbeiten Stunden . „ Deshalb eine geschützte Arbeitsplatz bestehend aus

20 Personen muss beschäftigen mindestens 15 Behinderte \_ Arbeiter . Der Anpassung von Behinderten Einzelpersonen zu \_ Arbeit wird getragen \_ aus von Die technische , administrative und Hilfskräfte Personal im \_ Arbeitsplatz .

Relevant Personal machen Vorkehrungen für die Anpassung von Behinderten Einzelpersonen zu arbeiten . Verwaltung Personal Sind verantwortlich Personen in allen rechtlichen, finanziellen und administrativen Bereichen Angelegenheiten der \_ geschützt Arbeitsplatz . Außerdem ist die \_ Personen verantwortlich für die Anpassung von Behinderten Einzelpersonen zu \_ Arbeit Sind Personal WHO haben erhalten beruflich und technisch Bildung . Das Experte Personal stellt sicher Die Anpassung der \_ individuell zum \_ Arbeit von Tragen aus Arbeitsprogramm , Gewährleistung Die Verwirklichung der Arbeit Ausbildung für Behinderte Einzelpersonen , Organisation und Lehre Sozial Programme .

**Tabelle 9.2.** *Phasen der Anpassung an die Arbeit*

Grundlegende Fähigkeiten und Verhaltensweisen	Ja	NEIN	Erläuterung
1. Grundlegende Fähigkeiten Ausbildung für die Arbeit			
2. Kompetenzen Ausbildung in der angezeigt werden Arbeitsplatz			
3. Pünktlich zur Arbeit kommen unabhängig			
4. Gruß Kollegen			
5. Bekommen bereit für die Arbeit Wenn Du kommen Sie zur Arbeit			
6. Tun Die gegeben Arbeitet pünktlich und in Qualität			
7. Zu erfüllen mit beruflich Gesundheit und Sicherheit Regeln			
8. Anzeigen Zusammenarbeit mit Kollegen			
9. Geeignet Sozial Verhalten während Pausen und Mittagszeit .			
10. Bei der Ende der _ Tag , tun Sie persönlich und umweltmäßig Reinigung			
11. Rückkehr vorbereiten _ Zuhause , Spruch Abschied von Kollegen			
12. Gehen heim selbstständig pünktlich			

### e. Überwachung , Nachhaltigkeit und Übergang

Einzelpersonen mit geistige Behinderungen arbeiten in geschützten Arbeitsplätze / Werkstätten Sind überwacht von Experten und wöchentlich-monatlich Einschätzungen Sind gemacht . Überwachung Die individuell erfolgen kann von Die Arbeitsplatz Manager und die Fachmann Ausbildung Spezialist , mit einem Formular ähnlich dem Beispiel in Tabelle 9.2. Neue Ausbildung Pläne können auf der erstellt werden fehlen Themen . Außerdem Einzelpersonen \_ \_ mit schweren und sehr schweren Behinderungen ggf haben Probleme dauerhaft \_ Lernen Die Verhalten und Fähigkeiten Sie haben gelernt . Dafür \_ Grund , relevant Schulungen sollte wiederholt

werden kontinuierlich . Daher die \_ Fähigkeiten und Verhaltensweisen in Tabelle 2 können täglich verwendet werden Arbeitsplatz Routine .

Im \_ Bereich Rehabilitation , Werkstätten \_ haben gewesen als Programme kritisiert, in denen Menschen mit erhebliche Behinderungen sind verwiesen und bleiben jahrelang ausgebeutet und / oder nicht gesehen \_ wettbewerbsfähig Anstellung Ergebnisse in ihrer Gemeinden . Andere Kritik ist das Einzelpersonen mit erhebliche Behinderungen haben Schwierigkeit verallgemeinern ihre Fähigkeiten und Wissen aus eins Umgebung zu einem anderen . Daher Arbeit \_ Vorbereitung Programme sind dabei nicht wirksam \_ ( Armstrong , 2011). Dafür \_ Grund , gibt es eine Notwendigkeit zu erhöhen nach der Schule Programme .

Infolgedessen viele \_ \_ Einzelpersonen mit mittlere und schwere intellektuelle und entwicklungsbedingte Behinderungen , die kann nicht in einem anderen beschäftigt werden Arbeitsplatz werden können \_ \_ \_ Produktiv im Erwachsenenalter . Geschützt Arbeitsplätze sind ein wichtiges Option in der Beschäftigung dieser \_ Einzelpersonen.

### **Verweise**

- Armstrong AJ (2011) Geschützte Beschäftigung. In: Kreutzer JS, DeLuca J., Caplan B. ( Hrsg. ) Encyclopedia of Clinical Neuropsychologie . Springer , New York, NY. [https://doi.org/10.1007/978-0-387-79948-3\\_427](https://doi.org/10.1007/978-0-387-79948-3_427).
- Cavkaytar, A. und Artar, TM (2019). Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi. Ankara: Eğiten Kitap.
- Sitlington , PL, Neubert , DA, Clark , GM & Oliver P. (2010 ). *Übergang Bildung und Dienstleistungen für Studenten mit Behinderungen* (5. Aufl.). Oberer, höher Sattel Fluss , New Jersey: Merill Pearson .

<https://medical-dictionary.thefreedictionary.com/sheltered+employment>

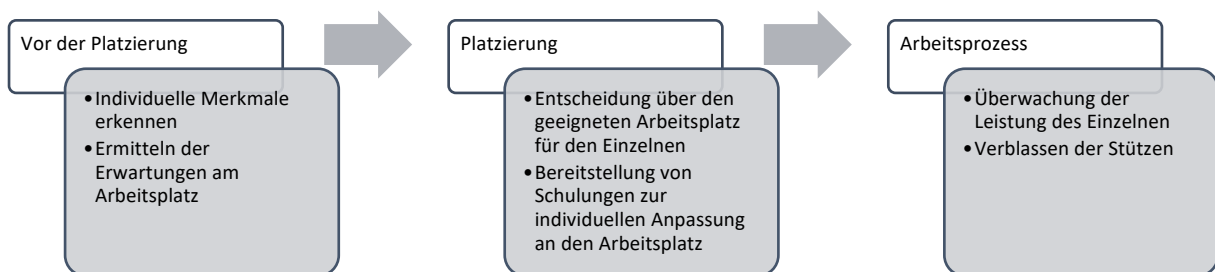


## KAPITEL 10

### Unterstütztes Beschäftigungsmodell

Tahir Mete ARTAR ( MoSC ), *Universität Anadolu , Türkei*

Manche Gruppen in der Gesellschaft haben Schwierigkeiten bei der Teilhabe am Arbeitsleben . Suchen aus Die vorbei an der Gegenwart , Frauen , Einwanderer , Ex-Sträflinge und Einzelpersonen mit Behinderungen im Gesicht Hindernisse bei der Teilhabe am Arbeitsleben . Unterstützt Beschäftigung ist eine Praxis entwickelt , um sicherzustellen Die Beteiligung von Einzelpersonen WHO werden nicht als Arbeit gesehen Gewalt von die breite Öffentlichkeit und nachhaltig zu arbeiten Weg ( Pierangelo & Giuliani , 2004). In letzter Zeit Jahre , die unterstützt Beschäftigungsmodell war \_ für Einzelpersonen angepasst mit geistige Behinderungen, die als die betrachtet werden können am meisten benachteiligt Gruppe bei der Teilhabe am Arbeitsleben und gemeinschaftsbasiert Anstellung Praktiken Methoden Ausübungen Sind entwickelt . Der unterstützt Beschäftigungsmodell zielt darauf ab, zu bewerten Die Interessen und Kompetenzen von Personen mit geistige Behinderungen, um einen Arbeitsplatz zu finden kompatibel mit Die Daten erhalten aus Das zu beurteilen und zu unterstützen durch einen Beruf Coach während Die Arbeit Platzierung und Arbeit Prozess. Darin Richtung , die unterstützt Beschäftigungsmodell nicht nur erhöht sich Die Beteiligung von Einzelpersonen mit geistige Behinderungen im Arbeitsleben , aber auch bietet Unterstützung Das Wille sicherstellen nachhaltig Beschäftigung . Der am meisten wichtig Bestandteil der \_ unterstützt Beschäftigungsmodell ist das Analyse der \_ Umfeld, in dem Die Individuum ist präsent , aufschlussreich Die Kompetenzen erwartet aus Die individuell in unterschiedlich Kontexte und Bestimmung Die am meisten geeignet Umfeld für die individuell . Deshalb Individuell mit intellektuell Behinderung und die Bestandteile der \_ Arbeitsleben in der Umfeld Wo Die Individuell Leben ( z . B. Kollegen , Arbeitgeber ) sind Die Schwerpunkt der \_ unterstützt Beschäftigungsmodell ( Drew & Hardman , 2007; Steere , Rose & Cavainolo , 2007).



**Abbildung 10.1.** *Unterstützt Anstellung Verfahren*

Heute viele \_ nichtstaatlich Organisationen implementieren Anstellung Praktiken in verschiedenen Wege . Praktiker können evaluieren sich gegen bestimmt Kriterien zu bestimmen ob Die Verfahren Sie Sind Laufen wird unterstützt Beschäftigung . Unterstützt Beschäftigungsmodell evaluiert werden kann nach der \_ Kriterien von (1) dauerhaft Beschäftigung , (2) Teilnahme , (3) kontinuierlich Unterstützung und (4) Einzelpersonen mit Behinderungen.

- **Dauerhaft Beschäftigung:** Personen mit geistige Behinderungen in unterstützt Anstellung sollten in Schichten von mindestens 20 Stunden eingesetzt werden pro Woche und mindestens Mindestlohn.
- **Teilnahme:** Unterstützt Anstellung Praktiken Methoden Ausübungen sollten gemeinschaftsbasiert durchgeführt werden Einstellungen. Bei anderen Wörter , Einzelpersonen und Kunden Das typisch entwickeln in der arbeiten Umfeld sollte das sein Mehrheit .
- **Kontinuierlich Unterstützung:** Der individuell unterstützt \_ Anstellung üben sollte ständig sein unterstützt von Die Arbeit Coach oder Arbeitsplatz Komponenten.
- **Die Person mit Behinderung:** Der Individuell mit intellektuell Behinderung Sein nicht in der Lage zu arbeiten Das Fehlen von Unterstützung ist wichtig Kriterium für unterstützt Beschäftigung.

Der Anwendung unterstützt \_ Anstellung erfordert die Bestimmung der am meisten geeignet Arbeiten Alternativen für die Individuell mit intellektuell Behinderung . Natürlich gehört es dazu Die Verantwortlichkeiten der Arbeit Trainer zu gewinnen Die Kompetenzen erforderlich von Arbeitsleben durch \_ Die Schulungen dem angeboten \_ individuell . Einige jedoch Berufe erwarten anders Charakter und Körper Eigenschaften aus Mitarbeiter. Zum Beispiel Einzelpersonen \_ im Lager arbeiten Dienstleistungen kann erwartet werden , bestimmte zu heben Gewicht Kisten . Auf der andere Hand , sozial Kompetenzen von einer Person erwartet WHO Wille Arbeit als Kellner in einem Restaurant wird mehr sein Komplex als ein Individuum WHO Wille Arbeit an einer Produktion Linie in einer Werkstatt. Dafür \_ Grund , vor Die Arbeit Platzierung Prozess , der Arbeit Coach sollen bestimmen Die Individuell Eigenschaften und die Erwartungen an die Arbeitsplatz und Leistung Die Einhaltung Analyse Prozess . Das Analyse durchgeführt werden kann aus nach bestimmten \_ Kriterien . Arbeitsplatz Beobachtungen und Interviews wird sehr sein hilfreich bei der Bestimmung Die Kriterien . Ein Beispiel für Compliance Analyse vorbereitet für einen Supermarkt ist gegeben unten .

**Tabelle 10.1.** *Beispiel für eine Konformitätsanalyse* ( Taken aus Cavkaytar & Artar, (2019) p. 121)

Compliance Analyse Beispiel für einen Supermarkt		
Bewertungsbereich	Arbeitgeber Erwartungen	Individuell Eigenschaften
Aussehen	Kleid gut und persönlich machen Körperpflege	Sieht aus sauber und gut gepflegt gesamt
Hygiene	Es sollte ordentlich und sauber sein	Sie /er sieht aus sauber und gewissenhaft
Stärke	Muss in der Lage sein , eine Last von 20 kg zu heben	Sie /er hat eine sehr stark Körperbau
Haltbarkeit	Muss in der Lage sein , eine 6-Stunden- Schicht zu stehen	Scheint zu haben genug Durchhaltevermögen

<b>Bezahlen Liebe zum Detail</b>	Es sollte man unterscheiden können _ Die Etiketten von verschiedenen Produkte	Obwohl sie /er ist vorsichtig um Die Themen sie /er interessiert sich für, sie /er braucht Tipps zu anderen Themen
<b>Akademisch Fähigkeiten</b>	Fließend Demonstration von Geld Handhabung Fähigkeiten	Beherrscht funktional _ Mathematik Fähigkeiten
<b>Einsatz von Werkzeugen</b>	Es sollte in der Lage sein , ein Bargeld zu verwenden anmelden . Muss in der Lage sein , ein Dokument zu verwenden Scanner Drucken Preis Stichworte	Kann verwenden Geld ohne einen Taschenrechner brauchen Keine Erfahrung verwenden Kasse Register und Dokument Scanner
<b>Interaktion mit Kunden</b>	Muss haben zwischenmenschlich Fähigkeiten	Kann bekommen wütend Wenn konfrontiert mit Sarkasmus oder wütend Kunden

Wenn unterstützt Anstellung Praxis getragen wird heraus in Übereinstimmung mit diese Kriterien aufgeführt oben dient es zur Erhaltung Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung im Berufsleben und trägt zu deren Lebensqualität. Dafür Grund, der unterstützt Beschäftigungsmodell steht aus unter Die Beschäftigungsmodellpräferenzen der \_ \_ \_ Individuell mit intellektuell Behinderung und ihre Eltern (Migliore , Mank , Grossi , & Rogan, 2007). Das Vorhandensein eines Arbeitsplatzes Coach WHO ständig bewertet Die Individuum im \_ verarbeiten und bereitstellen Die erforderlich Unterstützung, und die Fähigkeit eines Individuums mit mit intellektuell Behinderung zugänglich \_ Möglichkeiten zu steigern Sozial Beteiligung jeden Tag aufgeführt werden kann unter Die am meisten wichtig Gründe dafür zugrundeliegend Das Wahl (Mank & Buckley , 1996; Mank , Cioffi und Yovanoff , 2000; Sen , 1997).

### **Anpassungen im unterstützt Beschäftigungsmodell \_**

Obwohl unterstützt Beschäftigung erfolgt \_ aus nach bestimmten \_ Kriterien , es wirkt individualisiert und kontextspezifisch Struktur , da es auf der basiert Harmonie der \_ Individuum und die Umgebung . Daher sind Unterschiede in Bezug auf den Umfang und die Ausrichtung der Unterstützung zu beobachten Beschäftigung . Differenzierung von Praktiken in unterstützt Anstellung allgemein unterscheidet sich nach der \_ Platzierung Prozess und die Intensität der Unterstützung .

Laut der \_ Platzierung Prozess , unterstützt Anstellung Die Praxis kann als Einzelperson aufgeführt werden Platzierung , Gruppe Platzierung , Platzierung mit Mobile -Business Personal- und Unternehmensmodell ( Camuso & Baker, 2008). Im \_ *Individuell Vermittlungsmodell* , ein Job Trainer ist nur für eine Person verantwortlich mit intellektuell Behinderung . Der Arbeit Coach bietet an Unterstützung dazu \_ Individuum im \_ Arbeit suche , arbeit Platzierung und Nachplatzierung Prozess . Im \_ *Gruppe Vermittlungsmodell* , ein Team bestehend aus einem Geschäft Coach oder

Geschäft Trainer arbeitet für die Platzierung einer Person mit intellektuell Behinderung reicht aus fünf vor acht in der Dasselbe Arbeitsplatz . Darin \_ üben , die Funktionsniveaus von Individuen \_\_ mit intellektuell Behinderung Sind ähnlich . Der Arbeitsplätze Wo Die Platzierung erfolgt \_ Sind allgemein groß Firmen Das Sind institutionalisiert . Im \_ Platzierung üben mit *mobiles Geschäft Personal* , Arbeit Trainer Direkte Einzelpersonen mit geistig Beeinträchtigung, für eine bestimmte zu arbeiten Zeitraum . Auf der andere Hand , dabei üben , die Arbeit Trainer kann auch Arbeit im Meeting Die vorübergehend Unterstützung Bedürfnisse von Einzelpersonen momentan arbeiten in der Arbeitsplatz . Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung Arbeiten innerhalb Die Umfang der mobilen Arbeit \_ Personal Darin kann geübt werden \_ Arbeitsplätze permanent Wenn ihre Arbeitgeber Sind befriedigt mit ihre Leistung . *Der unternehmerisches Modell* kann erklärt werden als die Institutionen Das bieten unterstützt Anstellung Dienstleistungen etablieren eine kleine , mittelgroße Geschäft und Beschäftigung Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung hier. Der Unterschied, dass unterscheidet dieses Modell von Die geschützt Arbeitsplatzmodell ist das andere Mitarbeiter Das typisch entwickeln in der Arbeitsplatz Sind Auch beschäftigt . Tipps zu unterstützt Anstellung Praktiken Methoden Ausübungen nach Platzierung \_ Typ Sind geteilt in Abbildung 10.2. unten .

<p style="text-align: center;">Individuelle Platzierung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Person mit intensivem Unterstützungsbedarf</li> <li>• Kleine Geschäfte</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Gruppenplatzierung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Gruppe von Personen mit ähnlichem Unterstützungsbedarf</li> <li>• Großflächige Arbeitsplätze</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Mobiles Geschäftspersonal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Gruppe von Personen, die derzeit arbeiten</li> <li>• Karrierebewusstseinsphase</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Unternehmerisches Modell</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sozioökonomisch hochgestellte Eltern</li> <li>• Genossenschaften von Nichtregierungsorganisationen</li> </ul>
--	---	--	--

**Abbildung 10.2.** *Tipps zu unterstützt Anstellung Praktiken Methoden Ausübungen von Platzierung Typ*

Unterstützt Bewerbungen für Arbeitsmodelle abweichen nach der \_ Intensität der \_ unterstützt als kontinuierliches - Vollzeit - Support -Modell, Vollzeit - Fading Betreuungsmodell , Teilzeitbetreuungsmodell und Umwelt \_ \_ Anstellung Unterstützungsmodell . Diese Praktiken Methoden Ausübungen abweichen nach der \_ Ebene der Unterstützung erforderlich von Die individuell . *Der Kontinuierliches - Vollzeit - Support - Modell* \_ für Privatpersonen entwickelt mit geistige Behinderungen , die keine haben Arbeiten Erfahrung oder brauchen intensiv Unterstützung . In diesem Modell gibt es eine Person mit intellektuell Behinderung bei der Zentrum der \_ Unterstützung angeboten von Die Arbeit Trainer . Der Arbeit Coach eng und kontinuierlich unterstützt Die Individuell während Die Arbeit Praktikum und Studium Prozess . Der Arbeit Coach nimmt Die notwendig Maßnahmen in der Prozess zu gewährleisten Das bestimmt Teil der \_ Unterstützung erforderlich von Die individuell vorgesehen ist von seinen Kollegen bei der Arbeitsplatz . *Im \_ Vollzeit-abgebaut \_ Support -Modell* , das Arbeit Coach bietet kontinuierlich und intensiv Unterstützung für den Einzelnen mit intellektuell Behinderung während Die Arbeit

Platzierung Prozess . Dies jedoch \_ üben beabsichtigt , sich zurückzuziehen Die Unterstützung bereitgestellt von Die Arbeit Coach im Laufe der Zeit mit Die steigt in der Funktionsniveau der \_\_\_ individuell . Obwohl Die Unterstützung zur Verfügung gestellt Individuell innerhalb Die Der Umfang dieses Modells hat abgenommen im Laufe der Zeit die Arbeit Coach weiter beobachten und auswerten \_ Die Individuell kontinuierlich . *Der Das Teilzeit - Betreuungsmodell* ist für Einzelpersonen geeignet mit Feuerzeug Unterstützung braucht oder haben vorherige arbeiten Erfahrung . Der Hauptzweck der \_\_ Teilzeit - Betreuungsmodell ist anzupassen Die individuell zum \_ Arbeitsplatz . Der primär Schwerpunkt der \_ Arbeit Trainer ist das Die Individuell mit intellektuell Behinderung beteiligt sich an der Sozial Umfeld bei der Arbeitsplatz und Reichweite Die Kompetenzen zu treffen Die Unterstützung Sie brauchen aus andere Mitarbeiter in der Arbeitsplatz . Darin \_ Richtung , die Arbeit Coach unterstützt Arbeitgeber , Kollegen und in einigen Fälle , Kunden und konzentriert sich auf die Sozial Kompetenzen der \_ Individuell mit intellektuell Behinderung . Innerhalb Die Umfang davon \_ Praxis , es gibt keine Dauerhaftigkeit Arbeit bei der Arbeitsplatz wo ein Arbeitsplatz Trainer platziert . \_ *Umwelt Anstellung Support -Modell* kann als Anwendung bezeichnet werden Wo Die Arbeitsplatz Komponenten sind bei der Zentrum der \_ unterstützt in Fällen Wo Die Unterstützung Bedürfnisse der \_ geistig beeinträchtigte Individuell Sind sehr niedrig . Der Zweck davon \_ Praxis soll zunehmen Die Qualität unterstützt \_ Anstellung von lösen Probleme Das nicht personenbezogen sind \_\_ mit geistige Behinderungen ( Steere , Rose & Cavainolo , 2007).

Wie aufgeführt oben , unterstützt Anstellung Praktiken Methoden Ausübungen abweichen nach der \_ individuelle funktionieren und arbeiten Erfahrung . Änderungen in der Funktionsniveau der \_\_\_ Individuell dürfen Ursache Übergänge zwischen diese Praktiken ( Marston , 2015). Zum Beispiel eine Einzelperson mit intellektuell Behinderung WHO braucht intensiv Unterstützung während Die Übergang aus Schule zur Arbeit dürfen brauchen weniger Unterstützung als seine Arbeit Erfahrung steigt . Darin \_ Fall , der Arbeit Coach sollen entscheiden über die am meisten geeignet unterstützt Anstellung Anwendung von differenzieren Die Intensität oder Schwerpunkt der \_ unterstützt zur Verfügung gestellt individuell .

## VERWEISE

- Artar, TM (2018). *Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri [Ansichten und Vorschläge von Kollegen um Arbeitsleben von Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung ]* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) [ Unveröffentlicht Meister Diplomarbeit ]. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir [ Universität Anadolu Graduiertenschule für Pädagogik Wissenschaften , Eskişehir , Türkei ].
- Camuso , A. & Baker, D. (2008). *Unterstützte Beschäftigung: Schulungshandbuch für Teilnehmer* . New Brunswick , New Jersey.
- Cavkaytar, A. & Artar, TM (2019). *Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi*. Eğitim Kitap: Ankara

- Drew , CJ & Hardman , ML (2007). *Geistige Behinderungen quer Die Lebensdauer (9. Baskı)*. New Jersey, NJ: Pearson Merrill Prentice Halle .
- Mank MD & Buckley J. (1996), Do social Systeme Wirklich ändern ? Retrospektive Vorstellungsgespräche mit staatlich gefördert Beschäftigung , *Schwerpunkt Autismus & Sonstiges \_ Entwicklungsstörungen* , 11 (4), 243–251.
- Mank ., D., Cioffi , A. & Yovanoff , P. (2000). Direkter Support in unterstützt Beschäftigung und ihre Bezug zum Beruf Typizität , Kollege Beteiligung und Beschäftigung Ergebnisse . *Mental Verzögerung* , 38 (6), 506-516.
- Marston , DC (2015). Verhalten Beurteilung und berufliche Ausbildung Programme für Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung İçinde AAIDD. *Weg Führt auf zu Way : Wege zur Beschäftigung für Menschen mit Intellektuell Behinderung (§§ 107-122)*. Washington, DC: Amerikanisch Vereinigung für geistige und Entwicklungsstörungen .
- Migliore , A., Mank , D., Grossi , T. & Rogan, P. (2007). Integriert Beschäftigung von geschützten Workshops : Vorlieben von Erwachsenen mit geistige Behinderungen, ihre Familien und Mitarbeiter . *Zeitschrift für Beruf Rehabilitation* , 26, 5–19.
- Pierangelo , R. & Giuilani , A. (2004). *Übergangsdienste in der Sonderpädagogik : Ein Praktikum Ansatz* . Pearson Ausbildung : Boston.
- Sen, AK (1997). *Der Strafen bei Arbeitslosigkeit* , Roma, IT: Banca d'Italia .
- Steere , DE, Rose , E. & Cavaiuolo , D. (2007). *Wachsend hoch Übergang ins Erwachsenenleben für Studenten mit Behinderungen*. Boston, MA: Allyn und Bacon.

# KAPITEL 11

## Wettbewerbsfähige Beschäftigung

Prof. Dr. Deniz Kağnicioğlu, *Universität Anadolu , Türkei*

### a. Rahmenbedingungen

Menschen wollen in einem Job arbeiten geeignet für ihre Qualifikationen und Bildung , wo sie können bekommen Die Löhne Sie verdienen . Unternehmen , auf der andere Hand , Ziel zu beschäftigen Menschen mit geeignet Qualifikationen , Fähigkeiten und Eigenschaften zu bedienen effektiv und effizient . Im wettbewerbsfähig Arbeitsmarkt , der am meisten grundlegendes Element der Anstellung Prozess soll passen Die Firmen Das Ziel zu erreichen Die menschlich Ressourcen Das Sind geeignet für ihre Bedürfnisse und die menschlich Ressourcen Das Sind auf der Suche nach einem Job geeignet für ihre Qualifikationen .

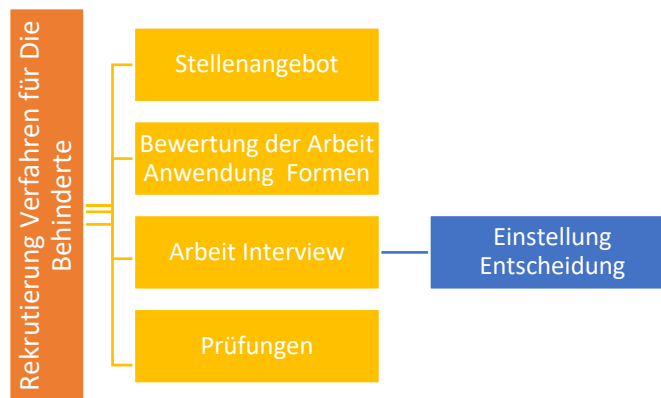
Eine Arbeit zu haben , die eine Voraussetzung dafür ist , dass der Einzelne als produktiv an der Gesellschaft teilhaben kann Einzelpersonen und sich dem Leben zu verpflichten , ist viel mehr wichtig für Privatpersonen mit Behinderungen (Karaaslan, 2019). Der Bildung und Unterstützung Das Behinderte Menschen erhalten im Arbeitsplatz haben machte es ihnen möglich zu bauen \_ hoch ihre Fähigkeiten , eingeben Die Arbeitsmarkt und erfolgreich im Wettbewerb Beschäftigung . Während bezahlt arbeiten in der offen Arbeitsmarkt ermöglicht \_ Behinderte Menschen zu verdienen Einkommen , entwickeln ihre Fähigkeiten und entdecken ihre eigenen Talente , es auch bietet an Die Möglichkeit zu bereichern menschlich Ressourcen und profitieren aus Die Fähigkeiten und Eigenschaften von Behinderten Menschen für Unternehmen . Außerdem sein \_ \_ beschäftigt von eigen Auswahl innerhalb Die wettbewerbsfähig Arbeitsmarkt ermöglicht \_ Die Behinderte Menschen für die zu planen Zukunft und erweitert es ist Optionen für das Leben (Destekli İstihdam Temel Bilgi Dökümanı , 2011: 13, 14).

### b. Rekrutierung Verfahren

Der Rekrutierung Prozess war \_ geregelt rechtlich So Das Behinderte Einzelpersonen können in der beschäftigt werden Arbeitsplätze Sie lieber im wettbewerbsfähig Arbeitsmarkt mit \_ andere Einzelpersonen von „ gleicher Lohn für gleichen “ bekommen Arbeit “.

Dort Sind zwei Wege Das Behinderte Menschen können eintreten Die Arbeitsmarkt :

- Registrieren bei ISKUR und Bewerbung \_ Entsendung zur Einstellung von Behinderten Mitarbeiter angekündigt nach Institution.
- Bewirbt sich direkt zur Arbeit Posten auf Plattformen wie Karriere \_ Websites , Webseiten oder Behinderung Verbände der Arbeitgeber WHO beschäftigen möchten \_ Behinderte Leute .



**Abbildung 11.1.** Rekrutierung Prozess im Job posten

### Arbeit Posten und Auswerten von Bewerbungen

Erstens deaktiviert Menschen können sich bewerben \_ posten angekündigt von Türkische Beschäftigungsorganisation (ISKUR ) mit Seinszustand \_ \_ bei ISKUR registriert . Einzelpersonen WHO bestätigen Das Sie Sind Verlust von mindestens 40 % aller Körperfunktionen Verluste nach ihren \_ Behinderung Stand , mit Die Behinderte Bericht des Gesundheitsamtes Sie Wille erhalten aus autorisiert Gesundheit Institutionen , können sich bei ISKUR Provincial bewerben Direktionen /Service Centers und registrieren Sie sich als „ Behinderte “ (<https://www.iskur.gov.tr/>).

Behinderte Einzelpersonen treffen mit ihre „ Behinderung Trainer " in der Anwendung Interview mit ISKUR. Im \_ Anwendung Vorstellungsgespräch , das Behinderte Coach fragt Fragen wie Was Die Behinderte Person tut ? oder kann? was ist seine/ihre Arbeit Erfahrung ? usw. \_ und erstellt einen Lebenslauf für ihn /sie. Wenn Die Behinderte Wünsche und können, sie können auch Erstellen Sie einen Lebenslauf aus Die Webseite der Einrichtung . Der Behinderte Coach überwacht Die Quote von Unternehmen Beschäftigung 50 bzw mehr Arbeitskräfte mit Die Monatlich Belegschaftsdiagramm . Der Arbeitgeber Wer hat eine Quote Defizit oder beschäftigen will \_ Behinderte Menschen über Die Quote gilt für die Einrichtung. Behinderte Arbeit Coach Uploads Die Stellenausschreibungen \_ \_ Stellenangebote mit Die Einzelheiten wie erforderlich Qualifikationen , weiß Kragen-blau Kragen Arbeitsplätze usw. \_ \_ auf der ISKUR- Website und hängen Sie sie auf Plakatwänden auf . Darin \_ Ankündigung , die Arbeitgeber kann nicht beschränken Die Behinderung Art der \_ Behinderte Person WHO Wille gelten . Behinderte Dienste und Behinderte Arbeit Trainer bieten jeweils passend \_ Provinz auf Die des Arbeitgebers Anwendung . Wenn Die Arbeit Bekanntmachung wird gegeben \_ von Die Arbeitgeber , es ist wichtig Das Die Information Das Wille Nutzen Die Arbeitgeber ist klar und das Das Informationen werden an die zurückgegeben Arbeitgeber richtig . Das Offenheit Auch hilft Behinderte Menschen sich für Jobs bewerben , um sich zu fühlen besser . Zum Beispiel die \_ Stellungnahme deutlich angegeben in der Werbung „ Wir Willkommen Die Anwendungen von Behinderten Menschen " entfernt Die Zögern der \_ deaktiviert ([https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42)).

Obwohl Anzeige Sind gepostet in der üblich Möglichkeiten , deaktiviert Menschen möglicherweise nicht zugreifen können \_ diese Anzeigen . Wenn es für



Behinderte bestimmt ist Mitarbeiter zugreifen \_ diese Werbung in einem besseren Weg , Arbeit Buchungen können vorgenommen werden von freiwillig Vereine , Zeitungen oder Zeitschriften Rundfunk für die Behinderte , und lokale Serviceorganisationen für die deaktiviert . Arbeit Anwendung Formen sollten entsprechend gestaltet sein \_ mit Behinderte Einzelpersonen . Antragsformulare \_ sollte in Großbuchstaben geschrieben werden Buchstaben , einfach und klar . Wenn geeignet Anordnungen werden nicht in gemacht \_ Arbeit Anwendung Formulare für Behinderte Personen , irgendjemand sollte füllen können \_ \_ das Formular im Namen der Behinderte Person ( <https://engelliler.gen.tr/f43/engililerin-calisma-yasamina-katilimi-isverenler-calisan-engilillerin-sorunlari-5141/> ).

### Dirigieren Arbeit Interview

Arbeit Interview wird bei ISKUR geführt . Der Behinderte Arbeit Coach bittet um einen Termin aus Die Arbeitgeber oder sein/ihr Vertreter , in die Einrichtung zu kommen und ein Vorstellungsgespräch zu führen . Es wird an der Tafel und in der bekannt gegeben System welche Position bei denen interviewt wird \_ Tag und Uhrzeit. Behinderte Menschen WHO passen Qualifikationen des Arbeitsplatzes Werbung teilnehmen an der Vorstellungsgespräch . Firmen muss rechtlich füllen Die unbesetzt Position innerhalb von 1 Monat . Wenn Die Arbeitgeber direkt stellt einen Behinderten ein Individuell von es ist besitzen , die Vorstellungsgespräch kann bei der geführt werden Arbeitsplatz . Allerdings Arbeitgeber \_ registrieren müssen \_ Die Kandidat gemietet durch ihre eigenen Kanäle mit ISKUR innerhalb von 15 Tagen (Arikan, 2018: 96).

Vorstellungsgespräche durchgeführt während Die Rekrutierung Prozess der Menschen mit Behinderungen evtl beinhalten müssen \_ manche speziell Bedingungen ( [https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42)):

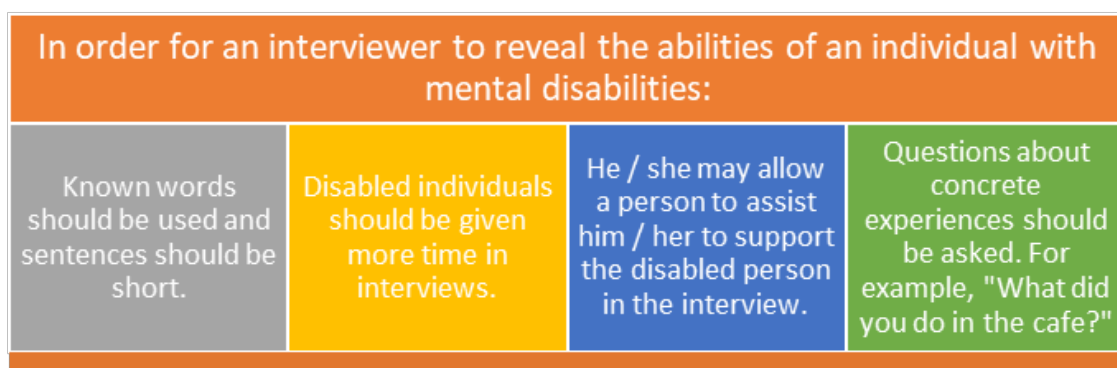


Abbildung 11.2. Aufdecken Fähigkeiten für Vorstellungsgespräche

### Talent Bewertung und Rekrutierung

Der Rekrutierung Prozess eines Behinderten Individuell sollte nicht anders sein aus Die Rekrutierung Prozess eines Nichtbehinderten individuell und die Fähigkeiten erforderlich für die Arbeit sollte in definiert werden \_ am meisten präzise Weise und abgestimmt mit Die Qualifikationen und Eigenschaften der \_ Behinderte Individuell

sich um eine Stelle bewerben . Dafür \_ Zweck , Tests angewendet im \_ Auswahl Prozess und Auswahl Kriterien sollen konzentrieren Sie sich auf die Spezifisch Fähigkeiten , Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich für die unbesetzt Arbeit . Bei der Ende davon \_ Prozess , soll bereitgestellt werden Die am meisten geeignet passen mit einer Platzierung für beides geeignet Die Lage der \_ Behinderte Individuum und die Forderungen der \_ Arbeitgeber . In diesem Fall \_ passend , beides Die Zufriedenheit der \_ Behinderte Individuell erhöht und die Arbeitgeber Erfahrungen das minimal mögliche Probleme Das dürfen entstehen aus beschäftigen Die Behinderte Person in einer Position das für ihn /sie nicht geeignet ist (Karaaslan, 2020: 55).

Wenn Die Arbeit Anforderungen in der Position Wo Die Behinderte Person wird angestellt \_ Sind definiert richtig , die wichtig Faktor bei der Herstellung Die Rekrutierung Entscheidung ist nicht ob Die Person hat eine Behinderung , aber ob sie /er ist dafür geeignet Arbeit . Dafür \_ Zweck , der Verantwortlichkeiten der \_ Arbeit , die Werkzeuge und Methoden gebraucht , die Fähigkeiten , Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich , um das zu tun Arbeit sollten definiert und abgestimmt werden mit Die Kompetenzen und Eigenschaften der \_ Behinderte Individuell während Die Rekrutierung Entscheidung ( <http://www.omuzomuza.com.tr/Engelli-Bireyin-%C4%B0se-Alim-Sureci> ).

### **c. Erforderlich Kompetenzen**

Dort Sind Basic Fähigkeiten und Eigenschaften in jedem benötigt Arbeit , um beschäftigt zu werden . Diese sind allgemeine Fähigkeiten Das ein Individuum machen erwerbsfähig . Diese Basic Fähigkeiten , ausgedrückt als Beschäftigungsfähigkeit Fähigkeiten , sind zu arbeiten Also mit andere , zu handeln , um zu lösen Probleme und sich an alle anzupassen arbeiten Umgebung . Interventionen zur Verbesserung Die Sozial Fähigkeiten und Selbstmanagement der \_ Behinderte sollte auf eine Steigerung abzielen ihre Arbeit und professionell Kapazitäten wie Bewältigung \_ mit Stress , Zeitmanagement , Problemanalyse , Karriere planen , entscheiden Fähigkeiten und effektiv Kommunikation Fähigkeiten . Zunehmend Fachmann Leistung und Selbständigkeit Fähigkeiten Wille Zunahme Die Produktivität und Motivation der Menschen mit Behinderungen, die Wille Unterstützung Die Verbesserung der \_ Qualität der Arbeit ( Ministry of Labor and Social Security ( MoLSS ), 2013: 13).

### **d. Anpassung an den Job**

Der Basic Bedingungen für die Bereitstellung und erfolgreich Aufrechterhaltung wettbewerbsfähig Anstellung hängen von ausführlichen ab Arbeit Analyse , Bereitstellung Unterstützung und Informationen in der Arbeitsplatz , angemessen Preisgestaltung Strategien , Training und Orientierung Programme und Herstellung Die notwendig Anordnungen in der Arbeitsplatz . Einzelpersonen dürfen brauchen Anleitung und Beratung in der real arbeiten Umgebung sogar \_ Wenn Sie haben erhalten Die notwendig Ausbildung und angemessen Qualifikationen im Zusammenhang mit der Arbeit ihnen zugeordnet . \_

Ausbildung und Orientierung Programme ermöglichen Mitarbeiter zu lernen Die Arbeiten Bedingungen und die Regeln der \_ Geschäft in kurzer Zeit und sicherzustellen Das Mitarbeiter erhalten von ihren befreien Ängste und Vorurteile um

Arbeit . Für Einzelpersonen mit geistige Behinderungen, die Orientierungsprogramm durchgeführt \_ aus nach Die Arbeit Platzierung Verfahren macht es für Einzelpersonen einfacher zu bekommen an die gewöhnt arbeiten Umwelt und sich an die anpassen Arbeit . Darin \_ Kontext ist es möglich , einen Job nicht nur zu finden , sondern zu sichern Die Nachhaltigkeit der \_ arbeiten mit einem besonderen Trainings- und Orientierungsprogramm an der Arbeitsplatz (İnal vd., 2020: 27). Es wird angegeben Das Behinderte Einzelpersonen Sind mehr erfolgreich im Beruf Wenn Sie on- the - job erhalten Ausbildung eher als getrennt \_ oder geschützt Ausbildung Programme . ( <http://thecpsd.org/wp-content/uploads/2018/09/CIE-Myths-and-Truths-CPSD-9.24.18-final.pdf> ).

Zunächst ist es wichtig , sich zu informieren Die Mitarbeiter um Die Regeln und allgemeine Verfahren hinsichtlich Die arbeiten im \_ Orientierungsprogramm . Der Orientierung Prozess durchgeführt werden kann aus von Behinderte Unterstützung Personal innerhalb Die menschlich Ressourcen Abteilung oder von Experten WHO haben erhalten Die notwendig Ausbildung darin \_ betrachten . Der Kommunikation Methoden und Sprache sollte für die einfach und leicht verständlich sein \_ Behinderte Angestellter . Es wird hilfreich sein , zu verwenden Hauptstadt Buchstaben , ein verständliches Sprache und notwendig Abbildungen in Heften und Broschüren auf Orientierung und Bildung vorbereitet . (Seyyar & Aydemir, 2014).

Insbesondere ist es notwendig , einzuführen gesundheits- und sicherheitsrelevant Regeln , arbeiten Stunden , Mittagessen und Kaffee Pausen , bezahlt und am Wochenende Feiertage und die Vorteile zur Verfügung gestellt Angestellter . Einer der \_ am meisten wichtig Schritte der \_ Orientierung Prozess ist der Einführung der \_ neu Mitarbeiter zu ihrem Vorgesetzte und Kollegen . Angesichts Die Vorurteile hinsichtlich Die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen ist es besser verstanden, wie wichtig Das Stufe ist. Assistenz Behinderte Mitarbeiter einhalten \_ mit ungeschriebenen Regeln ( wer Wille machen Die Kaffee ? WHO Wille in der Pause bleiben ? WHO Wille vollständig Die unvollendet Werke ? ) sowie geschriebenen Regeln und Gewährleistung Die Unterstützung ihrer \_ Kollegen Sind wichtig im Hinblick auf die Anpassung Prozess ( Hemmings & Morris, 2004: 15).

#### **e. Überwachung , Nachhaltigkeit und Übergang**

Geschäftsordnung \_ Sind wichtig für die Nachhaltigkeit der Beschäftigung von Einzelpersonen mit geistige Behinderungen. Sie gegeben werden soll geeignet Möglichkeiten und die Arbeitsplatz sollte irgendwie organisiert sein \_ Das erleichtert das Arbeiten .

Wie bei andere Angestellte , Angestellte mit geistige Behinderungen mit dürfen Erfahrung verschieden Compliance und Disziplin Probleme in der Arbeitsplatz . Eine Überwachung und Warnung System aufgebaut werden kann besonders für Behinderte Mitarbeiter WHO dürfen haben Schwierigkeiten beim Folgen Die gegebenen Anleitung , Organisation Aufgaben , sich auf die Arbeit konzentrieren , machen Entscheidungen , lösen Probleme und Lernen neu Aufgaben . Beispielsweise kann es erforderlich sein , zu geben mehr verbal Warnungen an einen Mitarbeiter mit geistige Behinderungen als andere . Wenn jemand tut es nicht ihre Arbeit Nun , es wäre falsch , es nicht zu sagen sie und geben ihnen die Chance , sich zu verbessern ihre Arbeit . Ein Folgeformular vorbereitet \_ von menschlich Ressourcen gefüllt werden können aus und überwacht von Die Erste Betreuer der \_ Behinderte Mitarbeiter und geteilt mit

ihn /sie regelmäßig , und er/ sie kann gewarnt werden So Das notwendig Verbesserungen vorgenommen werden können . Verschieden Einstellungen und Verhaltensweisen annehmen können Platz in dieser Form wie die \_ Behinderte Mitarbeiter Einhaltung mit Arbeitsplatz Regeln und Öffnungszeiten , Einhaltung mit beruflich Gesundheit und Sicherheit Regeln , Erfüllung des Gegebenen Anweisungen und Pflichten , Arbeiten Motivation , Aufmerksamkeit und Konzentration auf die Aufgabe , Arbeitsstil , Zusammenarbeit mit andere Mitarbeiter , Beziehungen mit Kunden , Erkennen von Fehlern und Reaktion auf die Fehler ( Buzzeli , Leonori & Berarducci , 2009: 146). Auf der andere Hand , notwendig Mittel sollte sichergestellt werden \_ \_ Das Behinderte Mitarbeiter haben Zugang zu Berufsinformationen \_ \_ Entwicklung und Förderung Gelegenheiten angemessen . Wenn Das Informationen bereitgestellt werden elektronisch , sollte es gegeben werden Bedeutung für Barrierefreiheit .

Für Mitarbeiter können Sonderregelungen getroffen werden mit vor allem geistige Behinderungen während Die Überwachung und Bewertung der Leistung . Zum Beispiel Mitarbeiter \_ mit Behinderungen kann beim Ausfüllen unterstützt werden \_ \_ eigen Erkennung Formen “ als Teil des Wertschätzens ihre Leistung . Es wird von Vorteil sein Wenn Die Formen Sind aufbereitet und verständlich angesichts Die Person und ihre Aufgaben . Zum Beispiel im Formular Fragen \_ das lässt sich beantworten mit Ja oder nein, wie „ Bin ich pünktlich zur Arbeit gekommen ? Habe ich mich daran gehalten mit Die Arbeiten Stunden ? Habe ich getan alle Die Arbeit muss ich tun? Hatte ich \_ Schwierigkeit tun Mein Arbeit ? Bin ich zufrieden mit Mein arbeiten Tag ? Habe ich erfüllt Was Mein Kollege mich gebeten zu tun?“ kann in dieser Form hergestellt werden ( Buzzeli , Leonori & Berarducci , 2009: 152). Es ist sehr wichtig zu motivieren Mitarbeiter für ihre Erfolg und prüfen Fehler zusammen . Wie bei alle Mitarbeiter in der Arbeitsplatz , zeigt Das Die Geschäft Werte deaktiviert Mitarbeiter , inkl Die Mitarbeiter in Tätigkeiten getragen draußen drinnen bzw außen Die Arbeitsplatz und Gewährleistung Das Sie äußern ihre Meinung zur Tätigkeit Auswahl dürfen bieten Beweggrund .

Ein geistig Behinderte Mitarbeiter leisten kann ihre Pflichten in längerer Zeit, obwohl sie können das Dasselbe Arbeit wie andere Mitarbeiter ( Hemmings & Morris, 2004: 25). Während Die Arbeit , ist es notwendig zu geben die Zeit deaktiviert Mitarbeiter muss das machen Arbeit unabhängig statt zu tun Die Arbeit oder es ihm/ihr leichter machen , es zu tun. Außerdem sehen \_ \_ Die intellektuell Behinderte Mitarbeiter als Erwachsener , Kommunikation mit einem altersgerechten Sprache und Verhalten Wille erleichtern ihnen den Erwerb \_ \_ \_ Verhalten und Fähigkeiten passend zu ihrer Rolle in der Arbeitsplatz und zu entwickeln unabhängig Leben Fähigkeiten ( Buzzeli , Leonori&Berarducci , 2009: 138, 153).

## Referenzen

Arikan, S. (2018). „Destekli İstihdam Kavramı“. *Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı* . (Hrsg. Arikan, S. & Ayyıldız, E.). Istanbul: Akademik Kitaplar.

Buzzeli , A.; Berarducci , M. & Leonori , C. (2016). *Özel Gereksinimli Bireyler İş Yaşamında Bütünleştirme İçin Yöntem ve Araçlar* . (Çev. Gökçe Hazal Karakas). Istanbul: Down Sendromu Derneği İktisadi İşletmesi Yayınları.

Ellenkamp , Witz JH; Brouwers , Evelien PM; Embregts , Petri JCM; Joosen , Margot CW & Weeghel , Jaap Lieferwagen . (2016). „ Arbeitsumfeldbezogen \_ \_ Faktoren beim Erhalt und Erhalt Arbeiten Sie in einem wettbewerbsfähigen Beschäftigungsumfeld für Mitarbeiter mit Geistige Behinderungen: Eine Systematik Rezension .“ *Zeitschrift für Beruf Rehabilitation* , (26), 56-69.

İnal, S.; Subaşı, F.; Tsaklis , PV & Molik , B. (2020). *Unterstütztes Beschäftigungsmodell für Menschen mit Geistige Behinderungen: Platzieren , Trainieren, Pflegen* . Ankara: Hipokrat Yayıncılık.

Karasaşlan , Lütfiye. (2019). „Engelli İstihdamında Destekli İstihdam Ne Vaad Ediyor? İşe Katıl Hayata Atıl Projesi Örneği” , *Karatahta* , (14), 77-108.

Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit ( MoLSS ). (2013). *Zunehmend Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen* , EU- Koordinierung Abteilung , Personalentwicklung Operativ \_ Programm - CCI Nr. 2007TR05IPO001.

Seyyar, A. & Aydemir, E. (2014). „İnsan Kaynakları Yönetiminin Engelli Dostu Yaklaşımı Nasıl Olmalı?" *Dezavantajlı Gruplar Eğitim ve İstihdam Sempozyumu* , 6-7 Kasım, Kocaeli.

Susan Hemmings & Jenny Morris (2004). *Menschen mit Lernbehinderungen beschäftigen : Ein Handbuch für Arbeitgeber* , York: Joseph Rowntree Foundation.

Türkiye'de Engelliler İçin Farkındalığı ve Kurumsal İstihdam Fırsatlarını Arttırma (2011). *Destekli İstihdam Temel Bilgi Dokümanı* . Leonardo Da Vinci Innovationstransfer , TR 1-LEO05-27961.

<http://thecpsd.org/wp-content/uploads/2018/09/CIE-Myths-and-Truths-CPSD-9.24.18-final.pdf> *Wettbewerbsfähig Integrierte Beschäftigung für Menschen mit Intellektuelle und Entwicklungsstörungen : Mythen und Wahrheiten* .

[https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42) . *Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılımı & İşverenler* .

<http://www.omuzomuza.com.tr/Engelli-Bireyin-%C4%B0se-Alim-Sureci> .

<https://engelliler.gen.tr/f43/engellilerin-calisma-yasamina-katilimi-isverenler-calisan-engillerin-sorunlari-5141/> .

## KAPITEL 12

### Arbeit Platzierung Prozess auf Europäischen Länder

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ und Maria CARRACEDO

#### ITALIEN

Der arbeiten Integration Wege , gestaltet von Wirksam lokal öffentliche und private Netzwerke \_ Schauspieler , zeigen Das selbst Menschen mit körperliche , geistige und psychische Behinderungen werden können aktiv Themen , befreien sich aus das Risiko einer chronischen Bedingung der Hilfeleistung Bedarf und Reduzierung das Armutsrisiko . \_ Also Beschäftigung für Menschen \_ nicht nur mit Behinderung bringt unbestreitbar Sozial Vorteile , sondern auch spart Die öffentlich System Wohlfahrt Kosten . Trotzdem Leute mit Behinderungen begegnen viele Hindernis Wenn versuchen einzutreten \_ Die Arbeitsmarkt ; diese Schwierigkeiten stammen früher \_ Lebensphasen , zum Beispiel während Die Schulung Verfahren die , besonders für diejenigen mit schweren Behinderungen, ist gekennzeichnet von Schwierigkeiten zu erreichen hoch Bildungsniveaus . \_ \_ Es sollen auch berücksichtigt werden Das körperlich Barrieren still eine ernste darstellen Behinderung der Arbeit Aufnahme und könnte leicht sein überwinden von adoptieren agil Arbeitsformen wie smart \_ \_ \_ \_ arbeiten , die jedoch noch nicht weit verbreitet sind . Andere Barrieren Sind inhärent in der liefern System und sind kulturell und sozial verbunden \_ Einstellungen: trotz Die Vorteile und Vorteile der Beschäftigung Menschen mit Behinderungen - wie Gesetz 68/99, ein Pionier Gesetz über gezielt Beschäftigung - Arbeitgeber still eher überlegen \_ Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ein Problem für die Produktivität . In Italien - so wie es war bereits spitz aus - Dort haben lang gewesen Regeln zu fördern Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und sie erwartet die UN- Konvention , die verweist mehrere mal zur Nichtdiskriminierung und Gleichstellung Möglichkeiten im Beruf Fortschritt . Gesetz Nr. 68 von 1999 eingeführt gezielt Beschäftigung , Überwindung Die vorherige obligatorisch Beschäftigung , die War lediglich eine Entschädigung Werkzeug für Menschen mit ernst Gesundheit Probleme . Der Gesetz begreift Arbeit Praktikum als Chance zur Selbstverwirklichung und als Instrument für soziales Engagement Inklusion ; es zielt darauf ab , zu verbinden Arbeit Angebot und Nachfrage , zu fördern Die Verbesserung der Menschen Fähigkeiten und die Identifizierung von Tools für personalisierte Einfügen in die Arbeitsplatz , in der Schlange mit Die Grundsatz der Vernunft Unterkunft später definiert in Artikel 2 der UN- Konvention ( vgl Kapitel 3). Gesetz n. 381 von 1991 zugewiesen Sozial Genossenschaften eine wichtige Rolle in der Beschäftigung von Menschen auch mit Behinderung durch Aktionen auf Überwindung gerichtet ihre fachlicher und menschlicher Nachteil \_ \_ \_ Kapital . Mit diese zielt darauf ab , "B- Typ Genossenschaften " waren erstellt mit Die Funktion der Ausbildung und Einstellung ( oder Wiedereinstellung ) von Personen mit körperlich , seelisch oder Sinnesbehinderungen .

Trotz so weitsichtig \_ Gesetzgebung , die Benachteiligung der Menschen mit Behinderung im Arbeitsmarkt bleibt \_ signifikant . In der Tat , in Anbetracht Die Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren alt , davon nur 31,3 % leiden aus ernst Einschränkungen Sind erwerbstätig (26,7 % davon Frauen , 36,3 % bei Männern)

gegenüber 57,8 % der Menschen ohne Einschränkungen . Bei einer territorialen Ebene , die schlechtesten Daten sind die von Southern Italien : nur 18,9 % der Bevölkerung mit Behinderungen sind beschäftigt . Im Gegensatz zu was normalerweise geschieht in Analysen gebrochen runter von Territorium, das am besten Daten darin \_ Dies ist nicht der Norden , sondern der des Zentrums : 42,2 % der Personen mit Behinderungen sind beschäftigt , gegenüber 37,3%. Ein plausible Erklärung dazu \_ Beweis ist das Menschen mit Behinderungen sind meistens beschäftigt nicht in der Privatgelände Sektor , sondern in der Öffentliche Verwaltung: 49,7 % im Vergleich zu 41,3 % für Personen ohne Einschränkungen . Mit Verweis auf die Privatgelände Sektor , Landwirtschaft vorangeht Dienstleistungen und Industrie in diesem Respekt . Außerdem Leute \_ mit Behinderungen sind häufig selbstständig , aber selten Manager , Fachleute oder Unternehmer .

Eine weitere relevante Rücksichtnahme Anliegen Die gesamte Qualität der Arbeit . Ein indirektes Maß der \_ Letzteres ist die Grad der Arbeit Zufriedenheit . Der Daten zeigen Das unter beschäftigt Menschen ohne Einschränkungen Die Anteil zufrieden \_ Menschen ist erheblich höher als unter Menschen mit schweren Einschränkungen (75,9 % gegenüber 65,4 %). Der höchste Lücke beobachtet \_ unter der Selbständige , wo \_ die Anwesenheit von Menschen mit Behinderungen ist größer ; Das Beweis könnte angeben das für die letztere Die arbeiten sie tun, ist ein Fallback Lösung diktiert von Die Mangel an anderen Möglichkeiten .

Gemäß Artikel 17 Absatz 1 Buchstabe z) des Gesetzes Nr . 124/2015 , „ Um sicherzustellen Wirksam Integration in die Arbeitsplatz von Menschen mit Behinderungen gemäß Gesetz Nr . 68 vom 12. März 1999 , Bestimmung für die Termin , bis öffentlich Verwaltungen mit mehr als 200 Mitarbeiter , ohne neu oder zusätzlich Gebühren für die öffentlich finanzieren und mit Die menschlich , finanziell und instrumentell Ressourcen verfügbar unter aktuell Gesetzgebung , einer Person , die für die verantwortlich ist Integration Prozesse und definiert seine Aufgaben mit besondere Verweis auf die Garantie angemessen \_ Unterkunft im Sinne von Artikel 3 Absatz 3-bis der Legislative Dekret Nr . 216 vom 9. Juli 2003; Bereitstellung der \_ Verpflichtung für die jährlich Übertragung von öffentlich Verwaltungen an die Minister zur Vereinfachung delegiert und öffentlich Verwaltung und an die Minister für Arbeit und Soziales Richtlinien , sowie an die kompetent lokal Anstellung Zentrum , nicht nur der Kommunikation im Zusammenhang mit der freie Stellen \_ für Behinderte reserviert Arbeitnehmer , sondern auch eines nachfolgenden Erklärung im Zusammenhang mit der Zeitrahmen und Modalitäten für die Abdeckung der \_ Reservieren Quote vorgesehen von \_ Die geltenden Vorschriften , in Übereinstimmung mit Die gesetzlich Rekrutierung Beschränkungen der Öffentlichkeit Verwaltungen sowie die Bereitstellung angemessener \_ \_ Sanktionen für die Fehler beim Senden Die vorgenannten Erklärung , auch in Bezug auf den zahlenmäßigen Beginn der Arbeitnehmer mit Behinderung durch Die kompetent lokal Anstellung Zentrum “.

Der Übertragung von Befugnissen War pünktlich spiegelt sich in der Gesetzgebung wider Dekret Nr. 75 vom 25. Mai 2017, Kapitel V, „ Maßnahmen zur Unterstützung von Behinderungen “, Artikel 10 mit dem Titel „ Änderungen zu Artikel 39 des Gesetzgebers Dekret Nr . 165 vom 30. März 2001“, das Legislative eingeführt \_ Dekret Nr. 165/2001, Artikel 39 bis , 39 ter und 39 quater , mit Spezifisch Verweis auf die Einrichtung der \_ National Rat für die Integration von Menschen mit

Behinderung im Arbeitsplatz und der Verantwortlicher für die Integration Prozesse der Menschen mit Behinderungen.

Der Einrichtung der Rat bei der Abteilung für öffentliche Verwaltung vorgesehen ohne neu oder zusätzlich Gebühren für die öffentlich finanzieren , während Artikel 39 ter sieht vor Das öffentlich Verwaltungen mit mehr als 200 Mitarbeiter soll einen Verantwortlichen ernennen Integration Prozesse , ohne neu oder zusätzlich Gebühren für die öffentlich Finanzen und innen Die menschlich , finanziell und instrumentell Ressourcen verfügbar während Die aktuell Gesetzgebung

Was kann man verbessern Die Situation ? ( Erlass des Präsident der Republik 12. Oktober 2017 -

„ Annahme der zweite zwei Jahre Aktion Programm für die Förderung der Rechte und Integration der Menschen mit Behinderungen “ - Veröffentlicht in der General Series Official Gazette 12. Dezember 2017, Nr .289)

a) überwachen und fördern voll Umsetzung der Richtlinien für gezielte Beschäftigung auszustellen gemäß Gesetzgeber Dekret Nr .151 vom 14. September 2015;

b) verbessern und harmonisieren Die Funktionsweise der Dienstleistungen für gezielt Platzierung , die muss als wesentlich gewährleistet sein Serviceniveau durchgängig Die National Gebiet , um zu fördern mehr und besser Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen;

c) sicherstellen angemessen Fähigkeiten und Stärkung , durch gezielt Ausbildung , die Professionalität der Betreiber von Arbeitsämtern in der Bereich Beschäftigung und Behinderung ;

d) Garantie Spezifisch Fähigkeiten und Professionalität in der Bereich gezielt Beschäftigung in der kompetent Strukturen , beginnend aus Die National Agentur für aktive Beschäftigungspolitik das soll aufgestellt werden ;

e) überwachen Die Verwendung von Regional Fonds , in Zusammenarbeit mit Die Regionen , in der Licht der gesetzgeberisch Änderungen Das haben vergriffen Platz ;

f) analysieren Die Umsetzung der neu Vorschriften über gezielt Beschäftigung in der Öffentliche Verwaltung und Bewertung Die Prozess der Einhaltung mit Gesetz 68/99;

g) Einrichtung eines nationalen Personenregister WHO eine Zertifizierung erhalten aus Die öffentlich Ermittlungskommissionen ungültig machen Zustände oder Behinderung , zu der ISTAT und INPS eine Machbarkeitsstudie gestartet haben studieren ;

h) beinhalten Behinderung unter Die Variablen zu übernehmen hinein Konto im periodisch Umfragen zum Arbeit Gewalt durchgeführt von ISTAT, richtet sich an die allgemeine Bevölkerung ;



- i) Garantie Die Interoperabilität der \_ verschiedenen Datenbanken , die bereits existieren und welche dürfen letztlich bestehen , auf der Thema Erwachsener \_ arbeitsbezogen Behinderung , um zu haben zuverlässig und regelmäßig Daten verfügbar ;
- j) bereitstellen Zugriff auf die Informationen in der „ Gezielt Anstellung Datenbank " ; tragen aus periodisch Analyse der \_ verfügbar Daten im Hinblick auf die Beurteilung Barrieren und Erleichterungen Elemente zumindest \_ einmal im Jahr , auch im \_ Licht der Reform des \_ aktiv Richtlinien System ;
- k) ablehnen Spezifisch Überwachung und Bewertung Aktivitäten von Politiken , Programmen , Diensten und Interventionen an Personen gerichtet mit Behinderungen, aus einer " Mainstreaming " -Perspektive ( d.h. innerhalb Die normal Überwachung und Bewertung Systeme , gültig für die ganz Arbeitsmarkt ) ;
- l) eine bestimmte einführen sogar Priorität für Interventionen zur Unterstützung von Selbständigkeit und selbstständigem Unternehmertum außerhalb Die bereits vorgesehen Verweise auf soziale Zusammenarbeit ;
- m) vorsehen Überwachung Aktionen und Interventionen , wann Neuprogrammierung , auf der strukturell Mittel für aktive Richtlinien europäisch Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), national Operationelles Programm (NOP) " Systeme aktiv Beschäftigungspolitik " , National \_ Rotierend Fonds für die Förderung des selbstständigen Unternehmertums und der selbständigen Erwerbstätigkeit usw . ) auch zugunsten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen; regelmäßig Monitor Die regional Programmierung zugunsten der \_ \_ Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, um sich zu koordinieren ihnen mit Die National Ziele auf der Dasselbe Thema ;
- n) identifizieren , während Die Überprüfung und Neuprogrammierung des NOP " Systems of active Beschäftigungspolitik " ( EFRE ) , spezifisch und bereichsübergreifend Initiativen zu erhöhen Beschäftigung und reduzieren Die Inaktivitätsquote von Frauen mit Behinderungen und zu erhöhen Selbständigkeit und Unternehmertum von Frauen ;
- o) Aufbau eines integrierten Netzwerks von zu unterstützenden Themen und Diensten Die öffentlich System der gezielten Beschäftigung , auch von aktivieren Konvergenz und operativ Integration mit die „ gewerblichen und gemeinnützigen “ Agenturen für Arbeit , mit Die Ziel der Steigerung Die Unterstützungspotenzial für die \_ \_ Beschäftigungsförderung und deren \_ \_ Erhaltung ;
- p) fördern Die Beschäftigung von Behinderten Personen mit hoch Qualifikationen innerhalb öffentlich und privat Anstellung Kontexte , durch Anreize und Bewusstsein Kampagnen ;
- q) definieren, durch eine interministerielle technisch Runder Tisch , der Konzept der Lebensrettung Therapien für die Zwecke der \_ medizinisch Einschätzung für die Anerkennung der \_ Anspruch auf „ Teilzeit “ für Arbeitnehmer leiden aus onkologisch Krankheiten sowie von \_ \_ ernst chronisch degenerativ Krankheiten " , für die eine

reduzierte Arbeitskapazität bleibt evtl. – Auch aufgrund der – deaktivieren Auswirkungen der Lebensrettungstherapien“ (siehe Art. 8, Absatz 3 der Legislative Dekret 81/2015), sowie für die Zwecke der Anleitung für die Anwendung des Kollektivs Verhandlungen über die Thema ;

r) identifizieren Die kompetent Kommission , unter diese bereits vorhanden , festzustellen Die Bedingungen berechtigt zum Zugriff auf die Vorteile im Sinne von Art. 8, Abs. 3 und Abs. 4 der Gesetzgebung Dekret 81/2015 ( mit möglich regulatorisch Änderung von Abs. 4, wo notwendig ) und klären Die relevant betriebsbereit Verfahren ;

s) Fokus auf die Arbeit Platzierung von Menschen mit geistige und geistige Behinderungen;

t) für eine Verbindung zwischen sorgen Schule und die Arbeitswelt , um zu führen – jung Menschen mit Behinderungen zu einem angemessenen Arbeit Platzierung .

„Pillen“ öffentlicher Aufrufe und Bekanntmachungen – Gut Praktiken in der Region Politik für die Anstellung Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen.

PIEMONTE REGION - Tsunami- Projekt.

Innovativ Modalität der Arbeit Einbeziehung von Menschen mit psychisch Unbehagen . Der Piemonte Region , mit Die Unterstützung der – europäisch Union , ist die Leiter einer experimentellen Projekt für ein neues Modell der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Der Projekt sieht vor Das jede neu Person eingetragen im – gezielt Anstellung nach L.68/99 wird unterstützt durch einen qualifizierten Betreiber ( Job Trainer ) in einem ersten Orientierung Phase , gefolgt durch ein Praktikum Erfahrung vor Ort Unternehmen .

LOMBARDEI- REGION - Sozial Landwirtschaft .

Öffentlich Hinweis auf Social Landwirtschaft : System Aktion für die Abwechslung , Orientierung und Arbeit Platzierung von jungen Behinderte Menschen vom 23. Dezember 2016. Allgemeines Ziel : zu schaffen , mit Die Unterstützung der – Lombardei Sozial Farming Network, ein Interventionsmodell für die Orientierung von Behinderten Menschen in Richtung arbeiten verwenden Landwirtschaft als „ Bildungswerk“ . mittel “, experimentieren mit anders territorial und geschäftlich Realitäten für die allmählich Herangehensweise an Arbeit und Beruf Platzierung für zertifiziert Behinderte Menschen Verlassen zweitrangig Ausbildung oder beruflich Ausbildung Kurse .

SARDINIEN - Inklusiv- Projekt

Integriert und mehrdimensional Wege aktiv – Inklusion zu erhöhen Beschäftigungsfähigkeit und Teilhabe am – Arbeitsmarkt , steigend Die Arbeitsangebot – – Möglichkeiten zu Themen im Besonderen Bedingungen der Benachteiligung und soziale Ausschluss . Ziele : arbeitslos Menschen mit anerkannt Behinderung und/ oder mit geistig Störung oder Autismus Spektrum Störung und/ oder mit geistig und/ oder psychisch Behinderung zuständig für soziale – Gesundheit

Dienstleistungen . Beteiligte Menschen mit Behinderungen : Zugang und Verantwortungsübernahme (Nr. 1077 ) - Orientierung (Nr. 920) - Praktika (Nr. 656). Firmen beteiligt (n.356)

#### LAZIO REGION - Pensami Adulto- Projekt

Der Projekt , durch Prozesse der Schule Inklusion und Schule -zur- Arbeit Übergang , zielt darauf ab , sich zu verbessern Die Lebensqualität der Jugend Erwachsene betroffen von Autismus Spektrum Störungen . Der Die Region hat akzeptiert Die Notiz ausgegeben von Die Höher Gesundheit Institut , mit Die Beteiligung der \_ Friaul Venedig Giulia , Kalabrien , Molise und Basilicata Regionen , um zu systematisieren Gut Praktiken auf ihre Territorium auf dem Thema Schule und Beruf \_ Einbeziehung von Menschen betroffen von Asd , sondern auch zum Experimentieren und Verbreiten innovativ Interventionsmodelle zu fördern \_ \_ ihre Einführung in die Arbeit . Zielgruppe : Studenten mit und ohne Autismus Spektrum Störung ; hoch Schule Lehrer .

#### EMILIA-ROMAGNA- REGION - Dauerhaft Ausbildung Kurse - Fähigkeiten für Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit - Jahr 2020

Der Forderung fördert weit verbreitet Ausbildung Gelegenheiten auf Unterstützung ausgerichtet Menschen mit Behinderung im Erwerb von Wissen und Fähigkeiten zu erhöhen ihre Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit und damit funktionell zu stärken gezielt Politik für den Job Platzierung und Aufenthalt in der Arbeitsmarkt . Es beabsichtigt zu machen verfügbar eine Reihe von kurzen Kurse , inkl modular diejenigen , die personalisiert und individualisiert eingesetzt werden können Art und Weise , in der Lage , sich zu treffen Die erwerben müssen \_ Die Basic Kenntnisse , Fertigkeiten und Fähigkeiten zum Starten notwendig anschließend aktiv Arbeit suchen Prozesse und im Job zu bleiben Kontexte und Organisationen . Ziele : a) deaktiviert Jobsuchende eingeschrieben in der gezielt Arbeitsvermittlung gem \_ mit Die Bestimmungen des Gesetzes Nr. 68/99 b) behindert Menschen entsprechend \_ mit Gesetz Nr. 68/99 wer Sind berufstätig und behindert Menschen WHO haben eine Behinderung erworben während noch erwerbstätig . \_

## SPANIEN

### Geschützt Beschäftigung : speziell Anstellung Zentren

In Spanien geschützt \_ Beschäftigung ist definiert als die Beschäftigung dieser \_ Menschen WHO kann nicht Zugang Die normal Arbeitsmarkt wegen ihrer \_ \_ Behinderung . Geschützt Beschäftigung verwaltet wird durch **Besondere Beschäftigungszentren** , die war insgesamt gefördert \_ Die Autonom Gemeinschaften gem \_ mit Artikel 42 des Gesetzes 13/1982 über die Soziale Integration der Deaktiviert.

Es ist Arbeitskräfte werden gemacht bis zu mindestens 70 % der Arbeitnehmer mit Behinderung , wer Sind bereitgestellt mit bezahlt Arbeit . Diese Sind Menschen der Arbeit Alter (16-64 Jahre ) , mit einem anerkannten Grad der Behinderung von

mindestens 33 % und mit ausreichend Vorbereitung auf eine Tätigkeit \_ mit einem Minimum an Produktivität Kapazität .

Laut **CEPES** , Confederación \_ Empresarial Española de la Economía Social (Spanische Unternehmensvereinigung für die Sozial Wirtschaft ) , dort Sind derzeit 557 spezial Anstellung Zentren in Spanien innerhalb Die Rahmen der \_ Sozial Wirtschaft und fast 36.000 Arbeitnehmer mit Behinderungen sind bei ihnen beschäftigt .

Neben der \_ \_ speziell Anstellung Zentren , dort Sind **Arbeit Enklaven** . Diese Enklaven erlauben Menschen mit Behinderung integriert werden hinein standardisiert arbeiten Umgebungen . Außerdem die \_ Enklaven sind einfach und schnell \_ Formel für die Stall erstellen \_ Jobs im Normalfall Unternehmen . Es handelt sich also nicht um ein Provisorium Lösung .

Arbeit Enklaven Sind in Royal betrachtet Dekret 290/2004 vom 20. Februar ( überarbeitet im Allgemeinen Gesetz über die Rechte von Personen mit Behinderungen und deren Sozial Aufnahme von 2013).

### **Unterstützte Beschäftigung**

Unterstützte Beschäftigung ist in Royal definiert Dekret 870/2007 vom 2. Juli als „Aktionspaket für individualisierte Führung und Begleitung im \_ Arbeitsplatz , bereitgestellt von spezialisiert Arbeit Trainer , deren Ziel ist es zu erleichtern Die Soziales und Arbeit Anpassung von Behinderten Arbeitskräfte mit speziell Schwierigkeiten zu finden Beschäftigung in Unternehmen der \_ normal Arbeitsmarkt unter \_ ähnlich Bedingungen zu anderen Arbeitnehmer im Äquivalent Positionen “ .

Von Mittel dazu \_ Dekret , unterstützt Anstellung muss mindestens beinhalten \_ Die folgende Aktionen :

- Anleitung , Beratung und Begleitung für die Behinderte Person , Ausarbeitung für jeden Arbeiter eine Anpassung Programm zum \_ Arbeit .
- Annäherungs- und Gegenseitigkeitsarbeit \_ \_ Hilfe zwischen Die Arbeiter Begünstigter der \_ unterstützt Anstellung Programm , das Arbeitgeber und die Unternehmen Mitarbeiter WHO Aktie Aufgaben mit Die Arbeiter mit einer Behinderung .
- Unterstützung für die Angestellter in der Entwicklung von Gesellschaft und Gemeinschaft Fähigkeiten , also dass er/ sie interagieren kann mit Die arbeiten Umfeld im \_ am besten Bedingungen .
- Überwachung der \_ Mitarbeiter und Bewertung der \_ einfügen Prozess in der Arbeit .
- Beratung und Informationen zum \_ Unternehmen um Die Bedürfnisse und Anpassung Prozesse der \_ Arbeit .

Im Allgemeinen , in Europa und Spanien , die Phasen unterstützt \_ Die Erwerbstätigkeit lässt sich wie folgt zusammenfassen :

1. Einführung in die Unterstützte Beschäftigung: Diese Phase bietet zugänglich Information passend und hilft die individuell zu verwenden. Das Informieren und Informieren – Entscheidung.
2. Erstellung eines Berufsprofils: Das Ziel ist die Individuell kennt seine oder ihre Stärken und Schwächen, und deshalb ist es eine Gelegenheit für Menschen, sich für einen Job zu entscheiden, das ist kompatibel mit ihren Interessen, Bestrebungen, Bedürfnissen, Situation und vorherige Erfahrung.
3. Arbeit Suche: Unterstützte Beschäftigungsdienste – sollen halten diese Aktivitäten. Das am besten treffen die Bedürfnisse der – Parteien beteiligt.
4. Unternehmen Beteiligung.
5. Bereitstellung von Unterstützung nach innen und außen Arbeitsplatz: Der Grad, Höhe und Art der Unterstützung einer Einzelperson zur Verfügung gestellt. Wille hängt von seinen Bedürfnissen, Fähigkeiten und seiner Arbeit ab Situation. Professionelle Unterstützung sollen schrittweise verschwinden und ersetzt werden von Unterstützung aus Gefährte Arbeiter. Beide der Grad der Unterstützung bereitgestellt und die Auswechslung Strategie sollten geplant und besprochen werden mit der Arbeiter, die Unternehmen und die individuell. Ebenso diese – trägt dazu bei Entwicklung des Natürlichen unterstützt bei der arbeiten Umgebung.

### **Regulär oder Wettbewerbsfähige Beschäftigung**

In Spanien regelmäßig – *Anstellung* ist die eins angeboten von Unternehmen, Organisationen und Verbände mit welche die Arbeiter behält eine gewisse bei Arbeit Beziehung. Das Modalität beinhaltet *unterstützt Beschäftigung*, wo ein Fachmann bietet an die notwendig Unterstützung für die Arbeit Sucher so dass er bzw sie kann sich integrieren in ein gewöhnliches arbeiten Umgebung.

Bei der gleichzeitig die – Modalitäten der Arbeit innerhalb normal Erwerbstätigkeit kann als *abhängig* und *selbstständig* betrachtet werden Arbeit. Im – ehemalig Fall, der Arbeiter wird eingestellt von einem Privat Unternehmen oder eine Öffentlichkeit Agentur, die erzeugt die Arbeit. In der Selbständigkeit ist es die Person sich / sich WHO schafft die Arbeit. Darin – zweite Fall können wir eine Unterscheidung treffen – zwischen Selbständigkeit – oder autonom Arbeit und damit verbunden Arbeit (bei der die Mensch, ob oder nicht er oder Sie hat eine Behinderung, Mitarbeiter mit andere zu erstellen Genossenschaften oder Gesellschaften).

### **Verweise**

„ Geschützt und regelmäßig Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderungen: die Perspektive des spanischen Staatsangehörigen Gesetz “. Belén Alonso-Olea Garcia. Universität Nacional de Enseñanza a Distancia (Spanische Fernuniversität).

„ Standardisiert Anstellung mit unterstützen “. M.<sup>a</sup> Teresa Becerra Traver, Manuel Montanero Fernández und Manuel Lucero Fuste. Beobachtungsstelle Estatal de la Discapacidad (Zustand Behinderung Sternwarte).

„Besondere Beschäftigungszentren “ , Servicio Publico de Empleo Estatal (SEPE) ( Staat Arbeitsmarktservice )

CEPES, Konföderation Empresarial Española de la Economía Social ( Spanische Unternehmensvereinigung der Sozial Wirtschaft ) <https://www.cepes.es/>

„ Realität , Situation , Dimension und Trends unterstützt \_ Beschäftigung in Spanien auf der Horizont der \_ Jahr 2020“. Beobachtungsstelle Estatal de la Discapacidad , 2017 ( Zustand Behinderung Sternwarte )

## **ÖSTERREICH**

### **Geschützt arbeiten**

In Österreich sind noch rund 23.500 Menschen mit Behinderungen Klientinnen und Klienten von Beschützter Arbeit. Nach der aktuellen Rechtsprechung des OGH steht der therapeutische Zweck der Beschäftigung in der Beschützten Arbeit im Vordergrund, was bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen nicht als Arbeitnehmer im Sinne eines Arbeitsvertragsgesetzes anzusehen sind. Als Folge davon verdienen sie keinen normalen Lohn und bekommen nur ein kleines Taschengeld, und was für die Zukunft dramatisch ist, sie haben keinen Zugang zu Sozial-, Arbeitslosen- oder Rentenversicherung.

NGOs unterstützend Menschen mit Behinderungen Sind wichtig Akteure beim Anbieten und Unterstützen Arbeit für ihre Kunden . Einige davon \_ NGOs haben gewachsen aus aus weitere Selbstbestimmungsorganisationen \_ Gegründet vor ungefähr 50 , wann Wohnen und Arbeiten in Form von täglich Struktur war in einer Einrichtung vereint . In der Zwischenzeit Sie Sind wichtig NGOs , die als Interessenvertretung für Menschen mit geistiger Behinderung fungieren. Traditionsreiche große NGOs wie Lebenshilfe , Diakoniewerk und Caritas kritisieren seit Jahren diese Diskriminierung und fordern das Recht auf Arbeit nach der UN-Konvention. Dennoch bieten sie ihren Klienten aufgrund der gesetzlichen Restriktionen weiterhin geschützte Arbeit ohne Lohn und Sozialversicherung an.

### **Unterstützt Beschäftigung :**

„ Unterstützte Beschäftigung “ als unterstützende Methode Menschen mit Behinderungen und Unternehmen gilt als die meisten wirksam . Im Jahr 2010 wurde die europäisch Union zusammengefasst erfolgreich methodisch Ansätze mit die „ Toolbox für unterstützte Beschäftigung“. Der Dienstleistungen des " Netzwerks für professionelle Assistenz" (NEBA) sind weitgehend basierend auf diesem Modell. 2018 mehr als 66.000 Menschen in Österreich war unterstützt durch NEBA- Dienste ( Methoden sehen Kapitel vorher ).

Neben Dort Sind andere Arten von unterstützt Anstellung Das müssen erwähnt werden .

## **Inklusive Firmen ( früher integrativ Unternehmen )**

Inklusive Firmen haben Die Verpflichtung, mindestens 60 % der Mitarbeiter zu beschäftigen mit Behinderungen. Das Modell war gegründet in den 80er Jahren mit dem Ziel anzubieten inklusive Arbeit und arbeitsbasiert Ausbildung für Menschen mit Behinderungen. In der Zwischenzeit Dort sind 8 Individuen Unternehmen an 20 Standorten alle um Österreich . Richtig ab der Start sekundär Ziel von inklusive Firmen war zu fördern zu qualifizieren und zu unterstützen während versuchen, einen Job zu finden draußen . Inclusive Firmen Sind Jetzt dreigeteilt aufgebaut \_ Module : Die Beruflich Vorbereitung Modul qualifiziert Menschen mit Behinderungen mit Die Ziel der Platzierung sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt . Der Integrative Unternehmen Lehrlingsausbildung (IBL) messen War im Jahr 2015 gestartet . Es bietet Zugang zu hochwertigen beruflich Ausbildung mit förmlichem \_ Qualifikation . Im \_ Modul Beschäftigung Mitarbeiter mit Behinderungen sind permanent beschäftigt , wann ihre Eine Vermittlung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist nicht möglich . 2021 etwa 1700 Personen mit Behinderung arbeiten in einer inklusiven Unternehmen , 11% von ihnen Sind Menschen mit intellektuell Behinderung . Im Vergleich zu geschützt Arbeit in einem täglichen Struktur , die Mitarbeiter erhalten keine „ Pocket Geld “, sondern ein Stammgast Gehalt oder ein Stammgast Lohn . Inclusive Firmen erhalten Subventionen aus Die Sozialministerium \_ \_ Angelegenheiten , Fonds aus die Bundesländer und die \_ Arbeitsmarktservice (AMS) zum Ausgleich wettbewerbsfähig Nachteile verursacht von Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

## **Beschäftigung und Qualifikation Projekte**

In Zusammenarbeit mit Die Öffentliches Arbeitsamt, die Bundesländer und Kommunen Finanzen mehrere sozio-ökonomisch Unternehmen und Beschäftigung Projekte zum Angebot von Durchgangsarbeitsplätzen , die Sind bezahlt von Kollektiv Vereinbarung , jedoch zeitlich befristet zwischen 6 und einem Monat Jahr . Der Ziel Gruppe Sind lang Begriff arbeitslos Menschen , inkl Begünstigter Behinderte Leute , jung Menschen mit speziell lehrreich braucht oder ein Lernen Behinderung .

Für Menschen mit geistige Behinderungen dies Strategie war noch nicht erfolgreich .

## **Strategien zur Steigerung inklusive arbeiten setzt**

Im April 2019 insgesamt 12.629 Personen mit Behinderungen und 74.629 Menschen mit Gesundheit Einschränkungen war offiziell als arbeitslos gemeldet . In Österreich Dort Sind drei anders Strategien zu steigern Die Anzahl der Arbeiten Orte für Menschen mit Behinderung im Erste Arbeitsmarkt und zur Motivation Unternehmen anzubieten \_ sie .

## **Gesetzliche Regelungen**

Laut der \_ **Behinderteneinstellungsgesetz 2006 ( Behinderteneinstellungsgesetz )** . \_ Unternehmen muss eine Person einstellen mit einer Behinderung für je 25 Beschäftigte in der Personal . Heute still nur etwa 60 % der Firmen obay Das Gesetz , und

bevorzugen Die Alternative zur Zahlung einer Entschädigung Steuer ( von 271 € bis 404 € pro Monat und Person WHO sollen haben gewesen gemietet je nach \_ Zahl der Mitarbeiter ). Nur den föderalen Bereich erfüllt Die Anstellung Verpflichtung in seiner Gesamtheit . (BMSGPK 2021) Als Maß für die Nationaler Aktionsplan im Jahr 2011 der kompensatorisch Steuer War erhöht , aber ohne beliebig Wirkung .

## **Finanzielle Anreize für Unternehmen**

**Individuell Subventionen** und **Lohn Subventionen** für Unternehmen : Sie Ziel ist es , die zu unterstützen und zu kompensieren behinderungsbedingt zusätzlich Kosten oder Die behinderungsbedingt Unterleistung .

1. Individuell Finanzierung von Die Öffentliches Arbeitsamt bzw die SMS-Finzen technisch arbeiten Hilfsmittel , Ausbildung Kosten , Ausbildung Zulagen und Mobilität .
2. Lohn Subventionen für Unternehmen Wenn Einstellung eines registrierten Behinderte Person ( inkl Förderung , Inklusion Prämie für Auszubildende )

## **Verweise**

<https://www.sozialministerium.at>

<https://www.ams.at>



# ABSCHNITT V. ÜBERGANG ZUM UNABHÄNGIGEN LEBEN

## KAPITEL 13

### Arbeit Gesetz

Assozi . Prof. Dr. Yener Şişman, *Universität Anadolu , Türkei*

#### a. Arbeitsplatz Standards

Vielfältig und anders Vorschriften regulieren Arbeit Normen und Sicherung Arbeitnehmerrechte können genannt werden . \_ Es sollte jedoch gesagt werden das ist eine bedeutende Teil davon \_ Rechte Sind als grundlegend akzeptiert menschlich Rechte , in anderen Worte , alle Menschen im \_ Welt Sind als bedingungslos definiert Rechte Weil Sie Sind nur Mensch . (Sen, 2013: 145) Dafür Grund , Rechte wie die \_ Recht auf Arbeit , das Recht auf Soziales Sicherheit , die Organisationsrecht , das Zahlungsanspruch , die Recht auf Ruhe sind gesichert von grundlegend menschlich Rechte Unterlagen mit die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen , der Internationale Pakt über Wirtschaft , Soziales und Kultur Rechte und ILO - Konventionen sowie die europäisch Sozialcharta , EU - Dokumente etc .

Der Recht zu arbeiten bezieht sich auf die Recht von jedem Person zu haben Die Arbeit und Einkommen notwendig für ein menschenwürdiges Leben. Allerdings ist die Recht auf Arbeit ist nicht gerecht um Arbeit haben . \_ Es Auch beinhaltet Die Arbeiten Umgebung und Bedingungen wie sozial \_ Sicherheit , Arbeit Sicherheit , arbeiten Stunden , fair Lohn , bezahlt Urlaub , Ruhe , Anspruch auf Arbeit in Jobs passend zu ihren Alter , Kraft und Geschlecht . (Kaya & Yilmazer, 2016: 61-62). Auf der andere Hand , die oben erwähnt Texte zum Thema Mensch Rechte haben gewesen genehmigt von unser Land , ähnlich wie alle EU- Mitglieder Länder . Laut unserer \_ Verfassung , diese und ähnliches Texte zum Thema Mensch Rechte werden Sie ein Teil von uns inländisch Gesetz aus in dem Moment sie Sind genehmigt , und sie werden direkt referenziert für Türkisch Gerichte . (EHİS, 2016: 7).

#### b. Alternativen im Arbeitsleben \_

Behinderte Leute nehmen können Platz im Arbeitsleben in zwei Wege . Sie können entweder ein unabhängiges Unternehmen gründen Geschäft und Arbeit in ihrem eigen Geschäft , bzw nehmen Teil in einem abhängigen Geschäft Beziehung .

##### Selbständiges Arbeiten

Personen Menschen mit Behinderungen können ein Unternehmen gründen und davon profitieren aus finanziell , Sachleistungen oder Serviceunterstützung , um zu arbeiten \_ unabhängig .

Zum Beispiel auf deaktiviert Einzelpersonen ; es kann finanziell unterstützt werden Unterstützung wie Zuschüsse , zinslos \_ oder zinsgünstig Darlehen , Steuern Ausnahmen , Zuweisung von Platz für die Arbeitsplatz , finanziell oder Sachleistungen \_ Hilfe wie die \_ Bereitstellung von Werkzeugen , Ausrüstung und einiges roh Materialien zur Verwendung in der Arbeitsplatz . Diese Hilfsmittel können auch in Form einer Dienstleistung wie z Fachmann Beratung .

Zu mindestens 40 % behindert Menschen der Berichte hat und seine starten möchte eigen Geschäfte in der Türkei werden unterstützt \_ von TEO. Diese unterstützt Sind finanziert innerhalb Die Umfang der \_ Quote System , ab Die Fonds zu denen administrativ Geldbußen gesammelt aus Arbeitgeber die nicht beschäftigt sind Behinderte Einzelpersonen Sind übertragen .

### **Abhängig Arbeiten**

Unter Die Methoden darauf abzielt, sicherzustellen Die Beschäftigung der \_ deaktiviert , die Quote Methode ist die am meisten gemeinsam Methode bei uns angewendet Land . Mit Die Quote Methode , die privat und/ oder öffentlich Sektor Arbeitgeber WHO eine Anstellung haben Kapazität bestimmt von Gesetz Sind zur Beschäftigung verpflichtet Behinderte Personen bei der Preise bestimmt von Die Gesetze . Während Das Quotensatz , der mit 4-6 % festgelegt wird , ist in der Regel gehalten konstant , kann es manchmal variieren je nach Größe der \_ Firma oder Die Sektor gearbeitet . (Altan, 2004: 63; Thornton , 1998: 3)

Der Einhaltung von Quoten in vielen Länder wie Italien , Spanien und der Türkei ist obligatorisch und wenn Sie nicht gehorchen , gibt es eine Strafe für diese Länder . Allerdings dort \_ mögen einige sein Anreize für Arbeitgeber WHO beschäftigen Behinderte Menschen ( Uşan , 1999: 92-145; Thornton , 1998: 2-3). Privat zum Beispiel \_ Sektor Arbeitgeber in der Türkei , Teil der des Arbeitgebers Anteil der Versicherung Prämien für Behinderte Menschen Sie beschäftigen Sind bezahlt von Die Schatzkammer .

In Ländern wie Deutschland, Frankreich und Österreich , ist die Einhaltung nicht zwingend mit Die vorgeschrieben Kontingent . In Sektoren wie Bau \_ oder Bergbau , ggf Die Möglichkeit der Beschäftigung mit Die Quote Methode erschöpft ist , die Der Arbeitgeber kann entlastet werden Haftung von zahlen eine finanzielle Preis an Privat Fonds als legitim Option . Das Menge bezahlt wird nicht als Strafe angesehen und in einem Fonds gesammelt und verwendet von Umverteilung an Arbeitgeber , Behinderte Menschen oder Dienstleister in verschiedenen \_ Wege , um sicherzustellen \_ Die Anpassung von Behinderten Einzelpersonen ins Berufsleben .

In der Türkei , nach der Quote Methode deaktiviert :

Es sollte jedoch beachtet werden Das Obwohl Die umfassend Erste Implementierungen der \_ Quote Methode 70 Jahre angefangen vor und dort Sind Genau genommen Quote Praktiken in über fünfzig Ländern (ILO und OECD, 2018: 14), die gewünscht Erfolg war nicht erreicht . Für diese Gründen ist es häufig angegeben in der Literatur Das ermutigend Arbeitgeber zu beschäftigen Behinderte Menschen ist besser Lösung statt Pflicht \_ Quote Anwendung , und in einigen Länder wie England , USA , Australien , Kanada und die Niederlande , obligatorisch Quote Die Praxis wird aufgegeben . Bei vielen Länder Das weiterhin gelten \_ Quote , es wird beobachtet Das Die Methode war \_ überarbeitet und bemüht haben gewesen gemacht , um zu ermutigen Arbeitgeber zu beschäftigen Behinderte Leute . ( Thornton ve Lunt , 1995: 14; Öcal, 2014: 59; ILO ve OECD, 2018: 20).

### **c. Arbeitsrechte für Einzelpersonen \_ mit besonderen Bedürfnissen** **Verpflichtung zur Beschäftigung Behinderte Arbeitskräfte**

Trotz die gesetzliche Verpflichtung bestimmt innerhalb Die Rahmen der \_ Quote Methode , administrativ Geldbußen Sind auferlegt von Die Provinzial Direktion der Arbeits- und Beschäftigungsagentur für öffentliche und private Arbeitsplätze die nicht beschäftigen Behinderte Leute , jeder Behinderte Person sie beschäftigen nicht und jeder Monat sie funktionieren nicht .

#### **Beschäftigung im Arbeiter Mitarbeiter**

In der Türkei Arbeitgeber Sind zur Bereitstellung verpflichtet Arbeitskräfte laufen durch Türkischer Wirtschaftsverband . \_ Allerdings deaktiviert \_ Arbeitnehmer können beschäftigt werden ohne Die Agentur . Darin \_ Fall , privat Sektor Arbeitgeber WHO mieten Behinderte Arbeitskräfte muss benachrichtigen Die Agentur innerhalb von 15 arbeiten Tage an der neusten und registrieren Sie es. Der Arbeitgeber trifft Die Behinderung Defizit innerhalb von 15 Tagen bei der neueste aus Das treffen von auswählen Die Behinderte Arbeit Suchende oder andere Behinderte Arbeit Suchende registriert auf der Portal der Agentur , oder unter Die Behinderte Menschen Das Sie Wille bieten mit ihre eigen bedeutet . Es informiert Die Agentur um diese WHO Sind angestellt und solche WHO nicht rekrutiert werden , was darauf hinweist Die Gründe dafür, nicht zu sein rekrutiert .

#### **Platzierung der \_ Behinderte als Zivil Diener**

Bei EKPSS anders Prüfungen Sind gemacht nach der \_ Behinderung Gruppen und Bildung Status und die Fragen Sind nach Maß zubereitet \_ \_ Die Kenntnisse , Fähigkeiten und Fertigkeiten der \_ deaktiviert auf der Grundlage ihrer \_ Lernen und Wahrnehmung Ebenen , Sprache Entwicklung und verbal Kommunikation Schwierigkeiten .

#### **Verbot der Trennung**

" Deaktiviert Menschen kann nicht diskriminiert werden gegen ; Antidiskriminierung ist die \_ Basic Prinzip der \_ Politik für die deaktiviert "

Gemäß Artikel 122 des \_ Kriminell Code , im Falle einer Diskriminierung aufgrund von Behinderung " bei der Rekrutierung oder nicht rekrutieren Die Mensch " , der Person WHO diskriminiert wird zu einer Freiheitsstrafe verurteilt aus sechs Monate bis zu einem Jahr oder ein Gericht gut .

Laut der \_ Arbeit Gesetz : „Keine Diskriminierung basierend auf Sprache , Rasse , Geschlecht , Politik Meinung , philosophisch Glaube , Religion oder Sekte ist in der erlaubt Geschäft Beziehung ."

#### **Gesetzliche Regelungen Betreffend Soziale Sicherheit von Behinderten**

Artikel 60 des Verfassung der \_ Republik Türkei „ Jeder hat die \_ Recht auf Soziales Sicherheit " heißt . Im 61. Artikel des \_ Verfassung , die Listen diese Das müssen besonders sein sozial geschützt \_ \_ \_ Sicherheit , heißt es das „ Die Zustand nimmt Maßnahmen zu gewährleisten Die Schutz der \_ Behinderte und ihre Anpassung an das gesellschaftliche Leben", und die Staat wird in diesem angeklagt Richtung . Der versichert Personen WHO eine Krankheit haben oder Behinderung zu berücksichtigen Behinderte Vor Die zum ersten Mal als Versicherte arbeiten und wer \_ kann nicht Nutzen aus Die Nichtigkeit Rente dafür \_ Grund Sind gegeben hohes

Alter die Pension ohne suchen Die Alter Bedingungen für andere erforderlich versichert Personen (58 und 60), vorgesehen Das Sie treffen Die folgende Bedingungen

### **Vorbereitung der \_ Arbeitsplatz und Arbeiten Voraussetzungen für die Behinderte**

Arbeitgeber Sind zur Vorbereitung verpflichtet ihre Arbeitsplätze zu erleichtern Die Arbeit von Behinderten Menschen und zu gewährleisten Die Eignung der \_ Arbeit für die Behinderte Angestellter , zu nehmen Die notwendig Vorsichtsmaßnahmen für ihre Gesundheit , in ihrer zu arbeiten Beruf oder im Beruf in der Nähe ihrer Beruf , zu verbessern ihre Kenntnisse und Fähigkeiten sowie zur Verfügung zu stellen Die notwendig Werkzeuge und Geräte für ihre Arbeit .

In Gegenwart geeigneter \_ Bedingungen , die beginnen und enden Arbeitszeiten \_ \_ Fristen festgelegt werden können nach der \_ Lage der \_ deaktiviert , bereitgestellt Das Sie sind nicht weniger als Die Perioden in Arbeit angegeben Gesetze . Ähnlich Vorschriften Sind Auch gültig für Behinderte bürgerlich Diener .

### **d. Sozial Richtlinien**

Es kann gesagt werden Das Sozial Politik Implementierungen für Personen mit Behinderungen begann in der zuletzt Viertel des 19. Jahrhunderts und nahm \_ Form in vier Stufen .

Der am meisten rational Art zu integrieren Behinderte Menschen hinein Gesellschaft von Bereitstellung ihnen mit Die Möglichkeit zu leben menschlich und ermöglichend sie zu leben unabhängig ohne Sein abhängig von niemandem ist sicherzustellen Das sie können eintreten Die Arbeitsleben .

Richtlinien Vorgabe Die Beschäftigung der \_ Behinderte Sind begann zu folgen Vor Die Behinderte Menschen Sind in Jobs entsprechend platziert \_ mit Die Standardregeln festgelegt von die Vereinten Nationen. Diese Richtlinien Sind vollendet während Die Arbeit Platzierung Phase und weiter nach ihre Beschäftigung

### **Verweise**

Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal Politika Dersleri*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

EHİS (2016). *BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme Kapsamında Engelli Hakları Ulusal Göstergeleri*, Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.

IAO gegen OECD (2018). *Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen . Papier präsentiert auf dem 1. Treffen der G20 Employment Working Group , Arjantin, 15. Mai 2020* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_646041.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf) adresinden alındı.

İhtiyaç Analizi Raporu (2007). *Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması için Teknik Yardım Projesi İhtiyaç Analizi Raporu*, Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması Projesi.

Kaya, PA, & Yılmaz, IUE (2016), Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (70), 55-80.

Öcal, M. (2014). *Ulusal ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar (Uzmanlık Tezi)*, Ankara: TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü yayını.

Sen, M. (2013). İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 143-162.

Thornton , P. & Lunt , N. (1995). *Beschäftigung für Behinderte : Sozial Verpflichtung oder Individuell Verantwortung* ,. Universität York, Soziales Forschungseinheit Politik .  
– 15. Mai 2020 tarihinde  
<https://www.york.ac.uk/inst/spru/pubs/pdf/spreport2.pdf> adresinden alındı.

Thornton , P. (1998). *Beschäftigungsquoten , Abgaben und National \_ Rehabilitation Fonds für Personen mit Behinderungen: Hinweise für Politik und Praxis* , Genf : Internationales Arbeitsamt , 15. Mai 2020 tarihinde  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_106625.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_106625.pdf) adresinden alındı.

Uşan , MF (1999). *İş Hukukunda Sakat İstihdamı*, Ankara: Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası yayını.

## KAPITEL 14

### Wohnen und Wohnen Alternativen

Mustafa ULUYOL ( MoSC ) & Tahir Mete ARTAR ( MoSC )

*Universität Anadolu , Türkei*

Unabhängig von ihrer sozioökonomische , kulturelle und geografische Eigenschaften hat das häusliche Leben eine wichtige Platz in jedem das Leben des Einzelnen . Das häusliche Leben kann als eines der gezeigt werden am meisten wichtig Bestandteile eines unabhängigen Erwachsenenleben . Wenn Die Meinungen von Einzelpersonen mit geistige Behinderungen sind untersucht , es ist zu sehen Das Sie in einem Haus wohnen wollen getrennt aus ihre Eltern im nachschulischen Leben . Auf der andere Hand , es ist sehr wichtig für Privatpersonen mit intellektuell Behinderung fortzusetzen \_ ihre häusliches Leben im Fehlen ihrer \_ Eltern . Es ist bekannt Das Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung haben Schwierigkeiten bei der Pflege ihre häusliches Leben im Fehlen ihrer \_ Eltern und damit Sie Sind an die Pflege verwiesen Häuser in einigen ( Knoll & Wheeler , 2005; Lindstrom , Benz, & Doren , 2002). Daher , wenn es darum geht , zu bringen Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung zu einem selbstbestimmten Leben, wo und wie diese Einzelpersonen Wille Leben im Erwachsenenalter ist sehr wichtig ( Bakken & Obiakor, 2008).

#### **Unterstützt Leben**

Viele Anwendungen haben gewesen für Privatpersonen entwickelt mit geistige Behinderungen zu leben separat aus ihre Familien und Unterstützung ihre Sozial Teilhabe im Erwachsenenalter . Diese Praktiken Methoden Ausübungen Sind als unterstützt beschrieben leben ( Baer , & Daviso , 2013). Unterstützt Leben Praktiken Methoden Ausübungen Sind getragen in Form einer Einzelperson aus mit intellektuell Behinderung Leben mit seiner Familie , in einer Wohnung , einer Gruppe Haus , in einer Schutzeinrichtung , von Bereitstellung Die Unterstützung, die er braucht .

Unterkunft Alternativen im nachschulischen Leben für den Einzelnen mit geistig Verzögerung enthalten von ihren leben besitzen , leben mit Eltern oder Verwandte , die in einer Gruppe leben Wohnungen und das Leben in einer Pflege Mitte ( Sitlington , Clark , & Kolstoe , 2000). Leben unabhängig kann als das Leben an einem Ort definiert werden außerhalb der \_ Familie heim oder einer Pflegeeinrichtung , mit einem Ehepartner oder Mitbewohner ohne beliebig Unterstützung . Leben mit Eltern oder Verwandte ist eine Einzelperson weiterhin in der leben \_ Heimat , in der er aufgewachsen ist hoch ohne beliebig Unterstützung . Leben in der Gruppe Häuser ist die individuelle strukturiert leben \_ Umgebungen ( z . B. Einrichtung einer 4-stöckigen Wohnung Gebäude in eine Gruppe Haus ) mit sechs oder 10 Personen kontinuierlich \_ unterstützt oder regelmäßig überwacht \_ Intervalle . Wohnen in einer Pflege Zentrum kann definiert werden als das Leben in Institutionen und Organisationen Das Unterstützung Einzelpersonen WHO kann nicht live unabhängig ( Sitlington , Neubert , Clark , & Oliver, 2010). Pflegezentren bestehen aus institutionellen \_ Pflege Dienstleistungen Das Ziel zu bieten täglich seelisch pflegen \_ Behinderte Erwachsene WHO brauchen intensiv Unterstützung und Teilnahme an sozialen / Freizeit Aktivitäten . Diese Dienstleistungen Sind allgemein bereitgestellt

von Pflege Mitarbeiter ausgebildet in der Gesundheitspflege Feld ( McConkey , Kelly , Craig & Keogh , 2017).

Es ist bekannt Das Die Qualität der Dienstleistungen bereitgestellt von Institutionen Das bieten Unterstützung für Einzelpersonen WHO brauchen Pflege Dienstleistungen im Erwachsenenalter Sind niedrig und ruhig teuer ( Campbell , 2012). Auf der andere Hand , diese Dienstleistungen Ursache Die Trennung von Personen mit geistige Behinderungen aus Die Gesellschaft ( McConkey , Kelly , Craig , & Keogh , 2017). Dementsprechend bei der Bestimmung Die am meisten geeignete Lebensalternative für den Einzelnen mit intellektuell Behinderung , die Beteiligungs niveau , die \_ \_ individuelle Bedarf an Unterstützung und Kosten Variablen sollte berücksichtigt werden .

**Tabelle 14.1.** Lebensalternativen für den Einzelnen mit geistige Behinderungen

<b>Unterstützt Leben üben</b>	<b>Beteiligung eben</b> **** = sehr Gut *** = gut ** = Durchschnitt * = restriktiv	<b>Unterstützung Bedürfnisse der _ Individuell</b> **** = Kontinuierlich / Intensiv *** = Intermittierend / Intensiv ** = Intermittierend/ Leicht * = Überwachung	<b>Kosten</b> **** = sehr teuer *** = teuer ** = nachhaltig * = keine zusätzlichen Kosten
Lebe von dir besitzen (unabhängig)	****	*	***
Lebe von dir besitzen ( mit Mitarbeiter Unterstützung )	***	**	****
Gruppe Haus ( unabhängig )	***	*	**
Gruppe Haus ( mit Mitarbeiter Unterstützung )	**	**	***
Pflege Center	*	****	****
Familie heim	*	***	*

### Bestimmen Die am meisten geeignet Leben Alternative

Entscheidung über die am meisten geeignete Lebensalternative für den Einzelnen mit intellektuell Behinderung im Erwachsenenalter erfordert eine umfassende und umweltfreundliche Bewertung Prozess . Der folgende Fragen sollte beantwortet werden während Entscheidung über die am meisten geeignet Leben Alternativ :

- Sind Die Individuum und Familie befriedigt mit Die aktuelle Lebensalternative ? \_
- ♣ Wenn nicht, was Sind Die Gründe ?

- Tut Die Individuell allein haben Die Fähigkeiten ( z. B. Self- Care , Konsum und Reisen Fähigkeiten ) und Ressourcen ( Verdienen Geld von einem Job , Regierung Leistungen usw . ) zu erfüllen Die Bedürfnisse des täglichen Lebens?

- ♣ Wenn nicht, was Art und Dichte der Stützen braucht es ? \_

- Sind Dort beliebig Institutionen oder NGOs Das Wille bieten Dienstleistungen innerhalb Die Umfang der unterstützten leben in der Region Wo Die Individuell lebt ?

Der Antworten auf diese Fragen wird die bilden Grundlage für diese betroffenen Vor Suche nach neuen Lebensalternativen für die \_ individuell . Lebensqualität ist eine Wahrnehmung Situation Das variiert aus von Mensch zu Mensch . Daher zunächst einmal , ob \_ \_ Die geistig Behinderte Person und ihre/seine Familie genießen Leben zusammen und die Wirkung davon \_ Assoziation zur Familie Mitglieder bestimmt werden soll . Wenn Die Individuum und seine Familie einen neuen bevorzugen \_ \_ oder mehr unabhängige Lebensalternative , die \_ Gründe dafür \_ sollte untersucht werden . Zum Beispiel eine Einzelperson mit intellektuell Behinderung dürfen leben wollen \_ allein oder mit Freunde nach beitreten Die Arbeitsleben . Auf der andere Hand , die Eltern eines Erwachsenen Individuell mit intellektuell Behinderung dürfen Erfahrung Schwierigkeiten bei der Pflege \_ Individuell aufgrund ihres Alters . Daher die \_ erster Schritt bei der Entscheidung über die am meisten geeignete Lebensalternative zu ermitteln ist Die Lebensqualität der \_ Individuum und die Eltern .

In Fällen Wo Es besteht der Wunsch nach geistig Behinderte individuell zu wechseln aus ihre Eltern zu einer anderen Lebensalternative , die Individuum und die Umgebung er / sie lebt in sollte bewertet werden . Innerhalb Die Umfang des Individuums Auswertung , erstens , die Funktionsniveau in der \_ \_ Bereiche der Alltagskompetenzen der \_ \_ \_ Individuell bestimmt werden soll . Im \_ Bereich Alltagskompetenzen , die \_ \_ \_ Maß an Selbständigkeit in der Bereiche der Vorbereitung Frühstück , Mittag- und Abendessen , Zubereitung Die Kleidung Das Die Individuell Wille tragen während Die Tag ( bügeln , waschen , falten und gestalten geeignet Kombinationen ) , eine Bedarfsliste erstellen und diese einkaufen \_ \_ Bedürfnisse , erkennen Geld Verwaltung und Nutzung Transport Einrichtungen Kritische Fähigkeit Bereiche, die bei der Bestimmung zu berücksichtigen sind die Lebensalternative \_ Sind aufgeführt unten :

- Alltag,
- Kommunikation Fähigkeiten ,
- Funktionell akademisch Fähigkeiten ,
- Staatsbürgerschaft Pflichten und Handeln in Übereinstimmung mit Die Gesetz ,
- Gesundheit und Sicherheit Fähigkeiten
- Reisefähigkeiten ( Bakken und Obiakor , 2008 ; Brolin , 1997; Hasazi , et al., 1989).

Diese Auswertungen getragen werden soll draußen im \_ natürlich Umfeld Wo Die Individuell lebt . Wenn zum Beispiel eine Einzelperson \_ lebt in einer Metropole Stadt , verwenden Der öffentliche Nahverkehr gehört dazu Fähigkeit zu berücksichtigende Bereiche in der Einschätzung . Dies jedoch \_ Fähigkeit



möglicherweise nicht kritisch für eine Person in einem kleinen leben Stadt . Unten ist ein Beispiel Bewertungsformular .

**Tabelle 14.2.** *Individuell Bewertungsbogen , mit dem über die Entscheidung entschieden werden kann Alternative des Lebens*

<b>Fähigkeit</b>	<b>Intensiv Unterstützu ng Erfordernis</b>	<b>Wechselnd Unterstützu ng Erfordernis</b>	<b>Überwachun g</b>	<b>Unabhängi g</b>
Verwaltung Geld				
Suchen , finden und nehmen Verantwortun g für ein Haus				
Selbstfürsorge durchführen _				
Reinigung Die Haus				
Kaufen und zubereiten Essen				
Kaufen und pflegen Kleidung				
Freizeit zu Hause				
Halten dich und deine heim sicher				
Fähigkeit, für ihre zu reisen braucht				

Der Information erhalten aus Die obiges Formular bzw ähnlich Formulare können bei der Bestimmung hilfreich sein Die angemessene Lebensalternative für die \_ Person mit intellektuell Behinderung . Auf der andere Hand , das Bewertung beinhaltet Die Fähigkeit Bereiche erforderlich für die individuell zu leben selbstständig im \_ Mittel oder lang Begriff . Der Information erhalten als Ergebnis der \_ Bewertung ist auch ein Leitfaden bei der Bestimmung Die Inhalt der pädagogischen Dienstleistungen, die angeboten werden sollen Individuum ( Holburn & Vietze , 2002; Baer , 1996).

Darin \_ verarbeiten , außerdem Die Funktionsniveau der \_\_\_ Individuum , das Gesellschaft und Umwelt, in der Die Individuell Leben sollten ausgewertet werden . Planung sollte gemacht werden nehmen hinein Konto Die Kosten für Pflege und

Unterkunft Dienstleistungen ( ggf alle ) bereitgestellt in der Umgebung und ob es gibt staat Unterstützung für diese Dienstleistungen ( Pierangelo & Giuliani , 2004).

## VERWEISE

- Baer , RM und Daviso , AW (2013). Eigenständiges Wohnen und Gemeinschaft Teilnahme . RW Flexer , RM Baer , M. Luft , TJ Simmons (Hrsg.) *Transition Planning for Secondary Studenten mit Behinderungen* . (s. 306-328) içinde. Boston: Pearson .
- Bakken , JP und Obiakor , FE (2008). *Übergang Planung für Studenten mit Behinderungen: Was Pädagogen und Dienstleister können dies tun* . Charles C. Thomas Verlag.
- Brolin , DE (1997). *Leben zentriert Karriere Bildung : Eine Kompetenz basierend Ansatz* (5. Auflage ). Virginia, VA: Die Rat für Erwartungen Kinder .
- Campbell , M. (2012). Ändern Tag Dienstleistungen : Tun Sie einverstanden ? *Zeitschrift für geistige Behinderungen*, 16 (3), 205-215.
- Hasazi , SB, Johnson, RE, Hasazi , JE, Gordon, LR und Hull , M. (1989). Beschäftigung von Jugendlichen mit und ohne Behinderungen folgende hoch Schule : Ergebnisse und Korrelate . *Der Zeitschrift für Sonderpädagogik* , 23 , 243-255.
- Lindstrom , L. Benz, M. und Doren , B. (2004). Erweitern Karriere Optionen für junge Frauen mit Lernbehinderungen . *Karriereentwicklung für Außergewöhnliches Einzelpersonen* , 27 (1), 43-63.,
- McConkey , R., Kelly , F., Craig , S. und Keogh , F. (2017). Ein Längsschnitt Studium der Nachschule Bestimmung für Irisch Schulabbrecher mit intellektuell Behinderung . *British Journal of Learning Disability* , 45 , 166-171.
- Pierangelo , R., und Giuliani , GA (2008). *Übergang Dienstleistungen im Besonderen Bildung : Eine praktische Ansatz* . Pearson Bildung.

## KAPITEL 15

### Arbeitsleben und Wohnen Prozess auf europäisch Länder

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ und Maria CARRACEDO

#### ITALIEN

Das UN- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen betont , in Artikel 19, die Bedeutung für Menschen mit Behinderungen wählen zu können , wie andere , " ihre Wohnort und wo und mit \_ \_ dem Sie leben und das Sie sind nicht verpflichtet , in einer bestimmten Wohnung zu wohnen Leben Anordnung ". In anderen Worte , es ist in der Tat anerkannt Das Sozial Aufnahme Auch beinhaltet Die Möglichkeit zu brechen frei aus Einsen Herkunftsfamilie , brechen \_ \_ Abhängigkeit von der eigenen Eltern , erweitern Beziehungsnetz aufbauen und aufbauen \_ Einsen eigen Familie . Der Debatte über Unabhängigkeit und unabhängig Leben hat sich bisher konzentriert hauptsächlich auf der Menschen eine Zukunft sichern müssen \_ \_ mit starken Einschränkungen nach Die Tod ihrer \_ Eltern , wann Dort sind nicht mehr beliebig Verwandte für sie sorgen können . \_ Allerdings Unabhängigkeit \_ kann nicht mit der Familie in Verbindung gebracht werden Bedingungen oder verschoben bis " nach uns", dh . Wenn Leben ohne Eltern ist Pflicht Zustand , da die Schaffung einer autonomen Familienleben ist legitim Notwendigkeit sowie ein grundlegender Schritt in Richtung Die Aufbau einer erwachsenen Identität, ungeachtet des Vorhandenseins von Einschränkungen . Unabhängigkeit aus Die Herkunftsfamilie aufnehmen kann \_ \_ anders Formen je nach \_ Art der Beschränkung und die Gehäuse Lösung angenommen . Der Misserfolg zu erreichen Familie Autonomie oder zumindest \_ \_ Die Verzögerung beim Verlassen Die Herkunftsfamilie, ist nicht exklusiv charakteristisch für Menschen mit Einschränkungen: nach ISTAT- Daten , mehr als eins Drittel der 18- bis 49-Jährigen live mit ihre Herkunftsfamilie. Das Vorhandensein von Einschränkungen weiter reduziert Die Möglichkeit der Familie Autonomie , eine weitere Form des Sozialen konfigurierend Ausschluss . Verlassen Die elterlich Zuhause , leben allein oder Gebäude neu Formen des Zusammenlebens , ist für die meisten Menschen eines der Hauptziele des Lebens , zu repräsentieren Die Übergang zum Erwachsenenalter und ein bedeutender Moment für die Bestätigung ihrer Identität . Für Menschen mit Behinderungen, besonders diese mit geistige Behinderungen, das Übergang präsentiert eine Reihe von kritischen Elemente , weil dieser Moment der Entwicklung ist allgemein ihnen verweigert \_ weil es berücksichtigt wird unmöglich - außerhalb beliebig real Bewertung - oder es tritt auf plötzlich Wenn Die Person Original Familie fehlt , oft in einem Trauma Weg . Im \_ letztere Fall , der Person mit geistige Behinderungen findet sich selbst , manchmal \_ still jung , lebt in Wohn Einrichtungen dass er/ sie sich nicht entschieden hat oder Das Sind ihm / ihr unbekannt , ohne noch bearbeitet haben oder erfahren Die Trennung von seinen/ihren Eltern und sieht sein/ihr Leben in Kürze revolutioniert Zeitraum , mit Die Verlust seiner/ihrer Referenzen , sei es Menschen oder Leben Räume , Objekte und Gewohnheiten . In letzter Zeit Jahre , teilweise als Ergebnis der UN - Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, ein neues Denkweise \_ \_ um Wohn Menschen kümmern \_ mit geistige Behinderung war entstehend , ins Auge gefasst Lösungen die vor Not nicht Halt machen Intervention , aber welche ermöglichen es , im Voraus über

einen Weg nachzudenken , um sich auf die Trennung vorzubereiten aus Die Original Kern , im Hinblick auf Gebäude \_ Die das Lebensprojekt eines Menschen .

Das Orientierung soll garantieren \_ Pfade die , zusätzlich zur Reaktion auf ein Gehäuse müssen , achten Sie auf die real Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen, an die Bedürfnisse nach Würde , Beziehungen , Affektivität , Autonomie und Emanzipation jedem innewohnt \_ Person als konstituierende Person Elemente ihrer Identität . Das neu Vision kann sich öffnen hoch interessant Szenarien , indem es das Entfernen ermöglicht \_\_ Behinderung aus Die zeitlich undifferenziert, in dem es normalerweise ist platziert , endlich erkennen es ist Erwachsenenalter . Tatsächlich gibt es oft ein Konzept der Entwicklung \_\_ auf ein bestimmtes fixiert Phase , die der \_ ewig Kind , das bestreitet Die Übergänge die Menschen markieren lebt wie die Zeit vergeht von ( Kind , jung Person , Erwachsener , alt Person ) und die Änderungen Das Das beinhaltet in Bezug auf Selbstverständnis , Erwartungen und Anforderungen . Der Hypothese der Emanzipation , des Lebens im Kleinen Gemeinschaft Umgebungen und mit Die geeignet persönlich Unterstützung , zeigt Die Beton Möglichkeit erheblich \_ Verbesserungen in der Lebensqualität beider \_ Die Empfänger der \_ Intervention und ihre Familien Wenn Sie Sind still lebendig . Tatsächlich ist die \_ Aussicht auf eine Tochter oder ein Sohn mit Behinderungen , der sich auf den Weg der Bestätigung begibt ihre eigen Erwachsensein und Suchen relational und organisatorisch Autonomie außen Die Original Ursprungskern kann ihnen behilflich sein \_ \_ Familie Mitglieder , sowohl bei der Erleichterung Die Errungenschaft eines anderen Elternrolle , weniger begrenzt von die „ Pflicht des Lebens Pflege " , und gegenüber Was wird das " nach uns" mit sein weniger Sorgen und Sorgen . Derzeit jedoch in Italien , dies \_ \_ Gelegenheit stellt nicht dar Die vorherrschend existentiell Zustand der Menschen mit Behinderungen. Doch heutzutage einige \_ Menschen mit geistige Behinderungen haben erreicht solch Ebenen der Autonomie Das Die Vorurteile Das Gesellschaft hatte dagegen ihnen haben gewesen herausgefordert . Sie haben werden verwenden können \_ Geld , einkaufen und kochen , reisen von öffentliche Verkehrsmittel, machen Freunde und organisieren ihre eigen Freizeit Aktivitäten . Leben gezeichnet hoch zusammen mit Die Behinderte Menschen sich enthalten real und aktiv Sozial Rollen , Geben ihnen Die Möglichkeit , sich ein zukünftiges Leben in Autonomie in einer Unterkunft vorzustellen das ist weder Die Familie heim noch ein geschützter Einrichtung . Allerdings ist die Einschränkungen der Behinderung und mehr generell gesundheitlich nicht zulassen \_ diese Menschen zu leben vollständig allein . Das bedeutet jedoch nicht , dass es einem Intellektuellen nicht möglich ist Behinderte Person zu verwandeln der plan für unabhängig Leben in eine reale und konkrete Erfahrung .

Von Überwachung Die Sicherheit der \_ heim Umgebung , durch gezielt lehrreich Interventionen und manchmal durch Nachbarn selbst , wer Sind bereit, ein wenig zur Verfügung zu stellen Hilfe , ist es möglich , eine autonome zu gewährleisten Leben Umfeld für Menschen mit Behinderungen. Allerdings effektiv \_ planend und spontan Unterstützung Netzwerke allein sind nicht genug : an der Gleichzeitig ist eine angemessene Gewährleistung zu gewährleisten Ebene der Integration zwischen Dienstleistungen und lokal Schauspieler , um bereitzustellen \_ Antworten Das Sind sozial inklusive ; individuell und kollektiv Verantwortung ist auch benötigt , beginnend mit Die Behinderte Person Familie Mitglieder . Bei manchen Italienisch Regionen , diese günstig Bedingungen Sind bereits vorhanden , und es ist möglich , zu

erkennen die Anwesenheit und Entstehung von innovativen Gehäuse Realitäten wie unterstützend \_ Eigentumswohnungen und Mikrozonon , Wohnungen für die Autonomie , schrittweise Programme Ansatz für den Aufenthalt und Schulen für autonome leben ; oft diese \_ Gehäuse Lösungen führen nicht Die deaktiviert, um zu verbessern ihre persönlich Autonomie ( sozial und täglich ), Begünstigung ihre Verwurzelung in der territorial Kontext zu dem Sie gehören . Es gibt jedoch immer noch viel zu tun . Danke an die grundsätzliche Hinweise \_ ausgedrückt von Gesetz Nr. 162/1998, Ende Die Jahre Die Regionen haben experimentiert und gefördert Projekte indirekt ausgerichtet \_ Hilfestellung bei der Ermutigung heim Pflege und, wenn auch in einem Rest Weg , bei der Unterstützung Wege zum Persönlichen Autonomie . Der viele Erfahrungen haben Manchmal vergriffen die Form von Real Formen des Sozialen Innovationen . In Bezug auf kritisch Punkte , einige Elemente im Zusammenhang mit der Planung von Eingriffen haben entstanden , vor allem zu Zeiten größerer finanziell Schwierigkeit für die Region . Insbesondere bei der Identifizierung Die sogenannte „ berechnete “ Personen , Gesundheit Kriterien haben oft gewesen angenommen eher als Elemente der Bewertung des Ausschlussrisikos , Ende \_ \_ hoch von Regie Ressourcen für bestimmte „ Kategorien “ von Behinderungen . Andere entscheidendes Element liegt in der Mangel an Vereinheitlichung und abgestimmt Aktion ( sozial , erzieherisch , gesundheitlich und sozialmedizinisch ), das ist auch wegen , aber nicht nur , wegen der unzureichend Schwerpunkt individualisiert aufgelegt \_ Projekte .

Schließlich Interventionen zur Stimulierung \_ Die Erwerb des sogenannten „ Erwachsenen Behinderung “, die würde ermöglichen viele Menschen , besonders diese mit geistige Behinderungen entstehen aus Die irgendwie " ewig Kindheit “, zu der Sie Sind Manchmal abgestiegen , sind noch nicht so zentral . Eine bemerkenswerte Rolle war gespielt von die Zentren bzw Dienstleistungen für Selbständige leben , das angeboten Volk und Öffentlichkeit Dienstleistungen Unterstützung für individualisierte Planung , sondern auch Hilfe mit Die mehr praktisch und operativ Aspekte des Managens indirekt hilfe . Auf der Thema unabhängig \_ Leben , das UN-Übereinkommen über die Die Rechte von Menschen mit Behinderungen führten eine Interpretation ein basierend auf einem neuen kulturelle , wissenschaftliche und rechtliche Vision der Bedingung der Behinderung , und in diesem Sinne die Konzepte bereits entwickelt von Die Gesetzgebung und Anwendung von Italienisch üben muss erneut besucht werden : unabhängig Wohnen und Wahlfreiheit \_ \_ Sind eng verbunden mit der Inklusion in die Gesellschaft . Anforderungen mit Gesundheit verbunden Bedingungen oder andere Kriterien Das kann nicht zurückverfolgt werden zurück zum Gesetz Sind Deshalb veraltet .

Wir daraus schließen mit einem Beispiel aus Die Region Umbrien , die auf der basiert Bedeutung der \_ Ermächtigung der \_ Dienstleistungen , der Person mit Behinderungen und der Bezugsgemeinschaft . \_ \_

1) Die Befähigung des Netzwerks von Dienstleistungen , verankert in einem Modell globaler Verantwortungsübernahme , verstanden als integriertes Bündel von Maßnahmen , Unterstützungen , Dienstleistungen , Leistungen , Transfers unterstützen können \_ das Lebensprojekt der \_ \_ Person mit Behinderungen und ihre Inklusion , definiert mit seinem/ihrer direkten Beteiligung oder die seines oder ihres Vertreters , nach haben beurteilt Die Spezifisch Situation in Bezug auf Körperfunktionen und -strukturen , Handlungs- und Teilhabebeschränkungen , Bestrebungen sowie die \_ \_ \_ \_ Umwelt Kontext in seinem weitesten Sinne. Der

mehrdimensional Bewertung ist bei der Grundlage der \_ Definition der \_ am meisten geeignet Eingriffe für die Umsetzung unabhängig \_ Leben Projekte , und in diesem Richtung , kann es notwendig sein , zu stärken Die betriebsbereit Kapazitäten der Staatsbürgerschaft Büros . Bei der Gleichzeitig Prinzipien , Tools und Organisation \_ Strukturen wird definiert zu machen \_ Die personalisiert Projekt für Selbständige Leben machbar , überprüfbar und durchsetzbar in der lokal Kontext , in Übereinstimmung mit Die Bestimmungen dieser \_ Richtlinien . Um zu erleichtern und zu unterstützen Menschen mit Behinderungen beim Zugang Informationen sowie beim Aufbau und der Umsetzung ihre eigenen Projekt für Selbständige leben , das Einzel Zugangspunkte zu Diensten und Einrichtungen , beginnend mit Die Bürgerämter , sollten im Hinblick auf ihre gestärkt werden \_\_ Fähigkeit zu bieten Informationen und Unterstützung für die Umsetzung von Projekten für unabhängige leben . Das organisatorischer Aufbau \_ ermöglicht eine Steigerung \_\_ Die Angemessenheit der \_ Antworten angeboten und verbessert werden Die System zum Empfangen Anträge auf Sozial- und Wohlfahrtsleistungen Unterstützung im Zusammenhang mit Selbstverwaltung persönlich Unterstützung , die , wenn angemessen unterstützt , Garantien maximal Effizienz , Effektivität und Angemessenheit in der Nutzung von Ressourcen beabsichtigt zu garantieren nicht standardisiert unterstützend unterstützen und erreichen persönliche Lebensziele ; \_

2) die Ermächtigung von Menschen mit Behinderungen ( anregend größer Wissen und Bewusstsein für ihre Rechte , Pflichten , Ressourcen und Grenzen ) mit dem Ziel der Verbesserung ihre Fähigkeit zur Selbstbestimmung \_ \_ Auswahl . Peer- Beratung Aktionen inspiriert von die wichtigsten europäischen und nationalen Erfahrungen aktiviert werden konnte oder verbessert , als hinzugefügt Wert auf die aktuell regional Hilfe System ;

3) die Ermächtigung der \_ Referenzgemeinschaft als Dreh- und Angelpunkt Punkt der \_ regional Planung , gezielt , im Einklang mit Die Methodik des „ Agenda 22- Projekts “ , um ein Behindertenprogramm zu erreichen Richtlinien das ist homogen hindurch Die Region . Der Regional Sternwarte auf der Zustand der Menschen mit Behinderungen, für seine eigenen Funktionen (Art. 352 KR 11/2015 ) , tragen können heraus ein wichtiges Aktion der Erkennung und Sensibilisierung , funktional für die Wachstum der \_ Fähigkeit des ( sozialen , Arbeits- , Bildungs- , etc. ) Umfelds einzubeziehen und zu unterstützen \_ unabhängig leben .

## **SPANIEN**

### **Arbeitsleben und Wohnen Alternativen in Spanien**

Wie zuvor besprochen Abschnitte, in Spanien, Menschen mit geistige Behinderungen haben Zugang zu einem Arbeitsplatz in mehreren Wege : geschützt Beschäftigung (entwickelt in speziellen Beschäftigungszentren), unterstützt berufstätig und regelmäßig Beschäftigung .

Der Übereinkommen über die Rechte von Personen mit Behinderungen (Vereinte Nationen, 2006) hat dazu geführt Anerkennung von Personen mit Behinderungen als

Rechtssubjekte bei der \_ International Ebene . Es stellt eine Bindung dar Regel für die Länder Das haben ratifiziert ( Spanien tat so am 23. November 2007, Eintritt hinein in Kraft am 3. Mai 2008). Solch Ratifizierung begehrt Länder zu gewährleisten Das Personen mit Behinderungen können voll an der Gesellschaft teilnehmen , machen Entscheidungen um ihre lebt und empfängt Die notwendig voll unterstützen genießen Die Rechte damit verbundenen mit ihre Sozial Inklusion (Bildung, Barrierefreiheit , Selbständigkeit wohnen usw).

Fokus auf Selbständigkeit Leben , Artikel 19 des Konvention etabliert Die Recht von allen Personen mit Behinderung entscheiden Wo Sie leben wollen und mit \_ wen , und um darauf zuzugreifen unterstützt Das erlauben ihnen gleich Zugang zur Gemeinschaft Ressourcen .

### **Beaufsichtigt Wohnungen für Menschen mit Behinderungen**

Der Gehäuse Alternativen in Spanien für Menschen mit Behinderungen sind abwechslungsreich und wird hängen von der ab Grad der Behinderung der \_ Person .

Derzeit ist der allgemeine Trend in Spanien und in den meisten westlichen Ländern der Übergang aus einem Wohnmodell (Congregated Einstellungen) zu einem Modell , das auf kleineren basiert Häuser ( Gruppe Häuser ) und personalisiert Unterstützung (personalisiert Leben Einstellungen) (Wahlström et al., 2014). In der Gruppe Häuser, auch genannt geschützt Gehäuse, eine Gruppe von 3 bis 10 Personen Aktie Gehäuse mit Die Unterstützung von Fachleuten hindurch Die Tag. Der Anerkennung bestimmter \_ Einschränkungen Das diese Häuser mit sich bringen (Mangel an Privatsphäre , Schwierigkeiten bei der Herstellung Entscheidungen usw) (Hollomotz und The Sprechen hoch Ausschuss , 2009; García-Iriarte et al., 2016) hat dazu geführt Entwicklung eines Modells der personalisierten Unterstützung für Selbständige leben . Die Idee ist, anzubieten Individuell Unterstützung für eine Person WHO Leben allein oder zu zweit oder teilt sich eine Wohnung mit eins oder zwei andere Menschen nach ihren \_ Bedürfnisse und Präferenzen ( McConkey et al., 2016). Der Implementierung dieses Modells direkt \_ verknüpft mit der Entwicklung von Praktiken und Richtlinien Das fördern persönlich Wahl , schreitet voran sehr langsam in unserem Land ( García Iriarte et al., 2016).

In Spanien ist die Aufmerksamkeit für Menschen mit geistige Behinderung war verwaltet auf der Gründe der \_ Gesetz zur sozialen Eingliederung des Deaktiviert (LISMI, 1982) von kombinieren institutionell Pflege mit gemeinschaftsbasiert Dienstleistungen , mit Die letztere dominierend das Modell der geschützten Gehäuse . 2006 die Gesetz für die Förderung des Persönlichen Autonomie und Aufmerksamkeit für Abhängige Menschen War genehmigt , welche etabliert unter es ist Vorteile Die Figur der \_ persönlich Assistent . Das sagte , trotz die Zeit , die vergangen ist , die Umsetzung dieser \_ Figur heute ist noch sehr beginnend und mit wenig Teilnahme an quantitativen Begriffe ( Huete und Quezada , 20141). Außerdem diese \_ Figur war \_ mit Förderung verbunden Die Autonomie von hoch abhängig Leute , also Das Menschen mit einem niedrigeren Abhängigkeitsgrad , inkl \_ \_ die meisten davon mit geistige Behinderungen, kann nicht Nutzen davon .

Dort sind manche spezifische Projekte in verschiedenen autonomen Gemeinschaften des spanischen Staates zu unterstützen – unabhängig leben in der Person eigen Zuhause, aber diese Initiativen sind immer noch eine Minderheit. Wie Verdugo et al. (2009a) in ihrem angebenen Bericht über die Stand der zu unterstützenden Politik unabhängig Leben für Menschen mit Behinderungen in Spanien Die Betonung hat eindeutig im Wohngebiet gewesen eher als gemeinschaftsbasiert unterstützt Das fördern unabhängig leben und sozial Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen. Abgesehen von Die Unterstützung Formel gebraucht, jung Menschen mit Behinderungserfahrung – zahlreiche Hindernisse für die Emanzipation: fast zwei Drittel davon – zwischen 27 und 30 Jahren leben in ihrem Elternhäuser (Huete et al., 2016).

An Menschen mit schwerer geistiger Behinderung, die am meisten weit verbreitet Gehäuse Lösung in Spanien ist Wohnen Gehäuse. Bei diesen Wohnungen, Menschen mit Behinderungen, außerdem Wohnungssuche entwickeln kann – – – Tätigkeiten im Beruf Zentren, Vorbeschäftigung Werkstätten usw. – –

Im – Fall von Menschen mit einem gewissen Grad an Intellektuellen Behinderung Das erlaubt ihnen manche Unabhängigkeit und Autonomie, dort sind mehrere Arten von Wohnungen:

- Unterstützt geschützt Gehäuse: in diesem Art von Häusern, ein Profi bietet Unterstützung hindurch Die Tag.
- Beaufsichtigt geschützt Gehäuse: ein Profi bietet Unterstützung bei bestimmten Augenblicke, nicht ständig.
- Geschützt Häuser zu fördern Autonomie und Lernen: darin Art der Wohnung, die Behinderte Person hat völlige Unabhängigkeit und Autonomie.

Der Profis WHO Unterstützung Menschen mit Behinderungen im Wohnen dürfen einer öffentlichen Einrichtung angehören ( Soziale Dienste beider Stadt Hallen und regional oder National Institutionen ) oder an eine Privatperson Organisation, Entität oder Stiftung, mit oder ohne Gewinnerzielungsabsicht. –

Geschützt Häuser erlauben Menschen mit geistiger Behinderung regelmäßig Zeit, Erfahrungen und Aufgaben zu teilen und Kontakte zu knüpfen mit andere Menschen WHO sind nicht in ihrem Familie Kreis, etwas das kann bereichern sie in ihren Entwicklung und Soziales Integration.

Insgesamt, in Spanien, dies Art der Wohnung Dienste abgerufen werden können von Erwachsene mit einem gewissen Grad der Behinderung ( gleich bzw – größer über 33 % ist ein Behindertenausweis erforderlich ), aber wer sind autonom sogar genug – Wenn Sie erfordern gelegentlich Hilfe oder Unterstützung und Anleitung in bestimmten Situationen des täglichen Lebens.

Andere Aspekte Das sind vergriffen hinein Konto im – Antrag auf Zugang zu geschützten Einrichtungen Gehäuse sind Die Familie und Wirtschaft Umstände, die Motivation und die Bereitschaft der – Bewerber. Abhängig von diesen Eigenschaften, eine bestimmte Art der Wohnung wird zugeteilt. –



Subventionsberechtigt sein \_\_ Gehäuse , ist es notwendig , Kontakt aufzunehmen Die Soziale Dienste der Stadt Hallen oder autonom Gemeinschaften für die Anleitung in diesem Bezug und auch auf Private Körperschaften und Organisationen Das bieten diese Gehäuse Dienstleistungen .

### **Persönlich Assistenz- und Lebensprojekte**

Der Figur der \_ persönlich Assistent ist sehr wichtig So Menschen mit geistige Behinderungen entwickeln zu können beide persönlich und beruflich . Der persönlich Assistent ist ein Profi Das tut oder hilft mit Alltagsaufgaben für einen anderen \_ Person wer , aufgrund seiner/ihrer Abhängigkeit Situation , kann nicht ausführen ihnen von er / sie oder findet es sehr schwierig , also \_ \_ erlauben ihm /ihr ein unabhängiges Leben zu führen ( Alejandro Rodríguez-Picavea und Javier Romaach , 2007).

Für Menschen mit Behinderung leben unabhängig , die Figur der \_ persönlich Assistent ist sehr wichtig .

Für die ultimative Ziel zu sein Unabhängigkeit der Menschen mit Behinderungen, ein sehr nützlich Werkzeug sind Lebensprojekte , die \_ Individuell Projektion Das jede Person baut auf allem auf Die Maße Das Sind Teil ihrer \_ persönlich und sozial Entwicklung . Es beinhaltet ihre Ziele und informelle Unterstützung aus ihre familiär und sozial Umgebung , die natürlich unterstützt in ihren vorhanden Gemeinschaft und die formell sozial , sanitär unterstützt ...

Damit das Lebensprojekt in Gang gesetzt werden kann Praxis , ein Individuum Pflege oder Support Plan muss gearbeitet werden aus mit Die Person . Somit jeweils \_ Mensch , mit Die Unterstützung anderer \_ bedeutsam Menschen für ihn /sie, drückt aus ihre Ziele , Strategien , Mittel und Maßnahmen zur Erreichung Fortschritt in dem, was er/sie gewählt hat und in seinem Leben tun möchte . Das Lebensprojekt ist ein Prozess Das Forderungen flexibel und modifizierbar , um sich an veränderte Lebenssituationen anzupassen . \_ \_ \_

Der ultimative Ziel des Lebensprojekts ist Emanzipation und Empowerment \_ \_ Die Person , Priorisierung ihre Wünsche , Werte und Erwartungen , während Bereitstellung Die Individuell Unterstützung notwendig , um es durchzuführen .

## **ÖSTERREICH**

Aufgrund der \_ *Menschen Erste Bewegung* und die Ermächtigung Ansatz etwa 50 Jahre vor einem Prozess der Deinstitutionalisierung Auch begann in Österreich , die versuchte sich zu trennen zwei wichtig Lebensbereiche : Wohnen und Arbeiten . Das bedeutete eine Veränderung weg aus kombiniert Unterkunft in groß Wohn Einrichtungen mit 24-Stunden -Betreuung und behütet Arbeit und täglich Struktur Maßnahmen innerhalb der Institution, die War sysonymous zu vervollständigen Abhängigkeit . Zu dieser Zeit innovativ Projekt Ideen weit weg waren aus unabhängig leben \_ Gehäuse Einheiten in der Mitte der \_ Gemeinschaften wie heute und ab finden

Arbeiten Gelegenheiten draußen . Viele verschiedene \_ Gesetze und Aufgaben der \_ Behörden ( staatlich , regional Behörden , Gemeinden ) erschwerten das Auffinden \_\_ aus Die real verlangen und finanzieren regional Projekte . Das Hindernis hat sich nicht geändert bis heute . Trotzdem die Idee der ambulanten unterstützt Gehäuse hat sich durchgesetzt und war gebaut auf und funktioniert gut für die Menschen mit körperlich Behinderung . In dieser Zeit viele Selbstbestimmungs - Organisationen ( oft \_ Eltern ) und NGOs war gegründet , einige von ihnen Sind in der Zwischenzeit wichtig groß Spieler in Österreichs ' Social System . Einige von ihnen still Angebot sowohl Unterstützung bei der Arbeit als auch beim Wohnen . Für Menschen mit geistige Behinderungen \_ Situation hat sich in einem adäquat nicht geändert Weg .

Wenig Statistiken zeigen , dass im Jahr 2020 etwa 40% der Menschen mit Behinderungen in Österreich ambulant leben \_ Lebensformen , die meisten von ihnen \_ haben eine körperliche Behinderung . An Barrierefreiheit mangelt es noch \_ \_ Wohnungen , ausreichend und bedarfsgerecht Hilfestellung und finanzielle Unterstützung . Auf der andere Hand etwa 60 % der Erwachsenen mit geistige Behinderung bzw Lernschwierigkeiten leben weiter \_ \_ mit ihre Familien .

In Bezug auf die UN- Konvention Die Recht auf Selbstbestimmung Wohnen ist in Artikel 19 verankert , beschreibt es Die recht frei \_ Wahl der Wohnung Bedingungen . Menschen mit Behinderungen müssen haben Die Möglichkeit zu wählen ihre Wohnort auf gleicher Höhe \_ Fuß zu fassen und zu entscheiden wo und mit dem Sie leben . Der Leben Einstellung sollte frei sein wählbar und orientiert in Richtung Privatgelände leben und treffen diese Prinzipien :

- Sozial Raum Orientierung : in Kombination mit nachhaltig Sozial Beziehungen
- Unterstützung : mit individuell notwendig Hilfe Dienstleistungen
- Erreichbarkeit: mit barrierefrei Infrastruktur in der Umgebung Bereich

Alle sollte wählen können \_ \_ zwischen unterstützt in einem Wohnheim leben Gebäude , teilweise beaufsichtigt wohne in deinem eigen Wohnung , Wohnen in Ihrer Elternhaus \_ \_ oder in deinem eigen Wohnung , allein oder mit Partner bzw andere Mitbewohner . Einmal gewählt , das Der Übergang ist nicht einfach , besonders für die Menschen mit intellektuell Behinderung , die in den meisten Fälle hatte das noch nie Chance , selbst zu entscheiden und keine Erfahrung zu haben , was Dinge sind zu tun und wie man damit umgeht sie . Deshalb Die Übergang Ablauf muss geplant werden sehr sorgfältig und viele Menschen müssen sich an der beteiligen Prozess : Menschen mit Behinderungen, ihre Assistenten , ihre Angehörige , die Behörden , die Sozial Planung Abteilungen , die Gemeinden .

Ein gut funktionierendes alternatives Modell ( hauptsächlich in größeren Städte ) sind inklusive geteilt Wohnungen . Frauen und Männer mit oder ohne Behinderung leben zusammen in einem Wohnung . Der Einwohner mit Behinderungen, oft Erwachsene mit einem Lernen Behinderung , haben frei entschieden , in der zu leben geteilt flach . Der Einwohner ohne Behinderung leben mietfrei oder mit wenig \_ Miete im \_ Wohnung , aber haben engagiert sich zu unterstützen Die Mitbewohner mit Behinderungen. Sie kochen und essen auch zusammen \_ übernehmen Freizeit Aktivitäten und sind real Kontakt Personen .

Auch Wohn Gebäude mit klein getrennt Wohn Einheiten und kommunale Bereiche in einem ähnlichen arbeiten Weg .

### **Beratung Zentren für ambulante Leben**

Besondere Beratung Zentren Angebot Unterstützung und Training für Menschen mit Lernen Schwierigkeiten und/ oder geistig krank Menschen , die erreichen wollen \_ in ihrem leben eigen Häuser . Gemeinsam wird gearbeitet aus welcher Dienst benötigt wird . Einmal oder zweimal die Woche , Termine Sind vereinbart worden zwischen Kunden und deren Vorgesetzte .

- Kontakte und Zusammenarbeit mit andere Institutionen
- Unterstützung bei der Verwaltung Finanzen
- Hilfestellung bei Gehäuse Angelegenheiten
- Arbeitsanbahnung , beruflich \_ \_ Therapien und Freizeit Gruppen
- Hilfestellung bei der Verabreichung von Arzneimitteln
- Initiierung und Entwicklung von Freizeit Gruppen und Selbsthilfe Gruppen .
- Krise Unterstützung

### **Persönliche Assistenz**

Persönliche Assistenz wird als Einzelperson definiert persönlich Hilfe die organisiert ist von Die betroffen selbst . Ziel ist es zu unterstützen Menschen mit Behinderungen im Leben selbstbestimmter und unabhängiger . \_ \_ persönlich hilfe kann zu hause und bei freizeitaktivitäten , aber auch am \_ \_ Arbeitsplatz , im Beruf Ausbildungen , in Bundesschulen oder Orte höher \_ Bildung . Dort Sind anders Verantwortlichkeiten zwischen die Bundesregierung und die \_ Länder , die führt zu vielen anders Vorschriften , Definitionen der \_ Ziele , die Voraussetzungen und auch Die Dauer und Höhe der \_ Subventionen . Etwa 1000 Menschen in Österreich erhalten persönlich hilfe .

### **Verweise**

„ Herausforderungen für Selbständige Leben der Menschen mit geistige Behinderungen. Eine Studie basierend auf ihrer Meinungen , ihre Familien und Berufstätige “. Maria Pallisera Diaz , Judit Fullana Nöll , Carol Puyalto Rovira , Montserrat Vila Suné , Maria Josef Valls Gabernet , Gemma Diaz Garolera und Montse Castro Belmonte .

„Analyse der Qualität des Arbeitslebens von Arbeitnehmern mit Behinderung“. Noelia Flores , Cristina Jenaro , Francisca González-Gil und Pedro M. García-Calvo . Universität Institut für Gemeinschaftsintegration (INICO), Universität Salamanca.

„ Persönlich Hilfestellung für Selbständige Wohnen und Autonomie Förderung von Personen mit Behinderungen in Spanien “. Soledad Arnau Ripolles , Alejandro Rodríguez-Picavea Matilla , Javier Romaach Cabrero . Philosophie und Moral Philosophie und Politik Abteilung der UNED .

<https://www.tododisca.com/pisos-tutelados-discapacidad/>

<https://www.discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/tus-derechos-fondo/viviendas-tuteladas-una-opcion-para>

[https://ajuntament.barcelona.cat/accessible/es/noticia/tot-a-punt-per-iniciar-la-vida-als-pisos-de-transicio-a-la-vida-independent-2\\_703590](https://ajuntament.barcelona.cat/accessible/es/noticia/tot-a-punt-per-iniciar-la-vida-als-pisos-de-transicio-a-la-vida-independent-2_703590)

[https://ajuntament.barcelona.cat/lescorts/es/noticia/en-marxa-els-primers-pisos-de-transicio-a-la-vida-independent-per-a-persones-amb-discapacitat-intel%25c2%25b7lectual\\_671618](https://ajuntament.barcelona.cat/lescorts/es/noticia/en-marxa-els-primers-pisos-de-transicio-a-la-vida-independent-per-a-persones-amb-discapacitat-intel%25c2%25b7lectual_671618)

<https://www.discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-respuestas/la-discapacidad-en-el-ambito-laboral>

Evaluation Nationaler Aktionsplan Behinderung“, BMSGPK, Wien 2020

<https://www.sozialministerium.at>

<https://www.monitoringausschuss.at/>

# ABSCHNITT VI . MONITOR- UND BEWERTUNGSPROZESS

## KAPITEL 16

### Bewertung und Überwachung

Mustafa ULUYOL, *Universität Anadolu , Türkei*

Bei vielen Gesellschaften , Erwachsene Einzelpersonen sind erwartet , zu Produktion und Dienstleistungen beizutragen . Gesellschaften selbst positionieren ihre erwachsenen Mitglieder nach diesen \_ Beiträge Sie machen . Einen Beruf zu haben und in einem Job zu arbeiten ist eine davon Erwartungen . Obwohl die am meisten wichtige Vorteil der Arbeit für die Individuell scheint zu machen Geld , das es bereitstellt psychologisch und sozial Vorteile für den Einzelnen in vielen Themen wie Zugehörigkeit , Freude am Produzieren , Sozialisation . \_ Daher Einzelpersonen \_ mit speziell Bedürfnisse sowie alle \_ \_ Mitglieder der \_ Gesellschaft , kann als die betrachtet werden am meisten wichtig Faktor Das Wille sicherstellen ihre Integration mit Die Gesellschaft .

Einen Job zu haben ist wichtig für den Einzelnen mit speziell braucht , um ein Einkommen zu verdienen , zu fühlen wertvoll , integriert werden mit Gesellschaft und zu steigern ihr Selbstwertgefühl ( Alborno & Gaad , 2012; Levinson , & Palmer , 2005 ). Der Existenz von Individuen mit speziell Bedürfnisse im \_ Arbeitsleben ermöglicht \_ durch sie am gesellschaftlichen Leben teilhaben \_ Beschäftigung und werden autark und produktiv \_ Einzelpersonen ( Hiperlink , 2010). Einzelpersonen mit speziell Bedürfnisse erreichen können diese Ziele ; Es erfordert eine umfassende Bewertung Verfahren Das Wille sicherstellen ihre richtig Beschäftigung sowie eine gute \_ beruflich Bildung .

Nach Angaben der International Labour Organisation (2019), beruflich Einschätzung ist die Prozess der Bestimmung einer Person Interessen , Neigungen , Fähigkeiten und Fertigkeiten zu ermitteln \_ \_ Die individuelle beruflich Bedürfnisse , Stärken und Karriere Potenzial . Mit beruflich Einschätzung , die Potenzial einer Person bewertet werden kann , sowie die Inhalt einer Berufsausbildung Trainingsprogramm bzw \_ Die individuelle Fähigkeit, sich an unterschiedliche anzupassen Geschäft Umfeld und Beschäftigungsfähigkeit . Gut beruflich Bewertung beinhaltet sammeln und analysieren Information um Die individuelle beruflich Neigungen , Fähigkeiten , Interessen und Werdegang Erkundung Geschichte ( Praktika , Volontariat Erfahrungen , Teilzeit bzw \_ Sommer Urlaub arbeiten Erfahrungen , Club und Verein Aktivitäten usw . ), Einnahme hinein Konto Die einheimisch Sprache , Kultur und Familie ( Pierangelo und Giuliani , 2004).

#### **Beruflich Bewertungskomponenten \_**

Der entwicklungsbedingt Reife der \_ Individuell sollte genommen werden hinein Rücksicht sowie die \_ \_ Fähigkeiten erforderlich von Die Individuell mit speziell muss sich an das Geschäftsleben und das gesellschaftliche Leben anpassen . Darin \_ Kontext , der Fähigkeiten Das sollte sich auf Includes konzentrieren Alltagskompetenzen ,

persönlich / sozial \_ \_ Fähigkeiten und Beruf Fähigkeiten . Beruflich Bewertung gemacht werden soll mehr formell wie die Grad Ebene der \_ Student erhöht sich während Die Schule Periode , die Bewertung Daten gesammelt im \_ folgende Jahre sollte mehrstufig sein und sollte enthalten beide sekundär und hoch Schule eben Bewertung ( Hann & Levison , 1998; zitiert in Pierangelo & Giuliani , 2004). Entsprechend gaben Pierangelo und Giuliani (2004 ) an dass ein Beruf Einschätzung einer Person bei unterschiedlichen lehrreich Ebenen besteht aus acht Basic Komponenten .

### *Beruflich Bewertungskomponenten \_*

**Interessen :** Beruflich Vorlieben der \_ Person bestimmt werden kann von seinen Ausdrücken , seinem Verhalten und dem Interesse Fragebogen oder Inventar bei ihm angewendet . Wenn Die Begutachtung erfolgt \_ durch Interesse Vorräte , es sollte sichergestellt werden Das diese Werkzeug adressieren Sie eine breite Spektrum an Berufen eher als ein paar Berufe auf einen beschränkt Kategorie . Es ist auch sehr wichtig Das diese WHO anwenden und interpretieren Die Interesse Vorräte reflektieren was gefällt und was nicht beruflich eher als auswerten Die Fähigkeiten Das für eine bestimmte nachgewiesen werden soll Beruf . Bewertung Ergebnisse sollen immer verifiziert werden von Die individuelle Aussagen und Verhaltensweisen .

**Fähigkeiten :** Eignung kann als ausgedrückt werden Fähigkeit zu beiden lernen und anders machen Arten von Fähigkeiten bezogen auf räumliche , numerische , mechanische und Alphabetisierung . Am meisten Werkzeug haben gewesen entwickelt , um die eines Individuums zu messen Leistungsbereitschaft in einem dieser Bereiche \_ \_ Fähigkeit Bereiche . Oft Die am besten Maß ist zu bekommen Die individuell auszuprobieren \_ aus anders Aufgaben Das erfordern Spezifisch Neigungen und Beruf Aufgaben .

**Arbeiten Stile :** Der Arbeitsstil spiegelt wider, wie Menschen verhalten , die emotional Antworten Sie geben und die Auswahlmöglichkeiten Sie machen . Arbeit wählen \_ mit Menschen , Objekte oder Daten , die Weg Die Student organisiert und macht Entscheidungen Sind Dimensionen seines bevorzugten Arbeitsstils . \_ Informationen über Präferenzen können gesammelt werden durch Vorstellungsgespräche mit Die Individuell oder Temperament Vorräte , sowie durch \_ Beobachtungen gemacht von Lehrer und Familien .

**Lernstile :** Der Lernstil **spiegelt** wider, wie die Individuell lieber empfangen und verarbeiten \_ Informationen und Erfahrungen . Informationen wie z \_ Individuell Verwendet Die Eingabe ( auditiv , visuell und taktil ) und beachtet dabei , in welchen Zeitabständen zum Lernen oder bevorzugt zu interagieren gesammelt werden durch Beobachtung und Diskussion sowie durch \_ \_ Inventarisierung von Lernstilen .

**Entwicklungshintergrund :** Das Information bietet keine detaillierte \_ \_ Geschichte , auf der im Gegenteil , es nur enthält Information Das beeinflusst Die Leistung und zukünftiges Leben der individuell , besonders hinsichtlich beruflich Entwicklung . Der am meisten wichtig Punkt , um sich darauf zu konzentrieren , wann sammeln solch Informationen sind zu ermitteln Was Art von Bedürfnissen Die Kind hat aufgrund seiner Unfähigkeit .

**Arbeiten Eigenschaften :** Diese Merkmale enthalten Die individuelle Einstellungen , Werte , Beschäftigungsfähigkeit Fähigkeiten und arbeitsbezogen Verhaltensweisen wie Arbeit \_ Gewohnheiten und soziale Fähigkeiten . Positiv Arbeiten Eigenschaften Sind entscheidend zum Erfolg Beschäftigung und sind zitiert von Arbeitgeber als Gründe für beides Beförderung und Entlassung . Informationen über Die individuelle Arbeiten Merkmale gesammelt werden können durch Inventare , Beobachtungen in der real oder simuliert arbeiten Umfeld und Checklisten Das enthalten detailliert Arbeiten Fähigkeiten ( Pünktlichkeit , berufliche Sicherheit Bewusstsein usw. ) .

**Beruflich Fähigkeiten :** Diese Fähigkeiten entsprechen dem \_ Spezifisch technisch , gewerblich oder andere Art von Fähigkeiten erforderlich von Die Arbeit oder Beruf in echt arbeiten Umgebungen . Zu bestimmen ob Die Individuum hat die technisch Fähigkeiten notwendig , um eine bestimmte auszuführen Arbeit , eine Ausbildung oder Arbeit Analyse durchgeführt und verglichen werden sollen mit Die Fähigkeiten Die Schüler hat. Der am besten Indikatoren dafür \_ Fähigkeiten auftauchen aus Beobachtungen gemacht während Die Student versucht durchzuführen \_ anders Teile der \_ Arbeit in der real arbeiten Umgebung . Außerdem gibt es da Sind Checklisten auf der Fähigkeiten erforderlich von am meisten Berufe , die Unterstützung für die Schüler zu leisten Die Arbeitsplätze davon \_ Beruf bestimmt werden kann von vergleichen Die Fähigkeiten Das Die Student hat und die Fähigkeiten erforderlich von Die Beruf .

**Funktionell Fähigkeiten :** Diese Fähigkeiten Abdeckung Die Fähigkeiten einer Person überwinden muss \_ Die Probleme bezogen auf das Wohnen unabhängig Das Einzelpersonen mit speziell braucht dürfen begegnen nach Das Schulleben endet . Einige davon \_ Fähigkeiten Sind Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Handhabung Transport , Finanzen Verwaltung und Zuhause Leitung , Entscheidung machen und sozial Fähigkeiten . Wenn Die Person ist nicht an einer pädagogischen eben Das würde haben Anliegen um fallen außerhalb der Schule und Leben und Arbeiten in der Gemeinschaft , eine solche Einschätzung möglicherweise nicht erforderlich . Allerdings für Privatpersonen WHO Sind sehr nah dran \_ Übergang Zeitraum ( zum Beispiel beruflich Ausbildung Center Senior Studenten ) wird es unerlässlich sein , eine Bewertung durchzuführen Verfahren Das beinhaltet funktionell Einschätzung .

### **Beruflich Situativ Bewertung**

Situativ Bewertung kann definiert werden als die Möglichkeit für eine Person mit schweren Behinderungen zu leisten anders arbeitsbezogen Aufgaben in echt Geschäft Milieus in der Gesellschaft . Generell situativ \_ Bewertung steht als Praxis aus Wo drei anders Arten von Arbeit Sind ausgestellt und bewertet von Die individuell für vier Stunden in Gesellschaft Einstellungen Wo Die Gutachter Kontakte Die Arbeitgeber . Der wichtig Punkt hier ist das Die ausgewählt Jobs und Berufe ( Spülmaschine , Reinigungskraft , Ladenbesitzer usw. ) darstellen \_ Die Arten von Jobs Das bieten Anstellung Möglichkeiten in der Region Wo Die Individuell lebt ( Pierangelo & Giuliani , 2004).

Zusammen mit Die geeignet Schulung und Unterstützung , die tatsächlich Leistung der \_ Individuum im \_ gewählt Arbeit wird die sein am besten Indikator für seine Zukunft Leistung . Der individuelle Arbeit Leistung in echt Umgebungen Wille bieten Information über seine/ihre Arbeit Eigenschaften , Interessen , Fähigkeiten ,

Fähigkeiten und Bildung braucht . Zum Beispiel die \_ folgende Fragen , welche als Leitfaden erstellt werden , kann beantwortet werden ( Pierangelo & Giuliani , 2004 ):

- Was Arbeitsplätze scheint er /sie mehr bereit und glücklicher zu tun?
- Zeigt er seinen Job \_ Präferenz mit seinem Verhalten während tun diese funktioniert ?
- Bei was Zeiten der \_ Tag führt sie/er aus mehr effektiv ?
- Reagiert er /sie positiv oder negativ auf die Umwelt Faktoren ( Lärm , Mobilität , Gegenstände , Personen etc. ) ?
- Was Arten von Hinweisen reagiert er/sie darauf und wie oft braucht sie /er sie ?

Aufgrund der \_ Natur der \_ situativ Bewertung , kann es wünschenswert sein Das Die Begutachtung durchgeführt werden von Die Arbeit Trainer , Job und Beruf Berater bzw \_ andere relevant Mitarbeiter Bereitstellung unterstützt Anstellung Dienstleistungen . Der Zweck einer solchen Bewertung \_ wird zu bestimmen sein Die Berechtigung der \_ individuell für unterstützt Beschäftigung und zu entscheiden Die Umfang der unterstützten Anstellung Dienstleistungen Das Die Individuell braucht Wenn Sie sind in die einzubeziehen \_ Umfang der unterstützten Beschäftigung ( Pierangelo & Giuliani , 2004).

### **Leistung/ Arbeit Proben**

Leistung oder arbeiten Proben Sind häufig verwendet als Teil der \_ beruflich Bewertung Prozess (Power, 2006). Arbeiten Proben oder arbeiten Probe Systeme können oft für Mitarbeiter standardisiert werden durchführen ähnlich Jobs , Aufgaben in der Wirtschaft Umgebungen . Arbeiten Proben enthalten eine Reihe von Anweisungen , Aufgaben , Materialien und Schlüssel Verhaltensweisen .

Obwohl Dort Sind Werbung oder formell arbeiten Proben bezogen auf verschiedene Geschäft Bereiche , ist es zu sehen Das Lehrer gemacht arbeiten Proben Sind mehr häufig verwendet in der beruflich Bewertung Prozess . Vom Lehrer gemacht arbeiten Beispiele bestehen aus Aufgaben , Materialien und Werkzeugen denen ähnlich \_ im wirklichen Leben und Lernen verwendet oder arbeiten Umgebungen . Es ist sehr wichtig zu analysieren Die arbeiten oder Lernen Umfeld Das wird die bilden Schwerpunkt der \_ Probe zu bestimmen Die Aufgaben , die in die aufgenommen werden sollen Probe . Taste Faktor zu berücksichtigen Wenn bewirbt sich arbeiten Proben ; Neben der \_ \_ tatsächlich Leistung der \_ Schüler , es ist zu beobachten und aufzuzeichnen Die Grad der Aufmerksamkeit und des Interesses an der Aufgaben und Bitten um Erläuterungen oder helfen ( Neubert , 2012).

### **Funktionell Beruflich Bewertung**

Funktionell beruflich Bewertung zeichnet eine detaillierte Rahmen von Faktoren Das sollte genommen werden hinein Konto im Übergang zum sozialen Leben und Beruf Planung . Funktionell eine Person beschreiben mit einer Behinderung beinhaltet was er bzw sie kann tun, lernen und erreichen eher als Aufschlussreich Die akademisch , geistig oder körperlich Mängel Das Sind vollständig im Zusammenhang mit der individuell . Funktionell Bewertung konzentriert sich auf die Fähigkeiten einer Person Exponate in Natur Umgebungen wie sozial \_ Umwelt , Schule , Zuhause ( Pierangelo & Giuliani , 2004).



Als Teil der beruflich Bewertung Prozess , funktional Beurteilung dienen kann zwei Zwecke . Der Informationen können zur Überprüfung verwendet werden oder vergleichen, wie die Lerner arbeitet in der praxisnah pädagogisch \_ Einstellung oder bei der Arbeit . Funktionell Bewertung kann auch bieten nützlich Information die beruflich genutzt werden können Planung und Entscheidung machen . Beruflich Vorschläge hinsichtlich Die Stärken und Bedürfnisse der \_ Individuell Sind gilt als Teil der \_ funktionell Einschätzung . Berater , Arbeit Koordinator , Arbeit Trainer , Job und Beruf Berater oder andere relevant Experten verwenden können Die Information erhalten aus funktionell Bewertung, um einen Beruf / Job zu identifizieren Das Die der Einzelne in seiner Umgebung tun kann von passend Die Fähigkeiten , Interessen und Unterstützung Bedürfnisse der \_ Einzelperson ( Pierangelo & Giuliani , 2004).

### **Beruflich Bewertung und Überwachung Verfahren**

Folgend Die beruflich Einschätzung , die Überwachung Verfahren beginnt für die Person mit speziell braucht WHO Sind in einen Job versetzt . Im \_ Überwachung verarbeiten , werden Informationen gesammelt hinsichtlich Die Anpassung der \_ Person mit speziell muss an die Arbeit und die Arbeitsplatz , der Interaktion mit andere Menschen im \_ Umgebung ( andere Mitarbeiter , Kunden , Manager ) und die neu Situationen Das das Arbeitsleben bringt für die individuell . Darin \_ Kontext , Überwachung ist ein Prozess Das geht weiter unter Die Dach der beruflichen Einschätzung . Im \_ Licht der \_ Information versammelt während Die Überwachung Prozess , notwendig Vorkehrungen und Anpassungen können getroffen werden , um sicherzustellen Die Kontinuität der \_ individuell im Berufsleben .

Es ist sehr wichtig für die Individuell mit speziell muss sich anpassen \_\_ Arbeit in der Erste Arbeitswoche . \_ \_ Wenn möglich , die Individuell sollte beachtet werden jeden Tag während Die Erste Arbeiten Woche und Unterstützung gegeben werden soll Wenn benötigt . Dann nehmen \_ hinein Konto Die Leistung und Anpassung Prozess der \_ individuell , einmal pro Woche für die Erste Monat , einmal im Monat für die folgende Monate und einmal alle 6 Monate nach abschließen Die Erste Jahr , Überwachung Studien der \_ individuell durchgeführt werden können . Der Überwachung Prozess durchgeführt werden kann aus durch Beobachtungen oder durch Vorstellungsgespräche . Alle Information gesammelt während Die Überwachung Verfahren hineingelegt werden soll Die beruflich Bewertungsdatei erstellt für die \_ individuell und genommen hinein Konto im \_ individuelle Karriere Planung .

### **Verweise**

Alborno , N., und Gaad , E. (2012). Beschäftigung von jungen Erwachsene mit Behinderungen in Dubai: Ein Fall studieren . *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 9(2) 103-111.

Levinson , EM, und Palmer , EJ (2005). Vorbereiten Studenten mit Behinderungen für die Schule zur Arbeit Übergang und Leben nach der Schule . *Rektor Führung* , 5(8): 11-15.

Hyperlinks . (2010). İstanbul Özürlüler İstihdam Araştırma ve Geliştirme Raporu. İstanbul: İTO Yayınları.

Neubert , DA (2012). Übergang Einschätzung für Jugendliche . İçinde Eine Einführung für Jugendliche Übergang Bildung . Handbuch Jugendlicher \_ Übergang Bildung für die Jugend mit Behinderungen ( Hrsg. Wehmeyer , M., & Webb , K.). New York: Routledge , 3-10.

Pierangelo , R., & Giuliani , GA (2004). Übergang Dienstleistungen im Besonderen Bildung : Eine praktische Ansatz . Pearson .

Macht, PW (2006). Ein Leitfaden für die berufliche Bewertung (4. Aufl.). Austin, TX: Pro-ED.

Internationale Arbeit Organisation – IAA, 2019. Beruflich Einschätzung für Menschen mit Behinderungen. Abgerufen am 10. Mai 2019; aus

<https://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>

## KAPITEL 17

### Bewertung und Überwachung in Europa Länder

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ und Maria CARRACEDO

#### ITALIEN

Italien war einer der ersten Länder zu unterzeichnen das UN-Übereinkommen über die Rechte von Personen mit Behinderungen (CRPD), die erste Land zu ziehen hoch die Leitlinien für Behinderungen und die zunächst einen Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen zu verabschieden mit internationalen Normen. Zehn Jahre später beträchtlich Fortschritt war gemacht in Umsetzung der Konvention und in der Anwendung von Rechtsvorschriften, Strategien, Politiken und Programmen, aber es ist noch eine lange Zeit Weg zu erreichen – es ist voll Umsetzung.

Der National Sternwarte auf der Zustand der Personen mit Behinderungen, wie gut bekannt, war gegründet unter Artikel 3 des Gesetzes Nr. 18 vom 3. März 2009 und enthält eine Verordnung geregelt von interministeriell Dekret Nr. 167 vom 6. Juli 2010. Es führt wichtig beratend und technisch-wissenschaftlich Unterstützung Funktionen für die Ausarbeitung der nationalen Behindertenpolitik und hat die Hauptaufgabe der Dokumentation – Die die Entwicklung der Informationen über die Behinderung in unserem Land und die Verbesserung der Grad der Wirksamkeit und Angemessenheit von Politiken für soziale Inklusion. Der Observatorium wird geleitet von Die Minister für Arbeit und Soziales Richtlinien oder, an seiner Stelle, durch Die delegiert Unterstaatssekretär. – Ein technisch-wissenschaftlicher Ausschuss ist auch gegründet innerhalb Die Sternwarte, mit Die Ziel der Analyse und wissenschaftlich Anleitung in Bezug auf die Tätigkeiten und Aufgaben der Sternwarte. Der Ausschuss zusammengesetzt ist durch einen Vertreter der Ministerium für Arbeit und einer der Gesundheitsministerium, von einem Vertreter der – Regionen und einer der lokal Autonomien, durch zwei Vertreter der am meisten Vertreter Behindertenverbände – Menschen und von drei Experten Zugehörigkeit zu den Sternwarte. Der Observatorium Auch beinhaltet Arbeiten Gruppen mit Die Aufgabe der Untersuchung besondere Themen Abdeckung die wichtigsten Bezugsbereiche – angegeben in der Konvention. Unter andere Aufgaben, die Arbeiten Gruppen Auch an der mitgearbeitet Produktion der Vertragsspezifisch Dokument, dem ersten ausführlichen Maßnahmenbericht – Vergriffen unter Artikel 35 der UN-Konvention, einverstanden mit die IACHR. Der Sternwarte Amtszeit beträgt drei – Jahre. Drei Monate Vor Die Ablauf der Amtszeit, die Observatorium legt einen Bericht darüber vor Tätigkeit zum Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales Politik, wer schickt es an die Präsident der Ministerrat für eine Bewertung der – Tätigkeit und eine mögliche Verlängerung für eine andere drei Jahre angenommen mit einem DPCM ( Dekret des Präsident der Ministerrat ). – Beliebig anschließend Erweiterungen folgen Die Dasselbe Verfahren.

Laut der \_ zwei Jahre Aktion Programm für die Förderung der \_ Rechte und Integration der Menschen mit Behinderungen INTERVENTION ZUR TÄTIGKEIT DER GEZIELTEN BESCHÄFTIGUNG (LINIE 5 - AKTION 2) muss verbessert werden Die Prozesse der Planung , Überwachung und Bewertung von Behinderungen Richtlinien . Sicherstellen essentiell Funktionsebenen der \_ \_ \_ Dienstleistungen für gezielt Beschäftigung und Förderung das „Mainstreaming“ von Behinderung in Daten Sammlung .

Zu ergreifende Maßnahmen :

- überwachen und fördern voll Umsetzung der \_ Richtlinien für gezielte Beschäftigung auszustellen \_ gemäß Gesetzgeber \_ Dekret Nr. 151 vom 14. September 2015 ;
- verbessern Die Funktionsweise der \_ Dienstleistungen für gezielt Beschäftigung , die muss als wesentlich gewährleistet sein Serviceniveau durchgängig \_ Die National Territorium , um zu fördern mehr und besser Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen;
- sicherstellen angemessen Fähigkeiten und stärken , durch Aktionen von gezielt Ausbildung , die Professionalität der \_ Betreiber der \_ Arbeit Zentren in der Bereich Beschäftigung und Behinderung ; \_
- Einrichtung eines nationalen Personenregister \_ \_ WHO eine Zertifizierung erhalten aus Die öffentlich Ermittlungskommissionen \_ \_ \_ \_ ungütig machen Bedingungen oder Behinderung , zu der ISTAT und INPS eine Machbarkeitsstudie auf den Weg brachten studieren ;
- beinhalten Behinderung unter Die Variablen zu übernehmen hinein Konto im \_ periodisch Umfragen zum \_ Arbeit Gewalt getragen aus von ISTAT, adressiert an die allgemeine Bevölkerung ;
- bereitstellen Zugriff auf die Informationen der " gezielt \_ Anstellung Datenbank " ; tragen aus periodisch Analyse der \_ verfügbar Daten mit Die Ziel der Beurteilung Barrieren und Erleichterungen Elemente zumindest \_ einmal im Jahr , auch im \_ Licht der Reform des \_ aktiv Richtlinien System ;
- Rückgang Spezifisch Überwachung und Bewertung Aktivitäten von Politiken , Programmen , Diensten und Interventionen an Menschen gerichtet mit Behinderungen im Hinblick auf „ Mainstreaming “ ;
- eine bestimmte einführen Intervention Priorität zur Unterstützung von Selbständigkeit und selbstständigem Unternehmertum ;
- identifizieren spezifisch und transversal Initiativen zu erhöhen Beschäftigung und reduzieren Die Inaktivitätsquote von Frauen mit Behinderungen und zu erhöhen Selbständigkeit und Unternehmertum von Frauen ;
- Aufbau eines integrierten Netzwerks von Themen und Diensten unterstützend Die öffentlich System der gezielten Beschäftigung , auch von aktivieren Konvergenz und operativ Integration mit die „ gewerblichen und gemeinnützigen “ Agenturen für Arbeit , mit Die Ziel der Steigerung Die Potenzial der \_ Unterstützung für die Beschäftigungsförderung und deren \_ \_ Unterstützung ;
- Fokus auf die Arbeit Platzierung von Menschen mit geistige und psychische Behinderungen;
- Stellen Sie eine Verbindung zwischen her Schulen und die Arbeitswelt , um zu führen \_ \_ jung Menschen mit Behinderungen gegenüber geeignet Arbeit Platzierung .

Regional Observatorien wurden eingerichtet . \_

## SPANIEN

In Spanien königlich \_ Dekret 870/2007 vom 2. Juli , das regelt Die Programm unterstützt \_ Beschäftigung als Maßnahme zur Förderung Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im normal Arbeitsmarkt , zielt darauf ab , zu regulieren Die gemeinsam Inhalt der \_ Programm unterstützt \_ Beschäftigung als Maß für die Arbeit Integration von Menschen mit Behinderung im normal Arbeit System , in Übereinstimmung mit Die Bestimmungen von Artikel 37.1 des Gesetzes 13/1982 vom 7. April über die Soziale Integration der Deaktiviert .

Innerhalb Das königlich Dekret , gibt es einen Abschnitt dem gewidmet \_ Überwachung und Nachverfolgung der Arbeitnehmer mit manche Art der Behinderung :

e ) Überwachung der Arbeiter und Bewertung der \_ Vorgang des Einfügens in die Arbeit . Diese Aktionen wird darauf abzielen , zu erkennen Bedarf und Vorbeugung möglich Hindernisse , sowohl für die Arbeiter und für die Unternehmen Das anstellt er , das könnte gefährden Die Ziel der Eingliederung und Dauerhaftigkeit in Beschäftigung .

Der Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen werden tragen aus alle Die notwendig Aktionen für die Überwachung und Auswertung der \_ Programm geregelt von Das Verordnung , sowohl in seiner qualitativ und quantitativ Aspekte .

Der Zustand Öffentliche Arbeitsverwaltung (SPES) und die Öffentliche Arbeitsverwaltungen der Autonom Gemeinschaften soll regelmäßig informieren ihre dazugehörigen Beteiligung Körper der \_ Ergebnisse der \_ Programm dabei gedacht \_ Verordnung , sowie von jeder Ausgabe im Zusammenhang mit seiner Entwicklung .

Neben der \_ \_ darin festgelegten Maßnahmen \_ \_ königlich Dekret , Organisationen und Private Entitäten arbeiten in der Arbeitsfeld \_ \_ Einbeziehung von Menschen mit geistige Behinderungen haben anders Methoden zur Überwachung und Verfolgung diese Arbeiter .

Ein sehr nützlich Werkzeug ist das Angepasst Methodik des Unterstützungsplans . Viele Organisationen arbeiten in der Bereich des Intellektuellen Behinderung haben Methoden basierend auf diesen unterstützt . Innerhalb diese personalisiert Pläne Dort Sind Abschnitte Das betrachten Die Bewertung und Überwachung der Arbeitnehmer mit Behinderungen. Das Überwachung erfolgt \_ \_ aus von Mittel der Formen Das Sind von Zeit zu Zeit ausgefüllt beide diese verantwortlich für die Arbeiter ( zB . job Trainer ) und die Arbeiter selbst .

Zum Beispiel Langeti \_ Beuak , ein Baske Organisation Das arbeitet für die Arbeit Einfügung von Personen mit geistige Behinderungen, in seiner Individualisiert Support- Modell, hat eine Bewertung und Überwachung Abschnitt . Mit Die Bewertung und Überarbeitung einer Person Unterstützungsplan , der Erfüllungsgrad der \_ \_ \_ Ziele , die Individuell Ausbildung Ziele , und im Allgemeinen alle Die

Unterstützung Das Menschen haben erhalten hindurch Die Jahr analysiert und bewertet . \_

Andere Beispiel für Evaluation und Monitoring ist das vorgeschlagen von Down Spain in seinem „ Kompendium der Werkzeuge der \_ Reiseroute der Arbeit Einbeziehung der \_ Nationales Netzwerk für unterstützte Beschäftigung". Dies dokumentieren fasst zusammen Die Phasen oder Stufen dass ein Mensch mit einem Intellektuellen Behinderung , dabei Fall mit Unten Syndrom , muss folgen , um seinen Arbeitsplan zu vervollständigen \_ \_ \_ \_ Aufnahme innerhalb unterstützt Beschäftigung .

Der Stufen wäre wie folgt :

- Phase 1: Arbeit suchen
- Stufe 2 : Bewertung der Kandidat
- Phase 3: Arbeit Analyse und Bewertung
- Stufe 4: Training und Anpassung
- Phase 5: Überwachung und Bewertung .

Im \_ zuletzt Bühne , Aktionen wird getragen \_ heraus zu gewährleisten Das Die Person mit einem Intellektuellen Behinderung weiterhin in seinem Beruf , sobald er bzw \_ sie hat ihr Arbeitsverhältnis beendet \_ \_ Pfad im \_ Unterstütztes Beschäftigungsprogramm. Relevant Aspekte der \_ Überwachung Aktionen gesammelt werden : Auswertung der \_ \_ arbeiten getragen aus von Die Arbeiter innerhalb Die Qualität und Quantität Kriterien festgelegt von Die Unternehmen , Bewertung der \_ Entwicklung der Sozialarbeit Beziehungen und die Grad der Integration in die arbeiten Mannschaft . Ebenso die \_ Evolution vorgesehen in der Person familiär und sozial Umfeld wird kontrastiert und die \_ progressiv Reduzierung der \_ Intensität des Äußeren Unterstützung in Bezug auf die Erhöhung der natürlichen Unterstützung bei der Unternehmen wird beobachtet . \_ Alle Das Information Wille erlauben eine Analyse des Möglichen Abweichungen , die Einrichtung des Korrektivs Maßnahmen und die kontinuierlich Studium möglich \_ Verbesserung Aktionen Das Wille Ort Die Arbeitnehmer in einem Wettbewerbs- und Werbe Situation innerhalb seines Unternehmens .

Der Werkzeug darin enthalten \_ Bühne sind :

- Arbeit Überwachung Bewertung : getragen aus von Die Arbeit Trainer . Es wird direkt verwendet \_ \_ bewerten Die Arbeitskräfte eigen Fähigkeiten und Willen gleichzeitig an die weitergegeben werden Unternehmen , mit Die Ziel der Gegenüberstellung und Einigung auf die Ergebnisse , also erhalten echt und zuverlässig Informationen .
- Unternehmen Zufriedenheit Fragebogen : auszufüllen von \_ Die Firma .
- Familie Zufriedenheit Fragebogen : ausgefüllt von einer Familie Mitglied der \_ Arbeiter .
- Professionelle Einschätzung der \_ Arbeiter : getragen aus von Die Arbeit Trainer .
- Arbeiter Zufriedenheit Fragebogen : auszufüllen von \_ Die Arbeiter .

## ÖSTERREICH

Die Bewertung und Überwachung erfolgt an verschiedenen Stellen Etappen und mit anders Interessen .

In Österreich Die Sozial Ministeriumsdiens (SMS) als Rechtsinstanz für Entscheidungen um Behinderung Zuschuss spielt dabei eine wesentliche Rolle Prozess einer Zentrale bestimmt Einschätzung . Darin \_ Tätigkeit , die Sozial Ministeriumsdiens wird unterstützt von Experten in der Fachrichtungen Medizin , Beruf \_ Wissenschaft und Beruf Psychologie , wer berufsspezifisch heranziehen \_ Fachwissen in der beruflich Integration von Menschen mit Behinderungen und auch verwenden Psychodiagnostik Verfahren zu bewerten Leistung und bestimmen Ressourcen .

Auswertung der Wirkung von Projekten in Österreich ist obligatorisch für jeden vorgesehen Arten von Finanzen interveniert Maßnahmen und folgt hauptsächlich quantitativ Tasse Zahlen wie Die Platzierungsrate .

### **Bewertung und Bewertung von Integrative beruflich Ausbildung (IBL) in Integrativ Firmen**

Der Ziel des IBL ist es, zu wachsen Die Platzierung Kapazität und nachhaltig Integration der \_ Teilnehmer hinein den allgemeinen Arbeitsmarkt durch \_ Die erfolgreich Abschluss einer abgeschlossenen Berufsausbildung Prüfung . Der Ausbildung ist auch möglich im \_ Ausbildungsnetzwerk . Der Teilnehmer Sind in ihrer unterstützt Arbeit suchen von Die arbeiten Assistent unter Die Koordination der \_ Sozialministerium \_ \_ Angelegenheiten . Der Erfolg der \_ Maßnahmen wird an der gemessen eins Hand von Die Anzahl erfolgreicher \_ Lehre Qualifikationen und auf der andere Hand von Die Fachmann Karriere der \_ Teilnehmer innerhalb zwei Jahre nach Die Ende der \_ Ausbildung .

Der Ziel Gruppe Sind jung Menschen mit Behinderungen bis zum \_ Alter von 24 Jahren. Rekrutierung nimmt Ort mit Die Engagement der Jugend Coaching , ab Netzwerke der \_ Sozialministerium \_ \_ Angelegenheiten und durch Die integrativ Firmen selbst . Wie im Arbeitsgebiet , das \_ \_ beratend Team entscheidet über die Zulassung gem mit § 11 Abs. 5 des Behinderung Rekrutierung Akt . Behinderungsbedingt Beteiligung Kriterien Erwachsenen gleich \_ mit Behinderungen sind bei der geprüft Anfang . Der Angebot an Ausbildung setzt muss sich an der orientieren Zukunft Anstellung Möglichkeiten in der jeweilig regional Umgebung des IB . Ein dreimonatiges Versuch ist auch möglich Vor die endgültige Zulassung . Der Durchführung der Ausbildung Ausbildung muss sich an der orientieren Bestimmungen der \_ Berufsbildungsgesetz . \_ \_

### **Vielfältig Instrumente der Überwachung**

Ein **unabhängiger Überwachung** Zur Überwachung wurde ein **Ausschuss** eingerichtet \_ Die Umsetzung der UN - Konvention . Das Ausschuss überwacht Die öffentlich Verwaltung Einhaltung mit Die menschlich Rechte von Personen mit Behinderung im Zuständigkeitsbereich des Bundes . Der Ausschuss besteht aus 4 Personen aus Behinderung Vertreter , zwei Vertreter aus NGOs und eine Vertreter aus wissenschaftlich Lehre (und in jedem Fall eins Ersatz Mitglied ) .

**Der Ombudsmann für die Disabled** ist für die Beratung und Betreuung zuständig Personen WHO fühlen diskriminiert gegen innerhalb Die Bedeutung der Bundesinvalidität – – Gleichwertigkeit Gesetz ( Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz ) bzw Die Behinderteneinstellungsgesetz . – – – – Das Gesetze sicherstellen Schutz gegen Diskriminierung bei

- Beschäftigung Beziehungen
- Sonstiges Beschäftigung ( z . B. beruflich Anleitung , beruflich Ausbildung und Umschulung )
- Zugang zur Öffentlichkeit Waren und Dienstleistungen ( z . B. Einkaufen Märkte , Restaurants , Banken , Ordinationen , Veranstaltungen , öffentliche Verkehrsmittel, Internetseiten , Einnahme aus Versicherung , Zugang zu Wohnraum , allgemeine Freizeitgestaltung Aktivitäten wie Kino , Theater und Schwimmen \_ Schwimmbad )
- im Kontext der Bundesverwaltung ( zB Bildung , Zugang zu öffentlichen Bundesgebäuden ) .

**Behinderung Vertreter :** In jedem Unternehmen , in denen mind fünf Begünstigter Behinderte Personen Sind permanent beschäftigt , ein Behinderung repräsentativ und – je nach Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderungen – bis zu drei Vertreter muss gewählt werden . Seine oder ihre Aufgabe ist es , zu vertreten Die wirtschaftlich , sozial , gesundheitlich und kulturell Interessen der Menschen mit Behinderungen vereinbart mit Die funktioniert Rat oder Die Mitarbeiter Komitee . Insbesondere die \_ \_ Behinderung Vertreter soll :

- sicherstellen Das Arbeit Gesetz Regelungen für Arbeitnehmer mit Behinderungen sind erfüllt mit ,
- Bericht wahrgenommen Mängel an der funktioniert Rat , der Bauer und ggf notwendig , um die Arbeit Inspektion und zur Arbeit in Richtung Behebung Die Mängel ,
- machen Vorschläge zur Beschäftigung und Ausbildung von beruflichen und medizinischen Rehabilitation messen und zeichnen Aufmerksamkeit auf die speziell Bedürfnisse der Mitarbeiter mit Behinderungen.

### **Verweise**

„ Individuell Unterstützungsmodell in Lantegi Batuak . Praktisches Handbuch". Lantegi Batuak .

„ Kompendium von Werkzeugen der \_ Reiseroute der Arbeit Einbeziehung der \_ Nationales Netzwerk für unterstützte Beschäftigung. Unten Spanien .

„ Bewertungs- und Erfassungsinstrumente für Arbeitsprozesse Einfügung von Personen mit geistiger Behinderung". Föderation der Organisationen für Menschen mit Intellektuelle Behinderungen (FOPID, jetzt vollständige Inklusion )

Studie „ Integrativ Betriebe 2020+“, BMSGPK, Wien 2020

<https://www.sozialministerium.at>

<https://www.monitoringausschuss.at/>

<https://www.down21.org/empleo/97-personas-con-discapacidad-intelectual-y-el-empleo/391-necesidades-de-formacion-para-el-empleo.html>

<https://www.discapnet.es/Areas-tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-resPuestas/la-discapacidad-en-el-ambito-laboral#4>



# ABSCHNITT VII . BEISPIELE FÜR GUTE PRAXIS

## KAPITEL 18

### Gut Praxen in Türkiye

Fulya Ekmen & Merve Özman, *Türkei- Down- Syndrom Verband*

#### 1. Karriere für die Deaktiviertes Projekt

Im Jahr 2010, um zu erhöhen Die Anstellung Möglichkeiten von Behinderten Einzelpersonen , " Karriere für die Deaktiviertes " Projekt gestartet die in Kooperation mit İŞKUR und der Gemeinde Bağcılar von Türkiye Beyaz Ay Derneği. " Deaktiviert Karriereprojekt " glaubt Das Einzelpersonen mit Behinderungen kann jeder tun Arbeit Wenn Die Bedingungen Sind geeignet . Der Projekt beabsichtigt zu bringen Qualität im \_ Beschäftigung von Behinderten Menschen und eine Brücke zu sein zwischen Die Arbeiter und die Arbeitgeber .

##### a. Ziel Gruppe

Der Karriere für die Deaktiviertes Projekt dient alle Einzelpersonen WHO Sind chronisch , körperlich , leicht , psychisch beeinträchtigt , visuell beeinträchtigte oder haben Rede Beeinträchtigung über 40 % , über Die Alter von 14.

Der Karriere für die Deaktiviert ;

- Ermöglicht Die Person zu kennen sich selbst von tun der Berufsinteressentest . \_
- Führungen Arbeitgeber WHO beschäftigen möchten \_ Behinderte Menschen in ihrem Firma .
- Es bringt zusammen Die Arbeitgeber und die Behinderte auf der suche nach einer arbeit .
- Bietet Beratung über die Erste Arbeiten Tag des \_ deaktiviert .
- Wählt Die am meisten geeignet Mitarbeiter für die unbesetzt Stellung .
- Macht Die notwendig Anleitung zur Einhaltung .
- Erstellt eine CV-Bank für Arbeitgeber Behinderte gesucht \_ Mitarbeiter .
- Bietet institutionell Unterstützung für die aktiv Teilnahme von Behinderten Menschen im Geschäftsleben .
- Es positiv Änderungen Die Behinderte Leute Perspektive auf die Arbeit von organisieren Anstellung Seminare .

#### 2. Technische Unterstützung für die Erhöhung Die Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit Behinderungen

Der Projekt wird \_ umgesetzt mit Kofinanzierung von Die europäisch Union und die Republik Türkei . \_ Der Begünstigter der \_ Projekt ist die Hacettepe University Fakultät für Gesundheit Naturwissenschaften , Beruf Therapie Abteilung und die Vertragsabschluss Autorität ist die Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit. Der

Dauer der \_ Projekt ist 20 Monate und die Offizieller Starttermin ist der 16. November 2015.

### **a. Der Ziel des Projekts**

Der Ziel der \_ Projekt ; bieten technisch Unterstützung Dienstleistungen für Einzelpersonen mit Behinderungen zu erhöhen ihre Anstellung von Verbesserung ihre Sozial Fähigkeiten , Verhalten Experimente , Kommunikation Fähigkeiten , körperlich Funktionen , Schreiben Fähigkeiten , kognitiv Fähigkeiten , Strategie Management Fähigkeiten , Zeitaufwand , Job suchen Fähigkeiten , Effizienz bei der gleichzeitig verbessern \_ Produktivität und erleichtern ihre Eintrag hinein Die Arbeitsmarkt . Es ist auch mitzubringen \_ Experte Pädagogen und Gesundheit Personal auf der Beschäftigung von Behinderten Leute .

Das Hauptziel der \_ \_ Projekt soll steigen Die Arbeiten Kapazität , Motivation , Produktivität , Job suchen Fähigkeiten und Soziales Fähigkeiten von Personen mit Behinderungen zu erhöhen \_ ihre Beschäftigung und erleichtern ihre Zugriff auf die Arbeitsmarkt .

### **b. Erwartet Ergebnisse aus das Projekt**

- Zunehmend Kenntnis der \_ Arbeitsmarkt und Soziales Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen, ihre Familien , Arbeitgeber und relevant Institutionen .
- Zunehmend Die Berufliches , soziales und Selbstmanagement Fähigkeiten von Behinderten Menschen , sowie die \_ Kapazität der Erzieher in der Bildung von Behinderten Leute .
- Erziehen Bewusstsein von Personen mit Behinderungen, ihre Familien , Interessengruppen und die öffentlich in Richtung Personen mit Behinderungen.
- Andere Ergebnis der \_ Projekt ist das Gründung einer neuen Beruflich Rehabilitationszentrum , das Wille Wirklich Hilfe Menschen mit Behinderung wer haben Nur gestartet oder zur Arbeit zurückgekehrt .

### **c. Trainingsaktivitäten \_ Umfang des Projekts \_**

Hacettepe- Universität Beruflich Therapie Abteilung Schulungen ;

- CBT - Kognitiv Verhalten Therapie
- Kommunikation Fähigkeiten und Motivation Vorstellungsgespräch
- Modellschulung für kreative Fähigkeiten
- Fahrerrehabilitation \_
  - Training von Selbstmanagementfähigkeiten
  - (MOHO) Menschliches Aktivitätsmodell - Beruflich Therapieausbildung \_
  - Audiologische Verfahren Ausbildung - Tomaten
- Beruflich Rehabilitation und ICF-Training
- Brain -Tree- Training
  - Schulung des Geschäftsmodells für die menschliche Umwelt
  - Bildung von Behinderten Einzelpersonen

### 3. Machen Sie mit bei der Arbeit Pitch to Life

Das Projekt richtet sich an spezielle braucht Person WHO sieht ein bestimmtes beruflich Bildung in der Türkei .

Der Projekt zielt darauf ab, bereitzustellen Einzelpersonen mit speziell gewinnen muss \_ Fachmann Fähigkeiten und Arbeiten in echt üben Geschäft Umgebungen , die Sind passend für ihre Individuell Eigenschaften , treffen Die Bedürfnisse der \_ Geschäft Welt bei der lokal Ebene und sicherstellen ihre Teilnahme an der Belegschaft . Dafür \_ Zweck , Join to Work Project, mit dem Ziel, einen Beitrag zu leisten Umsetzung der \_ unterstützt Beschäftigungsmodell war \_ implementiert im Juni 2014 mit Die Protokoll unterzeichnet zwischen der Garanti Bank und der Ministerium für Familie Arbeit und Soziales Rechte . Der Erste Phase der \_ Projekt , welches War in zwei realisiert Etappen , war abgeschlossen im Juli 2016 und die zweite Phase im Juli 2018. Im \_ Erste Zeitraum von Join to Work Project eine Modellierung lernen War getragen raus rein zu Die Entwicklung unterstützt \_ Beschäftigungsmodell in den türkischen Städten Istanbul , Ankara, Sakarya, Samsun, Gaziantep .

Darüber hinaus in diesem Projekt , soll es machen Die Behinderte Einzelpersonen Nachfrage geeignet Antworten auf ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten und zu trainieren Arbeit Trainer WHO Wille Führung ihre Kollegen und Arbeitgeber . Darin \_ Kontext , mit Die Unterstützung von 60 Arbeitsplätzen Trainer , die Beschäftigung von 300 Behinderten Personen in der genannt Provinzen War gezielt und 447 deaktiviert Einzelpersonen war an Arbeitsplätzen platziert von übersteigen Das Ziel . Innerhalb Die Umfang der \_ vorbereitend Arbeit in der Erste Phase der \_ Projekt ; Eine breite Literatur Rezension War getragen aus für die Auswahl der \_ Arbeit Trainer , die Vorbereitung der \_ Ausbildung Paket an die gegeben werden Geschäft Trainer , die Entwicklung der \_ Fachmann Kompetenzen Entwurf und das Modell und notwendig Material der \_ Feld Arbeit . Bei der Ende davon \_ Stufe , ein Training Paket War vorbereitet , Personen mit Beruf und Beruf \_ Beratung Zertifikat war ausgewählt und Kandidaten war gegeben Arbeit Coaching Training für nicht weniger als 60 Stunden . 40 Prozent der \_ Schulungen Sind entwickelt, um sich zu verbessern Die Wissen Ebene der Arbeit Coach Kandidaten und 60 Prozent zu gewinnen Die Fähigkeiten Sie Wille brauchen in der Feld . Diese Schulungen Sind fokussiert ; Behinderung und Beschäftigung , Beschäftigung Gesetzgebung , Verhalten Vorschriften in Einzelpersonen , Fähigkeiten Ausbildung , Beruf Analyse , Kommunikation / Kooperation , Dokumentation / Auswertung und Problemlösung Fähigkeiten .

Arbeit Trainer WHO vollendet ihre Ausbildung begann in der zu arbeiten genannt Provinzen und arbeitete für die Beschäftigung von Behinderten Personen in der offen Arbeitsmarkt mit \_ Die Ziel des Abgleichs Die Geschäft Welt und behindert Einzelpersonen richtig . Darin \_ Kontext ; 447 Platzierungen Sind realisiert in der Erste Phase der \_ Projekt ; 78,5 Prozent waren Männer und 21,5 Prozent war Frauen . Der höchste Platzierung war in der Orthopädie Behinderte Menschen mit 26,6 Prozent und Menschen mit chronisch Krankheiten mit 26,3 Prozent . Der Vermittlungsquote für Einzelpersonen mit geistige Behinderung lag bei 9,4 Prozent . Bei der Ende der \_ Erste Phase der \_ Projekt , 74 der 447 Behinderte Personen , die war beschäftigt nachhaltig waren \_ interviewt von Angesicht zu Angesicht , und das war es bestimmt Das alle \_ Behinderte Mitarbeiter WHO an diesen teilgenommen Vorstellungsgespräche

angegeben Das Die Projekt war positiv Auswirkungen auf ihre Leben und Soziales Zusammenhalt .

Darüber hinaus alle \_ \_ \_ Behinderte Verwandte gemacht positiv Aussagen um Die Projekt im \_ Vorstellungsgespräche mit Die Familien der \_ Behinderte Einzelpersonen . Ein ähnliches lernen War durchgeführt mit 82 Arbeitgebern oder Arbeitgeber Vertreter , und es war beobachtet dass im Allgemeinen Arbeitgeber gefunden Behinderte Einzelpersonen in Bereichen ausreichend wie ihre Entschlossenheit zu arbeiten , zu erfüllen ihre Pflichten , hohes Verantwortungsbewusstsein , und einige Arbeitgeber gefunden Behinderte Einzelpersonen unzureichend in Bezug auf die Sozialisation Fähigkeiten und professionell Wissen .

Im \_ zweite Zeitraum der \_ Projekt für 2016-2018, um die zu testen Effizienz des in der entwickelten Modells \_ Erste Phase war es Ziel zu messen Die Auswirkung von Herstellung Installationen unter anders Bedingungen in verschiedenen Provinzen und zu identifizieren Die Faktoren Das beeinträchtigen Die Wirksam Verwendung des Modells im Land Bedingungen . Der zweite Phase der \_ Projekt , das War auf 300 Praktika ausgerichtet mit 15 Geschäften Trainer in Ankara, Istanbul und Izmir Provinzen , führte zu 450 Platzierungen , 28% der Behinderte Einzelpersonen war Frauen und 72% von ihnen waren Männer. Darin \_ Periode , die höchste Anzahl der Platzierungen war Orthopädie (18,2 Prozent ) und solche mit chronisch Krankheiten (19,8 Prozent ), während Die Platzierung für die geistig deaktiviert , was lag bei 9,4 Prozent \_ Erste Zeitraum , stieg auf 14 Prozent in der zweite Zeitraum .

Laut der \_ Ergebnisse erhalten von Befragung von 272 Personen aus anders Behinderung Gruppen und anders Geschäft Felder ab 450 Behinderte Einzelpersonen WHO war in ihre gelegt Arbeitsplätze , es war bestimmt Das Die Zufriedenheit von Behinderten Einzelpersonen mit ihre Arbeit Trainer War ganz hoch . Von Arbeiten mit Geschäft Trainer WHO Unterstützung und Anleitung sie beim Betreten Die Geschäftsleben , Privatpersonen mit Behinderung beides zerstört ihre Vorurteile gegen Die Geschäft Welt und gefunden Die Gelegenheit zum geselligen Beisammensein . Innerhalb Die Umfang der \_ Interviews , 272 Arbeitsplatz Manager allgemein ausgedrückt ihre positiv Meinungen um Die Teilnahme von Behinderten Personen im Berufsleben , während 14,7 Prozent angegeben Das Behinderte Mitarbeiter kann nicht ausführen anders Aufgaben zusammen Wenn notwendig .

#### **4. Arbeit Coaching- Projekt: Vermittlung , Ausbildung, Weiterführung**

Der Konzept der Arbeit Coaching innerhalb Die Umfang der unterstützten Beschäftigung kann als strukturiert betrachtet werden Werkzeug zu gewährleisten Die Nachhaltigkeit der \_ Beschäftigung einer Einzelperson mit geistig speziell Bedürfnisse und die Prozess der Harmonisierung Kollegen mit Die arbeiten Umgebung . Individuell Arbeit Coaching und Spezial Ausbildung bringen entlang Die Erleichterung dieser \_ Prozesse und gegenseitig Nutzen für die Arbeitgeber und die geistig speziell braucht Angestellter . Darin \_ Kontext , das zwei Jahre Projekt ist geplant, sich zu treffen Die unterstützt Anstellung Bedürfnisse der Menschen mit geistig speziell braucht von Ausbildung Menschen wer kann als Job arbeiten Trainer . Darin \_ Kontext , das zwei Jahre Projekt vorgesehen ist \_ \_ Die unterstützt Anstellung Bedürfnisse der Menschen mit geistig speziell braucht von Ausbildung Menschen wer

kann als Job arbeiten Trainer . Bei anderen Worte , das Projekt zielt darauf ab , zu trainieren Geschäft Trainer und bieten ein Symposium an Das Wille sicherstellen Das Die Geschäftskonzept \_\_ coaching ist mehr auf die Agenda der Partnerländer und ein Training \_ Modulmodell , das wird breiter verbreitet \_ \_ Bereich mit gedruckt Materialien . ( Buch , Broschüren , Plakate und Faltblätter ).

Der Erste Ziel davon \_ Projekt ist die Organisation von Workshops zum Thema Wirtschaft Coaching . Innerhalb Die Umfang des Workshop - Programms, der Teilnehmer war gegeben Die notwendig Information um die Rolle der Arbeit Trainer , und dann war es beabsichtigt zu geben Information darüber , wie man macht Arbeit Analyse nach den allgemeinen Merkmalen der Individuen \_ mit geistig speziell Bedarf ( mehrere Behinderung , soziale und emotionale Zustand ). Informationen waren gegeben , wie man unterrichtet Einzelpersonen mit geistig speziell braucht ihre Arbeit und wie man sich steigert ihre Produktivität , und wie zu gewährleisten ihre Kontinuität in der Arbeitsplatz von schützen die gesetzlichen Rechte der \_ individuell in Platzierungen .

Darüber hinaus Workshops zur Entwicklung eines Curriculums \_ Unter dem Titel „ Förderung Die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit geistig speziell braucht durch ein Geschäft Coaching Annäherung “ für vierte Jahr Bachelor und Absolvent Studenten Sind Auch unter Die Ergebnisse der \_ Projekt . Diese Lehrplan Studien Sind dachte , dazu beizutragen \_ Nachhaltigkeit der \_ Ergebnisse der \_ Projekt .

Partnerländer vor allem \_ Türkei und Griechenland , danach Polen Die Abschluss von Projekten verwandt Programme war zumindest organisiert \_ zwei beruflich Bildung . Schließlich die \_ Projekt gezielt anzusprechen \_ Die Begriff „ Job Coaching : Platz , weiter Bildung “ in offener und formaler Form Bildung und Beruf Bildung sowie die Teilnahme an der \_ national und international Belegschaft mit mehr \_ entwickelt verstehen . Darin \_ Kontext ; Als innovativ Anstrengung und Aufzucht Bewusstsein auf mental speziell braucht Geschäft Coaching , das war es eingeleitet mit wählbar Kurse unter Bachelor und Absolvent Studenten an der Yeditepe- Universität , der ATEII- Universität und Warschau Universität .

Einige davon \_ Studenten bereit wäre zu werden \_ Trainer für den Job Coaching bzw \_ selbst Arbeit Coaching , nach Abschluss . Der ultimative Ziel der \_ Projekt ist vorzubereiten Die Geschäft Coaching Ausbildung Handbuch und definieren die National Geschäft Coaching Ausbildungsmodell , das in der Berufsbildung eingesetzt werden kann Coaching Kurse voraussichtlich geöffnet werden von Die Regierung , Kommunen und Nichtregierungsorganisationen Organisationen .

## **5. Molkerei Eker Produkte und Karriereentwicklungs- und Life Skills -Programm**

Im \_ Erste Jahr der Molkerei Eker \_ Produkte und Karriereentwicklungs- und Life Skills -Programm, die War angefangen zu tragen aus von Molkerei Eker Produkte und Tohum Autism Foundation im Jahr 2018 für Einzelpersonen mit Autismus in der Molkerei Eker beschäftigt werden Produkte Produktion Fabrik ; Es War gewährleistet Das speziell Ausbildung Arbeit Lehrpläne war entsprechend vorbereitet \_ mit ihre Entwicklung und Beschäftigung Anforderungen und Vorgesetzte und Job Trainer war ausgebildet mit die Expertise vor Ort Ausbildung .

2019 29 Tage Beobachtung , Feedback und Auswertung Prozesse war getragen aus von die Tohum Autism Foundation Fortsetzung Ausbildung Einheit Koordinator . Aktuell dort \_ sind 7 Mitarbeiter mit Autismus in der Molkerei Eker Produkte Fabrik . 3 Geschäft Trainer und 1 Betreuer bieten Unterstützung Dienstleistungen für Mitarbeiter mit Autismus auf Berufs- und Lebenskompetenzen , Verhalten Reduktion , Kommunikation Fähigkeiten , Selbstfürsorge Fähigkeiten .

Innerhalb Die Umfang der \_ Zusammenarbeit für die Dauer geplant bis Dezember 2020; Es ist vorgesehen dass 10 Mitarbeiter mit Autismus beschäftigt werden , Planung \_ Die Übergang in Vollzeitbeschäftigung , 4 Mitarbeiter \_ Arbeiten ohne Die Unterstützung der \_ Arbeit Trainer , der Anordnung der \_ neu Arbeiten Bereich , der Entwicklung der mobilen Anwendung \_ bestehend aus Tätigkeit Zeitplan , Timer und Tallyman , fortfahren und fördern Die Verbreitung Studien .

## **6. Manisa organisiert Industriell Zone Geistig Behindert Geschützt Arbeitsplatz Wohnzentrum \_**

Das Lebenszentrum ist geschützt Arbeitsplatz , der War eingerichtet für die Teilnahme von geistig Behinderte Personen im Berufsleben und begonnen es ist Aktivitäten im Jahr 2017. Ziemlich gut designed Struktur , physisch , organisatorisch und finanziell Geschäftsmodell ist die erste und einzige geschützt Arbeitsplatz Erfolg gestalten können \_\_ Geschichte in seiner Feld in der Türkei . Es bietet eine vollständige Leben Raum mit offen Leerzeichen , üblich verwenden Bereiche und geschützt Arbeitsplätze und dient als real Campus . Alle Die Bedürfnisse der \_ genannt Campus werden von getroffen die Manisa organisiert Industriell Zone und so Arten von technischen und administrativen Unterstützung Sind Auch bereitgestellt von MOSB-Einheiten .

Das Lebenszentrum hat 12 geschützt Arbeitsplätze . MOSB- Unternehmen in diesen produzieren Bereiche . 6 Arbeitsplätze weiter arbeiten \_ mit 60 Mitarbeitern und 9 Mitarbeitern Mitglieder .

## **7. Türkei- Down- Syndrom Verband Der Arbeit Coach Programm für unterstützte Beschäftigung**

Der Arbeit Coach Unterstütztes Beschäftigungsprogramm ist ein Trainings- und Unterstützungsprogramm , das sicherstellen soll Die Beteiligung von Einzelpersonen mit Down - Syndrom im Geschäftsleben mit unterstützt \_ Beschäftigungsmodell und ihre Kontinuität in der arbeiten Umgebung .

Der Ausbildungs- und Geschäftsgrundlage \_\_ Coaching -Programm AIPD - Italien aufgenommen im Jahr 2012. Down- Syndrom Association of Ireland und der Karen-Organisation und sofort begann sich in der Türkei zu bewerben . Darin \_ Kontext , Universität Anadolu . Ein Beruf Trainerausbildungsprogramm war \_ in Kooperation gegründet mit die Sonderpädagogik \_ Abteilung und dann analysiert Erwartungen von Arbeitgebern , Bewerbern und Familien . 3 neu Literaturen haben gewesen veröffentlicht auf Unterstützte Beschäftigung. Der Ziel Publikum des Programms sind Menschen mit Down- Syndrom , ihre Familien und Kollegen . Schulungen Sind für diese organisiert drei Ziel Gruppen . Das Programm wurde umgesetzt erfolgreich seit 2012 und 88 % Kontinuität in der Beschäftigung von Menschen erreicht mit Down -

Syndrom . Das Programm steht noch weiter . Es wird ausgebaut durch gemeinsam Studien bei İŞKUR seit 2019.

**Unterstützt Kandidaten zur Verfügung gestellt Im Programm enthalten :**

- Mit Die Prinzip „ der Rechts Person für die Rechts Arbeit “, wir passen Einzelpersonen mit Down -Syndrom mit ihre Arbeitsplätze und Unterstützung ihnen hindurch ihre gesamte Geschäftsleben .
- Wir bieten Schulungen für Einzelpersonen mit Down -Syndrom um Arbeitsleben .
- Wir informieren ihre Familien darüber , wie ihre Kinder Wille Unterstützung ihre Erwachsener und Angestellter Identitäten .
- Wir Zug alle Personal im \_ Arbeitsplatz um Arbeiten mit Menschen mit Down - Syndrom und Angebot Tipps zur Anpassung an jeden andere im \_ am einfachsten Weg möglich .
- Nachher Die Person mit Down -Syndrom beginnt arbeiten , wir bieten eins zu eins Beratung bei der Arbeitsplatz für mindestens 2 Wochen , dann folgen Die Verfahren entfernt von telefonisch und monatlich Berichte .
- Wir weiterhin unterstützen \_ beide Die Familie , die Jugend und die Arbeitsplatz Wenn benötigt.

# KAPITEL 19

## Gut Praxen in Italien

Danilo CALABRESE

### 1. Projekt „LA SEMENTE“.

Das La Semente Projekt War geboren aus dem \_ Bedürfnisse vieler \_ Eltern von Autisten Kinder WHO fragte sich um Die Zukunft ihrer \_ Söhne und Töchter nach obligatorisch Schulbildung . Was Sind Die Perspektiven für ihre Sozial Integration ? Was Sind ihre Anstellung möglichkeiten ? La Semente ( <https://www.lasemente.it> ) ist die Vision einer Gemeinschaft vereint für voll menschlich Entwicklung . Dank seiner \_ drei Seelen ( *Tag Zentrum* , *Soziale Farm* und *Ländlich Bezirk* ) ist es ein multifunktionales Center Wo Die Soziales und Gesundheit Aspekte des Sozialen Unternehmen und ein systemisches Annäherung an die Gebiet Sind entwickelt . Verschieden Arten von Unternehmen koexistieren darin, auf unterschiedliche ausgerichtet Missionen : von Die Rehabilitierung von Menschen mit Behinderungen, durch Kooperative Geschäft Mechanismen , zu den Kollektiv Verwaltung von großen Sozial Probleme das , durch ihre Natur , geh außerhalb Die Grenzen von La Semente selbst .

Das La Semente Tag Zentrum , verwaltet von ANGSA Umbria NPO ( Associazione Nationalsozialismus Genitori Soggetti Autisten - National Vereinigung der Eltern mit Autistische Behinderungen), fördert Die Erlernen von Techniken und Methoden zur Pflege Die Fähigkeiten in der Kindheit erworben , dank der Dienstleistungen bereitgestellt von Die Institutionen und bei der gleichzeitig die \_ Lernen von Fähigkeiten geeignet für die Arbeit Integration . Verwaltet von einem Typ B Social Landwirtschaftlich Genossenschaft , die Social Farm ist gemeinnützig Organisation , gegründet als Spin-off von ANGSA Umbria NPO, die kombiniert landwirtschaftlich Produktion mit Anstellung Dienstleistungen für Benachteiligte Leute , Angebot lehrreich Kurse , Nicht -Hotel soziale Tourismus , Gastronomie und die Verkauf von Gemüse . Der Ländlich Solidarität Wirtschaft Bezirk , entwickelt dank eines Provisoriums Verein für die Zweck , stellt ein " Labor " der bürgerlichen , wirtschaftlichen und sozialen Experimente für die Verkaufsförderung für Waren und Dienstleistungen verknüpft mit der Territorium , dessen öffentlich und privat Mitglieder , in einem systemischen Ansatz , daran arbeiten , ein Netzwerk der Solidarität aufzubauen Wirtschaft .

Der Tag Center begrüßt jung Menschen und Erwachsene diagnostiziert mit Autismus Spektrum Störungen und beschäftigt "TEACCH" pädagogische und rehabilitative Strategien , endlich mit dem Ziel global nehmen Ladung der \_ Person mit Autismus aus einem integrierten Netzwerk von Dienstleistungen : Making Die interinstitutionell Integration sanktioniert von Gesetz 328 von 2000 a Realität . Der Tag Zentrum , obwohl es Teil des ist Abteilung für Psyche Gesundheit , ist so strukturiert , dass man es einnehmen kann Ladung der Jugend Menschen mit Autismus , wer bis jetzt auch \_ angegeben von Die Nationale Tabelle für Autismus der Gesundheitsministerium , nicht finden \_ Die notwendig Kontinuität der Rehabilitation und Pflege in der Übergang aus Die Dienstleistungen der Entwicklung Alter bis zum Erwachsenenalter . \_ Die Semi- Wohn Zentrum ist voll in das Netzwerk der territorialen aufgenommen



Dienstleistungen und ist perfekt aufeinander abgestimmt mit Die regional Gesundheit Planung formuliert von Die Regional Rat mit Die Regional Gesundheitsplan . Der primär Ziel der semi - Wohn Rehabilitation Zentrum ist bereitzustellen Fähigkeiten zu helfen jung Menschen mit Autismus eingeben Die Arbeitsmarkt , um zu erfüllen Die grundlegend Rechte gemäß Gesetz 68 vom 12. März 1999 und in verschiedenen andere national und europäisch gesetzgeberisch Texte . Der Prozess der Einnahme Gebühr von jedem Benutzer ist wie folgt :

1. Versand der \_ einfügen Anfrage von Die Territorial Psychiatrischer Dienst für jeden zuständig Benutzer ;
2. Initiale Bewertung mit Durchführung von TTAP- Tests mit größer wissenschaftlich Beweise , durch Die Psychiater der Technischen Gruppe ; \_
3. monatlich Gerichtsverhandlung Platzierung zur Beurteilung \_ \_ Die real Angemessenheit zwischen Die Benutzer und die Gruppe von Gästen und mit Die vorgeschlagene Workshop- Aktivitäten ;
4. Ausarbeitung und Umsetzung der \_ Struktur persönlich Therapeutisches Projekt mit laufend Einschätzung ;
5. Schlussbeurteilung der \_ persönlich Therapeutisches Projekt und möglich Entlastung , einverstanden mit Die kompetent Territorial Psychiatrischer Dienst.

Der Tag Zentrum ist 6 Tage die Woche geöffnet , von Montag bis Samstag für acht Stunden am Tag ( von 9 bis 17 Uhr ) .

Der typisch Tag wird wie folgt gegliedert :

- Eintritt , Zubereitung und Verzehr des Frühstücks ;
- beruflich Therapie Werkstätten ( Keramik , Papier , Kochen etc. ) mit \_ Psycho-Verhalten Methodik und/ oder Rehabilitation Aktivitäten und das Erlernen von Fähigkeiten für die Arbeit Integration , Selbstfürsorge und Kommunikation ;
- Mittagspause ;
- Freizeit Aktivitäten ;
- beruflich Therapieworkshop mit \_ Psycho-Verhalten Methodik und/ oder Rehabilitation Aktivitäten und das Erlernen von Fähigkeiten für die Arbeit Integration , Selbstfürsorge , Kommunikation ;
- Freizeit Aktivitäten ;
- zurück zum \_ Familie .

LA SEMENTE ( Kontakte )

Über Limiti di Spello , Perugia- \_ Italien

Tag Zentrum - Tel. 0742 30 31 53

Mail : [segreteria@angsaumbria.org](mailto:segreteria@angsaumbria.org)

Sozial Bauernhof - Tel: 0742 30 20 33

Mail : [info@lasemente.it](mailto:info@lasemente.it)

[direzione@lasemente.it](mailto:direzione@lasemente.it)

[commerciale@lasemente.it](mailto:commerciale@lasemente.it)

## 2. "CASA AL SOLE " UNABHÄNGIGES WOHNPROJEKT

Das 2) Projekt „Casa al Sole2)“ (<https://www.downfvg.it/progetti/casa-sole-autonomia-abitativa-down-fvg/>) wird im entwickelt Stadt Pordenone ( Italien ) : die "Casa al Sole" Ausbildung Center und 6" Satellit Häuser " sind befindet sich in der historisch Zentrum . Sie Sind mittel-hoch Qualität Wohnungen mit angemessen

persönlich Leben Platz . Der Bewohner haben einfach Zugänglichkeit zu Geschäften , Dienstleistungen , Kommunikation Strecken und Verkehrsmittel ( Busse , Reisebusse und Züge ). Die Begünstigten des Projekts Sind jung Erwachsene , mit mittel und mild geistige Behinderungen, mit ausreichend kognitiv und relational Fähigkeiten und in der Lage , in vorbereitende Projekte einbezogen zu werden Arbeit , langfristig sozial-beruflich arbeiten oder mit Aussichten auf einen Einstieg Die Welt der Arbeit .

Ziele der \_ Projekt und allgemeine Ziele :

- Geben Sie eine Antwort auf das Problem der Unabhängigkeit leben , beginnen aus Die braucht ausgedrückt von Die Personen besorgt , durch Bildung stabil bürgerlich Gehäuse Einheiten , die stellen ein innovatives dar Antwort auf das Problem des Aufenthalts und der sozialen leben .
- Verbessern Die Lebensqualität der Menschen mit geistige Behinderungen.
- Seien Sie eine Qualität Antwort auf die quälendes Problem des „ nach uns, während uns“ und lasse ein graduelles zu Ablösung zwischen Eltern und Kinder .
- Fördern Die kulturell Annahme Das Die geistig deaktiviert , während respektieren ihre Grenzen , besitzen Die Potenzial zur Selbstbestimmung.
- Einschließen Die intellektuell Behinderte Person im \_ Sozial Stoff , zu dem er/ sie gehört , durch Bewusstseinsbildung und \_ Entwicklung einer unterstützenden Gemeinschaft .

Erwartet Ergebnisse :

- Menschen mit geistige Behinderungen werden fähig zur Selbstbestimmung, des Erwachsenen Protagonismus , Unabhängigkeit aus elterlich Zahlen und von Erwachsene im Allgemeinen. Das Übergang ist möglich von Überwindung Die Entwicklung einer reinen Exekutive Autonomie und durch anregend Die kognitiv Kompetenz des Denkens , Entscheidens und Handelns autonom .
- Die quer Ziel der \_ lehrreich Arbeit ist die Stärkung von Selbstwahrnehmung und persönlicher Identität , Sein platzieren können \_ Einsen eigene Rolle in allem Die Lebenszusammenhänge für die Bau der eigenen eigenes Lebensprojekt.
- Menschen ziehen um aus Die Situation des „ Seins betreut " zu " nehmen für sich selbst sorgen “ in der täglich Aktivitäten von: persönlich und Gesundheit Pflege , Pflege der \_ heim Umwelt , Verwendung von Geld , Bewegung und Wissen der Öffentlichkeit Orte , Rollenverständnis und Umgang mit formellen , informellen und familiären Themen Beziehungen , Umgang mit Affektivität und Sexualität .
- Eine strukturierte Begleitung mit Die Sozial Kontext , der Schaffung eines sozialen Bezugsnetzes , kultureller Wandel \_\_ Vertretungen und der relational Modus mit Die intellektuell Behinderte Person Sind vorgesehen .
- Die Familie wird willkommen heißen und beim Erkennen begleitet Das ihre Kind wächst \_ aufstehen und erwachsen werden , im Wissen ihre Grenzen und Möglichkeiten . Von Mittel der pädagogischen und psychologischen Unterstützung , die Familie Änderungen ihre imaginär und relational Muster .

- Die lehrreiche Methode, die nicht tierschützerisch ist, baut ein Präventionsmodell auf – Wiederherstellung der Autonomie, die stellt die Selbstbestimmung wieder her Behinderte Person; Die Erwerb von Autonomie ermöglicht eine Reduzierung der – Bildungspräsenz und damit in der Öffentlichkeit Ausgaben.

Der Erste Phase ist prägend und dauert Platz im – Wohnung genannt "Casa al Sole". Es sieht eine Initiale vor Zeit des Wechsels ( Familie - Casa al Sole) auf schrittweise ausgerichtet Distanzierung, bis dauerhaft ankommen – Wohnsitz. Es dauert 2-3 Jahre, je nach Individualisierung Projekt. Das Vorhandensein der zunächst Erzieher – kontinuierlich, ist allmählich reduziert auf die Grundlage der – Autonomie erworben. Der zweite Phase beinhaltet dauerhaft Aufenthalt im „ Satelliten – Häuser“, Wohnungen in denen Sie klein leben – Gruppen, mit Menschen Sie haben gewählt, mit einem Mindestmaß an pädagogischer Präsenz.

Methodik gebraucht

Beobachtung und Auswertung der – Fähigkeiten ausgedrückt von Die Teilnehmer Sind ständig getragen aus. Der Daten werden gesammelt und analysiert von Mittel des Besonderen Werkzeuge, wie kognitive – Fragebögen, Auswertung und Beobachtung Formulare, Schreiben der – Logbuch und Protokoll der – Treffen und Vorstellungsgespräche. Bei der Ende der – Beobachtungsauswertung Phase, die Erzieher zieht hoch Die Individualisiert Bildungsplan (IEP), der dauert 6 Monate / 1 Jahr. Der IEP wird gezeichnet hoch nach Schema – Das beinhaltet Die Fächer strukturell Daten, eine Beschreibung der Sozial Zusammenhang, in dem er bzw sie gehört, qualitative Daten bzgl Die verschiedenen Bereiche der Autonomie Entwicklung, Problemerkennung, Projekt – Hypothesen, pädagogisch Aktivitäten / Aktionen und Überprüfung der – Indikatoren für das Erreichen Ergebnisse. Der Individuell Projekt ist daher überprüft und überarbeitet nach der – kreisförmiges Forschungs-Aktionsprogramm, um darauf zu reagieren immer mehr – genau an die Person braucht. Der Gruppe von Pädagogen trifft wöchentlich und wird gemacht auf der – Verantwortlicher Erzieher u – Pädagogen WHO Benehmen Die lehrreiche Aktivitäten.

Der Arbeiten Gruppe trifft periodisch und erfolgt auf der – Verantwortlich Erzieher, der Referenzerzieher, der – Psychologe, der für die Unterstützung zuständig ist Familien, die Fachleute der AAS n. 5 Geschäft Dienstleistungen und Sonstiges öffentlich oder Privatgelände Dienstleistungen, interessiert an der Projekt.

Die Technische Projektgruppe wird gebildet oben von der AAS n.5, in der Person WHO fungiert als Referenz Punkt für die niederschwellige Systeme – Autonomie Pfade und die Down FVG Foundation in der Person des – Verantwortlich Erzieher und zwei Vertreter identifiziert innerhalb die Stiftung. Es hat die Funktion der Koordination Die Projekt zwischen Die verschiedenen Partner und die Zahlen beteiligt, sowie verbindend – Die verschiedenen technisch Gruppen, koordinieren mit Die Dienstleistungen in der Bereich, prüfen Die Bau und Planung der – Autonomie Prozesse.

Ressourcen und Kosten

Die Down-FVG-Stiftung:

- beschäftigt 5 Erzieherinnen , 1 Sozial- und Gesundheitspädagogin Arbeiter und eine Person , die für Bildung zuständig ist Aktivitäten ;
- investiert in die Schulung der Bediener ;
- baut ein Netzwerk von Freiwilligen auf WHO Unterstützung lehrreich Aktivitäten , Sozialisation und Haus Wartung ;
- hat eine Vereinbarung mit Die Universitäten von Udine und Triest zu tragen aus Praktikum Projekte ;
- macht Verwendung der \_ Zusammenarbeit eines Psychologen - Psychotherapeut , zuständig für die Begleitung Familien entlang Die Weg der Befreiung ;
- bietet Erzieher mit einem Berater klinisch Pädagoge , wer trägt aus Beratung , Training und Supervision Aktivitäten .

Der Kosten der sozialpädagogischen Interventionen für das „Casa al Sole“ und das „Satellite Häuser “ sind gelang es von die Down FVG Foundation, die War anvertraut von Die Gesundheitshilfeunternehmen n . \_ 5 Westfriaul ( z . B. € 445.000,00 für die dreijährig Zeitraum 2014 - 2016) durch eine öffentliche Ausschreibung. Die Wohnung Casa al Sole ist unter Die Management von AAS n.5, während Die Einwohner zahlen die Leben Ausgaben ( Lebensmittel , persönliche Spesen , Hauswirtschaft ). Der wirtschaftlich Abdeckung des „ Satelliten \_ Häuser “ ( Miete , Nebenkosten usw. ) bezahlt werden \_ Die Leute . Die Down FVG Foundation hilft Menschen und ihre Familien zu finden Unterbringung und Einrichtung eines Unterstützungsnetzwerks für sie ; es auch bietet Beratung und Training für Erzieherinnen und Erzieher .

#### Stärken und Schwächen des Designs

##### Stärken :

- die Person mit intellektuell Behinderung kann sein/ihr eigenes Lebensprojekt aufbauen , genießen größer Wohlbefinden und ein besseres Lebensqualität ;
- die Familie begleitet ihre Kind wie er/ sie wächst auf , und durch Sehen ihn /sie als fähig , in die Gesellschaft integriert und nicht ausgegrenzt , können sie denken um das " nach uns" mit größer Gelassenheit ;
- die Erlangung der Autonomie bestimmt eine Eindämmung der Öffentlichkeit Aufwand , da es eine minimale Präsenz der ermöglicht Erzieher und sein eigen Gehäuse Lösung ;
- Gesellschaft begrüßt und nimmt Ladung der \_ Person mit Behinderungen, machen er /sie fühlt Teil der \_ Gemeinschaft .

##### Schwächen :

- die äußerst flexibel Organisation der \_ Bildungspräsenz , die ständig passt sich an die Bedürfnisse der \_ Menschen beteiligt , macht Die Management von Mensch und Wirtschaft Ressourcen sehr herausfordernd ;
- Die Menschen beteiligt darf im \_ Laufe der Zeit brauchen mehr Unterstützung , in Verbindung mit Krankheiten , Operationen , Altern Prozesse : die Projekt erfordert zu finden von Zeit zu Zeit eine angemessene und ggf möglich , alternativ Antwort auf die andere bestehende Pflege Strukturen ;
- die Entwicklung der \_ Beziehungen und Verknüpfungen zwischen Die Menschen beteiligt führt uns dazu, nicht in einer Statik zu betrachten Weise rechtzeitig die Gruppen welche haben eingerichtet worden \_ heute und bereit sein, auf die zu reagieren braucht Veränderung \_ welche Sind ausgedrückt ;

- die wirtschaftlich braucht sind größer als diese garantiert von Die öffentlich Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen und die Projekt Verwaltung betroffen ist von Die Zeitraum der \_ Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen ( 3 Jahre );
- es ist nicht immer leicht zu finden Konvergenzpunkte ( des Denkens und Handelns ) mit \_ andere Dienstleistungen, dh . zu teilen kulturell Annahmen und Darstellungen der \_ Person mit geistige Behinderungen.

### 3. DADI RUNTER ARSCH. Projekt

Der Autonomie Projekt der DADI Down Association ( <https://www.downdadi.it/progetti/autonomia> ) übernimmt Platz in Padua und in der benachbart Gemeinde Limena . \_ Dort sind zwei Gehäuse Strukturen :

CASA VELA, wo das „ Navigando “-Projekt ( Erziehung zur Autonomie ) übernimmt Platz ;

CASA PONTE, wo das Projekt „ Mettiamo su Casa“ ( Weg zur Autonomie Leben ) dauert Ort .

Der Das Autonomieprojekt wurde 2004 gestartet und 2018/2019 involviert mehr über 80 jung Leute , fast alle von denen Down- Syndrom haben .

Projektziele und allgemeine Ziele :

Der Autonomie Wohnprojekt hat die folgende Ziele :

- machen der Junge/ das Mädchen so autonom wie möglich in verschiedenen Aspekte , also Das es gibt ein lebendiges und aktives Integration in die Territorium ;
- Angebot jung Menschen mit Down -Syndrom Die Chance zu beweisen sich im \_ Bewältigung des täglichen Lebens.

Das allgemeine Ziel ist es, sich zu lösen aus Die Familie , möglichst selbstständig leben , zeitlich begrenzt \_ \_ \_ darauf abzielt, zu verhindern Die Kind aus finden sich in unangenehm Situationen , wie z \_ Verschwinden seiner Eltern .

Das Weg ist nicht nur beabsichtigt zu unterrichten Jugendliche , „auf ihren Beinen zu sein eigenen " , sondern auch zu ermöglichen sie zu lernen , zu verstehen und zufrieden zu stellen ihre eigen Bedürfnisse , Wünsche und Träume und zu machen fair und unabhängig Entscheidungen für ihre eigen gut und das der anderen .

Erwartet Ergebnisse

Der erwartet Ergebnisse variieren nach Alter und Anliegen \_ Die Errungenschaft , insgesamt oder teilweise der \_ \_ bisher gegründet Ziele , bestanden durch klein Ziele formuliert während Die Projekt für die verschieden Gruppen und Vertretung Die verschieden entwicklungsbedingt Stadien der \_ Projekt selbst . Teilnehmer an der Projekte sind erwartet, so viel zu erreichen Autonomie wie möglich . In der Tat für einige jung Menschen „ sein autonom “ Mai bedeuten Nur ohne ein anständiges Leben zu führen \_ Verlassen Die Familie Kontext , während für andere Die Ziel ist zu leben außen ihre Familie Zuhause . Jede Ziel ist daher personalisiert , vereinbart auf mit Die Jugend und ihre Familien und ggf notwendig , modifiziert während Die Projekt selbst nach spezifisch \_ persönlich Situationen .

Entwicklungsbedingt Stufen

Stufe 1: von 12 bis 15/16 Jahren alt . Arbeit an Selbst- und Rollenbewusstsein ( Arbeit an personenbezogenen Daten ) , Gründung einer Gruppe Das lernt zusammenzuarbeiten , Regeln zu respektieren (zu Hause , in der Straße , in Geschäften ) , initial Verwaltung des Inlandes Autonomie . 2 Treffen pro Monat .

Stufe 2: von 15/16 bis 18 Jahren alt . Arbeiten beginnt am \_ Küche ( Zubereitung Mahlzeiten , Einkaufen im \_ Supermarkt ) , der Schlafzimmer ( machen Einsen eigen Bett , persönlich Hygiene ...) und Gruppe Beziehungen . 2 Nachmittage pro Monat .

Stufe 3: von 18 bis 22 Jahren alt . Dabei \_ Stufe , Ziele beginnen zu werden mehr komplex . Es beginnt mit zu wissen , wie man ein Zimmer teilt mit einem Freund , wissen , wie man sich anzieht , wissen , wie man sich in der Öffentlichkeit verhält Orte , endlich eine Nacht verbringen aus dem \_ Familie Kontext . 1 Wochenende pro Monat und 1 Nachmittag Treffen .

Der Anwesenheit des Bedieners ist progressiv reduziert , je nach \_ Antwort der \_ Gruppe . Wichtig ist die arbeiten mit Die Familien planen eine echte autonomes Leben , Aufmerksamkeit für die emotional Sphäre , Entwicklung der \_ Fähigkeit zu folgen Straße Strecken unabhängig , voll Verwendung von lokal Dienstleistungen , Entwicklung der Selbstbestimmung .

Schritt 4: dai 22/23 anni in poi . Dies ist die letzter Schritt davor werde von ihnen leben \_ besitzen , in denen Die Jugend muss zeigen Das Sie Sind bewältigen können \_ mit eins / zwei Wochen komplett \_ Autonomie von halten alle ihre Aktivitäten aktiv , ab Arbeit zu Sport und Persönlichem Beziehungen . Der Beziehungsarbeit steht im Vordergrund , ebenso wie die arbeiten mit Familien .

Methodik gebraucht

Der Methodik gebraucht Änderungen nach der \_ verschiedenen Phasen der \_ Projekt . Der Operator begleitet alle Aktivitäten , folgende des Jungen/ Mädchens entwicklungsbedingt Weg und Hilfe ihm / ihr, seine / ihre Autonomie in der zu entwickeln am besten möglich Weg . Der des Betreibers Präsenz ist progressiv reduziert wie der Junge/ das Mädchen Autonomie wächst . Der Weinland Adaptiv Verhalten Waage test- und aufgabenstrukturiert Überwachung Blätter Sind verwendet , um zu überwachen und zu überprüfen Die arbeiten fertig . Außerdem wird eine Art „ Logbuch “ geführt auf , mit berichtet über die Entwicklung der \_ Jungen / Mädchen und die Aktivitäten getragen aus ; Die geschriebenen Material ist dann diskutiert , erweitert und modifiziert während Die monatlich Team treffen , unter Die Aufsicht über die Projekt Koordinator .

Dort Sind Auch Momente während Die Aktivitäten , wann Probleme entstehen während Zusammenleben , Gruppe Dynamik und Persönliches Probleme Sind besprochen direkt mit Die jung Person . Der Verwendung von Kameras in diesen Momente erleichtert Die des Betreibers Aufgabe , weil es erlaubt ihn /sie zu identifizieren manche Spezifisch Verhaltensweisen , zu werden bewusst von bestimmten Situationen und an einigen zu arbeiten Dynamik , die ansonsten hätte nicht \_ in seiner/ihrer Gegenwart entstanden .

Ressourcen ( wirtschaftlich , personell , materiell , Finanzierungsquellen ... ) und Kosten

Der Kosten der \_ Projekt normal Aktivitäten ist vollständig unterstützt von es ist eigen Ressourcen . Davon sind etwa 30/40 % \_ bereitgestellt von Die Familien der \_ Benutzer und erscheinen in der Budget als „ Beiträge für Aktivitäten und Projekte “; Die

verblieben Teil ist abgedeckt von Spendensammlung Aktivitäten getragen aus von Die Verein . Der Personal ist in erster Linie gemacht von Psychologen und Pädagogen . \_  
Wo möglich , leute WHO Sind gerne freiwillig \_ Sind verwendet .

Stärken und Schwächen der \_ Projekt

Stärken :

- Familien Sind ständig beteiligt ; Die Vertrauensverhältnis \_\_ das war \_ erstellt mit Die jung Leute Eltern Auch erhöht sich Die Motivation der \_ jung Menschen selbst zu übernehmen ihre eigen Weg zur Autonomie ;
- die Einrichtungen und Ausrüstung sind ideal ( leicht zu erreichen Häuser , gut ausgestattet , Kameras vorhanden ...);
- die Pfade Sind lang , aber allmählich , und Bemühungen Sind nicht zur „ Eile“ gemacht Dinge ";
- parallel \_ mit Die Autonomie Prozess , der jung Menschen Auch an Ad-hoc-Affektivität teilnehmen Kurse über Beziehungen und die Probleme des Lebens zusammen . Eltern Auch einer Affektivität folgen Projekt bei der gleichzeitig mit der jung Leute Aktivitäten .

Schwächen :

- seit dem Der Verband ist unabhängig und autark , es fehlt oft an Zusammenarbeit \_ mit andere lokal Organisationen und/ oder öffentlich Körper ;
- Mangel an verschiedenen Fachmann Zahlen innerhalb Die Mannschaft ;
- manchmal Die jung Menschen Sind bereit , sich einem autonomen Leben zu stellen , aber ihre Familien sind nicht so bereit zu unterstützen Das Weg beide wirtschaftlich und emotional .

## KAPITEL 20

### Gut Praxen in Spanien

Rachel MARTINEZ & Maria CARRACEDO

#### 1. EIN PROJEKT

##### Einführung

Der **Auf Inklusiventrepeneur ( ONEP)** Projekt ist ein europäisches Initiative dessen Hauptziel war \_ \_ Die Wirtschaft und Arbeit Dynamisierung der \_ grenzüberschreitend Bereich zwischen Castilla y León ( Spanien ) und die Zentralregion ( Portugal ) . Der Projekt , kofinanziert von Die Interreg VA Spanien-Portugal- Programm (POCTEP) 2014-2020, wurde auf Neues ausgerichtet Beschäftigungsmöglichkeiten , die \_ \_ fördern Die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen und/ oder sozial gefährdet Ausschluss , um zu erreichen ihre Arbeit einfügen .

##### Ziele und Zweck der \_ am besten üben

- Zu fördern Unternehmerschaft von beurteilen Die sozio-ökonomisch Realität der \_ Gebiet , basierend auf der Schaffung von neuem Handlungsfelder und Marktnischen . \_ \_
- Verbessern Die Wettbewerbsfähigkeit der sozialen Wirtschaft Unternehmen in der Grenze Gebiet .
- Erstellen neu Nischen der sozialen und ökologischen Wert .
- Zu verbessern und zu erleichtern Zugang zu Beschäftigung für Menschen mit Behinderung, beides körperlich und geistig , sowie von Ausgrenzung bedrohte Personen .
- Ermutigen Die Schaffung von inklusive Unternehmen .

##### Teilnehmer und Setting

Der Projekt wurde \_ entwickelt in der grenzüberschreitend Gebiet zwischen Spanien und Portugal , ein wirtschaftlich deprimiert Bereich mit hoch Arbeitslosigkeit Preise . Der Städte Wo Die Projekt wurde \_ getragen aus sind Valladolid, Salamanca, Zamora , Avila und Leon auf der spanischen Seite und die Region Guarda in Portugal . \_

Das ONEP- Projekt War als Treffen gedacht Punkt zwischen Unternehmer , hauptsächlich aus Die Sozial Initiative , wer war suche die \_ Schaffung von neuem Unternehmen und Menschen mit Behinderungen und sozialer Gefährdung Ausschluss ländlich leben \_ Bereiche der \_ grenzüberschreitend Gebiet .

Der Projekt wurde \_ adressiert an:

- Menschen mit Behinderungen, beides körperlich und intellektuell
- sozialem Risiko Ausschluss
- Arbeitslos ländlich Frauen



- Jung und langfristig arbeitslos
- Unternehmer auf der Suche nach Neuem Geschäft Gelegenheiten bereit zu schaffen neu Aktionslinien , Erkunden \_ \_ neu Beschäftigungsmöglichkeiten , in der \_ Grenze Bereich zwischen Castilla y León und Portugal

### **Verfahren/ Durchführung**

Das ONEP- Projekt hat gesucht neu Geschäft Möglichkeiten in der ländlich grenzüberschreitend Gebiet zwischen Spanien und Portugal , innerhalb anders Handlungsfelder \_ \_ wie zugänglich \_ Tourismus , lokal Dienstleistungen , Essen Produktion und Handwerk .

Das ONEP- Projekt bestand aus vier Aktivitäten , durch welche Die Arbeit Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen oder sozial gefährdet Ausschluss war \_ befördert .

Der Projekt Aktivitäten haben gewesen geteilt hinein zwei Typen : die richtet sich an die Arbeit Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen oder sozial gefährdet Ausschluss und so richtet sich an Unternehmen , soziale Körperschaften und Öffentlichkeit Verwaltungen .

Beide regional Verwaltungen und Soziales Wirtschaft Organisationen und Einrichtungen haben hat funktioniert gemeinsam anbieten zu können \_ Anstellung Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen oder sozial gefährdet Ausschluss , Angebot Anstellung Verträge Das inbegriffen Ausbildung .

### **Ergebnisse der \_ am besten üben**

Der Ergebnisse der \_ Projekt haben gewesen Die Folgendes :

- Implementierung einer Unterstützung System für soziale und inklusive Unternehmertum , das passt Die sozial und wirtschaftlich Realität der \_ Territorium und ist hoch übertragbar . Der am meisten wichtig Ergebnis war 15 Unternehmertum \_ Initiativen getragen aus .
- Ein Leerzeichen wurde \_ zum Netzwerken generiert oder Austausch zwischen Unternehmen , die Suche nach Synergien und Kooperationen zwischen Sozial Wirtschaft Unternehmen in der grenzüberschreitend Gebiet .
- Ein soziales und inklusives Geschäft Inkubator war \_ gestartet .
- Eine strategische grenzüberschreitende Beobachtungsstelle eingerichtet wurde , die \_ \_ Wille tragen aus technologisch und wettbewerbsfähig Überwachung Aufgaben .
- Ein Interventions- und Unterstützungsmodell für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt wurde entwickelt für Menschen geschaffen mit Behinderung, beides körperlich und geistig , und Menschen mit sozialem Risiko Ausschluss , mit speziell Schwierigkeiten beim Zugang Die Arbeitsmarkt .

**Nachhaltigkeit (wie ist Überwachung und Bewertung getragen aus einmal Die Gut Praxis war \_ abgeschlossen , wie Nachhaltigkeit sichergestellt wird , was Studien Sind still Sein getragen aus )**

Der Projekt begann im Mai 2017 und endete am . Dezember 2019. Als Teil der \_ Projekt , etwa 20 Personen mit geistige Behinderungen waren angestellt . Bis heute , viele von ihnen haben gehalten ihre Arbeitsplätze .

Um sicherzustellen Die Überwachung der \_ Aktivitäten getragen aus , die Projekt hatte eine Reihe von Qualität Indikatoren , die haben gewesen erfüllt während Die Entwicklung der \_ Projekt .

Aufgrund der \_ Gut Ergebnisse erhalten , die Konsortium von Partnern arbeitete weiter an einem anderen Projekt , FRONTEIRA2020, das geht weiter Die arbeiten im ONEP - Projekt entwickelt . FRONTEIRA2020 ist derzeit Sein entwickelt in der dasselbe Spanisch- Portugiesisch Gebiet und sucht zu bieten Anstellung Möglichkeiten in der Pflegebereich für die \_ \_ Alte und Kranke auf dem Land Bereichen und in ökologisch und nachhaltig Landwirtschaft .

## **2. INCORPORA-PROGRAMM: INCORPORA MENTAL HEALTH**

### **Einleitung und Ziel der \_ am besten üben**

Das Incorpora- Programm ist eine Arbeit Vermittlung Programm basierend auf der Bedürfnisse der \_ sozial und geschäftlich Welt . Innerhalb Das Programm es gibt Inkorpora Mental Gesundheit , richtet sich an Menschen mit geistig Gesundheit Probleme . Es ist Ziel ist es, zu erleichtern Die Besetzung dieser \_ Leute , die notwendig Unterstützung für beide Die Unternehmen und die Person und zu bekämpfen Die Stigma Das existiert auf mental Gesundheit Probleme .

Der Programm ist für die Ausbildung verantwortlich Unternehmen , aber auch Menschen mit geistig Probleme WHO Sind auf der suche nach arbeit und fachkräften WHO handeln mit Menschen mit manche irgendwie psychisch \_ Erkrankung oder Störung .

### **Teilnehmer und Einstellungen**

Incorpora- Programm und Incorpora Mental Gesundheit haben gewesen in 22 spanischen Territorien entwickelt . Der Incorpora- Programm war 2006 eingeführt und Incorpora Mental Gesundheitsprogramm im Jahr 2015 und beides Sind laufend .

### **Vorgehen / Umsetzung ( was wurde gemacht oder wird währenddessen gemacht \_ Die Verfahren )**

Inkorpora Mental Gesundheit fördert Die Soziales und Arbeit Integration von Menschen mit geistig Themen danke an die Engagement der \_ Techniker darin arbeiten \_ Programm und des zusammenarbeiten Unternehmen und Organisationen . Zu bieten Menschen ausbilden \_ mit geistig Gesundheit Probleme WHO Sind auf der

Suche nach einer Anstellung gibt es ein Netzwerk von Einrichtungen , Red Inkorpora , durchgehend das spanische Territorium . Diese Entitäten Angebot Ausbildung und Beruf Platzierung Wege zu Menschen mit geistig Gesundheit Probleme . Sie Auch Angebot frei Beratung und Unterstützung von Unternehmen Das haben Menschen mit geistig Gesundheit Probleme auf ihrer Mannschaften .

- Für Unternehmen : das Programm berät Unternehmen zu zeigen ihnen Die Vorteile der Einstellung einer Person mit geistig Probleme oder Krankheit . Außerdem sie \_ \_ Sind angeboten Training anzupassen \_ Potenzial Arbeitnehmer zu \_ Bedürfnisse von Unternehmen .

- Für Menschen : Das Programm hilft bei der Arbeit Einfügung von Personen mit geistig Erkrankung WHO kann nicht leicht finden Arbeit . Hilft Die Beschäftigungsfähigkeit dieser \_ Menschen durch Ausbildung und Kurse zu verbessern Soziales und Arbeit Fähigkeiten . Der Ausbildung beinhaltet Praktika oder Aufenthalte in Unternehmen zu erleichtern Eintrag hinein Die Arbeitsplatz . Auch wenn \_ Die Person ist am Schaffen interessiert ihre eigen Geschäft , gibt es eine andere Programm genannt Autoempleo Inkorpora .

- Für Profis : Rot Inkorpora bietet an Ausbildung Kurse , praktisch und dynamisch von verschiedenen Themen , ausgewählt aus Die Bedürfnisse der \_ Sektor . Über eine Online-Plattform können Fachleute finden Kurse zu erleichtern Die Einbeziehung von Menschen mit geistig Erkrankung oder Störung in der Arbeitsplatz .

- Virtuelles Training : Online- Support Kurse im \_ Arbeit Integration von Menschen mit geistig Erkrankung oder Störung . Diese Kurse Angebot kontinuierlich Ausbildung .
- Ressourcen : Tools , Schulungen Materialien und Ressourcen ausgewählt , um zu erleichtern Die täglich Arbeit der \_ Sozialarbeit einfügen Profis .

### **Ergebnisse der \_ am besten üben**

Innerhalb Die Inkorpora Mental Gesundheit Programm Es gibt ein Netzwerk der Zusammenarbeit Körperschaften und Organisationen gebildet um 375 sozial Entitäten , gruppiert in 22 Territorien . Wenn ein Mensch mit geistig Gesundheit Probleme will beginnen \_ ihre Arbeit einfügen bearbeiten , kontaktieren Die koordinieren Wesen ihrer \_ Gebiet .

Der Programm hat seine eigen Methodik und integriert Leitfäden und Qualitätshandbücher \_ \_ Indikatoren der \_ Inkorpora Programm .

Im \_ Ausbildung angeboten von Das Programm hoch Tarife der Arbeit einfügen Sind erreicht . In vielen der \_ Kurse angeboten , 50% der Arbeitsleistung Einfügungen haben gewesen überschritten . Sogar in einigen Ausbildung Kurse , 90% der Stelle Platzierung war \_ erreicht . Ein Großteil der Erfolg dieser \_ Formationen ist auf die \_ hoch Beteiligung der \_ Studenten und ihre Interesse an der Inhalt .

**Nachhaltigkeit (wie ist Überwachung und Bewertung nach Die am besten üben beendet , wie Nachhaltigkeit sichergestellt wird , was Sind Die Studien still Sein fertig )**

Einer der \_ am meisten innovativ Punkte davon \_ am besten Praxis ist das Training zur Erleichterung \_ Arbeit einfügen . Der Inkorpora Programm bietet an Incorpora Training Points (PFI) richtet sich an Menschen mit sozialem Risiko Ausgrenzung , Verwundbarkeit und mental Krankheit . Durch Ausbildung mit Kurse mit Querschnitt Inhalt , Beruf Platzierung wird erleichtert und die Beschäftigungsfähigkeit dieser \_ Menschen wird verbessert . Anders Körperschaften und Organisationen Sind Teil des PFI . Diese Organisationen Angebot Fachmann Aus- und Weiterbildung Das erlaubt diese Personengruppen eintreten \_ \_ \_ oder zurück zu den Arbeitsmarkt .

Der Inkorpora Programm hat ein Netzwerk von 407 sozialen Entitäten , gruppiert in 20 Gruppen verteilt hindurch das spanische Territorium .

### **3. PARQUESOL STORE „EIN Wahnsinnspunkt“**

#### **Einführung der \_ Gut üben**

Die Intras Foundation hat ein Bio - Geschäft eröffnet Produkte Wo Menschen mit geistige Behinderungen sind arbeiten . Der speichern War ein paar geöffnet Monate vor im \_ Nachbarschaft Wo Der Hauptsitz der Intras Foundation befindet sich in Valladolid.

#### **Ziel der \_ Gut üben**

Das Hauptziel dieser \_ \_ Gut üben war es, ein Geschäft in einer Gemeinde zu eröffnen Raum , um zu verteilen und zu verkaufen organisch Produkte , Obst und Gemüse , die kommen aus einer Reihe von organischen Gardens Das Intras Foundation hat in der Provinz Zamora . \_ Neben Obst und Gemüse , die \_ \_ speichern verkauft Handwerk Produkte ( klein restauriert Möbel , Textilien Produkte gemacht aus recycelt Stoffe usw. ) . Der Shops Geschäftsmodell basiert auf der \_ kreisförmig Wirtschaft , das heißt, es ist ein Modell der Produktion und des Konsums Das beinhaltet teilen , wiederverwenden , reparieren , erneuern und recyceln bestehende Materialien und Produkte so oft wie möglich zu erstellen hinzugefügt Wert . Darin \_ Weg , der Lebenszyklus der \_ \_ Produkte wird verlängert .

#### **Teilnehmer und Setting**

Der Teilnehmer Sind Menschen die derzeit teilnehmen \_ \_ Die anders Arbeitsprogramme \_ \_ Reiserouten angeboten von Intras- Stiftung. Sie Sind jung Menschen und Erwachsene mit geistig Erkrankung WHO Sind Interesse an Ausbildung und Beruf .

Der Laden befindet sich in der Parquesol Nachbarschaft in Valladolid, sehr in der Nähe der Hauptsitz der Intras Foundation.

### **Verfahren / Implantation ( was war oder wird während durchgeführt \_ Die Verfahren )**

Ein sehr angenehme Atmosphäre Laden war \_ angelegt , rustikal aber sehr \_ \_ gemütlich schau . Der speichern verkauft , wie gesagt oben , organisch Obst und Gemüse , Marmeladen und Konserven Waren , Handwerk Produkte wie Seifen , Textilien etc. \_ \_ \_ Außerdem sie \_ \_ ein Netzwerk von Kontakten aufbauen möchten mit andere Produzenten und/ oder Lieferanten um Die speichern .

### **Ergebnisse der \_ Gut üben**

Zu dieser Zeit dort sind zwei Menschen Menschen mit Behinderungen , die für den öffentlichen Dienst eingestellt werden . Dort sind auch Pläne einzurichten \_ Workshops zum Nähen und Vorbereiten organisch Obst und Gemüse Körbe zu verkaufen und zu verteilen hindurch Die Stadt Valladolid. Mindestens zehn Personen \_ sind Teilnahme erwartet . \_

### **Nachhaltigkeit (wie ist Überwachung und Bewertung getragen aus einmal Die Gut Praxis war \_ abgeschlossen , wie Nachhaltigkeit sichergestellt wird , was Studien sind still sein getragen aus )**

Im \_ Worte der \_ speichern Geschäftsführerin Laura Sanchez : „ Wir Wille versuchen zu machen Die so Lösungsmittel wie möglich zu lagern und in einem Volumen zu verkaufen Das ermöglicht es, nachhaltig zu sein ohne Die Unterstützung der INTRAS Foundation, so wie sie ist Erledigt bisher . Der Gleichgewicht des Augenblicks ist sehr positiv und die Empfang hat es in der gehabt Nachbarschaft war \_ sehr gut “. Zwei Menschen haben gewesen angestellt .

## KAPITEL 21

### Gut Praxen in Österreich

Tom SALAMON

- Proqualis , neu Arbeiten Feld für Personen mit Lernen Schwierigkeiten
- wenn Spagat , Modellprojekt für partizipative Unterstützung während Die Aufnahme Verfahren

#### **Proqualis**

*Proqualis* ist neu spezialisiert Ausbildung und ein Unikat Arbeiten Gelegenheit in der Bereich Peer - to- Peer Qualität Auswertung . Der Erste Ausbildung Beginn 2012, 2 Jahre später ein neues Unternehmen War gegründet , das ständig beschäftigt 9 Mitarbeiter mit Lernen Schwierigkeiten unter Die Bedingungen der \_ Erste Arbeitsmarkt . Es ist kein Gründungsmodell neu Unternehmen dabei \_ Arbeiten Bereich , weil Es gibt keinen weiteren Markt, aber es ist einer der am besten Modelle , wie zu erstellen maßgeschneidert Lösungen für individuelle Personen zu ermöglichen sie qualifiziert zu tun Arbeitsplätze nach ihren \_ Möglichkeiten .

#### **- Ziel der \_ Projekt**

Erste Idee der Projekt war zu entwickeln und anzubieten Menschen mit Lernen Schwierigkeiten ein besonderes partizipativ Ausbildung , das War Förderung Ermächtigung und konzentrierte sich auf ihre Behinderung als ihre am größten Stärke . Darin \_ Konzept Menschen mit Behinderungen sind gesehen als die am besten Experten ihrer \_ Bedürfnisse und Möglichkeiten . So war es vorgesehen , zu entwickeln Zukunft Arbeiten Unterlagen während Die Ausbildung von verwenden Die Kenntnis der \_ Personen mit Behinderungen, die Auszubildende . Das Hauptziel der \_\_ Projekt war zu erstellen neu maßgeschneidert Arbeiten Orte und Arbeiten Bedingungen in einem besonderen neu Arbeiten Feld für Personen mit geistige Behinderungen: Peer-to- Peer Auswertung der \_ Qualität im Wohnen Projekte und geschützt Arbeit für Menschen mit Behinderungen.

#### **- Teilnehmer und Einstellungen**

Nach zahlreich Individuell vorläufig Sitzungen im Jahr 2012 a vorbereiten Ausbildung Kurs gestartet mit 14 Teilnehmern (6 Männer und 8 Frauen ). Sie war unterstützt von zwei Trainer ( sozial Pädagogen ) und 2 Projekt Manager . Der Auszubildende hatte noch nie funktioniert innerhalb Die Erste Arbeitsmarkt und alle \_\_ war Kunden von geschützt Arbeit . Der Kurs War nehmen Platz 6 Stunden pro Woche ( nur eins Tag ), also Die Auszubildende könnte bleib in ihrem geschützt Arbeitsplätze zuerst . Nach 6 Monaten war es soweit klar , das mehr Ausbildung War notwendig . Der Die Teilnehmer mussten entscheiden , ob Sie wollte weitermachen \_ mit intensiv \_ Ausbildung oder nicht. 12 der Auszubildende beschlossen , fortzufahren und waren für einen Zeitraum von 18 Monaten 4 Tage die Woche (20 Stunden ) ausgebildet . Alle Ausbildung Materialien und mehr arbeiten Utensilien war in leicht lesbarer Sprache erstellt Sprache . Der Ausbildung Zeitraum der \_ Projekt *Proqualis* War finanziert von

Die europäisch Sozial Fonds und kofinanziert von Die Regierung von Ober Österreich

### **- Verfahren/ Durchführung**

Der Projekt War entwickelt und durchgeführt durch eine Kooperation von FAB Organos und KI-I, beide befindet sich in Linz, Ober Österreich . FAB Organos ist die Ausbildung Abteilung von FAB, einem sozialen Organisation in Österreich , die bietet an geschützt Arbeit und Ausbildung für Menschen mit Behinderung seit ca. 60 Jahren bei vielen Websites alle über Österreich . FAB Organos tat Die Ausbildung Aktivitäten und brachten KI-I Schritt für Schritt als Potenzial weiter Unternehmen Gründer und Arbeitgeber hinein Die Boot . KI-I ist eine Kompetenz Zentrum für die Entwicklung von Hilfsmitteln Technologien für Menschen mit körperlich Behinderungen und hat seine Standort und Hauptpartner der \_ Universität Linz. Seit 2007 hatte KI-I eine zusätzliche konzentrieren Sie sich auf die Entwicklung von „ Leicht lesbaren “ Materialien . Für KI-I die Projekt Proqualis War Die erster Schritt hin Die real Integration von Menschen mit geistige Behinderungen.

Probleme : *Proqualis* tut peer -to- peer Auswertung der \_ Qualität in Organisationen Angebot wohnen und arbeiten Einrichtungen für Behinderte Leute . Im Gegensatz zu sonst Studien Die Schwerpunkt dieser \_ Auswertungen richtet sich an die Experte Behindertenwissen \_ \_ Menschen um ihre real braucht . Die Idee von *Proqualis* ist orientiert in Richtung Die Prinzipien der Partizipation Sozial Forschung . Demnach \_ \_ Sicht Menschen mit Lernschwierigkeiten sind \_ gesehen als die bestimmend Experten für Kommunikation ( leicht lesbar , alternativ \_ Kommunikation ), Inhalte ( aus erster Hand Erfahrung ), Rahmen Voraussetzungen für die Interviews ( Länge und Atmosphäre ) und Arbeiten Bedingungen im Allgemeinen ( Assistance ). Im \_ Kontext der Universität Das bedeutete eine riesige Veränderung in der Definition von Experte Kenntnisse und Fähigkeiten innerhalb Die Firma . Trotzdem gelang es . Durch die Eingänge von *Proqualis* KI-I versucht zu kombinieren anders braucht innerhalb Die Unternehmen und zu vergrößern die Verbreitung von Ansichten in der Forschung .

### **- Ergebnisse**

Selbsterhaltung\_ Kapazität : 10 der Teilnehmer fertig Die Ausbildung und begann als Qualität zu arbeiten Gutachter innerhalb Die neu Gegründet Firma ' *Proqualis* ' . Sie links ihre geschützt arbeiten und arbeiten unter Bedingungen der \_ Erste Arbeitsmarkt seit 2014, die beinhaltet Sozial Versicherung und Rente Versicherung . Der größte Ergebnis war es , allen den Start in ein selbstständiges Leben zu ermöglichen .

Steigerung des Selbstbewusstseins : Laut der \_ Ansatz Das Menschen mit Behinderungen sind Die Experten für ihre Forderungen , Bewerter von *Proqualis* Sind weiter Lehren Schüler und Lehre Mitarbeiter der \_ Universität in der Prinzipien der leichten Lesbarkeit , die \_ bedeutete eine große Wertschätzung für die Menschen mit Lernbehinderungen .

Ansichtswechsel \_ innerhalb Die Firma . Natürlich \_ Die Qualität Gutachter brauchen viel Unterstützung in ihrer täglich Arbeit und nach der \_ Projekte Ziel , das war \_ Also organisiert inzwischen . Ein Team von Personen mit und ohne Behinderung arbeiten zusammen auf Augenhöhe Ebene und Unterstützung ihnen wechselseitig . *Proqualis* tut peer -to- peer Auswertung um Die Qualität in Organisationen Angebot wohnen und arbeiten Einrichtungen für Behinderte Leute . Im Gegensatz zu sonst Studien Die Schwerpunkt dieser \_ Auswertungen richtet sich an die Experte Behindertenwissen \_

\_ Menschen um ihre real braucht . *Proqualis* ist orientiert in Richtung Die Prinzipien der Partizipation Sozial Forschung . Demnach \_ \_ Sicht Menschen mit Lernschwierigkeiten sind \_ gesehen als die bestimmend Experten für Kommunikation ( leicht lesbar , alternativ \_ Kommunikation ), Inhalte ( aus erster Hand Erfahrung ), Rahmen Voraussetzungen für die Interviews ( Länge und Atmosphäre ) und Arbeiten Bedingungen im Allgemeinen ( Assistance ). Im \_ Kontext der Universität Das bedeutete eine riesige Veränderung in der Definition von Experte Kenntnisse und Fähigkeiten , auch innerhalb Die Firma . Durch die Eingänge der \_ Abteilung *Proqualis* KI-I musste kombiniert werden anders braucht innerhalb Die Unternehmen und zu vergrößern die Verbreitung von Ansichten in der Forschung und in der Geist der Studenten als Zukunft Forscher oder Projekt Manager.

### **- Nachhaltigkeit**

Als Qualität Auswertung folgende Die Peer - Prinzip Vorstellungsgespräche vorgesehen \_ von Gesetz in Ober Österreich , die Unternehmen und die Arbeitsplätze Sind finanziell gesichert . Es gibt keinen anderen Unternehmen Angebot Peer Auswertung .

Neben Die Bewerter von *Proqualis* sind Vorbilder für die \_ Einwohner von Wohn Einrichtungen und Teilnehmer von geschützten Arbeiten Orte .

( Details : [www.proqualis.at](http://www.proqualis.at) , [www.ki-i.at](http://www.ki-i.at) )

### **wenn Spagat**

#### **- Ziel der \_ Projekt**

Der *wenn Spagat* begleitet Menschen mit einem Hoch Bedarf an Unterstützung für ihre Weg zum Profi Integration . Der Ziel ist es zu schaffen regulär Beschäftigung auf der primär Arbeitsmarkt . Der Angebot richtet sich an Menschen mit schweren Behinderungen und hoch Bedarf an Unterstützung WHO haben Die Wunsch , in der zu arbeiten primär Arbeitsmarkt . Zusammen mit ihnen Maßgeschneidert , inklusive Arbeitsplätze Sind erstellt . Diese Sind individuell und flexibel zugeschnitten auf die Kunden und die Unternehmen . Der Kunden Sind unterstützt durch Individuell Beratung , intensiv Betreuung und Nähe Zusammenarbeit mit alle Personen betroffen , inkl ihre Sozial Umgebung . Der Fokus stets liegt auf der Menschen mit ihre Fähigkeiten , Stärken und Träume . Der Ziel ist es zu schaffen nachhaltig inklusive Arbeiten Orte .

#### **- Teilnehmer und Einstellungen**

Der Unterstützung Angebot Spagat existiert für mehr als 20 Jahre . Rund 300 inklusive Arbeitsplätze war individuell in einem breiten erstellt Vielzahl von Branchen hindurch Vorarlberg und sind langfristig unterstützt \_ Grundlage . Der Kunden Sind begleitet und unterstützt intensiv und direkt auf ihre Weg zu erreichen Die größte möglich Unabhängigkeit . Alle Personen betroffen Sind Teil der \_ Aufnahme Prozess , der Eltern , Arbeitgeber , Mentoren . Teilnahme der \_ Kunden , Freiwillige arbeiten von Verwandte oder Freunde und Profis Mithilfe der \_ Team von Spagat Sind kombiniert zu geben Die Kunden Die am besten Unterstützung .



## **- Verfahren/ Durchführung**

IFS Spagat fungiert als Schnittstelle und Vermittler zwischen Kunden , Eltern , Schulen , Zusammenarbeit Partner und Unternehmen . Der Kontakt ist in der Regel im Voraus festgelegt (in der vorletzte obligatorisch Schule Jahr ) von Eltern , Schulen oder andere Institutionen .

Ein Wenn Integration Berater Kontakte und Begegnungen Die Kunde . Erstmal zusammen \_ Ideen für die Fachmann Zukunft Sind entwickelt .

Am meisten wichtig während Die Aufnahme Prozess ist der Unterstützung Gruppe ( Unterstützungskreis ): Eltern , Verwandte , Lehrer und andere wichtig Personen Sind zu einer Unterstützung eingeladen Gruppe für die Kunde . Bei der Treffen , diese Unterstützer helfen zu finden möglich Schmecker Orte und etablieren Kontakte mit Unternehmen .

Begleitet Gerichtsverhandlung Phasen : Die Integration Berater begleitet Die Klient bei einem Schnuppertag in verschiedenen Unternehmen . Wenn ein geeigneter Job gefunden wird , die Integration Berater hilft Die Auftraggeber und die Unternehmen zu bestimmen Die Rahmen Voraussetzungen für die Arbeit .

Betreuung in der Unternehmen : Ein internes Unternehmen Kontakt Für jeden wird eine Person gesucht Spagat Teilnehmer . Das Mentor hilft Die Teilnehmer an ihrer Tag für Tag Arbeit und hilft mit beliebig Probleme Das entstehen . Der Integration Berater ist auch beratend zur Verfügung Die Klient , der Unternehmen und die Mentor nach erfolgreich einen Job anfangen .

## **- Ergebnisse**

Der Ziel der \_ Projekt ist zu bringen Die Kunden in eine Anstellung Beziehung mit Dienstvertrag . \_ Sie Sind bedeckt von Sozial versichert und erhalten ein Gehalt nach einem Kollektiv Vereinbarung . Der Firmen erhalten Finanzierung aus Die Landesregierung Vorarlberg . \_

## **- Nachhaltigkeit**

Der Projekt ist jährlich ausgewertet . 24.000 Stunden Assistenz im Jahr \_ Sind Erledigt von einem Personal von 26 Personen für mehr über 300 Kunden . Im \_ letzten 20 Jahren 344 Unternehmen aus verschiedenen Sektoren erstellt inklusive Arbeiten Orte für Menschen mit Behinderung zusammen mit Die Projekt *wenn Spagat* , 311 ehem Kunden still haben Das Arbeit .

Details : [www.ifs.at/spagat.html](http://www.ifs.at/spagat.html)



**Bağımsız Yaşam İçin İstihdam**