



Co-funded by
the European Union

Erasmus+



VORSCHLAG FÜR EIN BESCHÄFTIGUNGSMODELL FÜR EIN UNABHÄNGIGES LEBEN FÜR PERSONEN MIT GEISTIGEN BEHINDERUNGEN

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

VORSCHLAG FÜR EIN BESCHÄFTIGUNGSMODELL FÜR EIN UNABHÄNGIGES LEBEN FÜR PERSONEN MIT GEISTIGEN BEHINDERUNGEN

September 2019-August 2022

Editor

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar

Autoren

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon

Prof. Dr. Deniz Kağnıcıoğlu

Doz . Dr. Yener Şişman

Tom Salmon

Judy Salmon

Manuela Mittermayer

Maria Carracedo

Rachel Martínez

Danilo Calabrese

Dr. Gizem Yıldız

Arş . Gör . Mustafa Uluyol

Merve Özman

Şenay Kızılkum

Kadir Kilic

Ebru Söğüt

Projektleiter: Prof. Dr. Atilla Cavkaytar & Prof. Dr. Yasemin Ergenekon

Projektbeteiligte: Prof. Dr. Deniz Kağncıođlu , Assoc. Prof. Yener Őıřman , Gizem Yıldız-PhD , Mustafa Uluyol.

Implementierungs- und Managementteam: Tom Salamon, Judy Salamon, Manulea Mittermayer , Maria Carracedo , Raquel Martinez, Danilo Calabrese, Fulya Ekmen , Merve Özman , Senay Kızılkum , Kadir Kılıç , Ebru Söđüt .

EU ERASMUS+ PROJEKT

KA204 - Strategische Partnerschaften für die Erwachsenenbildung

Anadolu-Universität, Eskiřehir

August 2022

INHALT

ABSCHNITT 1. VERWENDUNG VON BESCHÄFTIGUNGSMODELLEN UND PLANUNG VON ÜBERGÄNGEN

Kapitel 1. Geschütztes Beschäftigungsmodell

Gizem YILDIZ, PhD, & Yasemin ERGENEKON, Prof. Dr.

Kapitel 2. Unterstütztes Beschäftigungsmodell: Job Coach-Unterstützung am Arbeitsplatz

Merve ÖZMAN, & Yasemin ERGENEKON, Prof. Dr.

Kapitel 3. Wettbewerbsfähiges Beschäftigungsmodell

Deniz KAĞNICIOĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Assoc. Prof., Mustafa ULUYOL, Res. Assist., & Yasemin ERGENEKON, Prof. Dr.

ABSCHNITT 2. ERFORDERLICHE REGELUNGEN IN GESETZ UND POLITIK

Kapitel 4. Aktuelle Situation der Beschäftigungsmodelle (Türkiye, Italien , Spanien & Österreich)

Deniz KAĞNICIOĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Assoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE und Rachel MARTINEZ

Kapitel 5. Vorschläge für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (Türkiye, Italien , Spanien und Österreich)

Deniz KAĞNICIOĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Assoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE und Rachel MARTINEZ

Kapitel 6. Aktuelle Situation der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (Türkiye, Italien , Spanien und Österreich)

Deniz KAĞNICIOĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Assoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE und Rachel MARTINEZ

ABSCHNITT 3. BESCHÄFTIGUNGSMODELLE IN EUROPA

Kapitel 7. Beschäftigungsmodelle in Spanien

Maria CARRACEDO

Kapitel 8. Beschäftigungsmodelle in Österreich

Tom SALAMON, Judy SALAMON, Manulea MITTERMAYER

Kapitel 9. Beschäftigungsmodelle in Italien

Danilo CALABRESE

ABSCHNITT 4. MINISTERIUM FÜR NATIONALE BILDUNG UND LOKALE VEREINBARUNGEN UND PROTOKOLLE DES GOVERNORS

Şenay Kızılkum , Ebru Söğüt & Kadir Kılıç

ABSCHNITT 1

BESCHÄFTIGUNGSMODELLE NUTZEN UND ÜBERGÄNGE PLANEN

KAPITEL 1

Geschütztes Beschäftigungsmodell

Gizem YILDIZ, PhD & Prof. Dr. Yasemin ERGENEKON

Universität Anadolu, Türkei

Einführung

Bei der Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung am Arbeitsleben ist das restriktivste Modell, das am meisten Unterstützung erfordert, das Modell der geschützten Beschäftigung, das in geschützten Arbeitsplätzen angewendet wird. In Übereinstimmung mit diesem Modell arbeiten Menschen mit mittlerer und schwerer geistiger Behinderung weiterhin in geschützten Arbeitsplätzen. **Geschützte Beschäftigung** ist ein besonderes Beschäftigungsmodell, bei dem nur Menschen mit besonderen Bedürfnissen zusammenarbeiten, nicht mit typischen Entwicklungsmitarbeitern (Armstrong, 2011). Daher befinden sich Menschen mit geistiger Behinderung im Modell in einer anderen Umgebung als ihre Altersgenossen. Vor der Einstellung von Personen mit geistigen und entwicklungsbedingten Behinderungen, die für ihre Bedingungen geeignet sind, wird eine detaillierte Bewertung vorgenommen. Zusammen mit diesen Bewertungen wird ein individualisierter Übergangsplan für den Einzelnen erstellt und auf das nächste Modell, das unterstützte Beschäftigungsmodell, ausgerichtet.

a. Anwendung

Bedingungen erfüllt um einen geschützten Arbeitsplatz zu beantragen:

- ✓ Mindestens 40 % geistige, verhaltensbezogene, geistig-emotionale Behinderung oder eine diagnostizierte mittelschwere oder schwere geistige Behinderung
- ✓ Über 15 Jahre alt sein
- ✓ Registrierung bei İŞKUR

Personen, die diese Bedingungen erfüllen, bewerben sich über die Provinzdirektionen von İŞKUR um geschützte Arbeitsplätze, indem sie die unten aufgeführten Dokumente vorbereiten.

Erforderliche Unterlagen im Bewerbungsverfahren für einen Beschützten Arbeitsplatz

- Kopie des Personalausweises
- Wohnsitzbescheinigung
- Bericht des Gesundheitsamtes
- Zwei Profifotos
- Dokument zum Bildungsstatus (falls vorhanden)

Unter den Menschen mit geistiger Behinderung schließen diejenigen, die die Bewerbungsvoraussetzungen erfüllen und sich mit den erforderlichen Unterlagen bei der Provinzdirektion İŞKUR bewerben, das Bewerbungsverfahren ab. Zur Prüfung dieses Antrags kann ein Ausschuss gebildet werden.

Bewerbungsprozess für geschützte Arbeitsplätze

Einrichtung des Komitees: Die Bewerbung für den geschützten Arbeitsplatz sollte von einem Komitee aus mindestens vier Personen geprüft werden, darunter der Betriebsleiter, der İŞKUR-Vertreter, der Arbeitscoach und der Sonderschullehrer oder -spezialist.

Evaluation: In der Sitzung des Komitees sollten Gespräche mit der Person mit geistiger Behinderung und mit ihrer Familie geführt werden, und falls erforderlich, sollten Experten mit Unterstützungsdiensten befragt werden.

Entscheidung: Am Ende der Umweltprüfung sollte entschieden werden, ob die Person für einen geschützten Arbeitsplatz geeignet ist, unter Berücksichtigung des vorhandenen Leistungsniveaus, Interessen und Kompetenzen. Die Entscheidungen des Ausschusses können wie folgt aufgelistet werden:

- (a) Die Person ist nicht für einen geschützten Arbeitsplatz geeignet (*wenn sie schwer genug ist, um häusliche Pflege zu erfordern, oder leicht genug, um mit typischen Arbeitern zu arbeiten*).

(b) Die Person ist für den geschützten Arbeitsplatz geeignet, benötigt aber einen individuellen Jobcoach (Personen, die nicht alleine im geschützten Arbeitsplatz arbeiten können und intensive Unterstützung benötigen).

(c) Die Person ist für einen geschützten Arbeitsplatz geeignet (kann mit vorhandener Unterstützung an Gruppenarbeiten teilnehmen.)

b. Bewertung des Individuums

Der Einzelne muss über einige grundlegende Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen, um am geschützten Beschäftigungsmodell teilnehmen zu können, mit anderen Worten, um am geschützten Arbeitsplatz zu arbeiten. Um an einem geschützten Arbeitsplatz zu arbeiten, ist es angemessen, eine Person mit geistiger Behinderung in zwei Hauptbereichen zu bewerten: Grundkompetenzen und berufliche Kompetenzen. Das Formular in Tabelle 1.1 kann verwendet werden, um die Person während des Verfahrens der geschützten Beschäftigung zu bewerten. Das Formular kann an die zu bewertende Person und den zu bewertenden Beruf angepasst werden. In dem im Bewerbungsschritt beschriebenen Bewertungsprozess prüft der Vorstand die Kompetenzen in Tabelle 1.1.

Wenn die Person mindestens 70 % der im Formular in Tabelle 1.1 angegebenen Qualifikationen (mindestens 14 Qualifikationen) hat, kann sie in einem geschützten Arbeitsplatz untergebracht werden. Wenn die Person die erforderlichen Kriterien nicht erfüllt, kann das "Programm zur Vorbereitung auf einen geschützten Arbeitsplatz" auf die Person angewendet werden. Dieses Programm sollte ein institutionenbasiertes Bildungsprogramm sein, das die Inhalte in Tabelle 1.1 enthält. von Sonderpädagogen oder Experten durchgeführt werden. Personen, die das Programm erfolgreich abgeschlossen haben und die Anforderungen erfüllen, können in den Neubewertungsprozess aufgenommen werden.

Tabelle 1.1. Individueller Bewertungsbogen in der Beschützten Beschäftigung

Kompetenzbereich	Kompetenzen	Ja	NEI N	Erläuterung
Grundlegende Kompetenzen	1. Toilettenkenntnisse haben			
	2. Körperpflege und Reinigung			
	3. Unabhängige Dressing-Fähigkeiten haben			

	4. Essensfähigkeiten haben (mit Unterstützung oder unabhängig)			
	5. Kleidung sauber halten			
	6. Fähigkeit, sich verbal oder nonverbal auszudrücken			
	7. Entscheidungsfähigkeit, Entscheidungen treffen			
	8. Nehmen Sie an Aktivitäten mit einem Master-Trainer oder Job-Coach teil			
	9. Aufbau einer arbeitsplatzgerechten Kommunikation			
	10. Disziplin und Verantwortung, tun Sie, was Ihnen gesagt wird			
	11. Zwischenmenschliche Beziehungen aufbauen, die Regeln der Höflichkeit einhalten			
	12. Arbeiten Sie mit Kollegen zusammen			
	13. Gefahren erkennen und vermeiden			
	14. Selbstverteidigungsfähigkeiten haben			
Berufliche Kompetenzen	15. Erledigen der ihr/ihm zugewiesenen Arbeit			
	16. Nachweis der für den Beruf erforderlichen Grundfertigkeiten			
	17. Pünktlich zur Arbeit kommen, Pausen managen			
	18. Aufbewahrung (Nachhaltigkeit)			
	19. Gewährleistung der Arbeits- und Arbeitssicherheit			
	20. Einhaltung der Arbeitsplatzregeln			
	Gesamt			

c. Bereitstellung einer angemessenen Beschäftigung für die Person am geschützten Arbeitsplatz

Personen mit geistiger Behinderung, die an einem geschützten Arbeitsplatz untergebracht werden, sollten zunächst die Fähigkeiten zur Anpassung und Vorbereitung des Arbeitsplatzes vermittelt werden. Im zweiten Schritt sollte eine für

die Person passende Stelle entsprechend der aktuellen Leistung, Interessen und Kompetenzen der Person ausgewählt werden. Im dritten Schritt sollte der individuelle Unterstützungsbedarf in der ausgewählten Aufgabe ermittelt und die notwendige Unterstützung bereitgestellt werden. Im letzten Schritt soll der Einzelne während des Arbeitsprozesses begleitet und anhand der ermittelten Erfolgskriterien eine Entscheidung über das Berufsleben getroffen werden.

I. Anpassungs- und Vorbereitungstraining für geschützte Arbeitsplätze

Tabelle 1.2. umfasst die Schulungen und Aktivitäten, die organisiert werden sollten, bevor ein geeigneter Arbeitsplatz für die Person am geschützten Arbeitsplatz ausgewählt wird.

Tabelle 1.2. Arbeitsorientierungs- und Vorbereitungstraining

Untersuchte Themen	Lehre und Unterstützung
Arbeitsplatzeinführung und -orientierung	Exkursionen, Videos ansehen, Modellierungsaktivitäten unter der Leitung von Arbeitgebern und Sonderpädagogen oder Spezialisten
Arbeitsplatzregeln	Live- oder Videomodellunterricht von Arbeitsplatzregeln, Anfertigen und Aufhängen von Regeltafeln durch eine Sonderpädagogin oder Fachkraft
Arbeitsbedingungen	Erklären der Arbeitsbedingungen mit Bildern und Videos unter der Leitung des Arbeitgebers und der Sonderpädagogin oder Fachkraft
Kollegen treffen	Organisieren Sie eine Meeting-Veranstaltung, stellen Sie sich allen am geschützten Arbeitsplatz vor
Präsentation der am Arbeitsplatz geleisteten Arbeit	Ausführliche Erläuterung und Demonstration aller Aufgaben am Arbeitsplatz unter der Leitung des Arbeitgebers und Sonderpädagogen oder Fachkraft
Ausbildung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz	Organisation spezieller Schulungen für Menschen mit geistiger Behinderung mit externen Experten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unter der Leitung von Arbeitgebern und Sonderpädagogen oder Spezialisten
Management von Pausenzeiten	Erläuterung der Pausenzeiten, der Dauer und der Art und Weise, wie sie unter der Leitung des Arbeitgebers und des Sonderpädagogen oder Spezialisten verbracht werden, den Mitarbeitern, Erstellung von visuellen Tafeln für die Pausenzeiten
Routinen bei der Arbeit (zur Arbeit kommen, Mittagessen, nach Hause kommen)	Planen Sie einen Arbeitstag mit Hilfe von Aktivitätsdiagrammen und hängenden Routinen an der Wand

II. Auswahl eines individuellen Jobs

Nach Abschluss des Anpassungs- und Vorbereitungstrainings für den geschützten Arbeitsplatz sollten die Interessen und Kompetenzen jedes Menschen mit geistiger Behinderung ermittelt und darauf aufbauende Tätigkeiten aufgelistet werden. In der letzten Phase sollten die Person und ihre Familie befragt werden, um zu versuchen, die bevorzugte und am besten geeignete Option unter den aufgelisteten Jobs zu bestimmen.

Es sollten Antworten auf einige Fragen gesucht werden, um festzustellen, welche Tätigkeiten eine Person mit geistiger Behinderung am Arbeitsplatz ausüben kann. Diese Fragen sollten bezogen auf die jeweilige Branche beantwortet werden, in der der geschützte Arbeitsplatz tätig ist. Bei der Auswahl einer geeigneten Stelle für die Person sollten zuerst die Fragen in Tabelle 1.3 für die Stelle gestellt werden, gefolgt von den Fragen in Tabelle 1.4, um das Interesse der Person zu ermitteln.

Tabelle 1.3. Fragen zur Bestimmung des geeigneten Arbeitsplatzes für den Einzelnen

Fragen	Ja	NEIN	Erläuterung
1. Wurden am Arbeitsplatz Arbeitsplatzanalysen durchgeführt?			
2. Sind die erforderlichen Fähigkeiten für den gewählten Job für die Person vorhanden?			
3. Können einige Fähigkeiten, die für den gewählten Job erforderlich sind, vermittelt werden, auch wenn die Person sie nicht hat?			
4. Können die Arbeitsanalyseschritte des ausgewählten Jobs von der Person durchgeführt werden?			
5. Passt die gewählte Stelle zu den kommunikativen und sozialen Kompetenzen des Einzelnen? 5.1. Erfordert der gewählte Job die Kommunikation mit anderen? 5.2. Erfordert der gewählte Job Teamarbeit?			
6. Passt die gewählte Stelle zu den akademischen Qualifikationen? 6.1. Erfordert der gewählte Beruf eine gute Alphabetisierung? 6.2. Erfordert der gewählte Beruf mathematische Grundkenntnisse?			
7. Passt der gewählte Beruf zu den Groß-Klein-Muskel-Kompetenzen des Einzelnen?			

8. Passt die gewählte Stelle zu den technologischen Kompetenzen des Einzelnen?			
9. Ist die tägliche Arbeitsintensität der gewählten Tätigkeit der individuellen Leistungsfähigkeit angemessen?			
10. Bietet der gewählte Job die Möglichkeit, durch Beobachtung von Kollegen zu lernen?			
Gesamter richtiger Antwortprozentsatz			

Tabelle 1.4. Fragen zur Bestimmung des geeigneten Arbeitsplatzes für den Einzelnen

Fragen	Ja	NEIN	Erläuterung
1. Wurden die Person und ihre Familie bei der Auswahl der Stelle konsultiert?			
2. Wurde die Person gefragt, welche Art von Arbeit sie/er gerne macht?			
3. Wurde die Person gebeten, alleine oder in einer Gruppe zu arbeiten?			
4. Werden mögliche Joboptionen entsprechend den Kompetenzen und Interessen der Person aufgelistet?			
5. Ist die Liste der möglichen Joboptionen für die Person verfügbar?			
6. Wurde der bevorzugte Job der Person aus der Liste ausgewählt?			
7. Wurden Vorstudien zu der von der Person gewählten Stelle durchgeführt?			
8. Wird die von der Person gewählte Jobanalyse speziell auf die Person übertragen?			
9. Ist die Lehrmethode für die Lerneigenschaften der ausgewählten Person geeignet?			
10. Wurde ein Verstärkungssystem eingerichtet, indem effektive Verstärker für das Individuum bestimmt wurden?			
Gesamter richtiger Antwortprozentsatz			

III. Benötigte Unterstützung erkennen und bereitstellen

Der nächste Schritt nach der Auswahl eines für den Einzelnen geeigneten Arbeitsplatzes besteht darin, diesen Beruf dem Einzelnen mit sonderpädagogischen Anwendungen beizubringen. In dieser Phase werden die Verhaltens- und Lerneigenschaften des Individuums ermittelt und wissenschaftlich fundierte Anwendungen nach diesen Eigenschaften ausgewählt. Methoden und Praktiken wie Live-Modellierung, Videomodellierung, Social Stories, fehlerfreie Lehrmethoden, technologiegestützte Anwendungen, differenzielle Verstärkung und Unterricht mit

diskreten Versuchen werden häufig in den Berufsbildungsprozess einbezogen. Daher sollte nach der Auswahl des für die Person geeigneten Arbeitsplatzes eine der wissenschaftlich fundierten Anwendungen ausgewählt und die angestrebte Fertigkeit vermittelt werden. Die Schritte, die in diesem Prozess nach Auswahl der für die Person geeigneten Stelle zu befolgen sind, sind in Tabelle 1.5 aufgeführt.

Tabelle 1.5. *Dem Einzelnen den gewählten Beruf beibringen*

1.	Es erfolgt eine Analyse des individuell ausgewählten Arbeitsplatzes. Die Arbeitsanalyse kann je nach Lernstand des Einzelnen aus einer unterschiedlichen Anzahl von Schritten bestehen.
2.	Eine Unterrichtsmethode wird entsprechend dem gewählten Beruf und den Lerneigenschaften des Einzelnen gewählt.
3.	Es werden individuell passende Tipps ermittelt. Die Hinweise sollen mit der Zeit verblassen.
4.	Belohnungen werden aus der effektiven Verstärkerliste des Individuums bestimmt und das geeignete Verstärkungssystem wird verwendet.
5.	Bei der gewählten Unterrichtsmethode wird jeder Schritt der Berufsanalyse von einem Sonderpädagogen oder Spezialisten und dem Meister dieses Berufs unterrichtet. Während der Unterrichtsphase arbeiten der Lehrer und der Meister zusammen.
6.	Nachdem die Person die Schritte der Arbeitsanalyse abgeschlossen hat, werden Hinweise und Unterstützungen nach und nach zurückgezogen. Wenn er jedoch Hilfe braucht, wird dem Einzelnen wieder Unterstützung angeboten.
7.	Einige Personen haben möglicherweise gelernt, die Arbeit mit teilweisen physischen Hinweisen des Lehrers oder Meisters auszuführen. Die Arbeit mit systematischer Unterstützung wird fortgesetzt, bis der Einzelne die Arbeit selbstständig erledigen kann.
8.	In der Unterrichtsphase werden die Schritte, die der Einzelne richtig ausführt, verstärkt und bei den Schritten, die der Einzelne nicht ausführen kann, die richtige Verhaltensform modelliert oder körperliche Hinweise gegeben.
9.	Nach Abschluss des Einzelunterrichts ist eine Gruppenarbeit geplant. Beobachtungslernmöglichkeiten werden geschaffen.
10.	Der Lehrer oder der Meister der Arbeit ist in der Nähe, wo der Einzelne während der Arbeit jederzeit Unterstützung erhalten kann.

IV. Überwachung und Bewertung

Der Bewertungsprozess muss zusammen mit der Vermittlung des Berufs an die Person mit geistiger Behinderung geplant werden. Die Schritte der Arbeitsplatzanalyse sollten zur Überwachung und Nachbereitung während der

Ausbildung beobachtet werden, und es sollte festgestellt werden, in welcher Phase der Einzelne Hilfe benötigt, in welcher Phase er feststeckt und welche Art von Anpassungen in der Ausbildung erforderlich sind. Aus diesem Grund sollte die Evaluation sowohl während des Unterrichts als auch am Ende des Unterrichts erfolgen. Am Ende der Ausbildung sollten Studien für den Übergang zu einer neuen beruflichen Fähigkeit oder zur Verbesserung der bereits erworbenen beruflichen Fähigkeiten geplant werden, indem der Lernstand der Arbeit offengelegt wird. Tabelle 1.6 enthält eine beispielhafte Arbeitsplatzanalyse für die Fähigkeit, im Kellnerberuf zu dienen.

Tabelle 1.6. Formular zur Bewertung der beruflichen Fähigkeiten

Schritte zur Jobanalyse	Mit Hilfe	Unabhängig	Unzureichend	Erläuterung
1. Sie/er kommt an den Ort, an dem sie/er ihre/ihre Arbeit verrichtet.				
2. Sie/er nimmt ein Tablett.				
3. Legt die Anzahl der Servierpapiere, die serviert werden müssen, auf das Tablett.				
4. Platziert das Set aus Gabeln, Löffeln und Messern so viel wie die Anzahl der Portionen auf dem Tablett.				
5. Nimmt das Tablett mit beiden Händen.				
6. Mit dem Tablett geht sie/er zum Tisch, wo sie/er den Service eröffnet.				
7. Stellt das Tablett auf den Couchtisch neben den Tisch.				
8. Legt die Servicepapiere den bestellenden Kunden aus.				
9. Die Gabel legt die Messerpakete neben die Servierpapiere.				
10. Sie/er nimmt das Tablett.				
11. Platziert das Tablett dort, wo die Tablett sind.				
12. Geht zurück in den Wartebereich.				
13. Bestellungen vom Küchenmeister warten auf das Fertigzeichen.				
Korrektur Antwortprozensatz				

Wie im Beispiel in Tabelle 1.6. wird die Ausbildung fortgesetzt, bis der Einzelne in der Lage ist, alle Schritte der Arbeit zu erledigen, die er/sie selbstständig auswählt. Das Bewertungsformular enthält, welche Schritte die Person selbstständig und welche Schritte mit Hilfe durchführt, sowie die Erläuterungen des Ausbilders zu den

durchgeführten Schritten. Diese Informationen ermöglichen eine effektive Entscheidungsfindung bezüglich des Lehrprozesses.

d. Erfolgskriterien bestimmen

Zusätzlich zum Erwerb von beruflichen Fähigkeiten sollte eine allgemeine Bewertung vorgenommen werden, um festzustellen, ob die Person erfolgreich am geschützten Arbeitsplatz arbeitet und ob sie nun den geschützten Arbeitsplatz verlassen und an unterstützter Beschäftigung teilnehmen kann. Um auf Basis dieser Bewertung eine Entscheidung treffen zu können, sollten Erfolgskriterien festgelegt werden. Ein Bewertungsformular wie Tabelle 1.7 kann verwendet werden, um den Erfolg der Person mit geistiger Behinderung am geschützten Arbeitsplatz zu bewerten.

Tabelle 1.7. *Bewertungsbogen für die Arbeit am geschützten Arbeitsplatz*

Bewertungsschritte	Mit Hilfe	Unabhängig	Unzureichend	Erläuterung
1. Die Person hat ihre/seine Arbeitdie für sie/ihn ausgewählt wurde, erledigt.				
2. Die Person hat ihre/seine Arbeit erledigt..... die für sie/ihn ausgewählt wurde.				
3. Die Person hat ihre/seine Arbeit erledigt.....die für sie/ihn ausgewählt wurde.				
4. Die an den Job angepasste Person.				
5. Die Person hat die Arbeitsplatzregeln eingehalten.				
6. Die an die Arbeitsbedingungen angepasste Person.				
7. Einzelpersonen leisteten Teamarbeit mit ihren Kollegen.				
8. Die Person hat die Arbeitssicherheitsschulung absolviert.				

9. Die Person hat die Pausenzeiten und -dauern eingehalten.				
10. Sie/Er befolgte die Routinen bei der Arbeit.				
11. Die Person hat ein Niveau erreicht, auf dem sie/er mehr von dem tun kann, was sie/er am geschützten Arbeitsplatz gelernt hat.				
12. Die Person hat die grundlegenden beruflichen Fähigkeiten des Sektors erworben, in dem sie/er arbeitet.				
13. Der Einzelne hat Disziplin und Verantwortung für die Arbeit erworben.				
14. Die Person hat die richtigen Entscheidungen getroffen, indem sie bei ihrer Arbeit erforderlichenfalls die Initiative ergriffen hat.				
15. Während der Zeit, in der die Person am geschützten Arbeitsplatz arbeitete, interagierte sie/er angemessen mit ihren Kollegen, ihrem Vorgesetzten und/oder ihrem Lehrer.				
Korrektur Antwortprozentsatz				

Das Erfolgskriterium für den Abschluss der Arbeit am geschützten Arbeitsplatz sollte bei 90 % und mehr liegen. Dieses Formular wird ausgefüllt, um die Person in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, dem Sonderpädagogen oder Spezialisten und dem Meister des Arbeitsplatzes zu bewerten. Am Ende der Bewertung kann der Vorstand zwei unterschiedliche Entscheidungen über die Person treffen:

- (1) Die Person muss noch eine Weile am geschützten Arbeitsplatz arbeiten.
- (2) Die Person ist nun bereit, mit Gleichaltrigen in der typischen Entwicklung zu arbeiten.

Nachdem die Person anhand der Erfolgskriterien bewertet wurde, wird entschieden, weiterhin am geschützten Arbeitsplatz zu arbeiten oder an unterstützter Beschäftigung teilzunehmen. Wenn die Person weiterhin am geschützten Arbeitsplatz arbeiten möchte, wird ein spezielles Programm für die Person erstellt, um zusätzlich

zu dem, was sie bereits kann, neue berufliche Fähigkeiten zu erwerben. Für die im Bewertungsbogen als unzureichend befundenen Items sind unterstützende Studien geplant. Wenn die Entscheidung getroffen wird, den geschützten Arbeitsplatz zu verlassen und an einem typischen Arbeitsplatz zu arbeiten und in das Modell der unterstützten Beschäftigung einzusteigen, sollte ein Übergang in das neue Modell geplant werden.

e. Planung des Übergangs zum nächsten Modell

Wenn entschieden wird, dass die Person mit geistiger Behinderung in das Modell der betreuten Beschäftigung wechselt, sollte dieser Übergangsprozess geplant werden. An dieser Stelle sollten zunächst die Kompetenzen des Einzelnen, seine Fähigkeiten, der aktuelle Leistungsstand in allen Bereichen, Verhaltens- und Lerneigenschaften sowie soziale Kompetenzen im Detail bewertet werden. Außerdem sollten die Interessen und Vorlieben des Einzelnen ermittelt werden. Danach sollte eine Entscheidung darüber getroffen werden, wie das Arbeitsleben der Person weitergehen wird, indem das Bewertungsformular ausgefüllt wird, dessen Beispiel in Tabelle 1.7 angegeben ist. Mit anderen Worten, eine Entscheidung wird getroffen, indem eine Übergangsbewertung für die Person vorgenommen wird. Transition Assessment ist ein Prozess, in dem die Interessen, Präferenzen und Bedürfnisse des Einzelnen in allen Lebensbereichen ermittelt und die in diesem Umfeld gültigen funktionalen Kompetenzen offengelegt werden, um sich an das Umfeld anzupassen, in dem er lebt (Test, Aspel & Everson, 2006). Zu diesem Zweck sollte eine effektive Übergangsbewertung personenzentriert und kontinuierlich sein, in verschiedenen Kontexten durchgeführt werden und unter Beteiligung aller am Prozess Beteiligten durchgeführt werden (FDEBEES, 2011).

Die Übergangsbewertung umfasst zwei unterschiedliche Prozesse, die die Offenlegung der aktuellen Situation des Einzelnen und die Berücksichtigung der Erwartungen an die Institution/das Programm/Beschäftigungsmodell umfassen, zu dem er/sie wechseln wird (Parent & Wehman, 2011). In diesem Zusammenhang sollten zunächst die Kompetenzen, Interessen, Präferenzen und Einstellungen des Menschen mit geistiger Behinderung ermittelt werden. Im Kontext der Kompetenzen sollen das Niveau des Menschen mit geistiger Behinderung im täglichen Leben,

Selbstbestimmung und soziale Kompetenz, berufsvorbereitende Fähigkeiten (Employability Skills) und berufliche Fähigkeiten offengelegt werden. Dann sollten die Erwartungen an das Modell der unterstützten Beschäftigung, dass die Person mit geistiger Behinderung wechseln wird, bestimmt werden, und es sollte bestimmt werden, was die Person für einen erfolgreichen Übergangsprozess braucht. Die Vorbereitung des Einzelnen auf die Bedürfnisse, die sich aus der Übergangsevaluation ergeben, trägt zu seiner/ihrer Erfahrung eines erfolgreichen Übergangsprozesses und einer leichteren Anpassung an das unterstützte Beschäftigungsmodell bei (Miller, Lombard & Corbey, 2007).

Es ist äußerst wichtig, dass der Mensch mit geistiger Behinderung aktiv an den Entscheidungsprozessen zum Zeitpunkt des Übergangs zum unterstützten Beschäftigungsmodell teilnimmt. Dazu muss der Einzelne zum Zeitpunkt der Selbstdarstellung über ausreichende Kommunikations- und Selbstbestimmungsfähigkeiten verfügen. Verfügt der Einzelne über diese Fähigkeiten, kann man sagen, dass er beim Übergang in das unterstützte Beschäftigungsmodell die von ihm erwarteten Verhaltensweisen im Kontext von Kommunikations- und Selbstbestimmungskompetenzen leichter erfüllen kann. Wenn der Einzelne zum Zeitpunkt der Äußerung seiner Entscheidungen nicht über ausreichende Kommunikations- und Selbstbestimmungsfähigkeiten verfügt, muss die Meinung seiner Familie eingeholt werden. In diesem Fall sollten sich der Arbeitgeber, der über den Übergang der Person in das unterstützte Beschäftigungsmodell entscheidet, das Bewertungsgremium, bestehend aus einem Sonderpädagogen oder Spezialisten und dem Leiter der Stelle, mit der Familie in Verbindung setzen und über das Verfahren entscheiden.

Wenn die für den Einzelnen getroffene Entscheidung lautet, am geschützten Arbeitsplatz fortzufahren, sollten Pläne gemacht werden, seine Möglichkeiten im geschützten Beschäftigungsmodell, in dem er sich derzeit befindet, zu erweitern und die Kompetenzen des Einzelnen in der Selbständigkeit zu erhöhen. Wenn der für den Einzelnen getroffene Übergang zum entscheidungsgestützten Beschäftigungsmodell den Erwartungen an das unterstützte Beschäftigungsmodell entspricht, sollten Pläne zur Vorbereitung des Umfelds erstellt werden, in das der Einzelne und seine Kollegen im Umfeld wechseln werden.

K APITEL 2

Unterstütztes Beschäftigungsmodell: Job Coach Unterstützung am Arbeitsplatz

Merve ÖZMAN, Türkischer Down-Syndrom-Verein

Prof. Dr. Yasemin ERGENEKON, Universität Anadolu

a. Anwendung

wie alle anderen in der Gesellschaft am offenen Arbeitsmarkt teilnehmen (EUSE, 2010). Nach dieser Methode wird bei Bedarf Unterstützung geleistet, jeder kann ein erfolgreicher Mitarbeiter sein (Arikan, 2018). Eine der effektivsten und nachhaltigsten Methoden bei der Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung ist das Modell der unterstützten Beschäftigung. Bei diesem Modell nehmen die Menschen mit geistiger Behinderung am offenen Arbeitsmarkt teil und werden von Beginn des Einstellungsprozesses an bedarfsgerecht durch einen Jobcoach unterstützt. Dieses Modell, das die Möglichkeit bietet, in jeder gewünschten Branche zu arbeiten, ist eine inklusive Methode. Der Inhalt hier wurde zusammengestellt, wie das Ideal unterstützter Beschäftigungsprozesse sein sollte, da das Modell in der Türkei nicht weit verbreitet ist.

Menschen mit geistiger Behinderung, die an einer Erwerbstätigkeit teilnehmen möchten, sollten einen Jobcoach erreichen können, der im Bereich der unterstützten Beschäftigung tätig ist. Unterstützte Arbeitsvermittlung kann in staatlichen Einrichtungen (İŞKUR, Kommunen usw.) als Einheit stattfinden, in der Jobcoaches arbeiten, oder es können autorisierte Jobcoaches in diesem Bereich in privaten Arbeitsvermittlungen vorhanden sein.

Damit die Person an einer Erwerbstätigkeit teilnehmen und in das Programm der unterstützten Beschäftigung aufgenommen werden kann, ist es wichtig, dass die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Eine geistige, verhaltensbezogene, psycho-emotionale Behinderung von mindestens 40 % oder eine diagnostizierte mittelschwere oder schwere geistige Behinderung
- Über 18 Jahre alt sein
- Registrierung bei İŞKUR (Türkische Arbeitsagentur)

- In der Lage sein, sich selbst zu versorgen

Jede Person, die diese Voraussetzungen erfüllt, soll sich bewerben können, um Leistungen der Unterstützten Beschäftigung in Anspruch nehmen zu können, und vom Jobcoach in den Evaluationsprozess einbezogen werden.

b. Bewertung des Individuums

Der wichtigste Faktor für eine effektive und nachhaltige unterstützte Beschäftigung ist die „Richtige Person für den richtigen Job“-Politik. Die sich bewerbenden Menschen mit geistiger Behinderung sollten in einen ausführlichen Bewertungsprozess durch einen Jobcoach einbezogen werden. Diese Bewertung sollte auf mehreren Wegen erfolgen. Zunächst sollte das Formular in Tabelle 1.8 ausgefüllt werden, indem Zeit mit der Person verbracht wird, um die Person selbst kennenzulernen. Der Jobcoach sollte die Fragen entsprechend dem Niveau des Kandidaten ändern. In diesem Prozess ist es wichtig, Einzelgespräche mit den Menschen mit geistiger Behinderung zu führen, um den Kandidaten besser zu analysieren.

Tabelle 1.8. *Bewertungsformular für persönliche Interviews*

BEWERTUNGSFORMULAR FÜR PERSÖNLICHE INTERVIEWS	
Bewertung der Fähigkeit, persönliche Informationen bereitzustellen	
Vorname Familienname	
Geburtsort	
Geburtsdatum	
Heimataдресse	
Telefon	
Bewertung der Fähigkeit, Informationen des Bildungsprozesses bewusst wahrzunehmen und zu erklären.	
Letzte abgeschlossene Schule	
Angaben zu den besuchten Schulen	
Berufslebenswissen und Motivationsbewertung	
Was machst du zuhause?	
Sind Sie gerne zu Hause oder wollen Sie arbeiten?	

Was bedeutet es für Sie zu arbeiten?	
Warum ist es wichtig zu arbeiten?	
Welche Berufe kennst du?	
Welchen Job möchtest du machen?	
Warum willst du diesen Job machen?	
Bewertung von Konzepten im Geschäftsleben	
Kennen Sie die Bedeutung der folgenden Wörter? <ul style="list-style-type: none"> • Lohn • Vereinbarung • Arbeitsstunde • Jahresurlaub • Manager • Pause • Ruhestand • Unterschied zwischen Praktikum/Job 	
Bewertung von Beschäftigungsprojekten	
Glauben Sie, dass es einfach ist, einen Job zu finden?	
Haben Sie schon einmal nach einem Job gesucht? Was hast du gemacht?	
Was machst du gut?	
Welche Fähigkeiten können Sie bei der Arbeit einsetzen?	
Bewertung der Fähigkeiten des täglichen Lebens	
Motorische Mobilität	
Sprach Fähigkeiten	
Lektüre	
Schreiben	
Technologienutzung	
Verwendung von Geld	
Zeitkonzept	

Grad der individuellen Selbständigkeit	
Kommunikation	
Meinungen über sich selbst	
(Wie vergleicht er/sie sich mit anderen Menschen, ist er/sie sich seiner/ihrer geistigen Behinderung oder Einschränkungen bewusst, etc.)	

Um anschließend detailliertere Informationen über die Entwicklungsprozesse der Person zu erhalten, sollte das Formular in Tabelle 1.9 ausgefüllt werden, indem die Familie oder die Bezugsperson getrennt von der Person befragt werden.

Tabelle 1.9. *Bewertungsformular vor der Arbeit*

BEWERTUNGSFORMULAR VOR DER ARBEIT		
Allgemeine Informationen		
Kandidat	Vorname	
	Fachname	
	Geburtsort und Geburtsdatum	
	Adresse	
	Telefon	
Familie	Elternnamen	
	Berufe	
	Hat er/sie einen Bruder oder eine Schwester?	
	Telefon	
Behinderungssituation		
Diagnose		
Invaliditätsquote		
Soziale Unterstützung		
Rechtsfähigkeit		
Gesundheitszustand		
Körperliche Krankheiten		
Das Atmungssystem		
Muskel, Knochen		
Endokrine (Schilddrüse usw.)		
Haut		

Unverträglichkeit/ Allergie (Zöliakie etc.)		
Motorische Fähigkeiten		
Sehen/Hören/Sprache-Sprache		
Geht er/sie in die Reha? Für wie lange?		
Drogen verwendet		
Essgewohnheiten		
Schlafrythmus		
Bildungsinformationen (Beziehung zu Freunden und Lehrern, Disziplinarstatus usw.)		
Kindergarten		
Kindergarten		
Grundschule		
Mittelschule		
Weiterführende Schule		
Arbeitserfahrung		
Hat er/sie schon einmal ein Praktikum gemacht?		
<ul style="list-style-type: none"> • Wo? • Wie viel Zeit? • Wie viele Tage/Stunden pro Woche? • Was hat er/sie getan? 		
Hat er/sie Berufserfahrung?		
<ul style="list-style-type: none"> • Wo? • Wie viel Zeit? • Wie viele Tage/Stunden pro Woche? • Was hat er/sie getan? • Warum ist er/sie gegangen? 		
Bewertung der Fähigkeiten des täglichen Lebens		
Orientierung	Persönliche Orientierung	
	Zeitorientierung	
	Orientierung platzieren	
Kommunikation – Sprache		

Schulische Fähigkeiten		
Unabhängigkeit	Körperpflege	
	Unabhängigkeit nach außen	
	Verwendung von Geld	
	Technologienutzung	
Persönliche Beziehungen		
Freizeit		
Ihre Erwartungen/Träume		
Meinungen über sich selbst		

c. Identifizieren und Analysieren von Arbeitsplätzen, die für die individuellen Kompetenzen geeignet sind

Es wird für Jobcoaches nicht ausreichen, Menschen mit geistiger Behinderung angemessen zu kennen, um sie in den richtigen Job zu vermitteln. Aus diesem Grund ist es für Jobcoaches notwendig, Arbeitsplätze zu analysieren, die Bedingungen des Arbeitsplatzes gut zu kennen und zu wissen, welche Fähigkeiten in der auszuübenden Stelle erforderlich sind und welche Kandidaten geeignet sein können. Job Coaches können das Formular in Tabelle 1.10 verwenden, um den Arbeitsplatz zu analysieren.

Tabelle 1.10. *Formular zur Firmenzuordnung*

UNTERNEHMENSKARTIERUNGSFORMULAR	
Informationen zur Kontaktperson	
Vorname Familienname	
Position in der Firma	
Telefon	
Email	
Firmeninformation	
Name der Firma	
Adresse	
Hat es Filialen?	
Sektor	

Waren bereits Menschen mit geistiger Behinderung beschäftigt? Wie war der Ablauf?	
Gibt es einen Arbeitsplatzbus?	
Wenn nicht, wird die Transportgebühr bezahlt?	
Gibt es einen Speisesaal Innerhalb oder außerhalb des Unternehmens?	
Oder verschenken Sie eine Essenskarte?	
Gibt es einen Ruhebereich im Unternehmen?	
Gibt es eine Uniform? Gibt es eine Umkleidekabine, falls vorhanden?	
Analyse des Abschnitts, in dem die Menschen mit geistiger Behinderung untergebracht werden	
Abteilungsname	
In der Abteilung geleistete Arbeit	
Wie viele Leute arbeiten in der Abteilung? Frauen/Männer-Verhältnis	
Arbeitszeit	
Gibt es eine Verschiebung?	
Pausen	
Über die Aufgabe, die dem Menschen mit geistiger Behinderung gestellt wird	
Positionsname	
Informationen zum Arbeitsbereich	
Arbeitszeit	
Affinität zum Vorgesetzten	(gleiches/anderes Zimmer)
Zusammenfassung der Aufgabe	
Wird er/sie sein/ihr Zimmer/Schreibtisch mit anderen teilen?	

Gibt es Aufgaben, die gemeinsam erledigt werden müssen?	
Sind Missionen nur in einem Gebiet oder erfordern sie, dass er/sie an verschiedene Orte geht?	
Materialien, die bei der Ausführung der Aufgabe verwendet werden sollen	
Wird Schutzausrüstung oder -kleidung benötigt?	
Fähigkeiten, die für den Job erforderlich sind	(Sprechen, Lesen, Schreiben, Computerkenntnisse, Fremdsprache, körperliche Belastbarkeit etc.)
An wie vielen Vorstellungsgesprächen wird der Kandidat während des Auswahlverfahrens teilnehmen?	

d. Vermittlung einer Person an einen geeigneten Job

Als Ergebnis all dieser Analysen verfügt der Jobcoach über umfassende Informationen sowohl über Kandidaten als auch über Arbeitsplätze. An dieser Stelle ist es dem Einzelnen möglich, passende Arbeitsplätze nach seinen Wünschen und Fähigkeiten zu identifizieren und die richtigen Matches zu treffen. Nach einer gesunden Bewertung kann der Jobcoach geeignete Kandidaten an das Unternehmen vermitteln. Der Jobcoach fungiert in diesem Prozess weiterhin als Vermittler und informiert den Kandidaten über die Vorstellungsgesprächsanfragen des Arbeitsplatzes und stellt sicher, dass er für das Vorstellungsgespräch bereit ist. Mindestens 3 Tage vor dem Vorstellungsgespräch sollte der Kandidat ein Vorbereitungstraining für das Vorstellungsgespräch erhalten. Der Inhalt dieser Schulung kann je nach Niveau und Geschlecht des Kandidaten festgelegt werden. Folgende Themen sollten in der Schulung besprochen werden.

- Was ist ein Vorstellungsgespräch und warum wird es geführt?
- Was sollten Sie tun, bevor Sie zum Vorstellungsgespräch gehen?

- Was sollten Sie während des Vorstellungsgesprächs tun/nicht tun?
- Was können sie in einem Vorstellungsgespräch fragen?
- Was sollte man in einem Bewerbungsgespräch fragen?

Wenn der Arbeitsplatz noch keine Erfahrung mit Gesprächen mit Menschen mit geistiger Behinderung hat, sollte der Jobcoach ein Vorgespräch mit dem Arbeitsplatz führen. Dem Interviewer sollte eine kurze Information darüber gegeben werden, wie er kommunizieren soll.

e. Arbeitsanpassung und Arbeitsregeln lehren

Verläuft das Vorstellungsgespräch positiv und ist der Stellenantritt geplant, sollten vor Beginn der Stellenvermittlung Schulungen für Bewerber, Familie und Mitarbeiter durch den Jobcoach organisiert werden.

i. Ausbildungsprozess des Kandidaten

Da die Ausbildung am Arbeitsplatz in der unterstützten Beschäftigung unerlässlich ist, sollte diese Ausbildung darauf abzielen, die Grundkenntnisse des Kandidaten über das Geschäftsleben zu erweitern. In diesem Training werden die Konzepte besprochen, denen der Kandidat im Geschäftsleben begegnen kann, und die Probleme, die am Arbeitsplatz berücksichtigt werden sollten. In dieser Ausbildung;

- Begriffe, die am Arbeitsplatz verwendet werden,
- Arbeitsplatzregeln,
- Beziehungen zu Vorgesetzten,
- Beziehungen zu Kollegen,
- angemessenes Verhalten am Arbeitsplatz

Studien sollten zu diesem Thema durchgeführt werden. Das Training sollte nach den Bedürfnissen des Kandidaten vorbereitet und je nach Situation durch Visuals, Spiele oder Rollenspiele unterstützt werden.

ii. Personalschulungsprozess

Einer der wichtigsten Faktoren bei der Anpassung des neuen Mitarbeiters an die Stelle und der Gewöhnung an die Regeln ist die Art und Weise, wie seine Kollegen mit dem neuen Kandidaten umgehen. Aus diesem Grund ist es einer der wichtigsten

Schritte, das Personal am Arbeitsplatz zu schulen, worauf es bei der Kommunikation mit dem neuen Kandidaten zu achten hat. In der Schulung sollte dem Personal eine inklusive und integrative Perspektive vermittelt werden, die weit entfernt von Diskriminierung ist. Die erwachsene Identität des neuen Mitarbeiters sollte betont werden.

iii. Familientrainingsprozess

Im Prozess der unterstützten Beschäftigung stehen die Rolle als Erwachsener und die Unabhängigkeit des Einzelnen im Vordergrund. Familien fällt es oft schwer, ihr Kind mit geistiger Behinderung als Erwachsene zu sehen und von ihm getrennt zu werden. Dieser Prozess spielt an dieser Stelle eine wichtige Rolle in der Entwicklung der Familie. Der Jobcoach sollte sich vor der Stellenvermittlung mit der Familie privat unterhalten und sie darüber informieren, wie der Arbeitnehmer vor und während der Beschäftigung unterstützt werden kann. Die Familie sollte nun akzeptieren, dass ihre Kinder erwachsen sind und ihre Unterstützung in dieser Richtung im Prozess anbieten.

iv. Ausbildungsprozess am Arbeitsplatz

Zusätzlich zu den oben erwähnten Schulungsprozessen sollte der Jobcoach vor Arbeitsantritt den Arbeitsplatz besuchen, die Arbeit, die der Kandidat ausüben wird, kennenlernen und eine Arbeitsanalyse zum Unterrichten erstellen. Diese Stellenanalyse sollte entsprechend den Fähigkeiten und Bedürfnissen des Kandidaten erstellt werden.

Im Anschluss daran ist die Hauptphase des unterstützten Beschäftigungsprozesses die Ausbildung am Arbeitsplatz. Ab dem Tag, an dem der Kandidat seine Arbeit aufnimmt, beginnt der Jobcoach, den Kandidaten am Arbeitsplatz zu begleiten, und dieser Prozess ist für durchschnittlich 10 Tage geplant. Die Begleitzeit kann je nach Bedarf des Kandidaten variieren. Das wichtigste Kriterium, das bei der Begleitung zu berücksichtigen ist, ist, dass der neue Mitarbeiter oder Kollege nicht in Abhängigkeit vom Jobcoach gerät. Ziel des Jobcoaches ist es, den neuen Mitarbeiter beim Erlernen der zu erledigenden Arbeit zu unterstützen sowie alle Mitarbeiter beim Aufbau einer

Kommunikation mit ihren Kollegen und beim Aufbau solider Beziehungen zu unterstützen.

f. Überwachung und Entzug von Unterstützungen

Der Entzugsprozess ist ein unverzichtbarer Bestandteil des betrieblichen Ausbildungsprozesses in der Unterstützten Beschäftigung. Individuell, wenn er sich an den Arbeitsplatz gewöhnt hat, lernt, mit Menschen bei der Arbeit zu kommunizieren, sich in Umgebungen und Umgebungen zu verhalten, sollte sich der Jobcoach allmählich von der Umgebung zurückziehen (Cavkaytar et al., 2018). Der Jobcoach sollte sich während der Begleitzeit jeden Tag schrittweise einen Schritt zurückbewegen. Insbesondere ab der zweiten Woche sollte sich der Jobcoach vom Kandidaten fernhalten und in der Beobachterposition bleiben und bei Bedarf Feedback geben. Um diesen Prozess umsetzen zu können, sollte der Job Coach dafür sorgen, dass der Kandidat und seine Kollegen vom ersten Tag an zusammenkommen. Er sollte seinen Kollegen zeigen, wie man dem Kandidaten den Job beibringt, und oft daran arbeiten, den Kontakt zu halten. Eingehende Fragen und Probleme sollten so beantwortet werden, dass Mitarbeiter und Kandidat miteinander kommunizieren und diese lösen können. Auf diese Weise hat der Jobcoach die Möglichkeit, mögliche Probleme zu beobachten und zu besprechen, während er noch da ist, und ebenso können seine Kollegen die Fragezeichen in ihren Köpfen beseitigen, indem sie sich Unterstützung vom Jobcoach holen .

Nachdem der Jobcoach vollständig aus dem Arbeitsumfeld entfernt wurde, beginnt der Überwachungsprozess. Das Verlassen des Arbeitsplatzes bedeutet nicht, dass er dem neuen Mitarbeiter nicht folgen wird. Der Jobcoach sollte den Arbeitsplatz, den Kandidaten und seine Familie regelmäßig separat anrufen, um Feedback zum Prozess und Unterstützung bei der Erarbeitung von Lösungen für potenzielle Probleme zu erhalten, bevor diese auftreten. Während diese Anrufe anfangs häufiger sind, können sie je nach Bedarf schrittweise reduziert werden, und wenn natürliche Unterstützungen Teil des Prozesses werden, können sie zu monatlichen Anrufen werden (Beyer und Kilsby, 1997; Brooke , 1997; Hasson, Andersson, und Bejerholm , 2011; Nisbet und Hagner , 1988).

g. Erfolgskriterien bestimmen

Der Prozess der Eingewöhnung an den Arbeitsplatz eines Mitarbeiters kann von Person zu Person unterschiedlich sein. Nachdem die Person eine bestimmte Zeit am Arbeitsplatz gearbeitet hat, sollten in regelmäßigen Abständen Bewertungen vorgenommen und dementsprechend der Karriereplan des Mitarbeiters studiert werden. Für diese Auswertungen kann das Formular in Tabelle 1.11 verwendet werden. Es ist angemessen, die Bewertungen 3 Mal im Jahr, einmal alle 4 Monate durchzuführen. So lässt sich die Entwicklung des Einzelnen gut verfolgen.

Tabelle 1.11. Formular zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit

FORMULAR ZUR BEWERTUNG DER ARBEITSFÄHIGKEITEN		
Anpassung an den Arbeitsplatz	1. Hält er/sie seine/ihre Arbeitszeit ein?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	2. Trägt er/sie eine Uniform?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	3. Organisiert er/sie seine/ihre persönlichen Sachen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	4. Scannt er/sie den Personalausweis am Eingang oder füllt den Appell aus?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	5. Hält er/sie die Pausenzeiten ein?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
Aufgabenplanung	6. Kann er/sie seine/ihre Arbeit selbstständig erledigen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	7. Weiß er/sie, wann er/sie anfangen soll?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	8. Beginnt er/sie selbstständig zu arbeiten?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	9. Plant er/sie, wie er/sie die Arbeit erledigen wird?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	10. Kann er/sie Pläne machen, wenn er/sie mehrere Aufgaben hat?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	11. Sucht er/sie nach zusätzlichen Informationen, die für die Aufgabe erforderlich sind?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	12. Will er/sie einen neuen Job, wenn er/sie nicht im Dienst ist?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	13. Benachrichtigt er/sie Sie, wenn die Aufgabe erledigt ist?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal

Erfüllung von Pflichten	14. Hört er/sie zu und übt, was gesagt wird?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	15. Versteht er/sie, wenn Sie mehr als eine Anweisung geben?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	16. Versteht er/sie schriftliche Anweisungen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	17. Bittet er/sie um Hilfe, wenn er/sie nicht versteht, was gesagt wird?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	18. Kann er/sie die Aufgaben erledigen, die sofort erledigt werden müssen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	19. Kann er/sie die Aufgabe, die er/sie am Vortag begonnen hat, dort fortsetzen, wo er/sie aufgehört hat?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	20. Kann er/sie Anweisungen lernen, auch wenn er/sie es nicht sofort tun muss?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	21. Kann er/sie eine Arbeit erledigen, die zeitlich verteilt werden muss?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	22. Kann er/sie eine Lösung finden, wenn er/sie bei der Arbeit auf ein Problem stößt? (z. B. Drucker ohne Papier)	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	23. Kann er/sie die termingerechten Arbeiten termingerecht abliefern?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	24. Kann er/sie seine/ihre eigenen Fehler im Geschäftsleben erkennen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	25. Behebt er/sie die Fehler, die er/sie entdeckt?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	26. Akzeptiert er/sie arbeitsbezogene Kritik?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
27. Bittet er/sie um Hilfe, wenn er/sie sie braucht?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal	
Flexibilität und Anpassungsfähigkeit	28. Passt er/sie sich an Jobwechsel an?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	29. Passt er/sie sich an Veränderungen am Arbeitsplatz an?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	30. Passt er sich personellen Veränderungen an?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal

	31. Kann er/sie gegebenenfalls seine/ihre Wachgewohnheiten ändern?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	32. Kann er/sie bei Bedarf beschleunigen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	33. Reagiert er/sie angemessen auf die Situationen, in denen er/sie sich befindet?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	34. Kennt er/sie gefährliche Fahrzeuge und achtet auf sie?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	35. Er/sie verhält sich weder sich selbst noch anderen gegenüber gefährlich.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
Beziehungen zu Kollegen	36. Arbeitet er/sie friedlich und ruhig in der Gruppe?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	37. Kooperiert er/sie?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	38. Geht er/sie, wenn Kollegen um Hilfe bitten?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	39. Respektiert er/sie seine/ihre Vorgesetzten und hört ihnen zu, was sie zu sagen haben?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	40. Kann er/sie ruhig bleiben, wenn es im Arbeitsumfeld Spannungen gibt?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	41. Kann er/sie seine/ihre Emotionen kontrollieren?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	42. Kann er/sie eine gute Beziehung zu den neuen Mitarbeitern aufbauen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	43. Ist ihm/ihr bewusst, dass er/sie bei der Arbeit nicht weinen sollte?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	44. Übernimmt er/sie die Erwachsenenrolle?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal
	45. Hält er/sie die Arbeitsplatzregeln ein?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> Manchmal

Dieses Formular muss vom Jobcoach mit dem Vorgesetzten des Mitarbeiters ausgefüllt werden. Wir können schlussfolgern, dass die Person erfolgreich mit unterstützter Beschäftigung arbeitet, mit einem positiven Ergebnis von 90 % oder mehr aus dieser Form. Wenn die Person die Erfolgskriterien nicht in ausreichendem Maße erfüllt hat, arbeitet sie mit Unterstützung eines Jobcoaches in der unterstützten Beschäftigung weiter. Für den Einzelnen kann Arbeit geleistet werden, um neue

Fähigkeiten zur Selbstverbesserung zu erwerben. Der Jobcoach unterstützt den Einzelnen am Arbeitsplatz weiterhin hinsichtlich der fehlenden Teile des Formulars. Für den Fall, dass die Person ein sehr erfolgreiches Bewertungsergebnis erhält, kann entschieden werden, den unterstützten Beschäftigungsprozess abzuschließen und zu einem wettbewerbsorientierten Beschäftigungsmodell überzugehen. In diesem Fall ist es notwendig, den Übergang zur nächsten Stufe zu planen.

h. Planung des Übergangs zum nächsten Modell

Wenn der geistig behinderte Mensch den unterstützten Beschäftigungsprozess erfolgreich abschließt, also seine Arbeit am Arbeitsplatz ohne die Unterstützung des Jobcoaches erfolgreich verrichtet, kann über den Übergang in das wettbewerbliche Beschäftigungsmodell entschieden werden. An diesem Punkt ist der Wunsch und die Präferenz der Person mit geistiger Behinderung hinsichtlich des Übergangs zu einem wettbewerbsfähigen Beschäftigungsmodell äußerst wichtig. Geht die Meinung des Einzelnen in Richtung Übergang zum kompetitiven Beschäftigungsmodell, sollte für den Einzelnen ein neuer Arbeitsplatz entsprechend seinen Interessen und Vorlieben bestimmt werden. Bei der Umstellung auf das neue Modell sollte das Grundprinzip weiterhin „die richtige Person mit dem richtigen Job zusammenbringen“ sein. Daher sollten dem Einzelnen in diesem Prozess bestimmte Kompetenzen vermittelt werden, um eine neue Stelle entsprechend seinen eigenen Interessen, Vorlieben und Kompetenzen zu finden.

Im Gegensatz zu anderen Modellen muss die Person den Job bestimmen, für den sie arbeiten möchte, die erforderlichen Bewerbungsverfahren für den Job, den sie möchten, durchführen (z. B. einen Lebenslauf erstellen, sich bei İŞKUR registrieren usw.), ein Vorstellungsgespräch führen, und neue Entscheidungen treffen, was auf der Grundlage der Ergebnisse des Interviews zu tun ist. Wenn das Vorstellungsgespräch positiv verlaufen ist, sollte der Einzelne seine neue Stelle antreten. Natürlich bedeutet ein neuer Job auch ein neues Umfeld, neue Menschen, neue Erwartungen, neue Verantwortlichkeiten etc. für den Einzelnen. bedeutet. Dass alles „neu“ ist, kann für den Einzelnen zunächst etwas herausfordernd sein. Mit der kurzfristigen Unterstützung seiner Kollegen kann sich der Einzelne in kurzer Zeit an seinen neuen Arbeitsplatz anpassen und sein Berufsleben auf der Grundlage eines

wettbewerbsfähigen Beschäftigungsmodells fortsetzen. Um die oben aufgeführten Berufe ausüben zu können, ist es notwendig, dass der Einzelne schon in jungen Jahren bestimmte Kompetenzen in Bezug auf die berufliche Bildung und Fähigkeiten für ein unabhängiges Leben erwirbt. Es ist äußerst wichtig, wissenschaftlich fundierte Praktiken in den Prozess des Erwerbs dieser Kompetenzen für den Einzelnen einzubeziehen. Wenn der Einzelne in ein wettbewerbsfähiges Beschäftigungsmodell übergeht, das mit diesen Kompetenzen ausgestattet ist, wird er oder sie sich in kürzerer Zeit an die neue Arbeitsumgebung anpassen. Gleichzeitig wird es viel wahrscheinlicher sein, für Nachhaltigkeit in der Beschäftigung zu sorgen (Ergenekon et al., 2018).

Wenn der Einzelne zu einem wettbewerbsfähigen Beschäftigungsmodell übergeht, hat er möglicherweise Schwierigkeiten, sich an das neue Geschäftsumfeld anzupassen und die Anforderungen dieses Arbeitsplatzes zu erfüllen. In diesem Fall ist es möglich, einige Monate auf die Anpassung der Person an den neuen Arbeitsplatz zu warten, und in diesem Prozess können notwendige Studien zur Anpassung der Person durchgeführt werden. Wenn der Einzelne trotz dieser Bemühungen jedoch Schwierigkeiten hat, sich im Rahmen des Modells der wettbewerblichen Beschäftigung an die Stelle und den Arbeitsplatz anzupassen, kann er in das Modell der unterstützten Beschäftigung wechseln und sich Unterstützung durch einen Jobcoach holen.

K APITEL 3

Wettbewerbsfähiges Beschäftigungsmodell

Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU, Assoc. Prof. Yener ŞİŞMAN,

Auflösung Helfen. Mustafa ULUYOL & Prof. Dr. Yasemin ERGENEKON

Universität Anadolu, Türkei

a. Anwendung

Eine Arbeit zu haben ist für Menschen mit Behinderungen von großer Bedeutung als Voraussetzung, um als leistungsfähige Menschen am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und am Leben zu bleiben. **Wettbewerbsbeschäftigung** ist die Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung in den von ihnen bevorzugten Berufen auf dem wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt zusammen mit sich typischerweise entwickelnden Arbeitnehmern für gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Um eine bezahlte Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt zu erreichen und aufrechtzuerhalten, ist es wichtig, dass Menschen mit geistiger Behinderung in Jobs beschäftigt werden, die mit ihren Interessen, Fähigkeiten, Karriere- und Lebenszielen vereinbar sind. Aus diesem Grund ist es notwendig, Menschen mit geistiger Behinderung durch einen ganzheitlichen Personalmanagementprozess in den wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt zu integrieren, der mit der Vermittlung in geeignete Arbeitsplätze beginnt und mit Ausbildung, Orientierung, Leistungsbewertung und Karriereplanung fortgesetzt wird.

Das Einstellungsverfahren wurde gesetzlich so geregelt, dass Menschen mit geistiger Behinderung in den von ihnen bevorzugten Berufen auf dem wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt mit anderen Menschen beschäftigt werden können, indem sie „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ erhalten. Der Vermittlungsprozess von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt besteht aus den gleichen Phasen wie Menschen mit normaler Entwicklung. Diese Phasen sind in Abbildung 3.1 dargestellt.

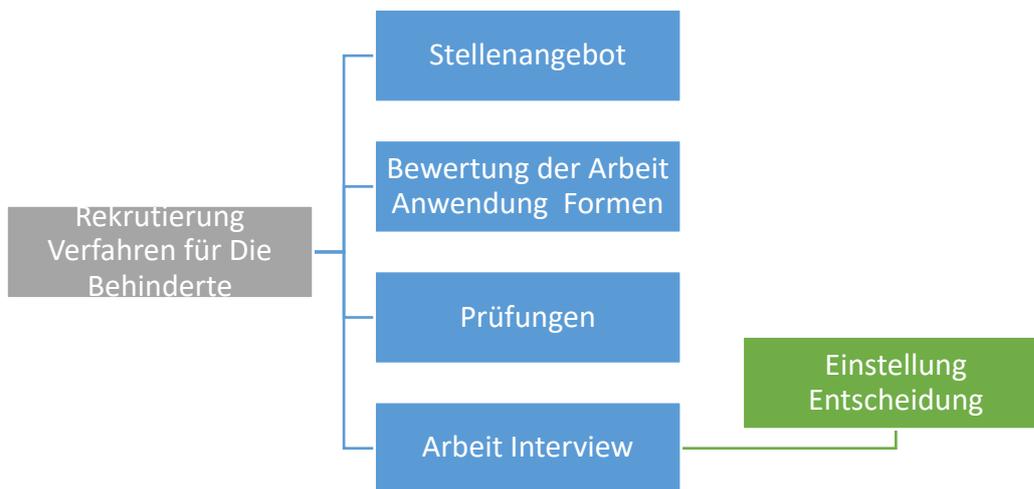


Abbildung 3.1. Stellenvermittlungsprozess im wettbewerbsorientierten Beschäftigungsmodell

Es gibt zwei Möglichkeiten, wie Menschen mit geistiger Behinderung in den Arbeitsmarkt eintreten können:

- Registrierung bei ISKUR und Bewerbung auf Stellenausschreibungen zur Einstellung von behinderten Mitarbeitern, die von der Institution bekannt gegeben werden.
- Direktbewerbung auf Stellenausschreibungen auf Plattformen wie Karriereseiten, Webseiten oder Behindertenverbänden von Arbeitgebern, die behinderte Menschen beschäftigen wollen.

- Die Beschäftigung von Behinderten mit der Quotenmethode in der Türkei wird wie folgt durchgeführt.

Arbeitsgesetz Artikel 30

- Arbeitgeber im privaten Sektor, die 50 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, sind verpflichtet, 3 % Behinderte einzustellen. (Arbeitgeber in der Privatwirtschaft, die 51 oder mehr Arbeitnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben beschäftigen, sind verpflichtet, 3 % Behinderte zu beschäftigen.)
- Öffentliche Arbeitgeber, die 50 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, sind verpflichtet, 4 % Behinderte einzustellen. Der EKPSS-Score ist für die Beschäftigung von Behinderten an öffentlichen Arbeitsstellen erforderlich.

Beamtengesetz Artikel 53

- Jede öffentliche Einrichtung und Organisation ist verpflichtet, 3 % Behinderte zu beschäftigen.
- Bei der Berechnung von 3 % wird die Gesamtzahl der Beamten der betreffenden Institution oder Organisation (einschließlich der Landesorganisation) berücksichtigt.

Abbildung 3.2. Quotenmethode in der Türkei

Disabled Job Coach überwacht die Quote von Unternehmen, die 50 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, mit dem Monthly Workforce Schedule. Der Arbeitgeber, der ein Quotendefizit hat oder einen Schwerbehinderten über die Quote hinaus beschäftigen möchte, bewirbt sich bei der Einrichtung. Der Behinderten-Jobcoach lädt Anzeigen mit Details wie offene Stellen, erforderliche Qualifikationen, Angestellte-Arbeiter-Jobs usw. auf die İŞKUR-Website hoch und hängt sie an die Schwarzen Bretter. Der Arbeitgeber kann in dieser Bekanntmachung keine Einschränkungen bezüglich der Behinderungsart der antragstellenden Person treffen. Auf Antrag des Arbeitgebers sorgen die Behindertendienste und Behinderten-Berufscoaches des jeweiligen Bundeslandes für den Abgleich. Wenn die Stellenausschreibung vom Arbeitgeber gemacht wird, ist es wichtig, dass die Informationen, die dem Arbeitgeber zugutekommen, klar sind und dass diese Informationen korrekt an den Arbeitgeber zurückgesendet werden.

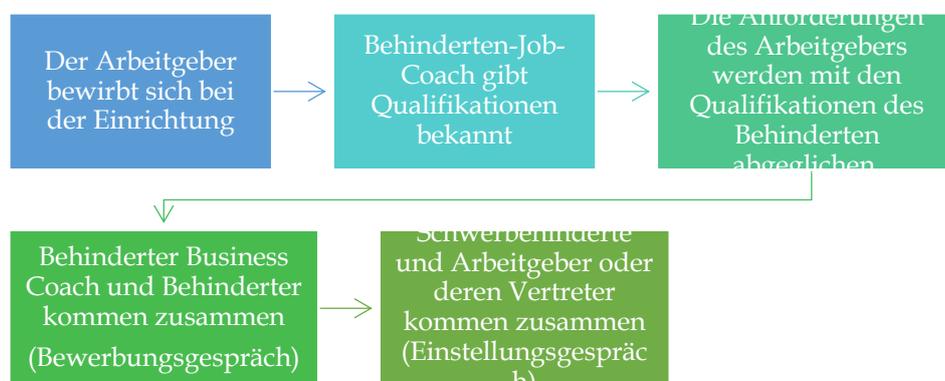


Abbildung 3.3. Rekrutierungsprozess für behinderte Business Coaches

Menschen mit geistiger Behinderung können sich auf Stellenausschreibungen bewerben, die von ausgeschieden werden Türkische Beschäftigungsorganisation (ISKUR) mit der Bedingung, bei ISKUR registriert zu sein (<https://www.iskur.gov.tr/>).

Menschen mit geistiger Behinderung treffen sich mit ihrem „Behindertencoach“ im Bewerbungsgespräch bei ISKUR. Im Bewerbungsgespräch stellt der Behindertencoach Fragen wie: Was macht der Behinderte? oder kann? was ist seine/ihre Berufserfahrung? etc. und erstellt einen Lebenslauf für ihn/sie. Wenn die Behinderten es wünschen und können, können sie auch einen Lebenslauf auf der Website der Einrichtung erstellen.

Vorstellungsgespräch findet bei ISKUR statt. Der behinderte Arbeitscoach bittet den Arbeitgeber oder seinen Vertreter um einen Termin, um in die Einrichtung zu kommen und ein Vorstellungsgespräch zu führen. An der Tafel und im System wird bekannt gegeben, welche Stelle an welchem Tag und zu welcher Uhrzeit besprochen wird. Am Vorstellungsgespräch nehmen Menschen mit Behinderungen teil, die den Qualifikationen der Stellenausschreibung entsprechen. Unternehmen müssen die vakante Stelle innerhalb von 1 Monat rechtsgültig besetzen. Wenn der Arbeitgeber selbst eine behinderte Person direkt einstellt, kann das Vorstellungsgespräch am Arbeitsplatz geführt werden. Arbeitgeber müssen jedoch den über ihre eigenen Kanäle eingestellten Kandidaten innerhalb von 15 Tagen bei ISKUR registrieren.

b. Bewertung des Individuums

Der Einstellungsprozess einer behinderten Person sollte sich nicht von dem Einstellungsprozess einer nicht behinderten Person unterscheiden, und die für die Stelle erforderlichen Fähigkeiten sollten so genau wie möglich definiert und mit den Qualifikationen und Merkmalen der sich bewerbenden behinderten Person abgeglichen werden ein Beruf. Zu diesem Zweck sollten sich die im Auswahlverfahren angewandten Tests und Auswahlkriterien auf die spezifischen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten konzentrieren, die für die zu besetzende Stelle erforderlich sind. Am Ende dieses Prozesses ist es das Ziel, die am besten geeignete Stelle mit einem Praktikum zu finden, das sowohl der Situation der behinderten Person als auch den Anforderungen des Arbeitgebers entspricht. Im Falle dieser Anpassung steigt sowohl die Zufriedenheit der behinderten Person als auch der Arbeitgeber erfährt die minimal möglichen Probleme, die sich aus der Beschäftigung der behinderten Person in einer für sie/ihn ungeeigneten Position ergeben können (Karaaslan , 2020: 55) .

Wenn die Stellenanforderungen an der Stelle, an der Menschen mit geistiger Behinderung beschäftigt werden sollen, richtig definiert sind, ist der wichtige Faktor bei der Einstellungsentscheidung nicht, ob die Person eine Behinderung hat, sondern ob sie/er für diese Stelle geeignet ist. Für diesen Zweck,

- die Verantwortung des Arbeitsplatzes,
- die eingesetzten Tools und Methoden,

- die Fähigkeiten,
- Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind

sollten während der Einstellungsentscheidung definiert und mit den Kompetenzen und Merkmalen der Personen mit geistiger Behinderung abgeglichen werden (<http://www.omuzomuza.com.tr/Engelli-Bireyin-%C4%B0se-Alim-Sureci>).

Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit einer wettbewerbsfähigen Beschäftigung sollte es funktionale Tools geben, die das Sammeln von Informationen über Kandidaten ermöglichen. Zu diesem Zweck wurden verschiedene Formulare erstellt, um Informationen über die Kandidaten zu sammeln und ihre Fähigkeiten zu bewerten. Diese Formulare sind für verschiedene Phasen des Beschäftigungsprozesses (Orientierung, Bewertung des Arbeitsumfelds usw.) bestimmt und werden unterschiedlich ausgefüllt. Diese Formulare sind Prüfungsinstrumente, die es ermöglichen, die notwendigen Informationen über den Kandidaten zu sammeln und Beobachtungen zu machen, um die Vereinbarkeit des Kandidaten mit der Stelle sicherzustellen.

Das zur Erstellung eines Profils über den Kandidaten erstellte Informationsformular im Vorgespräch, das von behinderten Business Coaches mit Menschen mit geistiger Behinderung durchgeführt wird, sollte folgende Angaben enthalten:

- Anmeldeinformationen und allgemeine Informationen
- Informationen über die Behinderung der Person (z. B. Invaliditätsrate)
- Bedingungen, die seine Rechtsfähigkeit einschränken, falls vorhanden
- Informationen über die Kernfamilie
- Angaben zum Gesundheitszustand
- Bildungslaufbahn
- Allgemeine Informationen über die Aktivitäten der behinderten Person

Bei Interviews mit Menschen mit geistiger Behinderung ist es wichtig, dass der Interviewer über sehr gute Kommunikationsfähigkeiten verfügt. Interviews, die während des Einstellungsprozesses von Personen mit geistiger Behinderung durchgeführt werden, müssen möglicherweise einige besondere Bedingungen

beinhalten

(Abbildung

3.4).

([https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42)):

Damit ein Interviewer die Fähigkeiten eines Menschen mit geistiger Behinderung offenlegt:				
Die Erklärung sollte klar sein.	Es sollten bekannte Wörter verwendet und die Sätze kurz gehalten werden.	Menschen mit Behinderungen sollte mehr Zeit für Vorstellungsgespräche eingeräumt werden.	Er/sie kann sich von einer Hilfsperson helfen lassen, die behinderte Person bei der Anhörung zu unterstützen.	Es sollten Fragen zu konkreten Erfahrungen gestellt werden. Zum Beispiel: „Was hast du im Café gemacht?“

Abbildung 3.4. Bei der Befragung einer Person mit geistiger Behinderung zu berücksichtigende Punkte

Während des Vorstellungsgesprächs wird für den Kandidaten ein „Beurteilung der Arbeitssituation“-Formular erstellt, indem Informationen aus verschiedenen Quellen wie Familie und Jobcoach kombiniert werden. Dieses Formular kann die folgenden Informationen enthalten:

- Kognitive Ebene
- Verhaltensweisen
- Individuelle und soziale Unabhängigkeit
- Gefühlslage
- Persönliche und andere Beziehungen
- Motivation

Ein weiteres Formular, das in diesem Prozess vorbereitet werden sollte, um die Arbeitsfähigkeiten des Kandidaten zu bewerten und seinen Lebenslauf zu erstellen, ist das „Formular zur Bewertung der Arbeitsfähigkeiten“. Dieses Formular bietet eine Überprüfung der Fähigkeiten des Kandidaten in den folgenden Bereichen:

- Aufgabe/Aufgabe
- Arbeitsumgebung
- Beziehungsumfeld

- Flexibilität/Anpassung an die oben genannten Umgebungen

Es gibt grundlegende Fähigkeiten und Eigenschaften, die in jedem Job erforderlich sind, um eingestellt zu werden. Dies sind allgemeine Fähigkeiten, die eine Person beschäftigungsfähig machen. Diese grundlegenden Fähigkeiten, die als Beschäftigungsfähigkeit ausgedrückt werden, bestehen darin, gut mit anderen zusammenzuarbeiten, Probleme zu lösen und sich an jedes Arbeitsumfeld anzupassen. Interventionen zur Verbesserung der sozialen Fähigkeiten und des Selbstmanagements von Behinderten sollten darauf abzielen, ihre Arbeits- und beruflichen Fähigkeiten wie Stressbewältigung, Zeitmanagement, Problemanalyse, Karriereplanung, Entscheidungsfindungsfähigkeiten und effektive Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern. Die Steigerung der beruflichen Leistung und der Fähigkeiten zur Selbständigkeit wird die Produktivität und Motivation von Menschen mit Behinderungen erhöhen, was die Verbesserung der Arbeitsqualität unterstützen wird (Ministry of Labor and Social Security (MoLSS), 2013: 13).

Die Erstellung eines umfassenden Lebenslaufs am Ende des Prozesses, in dem die Fähigkeiten und Eigenschaften von Menschen mit geistiger Behinderung bewertet werden, um den Stellenvermittlungsprozess zu starten, stellt sicher, dass für jeden Kandidaten das am besten geeignete Arbeitsumfeld und die geeignetste Art der Vermittlung bestimmt werden. Nicht jede Person mit geistiger Behinderung verfügt über eine unabhängige Fähigkeit und ist möglicherweise nicht in der Lage, unter Bedingungen des freien Marktes problemlos zu arbeiten. Es ist wichtig, die Arbeitsplätze (Aufgaben) und das Arbeitsumfeld für diejenigen zu bewerten, die nach einem sorgfältigen und sorgfältigen Bewertungsprozess für eine Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt in Frage kommen.

c. Identifizieren und Analysieren von Arbeitsplätzen, die für die Kompetenzen einer Person geeignet sind

Beim wettbewerbsorientierten Beschäftigungsmodell, das darauf abzielt, die richtige Person auf die richtige Stelle zu bringen, wird von den Jobcoaches eine Vorauswahl getroffen, um die Kandidaten zu bestimmen, die in die Unternehmen entsandt werden. Jobcoaches, die eine sehr umfassende Einschätzung des Kandidaten vornehmen, schicken die ausgewählte Person ins Unternehmen. In einigen Fällen

kommen Personalbeschaffungsspezialisten von Unternehmen zu einem Vorstellungsgespräch nach İŞKUR und ein Jobcoach kann bei diesem Treffen anwesend sein. Es ist angemessen, dass der Jobcoach während des Vorstellungsgesprächs als Zuschauer fungiert und bei Bedarf eingreift, um die Kommunikation zwischen dem Personalvermittler und dem Kandidaten zu erleichtern. Nachdem der am besten geeignete Kandidat für eine Anstellung ausgewählt wurde, wird ein Schulungs- und individuelles Orientierungsprogramm vorbereitet.

Die Grundvoraussetzungen für die Bereitstellung und erfolgreiche Aufrechterhaltung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze hängen von einer detaillierten Arbeitsplatzanalyse, der Bereitstellung von Unterstützung und Informationen am Arbeitsplatz, angemessenen Preisstrategien, Schulungs- und Orientierungsprogrammen und den notwendigen Vorkehrungen am Arbeitsplatz ab. Arbeitsplatzanalyse in Unternehmen sind Studien, die darauf abzielen, Arbeitsplatzdefinitionen und Arbeitsplatzanforderungen zu erreichen, indem die bestehenden Arbeitsplätze und Tätigkeiten im Hinblick auf ihre Art und Funktion detailliert definiert werden. Die Arbeitsanalyse, bei der Daten über die körperlichen Bedingungen, unter denen die Arbeit ausgeführt wird, und die Eigenschaften, die die Person, die die Arbeit ausführen wird, haben sollen, gesammelt werden, sollten als separater Prozess für Menschen mit Behinderungen durchgeführt werden. Die folgenden Methoden können verwendet werden, um Informationen über die Art und Weise der Arbeit, den für die Arbeit erforderlichen Aufwand und die Fähigkeiten, Verantwortlichkeiten und Arbeitsbedingungen für diese Arbeitsanalyse zu sammeln (Köleoğlu & Seyyar , 2021 : 467) :

Vorstellungsgespräch: Führen eines Vorstellungsgesprächs mit dem Bewerber für eine behinderte Arbeitskraft über den Inhalt und die Merkmale der Stelle.

Umfrage: Erstellung eines Fragebogens für behinderte Arbeitnehmer, die diese Tätigkeit zuvor ausgeübt haben, um arbeitsbezogene Aktivitäten zu ermitteln. Bestimmen Sie anhand dieser Informationen, wie oft die behinderte Person, die an dieser Stelle arbeitet, diese Tätigkeiten ausführt und wie wichtig diese Tätigkeiten für die gesamte Tätigkeit sind.

Beobachtung: Sammeln von Informationen über die Arbeitsbedingungen durch Beobachtung von behinderten Arbeitnehmern am Arbeitsplatz.

Stellenbeschreibungen und Stellenanforderungen, die im Einklang mit den durch diese Methoden gesammelten Informationen erstellt werden, ermöglichen es behinderten Mitarbeitern, ihre Pflichten, Verantwortlichkeiten und Erwartungen besser zu verstehen, und tragen zur Vermittlung der richtigen Person für die richtige Stelle bei.

Einzelpersonen benötigen möglicherweise Anleitung und Beratung im realen Arbeitsumfeld, selbst wenn sie die erforderliche Ausbildung und die entsprechenden Qualifikationen in Bezug auf die ihnen zugewiesene Arbeit erhalten haben. Schulungs- und Orientierungsprogramme ermöglichen es den Mitarbeitern, die Arbeitsbedingungen und die Regeln des Unternehmens in kurzer Zeit zu erlernen und sorgen dafür, dass die Mitarbeiter ihre Ängste und Vorurteile gegenüber der Arbeit abbauen. Für Menschen mit geistiger Behinderung erleichtert das Orientierungsprogramm, das nach dem Stellenvermittlungsprozess durchgeführt wird, die Eingewöhnung in das Arbeitsumfeld und die Anpassung an den Job. Dabei ist es möglich, nicht nur einen Arbeitsplatz zu finden, sondern mit einem speziellen Schulungs- und Orientierungsprogramm am Arbeitsplatz die Nachhaltigkeit der Arbeit zu sichern. Es wird festgestellt, dass Menschen mit Behinderung erfolgreicher in der Beschäftigung sind, wenn sie eine Ausbildung am Arbeitsplatz erhalten, anstatt in separaten oder geschützten Ausbildungsprogrammen (İnal vd., 2020: 27; <http://thecpsd.org/wp-content/uploads/2018/09/CIE-Myths-and-Truths-CPSD-9.24.18-final.pdf>).

Zunächst ist es wichtig, den Mitarbeiter über die Regeln und allgemeinen Verfahren bezüglich der Arbeit im Orientierungsprogramm zu informieren. Der Orientierungsprozess kann durch Behindertenbegleiter der Personalabteilung oder durch entsprechend geschulte Fachkräfte durchgeführt werden. Die Kommunikationsmethoden und die Sprache sollten für den behinderten Mitarbeiter einfach und leicht verständlich sein. Es wird hilfreich sein, Großbuchstaben, eine verständliche Sprache und notwendige Abbildungen in Broschüren und Broschüren zu verwenden, die zur Orientierung und Bildung erstellt wurden. (Seyyar & Aydemir, 2014).

Insbesondere müssen gesundheits- und sicherheitsrelevante Regelungen, Arbeitszeiten, Mittags- und Kaffeepausen, bezahlter Urlaub und Wochenendurlaub sowie Leistungen für Arbeitnehmer eingeführt werden. Einer der wichtigsten Schritte des Orientierungsprozesses ist die Vorstellung des neuen Mitarbeiters bei seinen Vorgesetzten und Kollegen. In Anbetracht der Vorurteile gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen versteht man besser, wie wichtig diese Phase ist. Wichtig für den Anpassungsprozess ist die Unterstützung behinderter Mitarbeiter bei der Einhaltung ungeschriebener Regeln (Wer kocht den Kaffee? Wer bleibt in der Pause? Wer erledigt die unerledigten Arbeiten?) sowie schriftlicher Regeln und die Sicherstellung der Unterstützung der Kollegen (Hemmings & Morris, 2004: 15).

Es wäre vorteilhaft, ein Orientierungsprogramm für Menschen mit geistiger Behinderung zu erstellen, das die folgenden Ziele erreicht:

- Theoretische und praktische Entwicklung der Kommunikationsfähigkeit sowie der Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit
- Die Fähigkeit des Individuums, sich selbst und andere wiederzuerkennen
- Sensibilisierung für die Identität von Erwachsenen
- Steigerung des Ausdrucks und der Motivation des Arbeitspotentials von Menschen mit geistiger Behinderung
- Sensibilisierung für die Begriffe Personal/Mitarbeiter
- Erleichterung des Übergangs der Erwartungen der Person in das Geschäftsleben
- Gelegenheit geben, die Geschäftswelt kennenzulernen (Regeln, Arbeitszeiten, Aufgaben, Titel und Hierarchie)

Geschäftsordnungen sind wichtig für die Nachhaltigkeit der Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung. Sie sollten angemessene Möglichkeiten erhalten und der Arbeitsplatz sollte so organisiert sein, dass die Arbeit erleichtert wird.

Wie andere Mitarbeiter können auch Mitarbeiter mit geistiger Behinderung mit verschiedenen Compliance- und Disziplinarproblemen am Arbeitsplatz konfrontiert werden. Ein Überwachungs- und Warnsystem kann insbesondere für behinderte Mitarbeiter eingerichtet werden, die möglicherweise Schwierigkeiten haben, die gegebenen Anweisungen zu befolgen, Aufgaben zu organisieren, sich auf die Arbeit zu konzentrieren, Entscheidungen zu treffen, Probleme zu lösen und neue Aufgaben

zu lernen. Beispielsweise kann es erforderlich sein, einen Mitarbeiter mit geistiger Behinderung häufiger mündlich zu verwarnen als andere. Wenn jemand seine Arbeit nicht gut macht, wäre es falsch, es ihm nicht zu sagen und ihm die Chance zu geben, seine Arbeit zu verbessern. Ein von der Personalabteilung erstelltes Nachverfolgungsformular kann vom ersten Vorgesetzten des behinderten Mitarbeiters ausgefüllt und überwacht und regelmäßig mit ihm geteilt werden, und er kann gewarnt werden, damit notwendige Verbesserungen vorgenommen werden können. In dieser Form können verschiedene Einstellungen und Verhaltensweisen stattfinden, wie z. B. Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern, Beziehungen zu Kunden, Erkennen von Fehlern und Reaktion auf den Fehler (Buzzeli , Leonori & Berarducci , 2009: 146). Andererseits sollten die notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass behinderte Arbeitnehmer angemessenen Zugang zu Informationen über berufliche Entwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten haben. Wenn diese Informationen elektronisch bereitgestellt werden, sollte ihnen für die Zugänglichkeit Bedeutung beigemessen werden.

Für Beschäftigte mit geistiger Behinderung können insbesondere bei der Leistungskontrolle und -beurteilung Sonderregelungen getroffen werden. Beispielsweise kann Mitarbeitern mit Behinderungen geholfen werden, „ihre eigenen Anerkennungsformulare“ auszufüllen, um ihre Leistung zu würdigen. Es ist von Vorteil, wenn die Formulare unter Berücksichtigung der Person und ihrer Aufgaben aufbereitet und verständlich sind. Zum Beispiel im Formular Fragen, die mit Ja oder Nein beantwortet werden können, wie z.

- „Bin ich pünktlich zur Arbeit gekommen?
- Habe ich die Arbeitszeiten eingehalten?
- Habe ich alle Arbeiten erledigt, die ich erledigen muss?
- Hatte ich Schwierigkeiten, meinen Job zu machen?
- Bin ich mit meinem Arbeitstag zufrieden?
- Habe ich erfüllt, was mein Kollege von mir verlangt hat?“

kann in dieser Form hergestellt werden (Buzzeli , Leonori & Berarducci , 2009: 152). Es ist sehr wichtig, Mitarbeiter für ihre Erfolge zu motivieren und Misserfolge gemeinsam zu untersuchen. Wie bei allen Mitarbeitern am Arbeitsplatz kann es motivierend sein, zu zeigen, dass das Unternehmen behinderte Mitarbeiter

wertschätzt, einschließlich des Mitarbeiters bei Aktivitäten, die innerhalb oder außerhalb des Arbeitsplatzes durchgeführt werden, und sicherzustellen, dass sie ihre Meinung zur Auswahl der Aktivität äußern.

Ein geistig behinderter Arbeitnehmer kann seine Aufgaben länger erledigen, obwohl er die gleiche Arbeit wie andere Arbeitnehmer verrichten kann (Hemmings & Morris, 2004: 25). Während der Arbeit ist es notwendig, dem behinderten Arbeitnehmer die Zeit zu geben, die er benötigt, um die Arbeit selbstständig zu erledigen, anstatt die Arbeit zu erledigen oder ihm die Arbeit zu erleichtern. Darüber hinaus wird es ihnen leichter fallen, Verhaltensweisen und Fähigkeiten zu erwerben, die ihrer Rolle am Arbeitsplatz entsprechen, und Fähigkeiten für ein unabhängiges Leben zu entwickeln, wenn sie den geistig behinderten Arbeitnehmer als Erwachsenen sehen und mit einer altersgerechten Sprache und einem altersgerechten Verhalten kommunizieren (Buzzeli , Leonori & Berarducci , 2009: 138, 153).

d. Vermittlung einer Person an einen Arbeitsplatz, der ihren Kompetenzen entspricht

Die Probleme, die Menschen mit geistiger Behinderung in Bezug auf funktionale akademische Fähigkeiten, motorische Fähigkeiten, Alltagskompetenzen, Selbstmanagement und zwischenmenschliche Kommunikation und Interaktion erfahren, wirken sich auf ihre Teilnahme am unabhängigen Leben und damit auch auf die Verwirklichung ihrer beruflichen Fähigkeiten aus (Acar, 2018). Die Schulung von Menschen mit geistiger Behinderung in Bezug auf all diese Fähigkeiten und die Verbesserung ihrer Fähigkeiten wird ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz erhöhen und zu ihrem erfolgreichen Geschäftsleben beitragen, wenn sie eine Arbeit aufnehmen (Ergenekon et al., 2018).

Die Tatsache, dass Menschen mit geistiger Behinderung alle notwendigen Fähigkeiten erwerben, um in einem Beruf zu arbeiten, bedeutet nicht, dass sie in jedem Beruf erfolgreich arbeiten können. An diesem Punkt ist es von entscheidender Bedeutung, die Person mit geistiger Behinderung an der am besten geeigneten Stelle zu platzieren. Den Menschen mit geistiger Behinderung an der am besten geeigneten Stelle zu platzieren, bedeutet, ihn an einer Stelle zu platzieren, die seinen Interessen und Fähigkeiten entspricht und seine Stärken berücksichtigt . Die Interessen und

Kompetenzen von Menschen mit geistiger Behinderung; berufsbezogene Interessen (Savickas, 2011), berufsbezogene Präferenzen (Yost & Corbishley, 1987) und Beschäftigungsfähigkeit (Baran & Cavkaytar, 2007). Wie in den vorherigen Abschnitten erläutert, ist es nach der Bestimmung der Interessen, Präferenzen und Beschäftigungsfähigkeiten der Person mit geistiger Behinderung notwendig, die Person mit einer geeigneten Stelle zusammenzubringen. Nach der Bestimmung der Tätigkeit und des Arbeitsplatzes unter den möglichen Tätigkeiten sollte bestimmt werden, welche der Tätigkeiten die Person am Arbeitsplatz ausüben kann. Wie in den vorangegangenen Abschnitten erwähnt, ist es notwendig, die Stellenbeschreibung des Einzelnen offenzulegen, sowohl durch Stellenanalysen und Stellenproben als auch durch Situationsbeurteilungen. Zu diesem Zweck sollte die nächste Stufe, also die Arbeitsvermittlung, mit einer Stellenbeschreibung begonnen werden, die unter Berücksichtigung sowohl der Erwartungen und Bedürfnisse des Arbeitgebers als auch der Erwartungen und Kompetenzen des Menschen mit geistiger Behinderung erstellt wird.

Diese Phase des Stellenvermittlungsprozesses ist sowohl für den Arbeitsplatz als auch für den Einzelnen am sensibelsten. Jedes Problem, das in diesem Stadium auftreten kann, kann dazu führen, dass der Arbeitgeber und andere Mitarbeiter am Arbeitsplatz eine negative Wahrnehmung der Person mit geistiger Behinderung haben und den Weg für das Scheitern des Geschäftslebens der Person ebnen. Aus diesem Grund müssen mehrere Studien durchgeführt werden, wenn die Person mit geistiger Behinderung beginnt, dh während die Person in das neue Arbeitsumfeld übergeht. Diese Studien zur Übergangsplanung sollten sowohl für die Person mit geistiger Behinderung, die in den Arbeitsplatz vermittelt wird, als auch für das Personal am Arbeitsplatz durchgeführt werden.

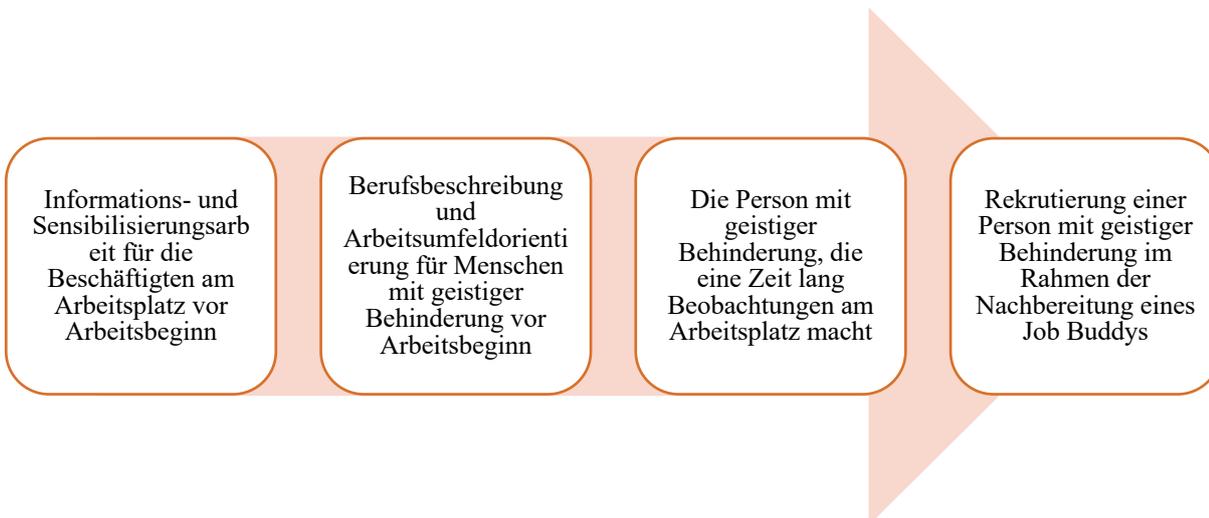


Abbildung 1.5. *Planung des Übergangs einer Person mit geistiger Behinderung zur Arbeit*

1. Informations- und Sensibilisierungsarbeit für die Beschäftigten am Arbeitsplatz vor Arbeitsbeginn: Um sowohl den Arbeitgeber als auch das Personal, das mit der Person zu tun hat, zu informieren, sollte „Informations- und Sensibilisierungsarbeit“ in Form von Einzelgesprächen und Informationsveranstaltungen durchgeführt werden. In diesen Interviews und Treffen sollten kognitive, verhaltensbezogene, sprachliche, kommunikative und gesundheitliche Merkmale von Menschen mit geistiger Behinderung erklärt werden. Darüber hinaus sollte darüber informiert werden, worauf bei der Kommunikation mit einer Person mit geistiger Behinderung zu achten ist und was im Problemfall zu tun ist. Diese Studien werden eine Schlüsselrolle bei der Vorbeugung von Problemen spielen, die eine Person mit geistiger Behinderung nach Aufnahme der Arbeit erfahren kann.

2. Berufsbeschreibung und Arbeitsumgebungsorientierung für Menschen mit geistiger Behinderung vor Beginn der Arbeit: Vor Beginn der Arbeit sollte die Person mit geistiger Behinderung eine "Berufsbeschreibung" der Arbeit haben, die sie ausüben wird, Arbeitsplatzregeln sollten erklärt werden, es sollte sein gezeigt, welche Teile der Arbeit er in welchen Bereichen erledigen wird, und dem Einzelnen sollten andere Informationen zur Verfügung gestellt werden, die er am Arbeitsplatz verwenden kann. Umgebungen (z. B. Toilette, Cafeteria, Pausenbereich, Ruheraum etc.) eingeführt werden. Darüber hinaus sollte die Person mit geistiger Behinderung

anderen Mitarbeitern vorgestellt werden, mit denen sie aufgrund des Umfelds, in dem sie sich befinden wird, und der Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Personals am Arbeitsplatz eine Eins-zu-eins-Kommunikation haben wird sollte beiden Parteien erklärt werden.

3. Die Person mit geistiger Behinderung beobachtet den Arbeitsplatz für einen bestimmten Zeitraum: Der Person mit geistiger Behinderung sollte die Möglichkeit gegeben werden, ein oder zwei Tage lang Beobachtungen am Arbeitsplatz durchzuführen, bevor sie wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren. Dabei sollte der Einzelne die Arbeit/Arbeiten, Arbeitsplatzregeln und Arbeitsplatzkultur beachten. Wenn möglich, sollten andere Mitarbeiter, die am Arbeitsplatz arbeiten, die Person anleiten, indem sie die möglichen Fragen der Person mit geistiger Behinderung während der Beobachtung beantworten. Dieser Beobachtungsprozess wird den Übergang der Person mit geistiger Behinderung an den neuen Arbeitsplatz erleichtern.

4. Rekrutierung einer Person mit geistiger Behinderung in Begleitung eines Arbeitskollegen: Wenn die Person mit geistiger Behinderung bereit ist, eine Arbeit aufzunehmen, ist es möglich, eine Stelle anzutreten, indem sie einem Arbeitskollegen folgt, der in derselben Umgebung arbeitet wie der Einzelne. Ausführlichere Informationen über den Job Buddy, der die Person mit geistiger Behinderung bei der Arbeit am Arbeitsplatz unterstützt und anleitet, finden Sie im nächsten Abschnitt. Die korrekte Durchführung der oben genannten Studien wird einen großen Beitrag zur erfolgreichen Durchführung des Praktikumsprozesses von Menschen mit geistiger Behinderung leisten, mit anderen Worten, zu ihrem Übergang in die neue Arbeitsumgebung. Je erfolgreicher der Stellenvermittlungsprozess sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Menschen mit geistiger Behinderung ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass diese Menschen die Kontinuität in ihrem Job sicherstellen.

e. Bestimmung und Schulung eines Job Buddys am Arbeitsplatz

Bei einer kompetitiven Beschäftigung kann der Anpassungsprozess eines Menschen mit geistiger Behinderung länger dauern als bei anderen

Beschäftigungsmodellen. Ein unterstützendes Personal zu haben, das bei Bedarf einspringt, spielt eine Schlüsselrolle bei der Beschäftigung und Kontinuität von Menschen mit geistiger Behinderung im Wettbewerbsumfeld (Unger, 1999). Beim wettbewerblichen Beschäftigungsmodell ist es jedoch offensichtlich, dass es nicht möglich ist, an jedem Arbeitsplatz eine unterstützende Person wie einen Jobcoach zu haben. Gerade in wettbewerbsintensiven Arbeitsumgebungen ist es nur möglich, möglichen Problemen im Zusammenhang mit dem Mitarbeiter mit geistiger Behinderung vorzubeugen und schnell und sofort mit einem anderen Mitarbeiter einzugreifen, der dem Mitarbeiter mit geistiger Behinderung nahe steht. Besonders an einem Arbeitsplatz mit wenigen oder keinen Mitarbeitern mit besonderen Bedürfnissen ist es eine vernünftige Lösung, einen „Buddy“ zu finden, der eine Person mit geistiger Behinderung unterstützt, wenn sie sie braucht. Bei der Bestimmung eines Job Buddys, der die Person mit geistiger Behinderung unterstützt, sollten folgende Punkte berücksichtigt werden:

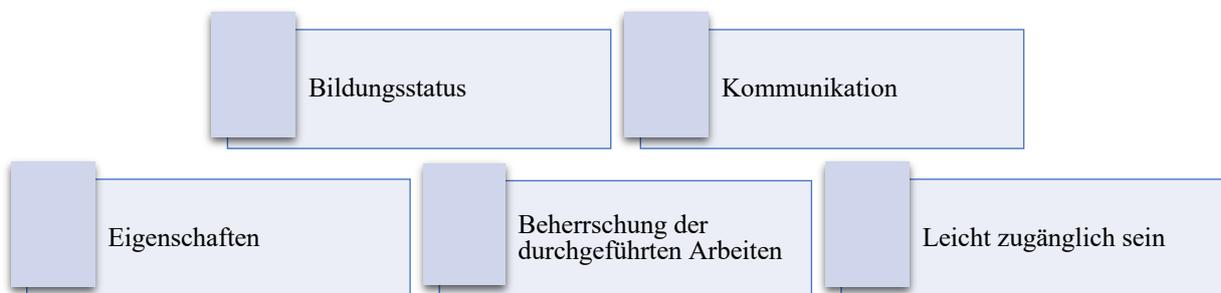


Abbildung 1.6. *Der Prozess der Identifizierung des Buddys für eine Person mit geistiger Behinderung*

- **Bildungsstand des unterstützenden Job Buddys:** Je höher der Bildungsstand des unterstützenden Job Buddys ist, desto qualifizierter ist die Unterstützung der Person durch ihn. Ein Arbeitskollege sollte unter Berücksichtigung der Tatsache ausgewählt werden, dass Menschen, die besser ausgestattet und ausgebildet sind, sowohl was das Leiten neuer Lernmethoden als auch das Entwickeln von Problemlösungen angeht, einen größeren Beitrag für Menschen mit geistiger Behinderung leisten können. Wenn am Arbeitsplatz ein Mitarbeiter mit einem Bachelor- oder Associate- Abschluss vorhanden ist, kann

diese Person als Job Buddy für die Person mit geistiger Behinderung bestimmt werden.

- **Kommunikation des Job Buddys, der die Person mit geistiger Behinderung unterstützt:** Der Job Buddy, der die Person mit geistiger Behinderung unterstützt, sollte eine gute Kommunikation und Interaktion mit anderen Mitarbeitern am Arbeitsplatz haben, mit anderen Worten, er sollte eine Person sein, die respektiert, geliebt wird und auf dessen Wort vertraut wird. Somit kann diese Person im Konfliktfall mit ihren Kollegen als Brücke zwischen dem geistig Behinderten und anderen Mitarbeitern fungieren.
- **Eigenschaften des unterstützenden Jobbuddys:** Die Tatsache, dass der unterstützende Jobbuddy ehrlich, liebenswürdig, hilfsbereit und tolerant ist, erhöht auch die Qualität der individuellen Unterstützung. Der zu bestimmende Job Buddy soll auch ein Vorbild für den Einzelnen sein.
- **Der unterstützende Job Buddy sollte die Arbeit des Menschen mit geistiger Behinderung beherrschen:** Der Job Buddy, der den Menschen mit geistiger Behinderung unterstützen soll, sollte die Arbeit am Arbeitsplatz, insbesondere die Arbeit, beherrschen des Menschen mit geistiger Behinderung. Dies wird einen großen Beitrag zum Erwerb und zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeiten leisten, die der Mensch mit geistiger Behinderung ausführen muss.
- **Der Job Buddy, der die Person mit geistiger Behinderung unterstützt, sollte leicht erreichbar sein:** Der Job Buddy, der die Person mit geistiger Behinderung unterstützt, sollte so nah wie möglich am Arbeitsumfeld sein. Der Job Buddy kann ein Angestellter sein, der eine ähnliche Arbeit im selben Umfeld wie die Person ausführt, oder er kann aus Angestellten ausgewählt werden, die Pflichten und Verantwortlichkeiten haben, wie zum Beispiel Chefs und Meister, die anderen Angestellten überlegen sind.

Nach der Bestimmung des Job Buddys, der den Menschen mit geistiger Behinderung unterstützen soll, sollte dieser Job Buddy kurz geschult werden. Diese Schulung für einen Job Buddy wird die Qualität der Unterstützung für den Menschen mit geistiger Behinderung verbessern. Folgende Themen sollten in den Schulungsinhalten des Job Buddys enthalten sein:

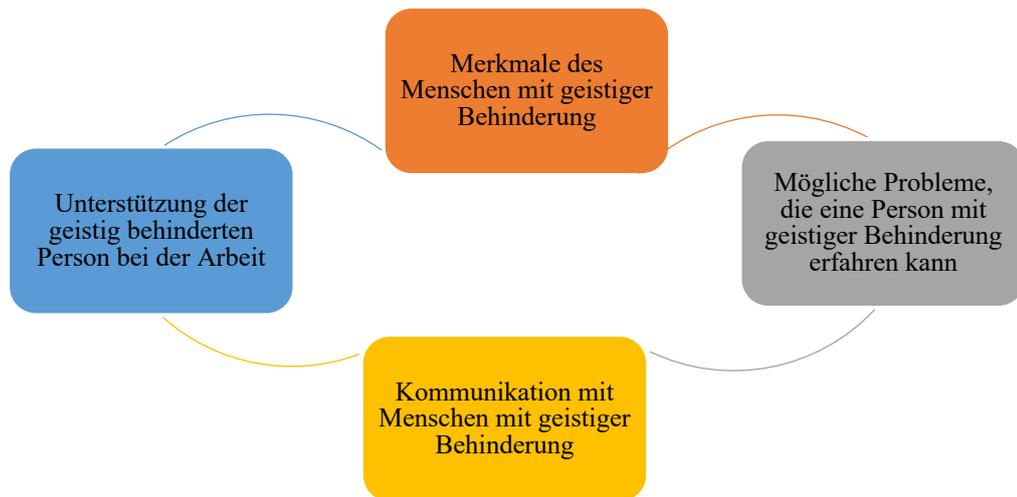


Abbildung 1.7. Inhalt des Buddy-Trainings

- ✓ **Merkmale der Person mit geistiger Behinderung:** Zu den Informationen, die ein Arbeitskollege, der die Person mit geistiger Behinderung unterstützt, vorrangig erwerben sollte, gehören kognitive, verhaltensbezogene, sprachliche, kommunikative und gesundheitliche Merkmale von Personen mit geistiger Behinderung. Je besser der Job Buddy über die Person Bescheid weiß, desto effektiver ist die Unterstützung im Bedarfsfall.
- ✓ **Kommunikation mit der Person mit geistiger Behinderung:** Die Kommunikation mit der Person ist sehr wichtig für einen Job Buddy, der die Person mit geistiger Behinderung unterstützt. Daher sollte der Job Buddy darüber informiert werden, worauf bei der Kommunikation mit dem Menschen mit geistiger Behinderung zu achten ist, wie er angesprochen und auf welcher Ebene über welche Themen gesprochen werden soll.
- ✓ **Mögliche Probleme, denen eine Person mit geistiger Behinderung ausgesetzt sein kann:** Die Information eines Arbeitskollegen, der die Person mit geistiger Behinderung unterstützt, über die Probleme, die die Person im Arbeitsumfeld haben kann, kann es ihr erleichtern, Vorkehrungen gegen mögliche Probleme zu treffen, die die Person erleben kann. Sollte der Einzelne trotz aller Vorkehrungen doch noch Probleme haben, kann sein Job-Buddy in kurzer Zeit Lösungsmöglichkeiten aufzeigen.

- ✓ **Unterstützung der geistig behinderten Person bei der Arbeit:** Der Arbeitskollege, der die Person mit geistiger Behinderung unterstützt, sollte auch darin geschult werden, wie die Person arbeitsbezogene Fähigkeiten erwerben kann. Wenn der Job Buddy Informationen darüber hat, wie er den Einzelnen beim Erwerb einer neuen Fähigkeit unterstützen kann, kann er in kurzer Zeit zum Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten des Einzelnen beitragen.

f. Überwachung der Person nach der Stellenvermittlung

Einer der wichtigsten Faktoren, der die Kontinuität und Dauerhaftigkeit des Menschen mit geistiger Behinderung erhöht, ist die Anpassung an den Arbeitsplatz in kurzer Zeit nach der Vermittlung an einen Arbeitsplatz. Es stellt sowohl dem Arbeitgeber als auch der Arbeitsvermittlungseinrichtung Informationen zur Verfügung, um nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in regelmäßigen Abständen Informationen über die Person zu sammeln, möglichen Problemen der Person vorzubeugen und die Kontinuität der Beschäftigung sicherzustellen. Dies gibt auch Aufschluss darüber, ob die Person mit geistiger Behinderung an einem geeigneten Arbeitsplatz vermittelt wurde. Der Überwachungsprozess für die Person mit geistiger Behinderung kann auf zwei Arten als kurz- und langfristig durchgeführt werden.

Kurzfristiger Überwachungsprozess: Das Sammeln und Auswerten von Überwachungsdaten, z. B. 2., 4. und 8. Wochen nach Einstellung der Person mit geistiger Behinderung, hilft bei der Entscheidung, ob Anpassungen oder Interventionen erforderlich sind. Überwachungsdaten über die Person mit geistiger Behinderung können durch einen Kollegen, der sie unterstützt, sowie durch Verwaltungspersonal wie Personalspezialisten und -manager, die am Arbeitsplatz, persönlich oder telefonisch arbeiten, erhoben werden. Überwachungsdaten können über ein Formular erfasst werden, das die folgenden Themen umfasst:

- Grad des Berufserfolgs des Menschen mit geistiger Behinderung (wie sehr er die Stellenbeschreibung erfüllt)
- Grad der Einhaltung der Regeln am Arbeitsplatz (Regeln, die er/sie einhält und bei deren Einhaltung er Schwierigkeiten hat)

- Probleme, bei denen die Person um Hilfe bittet und über die sie sich beschwert
- Probleme, mit denen der Einzelne Probleme hat

Langzeit-Monitoring-Prozess: Nach der Kurzzeit-Follow-up während des Anpassungsprozesses erfolgt eine Langzeit-Follow-up in Bezug auf Geschäftskontinuität und Karriereziele, beispielsweise im 3., 6. und 12. Monat, Auskunft über den beruflichen Fortgang des Menschen mit geistiger Behinderung und den Erfolg der Stellenvermittlung zu geben. Es ist wichtig, eine Nachverfolgung durchzuführen. Langzeitüberwachungsdaten zu Personen mit geistiger Behinderung können von Angesicht zu Angesicht oder telefonisch durch Verwaltungspersonal wie Personalspezialisten oder Manager, die am Arbeitsplatz arbeiten, erhoben werden. Im Rahmen des Langzeitmonitorings können Daten erhoben werden zu Themen wie Zufriedenheit mit der Arbeit, Probleme mit der Arbeit, neue arbeits- und personenbezogene Situationen, Arbeitgeberzufriedenheit und Kommunikation untereinander einzelne und andere Mitarbeiter.

g. Karriereplanung

Grundbegriffe der Karriere: Karriere, Job, Beruf, Karriereentwicklung

Der Begriff „Karriere“, einer der in den letzten Jahren im Arbeitsleben häufig verwendeten Begriffe, ist ein Wort lateinischen und französischen Ursprungs. Es wird in seiner heutigen Form in westlichen Gesellschaften seit Anfang des 19. Jahrhunderts verwendet. Karriere wird im Wörterbuch der Türkischen Sprachvereinigung (TDK) definiert als „Stufe, Erfolg und Fachwissen, die mit Zeit und Arbeit in einem Beruf erworben wurden“ (TDK, 2020) und im Oxford Learners Dictionary als „die Leistung einer Person in einem bestimmten Bereich, in dem sie ihren Die Verantwortlichkeiten nehmen normalerweise mit der Zeit zu. Abfolge von Werken“ (Oxford Learners Dictionary, 2020). Heutzutage kann Karriere als Aufgaben, Rollen und Aktivitäten im Zusammenhang mit Arbeit und Berufen ausgedrückt werden, die eine Person im Laufe ihres Lebens erfahren hat (Arnold, 2009, Ünsal, 2014) sowie Einstellungen und Verhaltensweisen ihnen gegenüber (Erdoğan, 2021). Während die Arbeit oder der Beruf einer Person mit der einer anderen Person identisch sein kann, ist ihre Karriere völlig einzigartig und drückt ihren persönlichen Hintergrund aus. In den letzten

Jahren hat sich gezeigt, dass der Begriff „Karriereentwicklung“ häufiger verwendet wird als „Karriere“ (Ünsal, 2014).

Karriereentwicklung wird als dynamisches Konzept ausgedrückt, das Fortschritte, Pausen und Rückschritte in der Linie der beruflichen Entwicklung ausdrückt, beginnend mit der Kindheit bis zum Ruhestand und darüber hinaus. Holland (1973) argumentiert, dass sich Berufstypen schon in jungen Jahren zu bilden beginnen. Freiwilligenarbeit als Kind, kurze Arbeitserfahrungen in den Ferien, Lieblingsspiele usw. können in der Karriereentwicklung des Einzelnen wirksam sein. Da es sehr schwierig ist, genau zu bestimmen, mit welchen Erfahrungen oder Erfahrungen eine Karriere beginnt, wäre es zutreffender, sie als einen Entwicklungsprozess zu sehen, der das ganze Leben umspannt (Ünsal, 2014).

Während die Karriereentwicklung für einige Personen vorhersehbar ist, beinhaltet sie für andere mehr Veränderungen (Ünsal, 2014). Betrachten wir zum Beispiel eine Person, die die Elektroabteilung einer Berufsoberschule abgeschlossen hat, dann eine zweijährige Berufsschule absolviert hat und dann als Vorarbeiter in einem Unternehmen gearbeitet hat, das Elektroarbeiten ausführt. Wenn diese Person in den Ruhestand geht, kann sie selbstständig und ortsungebunden weiterarbeiten und Geld verdienen, indem sie elektrische Reparaturen durchführt. Der Karriereentwicklungsprozess jedes Einzelnen in der Gesellschaft schreitet jedoch möglicherweise nicht linear fort, wie in diesem Beispiel. Eine andere Person absolvierte zum Beispiel die Abteilung für Grafikdesign und begann sofort in einem Werbeunternehmen zu arbeiten. Diese Person spielt auch Gitarre als Hobby. Nach einer Weile stellt diese Person fest, dass es ihr nicht gefällt, in der Werbebranche zu arbeiten, dass sie gerne ein Instrument spielt, was sie als Hobby macht, und dass sie sich in diese Richtung weiterentwickeln möchte. Der Einzelne kann darauf abzielen, sein Leben fortzusetzen, indem er in der Unterhaltungsindustrie arbeitet. Wie in den Beispielen erwähnt, ist der Karriereweg jedes Einzelnen völlig einzigartig. Auf dem Karriereweg können Einzelpersonen verschiedene Berufe und Jobs ausüben.

Obwohl die Begriffe „Beruf“ und „Arbeit“ im täglichen Leben manchmal synonym verwendet werden, gibt es einige Unterschiede zwischen ihnen. Im TDK-Wörterbuch wird der Berufsbegriff definiert als „Arbeit, die durch eine bestimmte Ausbildung erworben wird, die auf systematischen Kenntnissen und Fähigkeiten

beruht, um nützliche Güter herzustellen, Menschen zu dienen und dafür Geld zu verdienen“, während der Begriff Arbeit ist „ein Ergebnis zu erzielen“ Es wurde definiert als „Tätigkeit, Arbeit, die geleistet wird, indem man sich anstrengt, etwas zu tun, etwas vorzubringen“. während sich Arbeit auf die Tätigkeiten bezieht, die an einem Arbeitsplatz ausgeführt werden, beispielsweise zeigt die Tätigkeit als Lebensmittelingenieur seinen Beruf und die Arbeit als Einkaufsmitarbeiter an einem Arbeitsplatz seine Tätigkeit (Erdoğan , 2021).

Obwohl für die Ausübung eines Berufes in der Regel ein langer Bildungsweg (z . B. Fachoberschule, Studium) erforderlich ist, ist dies für einige Berufe keine zwingende Voraussetzung. Beispielsweise sind Berufe wie Bäcker, Kupferschmied, Koch in unserem Land Berufe, die ohne den Besuch einer Bildungseinrichtung mit langjährigem Meister-Lehrlings-Verhältnis erlernt werden können. In manchen Berufen beginnen Einzelpersonen mit dem Lernen, nachdem sie einen Job haben. Beispielsweise kann ein Absolvent des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften bei einer Zeitung anfangen und nach 10 Jahren den Beruf des Journalisten annehmen (Ünsal, 2014).

Zwei Personen haben den gleichen Beruf und können unterschiedliche Tätigkeiten ausüben (Ünsal, 2014). Betrachten wir zum Beispiel zwei Köche. Während einer dieser beiden Köche im Restaurant A Döner zubereitet, arbeitet der andere Koch im Restaurant B möglicherweise nur als Dessert- und Konditor. Obwohl die Berufe beider Köche die gleichen sind, unterscheiden sich ihre Jobs daher voneinander.

Eine Person kann im Laufe ihres Lebens viele verschiedene Jobs haben, aber der Beruf ist normalerweise auf einen oder zwei beschränkt. Die Tatsache, dass jemand einen Beruf hat, bedeutet nicht, dass er keinen anderen Beruf erlernen und ausüben kann. Manchmal üben Menschen bis zu einem bestimmten Punkt in ihrem Leben einen Beruf aus, erhalten dann eine andere Ausbildung und beginnen damit (Ünsal, 2014). Beispielsweise kann eine Person, die in der Personalabteilung eines Unternehmens arbeitet, ihren Job kündigen und sich im Dorf niederlassen und mit dem Olivenanbau beginnen. Manchmal können Menschen zwei Berufe gleichzeitig ausüben. Als Beispiel für diese Situation kann beispielsweise ein als Musiker tätiger Banker genannt werden.

Karriereentwicklung und Karriereplanung ist einer der wichtigen und nicht zu vernachlässigenden Lebensprozesse und -zyklen nicht nur für Menschen mit normaler Entwicklung, sondern auch für Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Unter den Menschen mit besonderen Bedürfnissen gehören Menschen mit geistiger Behinderung zu den am stärksten benachteiligten Gruppen. Erläuterungen zu diesem Thema finden Sie im folgenden Titel.

Karriereentwicklung und Karriereplanung für Menschen mit geistiger Behinderung

Karriereentwicklung kann als lebenslanger Prozess betrachtet werden, der darauf abzielt, das am besten geeignete Arbeitsumfeld für die Eigenschaften des Individuums zu bestimmen und eine wechselseitige Interaktion zwischen dem Individuum und dem Arbeitsumfeld herzustellen (Artar & Ergenekon, 2020; Davis & Lofquist, 1984; Niederlande, 1996). In diesem Zusammenhang ist es notwendig, die Kompetenzen zu bestimmen, die zur Anpassung des Einzelnen an das Arbeitsleben für die Karriereentwicklung beitragen. Kompetenzen, die eine Person benötigt, um in einem Job zu arbeiten; Arbeitsgewohnheiten haben, Arbeitskompetenz haben und Geschäftsziele erreichen. Der Erwerb dieser Kompetenzen für Menschen mit geistiger Behinderung erfordert eine langfristige Planung. An diesem Punkt sollten Studien, die Menschen mit geistiger Behinderung dabei helfen sollen, sich ans Arbeiten zu gewöhnen, bereits in der Vorschulzeit beginnen (Artar & Ergenekon, 2020; Hanley-Maxvell & Collent-Klingenberg, 2012) und während des gesamten Schuljahres fortgesetzt werden außerhalb. So sind zum Beispiel Qualifikationen wie pünktliches Erscheinen in der Schule, pünktliches und vollständiges Erledigen der Hausaufgaben Voraussetzungen für eine Lerngewohnheit. Während der Schulzeit sollte die Ermittlung der Berufe, für die sich die Person mit geistiger Behinderung interessiert, und die Durchführung von Studien zum Erwerb der erforderlichen beruflichen Fähigkeiten für diese Berufe den gesamten Bildungsprozess umfassen. In diesen Studien sollte das Ziel sein, die Arbeitskompetenzen des Einzelnen zu erhöhen. In der Zeit nach der Schule sollten die beruflichen Fähigkeiten, die von der Person mit geistiger Behinderung erwartet werden, in dem Job, in dem sie oder er beschäftigt ist, bestimmt werden, und die Person sollte mit berufsbegleitenden oder institutionellen

Schulungsdiensten versorgt werden ihre Berufsziele zu erreichen (Artar & Ergenekon, 2020; Leake & Black, 2005). Karriereentwicklungsprozess: Er besteht aus Karrierebewusstsein, Karriereerkundung, Karrierevorbereitung und Karriereanpassung (Artar & Ergenekon, 2020; Wehmeyer & Webb, 2012).

Karrierebewusstsein: Karrierebewusstsein ist ein wichtiger Bestandteil im Prozess der Selbstfindung, auf dem der Karriereentwicklungsprozess aufbaut. Selbstfindung kann als ein Prozess ausgedrückt werden, in dem der Einzelne seine Präferenzen in Bezug auf das Arbeitsleben spezifiziert und Entscheidungen darüber trifft, wie er sein soziales Leben und seine Beziehungen organisieren möchte. Die Sicherstellung der Selbstfindung des Einzelnen und das Bereitstellen entsprechender Erfahrungen können die Motivation des Einzelnen für eine Berufsausbildung erhöhen, indem es ihm ermöglicht wird, Lernaktivitäten in der Schule mit seinen zukünftigen Berufszielen in Einklang zu bringen. Die Steigerung des Berufsbewusstseins erfordert, dass Einzelpersonen sich der Kompetenzen bewusst sind, die sie haben sollten, die für die Teilnahme am Arbeitsleben erforderlichen Kompetenzen recherchieren (z. B. Diplom, Zertifikat usw.), Initiativen ergreifen (z. B. außerschulische Bildungsprogramme, außerschulische Bildungsgänge) formale Bildungsprogramme usw.), um diese Kompetenzen zu erwerben. (Thurlow, Cormier & Vang, 2009) wird es ihm ermöglichen, sein Bildungsleben zu verstehen (Wehmeyer & Webb, 2012). Zu diesem Zweck sollten Studien durchgeführt werden, die es Einzelpersonen ermöglichen, ihre Interessen und Fähigkeiten zu entdecken, mit verschiedenen Jobs und Berufen zu interagieren und Erfahrungen in verschiedenen Bereichen des sozialen Lebens zu sammeln, und zwar ab der Grundschulzeit (Sitlington , Neubert, & Clark, 2010; Weidenthal & Kochar -Bryant, 2007). Im Rahmen dieser Studien können Einzelpersonen während der Schulzeit Berufe vorgestellt werden und Einzelpersonen können mit Mitarbeitern interagieren, indem sie ihre Arbeitsplätze besuchen oder Arbeitgeber zur Schule einladen (Artar & Ergenekon , 2020).

Berufsfindung: Nach der Vermittlung von Berufsbewusstsein bei Menschen mit geistiger Behinderung sollte die Phase der Bestimmung ihrer Interessen, Vorlieben, Aktivitäten, die sie gerne ausüben, und Vorbilder für ihre Karriere einbezogen werden (Artar & Ergenekon, 2020; Savickas, 2011). Zu diesem Zweck sollten die oben genannten Informationen gesammelt werden, indem das Individuum

in seiner natürlichen Umgebung beobachtet und das Individuum und seine Familie befragt werden. Beim Sammeln dieser Informationen ist es äußerst wichtig, sowohl das Individuum als auch die Umwelt und Umweltvariablen ganzheitlich zu bewerten.

Während der Mensch mit geistiger Behinderung im Rahmen der Umweltbewertung ganzheitlich bewertet wird, werden die Kompetenzen des Einzelnen, die Bildungsaktivitäten, die der Einzelne derzeit fortsetzt oder voraussichtlich in Zukunft wahrnehmen wird, das Arbeitsleben, Lebensalternativen und die von ihm erwarteten Kompetenzen berücksichtigt Individuen im sozialen Leben sollten zusammen betrachtet werden (Artar & Ergenekon, 2020; Miller, Lombard, & Corbey , 2007). An diesem Punkt sind die potenziellen Fähigkeiten, die die Person benötigt, die Fähigkeiten, die die Person im wirklichen Leben einsetzen wird, die Fähigkeiten, die der Person und den Menschen um sie herum (z. B. Eltern, mögliche Kollegen, Arbeitgeber usw.) wichtig sind, und Umweltunterstützungen bestimmt werden sollten. Die potenziellen Fähigkeiten, die eine Person benötigen wird, und die Kompetenzen, die sie haben sollten, sind die Fähigkeiten, die sie am Arbeitsplatz oder in der Umgebung, mit der sie in ihrem Erwachsenenleben interagieren werden, aufweisen sollten. Diese Fähigkeiten können durch Beobachtungen in diesen Umgebungen und durch Befragungen von Personen wie Arbeitgebern und Kollegen ermittelt werden (Artar & Ergenekon, 2020; Hanley-Maxwell & Collet-Klingenberg, 2012). Diese für die berufliche Entwicklung wichtigen Fähigkeiten werden in der Literatur als Fähigkeiten zur selbstständigen Lebensführung (Alltagskompetenzen, Selbstbestimmungs- und Sozialkompetenzen, Beschäftigungs- und Arbeitskompetenzen) bezeichnet. Nachdem die potenziellen Fähigkeiten bewertet wurden, sollte der individuelle Bewertungsprozess einbezogen werden, um das Niveau der Person in den erforderlichen Bereichen zu bestimmen. Bei der individuellen Beurteilung sollten die Fähigkeiten, die der Einzelne aufweisen sollte, und die Kompetenzen, die er in seinem Erwachsenenleben haben sollte, berücksichtigt werden. Dabei können Checklisten, Umfragen, Skalen etc. Bewertungsinstrumente eingesetzt werden. So lässt sich aufzeigen, inwieweit sich der Einzelne an die erwarteten Kompetenzen anpasst. Darüber hinaus sollten in diesem Prozess im Rahmen von Berufsfindungsstudien (Artar & Ergenekon, 2020; Meaker , 2016) Studien durchgeführt werden, um berufsbedingte individuelle Eigenschaften

und Persönlichkeitsmerkmale aufzudecken. Darüber hinaus ist es notwendig, die Umgebung in Bezug auf Zugänglichkeit zu bewerten, die natürlichen Unterstützungen zu bestimmen, die dem Einzelnen im sozialen Leben geboten werden, die gesetzlichen Vorschriften und Dokumente zu bewerten, die die Praktiken in kritischen Bereichen des Erwachsenenlebens regeln (z. B. Beschäftigung, Job Sicherheit, Sozialversicherungssystem usw.) (Artar & Ergenekon, 2020; Hanley-Maxwell & Collet-Klingenberg, 2012). Die als Ergebnis der Studien gewonnenen Daten sollten in den Entscheidungsprozessen ausgewertet werden, an denen die Person, ihre Eltern und Leistungserbringer teilnehmen. Evaluationsstudien werden einen wichtigen Beitrag zur Rahmensetzung des Berufsvorbereitungsstudiums leisten.

Nachdem alle Informationen über die Person eingeholt wurden, ist es notwendig, eine Verbindung zwischen dem Arbeitsleben und der Karriere der Person herzustellen. Die Herstellung dieser Verbindung kann es einfacher machen, die Präferenzen des Einzelnen für Komponenten im Zusammenhang mit dem Arbeitsleben zu verstehen und vorherzusagen. Beispielsweise bei der Planung einer Beschäftigung für einen jungen Menschen, der gerne mit Menschen kommuniziert und über eine hohe Kontaktfreudigkeit verfügt, sind unter Berücksichtigung dieser Eigenschaften gemeinschaftsbasierte und mit Menschen kommunizierbare Tätigkeiten (z. etc.) können primär bevorzugt werden (Artar & Ergenekon, 2020).

Berufsvorbereitung: Die Berufsvorbereitung ist ein Zeitraum, in dem einer Person mit geistiger Behinderung in der Schule oder am Arbeitsplatz berufliche Fähigkeiten und Fertigkeiten beigebracht werden und die Person verschiedene Arbeitserfahrungen sammelt (Artar & Ergenekon, 2020; Morningstar & Clavenna - Deane, 2018). Im Berufsvorbereitungsprozess; (a) die vom Einzelnen im Arbeitsleben erwarteten Grundkompetenzen ermittelt und vermittelt werden, (b) dem Einzelnen positive Einstellungen und Gewohnheiten zur Arbeit und zum Arbeitsleben vermittelt werden, (c) dem Einzelnen Erfahrungen vermittelt werden, um sich dessen bewusst zu werden verschiedene Berufe zu erlernen und ihre Kompetenzen zu erweitern, (d) Nach dem Schulabschluss erhält der Einzelne alle Arten von Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten, die ihm eine Beschäftigung in einem Sektor bieten, der für die Gesellschaft von Wert ist (Artar & Ergenekon, 2020; Association for Career und Technische Bildung, 2006).

Verschiedene Kurse, Seminare, Schulungen usw. zur Unterstützung der Karriereentwicklung von Einzelpersonen. Es ist äußerst wichtig, dass sie ihre beruflichen Kompetenzen durch die Einnahme unterstützen. Auf diese Weise können Einzelpersonen ihre Möglichkeiten erhöhen, mit den für sie am besten geeigneten Stellenangeboten in Kontakt zu treten. Wenn Menschen mit geistiger Behinderung jedoch die Schule abschließen, werden sie in der Regel von der Unterstützung durch die Schule ausgeschlossen (Artar & Ergenekon, 2020; Benz, Lindstrom, & Yovanoff , 2000). Aus diesem Grund ist es von großer Bedeutung, bereits während der Schulzeit ein Berufsvorbereitungsstudium für Menschen mit geistiger Behinderung durchzuführen. Diese Studien machen ihre Erwartungen an das Arbeitsleben realistisch und befähigen sie, gesündere Entscheidungen für das Erwachsenenleben zu treffen. An dieser Stelle sollten Lehrkräfte und Schulleitungen die Werkstätten in ihren Schulen hinsichtlich Qualität und erbrachten Leistungen evaluieren. Anschließend sollten die an der Schule angebotenen Berufswerkstätten, also die Berufsfelder (z. B. Küche, Textil, Büromanagement etc.) aufgelistet werden. Dann sollten die Beschäftigungsmöglichkeiten in der Umgebung mit den Berufsfeldern der Schule verglichen werden. Dabei sollen mögliche Arbeitsumgebungen, in denen Menschen mit geistiger Behinderung arbeiten können, durch Beobachtungen und Interviews aufgedeckt werden (Artar & Ergenekon, 2020; Morgan & Riesen , 2016).

Sobald mögliche Arbeitsumgebungen identifiziert wurden, sollte eine Bewertung der Arbeitsumgebungen vorgenommen werden. Denn die Struktur der einzelnen Arbeitsplätze und die Erwartungen an ihre Mitarbeiter unterscheiden sich voneinander. Aus diesem Grund sollten zunächst die Aufgaben ermittelt werden, die von den Mitarbeitern am jeweiligen Arbeitsplatz erwartet werden. Andererseits sollten die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz bestimmt werden. Arbeitsbedingungen; Es bezieht sich auf Situationen, die Arbeitszeiten, Schichtsysteme und Arbeitsplatzkultur am Arbeitsplatz betreffen. Wichtig ist an dieser Stelle auch die Eignung der Mitarbeiter für die Arbeitsbedingungen. Denn die Eignung der Mitarbeiter zu den Arbeitsbedingungen beeinflusst maßgeblich ihre Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit. Beispielsweise kann die Arbeitsplatzkultur als natürliche Variable ausgedrückt werden, die die soziale Teilhabe am Arbeitsleben beeinflusst (Artar & Ergenekon, 2020; Hagner , Gague , &

Philips, 2015). Gleichzeitig sind auch die räumlichen Gegebenheiten und die Lage des Arbeitsplatzes ein wichtiger Bestandteil bei der Bestimmung möglicher Arbeitsumgebungen. Dabei sind Punkte wie die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes und die Nähe des Einzelnen zur Wohnung zu berücksichtigen. Darüber hinaus sollten bei der Bewertung des Arbeitsumfelds auch das vom Einzelnen verdiente Geld und die ihm angebotenen Karrieremöglichkeiten (z. B. Beförderung, Entlassung usw.) bewertet werden. Nach der Bestimmung der Merkmale möglicher Arbeitsumgebungen sollten Informationen über die Fähigkeiten und Einstellungen eingeholt werden, die der jeweilige Arbeitsplatz von seinen Mitarbeitern erwartet. In diesem Prozess sollten Arbeitsplätze besucht werden, die mit dem Menschen mit geistiger Behinderung in Verbindung stehen, und der Einzelne sollte versuchen, die richtige Entscheidung zu treffen. Als Ergebnis dieser Studien soll entschieden werden, in welchem Bereich das Berufsvorbereitungsstudium durchgeführt wird (Artar & Ergenekon, 2020; Wehmeyer & Webb, 2012).

Es ist wichtig, das Leistungsniveau der Person mit geistiger Behinderung bei den während des Berufsvorbereitungsprozesses durchgeführten beruflichen Erfahrungsaktivitäten zu beobachten. Dabei sollen dem Einzelnen bedarfsgerechte Unterstützungsleistungen angeboten werden. Wenn ein berufsvorbereitendes Studium qualifiziert durchgeführt werden kann, kann sich der Mensch mit geistiger Behinderung seiner Erfahrungen nach dem Schulabschluss bewusst sein und kann die Aktivitäten besser verstehen. Berufsvorbereitungsstudien ergänzen die mit Menschen mit geistiger Behinderung durchgeführten Karrierebewusstseins- und Karriereexplorationsstudien und stellen diese auf eine sinnvolle Basis (Artar & Ergenekon, 2020; Morninstar & Clavenna -Deane, 2018). Die Berufserfahrung einer Person kann ihr soziales Umfeld verbessern und ihre Chancen auf eine Anstellung nach dem Abschluss erhöhen (Artar & Ergenekon, 2020; Carter, Austin, & Trainor, 2012). Laufbahnentwicklungsstudien, die mit Menschen mit geistiger Behinderung während des Sekundarschulprozesses durchgeführt werden, erleichtern den Übergang des Einzelnen ins Erwachsenenalter und bilden die Grundlage für die durchzuführenden Studien. Die von der Person im Übergang ins Erwachsenenalter benötigten Dienstleistungen sollten ermittelt und an die Institution/das Personal übertragen werden, die mit der Person arbeiten werden. Darüber hinaus können

Generalisierungsstudien zu den vom Individuum erlernten Fähigkeiten das Leistungsniveau des Individuums nach dem Schulabschluss verbessern (Artar & Ergenekon, 2020; Nittrouer , Pickens, & Shogren , 2015).

Berufseinstieg: Der Berufseinstieg, der der Zeit nach dem Schulabschluss entspricht, ist die letzte Stufe im Karriereentwicklungsprozess. In der Assimilationsphase der Laufbahn soll sichergestellt werden, dass der Einzelne in einem Job beschäftigt wird, der seinen Eigenschaften entspricht, und dass er / sie auf nachhaltige Weise beschäftigt wird. In dieser Zeit sollten neben einer dauerhaften Beschäftigung Pläne für die Freizeitgestaltung und die Lebensalternativen des Menschen mit geistiger Behinderung gemacht werden. In dieser Zeit sind das enge Umfeld des Einzelnen, Arbeitgeber, Kollegen usw. natürliche Unterstützungsressourcen, die dem Einzelnen die Unterstützung bieten können, die er benötigt. In diesem Zusammenhang sollten diese Personen darüber informiert werden, wie sie diese Unterstützung für Personen mit geistiger Behinderung anbieten können, und sie sollten befähigt werden (Artar & Ergenekon, 2020).

Im Beschäftigungsprozess von Menschen mit geistiger Behinderung können verschiedene Beschäftigungsmodelle zum Einsatz kommen. Bei diesen Modellen, die in der Literatur als Protected Employment, Competitive Employment und Supported Employment genannt werden, unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen und die Unterstützung, die die individuellen Bedürfnisse haben (Artar & Ergenekon, 2020; Sitlington, Neubert & Clark, 2010). Andererseits unterscheiden sich auch die Verhaltens- und Lerneigenschaften von Menschen mit geistiger Behinderung, ihr Leistungsniveau und der Grad der Behinderungsbetroffenheit. Aus diesem Grund ist es äußerst wichtig, realistische Erwartungen für Menschen mit geistiger Behinderung im Erwachsenenalter festzulegen. In diesem Zusammenhang ist der geschützte Arbeitsplatz eine geeignetere Option für diese Person, wenn das Leistungsniveau der Person gering ist, während ein unterstütztes oder wettbewerbsorientiertes Beschäftigungsmodell eine funktionellere Option für Personen mit einem hohen Leistungsniveau sein kann (Artar & Ergenekon , 2020; Novak & Rogan, 2010).

Daher ist es für Menschen mit geistiger Behinderung von entscheidender Bedeutung, dass sie von klein auf qualifizierte Bildungs- und Unterstützungsdienste erhalten, damit sie einen erfolgreichen Übergang ins Erwachsenenalter und in ein

unabhängiges Leben schaffen können. Karriereentwicklung ist eine der wichtigen Komponenten und integraler Bestandteil dieses Prozesses. An diesem Punkt sollte die Familie der betroffenen Person über das Erwachsensein, ein unabhängiges Leben und die berufliche Entwicklung informiert werden und ihnen die Kompetenz vermitteln, wie sie ihre Kinder in diesem Prozess unterstützen können. Es ist äußerst wichtig, das Personal (z. B. Sonderpädagogen, allgemeinbildende Lehrkräfte, Berufsberater usw.), das Dienstleistungen für Menschen mit geistiger Behinderung erbringt, mit den Kompetenzen auszustatten, um Karrierebewertungen vorzunehmen und die Karriere des Einzelnen auf der Grundlage zu unterstützen die Ergebnisse der Bewertung.

VERWEISE

- Acar, C. (2018). Zihinsel Yetersizliği olan bireylerin özellikleri . In A. Cavkaytar (Hrsg.), *Bağımsızım çünkü çalışıyorum : Destekli istihdam İst koçluğu eğitim kitabı* (S. 11). Istanbul: Down Sendromu Derneği iktisadi İşletmesi Yayınları .
- Arıkan , S. (2018). “ Destekli İstihdam Kavramı “ . Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı . (Hrsg. Arıkan , S. & Ayyıldız , E.). Istanbul: Akademik Kitaplar .
- Arıkan , S. (2018). *Engelli bireylerin destekli istihdamı* . Istanbul Medeniyet Yayınları .
- Armstrong, AJ (2011). Geschützte Beschäftigung. In Kreutzer, JS, DeLuca, J., & Caplan, B. (Hrsg.), *Encyclopedia of Clinical Neuropsychology* (S. 168-203). Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-79948-3_427 .
- Arnold, J. (2009). Kariyer ve kariyer yönetimi . N. Anderson, DS Ones, HK Sinangil & C. Viswesvaran (Hrsg.), *Endüstri , iş ve örgüt psikolojisi El kitabı* içinde (s. 133-153). Istanbul: Literatur Yayınları .
- Artar , TM, & Ergenekon, Y. (2020). Yetişkinliğe geçişte ilk adım : Gelişimsel yetersizliği olan bireyler ve kariyer eğitimi . *Kastamonu Education Journal*, 28 (5), 1902-1914. doi : 10.24106/kefdergi.3892
- Verein für berufliche und technische Bildung (2006). *Die Neuerung der amerikanischen High School für das 21. Jahrhundert* . Alexandria, VA: Autor.
- Baran, N., & Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve Önerileri . *İlköğretim Online* , 6 (2), 213-225.
- Benz, MR, Lindstrom, L., & Yovanoff , P. (2000). Verbesserung der Abschluss- und Beschäftigungsergebnisse von Studierenden mit Behinderungen: Prädiktive

- Faktoren und Perspektiven der Studierenden. *Außergewöhnliche Kinder* , 66 (4), 509-529. doi : 10.1177/001440290006600405
- Beyer, S. & Kilsby , M. (1997). Unterstützte Beschäftigung in Großbritannien. *Tizard Learning Disability Review*, 2 (2), 6-14.
- Buzzeli , A.; Berarducci , M. & Leonori , C. (2016). Özel Gereksinimli Bireyler İş Yaşamında Bütünleştirme İçin Yöntem ve Araclar . (Çev . Gökçe Hazal Karakas). Istanbul: Down Sendromu Derneği iktisadi İşletmesi Yayınları .
- Carter, EW, Austin, D., & Trainor, AA (2012). Faktoren im Zusammenhang mit den frühen Arbeitserfahrungen schwerbehinderter Jugendlicher. *Intellektuelle und Entwicklungsstörungen*, 49 (4), 233-247. doi : 10.1177/1044207311414680
- Cavkaytar, A., Ergenekon, Y., Çolak , A., Kaya, Ö. ve Acar, Ç. (2018). *Bağımsızım çünkü çalışıyorum : Destekli istihdam Ist koçluğu eğitim kitabı* . Istanbul: Down Sendromu Derneği iktisadi İşletmesi Yayınları .
- Davis, RV, & Lofquist , LH (1984). *Eine psychologische Theorie der Arbeitsanpassung*. Minneapolis, Minnesota: University of Minnesota Press.
- Ellenkamp , Witz JH; Brouwers, Evelien PM; Embregts , Petri JCM; Joosen , Margot CW & Weeghel , Jaap van. (2016). "Arbeitsumgebungsbezogene Faktoren bei der Erlangung und Aufrechterhaltung einer Arbeit in einem wettbewerbsfähigen Beschäftigungsumfeld für Arbeitnehmer mit geistiger Behinderung: Eine systematische Überprüfung." *Zeitschrift für berufliche Rehabilitation*, (26), 56-69.
- Erdoğan , N. (2021). Kariyerin temel kavramsal çerçevesi . N. Erdoğan (Hrsg.), *Teori ve uygulamada kariyer içinde* (s. 9-39). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık .
- Ergenekon, Y., Çolak , A., Kaya, Ö. ve Acar, Ç. (2018). Ist Yaşamında gerekli olan beceriler ve kazandırılması . In A. Cavkaytar (Hrsg.), *Bağımsızım çünkü çalışıyorum : Destekli istihdam Ist koçluğu eğitim kitabı* (S. 19.). Istanbul: Down Sendromu Derneği iktisadi İşletmesi Yayınları .
- Ergenekon, Y., Çolak , A., Kaya, Ö., & Acar, Ç. (2018). İşe yerleştirme öncesinde Ist koçunun Rolle ve sorumlulukları . A. Cavkaytar (Hrsg.), *Bağımsızım çünkü çalışıyorum : Destekli istihdam Ist koçluğu eğitim kitabı içinde* (s. 101-145). Istanbul: Down Sendromu Derneği iktisadi İşletmesi Yayınları . ISBN-Nr.: 978-605-82467-3-7.

- EUSE (2010). *Toolkit der Europäischen Union für unterstützte Beschäftigung*.
<http://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>
- Florida Department of Education Büro für außergewöhnliche Bildung und Studentendienste. (2011). *Übergangsplanung für Studierende mit Behinderung: Ein Ratgeber für Familien*. (Erişim tarihi : 27.04.2022
<https://www.fldoe.org/core/fileparse.php/7764/urlt/0084240transition.pdf>
)
- Hagner , D., Dague , B., & Phillips, K. (2015). Einbeziehung von Mitarbeitern mit Behinderungen in Strategien und Barrieren der Arbeitsplatzkultur. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 58 (4), 195-202. doi : 10.1177/0034355214544750
- Hanley-Maxwell, C., & Collet-Klingenberg, L. (2012). Schüler auf den Beruf vorbereiten. In P. Wehman & J. Kregel (Hrsg.), *Funktionaler Lehrplan für Grund- und Sekundarschüler mit besonderen Bedürfnissen* (S. 529-561). Austin, TX: Pro-ED.
- Holland, JL (1973). *Berufswahl treffen: Eine Theorie der Karrieren* . NJ: Prentice-Hall.
- Holland, JL (1996). Karrieren mit einer Typologie erkunden: Was wir gelernt haben und einige neue Richtungen. *Amerikanischer Psychologe* , 51 (4), 397-406. doi : 10.1037/0003-066X.51.4.397
- İnal , S., Subaşı , F., Tsaklis , PV, & Molik , B. (2020). Unterstütztes Beschäftigungsmodell für Menschen mit geistiger Behinderung: Platzieren, ausbilden, pflegen. Ankara: Hipokrat Yayıncılık .
- Karasaslan , Lütfiye . (2019). „ Engeli İstihdamında Destekli İstihdam Ne Vaad Ediyor ? İşe Katıl Hayata Atıl Projekte Örneği “, *Karatahta* , (14), 77-108.
- Köleoğlu , Y. ve Seyyar A. (2021). „ Engeli Dostu İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Özel İş Analizi “, *Emek ve Toplum Dergisi* , C. 10, S. 28, Yıl . 10(3), 457-479.
- Leake , D., & Black, RS (2005). *Kulturelle und sprachliche Vielfalt: Implikationen für Übergangspersonal (Essential Tools Monograph Series)*. Minneapolis, MN: Nationales Zentrum für Sekundarbildung und Übergang.
- Meaker , T. (2016). Übergang ins Berufsleben. In RL Morgan, & T. Riesen (Hrsg.), *Promoting Successful Transition to Adulthood* (S. 152-177). New York: The Guildford Press.

- Miller, RJ, Lombard, RC, & Corbey , SA (2007). *Übergangsbewertung: Planung des Übergangs und IEP-Entwicklung für Jugendliche mit leichten Behinderungen* . Boston: Pearson Education, Allyn und Bacon.
- Miller, RJ, Lombard, RC, & Corbey , SA (2007). *Übergangsbewertung: Planung des Übergangs und der IEP-Entwicklung für Jugendliche mit leichten Behinderungen*. Pearson Education, Allyn und Bacon.
- Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit (MoLSS). (2013). Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen, EU-Koordinierungsabteilung, Operationelles Programm zur Entwicklung der Humanressourcen – CCI Nr. 2007TR05IPO001.
- Morgan, RL, & Riesen , T. (2016). *Förderung des erfolgreichen Übergangs ins Erwachsenenleben für Studierende mit Behinderungen* . London: Guildford Press.
- Morningstar, M., & Clavenna -Deane, B. (2018). *Ihr vollständiger Leitfaden für Übergangsplanung und -services* . Baltimore: Verlag Paul H. Brookes.
- Nittrouer , CL, Pickens, JL, & Shogren , KA (2015). Beschäftigungsunterstützungen, die das Erreichen, den Erhalt und den Aufstieg von Menschen mit geistigen und entwicklungsbedingten Behinderungen fördern. In AAIDD. *Weg führt auf Weg: Wege zur Beschäftigung für Menschen mit geistiger Behinderung* (S. 165-182). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Novak, D., & Rogan, P. (2010). Soziale Integration in Beschäftigungssituationen: Anwendung der Kontakttheorie zwischen Gruppen. *Journal of Intellectual and Developmental Disabilities*, 48, 31-51. doi : 10.1352/1934-9556-48.1.31
- Oxford Learners Dictionary (2020).
- Parent, W., & Wehman , P. (2011). Schreiben des individualisierten Übergangsbildungsprogramms. In P. Wehman (Hrsg.), *Grundlagen der Übergangsplanung* (S. 95-110). Paul H. Brookes Publishing Co.
- Savickas, ML (2011). Karrieren aufbauen: Schauspieler, Agent und Autor. *Zeitschrift für Arbeitsberatung* , 48 (4), 179-181. doi : 10.1002/ j.2161-1920.2011.tb 01109.x
- Savickas, ML (2011). Karrieren aufbauen: Schauspieler, Agent und Autor. *Zeitschrift für Arbeitsberatung* , 48 (4), 179-181.

- Seyyar , A. & Aydemir , E. (2014). „ İnsan Kaynakları Yenetiminin Engelli Dostu Yaklaşımı Nasıl Olmalı ?” Dezavantajlı Gruplar Eğitim ve İstihdam Sempozyumu , 6-7 Kasım , Kocaeli .
- Sitlington , PL, Neubert, DA, & Clark, GM (2010). *Übergangsbildung und Dienstleistungen für Schüler mit Behinderungen*. New Jersey: Merill Pearson.
- Susan Hemmings & Jenny Morris (2004). *Menschen mit Lernbehinderungen beschäftigen: Ein Handbuch für Arbeitgeber*, York: Joseph Rowntree Foundation.
- Test, D., Aspel , N., & Everson, J. (2006). *Übergangsmethoden für Jugendliche mit Behinderungen*. Pearson.
- Thurlow, M., Cormier, D., & Vang, M. (2009). Alternative Wege zum Abitur . *Außergewöhnlichkeit*, 12 (3), 135-149. doi : 10.1080/09362830903028424
- Türke Dil Kurumu (TDK). (2020). Türkçe Sözlük . Türke Dil Kurumu . <http://sozluk.gov.tr/adresinden> 20.Oktober 2020 tarihinde __ edinilmiştir .
- Türkiye'de Engelliler İçin Farkındalığı ve Kurumsal İstihdam Fırsatlarını Arttırma (2011). Destekli İstihdam Temel Bilgi Dokümanı . Leonardo Da Vinci Innovationstransfer, TR 1-LEO05-27961.
- Unger, DD (1999). Unterstützung am Arbeitsplatz: Eine Ansicht von Arbeitgebern, die unterstützte Mitarbeiter eingestellt haben. *Focus on Autism and other Developmental Disabilities* , 14 (3), 167-179.
- Ünsal, P. (2014). Kariyer danışmanlığı : Temel Kavramlar , Bilgiler ve süreçler . P. Ünsal (Hrsg.), *Kariyer gelisim kuramları ve kariyer danışmanlığı içinde* (s. 3-68). Ankara: Nobel Yayıncılık .
- Wehmeyer, ML, & Webb, DR (2012). Eine Einführung in die Übergangspädagogik für Jugendliche. In ML Wehmeyer, & KW Webb (Hrsg.), *Handbuch der Übergangsbildung für Jugendliche mit Behinderungen* (S. 1-10). New York: Routedge.
- Weidenthal , C., & Kochar -Bryant, C. (2007). Eine Untersuchung von Übergangspraktiken für Jugendliche der Mittelstufe. *Karriereentwicklung für außergewöhnliche Menschen*, 30, 147-157. doi : 10.1177/08857288070300030401
- Yost, EB, & Corbishley, MA (1987). *Berufsberatung: Ein psychologischer Ansatz* . Jossey-Bass.

<http://thecpsd.org/wp-content/uploads/2018/09/CIE-Myths-and-Truths-CPSD-9.24.18-final.pdf>

<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/>.

[https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42).

SEKTION 2

NOTWENDIGE REGELUNGEN IN GESETZEN UND POLITIKEN

KAPITEL 4

Aktuelle Situation der Beschäftigungsmodelle in der Türkei (Türkiye, Italien , Spanien & Österreich)

Deniz KAĞNICIOĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Assoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE und Rachel MARTINEZ

Menschen mit Behinderung können auf zwei Arten am Arbeitsleben teilnehmen. Sie können entweder ein selbstständiges Unternehmen gründen und in einem eigenen Unternehmen arbeiten oder sich an einem unselbstständigen Unternehmen beteiligen.

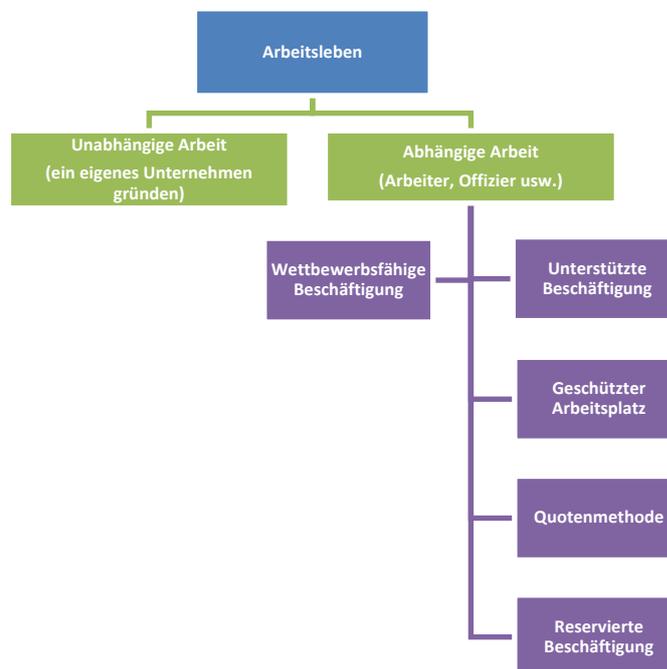


Abbildung 4.1. Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen

Für den Fall Sie beginnen ihre eigenen Geschäft ; sie können frei bestimmen ihre Arbeiten Stunden und erstellen Sie eine funktionierende Umwelt und Arbeitsleben , das voll ist kompatibel mit ihre Interessen , Fähigkeiten , Fertigkeiten und Bedürfnisse . Daher ab _ ihre eigenen Geschäft und Arbeit unabhängig ist vorzuziehen

Option für Menschen mit Behinderungen. Allerdings kann man sagen dass es schwierig ist zu arbeiten unabhängig , insbesondere für Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung . Im Grunde ein Neuanfang _ Geschäft ist eine Herausforderung Prozess für alle .

Abhängig Arbeit kann in zwei realisiert werden Wege für die Behinderte Person . Erstens die Behinderte Person kann einen Job im Wettbewerb finden Arbeitsplätze in der offen Arbeitsmarkt ohne _ jede gesetzliche Verpflichtung . Allerdings ist es für Menschen möglicherweise nicht immer möglich mit Behinderungen zu nehmen am Wettkampf teilnehmen Arbeitsplätze Wo Die Als Hauptkriterium gilt insbesondere die Leistung der Mitarbeiter _ _ _ angesichts ihre historisch Nachteile . Darin _ Fall kann es notwendig sein , davon zu profitieren aus verschiedenen Wege und Methoden das kann werden funktionell mit rechtlichen und institutionellen Vorkehrungen für die _ _ deaktiviert, um eine bezahlte zu nehmen Platz im Berufsleben .

Der am meisten gemeinsam von diesen Wege und Methoden heute ist die Quote Methode . Es gibt de facto Anstellung Kontingent für Personen mit Behinderungen in 103 Ländern um Die Welt (IAO, 2019). Allerdings kann man sagen Das Die Quote Methode ist umstritten geworden _ Methode besonders nach Die Annahme der _ Übereinkommen über die Rechte von Personen mit Behinderung im Jahr 2006.

Ein Ansatz Das sieht Die Quote Methode als Spiegelbild der _ medizinisches Modell (Sargeant et al., 2018; Seino , 2022; Vornholt et al., 2018) betont Die Wichtigkeit zu bekämpfen Behinderung basiert Diskriminierung in der Beschäftigung und argumentiert dass es mehr werden _ geeignet zu fördern Arbeitgeber zu beschäftigen Behinderte Menschen statt Quoten . _ (Zum Beispiel Sargeant et al., 2018; Vornholt et al., 2018) .

Laut der _ Unterstützer davon _ Ansatz , obwohl Die Quote Methode hat in den meisten der existiert Welt für viele Jahren (ILO, 2019; ILO und OECD, 2018) nicht erreicht Die gewünscht Erfolg in Bezug auf beides Die Zahl der Behinderten Menschen beschäftigt und die Qualität der Beschäftigung erstellt (Vornholt et al., 2018; Thornton et al. Lunt , 1995). Quoten Sind Manchmal links leer , und manchmal Arbeitgeber lieber Strafen zahlen statt zu füllen Die Kontingent . Auch in Ländern wie Japan, Frankreich und Deutschland, die Quote Zahlen Sind teilweise erfüllt, kann

aber nicht vollständig erfüllt werden gefüllt (ILO, 2019). In manche Fälle , Arbeitgeber darf die fragen behindert, zu Hause zu bleiben anstatt zur Arbeit zu kommen , oder Sie dürfen geben Niedriger Status Arbeitsplätze zum _ Behinderte Menschen (ILO, 2019; Liao , 2020; Sargeant et al., 2018;), und in diesem Sinne die erwartet Nutzen aus Die Quote Anwendung kann nicht erreicht werden .

Der Ausfall der _ Quote Methode ist allgemein dem zugeschrieben _ Basic Annahmen, auf denen Das Methode basiert und die _ Vorurteile entwickelt von diese Annahmen . Darin _ Kontext , heißt es Das Die Quote Methode basiert auf zwei _ Basic Annahmen . Erstens die Annahme dass „ Arbeitgeber wird nicht einstellen Menschen mit Behinderungen ohne gesetzliche Verpflichtung “ und zweitens die Annahme dass „ deaktiviert Menschen Sind weniger produktiv als andere Arbeiter “ (Sargeant et al., 2018). Diese Annahmen , auf der andere Hand , führen zu der Gründung und Entwicklung der _ Vorurteil das „ deaktiviert Einzelpersonen Sind ineffizient " und das Arbeitgeber wird nicht beschäftigt Behinderte Einzelpersonen ohne „ Beschäftigung Verpflichtung “. Daher die _ Quote Anwendung dürfen negativ haben _ zweitrangig Wirkung , wie z . B. provozierend Die Negativ Haltungen der _ Arbeitgeber , Vorgesetzte oder Kollegen in Richtung Die Individuell der gezwungen ist , seine Behinderung offenzulegen , um davon zu profitieren aus Das Anwendung (Vornholt et al., 2018). Als Ergebnis Arbeitgeber _ suchen Wege zu bekommen so weit wie möglich von Verbindlichkeiten befreien , vermeiden Herstellung notwendig Anordnungen in der Arbeitsplatz , Denken Das Sie ein Hoch ertragen müssen _ kosten und vermeiden einstellen Behinderte Menschen aus Gründen wie „es wird erstellen Emotion " oder " langsam runter Die arbeiten Strömung “ (Kağncioğlu et al., 2021).

Alle diese Kritik verursacht Die Verzicht auf die obligatorisch Quote Anwendung in Ländern wie England , USA , Australien , Kanada , Niederlande , Schweden , Finnland und Dänemark . Der Wichtigkeit zu bekämpfen Behinderung basiert Diskriminierung und Förderung Arbeitgeber zu beschäftigen Menschen mit Behinderungen durch gesetzliche Regelungen wie die _ Amerikaner mit dem 1990 in den USA verabschiedeten Disabilities Act (ADA) im Sinne von full and equal Teilnahme von Behinderten Menschen im Arbeitsleben war _ betont (Fuchs , 2008). 2014; IAO und OECD, 2018; Öcal, 2014; Thornton und Lunt , 1995). Im _ Dasselbe

Periode , die Ansichten Das Behinderte Menschen können genauso produktiv sein wie Nichtbehinderte Menschen , bereitgestellt Das Sie Sind in einen Job versetzt Das Anzüge ihre Erwartungen und Qualifikationen und so weiter notwendig Anordnungen Sind darin gemacht _ Arbeit , gewonnen unterstützen und unterstützen Anstellung Praktiken Methoden Ausübungen wurde weit verbreitet .

Gesetzliche Anforderungen auf EU-Ebene

In den letzten Jahren haben die nationalen Regierungen und die Institutionen der Europäischen Union ein zunehmendes Interesse gezeigt, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu fördern. Die Einbeziehung der Sozialpartner als Schlüsselakteure in die Bemühungen um die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt ist eines der Hauptziele der von den Mitgliedstaaten angenommenen und von den EU-Institutionen durchgesetzten Behindertenstrategie. In diesem Rahmen verabschiedeten die Sozialpartner auf europäischer Ebene im Mai 1999 eine Gemeinsame Erklärung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Diese vergleichende EIRO-Studie behandelt folgende Themen: die allgemeine Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen in der EU und Norwegen; gesetzliche und andere Maßnahmen der Regierungen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen oder zur Verhinderung ihrer Diskriminierung; die Einbeziehung von Behindertenfragen in Tarifverhandlungen (in welchem Umfang und mit welchem Inhalt); die Ansichten der Sozialpartner zu den aktuellen Gesetzgebungsmaßnahmen und der Gemeinsamen Erklärung auf EU-Ebene; der Beitrag der Sozialpartner zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, einschließlich gemeinsamer Initiativen mit Nichtregierungsorganisationen.

Die Institutionen der Europäischen Union zeigen ein zunehmendes Interesse daran, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen zu fördern. 1996 verabschiedete die Europäische Kommission eine neue Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen, die sie in ihrer Mitteilung „Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen - Eine neue Strategie der Europäischen Gemeinschaft für Menschen mit Behinderungen“ darlegte (vom Rat in

einer Entschließung im Dezember 1996 gebilligt). . Die Strategie fügt sich in den neuen politischen Rahmen ein, der vom Rahmen der Vereinten Nationen für die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen festgelegt wurde. Es unterstreicht die Notwendigkeit eines neuen Ansatzes, der darauf abzielt, die verschiedenen Barrieren zu beseitigen, die Menschen mit Behinderungen daran hindern, ihre Bürgerrechte voll auszuüben. In diesem Rahmen sollte die Zusammenarbeit zwischen Regierungen und Nichtregierungsorganisationen (NRO), die sich mit Behindertenfragen befassen, sowie die Zusammenarbeit zwischen NRO und Sozialpartnern verstärkt werden, insbesondere in Bezug auf Strategien zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen.

Österreich

Behindertengleichstellungsgesetz

§ Ziel dieses Bundesgesetzes ist es, die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft sicherzustellen und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen.

Geltungsbereich

§ Die Vorschriften dieses Bundesgesetzes gelten für die Verwaltung des Bundes einschließlich der von ihm zu beaufsichtigenden Eigenverwaltung einschließlich seiner Tätigkeit als Träger privaten Rechts. 1.

(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten auch für Rechtsverhältnisse, einschließlich ihrer Anbahnung und Begründung, sowie für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses, soweit es um den Zugang und die Erbringung von Waren und Dienstleistungen geht die Öffentlichkeit betroffen sind und die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes gegeben ist.

2 Ausgenommen vom Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes ist der in § 7a des Behinderteneinstellungsgesetzes geregelte Schutz vor Benachteiligungen in der Beschäftigung.

Behinderung

§ 3. Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Folge einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder seelischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten.

Diskriminierungsverbot

§ Niemand darf aufgrund einer Behinderung direkt oder indirekt diskriminiert werden. Eine Benachteiligung liegt auch dann vor, wenn eine Person wegen ihrer Behinderung aufgrund ihrer nahen Beziehung zu einer Person benachteiligt wird .

Italien

Der staatliche und rechtliche Rahmen für Menschen mit Behinderungen:

Zunächst möchten wir an die wichtigsten Verfassungsbestimmungen erinnern, nämlich die Artikel 2, 3 und 38. Gemäß Artikel 2 „anerkennt und garantiert der Staat die immateriellen Rechte einer Person sowohl als Individuum als auch in einer sozialen Gruppe welche menschliche Persönlichkeit zum Ausdruck kommt“. Artikel 3 Absatz 1 der italienischen Verfassung verankert den Grundsatz der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Sprache, der Religion, der politischen Meinung sowie der persönlichen und sozialen Verhältnisse (eguaglianza formal). Artikel 3 Absatz 2 enthält den Gleichheitsgrundsatz, der den Staat verpflichtet, soziale und wirtschaftliche Barrieren zu beseitigen, die die Freiheit und Gleichheit der Bürger einschränken und sie an ihrer vollen persönlichen Entfaltung hindern. Die Artikel 2 und 3 enthalten allgemeine und grundlegende Prinzipien, ohne Behinderungen ausdrücklich zu erwähnen. Artikel 38 hingegen besagt, dass "jeder Bürger, der arbeitsunfähig ist und nicht über die Mittel zum Lebensunterhalt verfügt, Anspruch auf Sozialhilfe hat", und dass "Arbeitnehmer Anspruch auf Sozialhilfe haben" und dass "Arbeitnehmer Anspruch auf Sozialhilfe haben". wegen Unfall, Krankheit, Invalidität, Alter oder unfreiwilliger Arbeitslosigkeit Anspruch auf angemessene Hilfe für ihre Bedürfnisse haben". Artikel 38 Absatz 3 besagt auch, dass „Menschen mit Behinderungen das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung haben“.

Eines der wichtigsten staatlichen Gesetze ist das Gesetz 833/1978 über die staatliche Gesundheitsfürsorge. Dieses Gesetz sieht unter anderem vor, dass die Rehabilitation behinderter Menschen das Ziel der Gesundheitsversorgung ist (Art. 2), und regelt die medizinische Behandlung von Menschen mit geistiger Behinderung (Art. 34 und 35). Das wichtigste Gesetz ist jedoch das Gesetz 104/1992 (Rahmengesetz für Pflege, soziale Eingliederung und Rechte von Menschen mit Behinderungen)⁷, das in chronologischer Reihenfolge durch die folgenden Gesetze geändert wurde: Gesetz 162/19988, Gesetz 17/ 19999, Gesetz 53/200010, Dekret 151/200111, Gesetz 183/201012. Das Gesetz 104/1992, das auf regionaler Ebene umgesetzt und ergänzt wird, zielt darauf ab, die Würde und Autonomie von Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten und soziale Ausgrenzung zu bekämpfen; Es schafft einen Rahmen für die Pflege, soziale Eingliederung und Rechte von Menschen mit Behinderungen. Es legt die Rahmenbedingungen für die soziale und medizinische Betreuung, die Unterstützungsdienste der Persönlichen Assistenz (Art. 9) sowie die Hilfen und Leistungen für Menschen mit Behinderungen fest. Das Hauptziel dieses Gesetzes besteht darin, Barrieren zu beseitigen und den Zugang zu allgemeinen Diensten und Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen zu verbessern und deren Nutzung sicherzustellen. Artikel 3 Absatz 1 dieses Gesetzes definiert eine behinderte Person als „jemand, der an einer chronischen oder fortschreitenden körperlichen, geistigen oder Verhaltensbehinderung leidet“.

Spanien

Nach dem Allgemeinen Gesetz über Menschen mit Behinderungen und ihre soziale Eingliederung sind Unternehmen, die in den letzten 12 Monaten durchschnittlich 50 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt haben, verpflichtet, mindestens 2 % Arbeitnehmer mit Behinderung (mit einem Grad der Behinderung bzw über 33 %). Diese Berechnung erfolgt auf der Grundlage der Gesamtbelegschaft des Unternehmens, unabhängig von der Anzahl seiner Betriebe oder der Vertragsart, die es für die Beschäftigung seiner Arbeitnehmer gewählt hat. Ausnahmsweise können Unternehmen jedoch ganz oder teilweise von dieser Verpflichtung befreit werden. Dies kann entweder durch tarifvertragliche Vereinbarungen in der betreffenden Branche oder durch eine freiwillige Erklärung des Unternehmens

gegenüber dem Arbeitsamt erfolgen. In beiden Fällen müssen alternative Maßnahmen ergriffen werden, die durch spezifische Vorschriften definiert werden.

Befreiung von der Mietverpflichtung

Ein Unternehmen, das von dieser Verpflichtung befreit werden möchte, muss beim SEPE (Spanisches Arbeitsamt) einen Antrag stellen und dem Antrag Folgendes beifügen:

Stellenangebot übermittelt hat, in dem die gesuchte Art von Arbeitnehmer beschrieben ist, die Behörde jedoch keine geeigneten oder interessierten Bewerber gefunden hat.

- Dass es produktive, organisatorische, technische oder wirtschaftliche Gründe gibt, die es erschweren, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen (z. B. das Ausführen gefährlicher Arbeiten im Unternehmen, die von dieser Gruppe nicht ausgeführt werden können). In diesem Fall sind die Gründe schriftlich zu begründen, die dann mit großer Wahrscheinlichkeit durch eine Begehung verifiziert werden.

Alternative Maßnahmen

Sobald der Antrag gestellt wurde, muss die SEPE innerhalb von zwei Monaten darauf reagieren. Erfolgt innerhalb dieser Frist keine Rückmeldung, gilt die Vollmacht mangels Rückmeldung als erteilt. Die Freistellungserklärung gilt für drei Jahre, danach muss das Unternehmen erneut das Freistellungsverfahren durchlaufen und einige der folgenden Maßnahmen ergreifen:

- Der Abschluss eines gewerblichen oder privaten Vertrages mit einem Arbeitsamt oder einem selbstständigen Arbeitnehmer mit einer Behinderung über die Lieferung von Rohstoffen, Maschinen, Ausrüstung oder anderen Gütern, die für die normale Ausübung der Tätigkeit des Unternehmens erforderlich sind, das diese Maßnahme wählt.

- Der Abschluss eines gewerblichen oder privaten Vertrages mit einem Arbeitsamt oder einem Selbstständigen mit Behinderung zur Erbringung von Dienstleistungen, die für die normale Ausübung der Tätigkeit des Unternehmens erforderlich sind.

- Geldspenden und Mäzenatentum zur Förderung der Eingliederung in die Arbeitswelt und Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen. Bei

dem jeweiligen Leistungsträger muss es sich um eine gemeinnützige Stiftung oder einen Verein handeln, deren Zweck u. a. die Berufsausbildung, die Eingliederung in die Arbeitswelt oder die Schaffung von Arbeitsplätzen zugunsten von Menschen mit Behinderungen ist.

- Einrichtung einer Arbeitsenklave mit entsprechendem Vertrag, der zuvor von einem Arbeitsamt unterzeichnet wurde, gemäß Dekret 290/2004 vom 20. Februar, das Arbeitsenklaven zur Förderung der Arbeit für Menschen mit Behinderungen regelt.

VERWEISE

Fuchs , M. (2014). Quote Systeme für Behinderte Personen : Parameter , Aspekte , Wirksamkeit . Politik Knapp März 2014, Wien , europäisch Zentrum . Erişim adresi <https://core.ac.uk/download/pdf/33449712.pdf> (Erişim tarihi: 02.04.2021).

Internationale Arbeit Organisation [ILO]) und Organisation für Wirtschafts Zusammenarbeit und Entwicklung [OECD] (2018). Arbeitsmarktintegration von Menschen _ _ mit Behinderungen: Papier präsentiert auf dem 1. Treffen der G20 Employment Working Gruppe Arjantin. Adresse von Erişim https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf (Erişim tarihi: 15.05.2020).

Internationale Arbeit Organisation [ILO] (2019). Förderung Anstellung Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, Quote Schemata . Band 1, Genf .

Kağnıcıoğlu, D., Şişman, Y., Akgül, T., İlhan, Z. ve Belgin-Boyacı, N. (2021). Türkiye'de engelli istihdamı, kota yöntemi açısından durum analizi: İşveren ve işveren vekilleri ile bir araştırma, Nobel Yayınevi, Ankara.

Liao , J. (2020). Der Quote System für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in China : Politik , Praxis , Barrieren und Wege vorwärts , Behinderung und Gesellschaft , 36(2), 326-331.

Öcal, M. (2014). Ulusal ve uluslararası politikalar çerçevesinde engellilerin istihdamını artırmaya yönelik politikalar, (Uzmanlık Tezi), TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Sargeant , M., Katsaroumpa , ER und Innessi , A. (2018). Behinderung Quoten : Vergangenheit oder Zukunft Politik ?, Wirtschaftlich und industriell Demokratie , 39(3), 404-421.

Thornton , P. und Lunt , N. (1995). Beschäftigung für Behinderte Leute : Sozial
Verpflichtung oder Individuell Verantwortung , University of York, Soziales
Forschungseinheit Politik . – Eriřim adresi
<https://www.york.ac.uk/inst/spru/pubs/pdf/spreport2.pdf> (Eriřim tarihi:
15.05.2020).

Vornholt , K., Villotti , P., Muschalla , B., Bauer , J.; Colella , A., Zijlstra , F., Van
Ruitenbeek , G., Uitdewilligen , S. ve Corbière , M. (2018) Behinderung und
Beschäftigung – Überblick und Höhepunkte , Europäisch Zeitschrift für Arbeit und
Organisation Psychologie , (27)1, 40-55, 10.1080/1359432X.2017.1387536

KAPITEL 5

Vorschläge für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (Türkiye, Italien , Spanien & Österreich)

Deniz KAĞNICIOĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Assoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE und Rachel MARTINEZ

Eingabe von Behinderten Menschen hinein Arbeitsleben ist oft möglich Wenn Sie Sind ausreichend und richtig unterstützt Vor Arbeitsleben . In diesem Sinne behindert Einzelpersonen sollen Nutzen aus speziell und grundlegend Ausbildung Dienstleistungen sowie medizinische _ _ Behandlung , Rehabilitation / Habilitation Anwendungen . Das Situation ist auch wichtig in puncto Nachhaltigkeit _ Beschäftigung von Behinderten Leute . Nachhaltig Beschäftigung ist die Einbeziehung des Einzelnen in das Arbeitsleben , deren Vermittlung in einen Job passend zu ihren Interessen und Kompetenzen , die Bestimmung der Unterstützung Bedürfnisse im Arbeitsleben und die Minimierung des Kündigungsrisikos der _ _ _ Behinderte individuell als Ergebnis der Begegnung diese Bedürfnisse und Pflege Beschäftigung . Nachhaltig Beschäftigung , auf der andere Hand , kann nur erreicht werden mit Die Harmonie des Individuums Kompetenzen und Arbeitgeber Erwartungen . In diesem Sinne ist es wichtig zu erhöhen Die Kompetenzen von Behinderten Einzelpersonen auf ein Niveau das kann sich treffen Arbeitgeber Erwartungen . Natürlich das _ _ Verantwortung Lügen in erster Linie mit Die Staat . Außerdem Leute _ _ Menschen mit Behinderungen sollen bei der Einreise unterstützt werden Arbeitsleben und die unterstützt Anstellung Methode sollte ausgebaut werden . Es ist jedoch zu sehen Das Die Quote Methode still unterhält es ist Gewicht hindurch Die Welt und die Annahme Das Die Probleme wird gelöst _ von imposant Die Beschäftigungspflicht _ _ Behinderte Menschen auf Arbeitgeber geht weiter .

Auf der andere Hand , sollte man sagen Das Die Quote Methode ist auch sehr in der Praxis nicht erfolgreich und sollte daher hinterfragt werden ohne Vorurteile und überarbeitet , um zu erhalten mehr erfolgreich Ergebnisse . Der Folgendes kann für die vorgeschlagen werden Quote Anwendung durch Die Beispiel Türkei : _

- Bei der Quotenmethode in der Türkei sind nur Arbeitgeber verpflichtet, die 50 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, behinderte Menschen einzustellen. Die Mehrheit

der Unternehmen in der Türkei sind jedoch kleine Unternehmen. Die Zahl der Unternehmen mit 50 oder mehr Arbeitnehmern, die als Großunternehmen angesehen werden können, ist gering. Daher sollte unserer Meinung nach die Beschäftigungspflicht für alle Betriebe mit 20 oder mehr Beschäftigten eingeführt werden. An dieser Stelle kann auch eine stufenweise Quotenverpflichtung eingeführt werden. Beispielsweise kann die Beschäftigungspflicht für behinderte Menschen mindestens 1 % für Arbeitsstätten mit 20 bis 49 Arbeitnehmern, 2 % für Arbeitsstätten mit 50 bis 99 Arbeitnehmern, 3 % für Arbeitsstätten mit 100 bis 249 Arbeitnehmern und 4 % für Arbeitsstätten mit 250 Arbeitnehmern auferlegt werden oder mehr Arbeiter. Andererseits kann eine Methode wie die Einführung höherer Quotensätze in Sektoren mit hoher Rentabilität wie dem Bankwesen und niedrigerer Quotensätze in Sektoren mit geringerer relativer Rentabilität wie der Textilindustrie bevorzugt werden. Darüber hinaus wird es positiv sein, die Verpflichtungen bezüglich der Quotenmethode für die Gesamtzahl der Arbeitnehmer in allen Unternehmen in der ganzen Türkei festzulegen, anstatt für diejenigen, die in den Unternehmen des Arbeitgebers arbeiten, die sich innerhalb der Grenzen derselben Provinz befinden.

- Im System unseres Landes wird die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beschäftigung „behinderter“ Personen erwähnt, aber das Alter, Geschlecht, der Grad der Behinderung oder die Art der Behinderung der Person mit Behinderung werden nicht berücksichtigt. Infolgedessen bevorzugen Arbeitgeber Personen mit niedrigen Behinderungsquoten (zwischen 40 und 50 %), Personen mit Hörbehinderungen, die problemlos in Jobs wie der Reinigung arbeiten können, oder Personen, die männlich und jünger sind. Schließlich kann es zu großen Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von Menschen mit Mehrfachbehinderung, Frauen mit Behinderungen und Menschen mit geistiger Behinderung im Rahmen der Quotenmethode kommen. In diesem Sinne können bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, deren Invaliditätsgrad über einer bestimmten Zahl liegt (z. B. Menschen mit Behinderungen ab 80), Menschen mit geistiger Behinderung oder Frauen mit Behinderungen zwei oder drei statt einer Person gezählt werden positive Ergebnisse in der Praxis haben.

- Auch wenn sie eine Invalidenrente (865,76 TL ab Januar 2022) oder eine Invalidenrente für Pflegebedürftige (1.298,63 TL ab Januar 2022) beziehen, können Menschen mit Behinderungen, deren Invaliditätsrate über einer bestimmten Zahl

liegt, suggeriert werden (zum Beispiel Menschen mit Behinderungen ab 80) und die am stärksten benachteiligten Personen wie Menschen mit geistiger Behinderung oder Frauen mit Behinderungen sollten ihre Renten auch dann erhalten, wenn sie eine abhängige Erwerbstätigkeit aufnehmen. Denn selbst wenn sie arbeiten wollen, gilt es als „Abenteuer“, für Menschen mit Behinderungen zu arbeiten, indem sie eine bestimmte Höhe und ein regelmäßiges Einkommen haben, auch wenn es nicht ausreicht. Der Behinderte, der einen Arbeitsplatz bekommt und ihm die Sozialhilfe entzogen wird, hat Angst, dass ihm nach einigen Monaten gekündigt wird und die Erwerbsunfähigkeitsrente bzw. Pflegebedürftigkeitsrente danach nicht wieder gezahlt wird Neubewertung.

- Es ist möglicherweise nicht angemessen, die Behindertenbeschäftigungs- und Quotenmethode in Unternehmen anzuwenden, die in Bezug auf Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz in die sehr gefährliche Klasse fallen, wie z. B. Untertagebergbau und die Arbeit als Seeleute auf hoher See. Aus diesem Grund wäre es sinnvoll, für verschiedene Unternehmen unterschiedliche Quoten anzuwenden, wobei die Branche, in der das Unternehmen angesiedelt ist, die Qualifikation der ausgeführten Arbeit und die Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen sind.

- Branchen und Unternehmen, in denen es schwierig ist, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, haben möglicherweise die Möglichkeit, Unterarbeitsverträge mit anderen Unternehmen abzuschließen, in denen Menschen mit Behinderungen leichter beschäftigt werden können, anstatt ihnen die Erfüllung der Behindertenquote in ihren Unternehmen aufzuzwingen. Auch wenn es nicht möglich ist, behinderte Menschen in dem betreffenden Betrieb zu beschäftigen, kann so die Erfüllung der Quotenverpflichtung sichergestellt werden.

- Die Arbeit von Behinderten am Arbeitsplatz erfordert oft eine besondere Vorkehrung oder Organisation. Diese Maßnahmen, die als sinnvolle Vorkehrungen und neue bauliche Vorkehrungen bezeichnet werden können, die einen gewissen Kostenaufwand erfordern, bringen neue Herausforderungen in Bezug auf die Beschäftigung von Behinderten mit sich. In diesem Sinne im Rahmen der Möglichkeiten des Staates; Es ist notwendig, die Arbeitsstätten, die Behinderte beschäftigen, finanziell und technisch zu unterstützen, Unterstützung bei Fragen wie der Neugestaltung und Strukturierung der Arbeit und des Arbeitsplatzes, wie sie von

den Arbeitgebern verlangt werden können, und der Anschaffung und Anpassung der erforderlichen Ausrüstung zu leisten. In diesem Zusammenhang ist die Unterstützung von İŞKUR für Werkzeuge und Ausrüstung wie Computer, die die Arbeit von behinderten Mitarbeitern ermöglichen oder erleichtern, positiv. Darüber hinaus können Anträge auf subventionierte Beschäftigung, wie z. B. die Bereitstellung billiger Energie und die Senkung von Steuern wie der Umweltreinigungssteuer, vom Staat umgesetzt werden. In vielen Ländern, die weiterhin Quoten anwenden, wurde beobachtet, dass die Methode überarbeitet und Anstrengungen unternommen wurden, um Arbeitgeber zu ermutigen, Menschen mit Behinderungen einzustellen. (Thornton und Lunt, 1995: 14; Öcal , 2014: 59; ILO ve OECD, 2018: 20). Befreiungen oder Ermäßigungen der Mitgliedsbeiträge der Industrie- und Handelskammern sollten Unternehmen gewährt werden, die behinderte Menschen über die Quote hinaus beschäftigen. In unserer Recherche zeigt sich, dass sich die allgemeine Nachfrage der Arbeitgeber in diese Richtung konzentriert.

KAPITEL 6

Aktuelle Situation der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (Türkiye, Italien , Spanien & Österreich)

Deniz KAĞNICIOĞLU, Prof. Dr., Yener ŞİŞMAN, Assoc. Prof., Tom SALAMON, Danilo CALABRESE und Rachel MARTINEZ

Schätzungen der WHO Das etwa 16 % der Welt Bevölkerung oder 1,3 Milliarden _ Leute , Erfahrung irgendeine Form von Behinderung (WHO, 2022). Darüber hinaus, obwohl eine bedeutende Teil von ihnen sind in Arbeit Alter , es ist zu sehen Das Die Behinderte Bevölkerung ist oft ausgeschlossen aus Arbeitsleben aufgrund bestehender _ _ Sozial Barrieren , wahrgenommen Unzulänglichkeiten und Diskriminierung (Kuznetsova & Yalçın, 2017; Waddington ; Priestley & Yalçın, 2017).

Laut den Daten der WHO aus dem Jahr 2016 waren 76,1 % der nicht behinderten Männer und 53 % der behinderten Männer behindert finden können _ Beschäftigung . Dieser Satz beträgt 49,6 % für Nichtbehinderte Frauen und 20 % für Behinderte Frauen (WHO, 2016). In diesem Sinne kann man sagen Das Behinderte Menschen viel haben _ untere Möglichkeit einzusteigen _ Die Arbeitsleben als _ nicht behindert Menschen und Behinderte Frauen viel haben _ untere Chance als behinderte Männer.

Andere Daten Aufschlussreich Die Verteilung der Beschäftigung von Personen mit Behinderung durch Geschlecht ist das Akademisches Netzwerk der Europäischen Behinderung Experten [ANED]. Wenn Die institutionell Daten Sind untersucht , es ist zu sehen Das Die Anstellung Tarife von Privatpersonen ohne Behinderungen sind höher als die von Einzelpersonen mit Behinderungen (Academic Network of European Behinderung Experten [ANED], 2018). Das Unterscheidung Auch unterscheidet sich nach Geschlechtern , und das Problem des Seins arbeitslos für Frauen _ _ mit Behinderungen vertieft . In Tabelle 6.1 wird die Anstellung Tarife von Privatpersonen mit und ohne Behinderung haben gewesen versucht zu vermitteln von ein Geschlecht machen Zusammenbruch .

Tabelle 6.1 Beschäftigungsquoten von Personen mit Behinderungen in Ausgewählt
Länder

	Nicht Behinderte Einzelpersonen	Behinderte Einzelpersonen	Behinderte Männer	Nicht Behinderte Männer	Behinderte Frauen	Nicht Behinderte Frauen
Belgien	75,6%	43,8%	47,6%	78,9%	40,5%	72,3%
Vereinigtes Königreich	85,1%	58,2%	59,6%	89,3%	57,1%	80,8%
Tschechisch Republik	80,6%	51,9%	54,1%	91,2%	50,7%	73,3%
Dänemark	81%	60,9%	66,3%	82,2%	56,8%	79,5%
Frankreich	75,4%	57,2%	57,3%	78,6%	57,1%	72,2%
Italien	67,1%	51,9%	62,3%	78,4%	42,5%	55,9%
Holland	83,5%	60,6%	65%	87,6%	57,1%	79%
Portugal	77,4%	58,4%	59,2%	80,5%	57,9%	74,1%
Schweden	81%	52,7%	50,4%	83,5%	54,4%	78,1%
EU27	75%	50,8%	54,3%	81,2%	47,8%	68,8%

Quelle: Vorbereitet unter Verwendung von ANED-2018- Daten .

Wie aus Tabelle 6.1 ersichtlich , Beschäftigung Behindertenquoten __ Einzelpersonen Sind untere als die allgemeine Bevölkerung . Das Situation beobachtet wird auch wirtschaftlich _ entwickelt Länder . Sogar in einem skandinavischen Land mit einem entwickelten Sozial Politik , wie Dänemark , die _ Lücke zwischen Anstellung Raten von Menschen mit und ohne Behinderung ist bemerkenswert groß . Es ist auch bemerkenswert Das Anstellung Preise abweichen nach Alter. In Tabelle 6.2 werden die Anstellung Raten von Menschen mit Behinderung durch Alter Gruppen im Vereinigten Königreich und 27 EU - Ländern Sind verglichen mit Die Anstellung Raten von Menschen ohne Behinderung:

Tabelle 6.2 Beschäftigungsquoten von Personen mit Behinderungen nach Altersgruppen in Großbritannien und 27 EU - Ländern

Altersbereich _	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Beschäftigungsquote von Personen mit Behinderungen	29,70%	59,80%	64,70%	60,80%	38,90%
Beschäftigungsquote von Nichtbehinderten Personen	31,70%	77,80%	86,20%	86,50%	65,40%
Unterschied	2,00%	18,00%	21,50%	25,70%	26,50%

Quelle: Vorbereitet unter Verwendung von ANED-2018- Daten .

Wie in Tabelle 6.2 zu sehen ist , ist der Unterschied zwischen Die Anstellung Preise von beiden Gruppen steigt als die Alter steigt . Das Situation stellt eine wichtige dar Daten für die Maßnahmen, die umgesetzt werden sollen Beschäftigung der _ deaktiviert. Wenn Die Situation ist verallgemeinert , wichtig Barrieren für die Teilnahme von Behinderten Menschen im _ Arbeitsmarkt , unabhängig vom Land ; fehlender Zugang zu Bildung _ Möglichkeiten , negativ Einstellungen von Arbeitgebern und Kollegen , unzugänglich Transport Systeme und Arbeitsplätze , Mangel an Flexibilität Arbeiten Praktiken Methoden Ausübungen oder Anstellung Unterstützung Programme (Waddington ; Priestley & Yalçın, 2017). Das nachteilig Lage der _ arbeitsunfähig _ schafft sozial und wirtschaftlich Negativität bei beiden Die Individuum und Gesellschaft Ebene . Dafür _ Grund , verschiedene Sozial Richtlinien Sind produziert bei der Punkt der Partizipation von Behinderten Menschen im Arbeitsleben und letztlich in der Gesellschaft . Als Folge davon _ Studien , div Methoden haben gewesen erstellt um Die Welt , um zu wachsen Die Teilnahme von Behinderten Menschen in Beschäftigung . Unter diese Methoden , dort Sind Methoden wie Quote _ System , geschützt Arbeitsplatz , unterstützt Beschäftigung und Zuweisung Methode (Kağncıoğlu et al., 2021). Öz und Orhan (2012), über die andere Hand , untersucht Die Methoden bewarb sich um die Beschäftigung von Behinderten Menschen in sieben Kategorien : Quote System , geschützt Arbeitsplätze , persönlich Arbeiten Methode , Arbeitgeber ' Beschäftigung von Behinderten Menschen ohne Pflicht , Heimarbeit , Genossenschaft _ _ Arbeiten Methode und Einsatz in ausgewählten Arbeitsplätze Wo nur Behinderte Menschen Sind beschäftigt . Faktoren wie Land _ Bedingungen , die Spezifisch Bedingungen der _ relevant Sektor

und Beschäftigung Raten können in der effektiv sein Auswahl der _ oben erwähnt Methoden . Allerdings in Anbetracht die allgemeine Situation , kann man sagen Das Die Quote System ist am Vordergrund .

Mallender et al. (2015) in ihrem lernen Das Die am meisten gemeinsam Methode verwendet , um zu erhöhen und zu unterstützen Die Beschäftigung von Behinderten Personen in Europa Union Länder ist Beschäftigung Quoten . Im _ studieren , heißt es dass 21 von 28 Ländern , darunter 27 EU- Länder und das Vereinigte Königreich , eine Quote haben System . Unter Die relevant Länder , die Länder die keine Pflicht haben _ Quote Anwendung Sind Dänemark , Estland , Finnland , Litauen , die Niederlande , Schweden und Vereinigtes Königreich (Mallender et al., 2015) . Es sollte jedoch beachtet werden Das Die Umsetzung der Quote Systeme unterscheidet sich aus Land zu Land . Darin _ Kontext , Quote Systeme Sind geteilt hinein drei anders Kategorien in der Studium : auf freiwilliger Basis (Niederlande), eine gesetzliche Verpflichtung ohne Wirksam Vollstreckung (Portugal) und eine gesetzliche Verpflichtung basierend auf effektiv Durchsetzung (Italien) (Mallender et al., 2015). IAA (2019b), über die andere Hand , erklärte Das rund 103 Ländern um Die Welt Sind umsetzen Die Quote System in seinem studieren , welches Angebote mit Die Quote System innerhalb Die Umfang der Beschäftigung Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen. Innerhalb Die Umfang der _ Prüfung , Quoten Sind unterstützt von Bußgelder in 33 von 103 Ländern mit Quote Systeme , obwohl Kontingente Sind In 64 Ländern verbindlich , gibt es keine klare Information um Die Implementierung Methode . (IAA, 2019).

VERWEISE

- Akademisches Netzwerk der Europäischen Behinderung Experten [ANED] (2018). Statistiken zu Personen mit Behinderungen . Erişim Adresi: <https://www.disability-europe.net/downloads/1046-edc-task-2-1-statistical-indicators-tables-eu-silc-2018> (Erişim tarihi: 09.02.2022).
- Internationale Arbeit Organisation [ILO] (2019). Förderung Anstellung Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen. Quote Schemata . Band 2, Genf .

- Kağnıcıoğlu, D., Şişman, Y., Akgül, T., İlhan, Z. ve Belgin-Boyacı, N. (2021). Türkiye'de engelli istihdamı, kota yöntemi açısından durum analizi: İşveren ve işveren vekilleri ile bir araştırma, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Kuznetsova , Y. ve Yalçın, B. (2017). Aufnahme von Personen mit Behinderungen im Mainstream Beschäftigung : Ist es wirklich alle um Die Geld ? ein Fall Studie von vier groß Unternehmen in Norwegen und Schweden , Behinderung und Gesellschaft , 32:2, 233-253, DOI: 10.1080/09687599.2017.1281794
- Mallender , J., Liger , Q., Tierney , R., Beresford , D., Eager , J., Speckesser , S. ve Nafilyan , V. (2015). vernünftig Unterkunft und geschützt Workshops für Menschen mit Behinderungen: Kosten und Renditen von Investitionen . Studie für den EMPL- Ausschuss . Erişim Adresi: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU\(2015\)536295_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU(2015)536295_EN.pdf) (Erişim tarihi: 06.02.2023).
- Öz, CS ve Orhan, S. (2012). Özürlü istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliği üzerine bir değerlendirme. Çalışma İlişkileri Dergisi, 3(2), 36-48.
- Waddington , L., Priestley , M. und Yalcin , B. (2017). Chancengleichheit im Beruf ? _ _ Behinderung Rechte und aktiv Arbeitsmarktpolitik , Routledge _ _ Handbuch der Behinderung Recht und Mensch rights , (Hrsg. Blanck , Peter ve Flynn , Eilionóir), Routledge , New York, 72-87.
- Weltgesundheits _ Organisation [WHO] (2022). Disability , Erişim adresi https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443480.pdf (Erişim tarihi: 02.02.2022) .

SEKTION 3

BESCHÄFTIGUNGSMODELLE IN EUROPA

KAPITEL 7

Beschäftigungsmodelle in Spanien _ *Maria CARRACEDO*

I. Geschützte Beschäftigung in Spanien

In Spanien ist die geschützt Beschäftigungsmodell verwaltet wird aus das Zentrum für besondere Beschäftigung - Centro Especial de Empleo (im Folgenden CEE). CEE Sind Firmen dessen Hauptziel die Bereitstellung ist Arbeitskräfte mit Behinderungen mit produktiv und entlohnt Arbeit, passend zu ihrer persönlich Eigenschaften und welche erleichtert ihre Integration hinein Die normal Arbeitsmarkt

Empfänger: Behinderte Mitarbeiter von CEE WHO sind in einem der _ folgende Situationen:

- Menschen mit zerebral Lähmung , Leute mit geistig Erkrankung oder Menschen mit geistige Behinderungen, mit einem anerkannten Grad der Behinderung gleich oder _ größer als 33 %.
- Menschen mit körperlich oder Sinnesbehinderungen , mit einem anerkannten Grad der Behinderung gleich oder _ größer als 65 %.

Die professionelle Aktivitätsunterstützung Einheiten dürfen Auch bieten Dienstleistungen für Arbeitnehmer mit Behinderungen des Zentrums für besondere Beschäftigung nicht enthalten oben , solange die _ Hingabe an diese Arbeitskräfte untergräbt nicht _ Die Aufmerksamkeit dieser _ enthalten in der vorherige Abschnitt.

a. Beschwerde/Interesse

Subventionen : Der Zuschuss soll finanziert werden _ Arbeit und Soziales Sicherheit Kosten abgeleitet aus Die Anstellung von Arbeitskräften . Der Menge der _ Der Zuschuss beträgt 1.200 Euro pro Jahr für jeden Behinderte Arbeitnehmer bei den Endempfängern _ Abschnitt , der wird reduziert _ anteilig je nach _ Dauer der _ Verträge und die Länge der _ Arbeiten Tag wenn es Teilzeit ist . Diese Subventionen wird maximal gewährt _ _ Zeitraum von einem Jahr und unterliegt der _ _ Existenz von Haushaltsmitteln Verfügbarkeit dafür _ Zweck .

b. Auswertung

CEE haben ihre Relevanz als Lösung für einige der _ Probleme damit verbundenen mit Behinderung : die Behinderte selbst , Familie Mitglieder , öffentlich Verwaltungen , Arbeitgeber und die Gesellschaft insgesamt . Der Auswirkungen von CEE können geteilt werden hinein materiell und immateriell Effekte , die quantifiziert werden können wirtschaftlich oder nicht. Darüber hinaus CEE _ haben Die Fähigkeit, sozial zu sein nützlich . Zum Beispiel ein Unternehmen wird sozial sein Dienstprogramm Wenn es ist Aktivität trägt dazu bei Streit gegen Ausgrenzung und wirtschaftliche und soziale Ungleichheiten , zu den Reduzierung der Isolation usw. _ _

Wir können analysieren, was Ausmaß CEE helfen zu steigern Beschäftigung und Soziales Zusammenhalt zu gewährleisten. Die Rechte und Bedürfnisse der _ Bevölkerung.

1. Arbeit Integration von Menschen mit Behinderungen
2. Sozial Integration von Menschen mit Behinderungen

c. Beschäftigung der Person für eine geeignete Arbeit am geschützten Arbeitsplatz

Personen, die zugreifen möchten Beschäftigung in einem Besonderen Beschäftigungszentrum muss registrieren mit Die dazugehörigen Anstellung Büros , die Wille klassifizieren geschützt Arbeit Suchende basierend auf der Art und Grad der Behinderung Sie haben und die Grad der Arbeit Kapazität anerkannt von Die multiprofessionell Mannschaften . Auf der andere Seite , EBRs muss gelten für die dazugehörigen Anstellung Büro für die Behinderte Arbeitskräfte Sie beabsichtigen zu beschäftigen , ausführlich in der Beschreibung _ bietet an Sie veröffentlichen Die zu besetzende Stellen , die Eigenschaften der _ Position oder Positionen und die persönlich / beruflich Umstände Das Die Arbeitskräfte muss treffen .

Der arbeiten durchgeführt von Die Behinderte Arbeiter muss leistungsfähig und entlohnt sein, dem angemessen _ Individuell Eigenschaften der _ Arbeitnehmer , um seine persönliche und soziale zu fördern. Anpassung und erleichtern seine oder ihre spätere Integration hinein Die normal Arbeitsmarkt . Um sicherzustellen dies , die multiprofessionell Mannschaften Wille Rezension Die Arbeit zumindest _ jeden zwei Jahre . Wenn als Folge davon _ überprüfen , sie finden Das Die arbeiten durchgeführt stellt eine Gefahr für die Arbeitskräfte Gesundheit , sie muss für ungeeignet erklären

und die übertragen müssen Arbeiter zu einem anderen Arbeit mehr geeignet für seine oder ihre Eigenschaften , innerhalb Die Dasselbe arbeiten Center Wenn möglich .

d. Erfolgskriterium

Ein Beispiel für ein spezielles Beschäftigungszentrum ist Artmo Bene von der Fundación INTRAS, die begann Betrieb im April 2002. Das Hauptziel ist die Entwicklung Geschäftszweige _ _ Das erlauben Die Arbeit Integration von Menschen mit Behinderungen aufgrund schwerer und längerer geistig Krankheit , Leute WHO selbst Heute weiterhin haben _ ernst Schwierigkeiten beim Zugang Die Arbeitsmarkt . Seit seiner Anfang , Artmo war _ zur Einstellung verpflichtet Menschen mit Behinderung, wer momentan machen hoch fast 90 % der Belegschaft .

e. Planen Sie den Übergang zum nächsten Modell

Laut dem OECD - Bericht Transforming Behinderung hinein Fähigkeit die am meisten Wirksam Länder in Bezug auf geschützte Anstellung Richtlinien sind Polen und die Niederlande. Diese zwei Länder haben ähnlich Vorschriften , und in keiner von ihnen ist die Übergang zum _ gewöhnlicher Markt als CEE - Ziel betrachtet . Trotz Die Empfehlungen der _ europäisch Kommission und OECD , nicht signifikant Schnitte Sind momentan bekannt zu haben gewesen darin gemacht _ betrachten. Auf der Gegenteil, in der Niederlande, Anreize für Unternehmen haben gewesen umgewandelt hinein Anreize für Mitarbeiter mit Behinderungen.

Nur Norwegen hat eine sehr hohe Übergangsrate zum normalen Markt, rund 30 %, aber es ist Vorschriften nicht berücksichtigen Übergang als Hauptziel . Auf der Gegenteil , CEE Sind als wesentlich angesehen Mechanismus für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und die Übergang Debatte gilt als haben _ gewesen überwinden , in einem solchen Ausmaß Das diese Übergang Empfehlungen haben verschwunden aus am meisten europäisch Vorschriften der Länder .

II. Unterstützte Beschäftigung in Spanien

Unterstützte Beschäftigungsdienste sind die Menge der individualisierten Führung und Begleitung Aktionen in der Arbeitsplatz , der Ziel zu erleichtern Die Soziales und Arbeit Anpassung von Behinderten Arbeitskräfte mit speziell Schwierigkeiten der Arbeit Aufnahme in Unternehmen der _ normal Arbeitsmarkt unter _ ähnlich Bedingungen für den Rest der Arbeitskräfte WHO ausführen

gleichwertig Arbeitsplätze . Unterstützt Anstellung Dienstleistungen wird geregelt _ von ihre eigen Vorschriften .

a. Beschwerde/Interesse

Der Konzept der Unterstützten Beschäftigung stellt eine Revolution in der Ansatz für Dienste und Zentren reguliert von Zustand Gesetzgebung . Aus Programme mit Sitz in Zentren bzw Gebäude , wir muss man weiter anbieten _ real Aufnahme Programme mit Sitz in der Gemeinschaft ; daher ist es nicht notwendig , eine große zu haben Infrastruktur für Werkstätten in geschützten Systeme, aber die Implementierung eines Dienstes, der gibt Die Person mit einer Behinderung Die Möglichkeit zu trainieren direkt in einem Job in einem gewöhnlichen Umgebung .

Unterstützte Beschäftigung ist die aktiv Politik Das schafft es zu kämpfen Arbeitslosigkeit unter Das Gruppe , ohne Die Verwaltung machen müssen _ groß Investitionen ; es ist nur notwendig , in die zu investieren Unterstützung Das Menschen mit Behinderungen Zugang und Wartung benötigen _ Die Arbeit und in der Politik Das ermutigen einstellen .

b. Ziele

- Schaffung eines in den normalen Markt integrierten Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderungen.
- Förderung der sozialen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen durch Arbeit als Mittel zur vollständigen Eingliederung des Einzelnen in die Gemeinschaft, Verbesserung der Lebensqualität und der Unabhängigkeit und Autonomie von Menschen mit Behinderungen.
- - Die persönliche und berufliche Förderung von Menschen mit Behinderungen in der Gemeinde und im Unternehmen zu ermöglichen.

Unterstützte Beschäftigung basiert auf einem System individueller Unterstützung, das darin besteht, der Person wesentliche Hilfestellungen zu geben, damit sie eine Arbeitstätigkeit entwickeln können.

c. Auswertung

Die Fähigkeiten, Fertigkeiten, Fähigkeiten, Fähigkeiten und beruflichen Interessen der Person mit einer Behinderung werden beschrieben. Diese Informationen ermöglichen es dem Kandidaten, in die Stellenbörse aufgenommen zu

werden und eine aktive Stellensuche zu beginnen. Der Fokus liegt dabei auf der Erhebung und Analyse der Informationen des Kandidaten, auf den funktionalen Aspekten der Befähigung zur Wahrnehmung der Aufgaben seines Berufsbildes und auf den für die Integration in die Position unverzichtbaren Aspekten wie Arbeitsmotivation, sozio- Arbeitsfähigkeit und Autonomie.

d. Identifizierung und Analyse von Arbeitsplätzen, die der Qualifikation der Person entsprechen

Sein Zweck besteht darin, die Aufgaben zu definieren, die der zukünftige Arbeitnehmer mit einer Behinderung in dieser Position erfüllen soll, und die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für seine Erfüllung erforderlich sind, gemäß der Bestimmung der Arbeitsposition, ihrer Definition, der Beschreibung grundlegender Anforderungen oder Anforderungen , erforderliche Vorkenntnisse sowie mögliche Erkrankungen und Berufsrisiken. Ziel ist es, die Eignung der Stelle für den Bewerber zu ermitteln bzw. die personell-funktionalen Anpassungen zu ermitteln, die notwendig sind, um den Menschen mit Behinderung erfolgreich in den Arbeitsplatz einzugliedern und zu halten. Die Sammlung dieser Informationen wird vom Jobcoach durchgeführt und ausgewertet, bevor der Kandidat in die Position aufgenommen wird. Anschließend wird das Angebots-Nachfrage-Matching durchgeführt, bei dem der Kandidat ausgewählt wird, der am besten zu den Merkmalen der zu bewertenden Position passt.

e. Zugang des Einzelnen zum Arbeitsplatz

In dieser Phase kontaktiert der Kandidat das Unternehmen und die Position, für die er ausgewählt wurde. Mit dem Mitarbeiter findet ein vorheriges Informationsgespräch statt, ggf. wird seine Familie eingeladen. Bei diesem Treffen erläutert der Berufsangehörige die Merkmale des Unternehmens und die Position, für die er oder sie ausgewählt wurde.

Mit der Eingliederung in die Arbeitsstelle beginnt die Betreuung durch den Jobcoach. Basierend auf den Merkmalen des Themas und der spezifischen Position wird ein Plan für die externe Unterstützung erstellt, der einen schrittweisen Rückzug vorsieht, immer nach folgendem Schema: ein erster Moment, in dem die Unterstützung durch den Job Coach intensiver sein wird (intensive Unterstützung) , schrittweise zu einem Entzug der Unterstützung (mittlere Unterstützung)

überzugehen, bis ein vollständiger Entzug der Unterstützung oder nur noch eine sporadische Überwachung (Supervision) erreicht ist.

Es wird die Rolle des Jobcoaches sein, die Wechselbeziehung des Benutzers mit seinem oder ihrem Geschäftsumfeld zu fördern, insbesondere mit dem Personal, das direkt mit ihm oder ihr interagiert, und so die Entstehung einer internen Unterstützung (natürliche Unterstützung) zu fördern, die im umgekehrten Verhältnis zunehmen wird zur eigenen Unterstützung des Trainers. Die Unterstützung durch den Jobcoach konzentriert sich auf drei grundlegende Aspekte: Qualität in der Aufgabenerfüllung, angemessene Leistung und sozialberufliche Kompetenz. Die Intensität oder Art der Unterstützung ist von Fall zu Fall unterschiedlich und der Entzug erfolgt schrittweise und geplant.

f . Nachverfolgung und Entzug der Unterstützung

Die Überwachung erfolgt zur Erhaltung des Arbeitsplatzes, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Beförderung, im Sinne einer präventiven und vorausschauenden Bewertung der Bedürfnisse des behinderten Arbeitnehmers und des Beschäftigungsunternehmens sowie zur Erkennung von Konfliktsituationen und deren Anwendung Korrekturmaßnahmen.

Der Prozess der Unterstützten Beschäftigung endet, wenn die Person mit einer Behinderung durch einen positiven Ausstieg oder eine Entlassung aus dem Programm Arbeitsautonomie erlangt. Dieser Ausstieg erfolgt, solange es während eines zuvor festgelegten Zeitraums keine Zwischenfälle gibt und eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen dem Programm, dem Unternehmen, dem behinderten Arbeitnehmer und gegebenenfalls seiner Familie besteht.

g. Planen Sie den Übergang zum nächsten Modell

Es werden Maßnahmen entwickelt, die die Kontinuität des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz unter günstigen Bedingungen fördern. Die grundlegenden Aspekte der Nachbereitung werden erfasst: Bewertung der vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeit innerhalb der vom Unternehmen festgelegten Qualitäts- und Quantitätskriterien. Die gesammelten Informationen ermöglichen es, Abweichungen zu analysieren, Korrekturmaßnahmen festzulegen und Verbesserungsmaßnahmen zu untersuchen.

III. Wettbewerbsfähiges Beschäftigungsmodell in Spanien

a. Beschwerde/Interesse

Normal Beschäftigung ist das bereitgestellt von einem Arbeiter mit einer Behinderung in normalisiert Unternehmen , reguliert von Die gemeinsam Arbeit Regime . Das Beschäftigungsmodell ist gekennzeichnet von Die Annahme von Die öffentlich Behörden einer Reihe von positiven Aktion Mittel Das eher ermutigen _ Die Einstellung von Behinderten Arbeitnehmer und zu gewährleisten ihre Integration hinein Die normal Arbeitsmarkt , also garantieren Die Prinzip der Gleichheit Möglichkeiten . Der zu erreichende Ziele Sind Die Folgendes :

- Fördern Zugang zu Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen.
- Erleichtern Die Übergang aus geschützt bis regelmäßig Beschäftigung .
- Erfüllen Die Reservieren Quote
- Erleichtern Die normal Firma besser Kenntnis der _ Fähigkeiten und Eignungen der Arbeitnehmer mit Behinderungen.

Unternehmen , öffentlich oder Privat , das mehrere Arbeiter beschäftigen __ über 50 sind verpflichtet , mehrere Arbeitnehmer einzustellen _ _ _ mit Behinderungen von nicht weniger als 2 % , in der Regel . Auf der andere Hand , in der Öffentlichkeit Anstellung bietet , eine Quote von nicht weniger als 7 % der Stellen zu besetzen von Menschen mit Behinderungen werden auch reserviert werden .

Im _ Fall von dauerhaft Verträge , für jeden dauerhaft Vollzeitvertrag __ mit einem Menschen mit einer Behinderung , die Arbeitgeber Wille erhalten 3.907 €. Wenn Die Vertrag ist Teilzeit , dies Menge wird reduziert _ anteilig nach der _ Arbeiten Tag . Außerdem für die _ Anpassung von Arbeitsplätzen , die Bereitstellung von Schutz Ausrüstung oder Die Beseitigung von Barrieren , die Arbeitgeber Wille erhalten bis zu 902 €. Dort Sind Auch anders Boni auf Social Sicherheit Beiträge während Die Begriff der _ Vertrag , zwischen 4.500 € und 6.300 € / Jahr , je nach Eigenschaften der _ Arbeiter .

Im _ Fall von vorübergehend Verträge für die Arbeitsförderung , Sozialabgaben __ __ Rabatte während Die Begriff der _ Vertrag Sind zwischen 3.500 € und 5.300 € / Jahr , je nach Angestellter .

Zum Wechseln Ausbildung Verträge , Anreize sind :

- Bonus zwischen 100 % und 75 % der Sozialversicherungsbeiträge in Unternehmen je nach Größe während der Vertragslaufzeit.

Für Verträgen zur Erlangung von Berufspraktika haben Unternehmen Anspruch auf eine 50 %-ige Ermäßigung des Arbeitgeberbeitrags zur Sozialversicherung entsprechend den üblichen Voraussetzungen.

Für die Auswechslung Vertrag erhält das Unternehmen während der Vertragslaufzeit 100 % Erstattung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung .

b. Auswertung

Im _ Fall Das Die öffentlich Anstellung Dienstleistungen oder Platzierung Agenturen Sind nicht treffen können Die Arbeit Angebot nach haben gemacht Die notwendig Vermittlung Bemühungen , und in der Fall Das Die Unternehmen nachweisen kann Das Dort Sind Produktion , Organisation , Technik oder wirtschaftlich Themen Das besonders machen _ schwierig zu mieten Arbeitskräfte mit Behinderungen, alternativ Mittel genommen werden können , wie z _ Folgendes :

- Eintreten in einen Werbespot oder bürgerlich Vertrag bei einem Besonderen Beschäftigungszentrum bzw mit einem Selbständigen Behinderte Person .
- Spenden oder Sponsoring Aktionen
- Verfassung der Arbeit Enklaven

c. Identifizierung und Analyse von Arbeitsplätzen, die der Qualifikation der Person entsprechen

Arbeitgeber Sind verpflichtet zu nehmen geeignet Maßnahmen für die Anpassung der _ Arbeitsplatz und die Erreichbarkeit der _ Unternehmen , nach der _ Bedürfnisse eines jeden Spezifisch Situation , um zu ermöglichen Menschen mit Behinderungen zugänglich Beschäftigung , leisten ihre Arbeit , Fortschritt professionell und zugänglich Ausbildung es sei denn solch Mittel Platzieren Sie ein unangemessenes Belastung für die Arbeitgeber . Das übertrieben Belastung wird gelindert Wenn Die Unternehmen stellt einen Behinderten ein Arbeitnehmer auf Dauer Grundlage , in der Fall es kann einen Zuschuss beantragen aus Die Zustand Arbeitsmarktservice zur Anpassung Arbeitsplätze und/ oder bieten Die notwendig persönlich Schutz Ausrüstung zu vermeiden arbeiten Unfälle sowie zu beseitigen _ Barrieren oder Hindernis Das verhindern oder behindern ihre Eingliederung in den

Arbeitsmarkt . Der Ziele einer solchen Subvention _ sind , auf der eins Hand , das Die Behinderte Arbeiter passt sich an die Maschine , Instrumente oder Werkzeuge er oder sie Wille muss seine oder ihre Arbeit verrichten ; _ auf der andere Hand , dass er oder sie erhält Die notwendig Werkzeuge , um seine oder ihre Arbeit unter optimalen Bedingungen und ohne ausführen zu können beliebig Gefahr für seine Sicherheit und Gesundheit ; _ und schließlich , dass er bzw sie übt seine Tätigkeit in der _ _ am meisten angemessen und günstig Bedingungen , Anpassung Die Strukturen , Konstruktionen und Möbel .

d. Feststellung der Compliance der Person mit dem Arbeitsplatz

Der Ziel ist es, sich zu entwickeln individualisiert Führung und Begleitung Aktionen in der Arbeitsplatz mit Die Ziel zu erleichtern Die Soziales und Arbeit Anpassung der Menschen gemietet mit Behinderungen mit speziell Schwierigkeiten der Arbeit Aufnahme in Unternehmen in der normal Arbeitsmarkt unter _ ähnlich Bedingungen zu anderen Arbeitskräfte WHO ausführen gleichwertig Positionen .

Diese Aktionen bestehen aus : Orientierung , Beratung und Unterstützung der Behinderte Person , Vorbereitung eines Anpassungsplans an die Arbeit für jeden Arbeiter ; Die Arbeit der Annäherung und Gegenseitigkeit Hilfe zwischen Die Arbeitnehmer , Arbeitgeber und Unternehmen Personal WHO Aktie Aufgaben mit Die Behinderte Arbeiter . Um zu erleichtern _ Die Umstellung auf regulär Beschäftigung von Behinderten Arbeitskräfte mit speziell Schwierigkeiten beim Zugang , Arbeit Enklaven können erstellt werden , durch welche Die Übergang aus geschützt Beschäftigung in der speziell Anstellung Mitte bis regelmäßig Anstellung wird erleichtert . _ Dafür _ Zweck , ein Vertrag wird unterschrieben _ zwischen Die arbeiten Unternehmen (Zusammenarbeit Unternehmen) und das Zentrum für besondere Beschäftigung. Der zusammenarbeiten Unternehmen weiß Also Die Fähigkeiten und Potenziale der _ Behinderte Arbeiter Vor Unterzeichnung Die Anstellung Vertrag .

e. Bestimmung eines Mitarbeiters bei der Arbeitsplatz und Ausbildung der Mitarbeiter

Unterstützt Beschäftigung ist für die erforderlich Behinderte Arbeiter zu erreichen voll Integration hinein Die regulär Arbeitsmarkt . Folgend dieses Modell, die Figur der _ Arbeit Trainer ist wesentlich zu erreichen Die angegeben Ziel . Das Person

muss mindestens ein Zwischenprodukt haben – beruflich Ausbildung Grad oder gleichwertig und akkreditiert vorherige Erfahrung von mindestens eins Jahr in Arbeit Integration Aktivitäten für Menschen mit Behinderungen das qualifiziert sie zu leisten Die Funktionen ihrer – Stellung .

Im – Arbeitsplatz , im Übrigen die Mitarbeiter der – Person mit Behinderung anbieten können – typisch verbal Hilfestellung beim Lernen Situationen , wie z – Abwicklung des Amtes Ausrüstung , die beliebig Arbeiter WHO nimmt eine Stelle als Verwaltungsangestellter antreten Assistent muss sich zum Beispiel stellen . Darin – Fall sogar – Wenn Die Arbeitnehmer haben keine bestimmte – Qualifikation , die sie anbieten können Lernen Hilfsmittel .

KAPITEL 8

Beschäftigungsmodelle in Österreich

Manuela Mittermayer & Tom Salamon

I. Beschützte Beschäftigung in Österreich

a. Einführung

Bei der National Ebene, dort sind viele andere Definitionen von geschützten Workshops, reflektieren andere Verhaltensweisen, Kulturen, Traditionen und Geschichte. Bei manchen Ländern, die Definitionen von geschützten Werkstätten sind Teil eines starken Rechtsrahmens. In anderen sind sie definiert als Teil der allgemeinen Unterstützungsschemata und werden nicht untermauert von Gesetz. Ein Bericht veröffentlicht von IGOS auf der 'Qualität der Arbeitseinstellungen für alle Projekte' vergleicht die Nationaldefinitionen von geschützten Werkstätten in acht Mitgliedstaaten.

Es wurden die Länder, in denen die UNCRPD ratifiziert ist, die menschliche Rechte der Menschen mit Behinderung angeboten werden. Die gleiche Anstellungsrechte als nicht behinderte Menschen ist oft in national vorgestellten Behinderungsgesetzgebung. Das bietet eine gesetzliche Grundlage für geschützte Werkstätten, egal ob sie wirtschaftlich profitabel sind, wie die Fälle in **Österreich, Belgien, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien und Portugal**. In Bezug auf die Stärke der gesetzlichen Bestimmungen für geschützte Personen in Werkstätten, die meisten Länder, die analysiert wurden, hatten festgestellt, dass die Gesetzgebung auf nationaler Ebene. Die Ausnahmen waren **Österreich und Belgien**, wegen der föderalen Natur ihrer Verwaltung, robusten Gesetzgebung. Die Abdeckung geschützter Werkstätten war am besten auf der fördernden Zustandebeziehungsebene, welche ist verantwortlich für die Kompetenz.

Wo geschützte Beschäftigung als auf die Bevölkerung ausgerichtet verstanden wird, sind unfähig, eine Anstellung in den offenen Arbeitsmarkt, dort sind bedeutsame Unterschiede in den Anstellungsstatus und Höhe der Vergütung für geschützte Arbeitnehmer in der EU. Für Beispiel, in **Österreich** sind Menschen in geschützter Anstellung definiert als Servicebenutzer, folglich nicht erwerbstätig. Der Schutz durch Gesetze noch der Anspruch auf Selbständigkeit Sozial

Sicherheit . Wie die meisten Werkstätten über die EU ist nicht Vertragspartei _ _ Pflichten und Rechte der _ Arbeit Code , deaktiviert Teilnehmer haben keinen ' Mitarbeiter Status . Das Situation oft führt zur Zahlung unter Die Mindestlohn , der _ könnte möglicherweise Ergebnis bei erhöhtem Armutsrisiko . _ Allerdings geschützt _ Beschäftigung ist oft bereitgestellt mit andere Unterstützung Mechanismen , die bieten immateriell Vorteile Zu Die Benutzer .

Andere Mitglied Staaten definieren Menschen als geschützt Werkstätten als Mitarbeiter. Zum Beispiel im **Frankreich** Und **Deutschland** Menschen In geschützt Anstellung haben A legal Status ähnlich Zu Dasvon Mitarbeitern. Obwohl geschützt Mitarbeiter in **Deutschland** sind wenig bezahlt _ Rückerstattung für ihre arbeiten eher als der Mindestlohn, sie Sind berechtigt, ein Vertretungsorgan zu wählen aufrechterhalten ihre Interessen In jede geschützt Werkstatt. In **Belgien** (Flandern), geschützt Werkstattmitarbeiter haben Die Recht zu verdienen der Mindestlohn. Der Mitarbeiter Stand von Menschen mit Behinderungen, die in einem geschützten Bereich arbeiten Werkstätten Auch existiert in **Griechenland, Irland, Italien** und **Portugal**.

b. Tendenzen In geschützt Anstellung

Im _ vergangenen 15 Jahren Es gab eine Ausweitung der Hilfsinitiativen _ _ _ Behinderte Menschen integrieren hinein Die offen Arbeit Markt. Gründe für Das ändern von Ansatz gehören :

- A Gefühl von manche Mitglied Zustände Das **traditionell geschützt Werkstätten** verewigen Die Trennung von Menschen mit behindern und behindern ihre Integration hinein Die regulär Beschäftigung ;
- **Wirtschaftlich Drücke** auf Regierung zu machen kurzfristig Einsparungen und damit zurückziehen Unterstützung Zu traditionell geschützt Werkstätten .

Der Debatte über was Die Ziel geschützt _ Werkstätten sein soll ist abgebildet von Die Fall von Wiedereinsetzen im _ **Großbritannien** .

In **Belgien** (Wallonien), die Situation erscheint verhältnismäßig ähnlich . Der *Agentur Wallonne gießen l'Emploi de Personnes Behinderte* (AWIPH) basiert es ist Prioritäten auf Erfahrung aus Skandinavien . Es hat gezogen hoch Kriterien , nach

denen Die Ziel Gruppe von Begünstigten muss sein basierend . Diese gehören ' diejenigen am meisten in Schwierigkeiten gegenüber Beschäftigung ' (aber arbeitsfähig innerhalb Die Rahmen von Die Arbeit Markt in Belgien).

Andere Mitglied Zustände haben Auch entwickelt neu Formen von geschützt Anstellung näher dran Die regulär Arbeitsmarkt, wie soziale Unternehmen in **Finnland** und **Frankreich**, das habe ein stärker konzentrieren sich auf den Übergang hinein Die offen Arbeitsmarkt. Der Schwerpunkt liegt auf Arbeitnehmern ' Fachmann Entwicklung Und Die Fähigkeiten gelernt während In geschützt Arbeit . In Die **Niederlande** , Reformen betonen Die Recht auf Maßanfertigung geschützt Anstellung was kann auch angeboten werden von regulär Unternehmen . **Deutschland** hat auch einen Wechsel erlebt in Richtung integrieren geschützt Mitarbeiter hinein Die offen Arbeitsmarkt . Dies ist belegt von Die allgemein Zunahme In Die Nummer von Integration Projekte , welche erhöht von 7 % In Die Zeitraum 2007-2010 mit 684 Projekte in Betrieb .

Mehrere andere Mitglied Zustände haben verschoben Die Last der geschützten Beschäftigung als zu dienen Instrument von Rehabilitation . Für Beispiel, **Polen** Und **Ungarn** eingeführt Akkreditierung Systeme (als A Voraussetzung Zu Empfang Subventionen) Zu Garantie Das Die Arbeiten Umfeld Ist geeignet für Menschen mit Behinderung. Diese Beispiele deutlich veranschaulichen A Schicht In Politik in Richtung A mehr Übergangs Modell von geschützt Werkstätten.

c. Rehabilitation Und TIERARZT Mittel In Polen Und Deutschland

In **Polen** stellt der Staatliche Fonds für die Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen (PFRON) Mittel bereit für beruflich Aktivität Arbeitsplätze, welche beschäftigen Menschen mit mäßig Und schwer Behinderungen. Der Zweck von beruflich Aktivität Arbeitsplätze Ist Zu bieten beruflich Aktivitäten und Beschäftigungsmöglichkeiten, die darauf abzielen, Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, zu führen a verhältnismäßig unabhängig Leben In Die Gemeinschaft. Darüber hinaus, diese Werkstätten bieten berufliche Rehabilitation in Form von ergotherapeutischen Workshops, die sich auf Wiederherstellung Die

Kapazität von Behinderten Menschen Zu gewinnen Anstellung In Die offen Arbeit Markt.

PFRON Auch subventioniert Die Gehälter von geschützt Mitarbeiter als Also als Die Gehälter von Behinderte Leute, die dabei sind Übergang aus geschützt zu nicht geschützt Anstellung. In 2013 hat PFRON 77 Arbeitsplätze für berufliche Tätigkeiten kofinanziert, die wiederum beschäftigt 3.067 Menschen mit Behinderungen. Das War ein Zunahme von 1.844 Menschen seit 2005.

Geschützt Werkstätten In **Deutschland** Auch bieten beruflich Und lehrreich Ausbildung für hochauf 2 Jahre, zusammen mit der Unterstützung für den Übergang von geschützten Mitarbeitern in den regulären Dienst Arbeitsmarkt . Außerdem *Integrationsprojekte* werden über die Ausgleichskasse finanziert Abgabe auf Unternehmen, die die Quote der beschäftigten Menschen mit Behinderungen nicht erfüllen. Diese Zu den Projekten gehören Integrationswerkstätten, Integrationsunternehmen und Integrationsabteilungen die zwischen 25-50 % Schwerbehinderte beschäftigen. Sie sind Teil des Offenen Arbeit Markt Und Angebot arbeiten, beruflich Unterstützung, fortschrittlich beruflich Ausbildung Und laufend Anstellung Unterstützung über Die offen Arbeit Markt. Der Zahlen von diese Projekte Sind ständig zunehmend mit 684 In Betrieb In 2011, A erheben von über 7 % gegenüber 2010.

In Zusatz Zu TIERARZT Und Übergang in den Beruf Gelegenheiten, geschützt Werkstätten oft bieten A vielfältig Bereich von Therapie/Rehabilitation Mittel. Für Beispiel, In **Belgien** (Flandern), A Nummer von 'Rehabilitation durch Anstellung' Initiativen haben gewesen gegründet In Zusammenarbeit mit angepasst arbeiten Unternehmen, geschützt Werkstätten, Psychiater und Sozialschutzeinrichtungen, um Menschen mit Behinderungen in Tageszentren zu unterstützen. **Obwohl geschützt Werkstätten In Flandern Sind nicht konzipiert als medizinisch Rehabilitationszentren, sie bieten Möglichkeiten zur beruflichen Rehabilitation und Entwicklung.** Sie Sind erforderlich Zu setzen In Ort persönlich Entwicklung Pläne für ihrer Mitarbeiter, die Maßnahmen zur Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und teilweise auch zu beinhalten vorbereiten Die Übergang zu ein Stammkunde Arbeiten Umfeld.

A jüngste vergleichend Bewertung von Rehabilitation Mittel bereitgestellt von geschützten Werkstätten in die EU identifiziert eine Nummer von Ähnlichkeiten in acht Mitgliedstaaten. Insbesondere einige Behindertenwerkstätten bieten technische Programme an, um Menschen mit zu befähigen Behinderungen in Berufen wie Holz, Metall, Garten, Verpackung und Textilien. Diese Dienstleistungen auch enthalten zwischenmenschlich Ausbildung durch Gruppe Aktivitäten, Persönlichkeitsentwicklung und Teambuilding-Übungen. Andere Behindertenwerkstätten bieten Rehabilitation durch soziale und kulturelle Programme sowie Schwerpunktprogramme für ältere Menschen mit Behinderungen⁶³.

d. Abschluss

Dort sind bedeutsame Unterschiede mit betrachten zu den Definitionen, Aktivitäten, Struktur und rechtliche Rahmenbedingungen von Werkstätten für Behinderte in der gesamten EU, die beruhen überwiegend auf unterschiedlichen Auffassungen über ihre Ziele. Es gibt auch signifikante Unterschiede in den Beschäftigungsrechten von Menschen mit Behinderungen, die in geschützten Einrichtungen beschäftigt sind. In Werkstätten, und Vergütung ist allgemein niedrig, welche setzt geschützten Mitarbeiter bei erhöhtem Armutsrisiko. Während dieser Bericht einige Antworten in Bezug auf die Kosten suchte und Investitionsrenditen der Behindertenwerkstätten insgesamt kann sie nicht umfassend darstellen empirische Antworten auf die Wirkung verschiedener Arten von Workshops. Mehr Forschung ist notwendig bieten mehr empirischen Beweis.

II. Unterstützte Beschäftigung in Österreich

a. Einführung

Auch in Europa wurde Anfang der 1990er Jahre das Konzept der unterstützten Beschäftigung entwickelt und ausgebaut. Zu Beginn verbreitete sich das Konzept in Großbritannien und Irland. Bis auf wenige Ausnahmen verlief die Verbreitung in Europa von West nach Ost. Zu Beginn gab es größere Modellprojekte in Irland, Großbritannien (England & Wales, Schottland und Nordirland), den Niederlanden, Deutschland, Norwegen, Portugal, Spanien und Norditalien. Ab Mitte der 1990er Jahre folgten Österreich, Schweden, Finnland, Island und Zypern (Doose, 2007). Fünf Jahre nachdem in den USA ein Dachverband für Unterstützte Beschäftigung

gegründet wurde, wurde ein europäisches Pendant eingeführt. Die European Union of Supported Employment (EUSE) wurde mit dem Ziel gegründet, die Entwicklung der Unterstützten Beschäftigung in Europa zu fördern. Eine der Hauptaufgaben des Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung ist die Organisation internationaler Konferenzen, die alle zwei Jahre stattfinden (European Union of Supported Employment, 2007). Mittlerweile besteht der Dachverband aus folgenden 19 Mitgliedern: Deutschland, England, Norwegen, Finnland, Österreich, Griechenland, Portugal, Irland, Schottland, Island, Schweden, Italien, Spanien, Niederlande, Tschechien, Dänemark, Schweiz, Nordirland und Wales (Europäische Union für unterstützte Beschäftigung, 2009).

In Österreich startete die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen 1992 mit zwei Modellprojekten. Ziel war es, Menschen mit psychischen Erkrankungen dabei zu unterstützen, erwerbstätig zu bleiben oder zu werden. Eine Auswertung dieser Projekte ergab, dass zwischen 43 und 50 % der unterstützten Personen erfolgreich betreut wurden. Ein Vergleich zwischen den Kosten der Projekte und denen, die durch Arbeitslosigkeit verursacht wurden, zeigte den Erfolg beider Projekte. Die Folge war der Ausbau von Arbeitshilfeprojekten in allen Bundesländern (Blumberger, 2001).

Ein wesentlicher Schritt für die Integration von Menschen mit Behinderungen in Österreich war das 1969 in seiner ersten Fassung in Kraft getretene Gesetz über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (BEinstG). Dieses Gesetz gilt speziell für Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben (Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz/IV, 2006). Eine weitere wichtige Errungenschaft für Menschen mit Behinderungen ist das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, das seit 1. Jänner 2006 in Österreich in Kraft ist. Es verbietet die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, um eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu gewährleisten und ihnen eine Führungsrolle zu ermöglichen selbstbestimmtes Leben (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz).

Auch das Steiermärkische Behindertengesetz (2007) enthält einen Paragraphen zur unterstützten Beschäftigung. Darin heißt es, dass die unterstützte Beschäftigung Personen zu gewähren ist, "... deren Leistungsfähigkeit die Voraussetzungen für eine

Hilfestellung durch Beschäftigung in Kindertageseinrichtungen oder Betrieben nach § 16 übersteigt und die nur unter besonderen Rahmenbedingungen beschäftigungsfähig sind ...". (S. 6). Es wird auch festgelegt, dass die Person bei dieser Arbeit durch persönliche Assistenz unterstützt und begleitet wird. In Österreich wurden seit Beginn der Integration von Menschen mit Behinderungen positive Entwicklungen erzielt, die sich in der gesetzlichen Verankerung widerspiegeln.

b. Verfahren

Unterstützte Beschäftigung verläuft in verschiedenen Phasen, die individuell ausgewählt und entsprechend dem Unterstützungsbedarf des Einzelfalls angepasst werden.

Der ideale Ablauf der Unterstützten Beschäftigung gliedert sich in folgende Phasen:

1. Erstinformation und Beauftragung
2. Individuelle Karriereplanung mit Erstellung eines beruflichen Profils
3. Individuelle Stellenakquise und Stellenentwicklung - Unterstützung bei der Stellensuche
4. Arbeitsvorbereitung, Arbeitsanalyse und Arbeitsanpassung
5. Jobcoaching - Unterstützung bei der Einarbeitung in den Beruf, der Integration in das Unternehmen und ggf. der Qualifizierung am Arbeitsplatz
6. Nachträgliche Integrationsbegleitung, ggf. Krisenintervention und Arbeitsassistentz“ (Doose 2007, s. 119).

c. Qualitätsstandard

Die European Union of Supported Employment bietet einen Maßstab, der es Anbietern von Supported Employment ermöglicht, die Qualität ihrer Dienstleistungen weiterzuentwickeln und zu optimieren. Die Qualitätsstandards dienen einerseits der Selbstevaluation, andererseits bieten sie auch einen Rahmen, um die Leistungen durch Zielvereinbarungen kontinuierlich zu optimieren. Da das Modell der unterstützten Beschäftigung in den letzten Jahren gewachsen ist, schien es wichtig, einheitliche Qualitätsstandards zu setzen (European Union of Supported Employment, 2007).

Es werden Qualitätsstandards der Organisation sowie des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung und seiner Ergebnisse formuliert. Die einzelnen Qualitätsstandards werden durch Merkmale näher definiert, außerdem gibt es Hinweise auf die Bewertungsverfahren, mit denen die Merkmale erfasst werden sollen. Diese Standards sind europaweit von allen Anbietern der Unterstützten Beschäftigung anzustreben. Im Folgenden werden die einzelnen Qualitätsstandards dargestellt, da sie für die Bewertung der betrieblichen Berufsausbildung wichtig sind.

d. Qualitätsstandards der Organisation

Insgesamt werden vier Qualitätsstandards der Organisation artikuliert:

1. „Führung und Management setzen einen hohen Qualitätsanspruch.
2. Die Organisation fördert und schätzt die Einbeziehung von Interessenvertretern in die Planung und Entscheidungsfindung auf allen Organisationsebenen.
3. Die O. setzt sich für den Schutz und die Förderung der Rechte benachteiligter Menschen ein.
4. Professionelles und kompetentes Personal leistet qualitativ hochwertige Arbeit auf allen Ebenen der Organisation.“ (European Union of Supported Employment, 2007, S. 27ff.)

Insgesamt sind für diese vier Standards 29 Merkmale definiert.

e. Qualitätsstandards verarbeiten

Die Qualitätsstandards des Verfahrens beziehen sich auf die einzelnen Phasen der Unterstützten Beschäftigung.

Die Qualitätsstandards des Supported Employment Prozesses sind:

Phase 1: Inbetriebnahme

1. „Die Person mit Behinderung hat alle notwendigen Informationen in der für sie geeigneten Form erhalten, um zu entscheiden, ob sie den Träger der Unterstützten Beschäftigung in Anspruch nehmen möchte.

Phase 2: Fähigkeitsprofil

1. ein personenzentrierter Ansatz verwendet wird, um relevante Daten zu den beruflichen Interessen, Neigungen und Fähigkeiten des Einzelnen zu erheben.
2. Arbeitssuchende dabei unterstützt werden, fundierte und realistische Entscheidungen über ihre Arbeit und ihre zukünftige Karriere zu treffen.
3. gemeinsam mit jedem Arbeitssuchenden wird ein individueller flexibler Beteiligungsplan entwickelt.

Phase 3: Jobentwicklung

Es werden angemessene Schulungen und Unterstützung bereitgestellt, um einen Arbeitsplatz zu finden.

2. der Arbeitssuchende wird dabei unterstützt, den bestmöglichen Job zu finden.

Phase 4: Arbeitgeberkontakt

1. Der Arbeitgeber wird bei der Suche nach dem am besten geeigneten Arbeitnehmer unterstützt.

Phase 5: Betriebliche und außerbetriebliche Betreuung

1. die Einarbeitung und Unterstützung des Arbeitnehmers angemessen und wirksam ist und die Unabhängigkeit und den Fortschritt am Arbeitsplatz fördert.“ (Europäische Union für unterstützte Beschäftigung, 2007, S. 31ff.)

f. Qualitätsstandards der Ergebnisse

Auch die European Union of Supported Employment formuliert Qualitätsstandards für die Ergebnisse von Supported Employment.

1. „Der Arbeitssuchende findet und erhält eine bezahlte Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
2. Der Arbeitnehmer ist ein geschätzter Kollege und ein gleichberechtigtes Mitglied des Teams.
3. der Arbeitnehmer Möglichkeiten zur Karriereentwicklung hat.“ (European Union of Supported Employment, 2007, S. 39f.)

g. Erfolg und Nachhaltigkeit der Unterstützten Beschäftigung

Auf dem aktuellen Arbeitsmarkt ist es üblich, den Arbeitsplatz häufiger zu wechseln. Es ist eher selten geworden, in einem Betrieb eine Ausbildung zu beginnen und dort bis zur Rente zu arbeiten. Das gilt natürlich auch für Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung. Da die Arbeitsmarktsituation für sie jedoch, wie zuvor beschrieben, deutlich schwieriger ist, ist die Nachhaltigkeit einer Vermittlung auf dem ersten Arbeitsmarkt umso wichtiger. Eine Reihe von Studien befasst sich mit der Nachhaltigkeit inklusiver Arbeitsplätze. Diese werden nun in Auszügen vorgestellt.

Doose (2007) führte eine Retention and Progression Study zum Thema Supported Employment durch. Dazu entwickelte er einen Fragebogen zur Lebens- und Arbeitssituation, den er 251 Menschen mit Lernschwierigkeiten verabreichte, die zuvor von verschiedenen spezialisierten Integrationsdiensten in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt worden waren. Er fand heraus, dass mindestens zwei Drittel der vermittelten Arbeitnehmer mit Lernschwierigkeiten im Durchschnitt neun Jahre nach ihrer Vermittlung noch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind.

Ein weiteres Ergebnis zeigt, dass 70 % der Arbeitnehmer mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind. 11 % sind in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und 8 % sind arbeitslos. 3 % der Beschäftigten beziehen Invaliditäts- oder Erwerbsminderungsrente und 2 % sind in Elternzeit. Diese Ergebnisse beziehen sich auf die aktuelle Arbeitssituation über fünf Jahre nach Vermittlung durch einen Fachdienst und schließen Personen mit unbekanntem Verlauf aus.

Auch bei den Beschäftigungsverhältnissen herrschte ein hohes Maß an Stabilität, da sich drei Jahre nach der Vermittlung noch 76 % der Arbeitnehmer mit Lernschwierigkeiten in der Erstvermittlung befanden. Nach fünf Jahren waren es noch 62 % und nach zehn Jahren 55 %. Hinsichtlich der Dauer des Arbeitsverhältnisses wurde festgestellt, dass die zum Befragungszeitpunkt beschäftigten Personen durchschnittlich 7 Jahre und 8 Monate in ihrem aktuellen Arbeitsverhältnis waren. Betrachtet man die zum Befragungszeitpunkt arbeitslosen Personen, so kann auch von länger vermittelten Personen gesprochen werden, da diese zuvor im Durchschnitt 44 Monate erwerbstätig waren. Doose konnte zudem feststellen, dass die meisten

Arbeitsverhältnisse im ersten Jahr beendet werden und der Anteil danach jährlich abnimmt. Erst im fünften Jahr sah er eine Zunahme der beendeten Arbeitsverhältnisse.

Zu ähnlichen Ergebnissen kamen Kaßelmann und Rüttgers (2005), die eine Studie zum Erwerbsverlauf schwerbehinderter Menschen mit Lernschwierigkeiten durchführten, die von Integrationsdiensten in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden. 65,6 % der Befragten waren zum Befragungszeitpunkt noch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt. 14,4 % arbeiteten in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und 16,8 % waren zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos. Sie stellten auch fest, dass es Unterschiede zwischen den Personen gab, die noch in den Unternehmen arbeiteten, in die sie vermittelt wurden, und denjenigen, die den Arbeitsplatz wechselten. Die Erstvermittlungen haben einen geringeren durchschnittlichen Grad der Behinderung, haben seltener einen Erziehungsberechtigten und weniger zusätzliche Behinderungen, wie zum Beispiel geistige Behinderungen.

Doose (2007) findet relativ stabile Arbeitsverhältnisse im Hinblick auf beendete Arbeitsverhältnisse. Obwohl die gekündigten Arbeitsverhältnisse deutlich kürzer waren als die bestehenden, dauerten sie im Durchschnitt drei Jahre und fünf Monate. Diese können daher auch als langfristige Arbeitsverhältnisse eingestuft werden. Auffällig ist, dass 25 % der Arbeitsverhältnisse im ersten Jahr beendet wurden.

Doose (2007) stellte in seiner Studie fest, dass Personen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt waren, in verschiedenen Lebensbereichen wie Finanzen, Gesundheit, Freizeit und Wohnen signifikant zufriedener waren als Personen in geschützten Beschäftigungsverhältnissen oder Arbeitslose. Dies gilt nicht für den Bereich „Kontakt“, da hier die Beschäftigten in geschützten Jobs am zufriedensten sind. Hinsichtlich der sozialen Einbindung in die Arbeitswelt wurde festgestellt, dass die Mitarbeiter kaum private Kontakte zu Kollegen haben. Während der Arbeitszeit hingegen ist die Integration gut bis sehr gut.

Da aber für die beauftragenden Organisationen Nachhaltigkeit nicht der einzige Qualitätsgarant ist, sondern Vermittlungsquoten als entscheidend angesehen werden, ist es wichtig, auch hierzu Ergebnisse aufzuzeigen. In Österreich gibt es dazu keine Erhebungen, in Deutschland wurden jedoch bereits einige Untersuchungen von verschiedenen spezialisierten Integrationsdiensten durchgeführt. So finden sich

Vermittlungsquoten zwischen 16 und 49 % für spezialisierte Integrationsdienste, die nach dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung arbeiten (Trost & Schüller , 1992; Schön, 1993; Meuth , 1996, Barlsen , Bungart , Hohmeier & Mair, 1999) . ; Trost & Kühn , 2001; ZENTRAS, 2000; Kastl & Trost , 2002; zitiert nach Doose , 2007).

die Hamburger Arbeitsassistenten vorweisen, die im Zeitraum von 1996 bis 2003 insgesamt 129 Personen betreute. Eine Untersuchung dieser Personen ergab, dass 59 % nach Beendigung der Maßnahme eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben (Hamburger Arbeitsassistenten , 2004). Kastl und Trost (2002) fanden erhebliche Unterschiede zwischen einzelnen Diensten, die auch in Bonds Metaanalysen zu sehen sind.

Bereits 2004 verglich Bond mehrere Studien, um die Wirkungen unterstützter Beschäftigung aufzuzeigen und konnte positive Erfolge feststellen. Es zeigte sich, dass Teilnehmende an Programmen der Unterstützten Beschäftigung häufiger eine Anstellung finden als Vergleichsgruppen. In einem neueren Review verglichen Bond, Drake und Becker (2008) elf Studien zu unterstützter Beschäftigung, die zwischen 1996 und 2008 veröffentlicht wurden. Es wurden nur Studien eingeschlossen, in denen Arbeitsuchende nach dem Zufallsprinzip entweder dem Programm der unterstützten Beschäftigung oder einer anderen Maßnahme zugewiesen wurden. In allen Studien wurden signifikant mehr Arbeitsuchende aus dem Programm der Unterstützten Beschäftigung in den Arbeitsmarkt integriert als in den Kontrollgruppen. Im Durchschnitt lag die Vermittlungsquote in den Programmen der Unterstützten Beschäftigung bei 61 %, in den Kontrollgruppen hingegen nur bei durchschnittlich 23 %. Abbildung 6 zeigt einen Vergleich der Vermittlungsquoten der einzelnen Studien. In allen Studien ist auf den ersten Blick zu erkennen, dass die Vermittlungsquoten der Programme zur integrierten Vermittlung mit Unterstützung, einer besonderen Form der unterstützten Beschäftigung, deutlich über denen der jeweiligen Kontrollgruppen liegen. Allerdings gibt es auch innerhalb der Programme der Unterstützten Beschäftigung große Unterschiede zwischen den einzelnen Studiengängen. Neben der Vermittlungsquote fanden Bond, Drake und Becker (2008) auch einen Unterschied in der Wartezeit auf den ersten Job zwischen den beiden Gruppen. Sieben Studien zeigten, dass die Kontrollgruppen im Durchschnitt doppelt so lange brauchten, um einen Job zu finden. In den Programmen der Unterstützten Beschäftigung warteten

Menschen zwischen vier und etwas mehr als fünf Monaten auf eine Stelle. Auch Unterschiede in der Wochenarbeitszeit wurden in vier Studien festgestellt. Während 43,6 % der Teilnehmer an Programmen der Unterstützten Beschäftigung zwanzig oder mehr Stunden pro Woche arbeiten, tun dies nur 14,2 % der Kontrollgruppen.

Wie bereits erwähnt, ist auch die Dauer der Jobs von großer Bedeutung. In sieben Studien konnte gezeigt werden, dass die Teilnehmer der Programme der Unterstützten Beschäftigung mehr als doppelt so lange in Jobs in der freien Wirtschaft tätig waren wie die der Kontrollgruppen. Dieser Effekt verschwindet jedoch, wenn man nur diejenigen betrachtet, die überhaupt eine Stelle gefunden haben (Bond, Drake & Becker, 2008). Vermittlungserfolge auf dem ersten Arbeitsmarkt wurden auch in anderen Studien nachgewiesen (Drake, McHugo, Becker, Anthony & Clark, 1996; Doose, 1998; Cook et al., 2005). Insgesamt lässt sich sagen, dass das Konzept der unterstützten Beschäftigung ein guter Weg ist, Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. In der folgenden empirischen Studie sollen die Wirkungen der betrieblichen Berufsausbildung von alpha nova, die nach dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung funktioniert, untersucht werden. Zunächst werden jedoch grundlegende Informationen zur Auswertung erläutert.

III. Wettbewerbsfähige Beschäftigung in Österreich

a. Einführung

Gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz (§ 1 Abs. 1) sind alle Betriebe in Österreich, die 25 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, verpflichtet, je 25 Arbeitnehmer einen behinderten Menschen mit Anspruchsberechtigung (eingetragener Behinderter) einzustellen. Beispielsweise ist ein Unternehmen mit 100 Beschäftigten verpflichtet, vier registrierte Schwerbehinderte zu beschäftigen (obligatorische Zahl schwerbehinderter Arbeitnehmer: vier). Beschäftigte mit bestimmten besonders schweren Behinderungen (z. B. Blinde, Rollstuhlfahrer) werden doppelt gezählt.

Arbeitgeber sind bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen von der Gemeindeabgabe, von den Zahlungen an den Familienlastenausgleichsfonds, vom Wirtschaftskammerbeitrag und in Wien von der U-Bahn-Finanzierungsabgabe befreit.

b. Menschen mit Behinderungen, die besondere Förderung erhalten (registrierte Schwerbehinderte)

Österreichische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent können beantragen, dass sie als besonders geförderte behinderte Menschen (auch registrierte Behinderte) durch *Bescheid anerkannt werden*.

Besonders geförderte Menschen mit Behinderung profitieren von zahlreichen Vorteilen:

- **Besonderer Kündigungs- und Kündigungsschutz:** Arbeitgeber müssen die Zustimmung des Schwerbehindertenausschusses einholen, bevor sie eine Person entlassen können.
- **Zuschüsse rund ums Berufsleben :** Die Angebotspalette reicht von finanziellen Zuwendungen über technische Arbeitshilfen bis hin zu speziellen Schulungen.
- **Zusätzliche Feiertage :** Dies ist zulässig, soweit es der jeweilige Tarifvertrag, die Beamtenordnung oder die Betriebsvereinbarung vorsieht.
- **Einkommensteuerfreibetrag:** Ab einem Grad der Behinderung von 25 Prozent können Freibeträge beim zuständigen Finanzamt beantragt werden.

Inhaberinnen und Inhaber eines Behindertenausweises sind nicht automatisch Empfänger besonderer Förderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes.

c. Besonderer Kündigungs- und Kündigungsschutz

Neben der Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sieht § 8 des Behinderteneinstellungsgesetzes auch einen erhöhten Kündigungs- und Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderungen vor. Das Arbeitsverhältnis eines gemeldeten Schwerbehinderten kann nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen und mit Zustimmung des Schwerbehindertenausschusses in der Landesgeschäftsstelle des Sozialministeriumservice gekündigt werden. In Ausnahmefällen kann die Zustimmung auch nachträglich eingeholt werden, ohne sie ist die Kündigung oder Kündigung nicht wirksam.

Ein besonderer Kündigungsschutz wird von Arbeitgebern, aber auch von Schwerbehindertenvertretungen als Hinderungsgrund für die Einstellung behinderter Menschen angesehen. Aus diesem Grund wurde der besondere Kündigungs- und

Kündigungsschutz in Abstimmung mit den Sozialpartnern und den Behindertenverbänden gelockert. Für nach dem 1. Januar 2011 neu abgeschlossene Arbeitsverhältnisse mit gemeldeten Schwerbehinderten gilt der besondere Schutz erst nach vier Jahren, wobei es einige gesetzliche Ausnahmen gibt. Bestehende Arbeitsverhältnisse sind davon nicht betroffen.

d. Unterstützungsangebote des Sozialministeriumservice

[Sozialministeriumservice bietet](#) seit Jahren ein breites Spektrum an Förderinstrumenten zur Unterstützung der Erwerbsbeteiligung an, darunter verschiedene projektbezogene und individuelle Förderungen oder eine Kombination aus beidem.

Projektzuschüsse zur Unterstützung der Teilhabe am Arbeitsleben

Netz Berufsassistenz (NEBA)

Das [Netzwerk Berufliche Assistenz](#) (NEBA) gibt Menschen mit Behinderungen und von Ausgrenzung bedrohten Jugendlichen eine Chance auf einem für sie schwierigen Arbeitsmarkt. Die NEBA bildet mit ihren Angeboten der Berufsassistenz (Jugendcoaching, Produktionsschule, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz und Jobcoaching) die Dachmarke für dieses sehr differenzierte Unterstützungssystem für Menschen mit Behinderung und ist das Herzstück der Förderlandschaft und ein zentrales Element der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Hier leistet das Sozialministeriumservice - mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds und in Zusammenarbeit mit zahlreichen Partnerorganisationen - einen wertvollen Beitrag zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben. Das [Operationelle Programm Beschäftigung in Österreich 2014 - 2020](#) und insbesondere die jeweiligen Investitionsschwerpunkte bilden die Grundlage für die Verwendung der Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF). Von den gesamten ESF-Mitteln, die Österreich für den Zeitraum 2014-2020 zur Verfügung gestellt werden, sind fast 30 % für Maßnahmen zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen reserviert. Die Jugendcoaching-, Produktionsschul- und Berufsausbildungsassistenzprogramme des Netzwerks für Berufsassistenz (NEBA) für junge Menschen mit Behinderungen und für junge Menschen, die vom Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt bedroht sind,

werden mit Mitteln der Europäischen Sozialhilfe kofinanziert Fonds. Dies gilt auch für die fit2work Beratungsangebote für Unternehmen, die ältere Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Problemen beschäftigen. Diese NEBA-Programme spielen auch in der staatlichen Bildungs- und Berufsbildung bis zum 18. Lebensjahr eine wichtige Rolle, da sie auch jene Jugendlichen erreichen, die sonst vorzeitig aus dem Bildungs- und Ausbildungssystem ausscheiden würden.

[des Jugendcoachings \(PDF, 279 KB\) ist es, jungen Menschen durch Beratung, Begleitung und Case Management Zukunftsperspektiven aufzuzeigen](#) . Jugendcoaching ist keine Berufsausbildung an sich, sondern ein Beratungsangebot, damit junge Menschen nicht durch das soziale Netz fallen und auf der Straße landen. Ziel ist es, ihnen einen erfolgreichen Übergang ins Berufsleben zu ermöglichen.

[Produktionsschulen \(PDF, 279 KB\)](#) sollen allen Jugendlichen, die aufgrund von Defiziten im Bereich definierter Basiskompetenzen Unterstützungsbedarf haben, helfen, fit für den Eintritt oder den erfolgreichen Abschluss einer höheren Berufsausbildung oder einer Berufsausbildung in einer Schule zu werden. Produktionsschulen fördern individuelle Fähigkeiten für den nächsten Ausbildungsschritt.

[Die Berufsausbildungsassistenz \(PDF, 279 KB\)](#) unterstützt junge Menschen mit Behinderungen und anderen Faktoren, die ihnen die Jobsuche erschweren, durch eine verlängerte Ausbildung oder eine Teilqualifizierung nach § 8b Berufsbildungsgesetz (BAG). Diese jungen Menschen werden während ihrer gesamten Ausbildung, sowohl im Betrieb als auch in der Schule, unterstützt und so ihre Ausbildungswege nachhaltig gesichert.

[Arbeitsassistenz \(PDF, 279 KB\)](#) unterstützt Menschen mit Behinderungen dabei, einen Arbeitsplatz zu finden und zu behalten. Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen wollen, erhalten von der Arbeitsassistenz Unterstützung bei Fragen der rechtlichen Rahmenbedingungen, Informationen zu Fördermitteln und Hilfe bei Problemen im Betrieb.

[Jobcoaching \(PDF, 279 KB\)](#) ist eine direkte individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz für Menschen, die einen weitergehenden Assistenzbedarf haben (z. B. aufgrund einer Lernbehinderung oder multipler Themen). Es fördert ihre fachlichen und kommunikativen Fähigkeiten sowie ihre soziale Kompetenz, damit sie die an sie gestellten Anforderungen selbstständig und langfristig erfüllen können.

Fähigkeitstraining

In [Qualifizierungsprojekten \(PDF, 158 KB\)](#) werden Menschen mit Behinderungen gezielte Maßnahmen angeboten, um Kompetenzen zu erwerben und damit ihre Chancen auf eine Teilhabe am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

[Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz \(PDF, 254 KB\)](#) ist ein individuelles Angebot, bei dem Menschen mit Behinderungen die individuelle und persönliche Unterstützung erhalten, die sie benötigen, um zu arbeiten oder eine Berufsausbildung zu absolvieren. Ziel der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz ist eine bedarfsgerechte, selbstbestimmte, selbstorganisierte und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben.

Fit2work

Das [Betriebliche \(Wieder-\)Eingliederungsmanagement fit2work](#) bietet Informationen, Beratung und Unterstützung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit längerer Arbeitsunfähigkeit und/oder gesundheitlichen Problemen, Arbeitslose mit gesundheitlichen Problemen sowie Unternehmen und Arbeitnehmervvertretungen. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit dieser Menschen zu erhalten und zu steigern, um ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu verhindern. und nachhaltig in den Arbeitsprozess zu reintegrieren.

Individuelle Zuschüsse zum Ausgleich des erhöhten Kosten-/Aufwandsaufwandes bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Neben Projektförderungen wird eine Vielzahl von individuellen und maßgeschneiderten [Förderungen \(PDF, 298 KB\)](#) für Menschen mit Behinderungen

und/oder deren Arbeitgeber angeboten, um den damit verbundenen Mehraufwand und behinderungsbedingten Minderaufwand zu unterstützen und/oder zu kompensieren Produktivität.

Einzelförderungen können gewährt werden für:

- Arbeit und Ausbildung (technische Arbeitshilfen, Ausbildungskosten, Ausbildungsvergütungen, Kostenübernahme für Gebärdensprachdolmetscher etc.);
- Lohnzuschüsse (Eingliederungszuschuss/Plus, Lohn- und Arbeitsplatzzuschuss, Eingliederungszuschuss für Auszubildende, Sicherungszuschlag für Selbstständige mit Behinderung) und
- Mobilität (Orientierungs- und Mobilitätstraining, Anschaffung eines Assistenzhundes, Mobilitätsbeihilfe, Erwerb des Führerscheins, Anschaffung eines Fahrzeugs etc.).

Zuschüsse für Unternehmen

Ein umfangreiches Lohnnebenkostenzuschussprogramm soll Unternehmen dazu anregen, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zu schaffen und die Dauerhaftigkeit des neuen Arbeitsverhältnisses zu sichern.

Eingliederungszuschuss/Eingliederungszuschuss plus

Hat ein Betrieb für eine gemeldete schwerbehinderte Person (Grad der Behinderung von mindestens 50 %) Eingliederungsgeld vom Arbeitsmarktservice (AMS) bezogen, kann anschließend ein Eingliederungszuschuss in Höhe von 30 Prozent des Bruttoentgelts für einen Zeitraum von zwölf Jahren bezogen werden Monate. Unternehmen, die nicht verpflichtet sind, Menschen mit Behinderungen einzustellen, können einen Eingliederungszuschuss in Höhe von 37,5 Prozent des Bruttoentgelts erhalten (Eingliederungszuschuss Plus).

Eingliederungsprämie für Auszubildende/Praktikanten

Die Inklusionsprämie unterstützt bestimmte Betriebe bei der Einstellung von Auszubildenden, die als Schwerbehinderte anerkannt sind. Diese Förderung ist

während der gesamten Dauer der Ausbildung bzw. verlängerten Ausbildung unabhängig vom Alter des Auszubildenden/Praktikanten möglich. Die Höhe richtet sich nach dem geltenden Ausgleichssteuersatz.

Lohnzuschuss

Lohnzuschüsse können Betrieben für eine gemeldete Schwerbehinderte (Behinderungsgrad mind. 50 %) entsprechend der festgestellten Minderung der Leistungsfähigkeit gewährt werden. Der Zuschuss ist abhängig von der behinderungsbedingten Leistungsminderung.

Zuschuss zur Arbeitsplatzsicherung

Der Arbeitsplatzsicherungszuschuss kann für Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 % gewährt werden. Die konkrete Höhe dieses Lohnnebenkostenzuschusses richtet sich nach der Gefährdung des Arbeitsplatzes, dem Alter des betroffenen Arbeitnehmers und seinen Möglichkeiten, kurzfristig einen anderen Arbeitsplatz zu finden. Hinzu kommen Zuschüsse zum Ausgleich behinderungsbedingter Wettbewerbsnachteile. Dazu gehören technische Hilfsmittel, Mobilitätshilfen oder entsprechende individuelle Kompetenztrainings.

Geschäftsleute mit Behinderungen

Um Menschen mit Behinderungen dabei zu unterstützen, sich selbstständig zu machen, gibt es Zuschüsse zur Verbesserung ihrer finanziellen Situation und zur Sicherung ihres Lebensunterhalts.

Unternehmerinnen und Unternehmer mit Behinderungen können Zuschüsse zur Gründung einer selbstständigen Tätigkeit oder zur Sicherung einer bereits bestehenden selbstständigen Tätigkeit gewährt werden, wenn eine vorübergehende behinderungsbedingte Situation ihren Lebensunterhalt bedroht.

Weitere Informationen zur Unterstützung von Betrieben und **Menschen mit Behinderung** finden Sie auf der Website des [Sozialministeriumservice](https://www.sozialministeriumservice.at) und unter www.arbeitundbehinderung.at.

Soziale Unternehmen

Sozialunternehmen sind Einrichtungen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen, die aufgrund der Schwere ihrer Behinderung noch nicht in der Lage sind, in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten (bzw. in diesen zurückzukehren).

Sozialunternehmen werden als Kapitalgesellschaften nach kaufmännischen Grundsätzen geführt. Sozialunternehmen erhalten eine Förderung nur zum Ausgleich von Nachteilen, die im Wettbewerb mit anderen Unternehmen durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen entstehen. Auf diese Weise werden Sozialunternehmen anderen Unternehmen gleichgestellt. Wie andere Unternehmen müssen sie Produkte und Dienstleistungen anbieten, die auf dem freien Markt konkurrenzfähig sind. In Österreich gibt es acht Sozialunternehmen mit über 20 Standorten.

Beschäftigungsmodul

Im Beschäftigungsmodul werden rund 1700 Arbeitsplätze (Vollzeitäquivalente) von Sozialunternehmen für Menschen mit Behinderungen bereitgestellt. Diese **Personen** erhalten mindestens den Tariflohn, ihre Sozialversicherungsbeiträge werden voll abgeführt und sie haben wie alle anderen Beschäftigten Mitspracherecht bei der Führung des Unternehmens. Darüber hinaus steht Menschen mit Behinderung eine umfassende medizinische, soziale und psychologische Betreuung zur Verfügung.

Damit diese Sozialunternehmen wirtschaftlich tragfähig sind, müssen die dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Leistung erbringen können. Diese muss zum Zeitpunkt der Einstellung mindestens der Hälfte des Leistungsniveaus eines Menschen ohne Behinderung bei gleicher Tätigkeit entsprechen.

Das Modul Arbeitsvorbereitung

Im Modul Berufsvorbereitung stellen Sozialunternehmen Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung. Im Herbst 2015 wurde ein neuer Schwerpunkt geschaffen: die Ausbildung zum Sozialunternehmer. Menschen mit Behinderungen wird nicht nur eine niederschwellige Möglichkeit geboten, sich

Kompetenzen anzueignen, sondern auch der Zugang zu einer hochwertigen Berufsausbildung in Form einer Lehre. Diese Maßnahme soll sukzessive ausgeweitet werden, sodass bis 2021 insgesamt rund 130 Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden können.

Ziel der Ausbildung ist es, dass die Teilnehmer durch das Bestehen einer Gesellenprüfung leichter in den Beruf vermittelt und nachhaltig in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können.

KAPITEL 9

Beschäftigungsmodelle in Italien

Danilo CALABRESE

Die Arbeitsintegration von behinderten Menschen in Italien zwischen geschützten Werkstätten und dem Eintritt in den offenen Arbeitsmarkt mit dem Instrument der unterstützten Beschäftigung.

Dieser Artikel beschreibt die Entwicklung des Rechts auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen und die Unterstützungsdienste, die folglich eingerichtet wurden, um dieses Recht im italienischen Kontext umzusetzen. Nach einem kurzen historischen Überblick über die Entwicklung der Gesetzgebung zur Regulierung der Arbeitseingliederung von Menschen mit Behinderungen führte dieser Artikel die Unterscheidung zwischen der Erfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und in Werkstätten für Behinderte ein. Abschließend schließt der Artikel mit der Vorstellung der Dienstleistungen, die Arbeitnehmern mit Behinderungen in Italien angeboten werden.

1. Kurzer historischer Überblick

Das Gesetz 481 vom 25. März 1917 sanktionierte die Zwangsunterbringung von Kriegsopfern und Amputierten; Diese Gesetzgebung wurde als eine Art Entschädigung für diejenigen angesehen, die durch den Konflikt Schaden erlitten hatten. (Medeghini , 2011). Mit der Verkündung der italienischen Verfassung wurde dieses Recht jedoch auf alle Menschen mit Behinderungen ausgedehnt und die für seine Umsetzung verantwortlichen öffentlichen Dienste benannt. Dies führte zur Entstehung einer Reihe lokaler und nationaler Behörden, die mit unterschiedlichen Aufgaben mit der Durchführung von Maßnahmen zur Unterstützung behinderter Arbeitnehmer beauftragt wurden. (D'Alonzo , 1998).

Die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen wurden nach Krankheitsbildern kategorisiert und auf der Grundlage dieser Einteilung wurden spezielle Gesetze erlassen, beispielsweise solche für Blinde oder Gehörlose. (Geigen , 2011). Neben dieser Kategorisierung war diese historische Epoche auch von dem Wunsch geprägt, die Anwesenheit von Behinderten zu steuern, indem man sie durch

die Schaffung von Sonderschulen und Behindertenwerkstätten vom Rest der Gesellschaft trennte (Canevaro, 2007). Eine besondere Rolle spielten die Kindertagesstätten, die in Form von eigens hergerichteten, von Sozialarbeitern geführten Räumen entstanden, in denen eine betriebsähnliche Organisation galt. (Zwiebel, 2011). Hier konnten die Benutzer ihren Tag damit verbringen, mit ihren Fähigkeiten zu experimentieren und zu versuchen, Fähigkeiten zu erwerben, die für einen späteren Einstieg in die Welt der Produktion nützlich sind (Errani, 2000). In einer Zeit, die vom Mythos der Produktion geprägt war, hatten die Teilnehmer dieser Workshops die Möglichkeit, sich eine Identität als Arbeiter zu verdienen und gleichzeitig in ihrer Familie zu leben (Rausei, 2011). Obwohl das erklärte Ziel der Zentren die Rehabilitation war und sie daher als Durchgangs- und Durchgangsorte gedacht waren, wurden sie sehr oft zu Parkplätzen, auf denen sich die Arbeiter für längere Zeit aufhielten (Mannucci, 1997).

Innerhalb der Einrichtung führte der Benutzer sich wiederholende Tätigkeiten aus, die den Erwerb neuer Fähigkeiten nicht stimulierten; zudem begünstigten die geringen Kontakt und Konfrontationsmöglichkeiten mit der Außenwelt die Sozialisation nicht (Colombo, 2007). Das Betreten dieser Räume lief daher Gefahr, eine endgültige und unveränderliche Wahl zu sein, die keine Möglichkeit einer zukünftigen Entwicklung hatte (Lepri, 2004).

2. Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen: ein schneller Weg

Seit den 1960er Jahren hat eine breite Debatte über eine Reihe von Themen begonnen:

- Vereinigungen von Menschen mit Behinderungen haben eine neue Wahrnehmung und eine neue Art und Weise eingeführt, ihre Bedürfnisse in der Gesellschaft anzugehen; (Napoli, Occhino & Corti, 2010)

- die Zahl der Schüler, die Schulen besuchen, wuchs, wodurch es immer dringlicher wurde, die Rolle zu klären, die Bildung für ihr Wachstum spielen könnte; (Rondani, 2011)

- Es entstand ein Prozess der Deinstitutionalisierung (gemeinsamer Nenner der Sozial- und Gesundheitspolitik in verschiedenen europäischen Ländern), der bestimmte Aspekte der Betreuung von Menschen mit Behinderungen von geschlossenen Institutionen auf lokale Gemeinschaften verlagerte; (Gasper, 2012)

- Es haben sich eine Reihe von Bewegungen entwickelt, die sich gegen die Formen der psychiatrischen Betreuung in Krankenhäusern und Pflichteinrichtungen stellen, was zu einer Zunahme der Aufmerksamkeit und des Bewusstseins für soziale Verantwortung gegenüber Menschen mit Behinderungen beigetragen hat (Giustini, 2011).

All diese Elemente haben die Überzeugung gestärkt, dass Menschen mit Behinderungen die gleichen Bedürfnisse haben wie andere Bürger (z. B. Wohnen, Bildung und Arbeit) (Canevaro & Mandato, 2004) und dass es die Pflicht der Gesellschaft ist, sie nicht nur, sondern vor allem zu schützen alle notwendigen Möglichkeiten zu gestalten, um sicherzustellen, dass diese Rechte geachtet werden. (Micheli, 1981). In diesem Sinne ist die Möglichkeit, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, ein Schlüsselfaktor sowohl auf individueller Ebene als auch um aktiv am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können (Pavone, 2010).

Um die gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten nutzen zu können, müssen sich angehende Arbeitnehmer mit Behinderungen einer ärztlichen Kommission stellen, die: die Arbeitsfähigkeit bescheinigt, ihnen einen Prozentsatz der Behinderung zuweist und einen Bericht erstellt in dem es auf alle Einschränkungen der Arbeitstätigkeit hinweist. Dieses Dokument ist der Bezugspunkt, um zu verstehen, welche Aufgaben der Mitarbeiter ausführen kann und von welchen er / sie im Gegenteil befreit werden muss (Boffo, 2012).

Wenn der Kandidat im Besitz der Zertifizierung ist, hat er/sie zwei verschiedene Möglichkeiten, um Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten: die soziale Genossenschaft oder die Bewertung innerhalb der Realitäten des freien Marktes (Battafarano & Fontana, 2001). In der Sozialgenossenschaft können alle benachteiligten Arbeitnehmer (unabhängig von der Pathologie) mit einem Prozentsatz von 30 % der Belegschaft beschäftigt werden; Unternehmen hingegen können Personen mit einer Invaliditätsrate von über 45 % für einen Prozentsatz proportional zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer einstellen (Assennato & Quadrelli, 2012).

Die Gesetzgebung legt auch das System von Anreizen (und Sanktionen) fest, die mit der Einstellung einhergehen. Insbesondere Sozialgenossenschaften profitieren von Beitragsermäßigungen für ihre Beschäftigten; Unternehmen profitieren von höheren Anreizen für höhere Invaliditätsquoten, während ihnen Strafen drohen, wenn

sie ihren Verpflichtungen nicht nachkommen (Battarella, 2009). Schließlich kann es sich bei den Hauptstrafen um zwei Arten handeln: eine Geldbuße, die proportional zur Anzahl der Tage der Verzögerung bei der Erfüllung der Verpflichtungen ist, oder die Verpflichtung, den Bewerber mit einer Behinderung in die Belegschaft zu integrieren, der von den Bürgern der ausgewählte wird Verordnung, ohne die Möglichkeit der Ablehnung (Messori & Silvagna, 2012).

3. Beschützte Werkstätten: Sozialgenossenschaften

Sozialgenossenschaften sind ein Instrument der Integration und des Wachstums, sowohl kollektiv als auch subjektiv, basierend auf der Anerkennung der Rechte aller Arbeitnehmer. Die Genossenschaft basiert auf einem Modell, das in der Lage ist, die Emanzipation von Bürgern in Schwierigkeiten zu unterstützen, einen proaktiven Ansatz zu fördern und einen Wachstumsprozess zu fördern, der auf die Eroberung von Lebens- und Verhaltensweisen als selbstbestimmt abzielt wie möglich. Obwohl es eine Produktivitäts- und Effizienzdimension gibt, handelt die Genossenschaft vor allem in sozialer und partizipativer Hinsicht, da sie auf die persönliche und berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter achtet und darauf abzielt, ihr Wohlbefinden zu fördern (Vella, 2011).

Tatsächlich ist sein Hauptziel die Schaffung spezifischer Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen in verschiedenen Wirtschaftssektoren wie Landwirtschaft, Handel und Dienstleistungen. Auf diese Weise verfolgt es auch das allgemeine Interesse der Gemeinschaft, die auf die menschliche Entwicklung und soziale Integration der Bürger durch die Verwaltung von Sozialdiensten, Gesundheit und Bildung abzielt (Villa, 2011). Die Sozialgenossenschaft wird somit zu einem besonders geeigneten Umfeld, um effektive Antworten auf die Beschäftigungsanforderungen von Menschen mit Behinderungen zu geben, da sie einen individuellen Weg bietet, technische Fähigkeiten zur Erfüllung der erforderlichen Aufgaben bietet und mit Ungewissheit, Unsicherheit und Stress umgeht, die aus der Arbeit resultieren. Konkret bietet das Modell der Sozialgenossenschaft bestimmte Dienstleistungen an (Striano, 2010):

- fördert die Entwicklung von Fähigkeiten bei Arbeitnehmern, die auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden können, durch Berufsausbildung und aktives Lernen

in der Praxis;

- bietet Beratung zur Orientierung und ggf. beruflichen Umschulung seiner Nutzer an;
- es baut Beziehungen mit der lokalen Gemeinschaft auf, gekennzeichnet durch Flexibilität der Dienstleistungen und eine starke Motivation des Personals, das speziell für die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen ausgebildet ist;
- kann Vereinbarungen mit Unternehmen treffen, um Aufträge zu erhalten; in diesem Fall ist der Arbeitnehmer bei diesen Unternehmen beschäftigt, arbeitet aber innerhalb der Genossenschaft;
- plant und verfolgt die Aktivierung von beruflichen Erfahrungen außerhalb der Genossenschaft durch Vereinbarungen mit Strukturen und Einrichtungen, die auf dem Gebiet tätig sind;
- bietet Beratung und verschiedene Formen der Unternehmensunterstützung sowie spezifische Schulungen von Kollegen, die mit dem Mitarbeiter interagieren, und Überwachung der Aktivitäten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Sozialgenossenschaft: Sie fördert die gesellschaftliche Anerkennung menschlicher Bedürfnisse; es fördert die Zusammenarbeit und den Erfahrungsaustausch; es verbessert das Gefühl der individuellen und kollektiven Verantwortung; Es ermöglicht den Aufbau eines strukturierten und kontinuierlichen Projekts, basierend auf den Bedürfnissen der einzelnen Benutzer. (Borgnolo , 2009). Trotz ihrer zahlreichen Vorzüge hat diese Lösung einige Beschränkungen, hauptsächlich wirtschaftlicher Natur.

Die meisten Interventionen sind mit dem Vorhandensein wirtschaftlicher Ressourcen verbunden, die sehr oft begrenzt sind, und diese Bedingungen bedingen die Möglichkeiten, Gelegenheiten für den Kontakt mit der Außenwelt zu schaffen. Wenn Menschen mit Behinderungen die Schwelle der Einrichtung überschreiten, laufen sie außerdem Gefahr, dort zu bleiben, ohne Zugang zur Arbeitswelt zu erhalten. Mit anderen Worten: Von einem Übergangsort kann sich die Genossenschaft in einen großen (und statischen) Container verwandeln, der den größten Teil der täglichen Zeit seiner Nutzer in Anspruch nimmt. (Lepri , 2008).

4.Einstieg in den offenen Arbeitsmarkt: Gezielte Vermittlung in Unternehmen

Neben der möglichen Präsenz in sozialen Genossenschaften können Menschen

mit Behinderungen auch in Unternehmen beschäftigt werden. Das erste Gesetz, das diese Möglichkeit regelte, war das Gesetz 482 vom 2. April 1968 mit dem Titel Mandatory Placement. In der Praxis waren Arbeitgeber mit mehr als 35 Beschäftigten verpflichtet, eine Quote von behinderten Arbeitnehmern einzustellen. (Scorcelli , Santus , 2006). Die Unterbringung erfolgte durch den regionalen öffentlichen Dienst entsprechend der Reihenfolge, in der sie in der Liste der geschützten Kategorien aufgeführt wurden. Damit signalisierte der Arbeitgeber seine Verpflichtung und der Kandidat, der zu diesem Zeitpunkt die höchste Position auf der Liste besetzte, wurde automatisch diesem Unternehmen zugewiesen. Dieses Gesetz erwies sich jedoch als unwirksam und blieb aufgrund der vielen kritischen Punkte, die es aufwarf, nicht umgesetzt.

Erstens gab es keine Übereinstimmung zwischen den Fähigkeiten des Arbeitnehmers und den Bedürfnissen der Organisation. (Buzzelli , 2012). Zudem fehlten Formen der Unterstützung und Begleitung des Neophyten innerhalb des Arbeitsumfeldes und teilweise konnten auch objektive Zwänge (z. B. architektonische Barrieren) einen Verbleib verhindern. Schließlich zogen es Unternehmen oft vor, Bußgelder zu zahlen (oft unangemessen), anstatt die Last der Rekrutierung des Mitarbeiters zu übernehmen (Bucci, 2010).

Collocamento, ersetzt wurde Mirato dei Lavoratori Behinderung nelle Organisation . (Kairo, 2007). Das Element der Kontinuität mit dem bisherigen Recht besteht in der Verpflichtung der Arbeitgeber sicherzustellen, dass sie einen Prozentsatz behinderter Arbeitnehmer haben, der proportional zur Zahl der Arbeitnehmer ist. Die Zahlen verteilen sich wie folgt: ein Arbeitnehmer mit Behinderung, wenn es fünfzehn Arbeitnehmer gibt; zwei Arbeitnehmer mit Behinderung, wenn weniger als fünfzig Arbeitnehmer beschäftigt sind; und 7 % der Belegschaft für größere Organisationen. (Provinz Mailand, 2001).

Das Innovative ist der Perspektivwechsel, zusammengefasst im Übergang von der Zwangsbeschäftigung zur gezielten Beschäftigung. Das bedeutet, dass Beschäftigung kein mechanischer Matching mehr ist, sondern das Ergebnis eines Prozesses, an dem neben den behinderten Arbeitnehmern und den Kontaktpersonen der Organisationen verschiedene Akteure beteiligt sind. Gezielte Beschäftigung ist daher das Instrumentarium, das es Menschen mit Behinderungen ermöglicht, durch

die Analyse verfügbarer Arbeitsplätze und die Bewertung ihrer Fähigkeiten an der für sie richtigen Stelle einzugliedern.

Das ultimative Ziel ist es, einen Teufelskreis zu aktivieren, der dazu führt, dass der Mitarbeiter und die Organisation beide mit der gemeinsamen Erfahrung zufrieden sind. Die Gesetzgebung sieht immer noch vor, dass der Dienst von den Provinzleitern verwaltet wird, aber diesmal bietet er eine Reihe von Möglichkeiten, die Organisationen kostenlos zur Verfügung stehen, und zwar aufgrund eines staatlichen Anreizes, der speziell für die Arbeitsintegration vorgesehen ist. (Cappai, 2003). Die wichtigsten Dienstleistungen, die Unternehmen angeboten werden können, sind:

- die Vereinbarung: Das Unternehmen kann eine Vereinbarung mit öffentlichen Diensten unterzeichnen, um mit ihnen den Zeitpunkt der Einstellung zu planen und gemeinsam über die nützlichen Schritte zu entscheiden, um die Einstellung eines Kandidaten zu begünstigen, der so weit wie möglich den Bedürfnissen entspricht das Unternehmen; (Gorgini, 2010).
- die Auswahl des Kandidaten aus der Liste der Zielkategorien, um das Profil zu ermitteln, das den Anforderungen der Organisation am besten entspricht (Cendon, 1997).
- Firmenscouting, um die möglichen Aufgaben zu bewerten, die dem neuen Mitarbeiter zugewiesen werden können (Buzzelli, 2012);
- das Praktikum, dh eine Probezeit von unterschiedlicher Dauer (von 60 bis 90 Tagen), die für das Unternehmen keine Kosten verursacht und es ermöglicht, die Fähigkeiten des Mitarbeiters direkt in der Praxis zu testen;
- die Unterstützung durch einen Tutor, der den Weg des Mitarbeiters mit Behinderungen begleiten und der Organisation Rat und Unterstützung anbieten kann. (Angeloni, 2010).

Zusammenfassend soll die Gesetzgebung sicherstellen, dass Arbeitnehmer eine geeignete Position besetzen können, indem sie die Stelle und die Eigenschaften des Kandidaten analysieren und Unterstützung bei der Lösung von Problemen bieten, auf die sie möglicherweise mit der Umgebung, den Werkzeugen und den Beziehungen innerhalb des Unternehmens stoßen der Arbeitsplatz (Bombelli & Finzi, 2008). Trotz der aufgezeigten Möglichkeiten bleiben Einschränkungen bestehen. Erstens, auch wenn die Arbeitsvermittlung zielgerichtet geworden ist, bleibt die gesetzliche

Auferlegung die wichtigste, wenn nicht sogar die einzige Möglichkeit, Arbeitnehmern mit Behinderungen Zugang zu Organisationen zu verschaffen. Zweitens bleibt die Beschränkung der verfügbaren wirtschaftlichen Ressourcen bestehen: Je nach Anzahl der zu vermittelnden Personen wird jedem Mitarbeiter ein Kontingent zugeteilt, das auch die zu erbringenden Leistungen bestimmt. (Colasanto , 2007). Darüber hinaus ist die Möglichkeit, Monitoringmaßnahmen insbesondere langfristig umzusetzen, besonders kritisch, was eine Rückmeldung zu den erzielten Ergebnissen erschwert. (Cardini , 2005). Auch hier definiert die Gesetzgebung die Instrumente und benennt die für ihre Bereitstellung verantwortlichen öffentlichen Dienste, legt aber nicht konkret fest, wie sie umzusetzen sind. Aus diesem Grund verwaltet jede Region den gesamten Prozess autonom mit Hilfe der verschiedenen lokalen Behörden, wodurch Unterschiede zwischen den verschiedenen Gebieten entstehen (Depretis, 2011).

5. Die Umsetzung von Arbeitsintegrationsprojekten in Unternehmen: Das lombardische Modell

Jeder regionale öffentliche Dienst organisiert und verwaltet unabhängig seinen eigenen gezielten Arbeitsvermittlungsdienst. Durch die Nutzung dieses Dienstes übertragen die Unternehmen ihm die Aufgabe, den Kandidaten zu identifizieren, der ihren Anforderungen am besten entspricht; Umgekehrt delegieren die Kandidaten die Identifizierung der Organisation, die ihren Merkmalen am ehesten entspricht. Der regionale Dienst in der Lombardei hat ein operatives Formular vorbereitet, das im gesamten Gebiet verwendet wird, um Informationen über Nachfrage und Angebot an Arbeitskräften zu sammeln. Anschließend richtete sie Arbeitstische, definiert als Area Tables, ein, die sich regelmäßig treffen, mit dem Ziel, das Matching zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen konkret zu verwirklichen. Jeder Tisch wird von einer Stelle koordiniert, die als Lead Partner bezeichnet wird und von der Region als für den gesamten Rekrutierungsprozess verantwortlich akkreditiert wurde. Dabei handelt es sich in der Regel um im Bildungsbereich tätige Institutionen, die bei ihrer Aufgabe von anderen bereits im Gebiet tätigen Organisationen unterstützt werden: Arbeitsräume anbieten können, um die für sie am besten geeigneten Aktivitäten zu ermitteln;

- Elternvereinigungen, die in der Lage sind, Kooperationsnetzwerke zwischen

verschiedenen Familien aufzubauen und Informationen über die Pathologien anzubieten, an denen ihre Kinder leiden;

- Zentren für psychische Gesundheit, die bestimmte Arten von Arbeitnehmern behandeln und sowohl den Arbeitnehmern selbst als auch den Unternehmen Beratung anbieten können;

- die Kontaktpersonen der weiterführenden Schulen (Berufsbildungsinstitute und -zentren), die für Schüler, die die dreijährige Ausbildung besuchen und sich auf den Eintritt in die Berufswelt vorbereiten, maßgeschneiderte alternierende Schul-Berufs-Wege durchführen.

Die Beteiligung dieser Organisationen an der Definition der Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage ist nicht direkt gesetzlich vorgeschrieben, sondern das Ergebnis der Aufwertung der verschiedenen Erfahrungen, die bereits in den Gebieten aktiv sind. Alle diese Akteure sind wichtig, da sie zusätzlich zu ihren technischen Kompetenzen in der Lage sind, einen bestimmten Standpunkt einzubringen, der den Erfolg der Erfahrung begünstigen kann. Schließlich bezeugen sie das Engagement und die Präsenz einer Reihe von Praktiken, die im Laufe der Zeit zu einem wertvollen Gepäck geworden sind, das es ermöglicht, über die bloßen Anforderungen der Gesetzgebung hinauszugehen. Andererseits birgt eine solche Organisation, wie bereits betont, das Risiko einer Fragmentierung von Projekten und der daraus resultierenden Differenz zwischen den verschiedenen territorialen Realitäten.

Schlussfolgerungen und zukünftige Entwicklungen

Die Gesetzgebung beabsichtigt, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt durch zwei verschiedene Kanäle zu gewährleisten: Sozialgenossenschaften und den freien Arbeitsmarkt. Ersteres befasst sich mit der Vorbereitung personalisierter Projekte für seine Benutzer, die ihr persönliches und berufliches Wachstum fördern und es ihnen ermöglichen, Fähigkeiten zu erwerben, die im letzteren Kontext verwendet werden können. Hier können Kandidaten aufgrund einer Verpflichtung für Unternehmen einsteigen, einen Prozentsatz von Mitarbeitern mit Behinderungen einzustellen. Diese Regelung allein reicht möglicherweise nicht aus, um ein positives Erlebnis zu garantieren.

Die Verpflichtung läuft Gefahr, von Arbeitgebern als unfair angesehen zu werden, wenn es keine angemessenen Formen der Unterstützung gibt, um den Beitrag anzuerkennen und wertzuschätzen, den Arbeitnehmer mit Behinderungen für das Unternehmen leisten können. Aus diesem Grund sind gezielte Arbeitsvermittlungsdienste wichtig, die darauf abzielen, durch den Auswahlprozess die bestmögliche Übereinstimmung zwischen den Merkmalen der Mitarbeiter und denen der Organisationen zu definieren. Das Gesetz überträgt jedem Gebiet die Möglichkeit, die Modalitäten für die Umsetzung dieser Formen der Unterstützung autonom festzulegen. Die Region Lombardei hat die Bereichstabellen eingerichtet, an denen die Organisationen beteiligt sind, die in verschiedenen Funktionen über die für eine erfolgreiche Arbeitserfahrung nützlichen Kompetenzen verfügen. Dabei scheinen sich einige entscheidende Aspekte abzuzeichnen, die bei der Umsetzung der Projekte berücksichtigt werden müssen:

- die Erstellung eines Kandidatenprofils, das alle Informationen über die Merkmale der Pathologie, Arbeitsfähigkeiten (aktuelle und potenzielle), Erwartungen und Interessen enthält;
- die Identifizierung einer Aufgabe, die einem tatsächlichen Bedarf der Organisation zu diesem Zeitpunkt entspricht und einen echten Nutzen sowohl für den Mitarbeiter als auch für das Unternehmen garantiert;
- die Synergie zwischen den verschiedenen Diensten, die nützlich ist, um den Austausch von Informationen über den Kandidaten und die gemeinsame Nutzung der unterschiedlichen Kompetenzen jedes einzelnen zu ermöglichen;
- Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen und Diensten, die sich mit der Arbeitsvermittlung befassen, um Projekte aufzubauen, die behinderte junge Menschen und ihre Familien begleiten;
- die Vorbereitung von Arbeitgebern, die, um Arbeitnehmer mit Behinderungen aufnehmen zu können, über eine angemessene Ausbildung verfügen müssen, um ihnen zu helfen, die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen, aber auch der Kollegen, die sich auf sie beziehen müssen, zu verstehen.

Eine solche Perspektive, die in der Lage ist, die Begegnung zwischen den Merkmalen der Mitarbeiter und denen der Organisationen zu verbessern, kann die Anerkennung der Fähigkeiten der Mitarbeiter, einschließlich derjenigen mit

Behinderungen, begünstigen. Schließlich kann der Mechanismus der gezielten Beschäftigung, der darauf abzielt, die beste Position für den Neuling zu identifizieren, dann für alle Einstellungspfade und nicht nur für diejenigen verwendet werden, die für Menschen mit Behinderungen bestimmt sind. Nur für diejenigen, die geschützten Kategorien angehören. Dieser Perspektive folgend wird für jeden Mitarbeiter die Position identifiziert, die innerhalb des Unternehmens die Aufwertung seiner Eigenschaften begünstigt.

BEST-PRACTICE-BEISPIELE

Die Governance des Trentiner Genossenschaftssystems: Die Rolle des Trentiner Genossenschaftsverbandes

Ein komplexes Governance-System: Die Bedeutung von Netzwerken für die Genossenschaftsbewegung von Anfang an war die Organisation von Netzwerken ein Schlüsselmerkmal von Genossenschaften in vielen westlichen Ländern. Beispielsweise die Versuche von Konsumgenossenschaften, Lager oder Einkaufsaktivitäten durch die Gründung regionaler oder nationaler Großhandelsgruppen in Schweden, Großbritannien und Italien im 19. und 20. Jahrhundert zu zentralisieren (Friberg et al. 2012; Consumerism 2005) oder die Gründung der Nationalverbände, die seit den letzten Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts aus allen Genossenschaften eines einzigen Landes bestehen. Um die Bedeutung von Netzwerken hervorzuheben, wurde 1966 die Idee der Zusammenarbeit zwischen Genossenschaften zu einem der Sieben Genossenschaftsprinzipien. Üblicherweise nimmt die Zusammenarbeit zwischen Genossenschaften zwei unterschiedliche Formen an. Die erste Art von Netzwerken wird durch Spitzenorganisationen repräsentiert, die normalerweise eine Vielzahl von Provinz- oder lokalen Agenturen haben. Diese Gruppen wurden fast überall gegründet, um die genossenschaftlichen Instanzen in der sozialen oder politischen Arena zu vertreten. Die beiden größten italienischen Spitzenorganisationen sind die Legacoop (sozialistischer Herkunft) und die Confcooperative (katholischer Herkunft). Im italienischen Kontext bieten sie den Genossenschaften auch technische, rechtliche und buchhalterische Unterstützung sowie die Überwachung ihrer Buchhaltung (seit 1947 werden gemäß italienischem Recht Inspektoren regelmäßig entsandt, um die Buchhaltung der einzelnen Genossenschaften zu überprüfen und sicherzustellen, dass

sie korrekt sind ihre eigene Satzung beachten). Die Funktionen der italienischen Spitzenorganisation werden durch das Vorhandensein einer Reihe nationaler Verbände vervollständigt, einer für jeden einzelnen Sektor, in dem die italienischen Genossenschaften tätig sind.

Letztere bieten ein unabhängiges Management und entwerfen zielgerichtete Strategien für die gesamte Branche, die sie vertreten. Diese Beschreibung könnte wie eine Top-Down -Organisation erscheinen, in der die einzelne Genossenschaft eine anderswo gewählte Strategie anwendet. Die Situation ist jedoch völlig anders, da sowohl die Spitzenorganisation als auch die Branchenverbände viele lokale Agenturen (auf Provinz- oder Regionalebene) haben, die eine grundlegende Rolle innerhalb des Genossenschaftssystems spielen. Wir können jede lokale Agentur als eine Art lokales System betrachten, das wiederum mit dem gesamten Genossenschaftssystem verbunden ist.

Der zweite Netzwerktyp basiert auf wirtschaftlichen Motiven für Großhandelsgesellschaften im Einzelhandel, Clearingstellen im Bankensektor oder Marketing- und Handelsgruppen in der Agrarindustrie. Es ermöglicht die Ausnutzung von Größenvorteilen, den Einsatz von Fähigkeiten und Humankapital, die in den einzelnen Genossenschaften nicht verfügbar sind, oder die Ausübung von Monopson (Menzani Zamagni 2010). Häufig wurde auch irgendeine Art von formellen Verbindungen aufgebaut, die die kollaborative Haltung von Genossenschaften förderten. Beispielsweise wurden Großhandelsgruppen oft als Genossenschaften zweiter Ebene, sogenannte Konsortien, aufgebaut, die daher nur Genossenschaften als Mitglieder aufnehmen konnten.

Die Idee eines Konsortiums hat sowohl in der italienischen als auch in der österreichischen Geschichte eine lange Geschichte. Wie wir bereits im ersten Teil dieses Berichts erwähnt haben, kam die Idee des Konsortiums in Österreich von Raiffeisen. Darüber hinaus umfasste das Gesetz von 1873, das die Gründung von Genossenschaftsunternehmen ermöglichte, auch Konsortien. In Italien erhielten die Konsortien 1909 einen rechtlich unabhängigen Status (Gesetz Nr. 422, 25/1909), wodurch sie an Ausschreibungen bis zu einem Wert von 2 Millionen Lire teilnehmen konnten. In Wahrheit existierten solche Konsortien bereits seit mehreren Jahren in lokaler oder provinzieller Form, die von den Verbrauchergenossenschaften gegründet

wurden, um sich die notwendigen Strukturen für Großhandelszwecke zu verschaffen, jedoch ohne einen angemessenen Rechtsstatus. Die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts war Zeuge der weiteren umfassenden Nutzung der Konsortien als Mittel zur Förderung des Wachstums und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der kleineren Genossenschaften. 1951 gab es mindestens 109 solcher Konsortien, die in verschiedenen Sektoren tätig waren. Besonders ausgeprägt waren sie in der Landwirtschaft (insbesondere bei der Milchabholung und Käseherstellung), im Detailhandel und in der Elektronikbranche. Im Allgemeinen waren sie gut kapitalisiert und in einigen Fällen von beachtlicher Größe. Bis 1981 gab es in Italien 882 solcher Konsortien.

Obwohl sie immer noch am häufigsten in der Landwirtschaft vorkamen, gab es auch eine beträchtliche Anzahl in den Bereichen Handwerk, Bau und Transport. Die Geschichte der Konsortien zeigt, dass sie einen entscheidenden Beitrag zur Entwicklung und Modernisierung der Genossenschaften in vielen Sektoren geleistet und maßgeblich zum Erfolg einer Reihe von Genossenschaften der Verbraucher- und Agrarindustrie beigetragen haben. In den letzten drei Jahrzehnten haben viele Konsortien ihre Struktur aufgrund des Gesetzes von 1983 (Nr. 72 vom 19. März, der sogenannte Visentini) geändert, das Genossenschaften (einschließlich Konsortien) die Möglichkeit gab, Anteilseigner zu werden. Damit wurden die Voraussetzungen für die Gründung der Genossenschaftsgruppen geschaffen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Gründung der Konsortien und ihre spätere Entwicklung eng mit der Geschichte der italienischen Genossenschaftsbewegung verwoben ist und ein Bezugspunkt im Raiffeisen-Modell war. Sie haben ein System ermöglicht, das die verschiedenen unterschiedlichen verbindet Genossenschaften und förderte die Modernisierung. Die italienische Genossenschaftsbewegung kann als maßstabsfreies Netzwerk mit vielen verschiedenen Typologien von Knotenpunkten dargestellt werden: die Konsortien, die nationale Apex-Organisation, die regionale Apex-Organisation (als Trentiner Föderation), die Sektorverbände, die größten Genossenschaften (die in der Regel als Genossenschaften organisiert sind). Die Trentiner Föderation und ihre Branchenverbände sowie die vielen in der Provinz Trient ansässigen Konsortien sind wichtige Knotenpunkte der italienischen Genossenschaftsbewegungen.

Im Laufe der Jahre hat sich die Genossenschaftsbewegung, vertreten durch den Trentiner Genossenschaftsverband (Federazione Trient della Cooperazione), hat erfolgreich wirtschaftliche und soziale Aktivitäten betrieben und gleichzeitig als Katalysatoren für soziale Organisation und Zusammenhalt gedient. Das Konzept der Autonomie wird von seinem Vorsitzenden bei den jährlichen Versammlungen der Föderation häufig verwendet. Genossenschaften, deren Hauptanliegen die Entwicklung der Gemeinschaft ist, stellen nach wie vor ein Wirtschaftsmodell dar, das demokratische und menschliche Werte hoch einschätzt. Seine Fähigkeit, sich von einem defensiven Modell für arme Familien und Kleinbauern zu einem wirtschaftlichen Interessenvertreter (oder Akteur) zu entwickeln, der sich mit den wirtschaftlichen Renten oder allokativen Marktversagen befasst, ist der Beweis für seine Stärke und politische Entschlossenheit, eine Aktion zur Befriedigung der Mitgliederpräferenzen.

das Wachstum der Genossenschaftsbewegung in der Provinz Trient vertritt, unterstützt, schützt und überwacht. Die Föderation basiert auf den genossenschaftlichen Werten und Prinzipien, wie sie von der ICA (International Cooperative Alliance) festgelegt wurden, und auf den soliden Prinzipien der Soziallehre der Kirche. Die Föderation will auf diese Weise „zur sozialen und wirtschaftlichen Verbesserung der Person, der Gemeinschaft und des Territoriums beitragen, indem sie die Entwicklung der Genossenschaftskultur und des Unternehmertums koordiniert“ (FTC, 2010). Die Methode besteht darin, ihre Kräfte zu bündeln und als Servicezentrum zu fungieren, das die Mitglieder fördert und überwacht (Art.4 der Satzung, 2014). Es ist daher eine Plattform mit internen formalen Regeln und Routinen, um gemeinsame Entscheidungen und gemeinsame Richtlinien zu treffen, die von den Grundsätzen der Zusammenarbeit inspiriert sind, und Spannungen abzubauen, die unvermeidlich von verschiedenen Genossenschaftssektoren ausgehen.

Abgesehen von der Koordination mit der Provinz (Landesregister für Genossenschaften) kombiniert der Verband als Leitfaden für die Interaktion mit den Mitgliedern eine Mischung aus harten und weichen Richtlinien. Harte Richtlinien befassen sich hauptsächlich mit der Finanzierung neuer Genossenschaften oder strategischer Initiativen für die Zusammenarbeit. Im Rahmen einer proaktiven

Strategie werden Darlehen und Zuschüsse von Promocoop abgeschlossen Trentina SPA in seiner Rolle als finanzieller Arm der Föderation (80% Eigentum), der den Mutualistic Fund und den Participatory Fund betreibt und verwaltet, die von LP n. 16 vom 12. September 2008. Ein weiteres Instrument wird von Cooperfidi SC bereitgestellt, das die von Banken oder anderen Kreditgebern gewährten Darlehen an die Mitgliedsgenossenschaften garantiert. Die 1980 gegründete Genossenschaft hat 1 175 Mitglieder, die meisten davon aus der Landwirtschaft.

Weiche Richtlinien sind stattdessen Teil der Dienstleistungen, die sich mit der Änderung des individuellen Verhaltens befassen und sich auf organisatorische Aspekte, Schulungen, Audits und Beratung konzentrieren. Ein großer Teil der täglichen Aktivitäten des Verbandes wird von den Abteilungen/Büros des Verbandes ausgeführt (unten in Abbildung 15). Die Aktivitäten zielen darauf ab, Mitgliedsgenossenschaften zu beaufsichtigen und ihre unternehmerische Struktur zu stärken.

Bei Bedarf erbringt der Bund auch Dienstleistungen zur Datenverarbeitung und Verwaltungsunterstützung (buchhalterische, rechtliche, steuerliche, gewerkschaftliche, organisatorische, technische und finanzielle Unterstützung). Wie man sieht, ist der Verband hochgradig institutionalisiert, mit formellen Strukturen und Prozessen, die wichtig sind, um seinen Vorstand zu einem effektiven Governance-Instrument zu machen. Die Versammlung ist das Gremium, das die allgemeine strategische Ausrichtung der Föderation festlegt. Er setzt sich zusammen aus allen angeschlossenen Genossenschaften, Unternehmen oder Vereinen, die das örtliche Genossenschaftssystem und gemeinnützige Sozialunternehmen ergänzen. Die Versammlung (ordentlich) wird mindestens einmal im Jahr einberufen.

Der Vorstand (Consiglio di Amministrazione) setzt sich aus einem Vorsitzenden und 22 Mitgliedern zusammen, die aus der Reihe der Direktoren und Mitglieder der föderierten Genossenschaftskategorien gewählt werden. Die Vorstandsmitglieder haben die weitestgehenden Befugnisse, die ordentliche und außerordentliche Verwaltung des Bundes zu leiten und zu verwalten und die Satzung den gesetzlichen Bestimmungen anzupassen. Der Vorstand kann auch einen Exekutivausschuss delegieren, um über die Befugnisse seiner Zuständigkeit zu entscheiden. Der Vorstand ernennt den Generaldirektor der Föderation. Der Exekutivausschuss: Seine Aufgabe

ist die Koordinierung der Aktivitäten des Vorstands und die Sicherstellung der Umsetzung der vom Vorstand festgelegten Richtlinien. Der Generaldirektor ist Stabschef, beaufsichtigt die Funktionen der Koordinierung und Kontrolle der operativen Struktur. Die besondere Aufgabe des Generaldirektors besteht darin, die Beschlüsse und Anweisungen des Vorstands und des Exekutivausschusses umzusetzen, den Vorstand bei der Festlegung von Strategien, Plänen und Programmen zu unterstützen und die Koordinierung und Verbindung zwischen den Ausschüssen sicherzustellen.

Beratende Ausschüsse. Der Verband hat zwei beratende Ausschüsse, die als Kanal für den Austausch von Ideen und Meinungen dienen. Der Vorstand ernennt die Mitglieder beider Ausschüsse. Aus zwei verschiedenen Perspektiven spielen diese Ausschüsse eine entscheidende Rolle für einen großen und diversifizierten Verband. Sie spielen eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung von drei unterschiedlichen Aufgaben: Ausrichtung auf die Geschäftsentwicklung, Methoden zur Verbesserung der Mitgliederbeteiligung und Strategien zur Maximierung des Mitgliederkapitals und Überwindung potenzieller Rivalitäten. Die Ausschüsse sind daher in bestimmten Bereichen des Informationsaustauschs zwischen gewählten Mitgliedern und zwischen den Sektoren der Zusammenarbeit beteiligt. In der Praxis sind die Sitzungen eine wirksame Form der Koordinierung, die zu einer stärkeren Angleichung innerhalb und zwischen den Sektoren beiträgt.

Die Sektorausschüsse (Comitati di Settore) spiegeln die sektorale Basis der Föderation wider. Mit jeweils rund 25 gewählten Mitgliedern, darunter einige Vorstandsmitglieder, haben die vier Ausschüsse eine beratende Aufgabe bei der Analyse der branchenspezifischen Probleme und der Festlegung der strategischen Ausrichtung innerhalb des jeweiligen Genossenschaftssektors. Ihre Mitglieder werden vom Vorstand ernannt.

Das zweite Komitee, das Interkooperative Technische Komitee (Comitato Technik Intercooperativo), mit 18 gewählten Mitgliedern und 11 internen Managern oder Direktoren der Föderation, hat die Aufgabe, in technischen Angelegenheiten und in allgemeinen strategischen Grundsatzfragen im Zusammenhang mit internationaler Zusammenarbeit und Geokooperation zu beraten. Die beiden Ausschüsse tagen mindestens viermal im Jahr. Ihre Empfehlungen richten sich an die Generaldirektoren.

Die Governance-Debatte scheint die organisatorische Dynamik und die komplexe Struktur der Föderation nicht zu beeinträchtigen, die weiterhin an den Grundwerten und den historischen Grundsätzen der Zusammenarbeit ausgerichtet ist. In der Praxis beruht die Widerstandsfähigkeit auf mehreren anderen Faktoren: Pragmatismus auf der Grundlage der erzielten positiven Ergebnisse; Gradualismus beim Akzeptieren der kommerziellen Dimension, die die sozialen Ziele erfüllt; Vertrauen in das neue professionelle Management und die Managementmethoden der großen Branchenkonsortien. Aus dieser evolutionären Perspektive ist die Genossenschaft eine Firma für sich, mit vielen Input- Lieferanten (Landwirte, Sparer/Haushalte, Arbeiter) als Eigentümer und einem gemeinsamen Ziel, den Gesamtüberschuss oder das Wohlergehen der Mitglieder zu maximieren (Feng- Hendrikse 2008). Es scheint jedoch, dass die traditionellen genossenschaftlichen Werte und Praktiken sowie die evolutionäre Perspektive von den sozialen Genossenschaften herausgefordert wurden, die neue Einsichten und Ideen in die Föderation einbrachten und oft schwierige Fragen aufwarfen, die ihren Grund widerspiegeln. up Kultur und handlungsorientierte Praxis. Neue Ideen basieren auf den Werten von Sozialunternehmen, sozialer Verantwortung und den Konzepten der Zivilgesellschaft (Putman, 2004; Bruni- Zamagni, 2004).

Als aktivste Mitglieder haben sie Initiativen zur Unterstützung der Beteiligung von Frauen, der Förderung des Unternehmertums, der Selbständigkeit und der branchenübergreifenden Zusammenarbeit vorgeschlagen und umgesetzt. Diese Themen gelten als strategisch für die Wiederbelebung einer „Zivilgesellschaft“ (Salvatori 2011), insbesondere für die neue Generation von Mitarbeitern mit interessanten Vorschlägen wie dem „Piano d'ambito economico“, „the Hub“ und PartecipAzione. Die interne Governance wird von 7 verbundenen Unternehmen unterstützt:

1. Promocoop Trentina spa wurde 1992 gegründet und ist eine gemeinnützige Organisation, die mit der Verwaltung des Hypothekenfonds (Fondo Mutualistico) der Genossenschaftsbewegung im Trentino. Die Mittel des Fonds werden zur Förderung und Entwicklung neuer genossenschaftlicher Unternehmen und Initiativen verwendet. Mit LP Nr. 16/09/2008 Promocoop verwaltet im Rahmen eines

strategischen Plans zur Unterstützung der Bewegung den Fondo Partecipativo mit einem öffentlichen Anteil beträgt 49% jeder Intervention.

2. Cooperfidi SC wurde 1980 mit dem Ziel gegründet, den Mitgliedern den Zugang zu Krediten zu den bestmöglichen Bedingungen zu erleichtern und die Beziehungen zu Banken zu koordinieren, um die Kosten für Finanzgarantien zu begrenzen. Cooperfidi öffnete sich 1998 auch für die Landwirtschaft und Einzelunternehmen.

3. Coopersviluppo Spa wurde gegründet, um Entwicklungsinitiativen für Verbrauchergenossenschaften zu fördern und zu unterstützen. Sie wurde 1996 in Trento von den Mitgliedern SAIT, der Trentiner Föderation, der Cassa Centrale Banca, Cooperfidi und Promocoop gegründet.

4. Bildung Lavoro spa ist eine Organisation, die 2001 von der Föderation, den Konsortien und Genossenschaften der zweiten Ebene gegründet wurde, um formelle Lerngelegenheiten und Schulungen für Mitarbeiter, Führungskräfte und Mitglieder von Genossenschaftsunternehmen anzubieten. Bildung Lavoro betreibt auch Forschung, Fernunterricht und bietet Schulungsunterstützung bei der Gründung neuer Unternehmen an.

5. Assicura Brokers srl wurde 2012 gegründet und arbeitet mit den führenden Versicherungsunternehmen zusammen, um den Mitgliedsgenossenschaften Versicherungsdienstleistungen anzubieten. Assicura bietet Versicherungspakete und -pläne an, die die Bedürfnisse des Genossenschaftsunternehmens auf der Grundlage seiner spezifischen Bedürfnisse abdecken, und führt Recherchen durch, um die besten auf dem Markt verfügbaren Angebote zu finden. Assicura verwaltet auch Policen und eventuelle Ansprüche und trägt so dazu bei, den zusätzlichen Stress für Genossenschaften zu reduzieren.

6. Fincoop spa ist die Finanzgesellschaft des Bundes, dessen Gründungsmitglieder die Konsortien mit der ursprünglichen Einzahlung von 5 Millionen und die ländlichen Banken mit 6,8 Millionen sind.

7. Piedicastello wurde 2005 mit einem Stammkapital von 1 500 000 € gegründet und ist eine Aktiengesellschaft, die sich zu 100 % im Besitz der FTC befindet, um die „Zitadelle der Zusammenarbeit“ zu entwickeln. Die Priorität umfasst die Wiederherstellung und Umwandlung eines entlassenen Industriegeländes von 52 300 Quadratmetern, das die Büros der Föderation selbst, der Cassa Centrale, der Konsortien zweiten Grades und ihrer Tochtergesellschaften beherbergen wird. Die Kosten des Umsetzungspartners, zunächst gedeckt durch Darlehen der FTC, wurden 2013 erstmals in der jüngeren Geschichte des Bundes mit der Bereitstellung eines Darlehens in Höhe von 14,83 Mio. € an den Bund abgeführt. Obwohl wir nicht als Arm's Length der Föderation agieren, können wir in das systemische Netzwerk der Genossenschaftsbewegung Cooperazione Salute aufnehmen, einen 1996 gegründeten Verein auf Gegenseitigkeit, der den Mitgliedern von Genossenschaften ergänzende und ergänzende Leistungen für Gesundheit und Wohlfahrt bietet. In den letzten Jahren hat Cooperazione Salute mehrere innovative Vereinbarungen mit privaten und öffentlichen Einrichtungen zur Deckung von Zuzahlungen und Kosten für Dienstleistungen (z. B. zahnärztliche Versorgung) arrangiert und vorgeschlagen, die aus dem vom staatlichen Gesundheitssystem finanzierten gesetzlichen Leistungspaket ausgeschlossen sind.

Die gegenwärtige Rolle des Verbandes für/für die Genossenschaftsbewegung Der Verband vereint 273.000 Einzelmitglieder, die in 533 Genossenschaften (bzw. 501 Genossenschaften und 32 angeschlossenen Körperschaften) aus allen Genossenschaftssektoren organisiert sind. Der Verband beschäftigt 187 Personen, davon 92 Frauen und 95 Männer (FTC Assembly, 2014). Die Effektivität der Föderationsführung und ihres Entscheidungsfindungsprozesses wird erheblich durch die formellen und informellen beruflichen und sozialen Netzwerke beeinflusst, die die Mitarbeiter aufbauen konnten. Während der Überprüfung untersuchten wir die Rolle der gewählten Personen und Direktorennetzwerke auf mehreren Ebenen, innerhalb der Föderation und innerhalb der föderierten Genossenschaften. Diese Mitarbeiter wurden als Personen definiert, die eine gewählte Position in den Leitungsgremien haben, die nicht an der täglichen Geschäftsführung beteiligt sind, oder eine

Führungsposition in den angeschlossenen Genossenschaften oder Konsortien innehaben.

Netzwerke können für den Verband aus folgenden Gründen wertvoll sein: Erstens ermöglichen Verbindungen zu (Peer-)Genossenschaften durch Vorstandsmitglieder und Direktoren einer Genossenschaft oder einem Konsortium den Zugang zu Informationen, sogar vor deren Veröffentlichung. Solche Informationen sind besonders wertvoll, wenn Kooperationspartner strategische Allianzen planen oder in neue Märkte oder Geschäfte expandieren. Die frühzeitige Benachrichtigung über kritische Geschäftsveränderungen ermöglicht es den Genossenschaften, ihre eigene Strategie rechtzeitig zu überdenken und anzupassen. Darüber hinaus sind Kooperationspartner mit starken Netzwerken angesehene Persönlichkeiten in der lokalen Gemeinschaft mit Zugang zu Politikern, Arbeitgeberverbänden und Regulierungsbehörden.

Netzwerke erhöhen nicht nur den Einfluss der Genossenschafter, sondern bringen den Genossenschaften und dem Verband auch zusätzliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Informationen, was zu einer besseren Führung und Leistungssteigerung führen kann. Ein großes Netzwerk spiegelt somit Informationen, Reputation und Erfahrung wider und kann als Garant für die FTC-Qualität angesehen werden. Formale Verbindungen und Beziehungen können zu unterschiedlichen Zwecken aufgebaut werden: Anhäufung von Ermessensspielräumen des Managements und Leitungsbefugnissen, die es dem Kooperationspartner ermöglichen könnten, die Entscheidungsfindung des Vorstands zu beeinflussen oder Informationen zu sammeln und zwischen anderen Akteuren und föderierten Genossenschaften auszutauschen.

Während die erstere Funktion durch benachbarte oder direkte Verbindungen gemessen werden kann, kann die letztere durch die Entfernung indirekter Verbindungen als Stellvertreter des informationsorientierten Netzwerks dargestellt werden. Diese beiden Funktionen schließen sich jedoch nicht aus: Direkte Maßnahmen, die Einfluss und Führungsmacht ausdrücken, erfassen auch die Fähigkeit zur Informationssammlung, die viele nachgelagerte (indirekte) Aktivitäten beeinflussen könnte, die der Führung aller Genossenschaften zugute kommen (Hendrikse & Feng, 2013).

ABSCHNITT 4

MINISTERIUM FÜR NATIONALE BILDUNG UND LOKALE VEREINBARUNGEN UND PROTOKOLLE DES GOVERNORS

Şenay Kızılkum , Ebru Söğüt & Kadir Kılıç

Im Informations- und Technologiezeitalter, das ist das zuletzt Punkt der Menschheit, der Qualitäten der menschlich Kraft zu nehmen Teil in der Verfahren haben Auch geändert. Der Sozial Entwicklung Umzug Das Gesellschaften Wille machen , um nicht zu verzögern hinter Die Zeiten und zu konkurrieren mit Die Welt , wird erreicht _ mit qualifiziert Arbeitskräfte in der Wirtschaft zu erreichen Die eben Das Wille treffen Die Bedürfnisse des Alters . Der Ausbildung dazu _ erforderlich Arbeitskräfte wird möglich sein mit Ausbildung Mit Die Ausbildung Vorschriften Das Die Alter braucht , die Wirtschaftsmarkt , wo erbittert Wettbewerb ist erfahren , wird Auch haben Die Möglichkeit zu bleiben vor der _ Wettbewerb mit es ist qualifiziert Arbeitskräfte . Der Belegschaft mit Die notwendig Ausstattung und Qualifikation geworden ist wichtig nicht nur auf einem lokalen Grundlage , sondern auch in der Globalisierung Welt . Der Bildungsqualität und ihre. Reaktion auf Bedürfnisse direkt beeinträchtigen wirtschaftlich und sozial Entwicklung. Sein Im Geschäftsleben enthalten ist ein Recht für die Menschheit, sowie ein wichtiger Faktor beim Finden Die Richtung einer Person soziales Leben und Sein in die Gesellschaft aufgenommen. Sein auch am Geschäftsleben beteiligt trägt dazu bei Erwerb eines sozialen Umwelt und Sozialisation der _ Person von Hinzufügen eines Materials Wert auf die Person. Seit dem Ort Wo Die Individuell verbringt Die Die meiste Zeit im täglichen Leben ist die arbeiten Umfeld, Sonstiges Lebensbereiche sind bestimmt danach Bereich. Bei anderen Worte, ein großes Ein Teil des Lebens wird geformt von Geschäftsleben. Es ist eine wissenschaftliche Tatsache Das arbeiten Auch gibt dem eine Identität individuell und andere Identitäten Sind geformt nach dieser Identität. Dabei Punkt, hat das Geschäftsleben eine sehr wichtig Platz in der Reihenfolge für Einzelpersonen mit intellektuell Behinderung wer kann weiterarbeiten ihre lebt in einer Qualität Weg. Teilhabe am Geschäftsleben kann ein Mittel zur Versorgung sein finanziell

Möglichkeiten zum Person, sowie ermöglichen sie zu nehmen Teil am gesellschaftlichen Leben.

Behinderte Einzelpersonen beruflich tätig werden wollen _ geeignet für sie, um einen Beitrag zu leisten Gesellschaft von produzieren, um zu erhalten ihre Leben wie andere Einzelpersonen, aber sie begegnen viele Hindernisse dabei betrachten. Dabei Punkt, gesetzliche Regelungen haben gewesen in vielen gemacht Bereiche in unserem Land. Diese Vorschriften haben bereitgestellt verhältnismäßig einfach Beschäftigung für die deaktiviert . Der Erste Verordnung hinsichtlich Die Beschäftigung der in unserem deaktiviert Land ist ruhig alt. Hinsichtlich Die Verantwortung der Beschäftigung Behinderte Leute , es ist geregelt von Artikel 13 des Maritim Arbeit Gesetz Nr. 854 verabschiedet am 20.04.1967. Darin Artikel, heißt es das „ Die Arbeitgeber oder des Arbeitgebers Vertreter innerhalb Die Umfang davon _ Gesetz Sind zur Beschäftigung verpflichtet behindert und vorbestraft Seeleute in ihrem Arbeitsplätze gem mit Die Bestimmungen , Grundsätze , Maßnahmen und Bedingungen der Arbeit Recht und die verwandt Verordnung ". Bezüglich Beschäftigung in Artikel 50 der Verfassung von 1982 : „Niemand darf in Arbeit beschäftigt werden die nicht entsprechen mit ihre Alter , Geschlecht und Macht . Minderjährige und Frauen sowie solche mit körperliche und geistige Behinderungen sind speziell arbeitsrechtlich geschützt Bedingungen. Darüber hinaus gemäß Artikel 61/2 des Verfassung, die Zustand gegeben ist Verantwortung für die Bereitstellung Die notwendig Werkzeuge für die Wiedereingliederung der _ Behinderte mit Die Bestimmung das „ die Zustand nimmt Maßnahmen zu gewährleisten Die Schutz der _ Behinderte und ihre Integration hinein soziales Leben". Artikel 30 des Arbeit Gesetz Nr. 4857 hat es legal gemacht verpflichtend zu beschäftigen Behinderte Personal nicht nur für die öffentlich Sektor , sondern auch für die Privatgelände Sektor . Es gibt auch einen Verbrecher Sanktion wegen Vermeidung diese gesetzliche Verpflichtung . Arbeitgeber Sind verpflichtet , 3 % Behinderte zu beschäftigen oder Ex-Sträflinge und Häftlinge . Dieser Satz beträgt 4 % für die Öffentlichkeit Institutionen . Es sollte nicht vergessen werden dass " arbeiten " für die Behinderte ist nicht nur ein Job . Es ist die Bindung wird er gründen mit Die Realität des Lebens. Es ist ein Werkzeug durch die er fühlen kann dass er ein „ respektabler “ Teil der ist Gesellschaft und die er respektieren kann selbst . Es ist ein Recht Das Wille verhindern ihn aus verbringt sein

Leben in der Mauern, aufgegeben Barmherzigkeit seiner Familie. Dies ist auch eine Voraussetzung dafür, ein Staat zu sein und eine Gesellschaft zu haben Gewissen . Bei unserem Land, gesetzliche Regelungen in diesem Feld Sind basierend auf sehr alt Jahre und jedes Zeitraum unterhält es ist Platz und Bedeutung in der Entwicklungsplan unserer Land. Trotz dies, die gewünscht Punkt in der Beschäftigung war nicht erreicht. Bei der Anfang der Richtlinien Das hergestellt werden soll für die deaktiviert, neu Anstellung Politik bei beiden national und lokal eben komm zum _ vor , um zu bringen Die für das Berufsleben behindert . Dafür _ Grund , öffentlich, bürgerlich Gesellschaft , Universität und Industrie Kooperationen gewinnen Großartig Bedeutung , und es ist notwendig , zu formalisieren diese Kooperationen mit zu erstellende Protokolle und gegenseitig unterzeichnet Laut der _ Institut für türkische Sprache (TDK), die Wort Protokoll , das verschiedene hat Bedeutungen , ist vergangen hinein unser Sprache aus das französische „ protocole “ und bedeutet „ der dokumentieren unterschrieben bei der Ende einer Sitzung , Sitzung , Untersuchung , der Minuten der _ Vereinbarung gemacht zwischen Diplomaten “.

Protokolle Sind Verträge unterzeichnet zwischen zwei Parteien . Der Vereinbarungen unterzeichnet zwischen Die zwei Institutionen , in denen Die Zweck , Umfang und alles andere Regeln Sind bestimmt , sind genannt Protokolle . Protokolle können erstellt werden zwischen zwei Institutionen oder zwischen mehr als zwei Institutionen . Protokollperioden _ Sind normalerweise für zwei gültig gemacht _ Jahre , aber das Zeitraum verlängert werden kann oder verkürzt Wenn erwünscht . Wenn Die Situationen angegeben in der Protokoll schriftlich _ von Die Partys finden nicht statt , die Protokoll kann gekündigt werden einseitig oder bilateral .

Protokolle sind ein Gesetzestext Das unterstützt interinstitutionell Zusammenarbeit und gewährleistet Das Geschäfte und Transaktionen Sind getragen heraus in einem gesunden Weg . Sie Sind Die Texte die die definieren arbeiten und bestimmen Die Zweck , sowie die _ Aufgaben und Verantwortlichkeiten der _ Parteien . Sie Sind Texte Das müssen sorgfältig sein vorbereitet und sind verbindlich . Sie Sind Texte Das beseitigen Streitigkeiten zwischen Die Parteien .

Protokolltexte , die _ Sind vorbereitet sorglos und ohne Aufmerksamkeit und fehlender Rechtsgrundlage können Institutionen in Schwierigkeiten bringen Situation . Es sollte nicht vergessen werden Das Die vorbereitet Protokolle kann nicht enthalten

Vorschriften im Gegensatz zu international Gesetz, Konventionen, Verfassung, Gesetze, Dekret Gesetze, Verordnungen und Rundschreiben.

Protokolle muss einhalten mit aktuelle gesetzliche Regelungen . Der Zweck der Protokolle sind als Texte anzusehen unterstützend interinstitutionell Zusammenarbeit Das sind nicht geregelt oder gegen Gesetze, Verordnungen, Rundschreiben verstoßen und keine rechtswidrigen Regelungen enthalten dürfen. Dementsprechend ist die Protokoll Vorbereitung sollte wie in Anhang-1 mit sein Die Probleme zu berücksichtigen .

Anhang-1 Leitfaden zur Probenvorbereitung Protokolle

PROTOKOLL VORBEREITUNGSANLEITUNG



INHALT



Studienprogramm.....	3
Protokollvorbereitung	4
Format des Protokolltextes.....	13
Protokollentwurf	14

STUDIENPROGRAMM



1. EMPFOHLENE PROTOKOLLSTUDIE

Institutionen oder Organisationen, die ein Protokoll erstellen möchten, erklären mit einem offiziellen Schreiben, in dem Inhalt und Zweck des Protokolls angegeben sind, dass sie ein Protokoll erstellen möchten. sie berichten

2. PROTOKOLL-STUDIENPROGRAMM

Nachdem die Anfrage für ein Protokoll bei den Partnern eingegangen ist, tritt die Protokollbewertungskommission zusammen und entscheidet, ob das Protokoll erstellt werden kann oder nicht. Wenn beschlossen wird, ein Protokoll zu erstellen; Die Institution oder Organisation, die ein Protokoll erstellen möchte, wird gebeten, den Protokollentwurf zu erstellen.

Der erstellte Protokollentwurf wird von der Protokollbewertungskommission geprüft und nach der endgültigen Korrektur dem Direktor der Institution oder Organisation

Nach der Zustimmung der Manager der Partner wird das Protokoll zwischen den Parteien unterzeichnet.

PROTOKOLLABSCHNITTE



PROTOKOLLABSCHNITTE

In diesem Abschnitt werden Informationen zu den allgemeinen Strukturen, Inhalten und Formaten der Protokolle gegeben.

Das Protokoll besteht aus folgenden Elementen:

1. Abdeckung
2. Zweck
3. Geltungsbereich
4. Grundlage
5. Parteien
6. Abkürzungen und Definitionen
7. Verpflichtung

Sehen wir uns den Protokollvorbereitungsprozess in einer Übersicht an:

PROTOKOLLABDECKUNG

ABDECKUNG:

In der oberen rechten Ecke des Umschlags befindet sich das Logo der Institution oder Organisation, die das Protokoll unterzeichnet hat. In der Mitte des Umschlags sind der Name der Parteien und der Gegenstand des Protokolls in Times New Roman-Themenschrift, in Großbuchstaben und in 18-Punkt-Zeichen geschrieben. Auf dem unteren mittleren Teil des Umschlags sind in 12 Punkten der Name und das Jahr des Monats geschrieben, in dem das Protokoll unterzeichnet wurde.

Unten ist ein Beispiel für die Protokollabdeckung:

INSTITUTION
LOGO

INSTITUTION
LOGO

BILDUNGSMINISTERIUM
ALLGEMEINE DIREKTION FÜR LEBENSLANGES LERNEN
MIT
ZWISCHEN
BESONDERE BILDUNG
KOOPERATIONSPROTOKOLL

..... , 2022

ABSCHNITT ZWECK

ZWECK:

In diesem Abschnitt wird der Zweck des Protokolls kurz angegeben. Unten ist ein Beispiel für eine Protokollabsicht:

ZWECK

Artikel 1.

Der Zweck dieses Protokolls besteht darin, die Qualifikationen der Mitarbeiter in unserem Land in Zusammenarbeit mit der Generaldirektion für lebenslanges Lernen des Ministeriums für nationale Bildung und sicherzustellen, dass diejenigen, die an einer Beschäftigung teilnehmen, Zertifikate erhalten, indem sie eine Berufsausbildung anbieten.

GELTUNGSBEREICH

UMFANG:

In diesem Abschnitt wird angegeben, welche Grundsätze und Verfahren bei der Ausführung des Protokolls angewendet werden.

Unten ist ein Beispiel für den Protokollumfang:

BEISPIEL:

UMFANG

Artikel 2.

Dieses Protokoll ist unterzeichnet vom Ministerium für nationale Bildung, Generaldirektion für lebenslanges Lernen Es umfasst die Grundsätze und Verfahren zur Erhöhung der Qualifikation der Arbeitnehmer in unserem Land, zur Berufsausbildung und zur Zertifizierung der einzustellenden Personen.

BASISABSCHNITT

BASE:

In diesem Abschnitt wird angegeben, dass das Protokoll auf der Grundlage welcher Gesetze, Verordnungen und Verordnungen erstellt wurde.

Nachfolgend finden Sie Beispiele für Gesetze, Verordnungen und Erlasse, die in den Referenzteil geschrieben werden sollten:

BEISPIEL:

BASE

Artikel 3.

Dieses Protokoll

- Nationales Bildungsgrundgesetz Nr. 1739,
- Berufsbildungsgesetz Nr. 3308,
- Gesetzesdekret Nr. 652 über die Organisation und Aufgaben des Ministeriums für nationale Bildung,
- Berufs- und Fachschulordnung,
- Verordnung über nicht-formale Bildungseinrichtungen des Ministeriums für nationale Bildung,
- Es wurde auf der Grundlage der Verordnung über bewegliche Güter erstellt.
- Berufsbildungsgesetz Nr. 3308,
- Über die Organisation und Aufgaben des Ministeriums für Nationale Bildung Nr. 652

Gesetzesdekret,

- Berufs- und Fachschulordnung,
- Verordnung über nicht-formale Bildungseinrichtungen des Ministeriums für nationale Bildung,
- Es wurde auf der Grundlage der Verordnung über bewegliche Güter erstellt

ABSCHNITT PARTEIEN

PARTEIEN:

In diesem Abschnitt werden die Namen, offenen Adressen, Telefon- und Faxnummern sowie Internetadressen der Parteien angegeben, die das Protokoll unterzeichnen werden.

Nachfolgend finden Sie ein Beispiel für die Angabe der Parteien.

BEISPIEL:

PARTEIEN

Artikel 4.

Die Parteien dieses Protokolls;

a) Ministerium für Nationale Bildung Generaldirektion für Lebenslanges Lernen Technische Schulen / Ankara Telefon: 0312 212 99 56

Fax: 0312 212 99 58 b)

.....

BKÜRZUNGEN UND DEFINITIONEN

ABKÜRZUNGEN UND DEFINITIONEN:

Dieser Abschnitt enthält Abkürzungen und Definitionen im Protokoll. Hier ist ein Beispiel für die Angabe von Abkürzungen und Definitionen:

BEISPIEL

ABKÜRZUNGEN UND DEFINITIONEN

Artikel 5.

MNE	:	Das Ministerium für Nationale Bildung,
LLVTC PEC	:	Generaldirektion für lebenslanges Lernen,
Institut	:	Berufsbildungszentren,
	:	Öffentliche Bildungszentren,
bedeutet.	:	Reifungsinstitute,
	:	

ABSCHNITT VERPFLICHTUNGEN

PFLICHTEN:

In diesem Abschnitt werden die Pflichten der Protokollparteien im Detail festgelegt. Nachfolgend finden Sie ein Beispiel für die Angabe von Verpflichtungen.

BEISPIEL:

VERPFLICHTUNGEN

Artikel 6.

6.1. Pflichten des LLVTC:

-
-

6.2. Pflichten der Nationalen Bildungsdirektionen der Provinzen/Bezirke:

-
-

6.3. Pflichten von HEM, MEM und Instituten:

-
-

6.4. Pflichten von Firmen, Institutionen oder Organisationen:

-
-

AUSFÜHRUNG UND VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

AUSFÜHRUNG UND VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN:

Dieser Abschnitt enthält verschiedene Bestimmungen zur Ausführung des Protokolls.

Ein Beispiel dafür ist unten angegeben.

AUSFÜHRUNG UND VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

Artikel 7.

..... --

Artikel 8.

In den Kursen werden von den Auszubildenden/Studenten unter keinem Namen Gebühren erhoben.

Artikel 9.

Falls von den Zentren als notwendig erachtet, können zusätzliche Protokolle erstellt werden.

Artikel 10.

Dieses Protokoll ist 2 (zwei) Jahre gültig, und LLCTV kann von seinem Recht Gebrauch machen, das Protokoll einseitig zu kündigen, wenn es dies für erforderlich hält.

Artikel 11.

Angelegenheiten, die nicht im Protokoll enthalten sind, zunächst nach den einschlägigen Rechtsvorschriften, andernfalls im Rahmen der Regeln des guten Willens, des gegenseitigen Verständnisses und der Versöhnung zwischen den Parteien. ist gelöst.

Artikel 12.

Dieses Protokoll ist besteht aus Artikel und Seiten, / /2022

Es wurde am Datum des in dreifacher Ausfertigung unterzeichnet

FORMAT DES PROTOKOLLTEXTES

1. Seitenlayout

Im Text des Protokolls sollten 4 cm vom linken Rand jeder Seite und 2,5 cm von den anderen Rändern (unten, oben, Steg) freigelassen werden. Der Text muss am linken und rechten Rand ausgerichtet werden.

1. Zu verwendende Schriftart, Zeilenabstand und Layout

Das Protokoll wird mit fortschrittlichen Textverarbeitungsprogrammen erstellt, die unter dem Windows-Betriebssystem in einer Computerumgebung ausgeführt werden können. Ausdrücke werden von Laser- oder Tintenstrahldruckern genommen. Es gibt keine manuellen oder maschinenschriftlichen Korrekturen, Streichungen oder Streichungen im Protokoll.

In Klartexten werden 12-Punkt-Times-New-Roman-Zeichen verwendet. Der Text ist in vertikalen und regelmäßigen Buchstaben geschrieben. Fettschrift wird in der Regel in Überschriften verwendet. Wenn jedoch die Aufmerksamkeit auf einige Wörter oder Sätze gelenkt werden soll, sind sie fett und/oder kursiv gedruckt. schreibbar.

Klartexte werden mit 1,5 Zeilenabstand geschrieben. Länge (Bereich) von der Unterkante einer Zeile bis zur Unterkante der anderen Zeile, 0 pt davor und danach ist . Während Titel 1. Grades linksbündig geschrieben werden, werden Titel 2., 3., 4. Grades 7 Zeichen (1 cm) eingerückt (wie ein Absatz) geschrieben. Nach dem Titel des 1. Grades ist noch 1 Platz frei; Nach den Titeln des 2., 3. und 4. Grades wird kein Leerzeichen zwischen Titel und Text gelassen. Am Ende des Textes wird jedoch unter dem Titel jedes Abschlusses 1 Leerzeichen gelassen.

Absatzüberschriften beginnen 7 Zeichen (1 cm) eingerückt. Kein Abstand vor oder nach Absätzen.

Gerade Linien rechtfertigen rechts und links. Zwei Leerzeichen nach Punkt, Ausrufezeichen und Fragezeichen; hinter den anderen bleibt ein Zeichen frei.

Keine Überschrift wird als letzte Zeile der Seite geschrieben. Wenn nicht mindestens 2 weitere Zeilen passen, steht der Titel auf der nächsten Seite.

Die erste Zeile eines Absatzes kann nicht als letzte Zeile der Seite geschrieben werden und die letzte Zeile des Absatzes kann nicht als erste Zeile der Seite geschrieben werden.

PROTOKOLLENTWURF



KURUM LOGOSU

**T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
HAYAT BOYU ÖĞRENME GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İLE**

İŞ BİRLİĞİNDE
İLİŞKİN PROTOKOL

..... 2013

PROTOKOLLENTWURF

ZWECK

Artikel 1.

Zweck dieses Protokolls ist die Zusammenarbeit mit dem Ministerium für nationale Bildung, Generaldirektion für lebenslanges Lernen. Die Qualifikation der Arbeitnehmer in unserem Land in Zusammenarbeit mit zu erhöhen, Berufsausbildung für diejenigen anzubieten, die an der Beschäftigung teilnehmen werden, und Zertifikate zu erhalten.

UMFANG

Artikel 2.

Dieses Protokoll ist unterzeichnet vom Ministerium für nationale Bildung, Generaldirektion für lebenslanges Lernen in Zusammenarbeit, zur Steigerung der Qualifikation der Arbeitnehmer in unserem Land, die Grundsätze und Verfahren im Zusammenhang mit der beruflichen Ausbildung und Zertifizierung der zu beschäftigenden Personen umfasst.

BASE

Artikel 3.

Dieses Protokoll;

- Nationales Bildungsgrundgesetz Nr. 1739,
- Berufsbildungsgesetz Nr. 3308,
- Gesetz Nr. 652 über die Organisation und Aufgaben des Dekrets des Ministeriums für Nationale Bildung,
- Verordnung des Ministeriums für Nationale Bildung über nicht-formale Bildungseinrichtungen, Verordnung des Ministeriums für Nationale Bildung über berufliche und technische Bildung, in Übereinstimmung mit seinen Bedingungen erstellt.

PARTEIEN

Artikel 4.

Die Parteien dieses Protokolls;

a) Ministerium für nationale Bildung, Generaldirektion für technische Schulen für lebenslanges Lernen / Ankara Telefon: 0312 212 99 56 Fax: 0312 212 99 58

b)

PROTOKOLLENTWURF

ABKÜRZUNGEN UND DEFINITIONEN

Artikel 5.

In diesem Protokoll;

NEM: Nationales Bildungsministerium,

LLGD: Lebenslanges Lernen Allgemeine Direktion,

Berufsbildung: Berufsbildungszentren,

PEC: Öffentliche Bildungszentren,

Institut: Reifungsinstitute, Ausdruck, den es tut.

VERPFLICHTUNG

Artikel 6.

6.1 LLGD-Verpflichtungen:

6.1.1 Die Gouverneure (nationale Bildungsdirektionen) über das Protokoll zu informieren und das Bildungsprogramm in Bezug auf die im Rahmen dieses Protokolls durchzuführende Bildung im elektronischen weit verbreiteten Automatisierungssystem zu veröffentlichen. sicherstellen.

6.1.2. Eine Stellungnahme zu Problemen abzugeben, die während des Trainings nicht vor Ort gelöst werden können.

6.2. Pflichten der nationalen Bildungsdirektionen der Provinzen/Distrikte:

6.2.1. Die im Rahmen des Protokolls zu eröffnenden Kurse, die Ausführung und Überwachung aller Arten von Arbeiten und Transaktionen im Zusammenhang mit den gemäß den Rechtsvorschriften durchzuführenden Tätigkeiten. ist verantwortlich.

6.2.2. Transparente, Wimpel, Broschüren, Bücher usw. zur Verwendung bei den im Rahmen des Protokolls durchzuführenden Werbe- und Schulungsaktivitäten. Um sicherzustellen, dass die erforderliche Zulassung erteilt wird, indem die Übereinstimmung des Materials mit den einschlägigen Rechtsvorschriften überprüft wird.

PROTOKOLLENTWURF

6.2. Pflichten der Berufsbildung, Berufsbildung und Institute:

6.3.1 Erstellung des Aktivitätskalenders des Kurses in Zusammenarbeit mit der Institution oder Organisation.

6.3.2 Geschoss in der Mittelanordnung bei Fall, theoretische und praktische Ausbildung

Den für Bildung notwendigen physischen Raum bildungsreif zu machen.

6.3.2 Falls erforderlich und von der Institution oder Organisation gefordert, wird mit der Institution oder Organisation vereinbart, dem Kurs eine ausreichende Anzahl von Lehrkräften zuzuweisen. sicherstellen.

6.3.3 Mit der Institution oder Organisation zusammenzuarbeiten, um die im Kurs gemäß dem Schulungsprogramm zu verwendenden Verbrauchsmaterialien zu bestimmen und bereitzustellen.

6.3.4 der Auszubildenden; Führung ihrer Aufzeichnungen, Anwesenheits- und Abwesenheitszeiten und Zusammenarbeit mit der Institution oder Organisation in Bezug auf diese Angelegenheiten.

6.3.5 Notwendige Hilfestellung für die von der Institution oder Organisation zu ernennenden Ausbilder.

6.3.6 Folge- und Kontrollverfahren, die erforderlich sind, um sicherzustellen, dass der Lehrplan in Übereinstimmung mit der Gesetzgebung erstellt und umgesetzt wird. machen.

6.3.7 Verleihung eines Erfolgszertifikats durch das e-weit verbreitete System an diejenigen, die die Kurse erfolgreich abgeschlossen haben, in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen, ausführen.

6.3.8 Im Bedarfsfall werden in Absprache mit dem Unternehmen den im Zentrum / in der Schule tätigen Fachlehrern die notwendigen Möglichkeiten zur Compliance-Schulung auf dem erforderlichen Niveau zur Verfügung gestellt, um sie in die Lage zu versetzen, angewandte Schulungsprogramme anzuwenden. sicherstellen

6.2. Pflichten der Firma, Institution oder Organisation:

6.2.1 Zusammenarbeit mit den Zentrumsleitern bei der Auswahl der Auszubildenden, die zusammen mit der Zentrumsleitung an dem Kurs teilnehmen, der Verfolgung ihrer Aufzeichnungen und der Sicherstellung, dass die Auszubildenden ihre Ausbildung fortsetzen und die Regeln der Zentrumsdisziplin einhalten. machen.

6.2.2 Bereitstellung von Maschinen, Geräten, Materialien, Werkzeugen und Anwendungswerkzeugen, die im Zentrum nicht verfügbar sind, aber für die praktische Ausbildung im Kurs erforderlich sind.

6.2.3 Vervielfältigung der Kursnotizen und Schulungsunterlagen, die für den Kurs erforderlich sind, entsprechend der Anzahl der Auszubildenden und Übermittlung an die zentrale Direktion, in der der Kurs eröffnet wird, Vorbereitung der Kursnotizen und Zahlung der Lizenzgebühr, falls dies für notwendig erachtet wird.

6.2.4 Bereitstellung der Arbeitskleidung, die die Teilnehmer während des Kurses verwenden werden, Bereitstellung eines kostenlosen Mittag- und/oder Abendessens während des Kurses.

6.2.5 Alle Arten von Fachbüchern, Katalogen, fortlaufenden Publikationen etc. mit Bezug zum Bereich der Lehrveranstaltungen. an das Zentrum, indem Sie das zugebende Dokument vorlegen.

6.2.6 Im Falle von Schäden an Einrichtungen, Schulungsgeräten und anderen in den Kursen verwendeten Gegenständen des Zentrums diese reparieren zu lassen oder neue mit den gleichen Eigenschaften zu liefern und an die Zentralkommission zu liefern.

6.2.7 Bei Bedarf Anpassungsschulung an die im Zentrum tätigen Werkstatt- und Berufskurslehrer gemäß dem vom Ministerium festzulegenden Zeitplan und Programm. geben.

6.2.8 Gegebenenfalls die Reise- und Aufenthaltskosten des Personals der Generaldirektion, das an den von den Beamten der Generaldirektion am Kursort abzuhaltenen Besprechungen, Prüfungen und Hospitationen im Rahmen der Bestimmungen des Beamtengesetzes teilnimmt Nr. 657 und das Beihilfegesetz Nr. 6245. zu treffen.

6.2.9. Zahlungen der Kursteilnehmer im Zusammenhang mit Versicherungsgeschäften und Transaktionen während

des Kurses. treffen.

6.2.10. Mindestens einmal jährlich durch Erstellung des Umsetzungsberichts an LLL.it sent.

AUSFÜHRUNG UND VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

Artikel 7.

Die Institution oder Organisation, die Vertragspartei des Protokolls ist, kann ihre Verpflichtungen und Befugnisse aus dem Protokoll nicht unter irgendeinem Namen auf eine andere natürliche oder juristische Person übertragen.

Artikel 8.

In den Kursen werden von der Generaldirektion genehmigte und im elektronischen Automatisierungssystem verfügbare Programme verwendet.

Artikel 9.

Organisation entweder in der Einrichtung, an Schulungen wird unter keinem Namen teilnehmen, von denen nicht genommen wird.

Artikel 10.

Falls von den Zentren als notwendig erachtet, können zusätzliche Protokolle erstellt werden.

Artikel 11.

Dieses Protokoll ist 2 (zwei) Jahre gültig und LLL macht von seinem Recht Gebrauch, das Protokoll einseitig zu kündigen, wenn es dies für notwendig erachtet. Am Ende des Zeitraums endet das Protokoll automatisch; Am Ende des Protokolls sind jedoch die weiterführenden Kurse abgeschlossen.

Artikel 12.

Angelegenheiten, die nicht im Protokoll festgelegt sind, werden im Rahmen der Regeln des guten Willens, des gegenseitigen Verständnisses und der Versöhnung zwischen den Parteien gelöst.

Artikel 13.

Dieses Protokoll besteht aus 13 (dreizehn) Artikeln und fünf Seiten. Ist,

..... /. Es wurde am /2013 in dreifacher Ausfertigung unterzeichnet und trat in Kraft. ist hereingekommen.





Bağımsız Yaşam İçin İstihdam