



Co-funded by
the European Union

Erasmus+



ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLERDE BAĞIMSIZ YAŞAM İÇİN İSTİHDAM

PROGRAM KİTABI

EU ERASMUS+ PROJECT

KA204 - Strategic Partnerships for Adult Education

2019-1-TR01-KA204-075171

September 2019-August 2022

Eskişehir, 2022

BAĞIMSIZ YAŞAM İÇİN İSTİHDAM
EMPLOYMENT FOR INDEPENDENT LIFE (EFIL)

AB ERASMUS+ PROJESİ
KA204 - Strategic Partnerships for Adult Education

ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLERDE
BAĞIMSIZ YAŞAM İÇİN İSTİHDAM
PROGRAM KİTABI

Eylül 2019-Ağustos 2022

Editör

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar

Yazarlar

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon

Prof. Dr. Deniz Kağncıoğlu

Doç. Dr. Yener Şişman

Tom Salamon

Judy Salamon

Manulea Mittermayer

Maria Carracedo

Raquel Martinez

Danilo Calabrese

Dr. Gizem Yıldız

Arş. Gör. Mustafa Uluyol

Arş. Gör. Tahir Mete Artar

Fulya Ekmen

Merve Özman

İÇİNDEKİLER

MODÜL I. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLER BÖLÜM 1

Zihin Yetersizliği Olan Bireyler ve Özellikleri

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Anadolu Üniversitesi*

BÖLÜM 2

Bağımsız Yaşama Hazırlanma

Dr. Gizem Yıldız, *Anadolu Üniversitesi*

BÖLÜM 3

Çalışma Yaşamında Gerekli Uyumsal Beceriler

Dr. Gizem Yıldız, *Anadolu Üniversitesi*

MODÜL II. MESLEKİ BECERİLER VE ÖĞRETİM YÖNTEMLERİ

BÖLÜM 4

Çalışma Becerileri

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, *Anadolu Üniversitesi*

BÖLÜM 5

Öğretim Yöntem ve Teknikleri

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Anadolu Üniversitesi*

MODÜL III. İSTİHDAM SÜRECİNDE PERSONELİN ROLLERİ

BÖLÜM 6

Çalışma Yaşamında Paydaşlar

Arş. Gör. Tahir Mete Artar, *Anadolu Üniversitesi*

BÖLÜM 7

Bireyselleştirilmiş Geçiş Planı Hazırlama

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Anadolu Üniversitesi*

BÖLÜM 8

Avrupa Ülkelerinde Süreçteki Personel Kim? Görevleri Neler?

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

MODÜL IV. İŞE YERLEŞTİRME SÜRECİ

BÖLÜM 9

Korumalı İstihdam

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, *Anadolu Üniversitesi*

BÖLÜM 10

Destekli İstihdam

Arş. Gör. Tahir Mete Artar, *Anadolu Üniversitesi*

BÖLÜM 11

Rekabetçi İstihdam

Prof. Dr. Deniz Kağnıcıoğlu, *Anadolu Üniversitesi*

BÖLÜM 12

Avrupa Ülkelerinde İşe Yerleştirme Süreci

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

MODÜL V. BAĞIMSIZ YAŞAMA GEÇİŞ

BÖLÜM 13

İş Hukuku

Doç. Dr Yener Şişman, *Anadolu Üniversitesi*

BÖLÜM 14

Barınma ve Yaşam Alternatifleri

Arş. Gör. Mustafa Uluyol & Arş. Gör. Tahir Mete Artar
Anadolu Üniversitesi

BÖLÜM 15

Avrupa Ülkelerinde Çalışma Yaşamı ve Yaşam Alternatifleri

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

MODÜL VI. İZLEME VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ

BÖLÜM 16

Değerlendirme, Bireyi İşle Eşleştirme ve İzleme

Arş. Gör. Mustafa ULUYOL, *Anadolu Üniversitesi*

BÖLÜM 17

Avrupa Ülkelerinde İzleme ve Değerlendirme

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

MODÜL VII. İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

BÖLÜM 18

Türkiye’de İyi Uygulama Örnekleri

Fulya Ekmen & Merve Özman, *Türkiye Down Sendromu Derneği*

BÖLÜM 19

İtalya’da İyi Uygulama Örnekleri

Danilo CALABRESE

BÖLÜM 20

İspanya’da İyi Uygulama Örnekleri

Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

BÖLÜM 21

Avusturya’da İyi Uygulama Örnekleri

Tom SALAMON

MODÜL I. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLER

BÖLÜM 1

Zihin Yetersizliği Olan Bireyler ve Özellikleri

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Anadolu Üniversitesi*

Zihin Yetersizliği Olan Bireyler ve Özellikleri

Temel Kavramlar

Toplumsal yaşamın içinde var olan özel gereksinim gruplarından biri olan zihin yetersizliğinin tanımı yıllar içinde farklılık göstermiştir. Değişen tanımlar bir yandan toplumların zihin yetersizliği olan bireylere bakış açısını etkilerken diğer yandan da sağlanan hizmetlerde farklılığa yol açmıştır (Sucuoğlu, 2017). Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği'nin (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities-AAIDD) yaptığı son güncel tanıma göre zihin yetersizliği *"Çoğu günlük, sosyal ve pratik becerileri kapsayan hem zihinsel işlevlerde hem de uyumsal davranışlarda belirgin sınırlılıklarla karakterize edilen bir yetersizliktir. Bu yetersizlik 18 yaşından önce ortaya çıkar."* biçiminde tanımlanmıştır (AAIDD, 2019). Türkiye'de ise 1997 yılında yürürlüğe giren 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye (KHK) dayalı olarak çıkarılan ve 2020 yılında yeniden güncellenen Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde (MEB, 2020) zihin yetersizliği *"hafif, orta, ağır ve çok ağır düzeyde zihin yetersizliği"* biçiminde ve *"gereksinim duyulan destek düzeylerine"* göre sınıflandırılmıştır. Buna göre Yönetmelikte zihin yetersizliği olan bireylerin eğitim ve destek hizmetlerine olan gereksinimleri; *hafif düzeyde zihin yetersizliği olan bireyler için "sınırlı", orta düzeyde zihin yetersizliği olan bireyler için "yoğun", ağır düzeyde zihin yetersizliği olan bireyler için "yaşam boyu süren, yoğun" ve çok ağır düzeyde zihin yetersizliği olan bireyler içinse "yaşam boyu bakım ve gözetime ihtiyaç duyma"* biçimde ifade edilmiştir.

Gelişim Özellikleri

Büyüme ve gelişim, insan yaşamının ilk 20 yıllık dönemi olan doğumdan ergenlik döneminin sonuna değin büyük ve çarpıcı biçimde gerçekleşmekle birlikte yaşam boyu devam eden bir süreçtir (Öztan Ulusoy ve Akpınar, 2018; Santrock, 2010).

Fiziksel değişiklikler ergenlik döneminde ortaya çıkan psikolojik ve sosyal değişikliğin başlatıcısı ve düzenleyicisi olduğu için büyük önem taşır (Dinçel, 2006). Bu dönemde fiziksel gelişim açısından bedenin ağırlığı artar, boy uzar, bedeni oluşturan tüm alt sistemler büyür ve olgunlaşır (Doğan, 2007). Zihin yetersizliğinden etkilenme derecesinin *fiziksel gelişim* üzerinde bazı etkileri vardır. Örneğin zihin yetersizliğinden hafif derecede etkilenen bireylerin fiziksel gelişimi tipik gelişen akranlarıyla oldukça benzerdir. Ancak bireyin yetersizlikten etkilenme derecesi arttıkça fiziksel özelliklerde de bazı farklılıklar gözlenebilir. Örneğin zihin yetersizliğinden orta derecede etkilenen bireylerin denge, hareket, koordinasyon becerilerinde farklılıklar olabilmektedir. Zihin yetersizliğinden ağır ve çok ağır derecede etkilenen bireylerin fiziksel gelişiminin ise akranlarına göre daha geç olduğu, kas zayıflığı, motor becerilerde yetersizlik, hareket, denge, el-göz koordinasyonu ve el becerilerinde sınırlılık yaşadıkları görülebilmektedir. Bu sınırlılıklar bu bireylerin kaza ve yaralanmalarla karşı karşıya kalmalarına yol açabilmektedir. Bu nedenle bu bireylerin motor koordinasyonunu arttırmaya yönelik etkinliklerin ve fiziksel aktivitelerin planlanması ve gerçekleştirilmesi son derece önemlidir (Friend, 2011; Hardman, Drew ve Egan, 2008; Heward, 2013; Sucuoğlu, 2017).

Zihin yetersizliği olan bireyler *dil gelişimi* açısından tipik gelişen akranlarıyla aynı evrelerden gecikmeli olarak geçmektedirler. Zihin yetersizliği olan bireylerin dil gelişiminde yaşadıkları sorunlar; dil gelişiminde gecikme, alıcı ve ifade edici dil becerilerinde, yönerge vermede, dinlediği bir hikâyeyi anlatmada sınırlılık, telaffuz ve konuşmada akıcılık sorunları, belirli bir konuda karşılıklı konuşmayı başlatmada, sürdürmede ve sonlandırmada, yönergeleri takip etmede, dili işlevsel kullanmada güçlük yaşama biçimde sıralanabilir. Bireyin yetersizlikten etkilenme derecesine bağlı olarak dil gelişimindeki gecikmeler de farklılaşabilmektedir (Friend, 2011; Heward, 2013; Sucuoğlu, 2017).

Zihin yetersizliği olan bireyler *sosyal ve duygusal özellikleri* açısından tipik gelişen akranlarıyla karşılaştırıldığında çeşitli güçlükler yaşamaktadırlar. Sosyal özellikler açısından zihin yetersizliği olan bireylerin pek çoğu sosyal ilişkiler kurmada, kurdukları iletişimi ve etkileşimi sürdürmede ve diğer bireylere kendilerini ifade etmede güçlük yaşamaktadırlar. Zihin yetersizliği olan bireylerin iletişim ve etkileşim kurmada yaşadıkları yetersizlikler uygun olmayan davranışlar sergilemelerine yol

açmaktadır. Bu bireylerin sosyal ortamlardaki davranış biçimleri, tipik gelişen akranlarının onlara karşı olumsuz tutumlara sahip olmalarına, arkadaşlık için daha az tercih edilmelerine ve akranları arasında kabul görmemelerine neden olabilmektedir. Bu yüzden zihin yetersizliği olan bireylerin eğitim programlarında sosyal becerilere ilişkin amaçlara yer verilmesi ve bu becerilerin onlara kazandırılması yaşamsal önem taşımaktadır. Duygusal özellikleri açısından da araştırma sonuçları zihin yetersizliği olan bireylerin tipik gelişen akranlarıyla karşılaştırıldığında daha yalnız olduklarını, ayrı okullarda eğitim alan zihin yetersizliği olan öğrencilerin ise kaynaştırma uygulamalarından yararlanan akranlarına kıyasla daha fazla depresyon yaşadıklarını göstermektedir (Friend, 2011; Heward, 2013; Sucuoğlu, 2017).

Öğrenme Özellikleri

Zihin yetersizliği olan bireylerin *öğrenme özellikleri* bu bireylerin dikkat, öğrenme ve hafızayla ilgili çeşitli güçlükler yaşadıklarını göstermektedir. Zihin yetersizliği olan bireylerin; (a) öğrendikleri bilgileri uzun ve kısa süreli bellekte toplamada, saklamada, bilgileri ve olayları ya da olayların sırasını hatırlamada, öğrendiği bilgileri farklı ortamlara ve durumlara transfer etmede, (b) ayırt etmede, sadece belirli bir uyarana dikkatini yöneltmede, odaklanmada, çeşitli uyaranlar içerisinde kendisi için gerekli bilgiyi almada ve kullanmada, (c) alıcı ve ifade edici dil becerilerinde, yönerge vermede, dinlediği bir hikâyeyi anlatmada, telaffuz ve konuşmada akıcılıkta, belirli bir konuda karşılıklı konuşmayı başlatmada, sürdürmede ve sonlandırmada, yönergeleri takip etmede, dili işlevsel kullanmada, (d) öğrendiği bir davranışı, beceriyi, kavramı ya da bilgiyi farklı ortamlara, durumlara, kişilere ve/veya araç-gereçlere genellemede, (e) akademik becerilerden özellikle okuma-yazmada, okuduğunu anlamada ve kelimelerin anlamlarını çözümlemede, matematik becerilerinde hesaplama yapmada, problem çözmede, para kullanmada, alışveriş yapmada, (f) bir amaca ulaşmak için çaba göstermede, başladığı işi tamamlamada, (g) bir problemi nasıl çözeceğini planlama, çözümleri kontrol etme, uygulama ve sonuçlarını değerlendirme gibi üst bilişsel becerilerde sorunları vardır. Bireyin yetersizlikten etkilenme derecesi arttıkça bu tür sorunlar daha yoğun biçimde yaşanabilmektedir (Friend, 2011; Hardman, Drew ve Egan, 2008; Heward, 2013; Sucuoğlu, 2017).

Yaşadıkları bu sorunlar özellikle hafif ve orta düzeyde zihin yetersizliği olan bireylerin akademik başarılarını olumsuz yönde etkilemekte, tipik gelişen akranlarından geri kalmalarına neden olmakta; geçmişteki başarısız öğrenme yaşantıları motivasyonlarını azaltmakta, bir amaca ulaşmak için daha az çaba göstermelerine, öğrenmeye karşı isteksizlik yaşamalarına, başkalarına bağımlı olmalarına yol açmaktadır. Tüm bunlar zihin yetersizliği olan bireylerin bir işe başlamalarına, başladıkları işi sürdürmelerine, işi tamamlamalarına ve başka işlere genellemelerine engel olmakta; onların yeni durumlara ve ortamlara katılmalarını olumsuz yönde etkilemektedir (Hardman, Drew ve Egan, 2008). Bu noktada zihin yetersizliği olan bireylerle çalışan kişilerin öğretecekleri bilgi, beceri ve davranışları küçük basamaklara bölerek öğretmesi, bu bireylerin dikkatlerini toplamalarına ve hedef davranışları daha kolay öğrenmelerine yardımcı olacaktır. Ayrıca bu bireylerle çalışan kişilerin bireye başarılı öğrenme yaşantıları sağlamaları, yüksek başarı sağlayabileceği ortamlar yaratmaları, öğrendikleri beceri ve davranışları sergilemeleri için fırsatlar sunmaları, verdikleri ipucu ya da destekleri zamanla silikleştirerek bireyin beceri ve davranışları bağımsız olarak yapar hale gelmesini sağlamaları gerekmektedir (Friend, 2011; Heward, 2013; Smith, 2004; Sucuoğlu, 2017).

Davranış Özellikleri

Zihin yetersizliği olan bireylerin *davranış özellikleri* üzerinde bireyin yaşadığı sosyo-kültürel ortamın, sosyo-ekonomik durumun, bireysel özelliklerin, aile ortamının, fiziksel sağlık gelişiminin çeşitli etkileri bulunmaktadır. Zihin yetersizliği olan bireyler tipik gelişen akranlarıyla kıyaslandığında daha fazla sosyal davranış problemleri gösterirler. Bu bireylerde kendilerine yapılan eleştirileri kabul etmede güçlük, kendini kontrol etmede sınırlılık, bulunduğu ortama uygun davranışlar sergilemede güçlük, saldırgan davranışlar sergileme ve kendini yaralama gibi uygun olmayan davranışlar görülebilir (Heward, 2013). Sergilediği uygun olmayan davranışlar bu bireylerin işe yerleşmesinde, yerleştiği işi sürdürmesinde, çalıştığı iş yerinde çalışma arkadaşlarıyla ve işverenleriyle olumlu ilişkiler geliştirmesinde ve bulunduğu ortama sosyal kabulünde çeşitli sorun/lar yaşamalarına neden olmaktadır. Bireyin sergilediği uygun olmayan davranışları önlemek, azaltmak ya da ortadan kaldırmak için davranış değiştirme programlarının hazırlanması ve sistematik olarak uygulanması gerekir. Bu programların hazırlanması ve uygulanması

sürecinde bireye destek olacak kişilere (örn., geçiş koordinatörü, özel eğitim uzmanı, iş koçu vb.) gereksinim duyulmaktadır (Gargiulo, 2003).

Zihin yetersizliğinin tanımında yer alan bileşenlerden biri de uyumsal davranışlardır. Uyumsal davranışlar, bireyin yaşamını bağımsız şekilde sürdürebilmesi için kendi yaş grubunun ve içinde yaşadığı sosyal çevrenin gerektirdiği uygun davranışları sergilemesi için gerekli becerilerdir (AAIDD, 2010; Hardman, Drew ve Egan, 2008). AAIDD'nin yaptığı tanımda bu davranışlar; (a) kavramsal (dil becerileri, okuma-yazma, para kavramı, öz yönetim becerileri vb.), (b) sosyal (kişiler arası ilişkiler, aldatmadan kaçınma, yasalara uyma, sorumluluk, kuralları izleme vb.) ve (c) pratik uyumsal davranışlar (yemek yeme, hazırlama, hareket etme, özbakım, uğraşı/iş becerileri, ev içi beceriler, ulaşım vb.) olmak üzere üç kategoride ele alınmıştır (AAIDD, 2010). Bireyin uyumsal davranışlarda yaşadığı güçlükler özellikle yetişkinlik yaşamına geçişte, bağımsız bir yaşam sürdürmede ve yaşam kalitesinde sınırlılıklara yol açabilmektedir.

Zihin yetersizliği olan yetişkinlerin bağımsız yaşama hazırlanmasında ve yetişkinliğe geçişte zorluk yaşamalarında yukarıda sıralanan gelişim, öğrenme ve davranış özelliklerinde belirtilen güçlüklerin önemli etkileri vardır. Bu noktada zihin yetersizliği olan bireylerin yaşadıkları bu güçlükleri en aza indirmek için sistematik eğitim programlarıyla desteklenmeleri gerekmektedir. Özellikle çalışma yaşamında mesleki becerilerin edinilmesi ve istihdam sürecinde bireyin öğrenme özellikleriyle yapacağı işlerin eşleştirilmesinde, iş başında eğitim gibi doğal öğrenme süreçlerinin işe koşulmasında yarar vardır. Ayrıca zihin yetersizliği olan bireylere yeni davranışların kazandırılması sürecinde kanıt temelli uygulamalara yer verilmesi, öğretimin en başında akıcılık, kalıcılık ve genelleme için planlama yapılması ve hayata geçirilmesi, bireye öz düzenleme, öz belirleme (self-determination), öz savunuculukla ilgili davranışların kazandırılması son derece önemlidir. Zihin yetersizliği olan yetişkin bireylerin eğitiminde yaşam boyu öğrenme çerçevesinde bu ilkelerin benimsenmesi ve gerekli desteklerin sağlanması hem bireyin hem de çevresindeki kişilerin yaşam kalitesini arttıracaktır.

Kaynakça

- AAIDD (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of supports* (11th Edition). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- AAIDD (2019). *American association on intellectual and developmental disabilities definition of intellectual disability*. <https://aaid.org/intellectual-disability/definition> adresinden 10 Şubat 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Dinçel, E. (2006). *Ergenlik dönemi gelişimsel ödevleri ve psikolojik problemler*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez Numarası: 191358)
- Doğan, Y. (2007). İlköğretim çağındaki 10-14 yaş grubu öğrencilerinin gelişim özellikleri. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(13), 155-187.
- Friend, M. P. (2011). *Special education: Contemporary perspectives for school professionals* (3rd Edition). Boston, MA: Pearson.
- Gargiulo, R. M. (2003). *Special education in contemporary society: An introduction to exceptionality*. USA. Wadsworth Thomson Learning.
- Hardman, M., Drew, C., & Egan, M. (2008). *Human exceptionality: Society, school, and family*. Boston: Allyn & Bacon.
- Heward, W. (2013). *Exceptional children: An introduction to special education. Intellectual disabilities characteristics* (10th Edition). New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall.
- MEB (1997). 573 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname. [https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/10111011_ozel_egitim_kanun_hukmu_nda_kararname.pdf] (Erişim tarihi: 01.1.2020)
- MEB (2020). Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği. [https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_06/24163215_ozel_eYitim_yonetmeliYi_son_hali.pdf] (Erişim tarihi: 01.11.2020)
- Öztan Ulusoy, Y., & Akpınar, Ş. (2018). Hayat boyu öğrenme programlarına katılan yetişkinlerin kurslara ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 4(6), 211-231.
- Santrock, J. W. (2010). *Life-span development* (13th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Smith, D. D. (2004). *Introduction to special education: Teaching in an age of opportunity*. (5th Edition). Boston: Pearson Education, Inc.
- Sucuoğlu, B. (2017). Zihin engelli bireylerin özellikleri. İçinde B. Sucuoğlu (Ed.), *Zihin engelliler ve eğitimleri* (s. 121-176). Ankara: Kök Yayıncılık.

BÖLÜM 2

Bağımsız Yaşama Hazırlanma

Dr. Gizem Yıldız, *Anadolu Üniversitesi*

Bağımsız Yaşama Hazırlanma

a. Yeterlikler

Zihin yetersizliği olan bireylere erken çocukluk döneminden yaşlılığa kadar yaşam boyu süreçte bağımsız yaşam becerilerini kazandırmaya yönelik eğitimler sunulmaktadır. Bağımsız yaşam becerileri tüm insanların yaşaması için gerekli olan, yaşamın tüm alanlarında (toplumsal ve kişisel) günlük işlevde bulunmayı sağlayan eşsiz beceriler şeklinde tanımlanmaktadır (Mustian ve Richter, 2012).

Alanyazındaki yetişkinlik dönemine ilişkin bağımsız yaşam beceri alanları (a) ev yaşamı, (b) toplumsal kaynakları kullanma, (c) istihdam, (d) finansal planlama, (e) serbest zaman, (f) sağlık ve güvenlik şeklinde sınıflandırılmaktadır (Steere, Rose ve Cavaiuolo, 2007). Ayrıca ilk olarak Brolin tarafından geliştirilen 2012 yılında genişletilip revize edilen Yaşam Merkezli Eğitim (Life Centered Education-LCE) Programında özel gereksinimli bireylerin bağımsız yaşayabilmeleri için üç temel alanda yeterliliğe sahip olmaları gerektiği belirtilmektedir. Bu temel alanlar (a) günlük yaşam, (b) öz belirleme ve kişiler arası beceriler ve (c) mesleki/çalışma becerileri olup, toplam 20 alt yeterlik alanı içermektedir (Wandry, Wehmeyer ve Glor-Sheib, 2013). LCE’de yer alan yeterlikler balta olmak üzere alanyazında belirtilen bağımsız yaşam becerileri (Steere, Rose ve Cavaiuolo, 2007) temel alındığında zihin yetersizliği olan bireylerin bağımsız yaşayabilmeleri için sahip olmaları gereken yeterlilikler Tablo 2.1’deki gibi sıralanabilir.

Tablo 2.1. *Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Bağımsız Yaşamada Sahip Olması Gereken Yeterlikler*

<u>Günlük Yaşam</u>
<ul style="list-style-type: none">• Kendi kişisel bakım ve temizliğini yapma• Kişisel gereksinimlerini karşılama• Yemek yeme, yiyecek hazırlama, sofrayı kurma ve kaldırma (mutfak becerileri)• Giyinme ve giysi bakımını sağlama• Alışveriş yapma (yiyecek-giyecek satın alma vb.)• Para kullanma ve yönetimini yapma (bankacılık işlemleri yapma, fatura yatırma, kişisel bütçe yönetme)

<ul style="list-style-type: none">• Sağlıkla ilgili becerilere sahip olma (ilaç kullanma, hastalıklara karşı önlem alma, hastaneyi kullanma, sağlıklı cinsel yaşam)• Şehir içi ve dışı seyahat edebilme (toplu taşıma kullanma, yaya olarak ulaşım)• Temel düzeyde akademik becerilere sahip olma (okuma-yazma, matematik)• Güvenliği sağlama (ev içi güvenlik, toplumsal güvenlik)
<p><u>Öz Belirleme ve Kişiler Arası İlişkiler</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Öz belirleme becerilerine sahip olma (öz-farkındalık, kendini yönetme, değer ve farklılıkları tanıma, kişisel yaşam seçenekleri)• Problem çözebilme (karar verme, seçim yapma, problemle başa çıkma, hedef belirleme, risk alma, kaynakları yönetme)• Kendini ifade etme• Ailenin bir parçası olma• Kişiler arası iletişim ve etkileşim kurma• Hak ve sorumluluklarını bilme ve savunma
<p><u>Çalışma Yaşamı</u></p> <ul style="list-style-type: none">• İş fırsatlarını araştırma ve öğrenme• İşe başvurma, iş görüşmesi yapma• Kendisine uygun iş seçeneklerini değerlendirme ve iş seçme• İşe girme ve sürdürme• Uygun iş becerilerini sergileme

b. Gereksinimlerin Belirlenmesi

Zihin yetersizliği olan bireylerin bağımsız yaşama hazırlanmalarında ne tür bilgi, beceri ve desteklere gereksinim duyduklarının belirlenmesi, bu desteklerin etkin şekilde karşılanabilmesi ve bireyin bağımsızlaşabilmesi adına büyük önem taşımaktadır. Gereksinimler belirlenirken zihin yetersizliği olan bireyi en iyi tanıyan kişilerden bilgi alınabileceği gibi doğrudan birey gözlenerek de bilgi toplanabilir. Gereksinim belirlenirken bilgi toplama sürecinde şu teknikler kullanılabilir:

- (1) *Yarı yapılandırılmış görüşmeler:* Bireyi en iyi tanıyan kişilerle gerçekleştirilecek bireysel görüşmelerdir. Bunlar ebeveyn görüşmesi, diğer aile bireyleriyle görüşme, öğretmen görüşmesi, işveren görüşmesi, varsa psikolojik danışman görüşmesi şeklinde olabilir. Eğitimden tarafından hazırlanan açık uçlu sorularla zihin yetersizliği olan bireyin hangi bilgi ve becerilere, ne tür desteklere ihtiyacı olduğu belirlenebilir. Bunun için önceki başlıkta sıralanan yeterlilikler

üzerinden sorular oluşturulabilir. Bir kişiyle gerçekleştirilecek bu görüşmede eğitmen sırayla elindeki soruları katılımcıya yöneltir. Katılımcının söylediklerine asla yorum yapmaz, verdiği cevapları ses kayıt cihazıyla kaydeder. Yarı yapılandırılmış görüşme formu örneğine Yıldız'ın (2020) tez çalışmasından ulaşılabilir.

(2) *Odak grup görüşmeleri:* Odak grup görüşmesi önceden belirlenmiş yönergeler çerçevesinde yine önceden belirlenmiş bir konu hakkında önceden belirlenmiş bir grup katılımcının düşüncelerini öğrenmek üzere gerçekleştirilen grup görüşmesidir. Bu görüşmelerde amaç bireyle ilgili derinlemesine bilgi toplamaktır. Zihin yetersizliği olan bireyin gereksinimlerini belirlemek üzere aile bireyleri, öğretmeni, işvereni gibi birden fazla paydaşın yer aldığı 6-10 kişilik bir gruba aynı anda görüşme yapabilirsiniz. Odak grup görüşmelerinde moderatör olarak bilgi toplayan eğitmen görüşmeyi yönetmelidir. Görüşmeye başlarken herkes kendini tanıtmalı, görüşmenin amacı açıklanmalı ve ardından bir ısınma sorusuyla görüşme başlatılmalıdır. Görüşmede eğitmen sırayla hazırladığı soruları gruba yöneltir ve cevapları ses kayıt cihazına kaydeder. Görüşme anında katılımcıların duygu ifadelerini gözlemleyerek not alır. Bu görüşmelerde amaç zihin yetersizliği olan bireyle ilgili derinlemesine bilgi toplamaktır. Örnek odak grup görüşme sorularına Çokluk ve arkadaşlarının (2011) çalışmasından ulaşılabilir.

(3) *Anket, kontrol listesi, envanter ya da ölçekler:* Anketler araştırılan özelliklerle ilgili sıklık ya da yüzde değerlerine ilişkin bilgi sunan, bilgi edinilmek istenen ifadelerin maddeler halinde katılımcıya sunulduğu üçlü ya da beşli likert tipinde cevaplandığı formlardır. Yapılandırılmış ve ölçeklenmiş, bir yapıyı ölçmeye yarayan araçlar ise ölçeklerdir. Geçerliliği ve güvenilirliği önceden test edilmiş, bilimsel çalışmalarda kullanılan konuyla gereksinim belirleme ölçekleri bu aşamada kullanılabilir. Eğitmenler tarafından en etkin şekilde kullanılacak olan araçlar ise kontrol listeleridir. Kontrol listesi zihin yetersizliği olan bireyin eğitmen ya da ebeveyn tarafından gözlenerek listede yer alan beceri ve davranışları ne ölçüde sergilendiğinin işaretlenmesi yoluyla kullanılmaktadır. Önceki başlıkta sıralanan yeterlilikleri davranış, bilgi ve beceri boyutunda cümle haline dönüştürerek bir kontrol listesi hazırlayabilir,

bireyin bu davranışı gerçekleştirip gerçekleştirmediğini gözleyerek, o bilgiye sahip olup olmadığını sorarak forma işaretleyebilirsiniz. Böylece bireyin hangi davranış, bilgi ve becerilere gereksinim duyduğunu belirleyebilirsiniz. Kontrol listesinde “Giysilerini yıkar”, “Kahvaltısını hazırlar”, “Bankaya para yatırır” yeterliliklere dayalı maddelere yer verebilirsiniz. Bu konuda örnek kontrol listesine Yıldız’ın (2020) tez çalışmasından ulaşabilirsiniz.

c. Gereksinimlere Yönelik Öğretim Programı Hazırlama

Önceki başlıkta açıklanan veri toplama araçlarını kullanarak yani görüşmeler yaparak, anket ya da kontrol listeleri kullanarak gereksinimler belirlendikten sonra bu gereksinimleri karşılamaya yönelik bir öğretim programı hazırlanır. Öğretim programı hazırlanırken bireyin birden fazla alanda çok sayıda gereksinim ortaya çıkabilir. Bu durumda gereksinimler öncelik sırasına dizilmelidir.

Gereksinimlerin Öncelik Sırasına Konması

Bireyin çevresindeki kişilerle yapılan görüşmeler, bireyin gözlenmesi ve anket/kontrol listesi/ölçek verilerine dayalı olarak ortaya çıkan gereksinimler maddeler halinde yazılarak, görüşme yapılan kişilerden bu maddeleri önem sırasına göre sıralaması istenir. Birden fazla kişi tarafından yapılan sıralama dikkate alınarak sıralamada öncelik verilen gereksinimler içerisinde birlikte çalışılabilecek bir ya da iki gereksinim seçilerek bu gereksinimlere yönelik öğretim programı hazırlanır. Bu adımları bir örnek üzerinden açıklayacak olursak Ege isimli zihin yetersizliği olan bireyin gereksinimlerinin görüşmeleri ve kontrol listesi kullanılarak belirlendiğini varsayalım. Tablo 2.2’de gereksinim belirlemede kullanılacak kontrol listesi örneği bulunmaktadır. Kontrol listesinde ilk başlıkta açıklanan yeterliliklerin tamamı yer alabileceği gibi bireyin özelliklerine göre daha az sayıda yeterlik de yer alabilir. Dolayısıyla Tablo 2.2’deki maddeler bireye göre arttırılıp, azaltılır. Kontrol listesinde “hayır” ya da “yardımla” olarak işaretlenen maddeler ile görüşmeler sonucu elde edilen bilgiler bir araya getirilerek Ege’nin tüm gereksinimleri sıralanır. Ardından görüşme yapılan kişiler tarafından bu gereksinimler öncelik sırasına konur. Öncelikli belirlenen gereksinimler doğrultusunda Ege için bireysel bir öğretim programı

hazırlanır. Tablo 2.3'te gereksinimlerin öncelik sırasına konmasına ilişkin örnek yer almaktadır.

Tablo 2.2. Bağımsız Yaşam Kontrol Listesi (Gereksinim Belirleme Formu)

Günlük Yaşam	Evet	Hayır	Yardımla	Açıklama
1. Gün aşırı duş alır.				
2. Kaşık, çatal ve bıçak kullanarak yemek yer.				
3. Kıyafetlerini ütüler.				
4. Alışveriş listesi yapar.				
5. Parayı kullanır.				
6. Alışveriş yapar.				
7.				
8. ...				
9. ...				
Kişiler Arası Beceriler				
1. Kendini uygun şekilde ifade eder.				
2. Başkalarıyla iletişim kurar.				
3. Sohbet başlatır.				
4. Nezaket kurallarına uyar.				
5. ...				
6. ...				
Çalışma Yaşamı				
1. İş imkanlarını araştırır.				
2. İş başvuru yapar.				
3. İşe devamlılık sağlar.				
4. ...				

Tablo 2.2'de zihin yetersizliği olan bireyin gözlenmesi, ebeveynleri, aile bireyleri, öğretmenleri ya da işvereni ile görüşülmesi yoluyla toplanan bilgiler ışığında belirlenen gereksinimler yer alır. Ardından bu gereksinimler bilgi alınan kişilerce önem sırasına konur. Örneğin bir birey için ailesinden 3 kişi, öğretmeni ve işvereni toplam 5 kişi ile görüşüldüyse, bu kişilerin öncelikle belirttiği konular 5 kişilik toplam frekans üzerinden sıralanır. Tablo 2.3'te örnek üzerinden önem sırasına dizilmiş gereksinimler yer almaktadır.

Tablo 2.3. Gereksinimlerin Öncelik Sırasına Konması

Sıra	Sıklık (f)	Öncelikli Gereksinim
1.	5	Kendini uygun şekilde ifade eder
2.	5	Başkalarıyla iletişim kurar.
3.	3	Kıyafetlerini ütüler.
4.	3	Alışveriş yapar.
5.	2	İş başvurusu yapar.
6.
7.

Tablo 2.3'te Ege için en öncelikli 5 gereksinim sunulmuştur. Buna göre görüşme yapılan 5 kişinin her biri tarafından (f=5) gereksinim olarak belirtilen iki konu birinci ve ikinci sırada yer almıştır. Bu konular; (1) kendini uygun şekilde ifade etme ve (2) başkalarıyla iletişim kurmadır. Bu örneğe göre eğitmen belirlenen bu 5 gereksinim arasından en yoğun olarak belirtilen ilk iki gereksinimi dikkate alarak bir öğretim programı hazırlar.

d. Öğretim

Eğitmen öncelikli gereksinimleri belirledikten sonra bu gereksinimlerin karşılanmasına yönelik öğretim sürecini planlar. Bu aşamada bir öğretim planı ya da kısa bir program hazırlayabilir. Önceki başlıkta verilen örneğe göre Ege için en öncelikli iki konu kendini uygun şekilde ifade etme ve başkalarıyla iletişim kurmadır. Bu başlıkta verilen örnek öğretim planı özet olarak sunulmuş olup Ege'nin "başkalarıyla iletişim kurma" becerisine yönelik hazırlanmıştır. Bu beceri çalıştığınız bireyin gereksinimleri doğrultusunda daha fazla basamaktan oluşan, daha detaylı bir şekilde planlanabilir.

Örnek Öğretim Planı

Tarih: .../.../.....

Süre:

Ünite Adı: Kişiler Arası İlişkiler

Amaç: Ege iş yerinde çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurar.

Alt amaç: Ege çalışma arkadaşıyla sohbet başlatır.

1. Ege yanına gelen arkadaşına selam verir.
2. Ege arkadaşına nasıl olduğunu sorar.
3. Ege kendisine sorulan "Sen nasılsın?" sorusuna "ben de iyiyim, teşekkür ederim" şeklinde cevap verir.

Öğrenme-Öğretme Süreçleri: Canlı model olma, sözel ipucu ve model ipucu sunma, düz anlatım.

Araçlar-Ortam-Kişiler: İş yerinde mola zamanı; masa, iki sandalye, iki fincan kahve, eğitmen, çalışma arkadaşı ve Ege.

Uygulama: Eğitmen Ege'nin görebileceği bir konumda mola ortamındaki bir masaya oturur. Ege'ye kendisini dikkatlice izlemesi gerektiğini, yapacaklarının aynısını

kendisinden isteyeceğini söyler. Çalışma arkadaşı masaya geldiğinde ona eliyle “buyrun” şeklinde oturacağı sandalyeyi gösterir. Ardından çalışma arkadaşına “Merhaba, nasılsın?” diye sorar ve cevabı bekler. Çalışma arkadaşı “İyiyim, teşekkürler, sen nasılsın?” diye sorar. Eğitimci karşılığında “ben de iyiyim, teşekkür ederim” şeklinde cevap verir. Ardından masadan kalkarlar, çalışma arkadaşı yeniden girmek üzere odadan çıkar. Eğitimci Ege’ye “Mola zamanı geldi, kahveni al masaya otur ve yanına gelen arkadaşınla sohbeti başlat” diyerek yönerge verir. Eğitimcinin gerçekleştirdiği tüm basamakları Ege’nin gerçekleştirmesi beklenir. Yapamadığı basamakta eğitimci yeniden önce sözel, yine yapamazsa model olarak ipucu sunar. Örneğin masaya arkadaşısı geldiğinde Ege sessiz kalmış ise eğitimci “Evet Ege şimdi ne yapıyorduk, selam ver, nasılsın diye sor” der. Ege doğru tepki verirse onu pekiştirir ve devam etmesini söyler. Ege tepki vermez ya da yanlış tepki verirse, eğitimci Ege’nin oturduğu yere geçer ve davranış için model olur, arkadaşına “Merhaba, nasılsın?” der. Ardından Ege’ye yerine geçmesini söyler ve “Şimdi sen söyle” diyerek davranışı başlatmasını ister. Bu süreç tüm basamaklar için benzer şekilde tekrarlanır.

Değerlendirme: Öğretim tamamlandıktan sonra o günün sonunda ya da ertesi günün başında bir değerlendirme oturumu gerçekleştirilir. Bu süreçte bireye ipucu sunulmaz. Eğitimci aynı ortam ve kişileri ayarlar. Ege’ye mola zamanında yanına gelen çalışma arkadaşına selam vererek sohbeti başlat yönergesini sunar ve Ege’nin davranışlarını izler. Bu öğretimde davranış 1.selam verme 2.nasılsın deme 3.sorulan soruya “ben de iyiyim, teşekkürler” şeklinde yanıt verme olmak üzere 3 basamaktan oluşmaktadır. Eğitimci bu üç basamağın doğru şekilde gerçekleşip gerçekleşmediğini izler ve Tablo 2.4’teki forma işaretlemesini yapar. Eğitimci Ege’nin bu davranışı üç oturum üst üste %100 doğrulukta yapana kadar öğretime devam eder.

Tablo 2.4. Örnek Değerlendirme Formu

Davranış Basamakları	Doğru	Yanlış
1.Masaya gelen arkadaşına selam verir.		
2.Arkadaşına nasılsın diye sorar.		
3.Arkadaşının kendisine sorduğu soruyu “ben de iyiyim, teşekkür ederim” şeklinde yanıtlar.		
<i>Toplam doğru davranış yüzdesi:</i>		

Kaynakça

- Çokluk, Ö., Yılmaz, K., & Oğuz, E. (2011). Nitel bir görüşme yöntemi: Odak grup görüşmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 4(1), 95-107.
- Mustian, A. L. ve Richter, S. M. (2012). Bound for success: Teaching life skills. D. W. Test (Ed.) in *Evidence-based instructional strategies for transition: Brookes transition to adulthood series*, (p. 97-117). Brookes Publishing Company. PO Box 10624, Baltimore, MD 21285.
- Steere, D. E., Rose, E., & Cavaiuolo, D. (2007). *Growing up: Transition to adult life for students with disabilities*. Pearson: Allyn and Bacon.
- Wandry, D., Wehmeyer, M. L., & Glor-Scheib, S. (2013). *Life centered education: The teacher's guide*. Council for Exceptional Children.
- Yıldız, G. (2020). *Zihin Yetersizliği Olan Genç Yetişkinlere Yönelik İstihdama Doğru Bağımsız Yaşam Eğitimi Programının Etkililiği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

BÖLÜM 3

Çalışma Yaşamında Gerekli Uyumsal Beceriler

Dr. Gizem Yıldız, *Anadolu Üniversitesi*

Çalışma Yaşamında Gerekli Uyumsal Beceriler (İstihdam Öncesi)

a. Yeterlilikler

Zihin yetersizliği olan bireylerin bağımsız yaşama geçişinde en önemli boyutlardan biri de çalışma yaşamıdır. Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışması yalnızca insan gücünün ekonomiye katılması değildir. Bu bireylerin bilişsel, sosyal, duygusal ve psikolojik gelişimlerinin desteklenerek topluma tam katılımın sağlanması, bütünleştirme ve normalleştirme süreçlerinin desteklenmesi söz konusudur. Zihin yetersizliği olan bireylerin sürdürülebilir istihdama katılabilmesi için temel bağımsız yaşam becerilerinden farklı çeşitli uyumsal becerilere sahip olması beklenmektedir. Alanyazındaki araştırmalara göre çalışma yaşamına katılmadan önce bireyin sergilemesi beklenen bazı beceriler şu şekildedir: iletişim becerileri, kişiler arası ilişkiler, işe uyum, sorumluluk alma, kendini yönetme, karar verme, özgüven, iş birliği yapma, teknolojik beceriler, kişisel değerler, kariyer planlama (Baker, 2013; Baran ve Cavkaytar, 2007; Gündoğdu, 2010; Gürsel, Ergenekon ve Batu, 2007; Hasırcıoğlu, 2006; İŞKUR, 2018; Özbey, 2015).

Çalışanların sahip oldukları işte ve bu işin sürdürülmesinde gerekli olan bilgi, beceri ve nitelikler istihdam edilebilirlik becerileri şeklinde tanımlanmaktadır (Baker, 2013; Forrier ve Sels, 2003; Ju, Pacha, Moore ve Zhang, 2014; McGrath, 2009; Robinson, 2000). İstihdam edilebilirlik becerileri alanyazında pek çok şekilde sınıflandırılabilir. Bu kapsamda çalışma yaşamına hazırlık süreci ve çalışma yaşamı birlikte ele alındığında istihdam öncesi pek çok uyumsal beceriden söz edilebilir (Hanley-Maxwell ve Collet-Klingenberg, 2012). Cotton (2008) en temel olarak istihdam edilebilirlik becerilerini (a) *temel beceriler* (konuşma, dinleme, okuduğunu anlama, basit matematik işlemleri yapma), (b) *yüksek işlevli düşünme becerileri* (yaratıcı düşünme, problem çözme, karar alma, öğrenmeyi öğrenme) ve (c) *duygusal beceriler ve karakter özellikleri* (kişiler arası beceriler, özgüven, kendini yönetme, motivasyon, sorumluluk, dürüstlük, esneklik vb.) şeklinde sınıflandırır. Alanyazındaki tüm sınıflandırmalar ve araştırmalardan elde edilen sonuçlar doğrultusunda zihin

yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamında gereksinim duyacağı uyumsal beceriler Tablo 3.1’de görüleceği şekilde sıralanabilir.

Tablo 3.1. Çalışma Yaşamında Gerekli Olan Uyumsal Beceriler

Temel Beceriler	Bilişsel Beceri ve Yetenekler	Duyuşsal Beceriler ve Kişisel zellikler
İletişim becerileri	Anlama, analiz etme	Kişiler arası beceriler
Okuma-yazma becerileri	Problem özme becerileri	Uyum sağlama
Temel aritmetik işlemler	Organize etme, planlama	Ekiple alışma becerileri
Kişisel bakım becerileri	Kendini yönetme becerileri	Sorumluluk alma
Güvenlik becerileri	Seçim yapma, karar alma	Uzlaşma becerileri
Para kullanımı	Teknolojik beceriler	Dürüst olma
	Amaç oluşturma	Esneklik
	Risk alma	özgüvenli olma
	Zaman yönetimi	Vatandaşlık görevlerini bilme
	öğrenme ve yaratıcılık	Saygılı olma
		Adil olma
		Nezakat kurallarına uyma

Tablo 3.1’de grldđđ gibi çalışma yaşamında zihin yetersizliği olan bireylerden beklenen yeterlilik  ana başlıkta toplanabilir. Günlük yaşam, iletişim ve akademik alanlardaki temel beceriler, öğrenme ve kendini yönetme süreçleriyle ilgili bilişsel beceriler ve kişisel özellikler ile kişiler arası becerilerdir. Sözü edilen bu beceri ve özellikler erken çocukluk döneminde evde ailenin gözlenmesi yoluyla öğrenilmeye başlar ve ilerleyen yıllarda özel eğitim süreçleriyle öğrenilmeye devam eder. Örgün eğitim sona erdiğinde bir bireyin çalışma yaşamına hazır olup olmadığını, Tablo 31’de belirtilen becerileri ne düzeyde sergilediğini öğrenmek üzere gereksinim belirleme çalışması yürütülmelidir. nite 2’de anlatılan yarı-yapılandırılmış görüşme, anket, kontrol listesi, ölçek, envanter gibi pek çok araç kullanarak zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam öncesi süreçteki gereksinimlerini belirleyebilirsiniz.

b. İstihdam Edilebilirlik Becerileri Kapsamında Gereksinimlerin Belirlenmesi

Bu başlıkta zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına hazırlamak üzere ne tür bilgi ve becerilere gereksinimleri olduğunu belirlemek üzere yapılabilecek çalışma örneklerine yer verilmiştir. Bu doğrultuda Tablo 3.2 ve Tablo 3.3’te yarı-yapılandırılmış görüşme formu ve kontrol listesi örnekleri sunulmuştur.

Tablo 3.2. *Çalışma Yaşamında Gereksinim Duyulan Bilgi ve Becerileri Belirlemeye Yönelik Görüşme Soruları*
Örneği

Görüşme Soruları
1. Bireyin bir işe yerleşebilmesi konusunda yaşadığı güçlükler nelerdir?
2. Sizce, bireyin sürdürülebilir istihdama dahil olamamasının nedenleri nelerdir?
3. Birey daha önce çalışma yaşamına hazırlanma konusunda bir eğitim aldı mı? Aldıysa nasıl bir eğitimdi?
4. Bireyin çalışma yaşamında gereksinim duyduğu günlük yaşam becerileri nelerdir?
5. Bireyin çalışma yaşamında gereksinim duyduğu kişiler arası beceriler becerileri nelerdir?
6. Bireyin çalışma yaşamında gereksinim duyduğu kendini yönetme becerileri nelerdir?
7. Bireyin çalışma yaşamında gereksinim duyduğu bilişsel beceriler nelerdir?
8. Bireyin çalışma yaşamında gereksinim duyduğu mesleki beceriler nelerdir?
9. Bireyin çalışma yaşamına katılabilmesi için sahip olması gereken kişisel özellikler nelerdir?
10. Belirttiğiniz gereksinimleri öncelik sırasına göre nasıl sıralarsınız?

Tablo 3.2’de verilen sorular örnek sorulardır. Zihin yetersizliği olan birey ile çalışacak kişi bireyin özelliklerine göre soruları azaltıp, arttırabilir, çeşitlendirebilir. Bu soruları bireyin ebeveynlerine, öğretmenlerine, çalışıyor ise işverenlerine sorarak zihin yetersizliği olan birey hakkında derinlemesine bilgi edinebilirsiniz. Görüşmeleri yaparken sessiz bir odada görüşeceğiniz kişi ile yalnız olmalısınız. Ayrıca görüşeceğiniz kişiden görüşme öncesinde görüşmeyi kaydetmek ve görüşmedeki bilgileri kullanmak üzere yazılı ve sözlü onay almalısınız. Görüşmelerinizi ses kayıt cihazı ya da cep telefonu kullanarak kaydedebilirsiniz. Görüşmeler tamamlandıktan sonra kayıtların dökümünü yaparak, her soruya ilişkin verilen yanıtlar içerisinde zihin yetersizliği olan bireyin gereksinimlerinin neler olduğunu belirleyebilirsiniz. Gereksinimleri belirledikten sonra yine görüşmede belirlenen öncelik sırası ve eğitmen olarak önemli gördüğünüz konuları göz önünde bulundurarak önce hangi bilgi ya da beceriyi çalışacağınıza karar verebilirsiniz. Belirlenen gereksinimlere bağlı olarak bazı becerileri birlikte çalışabilirsiniz. Örneğin kişiler arası beceriler konusunda hem kendini doğru ifade etme hem ekiple çalışma becerisi gereksinim olarak belirtmiş ise bu becerileri eşzamanlı çalışabilirsiniz.

Tablo 3.3’te ise yine zihin yetersizliği olan bireyin gereksinimlerini belirlemek üzere örnek bir kontrol listesi yer almaktadır. Bu listede yer alan maddeler bireyin bireysel özellikleri ve ihtiyaçları doğrultusunda değişebilir, artabilir, azabilir.

Tablo 3.3. Çalışma Yaşamında Gereksinim Duyulan Bilgi ve Becerileri Belirlemeye Yönelik Kontrol Listesi
Örneği

Beceri Alanı				
Temel Beceriler	Evet	Hayır	Yardımla	Açıklama
1. Kişisel bakım ve temizliğini yapar.				
2. İş yerinde kurallara uygun yemek yer.				
3. İşe uygun giyinir.				
4. İş yerindeki malzemeleri uygun şekilde kullanır.				
5. İletişim başlatır.				
6. Sohbeti sürdürür.				
7. Kendisine verilen metni okur.				
8. Adını soyadını, adresini yazar.				
9. Parayı kullanır.				
10. Toplumsal ortamlardaki tehlikelere karşı önlem alır.				
11. Yabancı kişilere karşı kendi korur.				
Bilişsel Beceri ve Yetenekler	Evet	Hayır	Yardımla	Açıklama
12. Gün içinde karşılaştığı problemleri çözer.				
13. İki ve daha fazla seçenek içeren olaylarda seçim yapar.				
14. İşe zamanında gelir.				
15. Temel düzeyde bilgisayar kullanır.				
16. İş yerinde verilen işlerle ilgili planlama yapar.				
17. Günlük rutinler oluşturur.				
18. Moladan zamanında döner.				
Duyuşsal Beceriler ve Kişisel Özellikler	Evet	Hayır	Yardımla	Açıklama
19. Ekiple uyumlu çalışır.				
20. İş yerinde kendi sorumluluklarını yerine getirir.				
21. İş yerinde bir sorun çıktığında diğerleriyle uzlaşır.				
22. Çalışma arkadaşlarına karşı saygılıdır.				
23. İş yerinde nezaket kurallarına uyar.				
24. Patronuna ve çalışma arkadaşlarına karşı dürüst olur.				
25. İşe ve iş yeri kültürüne uyum sağlar.				

Tablo 3.3'te görülen maddeler örnek olarak verilmiştir. Çalışılan bireyin özelliklerine göre değiştirilebilir. Gereksinim belirleme çalışmasında kontrol listesi doldurulurken birey eğitmen tarafından gözlenir, ebeveyn ve öğretmenleriyle

görüşmeler yapılır. Kontrol listesinde “Hayır” ya da “Yardımla” işaretlenen maddeler sıralanır. “Hayır” olarak işaretlenen öncelikli olmak üzere işaretlenen maddeler öncelik sırasına dizilir. En öncelikli belirlenen konular çalışılmak üzere planlama yapılır.

c. Gereksinimlere Yönelik Öğretim Program Hazırlama

Önceki başlıkta açıklanan veri toplama araçlarını kullanılarak (görüşme, kontrol listesi, anket vb.) bireyin gereksinimleri belirlendikten sonra bu gereksinimleri karşılamaya yönelik bir öğretim programı hazırlanır. Örneğin önceki başlıkta verilen görüşme formu ve kontrol listesi birlikte kullanılabileceği gibi formlar tek başına da kullanılabilir. Öğretim programı hazırlanırken bireyin birden fazla alanda çok sayıda gereksinim ortaya çıkabilir. Bu durumda gereksinimler öncelik sırasına dizilmelidir.

Gereksinimlerin Öncelik Sırasına Konması

Bireyin çevresindeki kişilerle yapılan görüşmeler, bireyin gözlenmesi ve anket/kontrol listesi/ölçek verilerine dayalı olarak ortaya çıkan gereksinimler maddeler halinde yazılarak, görüşme yapılan kişilerden bu maddeleri önem sırasına göre sıralaması istenir. Görüşmeyi birden fazla kişiyle yapmanız daha doğru, geçerli ve derin bilgi üretir. Örneğin hem ebeveynlerden hem öğretmenden hem işverenden bilgi alındığında bu kişiler tarafından yapılan sıralama dikkate alınarak sıralamalarda öncelik verilen gereksinimler içerisinde en öncelikli konular seçilir. Bu adımları bir örnek üzerinden açıklayacak olursak zihin yetersizliği olan bireyin gereksinimlerinin Tablo 3.2 yer alan görüşme soruları ve Tablo 3.3'teki kontrol listesi kullanılarak belirlendiğini varsayalım. Görüşme formunda yer alan son soruda görüşülen kişilere konuları öncelik sırasına dizmesi istenmektedir. Ebeveyn, öğretmen ve işverenden gelen sıralamalar karşılaştırılarak ortak bir liste oluşturulur, konular sıraya dizilir. Kontrol listesinde “hayır” ya da “yardımla” olarak işaretlenen maddeler belirlenir. Bu maddeler ile görüşme sonucunda belirlenen konular karşılaştırılarak ortak olarak belirtilen öncelikli konular seçilir. Gereksinimleri öncelik sırasına dizmede Ünite 2’de verilen örnek formu (Tablo 2.2) kullanabilirsiniz. Ünite 2’de verilen örnekle devam edecek olursak Ege isimli zihin yetersizliği olan birey için çalışma yaşamında hazırlanmada gereksinim duyulan en öncelikli konuların ekiple uyumlu çalışma,

nezaket kurallarına uyma, para kullanma, işe zamanında gelme şeklinde belirlenmiş olduğunu varsayalım. Bu durumda eğitimci benzer konuları birlikte çalışmak üzere bir planlama yapar. Örneğin bu gereksinimler içerisinde *ekiple uyumlu çalışma ve *nezaket kurallarına uyma becerilerini birlikte çalışılacak bir öğretim programı hazırlanır.

d. Öğretim

Eğitmen öncelikli gereksinimleri belirledikten sonra bu gereksinimlerin karşılanmasına yönelik öğretim sürecini planlar. Bu aşamada bir öğretim planı ya da kısa bir program hazırlayabilir. Önceki başlıkta verilen örneğe göre Ege için en öncelikli iki konu *ekiple uyumlu çalışma ve *nezaket kurallarına uymadır. Bu başlıkta verilen örnek öğretim planı özet olarak sunulmuş olup “kişiler arası beceriler” alanına yönelik hazırlanmıştır. Bu beceri çalıştığınız bireyin gereksinimleri doğrultusunda daha fazla basamaktan oluşun, daha detaylı bir şekilde planlanabilir.

Örnek Öğretim Planı

Tarih: .../.../.....

Süre:

Ünite Adı: Kişiler Arası Beceriler

Amaç: Ege iş yerindeki çalışmalarda ekiple uyumlu çalışır.

Alt amaç: Ege ekip çalışmasında gerekli olan disipline uyar.

1. Ege çalışma arkadaşlarına karşı saygılı olur.
2. Ege kendisine sorulan kibar yanıtlar verir.
3. Ege ekip çalışmasında kendisine düşen görevleri yerine getirir.
4. Ege patronun söylediği yönergeleri yerine getirir.

Öğrenme-Öğretme Süreçleri: Canlı model olma, sözel ipucu ve model ipucu sunma, fırsat öğretimi, düz anlatım.

Araçlar-Ortam-Kişiler: İş yerinde ekip çalışması; masa, dört sandalye, işle ilgili malzemeler (evrak, kalem vb.), eğitimci, iki çalışma arkadaşı ve Ege.

Uygulama: İş yerinde ekip çalışması yapılacak bir ortam düzenlenir. Yuvarlak bir masa etrafına eğitimci, iki çalışma arkadaşı ve Ege otururlar. Canlı model tekniği kullanılmak üzere bir senaryo hazırlanır. Eğitimci Ege'ye uygun çalışan davranışları için model olacaktır. Eğitimci, çalışma arkadaşları ve Ege işyerinde bir kutuda bulunan

ürünleri kontrol etmek üzere masaya otururlar. Herkesin önünde bir kutu ve bir kontrol listesi vardır. Çalışanlar kendi önlerinde bulunan kutudaki ürünleri sayarak listede bulunup bulunmadıklarını kontrol edip işaretleyeceklerdir. Daha sonra herkes listelerini karşılaştırarak kimde hangi ürün eksik belirleyerek ortak bir eksik ürün listesi oluşturacaklardır. Eğitimci bu süreçte ilk olarak “Haydi arkadaşlar saymaya başlayalım” der ve kutulardaki ürünleri kontrol etmeye başlarlar. Ege kendi ürünlerini sayarken zorlandığında çalışma arkadaşından yardım istemesi için eğitimci model olur: “Kutudaki bir ürün eksik ama hangisi olduğunu bulamıyorum. Bana yardımcı olur musunuz lütfen?”. Ege uygun şekilde yardım istediğinde eğitimci onu pekiştirir. Ardından Ege’nin kibar bir şekilde çalışma arkadaşına teşekkür etmesi istenir. Benzer şekilde işin yapılması sürecinde çalışma arkadaşları Ege’den yardım ister. Ege’nin kibar bir şekilde yanıt vererek yardım etmesi beklenir. Ege uygun tepki vermezse eğitimci doğru tepki için kendisine model olur: “Ege çalışma arkadaşın senden yardım istediğinde ona tabi ki diyerek yardım etmelisin şimdi beni izle böyle yapmalısın” diyerek yardım isteyen çalışma arkadaşına dönerek uygun tepki için model olur. Planlanan senaryo üzerinden benzer davranışlar örneklendirilebilir. Eksik ürünler belirlendikten sonra tüm çalışanların ortak çalışarak tek bir eksik ürün listesi oluşturma aşamasında yine eğitimci Ege’nin iş birliği yapması, kibar ve saygılı bir şekilde gerekli davranışları sergilemesi için model olur. Bu süreçte Ege’ye iş birliği yapması, ekiple uyumlu çalışması, saygılı ve kibar olması gereken durumlar yaratılarak uygun davranışlar için fırsat verilir. Her fırsatta Ege’nin verdiği uygun tepkiler pekiştirilir, uygun olmayan tepkilere eğitimci tarafından durdurularak uygun davranışa model olunur. Benzer öğretimleri çalışma arkadaşlarıyla planlayarak akran öğretimi düzenleyebilirsiniz.

Değerlendirme: Öğretim tamamlandıktan sonra o günün sonunda ya da ertesi günün başında bir değerlendirme oturumu gerçekleştirilir. Bu süreçte bireye ipucu sunulmaz. Eğitimci aynı ortamda ve farklı çalışma arkadaşlarıyla aynı iş için bir araya gelir. Ege’ye çalışmaya başlamasını söyler ve Ege’nin çalışma anında yardım isteme, yardım etme, kibar olma ve saygılı olma davranışlarını gözlemler. Doğru ve yanlış davranışlarını Ünite 2’deki Tablo 2.3’teki gibi bir form hazırlar ve kaydeder. Ege bu davranışları üç farklı senaryoda üst üste %100 doğrulukta yaptığında öğretimi sonlandırır.

Kaynakça

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). (2018). *İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu (İPA)*. Ankara.
- Baker, G. (2013). Employment, employability, & history: Helping students to see the connection. *Teaching History*, 152, 45-51.
- Baran, N. ve Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihinsel yetersizliği olan bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online Dergisi*, 6 (2), 213-225.
- Cotton, K. (2008). *Developing employability skills*. Northwest Regional Educational Research Laboratory. www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html (Erişim Tarihi: 29.09.2018)
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, 102-124.
- Ju, S., Pacha, J., Moore, K., & Zhang, D. (2014). Employability skills for entry-level employees with, & without disabilities: A comparison between the perspectives of educators, & employers. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40 (3), 203-212.
- Gündoğdu, A. (2010). *Bir ilköğretim okulu ve iş okulunda çalışan okul yöneticisi ve öğretmenlerin zihin engelli bireylerin işe yerleştirilmelerine ilişkin görüşleri*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gürsel, O., Ergenekon, Y. ve Batu, S. (2007). Gelişimsel yetersizliği olan bireylere okuldan işe geçiş becerilerinin kazandırılmasına ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 54-77.
- Hanley-Maxwell, C. & Collet-Klingenberg, L. (2012). Preparing students for employment. P. Wehman, & J. Kregel (Eds.), in *Functional curriculum for elementary and secondary students with special needs*, (p. 529-561). PRO-Ed, Inc.
- Hasırcıoğlu, A. (2006). *İşverenlerin özürlü istihdamına yaklaşımı*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- McGrath, S. (2009). What is employability?. *Learning to support employability project paper*, 1, 15.
- Özbey, F. (2015). *Zihin yetersizliği olan öğrencilere iş analizi temelinde tekstil işçiliği becerilerinin öğretilmesi: Eylem araştırması*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Robinson, J. P. (2000). What are employability skills?. *The Workplace*, 1 (3), 1-3.
- Yıldız, G. (2020). *Zihin Yetersizliği Olan Genç Yetişkinlere Yönelik İstihdama Doğru Bağımsız Yaşam Eğitimi Programının Etkililiği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

MODÜL II. MESLEKİ BECERİLER VE ÖĞRETİM YÖNTEMLERİ

BÖLÜM 4

Çalışma Becerileri

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, *Anadolu Üniversitesi*

Çalışma Becerileri

Beceri kişinin, yatkınlık ve öğrenime bağlı olarak, bir işi başarma, bir işlemi ereğine uygun olarak, gerektiği gibi sonuçlandırma yeteneği (TDK, 2020) olarak tanımlanır. Çalışma becerileri ise bireyin iş ortamının gerektirdiği görevler ve becerilerin analizinden oluşan işler ya da iş parçalarıdır. Çalışma becerilerinin edinilmesinde tıpkı diğer öğrenme yaşantılarında olduğu gibi; bilişsel düzey bir başka deyişle bilgi düzeyinde öğrenme; psiko-motor düzey, beceri düzeyinde öğrenme; duyuşsal düzey, tutum ve alışkanlıklar geliştirme düzeyinde öğrenmeler yer alır. Bu öğrenmelerin edinilmesi bireyin yeterliklerinin geliştirilmesi anlamına gelmektedir.

a. Yeterlikler

Bireyin çalışma becerilerini edinmesi için ise bu alanlarda yeterliklerini geliştirmesi gerekir. İş ve meslek eğitimiyle ilişkili olarak yeterlik “bireye ait bilgi, beceri ve yetkinliğin ulusal yeterlilik çerçevesine uygunluğunun Mesleki Yeterlilik Kurumunun yetkilendirdiği belgelendirme kuruluşu tarafından teyit edilmesidir. Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma becerilerine ilişkin yeterliklerin belirlenmesinde işverenlerin ve işyerindeki çalışma arkadaşlarının görüşleri yol gösterici olmaktadır.

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma becerilerine ilişkin bazı veriler zihin yetersizliği olan bireylerle çalışan işverenlerden ve çalışma arkadaşlarından elde edilmiştir. Baran ve Cavkaytar (2007) işyerlerinde zihin yetersizliği olan birey çalıştıran işverenlerin ZEB’in istihdamlarında önemli gördükleri becerilere ilişkin görüş ve önerilerinin neler olduğunu belirlemeyi amaçlayan bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçları, işverenlerin, ZEB’in istihdam edilebilmeleri için sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, iletişim ve akademik beceriler gibi çalışma becerilerini aradıklarını ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra işverenler bireyin yapabildiklerine uygun, kapasitesini aşmayan, fazla sorumluluk

gerektirmeyen, rahat ve karmaşık olmayan işler verdiklerini belirtmişlerdir. gibi Ayrıca işverenler güvenliği yüksek işler alanında; kendisine zarar vermeyecek işler olması, kaza riskinin az olması, iş güvenliğinin olması gibi özelliklerinin sıkça vurgulandığı görülmektedir (Baran ve Cavkaytar, 2007).

Artar (2017) çalışma arkadaşlarının destekli istihdam uygulaması yürütülen işyerlerinde çalışan zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerilerinin belirlenmesi adlı bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada pek çok bulgu olmasına rağmen çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireyin çalışma becerilerine ilişkin görüş bildirmişlerdir. Bir çalışan zihin yetersizliği olan bireyin yaptıkları işlerin genellikle dosya tarama, içecek hazırlama gibi işler olduğunu belirtmiştir. Ayrıca genel olarak yineleyici işler yaptıklarını belirtmektedirler. Bu araştırmaların sonuçlarından hareketle çalışan zihin yetersizliği olan bireylere işverenlerin yapabildikleri işleri verdikleri, işyerlerinde genellikle yineleyici işleri yaptıkları görülmektedir.

Zihin ve gelişim yetersizliği olan bireylerin eğitiminde öncü kuruluş olan AAIDD (2020), zihin yetersizliği olan bireylerin iş bağımsız yaşama hazırlanmasında gerekli yeterlikleri ve alt yeterlikleri sıralamıştır. Yeterlik alanlarından biri olarak da “Çalışma Becerileri” başlığı altında toplamıştır. Buna göre çalışma becerileri Tablo 4.1’de görüldüğü gibi dört yeterlikten oluşmaktadır.

Tablo 4.1. Çalışma Becerileri

-
- I. İstihdam Fırsatlarını Araştırma ve Bilme
 - a. İşte karşılaşılan kişisel değerleri tanımlar
 - b. İşte karşılanan toplumsal değerleri belirler
 - c. İşin kazanç getirici yönlerini belirler
 - d. İstihdam ve eğitim kaynaklarını belirler
 - e. İstihdam Olanakları bilgisi
 - f. İşleri istihdam kategorilerine göre sınıflandırır
 - g. Yerel istihdam ve eğitim fırsatlarını araştırır
 - II. İstihdam seçeneklerini Araştırma
 - a. Başlıca istihdam çıkarlarını belirleyin
 - b. İstihdam yeteneklerini belirleyin

- c. Gerçekçi istihdamı araştırın İstenen ve mevcut istihdam fırsatları için gereklilikleri belirleyin
 - d. istihdam için temel ihtiyaçları belirleyin
- III. İş arama, Güvence altına alma ve kalıcı istihdam
- a. İş arama
 - b. İş başvurusu yapma
 - c. İş görüşmesi yapma
 - d. İşle ilgili sorunları çözme
 - e. İş standartlarını karşılama ve işlevleri
 - f. İstihdamı geliştirme ve sürdürülebilir istihdam.
- IV. Uygun İstihdam Edilebilirlik Becerilerini Sergileme
- a. Yönergelere ve işyerindeki düzenlemelere uyulması
 - b. İşyerinde katılımın ve dakikliğin öneminin kabul edilmesi
 - c. Denetimin öneminin kabul edilmesi
 - d. Çalışma becerilerini yerine getirmede iş yeri güvenliğine dikkat edilmesi
 - e. Başkalarıyla çalışılması (ekip çalışması)
 - f. Verilen işlerin kaliteli bir şekilde tamamlanması
 - g. Beklenen verimlilik düzeylerinde çalışılması

Tabloda görülen çalışma becerileri zihin ve gelişim yetersizliği olan bireylerin mesleğe hazırlanmasında yer verilen ortak yeterliklerden oluşmaktadır. Dolayısıyla bireyin belirli bir meslekte istihdam olmasından önce gerekli olan genel yeterlikler vardır. Dört ana bölümde sıralanan yeterliklerin kazandırılması için istihdamla birlikte sürekli eğitim uygulamaları yapılması gerekmektedir. Buna göre zihin yetersizliği olan bireylerle çalışırken Tablo 4.1’de verilen becerilerin öğretimine yer verilmelidir. Tablo 4.1 aynı zamanda bireyin var olan durumunu belirlemek için bir kontrol listesi olarak kullanılabilir.

Bu bölümlerde yer alan bilgi ve beceriler ile çalışma becerileri zihin yetersizliği olan bireylere üçüncü kademe eğitimi olan özel eğitim meslek okullarının programlarında yer alan “İş Eğitimi ve Meslek Ahlakı” dersi programı kapsamında kazandırılmaktadır (MEB, 2020). Bunun yanı sıra belli bir mesleğe yönelik yeterlikler belirlenerek bireyin varolan yeterlikleri ve geliştirilmesi gereken yeterlikleri belirlenebilir.

b. Gereksinimlerin Belirlenmesi

İş Eğitimi ve Meslek Ahlakı dersi kapsamında her meslek alanının kendine ait yeterliklerine de yer verilmektedir. Dolayısıyla çalışma becerilerinin sergilendiği her bir meslek alanı ve meslek dalı için yeterlikler belirlenmektedir. Örneğin zihin yetersizliği olan bireylere yönelik özel eğitim meslek okulunda “Tekstil” meslek alanı içerisinde yer alan “Tekstil Baskı ve Desenciliği” dalı için yeterlikler listesi yer almaktadır. Öğrenciler bu yeterliklere ulaştıklarında mezun olarak istihdam edilebilmektedirler. Örneğin, her bir yeterlik alanı Türkiye Yeterlikler Veri Tabanında tanımlanmıştır. Bu alanda diploma alacak kişilerin yapması gereken görevleri tanımlamıştır (TYVT, 2020). Bu tanım ise bu yeterliğe sahip kişilerin yapması gereken görev ve beceriler olarak sıralanmaktadır.

Tablo 4.2. *Tekstil Teknolojisi Alanına Ait Temel Beceriler*

<ul style="list-style-type: none">• Desen çizer.• Çözgü hazırlar.• Tahar yapar.• Ağzılık açar.• Atkı atar.• Tefe çeker.• Düğüm atar.• İpi mumlar.• İpi sarar.	<ul style="list-style-type: none">• İpi sevk ünitesinden geçirir.• İğne kaldırır.• Kızak çeker.• Tarak teli takar.• Düz dikiş yapar.• Ütü yapar.• Makas ile keser.• Kumaşı katlar.• İğneye iplik takar.	<ul style="list-style-type: none">• İğne ile kumaş diker.• Ölçme araçlarını kullanır.• Kalıpların etrafından çizer.• Emülsiyon sürer.• Terazii ile ölçüm yapar.• Rakle kullanır.	<ul style="list-style-type: none">• Boyama yapar.• Zımpara yapar.• El aleti ve avadanlık kullanır.• Basit makineleri kullanır.• El aleti ve avadanlık kullanır.• Basit makineleri kullanır
---	---	---	---

Bireyin Tablo 4.2’de örnek olarak verilen tekstil teknolojisi alanına ait temel becerilere sahip olması durumunda bu mesleğe ilişkin mesleki yeterlik belgesine sahip olabilecektir. Sonuç olarak bireyin Tablo 4.1’de verilen çalışma becerilerine ait genel yeterliklere ve Tablo 4.2’de örnek olarak verilmiş olan bir meslek dalına ilişkin becerilere sahip olması onun istihdam edilebilirliğini arttıracaktır. Dolayısıyla genel

yeterlikler ve belli bir mesleğe ait yeterlikler oluşturularak, zihin yetersizliği olan bireyin çalışma becerilerine ilişkin gereksinimleri belirlenebilecektir.

c. Gereksinimlere Göre Program Hazırlanması

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma becerileri üç başlıkta incelenebilir. Birincisi her meslekte ortak olan temel beceriler; ikincisi istihdam edilebilirlik becerileri; üçüncüsü ise belli bir meslek alanında sergilenmesi gereken çalışma becerileridir. Tablo 4.1'i kullanılarak bireyin çalışma becerilerindeki var olan durumu ve performans düzeyi belirlenebilir. Buna göre yeterlik tabloları ve görev analizleri birer kontrol listesi şeklinde hazırlanarak bireyin yapıp yapamadıkları belirlenir. Böylece bireyin sahip olmadığı yeterlikler ve yapamadığı beceriler belirlenir. Buna göre bir meslek eğitim programı geliştirebilir, uygulanabilir ve izlenebilir.

Bu bölümde Cavkaytar (2012) tarafından geliştirilen "Garsonluk Mesleği Eğitim Programı" örnek olarak verilebilir. Buna göre programda zihin yetersizliği olan yetişkinleri, garsonluk mesleğinin gerektirdiği davranışları sergileyebilir duruma getirmek amaçlanmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda katılımcıdan beklenen yeterlikler Tablo 4.1'deki genel yeterliklerle birlikte Tablo 4.3'teki garsonluk mesleğine ait yeterlikler şekilde sıralanmıştır.

Tablo 4.3. *Garsonluk Mesleği Programı Yeterlikleri*

-
1. Garsonluk mesleğini özellikleriyle birlikte tanımlayabilme,
 - a. Garsonluk mesleğini tanımlar.
 - b. Garsonun nerelerde çalışabileceğini söyler.
 - c. Garsonun görevlerini sıralar.
 - d. İşyerinde çalışan diğer elemanların görevlerini söyler.
 2. Garsonun çalışma için yapacağı ön hazırlıkları betimleyebilme.
 - a. İş kıyafetlerini giyer.
 - b. Kendi temizliği ve hijyeni için gerekli işleri yapar.
 - c. Kullanacağı araç gereçlerin isimlerini söyler.
 - d. Kullanacağı araçların yerlerini gösterir.
 3. Bir müşteriye servis hizmeti sunabilme.
 - a. Sipariş alır.

- b. Servis açar.
 - c. Servis yapar.
 - d. Boşları toplar.
 - e. Masa ve sandalyeleri düzenler.
4. En az üç farklı müşteri tipi, sipariş tipi ve ortam için gerçek ortamda servis hizmeti sunabilme.
- a. Tek kişiye, iki kişiye, gruba servis yapar.
 - b. Sadece içecek, sadece yiyecek, hem içecek hem yiyecek servisi yapar.
 - c. Üst katta, bahçede, içeride servis yapar.

Bireysel eğitim uygulamalarında Tablo 4.3'teki örneğe benzer şekilde her bir yeterlik bir çalışma becerisi olarak ele alınır. Ayrıca her bir yeterlik Tablo 4.4'te görüldüğü gibi görev ve beceri analizi şeklinde yazılır. Beceri analizi şeklinde oluşturulan görev analizleri hem bireyin mesleğe ilişkin gereksinimlerini belirlemede, bireyin öğretim öncesi, öğretim sonrası ve öğretim sonrası değerlendirilmesinde hem de beceri öğretiminde kullanılır.

Tablo 4.4. Müşteriye Servis Yapma Becerileri Görev Analizi

Görev ve Beceriler	Evet	Hayır	Yardımla/Açıklama
A-Müşterinin Siparişini Alabilme			
1. Kafenin belli bir kısmında durur.			
2. Müşterinin oturmasını bekler			
3. ...			
B. Yiyecek Servisi Açabilme			
4. Sehpa alır			
5. Masanın kenarına koyar			
6. ...			

Tablo 4.4'te yer alan örnekte sadece birkaç beceriye yer verilmiştir, bunlar belirlenen mesleğin yeterliklerine göre çoğaltılabilir. Bununla birlikte görev ve becerilerin yer aldığı bu şekildeki kontrol listeleri farklı mesleklerdeki görevler ve beceriler için de hazırlanabilir. Böylece bir mesleğin öğretimine yönelik öğretim

programı hazırlanabilir. Tablo 4.5'te Cavkaytar (2012) tarafından geliştirilen garsonluk mesleği eğitim programı özet olarak verilmiştir.

Tablo 4.5. *Bir Program Örneği: Garsonluk Mesleği Programı*

Programın Adı: Garsonluk Mesleği Eğitim Programı-GAMEP
Programın Amacı: Zihinsel yetersizliği olan yetişkinleri, garsonluk mesleğinin gerektirdiği davranışları sergileyebilir duruma getirmektir.
Programın İçeriği: <ul style="list-style-type: none">• Garsonluk mesleğini özellikleriyle birlikte tanımlayabilme,• Garsonun çalışma için yapacağı ön hazırlıkları betimleyebilme.• Bir müşteriye servis hizmeti sunabilme.• En az üç farklı müşteri tipi, sipariş tipi ve ortam için gerçek ortamda servis hizmeti sunabilme.
Öğrenme-Öğretme Süreçleri <ul style="list-style-type: none">• Yöntem ve Teknikler: Anlatım, tartışma, gösterim, yanlışsız öğretim yöntemleri• Ortam ve Araç Gereçler: Kafe benzetim ortamı, gerçek çalışma ortamı olan kafe.• Materyal: Sunum materyalleri, beceri analizleri, kafede kullanılan araç gereç ve materyaller• Çalışanın El Kitabı: Garsonluk mesleği programın içeriğindeki konuların açıklamalı ve resimli içeriği.
Değerlendirme: Yeterlikler listesi ve beceri analizleri listeleri

Tablo 4.5'te verilen içeriğe göre konuların öğretimleri gerçekleştirilir. Programın bilgi düzeyinde eğitimleri grup eğitimi şeklinde, sunum, tartışma, özetleme gibi yöntemlerle yapılır. Beceri öğretimleri ise Tablo 4.4'te hazırlanan kontrol listesindeki görev ve beceri analizleri doğrultusunda bireysel eğitim şeklinde gerçekleştirilir.

Kaynakça

- AAIDD (2020). Life Centered Education (LCE) Curriculum Matrix, USA: Council of Exceptional Children.
https://exceptionalchildren.org/sites/default/files/2020-07/LCE_Matrix_4.pdf erişim tarihi: 20.11.2020.
- Artar, T. M. (2018). Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri. Eskişehir Anadolu Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Baran, N. ve Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online*, 6(2), 213-225.
- Cavkaytar, A. (2012). Teaching café waiter skills to adults with intellectual disability: A real setting study. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 426-437.
https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_10/03153236_HAFYF_ZYHYN_OTYZM_YY_VE_MESLEK.pdf adresinden 21 Kasım 2020 tarihinde edinilmiştir.
- MEB (2020). İş Eğitimi ve Meslek Ahlakı Ders Programı.
TYVT (2020). Türkiye Yeterlilikler Veri Tabanı.
<http://portal.tyc.gov.tr/yeterlilik/tekstil-teknolojisi-alani-tekstil-baski-ve-desenciligi-dali-mesleki-ve-teknik-egitim-diplomasi-TR00200723.html> adresinden 21 Kasım 2020 tarihinde edinilmiştir.

BÖLÜM 5

Öğretim Yöntem ve Teknikleri

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Anadolu Üniversitesi*

Öğretim Yöntem ve Teknikleri

Zihin yetersizliği olan bireylerin bağımsızlaşabilmesi, kendi ayaklarının üzerinde duran üretken bireyler olabilmesi için çeşitli alanlarda öğrenmesi gereken pek çok davranış ve beceri vardır. Bu alanlardan birisi de istihdam alanıdır. Bu bölümde bu davranış ve becerilerin öğretiminde izlenecek basamaklar ve bu süreçte kullanılacak strateji, yöntem, teknik ve uygulamalara ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

Yerleştirilen İş Yerindeki İş/Görev Analizi

Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirilmesi sürecinde ilk yapılacak işlerden biri, yerleştirildiği ya da yerleşeceği iş yerinde bireyin yapacağı işin analiz edilmesidir. Çalışanın iş yerinde yapacağı işler onun görevleri olarak isimlendirilir. Dolayısıyla öncelikle çalışanın iş yerinde her gün rutin olarak yaptığı ya da yapacağı işlerin/görevlerin belirlenmesi, ardından bu işlerin/görevlerin analiz edilmesi gerekir. *Görev/iş analizi*, karmaşık ya da zincirleme davranış ve becerilerin kolay öğretilebilir küçük basamaklara bölünmesi olarak tanımlanabilir (Cooper, Heron ve Heward, 2007). Örneğin giysi satılan bir mağazaya zihin yetersizliği olan bir bireyin yerleştirileceğini varsayalım. Öncelikle bu işyerinde çalışanların hepsinin yapmakla yükümlü olduğu görevler belirlenmeli ve bunlar analiz edilmelidir.

Mağaza Çalışanlarının İş/Görev Analizi

1. Mesai saatinde iş yerine gelir.
2. Çalışma arkadaşlarıyla selamlaşır.
3. İş kıyafetlerini giyer.
4. Kişisel bakım ve temizliğini kontrol eder.
5. Gerektiğinde iş yerindeki sabah toplantısına katılır.
6. Çalışacağı birimdeki işlere zamanında başlar.
7. Çalıştığı birimde işle ilgili gerekli düzenlemeleri yapar.
8. İşini yapar.
9. Mola zamanlarına riayet eder (molaya tam zamanında gidip dönmek).

10. Yemek zamanlarına riayet eder (yemeğe tam zamanında gidip dönmek).

11. Paydos saatinde çalışma arkadaşlarıyla vedalaşır.

Giysi satılan bir mağaza için mağazada çalışan tüm çalışanlara yönelik yapılan bu iş/görev analizi çeşitli işyerlerine göre geliştirilebilir, uyarlanabilir. İş/görev analizinin yapılması ve zihin yetersizliği olan bireyin bu analizde yer alan görevler konusunda eğitilmesi, işyerine uyumunu ve işyerindeki mesai arkadaşları tarafından sosyal kabulünü kolaylaştıracaktır. Bu analizin ardından analizi yapılan iş/görevlerin her biri zihin yetersizliği olan bireye öğretilmelidir.

İşe yerleştirilen zihin yetersizliği olan bireyin yapacağı işle ilgili olarak eğitim alması gerekmektedir. Bunun için de zihin yetersizliği olan bireyin yapacağı iş/işler analiz edilmelidir. Bu noktada öncelikle bu mağazada zihin yetersizliği olan birey için ne tür iş fırsatlarının olduğu ve bireyden ne tür niteliklerin, yeterliklerin beklendiği belirlenmelidir. Zihin yetersizliği olan birey giysi satılan bu mağazada kasiyer, reyon düzenleme, temizlik yapma ya da yiyecek-içecek hazırlayıp servis yapma gibi işler yapabilir. Birey için bunlardan hangisinin uygun olduğuna karar verildikten sonra o işin içindeki görevler analiz edilmelidir. Örnek üzerinden devam edilecek olursa birey için yapılan değerlendirmeler sonrasında temizlik yapma işinin uygun olduğuna karar verildiğini varsayalım. Öncelikle temizlik görevlisinin yaptığı işlerin analiz edilmesi gerekir.

Temizlik Görevlisinin Görev ve İşleri

1. Reyonlardaki rafların tozunu alır.
2. Reyonlardaki askılıkların tozunu alır.
3. Orta standların tozunu alır.
4. Katlama bankolarının tozunu alır.
5. Yerleri siler.
6. İki saatte bir temizlik mopuyla yerlerde biriken tozları temizler.
7. Deneme kabinlerini temizler.
8. Kasa bölümünü temizler.
9. Kapı ve camları temizler.
10. Mağaza içinde bulunan çöp kutularını boşaltır.
11. Ürünler açıldıktan sonra kutuları ve diğer ambalajları çöpe atar.
12. Personel tuvaletlerini temizler.

13. Depoyu temizler.

Yerleştirilen İş Yerindeki Becerilerin Analiz

Yukarıda sıralanan işlerin/görevlerin her biri aynı zamanda pek çok alt beceriden oluşmaktadır. Zihin yetersizliği olan bireylerin öğrenme özellikleri dikkate alındığında söz konusu davranışların ve becerilerin pek çoğunu tek aşamada kazandırmak mümkün olamamaktadır. Bu davranışlara ve becerilere bir dizi küçük basamak aracılığıyla daha kolay ulaşılabilir. Beceri analizi, bir beceriyi oluşturan her bir öğretiler basamağın mantıklı bir akışla sıralanmasıdır (Snell ve Brown, 2014). Beceri analizi çeşitli yollarla yapılabilir. Yukarıdaki örnek üzerinden devam edilecek olursa reyonlardaki rafların tozunu alma becerisinin analizini yapmak gerekecektir.

Beceri: Reyonlardaki rafların tozunu alır.

1. Rafta bulunan ürünleri yürüyen standın üzerine alarak rafı boşaltır.
2. Temizlik ürününü alır.
3. Temizlik ürününden rafa bir miktar deterjan püskürtür.
4. Temizlik ürününü temizlik arabasına koyar.
5. Temizlik beziyle rafın üzerini siler.
6. Silme işlemi bitince birkaç dk. rafın kurummasını bekler.
7. Raf kuruyunca yürüyen standın üzerinde bulunan ürünleri rafa koyar.

Yukarıda örneği görülen beceri analizi farklı yollarla yapılabilir (Snell ve Brown, 2014):

1. Öğretiler beceri daha önceden bilinen/yapılan bir beceri ise beceri analizi bellekten yapılabilir.
2. Beceri hiç bilinmiyorsa ve analizin yapılması gerekiyorsa beceri bizzat yerine getirilerek her bir basamağı tek tek yazılabilir.
3. İş yerinde halen çalışan ve deneyimli temizlik görevlisinden yapması istenebilir. Görevlinin yaptıkları yine basamak atlamadan sırayla yazılabilir.
4. Biz uzmana başvurarak o becerinin analizini yapması istenebilir.

Beceri basamaklarının bu şekilde öğretiler küçük parçalara ayrılması, zihin yetersizliği olan bireyin her bir basamağı daha hızlı ve kolay öğrenmesini sağlayacaktır.

Beceriye İlişkin Performans Düzeyi Belirleme

Becerinin analizi yapıldıktan sonra bireyin beceriye ilişkin performans düzeyinin belirlenmesi gerekir. Performans düzeyi, becerinin öğretimine başlanmadan önce bireyin söz konusu beceriyi ne düzeyde yaptığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilir. Böylece bireyin beceriyi öğrenme sürecinde meydana gelen gelişmeler daha objektif bir biçimde görülebilir. Bireyin beceriye ilişkin performans düzeyi (beceriye ilişkin başlama düzeyi) belirlenirken tek fırsat ve çok fırsat yönteminden yararlanılabilir (Snell ve Brown, 2014; Tekin-İftar ve Kırcaali-İftar, 2012).

Her iki yöntemle de performans alırken öncelikle bireyin beceriyi gerçekleştirmesi için ortam ve kullanılacak araç-gereçler düzenlenir. *Tek fırsat yöntemiyle performans alırken:* (a) Bireye beceri yönergesi sunulur. Örneğin “Reyonlardaki rafların tozunu al.” (b) Bireyi gözleyerek bağımsız olarak yaptığı (doğru yaptığı) basamaklara “+” konur. (c) Bireyin yapamadığı ya da yanlış yaptığı basamaklara “-” konur. (d) Bireyin ilk eksi aldığı basamaktan itibaren değerlendirme sona erdirilir. *Çok fırsat yöntemiyle performans alırken:* (a) Bireye beceri yönergesi sunulur. Örneğin “Reyonlardaki rafların tozunu al.” (b) Bireyin beceriyi gerçekleştirmesi için 5 sn. süre ile beklenir. (c) Bireyi gözleyerek bağımsız olarak yaptığı (doğru yaptığı) basamaklara “+” konur. (d) Bireyin yapamadığı ya da yanlış yaptığı basamak için bireye hiçbir şey söylenmeden bu basamak uygulamacı tarafından tamamlanır. Bu basamağa “-” konur. (e) Sonraki basamak için 5 sn. süre ile beklenir. (f) Birey yaparsa bu basamaklara “+” konur. (g) Birey basamağı yapamazsa ya da yanlış yaparsa bireye hiçbir şey söylenmeden bu basamak uygulamacı tarafından tamamlanır. Bu basamağa “-” konur. (h) Beceri analizi tamamlanuncaya kadar bu şekilde performans alımına devam edilir. Kararlı veri elde edilinceye değin en az üç oturum aralıklarla performans alımına devam edilir. Performans alımı bittikten sonra “Beceri analizinde doğru yapılan basamak sayısı / Beceri analizindeki toplam basamak sayısı X 100” formülü kullanılarak beceri analizindeki “doğru olarak gerçekleşen basamak yüzdesi” hesaplanır. Elde edilen veriler başlama düzeyi verisi olarak grafiğe işlenir (Snell ve Brown, 2014; Tekin-İftar ve Kırcaali-İftar, 2012).

Amaçlara ve Beceri Basamaklarını Öğretim Yaklaşımına Karar Verme

Bireyin beceriye ilişkin performans düzeyinin belirlenmesini beceriye ilişkin amaçların oluşturulması izler. Beceriye ilişkin uzun dönemli amaç bireyin farklı

kişilerle, farklı ortamlarda ve farklı araç-gereçlerle %100 ya da %80-90 ve üzeri doğruluk düzeyinde beceriyi yerine getirmesidir.

Amaçlar oluşturulduktan sonra uygulamacı bireyin özelliklerine göre beceri analizinde yer alan tüm basamakları “bir arada” mı yoksa “tek tek” mi öğreteceğine karar vermelidir. Uzun dönemli amaca ulaşmak için bir öğretim oturumunda beceri analizinde yer alan tüm basamaklar baştan sona “bir seferde” öğretilir. Bu yaklaşıma “tüm beceri yaklaşımı” denir. Tüm beceri yaklaşımı zincirleme becerilerin öğretiminde en yaygın olarak kullanılan yaklaşımdır (Snell ve Brown, 2014; Tekin-İftar ve Kırcaali-İftar, 2012).

İpuçlarını Belirleme ve Kullanma

İpucu, bireyin tepkide bulunmasından önce uygulamacı tarafından bireyin doğru tepkide bulunma olasılığını arttırmak üzere sunulan uygulamacı yardımıdır. Beceri öğretimine başlamadan önce beceriyi öğretirken kullanılacak ipucunun belirlenmesi gerekir. Jest ya da mimik ipucu, işaret ipucu, görsel ipucu (resimli ya da iki boyutlu ipucu), sözel ipucu, model ipucu ve fiziksel ipucu (tam fiziksel ipucu, kısmi fiziksel ipucu, gölgelendirme/gölge olma) olmak üzere altı tür ipucundan söz edilebilir (Snell ve Brown, 2014; Tekin-İftar ve Kırcaali-İftar, 2012).

İpuçlarını kullanırken sıralanan noktalara dikkat etmekte yarar vardır (Snell ve Brown, 2014; Tekin-İftar ve Kırcaali-İftar, 2012): (a) En ılımlı ipucu bir başka deyişle, bireyin vücudu üzerinde en az kontrol gerektiren ancak en etkili ipucu seçilmelidir. (b) Çalışılan yetersizlik grubunun özelliğine bağlı olarak gerekli durumlarda ipucu türleri birleştirilerek kullanılabilir (model ipucu+sözel ipucu, fiziksel ipucu+sözel ipucu gibi). (c) Davranışla doğrudan ilgili ve en doğal ipucu türü seçilmelidir. (d) İpucu sadece bireyin dikkatini yönelttiği durumlarda sunulmalıdır. (e) İpucu bireyi destekleyici biçimde sunulmalıdır. (f) İpucu olabildiğince erken silikleştirilmelidir. Bu şekilde bireyin kendisine sunulan yönergelere ya da yöneltilen sorulara doğru tepkide bulunur duruma gelmesi hedeflenmelidir. (g) İpuçları sistematik biçimde kullanılmalı, gelişigüzel biçimde kullanılmamalıdır. (h) İpucu bağımlılığı yaratmamaya özen gösterilmelidir. Bu amaçla ipuçsuz doğru tepkileri ayrımlı pekiştirmek ve doğal ön uyarılara odaklanmak önemlidir.

Öğretim Yöntemleri

Zihin yetersizliği olan bireylere iş ortamlarında yer alan becerileri ve sergilemesi beklenen davranışları öğretmek için kullanılacak pek çok farklı öğretim strateji, yöntem, teknik ve uygulama bulunmaktadır. İzleyen başlıklarda bunların bir bölümüne yer verilmiştir.

Video Modelle Öğretim

Video modelle öğretim gözleyerek öğrenmeyle ilgili alanyazından ortaya çıkmıştır. Bireyin hedef davranışı gerçekleştiren modeli videodan izleyerek gözlemesini ve ardından izlediği bu davranışları tekrar etmesini içerir. Video modelle öğretimin canlı model olmaya kıyasla pek çok yararı bulunmaktadır. Video modelle öğretim sürecinde yetişkin model, akran model, kişisel görüş açısı, kendi kendine model ve karışık model olmak üzere beş çeşit model tanımlanmıştır. Videolar hazırlanırken dikkat edilecek birçok ilke vardır (Değirmenci ve Ergenekon, 2009; Genç-Tosun ve Kurt, 2014; Mechling, 2008; Nikopoulos ve Keenan, 2006).

Video modelle öğretim oturumlarında uygulamacı ve birey bilgisayar ekranını görebilecek şekilde yan yana otururlar/dururlar. Uygulamacı bireyin çalışmaya dikkatini yöneltmek üzere dikkat sağlayıcı ipucu sunar (Örneğin “Arif seninle mopla yerlerin tozunu alma becerisini öğreneceğiz. Önce burada görüntümüzü izleyeceğiz, sonra seninle mopla yerleri temizleyeceğiz. Çalışmak için hazır mısın?”). Birey çalışmaya hazır olduğunu işaretler ya da sözel olarak ifade ederse uygulamacı tarafından pekiştirilir (Örneğin “Çok güzel, hazır olduğunu görüyorum. Hadi başlayalım”). Görüntü izlendikten sonra uygulamacı bireyin görüntüyü izleme davranışını pekiştirir (Örneğin “Harikasın Arif, görüntümüzü çok dikkatli izledin. Şimdi gidip mopla yerlerin tozunu alalım.”). Uygulamacı ve birey becerinin gerçekleştirileceği alana geldiklerinde uygulamacı bireye dikkat sağlayıcı ipucu sunar (Örneğin “Arif şimdi görüntüde izlediğin gibi mopla yerlerin tozunu alacaksın. Çalışmak için hazır mısın? Hadi bakalım başlayalım.”). Birey çalışmaya hazır olduğunu işaretler ya da sözel olarak ifade ederse uygulamacı tarafından pekiştirilir (Örneğin “Çok güzel, hazır olduğunu görüyorum.”). Daha sonra uygulamacı beceriyi gerçekleştirmesi için bireye beceri yönergesini sunar (Örneğin “Arif şimdi orada izlediğin gibi mopla yerlerin tozunu al.”). Birey beceriyi tamamladığında uygulamacı bireyin davranışını sözel olarak pekiştirir.

Sosyal Öyküler

Sosyal öyküler fabllara yakın sayılabilecek özellikte, tipik olarak bir dakikadan kısa sürede okunabilecek, çoğunlukla resim ya da çizim içeren içerikleri olan, belirli davranışlara örnek ve davranışların oluşabilecek sonuçları hakkındaki kısa öykülerdir. Sosyal öykülerde betimleyici cümle, yönlendirici cümle, doğrulayıcı cümle, yansıtıcı/bakış açısını açıklayan cümle, iş birlikçi cümle ve kontrol edici/yönerge verici cümle olmak üzere altı cümle türünden yararlanır (Gray, 2002; 2010).

Öğretim oturumlarında sosyal öykü okunduktan sonra zihin yetersizliği olan bireye okunan metinle ilgili sorular yöneltilir. Bireyin doğru yanıtları pekiştirilir, yanlış yanıtlarda ise öykü tekrar okunarak süreç tekrarlanır. Birey hedef davranışı sosyal öykü okunmadan gerçekleştirinceye kadar sosyal öykü silikleştirilerek sunulmaya devam edilir. Silikleştirme iki biçimde gerçekleştirilebilir: (a) Birey bir davranış ya da beceriyi sergilemeye başladıktan sonra sosyal öyküdeki yönlendirici cümleler öyküden çıkarılabilir. (b) Sosyal öykünün uygulanması için hazırlanan zaman çizelgesinde değişiklikler yapılarak öykü her gün yerine haftada üç-dört kez okunabilir. Ölçüt karşılandıktan ve silikleştirme tamamlandıktan sonra öykünün okunmasına son verilir (Akgün-Giray, 2015; Gray, 2002). Sosyal öykü okunduktan sonra doğal ortamda becerinin sergilenmesi çalışması gerçekleştirilerek sosyal öykü uygulaması tamamlanır.

Aşamalı Yardımla Öğretim

Aşamalı yardımla öğretim (a) modeli taklit etme becerisine sahip olmayan, (b) ipucunu bekleme becerisine sahip olmayan ve (c) bekleme eğitimi yapılmasına rağmen bu beceriyi edinemeyen bireylerle etkili olarak kullanılan bir yöntemdir. Aşamalı yardımla öğretimde uygulamacı hedef uyaran ve kontrol edici ipucunu sunarak öğretime başlar. Zaman içerisinde zihin yetersizliği olan bireyin performansına bağlı olarak "anlıklar" olarak kontrol edici ipucunu geri çekebilir ya da silikleştirdiği ipucunu tekrar kullanmaya başlayabilir. Bu sürece "ipucunun silikleştirilmesi" denir. Aşamalı yardımla öğretimde dikkat edilmesi gereken nokta, zihin yetersizliği olan bireyin ipucuna gereksinim duymadığı ya da daha ılımlı bir ipucuna gereksinim duyduğu anda ipucunu silikleştirmek ve birey gereksinim duyduğunda daha önce

silikleştirilen ipucunu tekrar sunmaktır (Snell ve Brown, 2014; Tekin-İftar ve Kırcaali-İftar, 2012).

Etkinlik Çizelgeleri

Etkinlik çizelgeleri zihin yetersizliği olan bireylerin edindikleri becerileri bir ön uyarıcı ya da ipucu olmaksızın kendiliklerinden başlatma, sürdürme ya da sonuçlandırmadaki yetersizliklerini gidermeye yönelik olarak geliştirilmiş, bireyin etkinlikler arasında bağımsız geçiş yapabilmesinin sağlanması, geçişlerde yaşadığı güçlüklerin ve ortaya çıkan sorunların (örn. öfke nöbetleri) azaltılması, seçim yapabilmesi, etkinlikleri sıraya dizebilmesi ve belirlediği bu sıraya uyabilmesi için hazırlanan görsel destek sistemlerinden biridir (<http://www.tohumotizmportali.org>; Rao ve Gagie, 2006).

Etkinlik çizelgeleri bireyin özelliklerine bağlı olarak “resimli” ya da “yazılı” biçimde hazırlanabilir. Becerinin her bir basamağının parçalara ayrılması biçiminde “çok detaylı” hazırlanabileceği gibi etkinlik ya da beceriye başlaması için bireye ipucu olarak bir sembol ya da resim sunma biçiminde “çok genel” olarak da oluşturulabilir. Etkinlik çizelgelerini kullanmayı öğrenebilmek için zihin yetersizliği olan bireylerin sahip olması gereken bazı önkoşul beceriler vardır. Bu beceriler (a) resim ile zemini ayırt etme, (b) aynı/benzer nesnelere eşleme, (c) resim-nesne eşleme ve (d) elle yapılan yönlendirmeleri (fiziksel ipucunu) kabul etmedir (<http://www.tohumotizmportali.org>; Rao ve Gagie, 2006).

Çizelge izleme becerisinin öğretilmesine geçmeden önce (a) çizelgenin ve materyallerin hazırlanması, (b) öğretim sırasında kullanılacak pekiştiricilerin belirlenmesi ve hazırlanması ve (c) çalışmanın yapılacağı ortamın hazırlanması gerekir. Çizelge izleme becerisinin öğretilmesine başlangıçta ortaya çıkabilecek hataları önlemek amacıyla elle yönlendirme ve tam fiziksel ipucunun (TFİ) sunulduğu aşamalı yardımla öğretim kullanılarak başlanır. Öğretimde ilerleme kaydedildikçe yönlendirmeler aşamalı olarak azaltılır (<http://www.tohumotizmportali.org>; Rao ve Gagie, 2006).

Çizelge izleme becerisinin değerlendirilmesinde çizelgede yer alan her bir etkinlikle ilgili olarak (a) çizelge kitabını açıp sayfayı çevirme, (b) fotoğrafı işaret etme/bakma/gösterme/verme/götürme, (c) araç-gereci alma, (d) etkinliği gerçekleştirme ve tamamlama ve (e) resimli etkinlik çizelgesinde yer alan bir sonraki

etkinliğe uygun biçimde geçme (araç-gereci yerine koyma ve çizelgeye geri dönme) aşamalarına ilişkin veri toplanır. Öğretim sırasındaki her oturumda çizelgede yer alan her bir etkinlik bu aşamalar açısından değerlendirilir. İpuçsuz yapılan doğru tepkiler için veri kayıt formuna "+", ipucuyla yapılan tepkiler için "-" konarak doğru tepki yüzdesi hesaplanır ve elde edilen veriler uygulama verisi olarak grafiğe işlenir. Öğretim sürecinde ilk çizelgenin tam olarak öğrenilmiş kabul edilebilmesi için zihin yetersizliği olan bireyin (a) art arda gelen oturumlarda en az %80 doğru tepkide bulunması ve (b) fiziksel yakınlığın azaltılması aşamasında 2,5-3 m uzaklığa erişmiş olması gerekir (<http://www.tohumotizmportali.org>; Rao ve Gagie, 2006).

Yapılan Öğretimi Değerlendirme

Yoklama/değerlendirme oturumları öğretimin gidişatı hakkında uygulamacıya bilgi verir. Yoklama/değerlendirme oturumları günlük yoklama oturumu şeklinde yapılabileceği gibi aralıklı yoklama oturumları şeklinde de düzenlenebilir (Snell ve Brown, 2014; Tekin-İftar ve Kırcaali-İftar, 2012).

Yoklama/değerlendirme oturumları yapılırken performans alımında olduğu gibi bireye beceri yönergesi sunulur (örn. "Mopla yerlerin tozunu al.") ve bireyin beceri basamaklarını ne kadar gerçekleştirdiği belirlenir. Yoklama oturumunda bireye hiçbir biçimde ipucu sunulmaz. Beceri analizine göre yoklama/değerlendirme oturumu bittikten sonra "doğru olarak gerçekleşen basamak yüzdesi" bulunur. Bulunan bu yüzdeler çizgi grafiğine uygulama verisi olarak işlenir. Grafik verilerine dayalı olarak gerektiğinde uygulamada değişikliklere ve/veya uyarlamalara yer verilir (Snell ve Brown, 2014; Tekin-İftar ve Kırcaali-İftar, 2012).

Kaynakça

- Akgün Giray, D. (2015). *Öğretmen adaylarınınca hazırlanan ve sunulan sosyal öykülerin otizm spektrum bozukluğu olan çocukların sosyal becerileri edinmeleri üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez Numarası: 407798)
- Cooper, J. O., Heron, T. E., & Heward, W. L. (2007). *Applied behavior analysis* (2nd Edition). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Değirmenci, H. D., & Ergenekon, Y. (2009). Özel eğitimde videoyla model olma uygulamaları: Videoların hazırlanması ve örnekler. 19. Ulusal Özel Eğitim Kongresi'nde sunulan sözlü bildiri, Marmaris-Muğla, Türkiye.
- Genç-Tosun, D., & Kurt, O. (2014). Otizm spektrum bozukluğu ve video modelle öğretim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(3), 37-49.
- Gray, C. (2002). *My social stories book*. London: Jessica Kingsley.
- Gray, C. (2010). *The new social story book*. Arlington Texas: Future Horizons INC.
<http://www.tohumotizmportali.org>
- Mechling, L. C. (2008). Thirty year review of safety skill instruction for persons with intellectual disabilities. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 43(3), 311-323.
- Nikopoulos, C., & Keenan, M. (2006). *Video modeling and behaviour analysis: A guide for teaching social skills to children with autism*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Rao, S. M., & Gagie, B. (2006). Learning through seeing and doing visual supports for children with autism. *Teaching Exceptional Children*, 38, 26-33.
- Snell, M. E., & Brown, F. (2014). Selecting teaching strategies and arranging educational environments. İçinde M. E. Snell, & F. Brown (Eds.), *Instruction of students with severe disabilities* (s. 71-134). Pearson New International Edition.
- Tekin-İftar, E., & Kırcaali-İftar, G. (2012). *Özel eğitimde yanlışsız öğretim yöntemleri*. Ankara: Vize Yayıncılık.

MODÜL III. İSTİHDAM SÜRECİNDE PERSONELİN ROLLERİ

BÖLÜM 6

Çalışma Yaşamında Paydaşlar

Arş. Gör. Tahir Mete Artar, *Anadolu Üniversitesi*

Çalışma Yaşamında Paydaşlar

Çalışma yaşamı istihdam ve çalışma sürecini içeren çok boyutlu bir süreçtir (Cavkaytar ve Artar, 2019). Zihin yetersizliği olan bireyin bir işe girerek bu işte sürdürülebilir şekilde çalışması için süreçteki paydaşların sahip olması gereken çeşitli özellikler ve farklı sorumluluklar bulunmaktadır. Zihin yetersizliği olan bireylerin işe yerleştirme sürecinde toplum temelli çalışma yaşamı alternatifleri söz konusuysa gerçekleştirilen çevresel değerlendirmelerde işveren ve çalışma arkadaşların özelliklerinin belirlenerek karar alma süreçlerinde göz önünde bulundurulması sürece katkı sağlayacaktır. Diğer yandan işe yerleştirme sürecinde görev alan personelin (örn. iş koçu) ya da doğal bir paydaş olarak nitelendirilebilecek ebeveynlerin belli sorumlulukları yerine getirmesi zihin yetersizliği olan bireyin desteklenmesinde önemlidir.

Söz konusu zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamı olduğunda farklı istihdam alternatiflerinden bahsedilebilmektedir. Zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamı genel olarak üç farklı modele göre yürütülmektedir. Bu modeller korumalı işyeri modeli, destekli istihdam ve rekabetçi istihdamdır. Korumalı işyerilerinde genellikle yetersizliği olan bireyler yer almaktayken, rekabetçi istihdamda zihin yetersizliği olan birey çoğunlukla tipik gelişen bireylerle birlikte çalışmaktadır. Dolayısıyla bireyin işe yerleştirmesinde benimsenen modele göre, çalışma yaşamındaki paydaşlar Tablo 6.1.'de görüldüğü gibi farklılık gösterebilmektedir.

Tablo 6.1. *Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamında potansiyel paydaşlar*

İstihdam modeli	Potansiyel Paydaşlar
Korumalı işyeri	İşveren ya da sorumlu müdür, atölye şefi, diğer yetersizliği olan çalışanlar, müşteriler (hizmet sektöründe ise) ebeveynler
Destekli istihdam	İşveren ya da insan kaynakları müdürü, iş koçu tipik gelişen çalışanlar, müşteriler, ebeveynler.
Rekabetçi istihdam	İşveren ya da insan kaynakları müdürü, tipik gelişen çalışanlar, müşteriler, ebeveynler.

İşverenler

İşveren genel olarak bir sözleşmeye dayalı olarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da kurum ve kuruluş olarak tanımlanabilmektedir. Tanımdan anlaşıldığı gibi işveren kimi işyerlerinde işyerinin sahibi iken, kimi işyerlerinde işe alım müdürü ya da insan kaynakları görevlisi olarak, kimi durumlarda ise bizzat kurum ya da kuruluş olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bu durum işyerinin ölçeği (büyük işletme ya da küçük-orta boyutlu işletme) ya da yapısı (kamu kuruluşu, özel sektör kuruluşu) gibi değişkenlerden etkilenmektedir. Dolayısıyla zihin yetersizliği olan bireyin işe yerleştirilmesinde görüşülecek işveren türü yerleştirme yapılacak işyerine göre farklılaşabilmektedir.

İşverenler, çalışma yaşamında işe başvuran adaylarla görüşme, işe alım kararını verme, görev dağılımı yapma, çalışanları değerlendirme, yönlendirme ve onlara gerekli destekleri sunma rollerini üstlenmektedirler (Eisenberger vd., 2002; Rothman, 1998). İşverenlerin sorumlulukları işletmenin faaliyet gösterdiği ülkenin yasalarıyla belirlenmektedir. Farklı ülkelerde değişiklik gösterebilmekle birlikte bu sorumluluklar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Çalışanların sosyal güvenlik sigortaları için işlemleri başlatma ve primlerini ödeme
- Çalışanlara emeklerinin karşılığı olan ücreti ödeme
- İşyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma
- İşten çıkarma, kıdem tazminatı gibi konularda ilgili ülkenin İş Kanunu'na uyma.

Görüldüğü üzere işverenlerin sorumlulukları yasalarla sınırlıdır. Söz konusu zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamı olduğunda sorumluluklar yerine özelliklerden bahsetmek daha doğru bir yaklaşım olarak nitelendirilebilir. İşe yerleştirme süreci öncesinde, yerleştirmeden sorumlu personelin çevresel değerlendirmede belirlenen potansiyel işverenlerin belli özelliklerini belirlemesi sürdürülebilir istihdama katkı sunacaktır. İşverenlerin zihin yetersizliği olan bireylere yönelik benimsedikleri tutum ve algılar onların işe alım davranışında etkilidir (Gustafsson, Peralta ve Danermark, 2013). Diğer yandan işverenlerin geçmiş yaşamında zihin yetersizliği olan bireylerle etkileşim kurma durumu, onların işe alım kararında rol oynamaktadır (Smith, Webber Graffam ve Wilson, 2005). Kimi durumlarda işverenlerin zihin yetersizliği olan

bireylerin özellikleri, yetersizliği olan birey istihdamında yasal sorumluluklar konularında eksik ya da yanlış bilgilere sahip olabilmektedirler. Bu durum onların zihin yetersizliği olan bireyleri işe alımlarında olumsuz rol oynayabilmektedir (Bengisu ve Balta, 2011; Kaye, Jans ve Jones, 2011). Bu doğrultuda işe yerleştirme süreçlerinde değerlendirilmesi gereken işveren özellikleri zihin yetersizliği olan bireylere yönelik olumlu tutum ve algılara sahip olma, zihin yetersizliği olan bireylerin özellikleri ve istihdamlarındaki yasal durum hakkında bilgi sahibi olma şeklinde sıralanabilir. Bu değerlendirme sonucu işe yerleştirme yapılacak işyerine karar verme ya da işverene sunulacak destekleri belirlemede göz önünde bulundurulabilir.

Çalışma Arkadaşları

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamı, hangi modele göre gerçekleşirse gerçekleşsin süreçte çalışma arkadaşlarının varlığından söz edilebilir. Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamındaki sosyal çevresini oluşturan en önemli bileşen olarak çalışma arkadaşları ön plana çıkmaktadır (Mank ve Buckley, 1996). Çalışma arkadaşları zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamında farklı görevler üstlenebilmektedirler. Bunlar genel olarak Tablo 6.2.'de görüldüğü gibi işle ilgili ve sosyal destekler olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylere işle ilgili sunduğu destekler işi tamamlamaya yardım etme, gerçekleştirilen işle ilgili dönüt sunma olarak sıralanabilir. Zihin yetersizliği olan bireye sunulan sosyal destekler ise mola ve serbest zamanları değerlendirme, göz kulak olma ve motive etme olarak sıralanabilir (Artar, 2018). Zihin yetersizliği olan bireyin bu desteklere erişim düzeyi onun iş motivasyonu ve performansı üzerinde etkili olduğu için sürdürülebilir istihdamda oldukça önemlidir (Novak ve Rogan, 2010).

Tablo 6.2'de sıralanan bu destekler çalışma arkadaşının görev ya da sorumluluğu olarak nitelendirilmemelidir. İşyerindeki doğal destekler olarak nitelendirilebilecek bu destek ilişkisi işyeri kültürü ya da çalışma koşulları gibi farklı değişkenlerce belirlenmektedir.

Tablo 6.2. Çalışma arkadaşlarının sunduğu destekler

İşle ilgili destekler	İşin tamamlanmasına yardım etme
	Yapılan işe dönüt sunma
	İşle ilgili görevleri hatırlatma
Sosyal destekler	Serbest zaman değerlendirme (mola, yemek saatleri)
	Motive etme
	Göz kulak olma
	Tavsiyelerde bulunma

Dolayısıyla işe yerleştirme süreçlerinde en olumlu kültüre sahip işyerini seçmek zihin yetersizliği olan bireyin sıralanan doğal desteklere erişimini arttıracaktır (Artar, 2018). Diğer yandan işe yerleştirme sürecinde işverenle yapılan görüşmelerde zihin yetersizliği olan bireye destek sunmak, işe uyumunu sağlamak amacıyla bir çalışanın görevlendirilmesi konusu ele alınabilir.

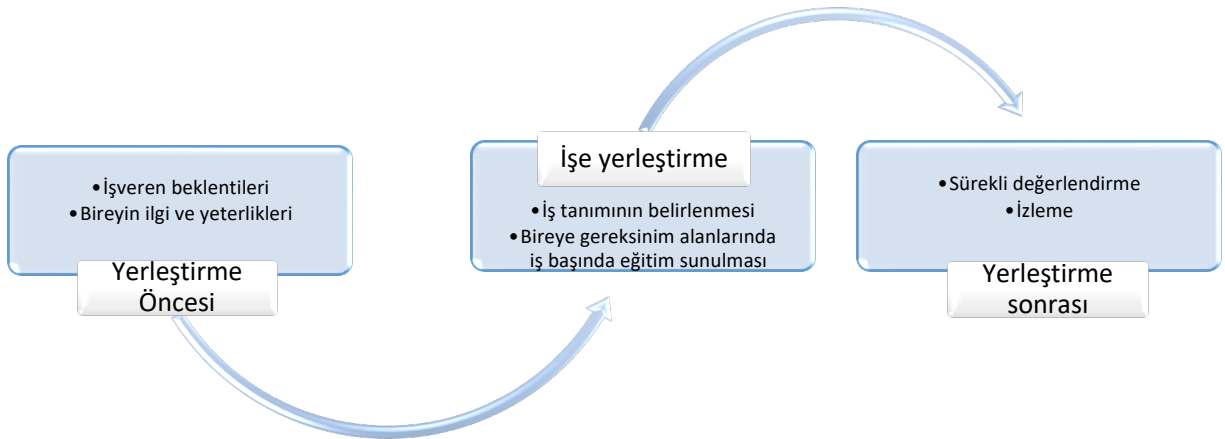
İş Koçları

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımlarında önemli bir uygulama olarak nitelendirilebilecek destekli istihdam modelinde iş koçları önemli rol oynamaktadırlar. İş koçu zihin yetersizliği olan bireye işe yerleştirme öncesi, istihdam ve çalışma süreci aşamalarında gereksinim duyulan destekleri sunarak sürdürülebilir istihdamı sağlamakla görevlidir. Bununla birlikte iş koçu bireyin işe yerleştirildiği işyerindeki bileşenlerin de desteklenmesinde önemli roller üstlenebilmektedir.

İş koçu zihin yetersizliği olan bireyin sürdürülebilir şekilde çalışmasını sağlamak amacıyla işe yerleştirme öncesinde bir dizi değerlendirme çalışması yapmalıdır (Camuso ve Baker, 2008). Bu kapsamda öncelikle zihin yetersizliği olan bireyin istihdama ne derece hazır olduğunun belirlenmesi amacıyla çeşitli kontrol listeleri kullanılabilir. Bu kontrol listelerinde zihin yetersizliği olan bireyin istihdam edilebilirlik beceri alanlarındaki işlevde bulunma düzeyinin belirlenmesi önemlidir. İş koçu, bireyin yeterlik düzeyini belirlemekle birlikte görüşme, gözlem ve portfolyo incelemesi yaparak bireyin hobi, ilgi ve isteklerini belirleyerek ona en uygun işi amacıyla veri toplamalıdır. Bu süreçte iş koçu, bireyin yaşadığı çevredeki potansiyel çalışma alternatiflerini de belirleyerek birey için en uygun iş yerine karar vermelidir.

İş analizi olarak nitelendirilebilecek bu süreçte iş koçu potansiyel iş yerlerini çalışma koşulları ve iş yeri kültürü açısından değerlendirmelidir (Hagner, Dague ve Phillips, 2015). İşe yerleştirme öncesinde iş koçu birey hakkında ve çevredeki iş yerleri hakkında topladığı verileri bir araya getirerek birey için en uygun iş yerine karar vermelidir (Nord vd., 2016).

İşe yerleştirme aşamasında iş koçu yerleştirme kararı alınan iş yerinde belli süre gözlem yaparak, işverenle görüşerek bireyin iş tanımını netleştirir. Bu iş tanımının gerektirdiği beceriler kapsamında bireyi değerlendirerek varsa bireyin gereksinimlerine yönelik eğitim oturumları planlar. Bu eğitimlerin iş başında, gerçek ortamda gerçekleştirilmesi oldukça önemlidir. İş koçu, ilgili eğitimlerden sonra bireyin işe yerleştirmesini gerçekleştirir. Bu süreçte iş koçu bireye ve işyerindeki diğer bileşenlere (örn. çalışma arkadaşları, işveren) destek sunar ve bireyin iş performansını değerlendirir. İş koçu bireyin iş performansında bir sorun gözlenmiyorsa sunduğu destekleri zamanla silikleştirir. Bu aşamada önemle üzerinde bulundurulması gereken bir konu, iş koçunun silikleştirme döneminde bireyi desteksiz bırakmak yerine kendi sunduğu desteklerin işyerindeki diğer bileşenler tarafından doğal olarak sunulmasını sağlamasıdır. Bu şekilde hem zihin yetersizliği olan bireyin destek gereksinimi karşılanacak hem de iş performansında gözlenebilecek düşüşlerin önüne geçilecektir.



Şekil 6.1. İş Koçunun Görevleri

İş koçunun işe yerleştirme sonrasında süreçteki etkinliği sona ermemektedir. İş koçu belirli aralıklarla zihin yetersizliği olan bireyin çalıştığı iş yerinde gözlemler gerçekleştirmeli, işyerindeki paydaşlarla görüşmeli ve sürecin nasıl gittiğini veriler

ortaya koymalıdır. İzleme süreci olarak nitelendirilebilecek bu aşama sürdürülebilir istihdamı sağlamada oldukça önemlidir (Meaker, 2016).

İş koçlarının süreçteki görev ve sorumlulukları sadece mesleki yeterliklerin desteklenmesiyle ilgili değildir. Örneğin iş koçu zihin yetersizliği olan bireyin iş yerine ulaşımı için gerekli seyahat becerilerinin öğretilmesi ya da uyarlamaların yapılması, süreçte eğer varsa işveren ve çalışma arkadaşlarının bilgi gereksinimlerinin karşılanması, mola ve serbest zamanlarda sosyal etkileşimin artması için gerekli önlemlerin alınması gibi konularda faaliyet göstermelidir. Son olarak iş koçları bireyin çalışma yaşamı konusunda ebeveynlere belli aralıklarla bilgi vermeli ve gelecek kariyer planlaması için zihin yetersizliği olan birey ve ebeveynlerine danışmanlık hizmeti sunmalıdır (Pierangelo ve Giulani, 2007).

Ebeveynler/Birincil Düzeyde Bakımdan Sorumlu Kişiler

Zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımı ve sürdürülebilir şekilde çalışması söz konusu olduğunda ebeveynlerin görev ve sorumlulukları erken çocukluk dönemine kadar uzanmaktadır. Ebeveynler çocuklarının okulsonrası dönemde karşılaşılabileceği zorlukların farkında olarak eğitim hizmetlerinin işlevsel beceriler üzerine kurulmasında bir değerlendirici ve savunucu olarak görev yapmalıdırlar.

Ebeveynler ya da kimi durumlarda birincil düzeyde bakımdan sorumlu kişiler yerleştirme öncesi, yerleştirme ve izleme sürecinde iş koçuna bireyin işlevde bulunma düzeyi, ilgileri ve yeterlikleri konusunda bilgi kaynağı olarak değerlendirilebilir. Ebeveynler, işe yerleştirme öncesi süreçte iş koçunu birey hakkında olabildiğince doğru bilgilendirerek, bireyin gereksinim duyduğu desteklerin belirlenmesine katkı sunmalıdırlar. İşe yerleştirme sürecinde ebeveynler bireyin öz bakımı, iş yerine ulaşımı ya da iş motivasyonunu yakından takip etmeli gerekli durumlarda bireye dönüt sunmalıdır. Ebeveynler çocuklarının artık işyerinde görev yapan bir çalışan olduğunun farkında olarak işyerini çok sık ziyaret etme, çalışma sürecine sorumluların bilgisi dışında müdahil olma gibi davranışlardan kaçınmalıdır. Ebeveynlerin kimi durumlarda çocuklarına yönelik belli beklenti ve istekleri olduğu söylenebilir. Bu beklenti ve istekler kimi durumlarda gerçekçi olmayabilmektedir. Örneğin ebeveynler çocuklarının masa başı işlerde ya da kamu kurumlarında çalışıyor

olmasını isteyerek, diğer alanlardaki iş fırsatlarını değerlendirmeyebilirler. Bu kapsamda ebeveynler çalışma yaşamına katılımın zihin yetersizliği olan bireyin yaşam kalitesine sunacak avantajları göz önünde bulundurarak süreçte gerçek beklentilerle yer almalı ve görev yapan uzmanlarla iş birliği içerisinde hareket etmelidir.

KAYNAKÇA

- Artar, T. M. (2018). *Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri [Coworkers' views and suggestions about working life of individuals with intellectual disability]* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) [Unpublished master's thesis]. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir [Anadolu University Graduate School of Educational Sciences, Eskişehir, Turkey].
- Bengisu, M., and Balta, S. (2011). Employment of the workforce with disabilities in the *Participant Training* hospitality industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 19 (1), 35-57.
- Camuso, A., and Baker, D. (2008). *Supported Employment: Manual*. New Brunswick, New Jersey.
- Cavkaytar, A. ve Artar, T. M. (2019). Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi. Eğiten Kitap: Ankara
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., and Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 565-573.
- Gustafsson, J., Peralta, J. P., and Danermark, B. (2013). The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidize. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 16(3), 249-266.
- Hagner, D., Dague, B., and Phillips, K. (2015). Including employees with disabilities in workplace cultures: Strategies and barriers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 58(4) 195-202.
- Kaye, H. S., Jans, L. H., and Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526-536.

- Mank M. D., and Buckley J. (1996), Do social systems really change? Retrospective interviews with state-supported employment, *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities*, 11(4), 243-251.
- Meaker, T. (2016). Transition to Employment. R. L. Morgan ve T. Riesen. (Eds.) *Promoting Successful Transition to Adulthood* içinde (152-177). The Guilford Press: New York.
- Nord, D., Butterworth, J., Carlson, D., Grossi, T., Hall, C., and Lengerman-Nye, K. (2016). Employment for People with IDD: What do we know and Where are we going?. AAIDD. *Critical Issues in Intellectual and Developmental Disabilities: Contemporary Research, Practice, and Policy* içinde (s. 71-88). AAIDD: Washington, D. C.
- Novak, D., and Rogan, P. (2010). Social integration in employment settings: Application of intergroup contact theory. *Journal of Intellectual and Developmental Disabilities*, 48, 31-51.
- Pierangelo, R., and Giuliani, A. (2004). *Transition Services in Special Education: A Practical Approach*. Pearson Education: Boston.
- Rothman, R. A. (1998) *Working: Sociological Perspectives*. (2. Ed.) Upper Saddle River, New Jersey.
- Smith, K., Webber, L., Graffam, J., and Wilson, C. (2004). Employer satisfaction, job match and future hiring intentions for employees with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21(3), 165-173.

BÖLÜM 7

Bireyselleştirilmiş Geçiş Planı Hazırlama

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Anadolu Üniversitesi*

Yetişkinliğe Geçiş ve Geçiş Hizmetleri

Yetişkinliğe geçiş, zihin yetersizliği olan bireyin yaşamındaki önemli ve kaçınılmaz geçiş noktalarından birisidir. Bu dönem, zihin yetersizliği olan bireylerin bir yandan bir dizi karmaşık beceriyi kazanmasını ve yerine getirmesini gerektirirken (Ergenekon, 2012; 2015) diğer taraftan bağımsız yaşamın gerektirdiği birçok sorumlulukla yüzleştikleri bir dönemdir (Wehmeyer ve Webb, 2012).

Alanyazında zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinliğe başarılı bir geçiş yapmalarını ve istihdamını engelleyen çeşitli etmenlerden söz edilmektedir. Bu etmenler zihin yetersizliği olan bireylerin; beceri yetersizlikleri, mesleki yeterlikleri karşılayamamaları, değişen beklentilere uyum sağlayamamaları, ailelerin bilgi eksiklikleri, aşırı korumacı tutumları, düşük aile ve toplum beklentileri, toplumsal önyargılar, çalışma ortamlarının bu bireyler için tehlikeli görülmesi, tipik gelişen bireylerle karşılaştırıldığında bu bireyler için olanakların eşitsizliği, sosyal güvenlik düzenlemelerinde, pozitif ayrımcılıkta, işverenlere yönelik teşviklerdeki sorunlar, eğitimcilerden kaynaklı sorunlar, okul sonrası istihdam desteklerinin yetersizliği, paydaşlar arasındaki iş birliğinin yetersizliği, iş gücü piyasalarının durumu, sınırlı destek, yasal düzenlemelerin yetersizliği ve uygulamadaki aksaklıklar olarak sıralanabilir. Sıralanan bu etmenler zihin yetersizliği olan bireyler için bu sürecin çok daha karmaşık, zorlu ve stresli olmasına neden olmaktadır (Gross ve Francis, 2015; Sitlington, Neubert ve Clark, 2010; Steere, Rose ve Cavaiuolo, 2007).

Alanyazında yetişkinliğe geçiş konusunda yapılan araştırmalar zihin yetersizliği olan bireyleri istihdama hazırlamanın bu bireylerin toplumsal yaşama katılmalarında tek başına yeterli olmadığını göstermiştir. Dolayısıyla okuldan işe geçiş kavramı yerini yavaş yavaş okuldan yetişkinliğe ya da toplumsal yaşama/bağımsız yaşama geçiş kavramına bırakmaya başlamıştır. Bireye kazandırılması gereken becerilerin kapsamı da iş ve meslek becerilerinin yanı sıra toplumsal yaşamda/bağımsız yaşamda gerekli becerilere doğru genişletilmiştir (Beirne-Smith Ittenbach ve Patton, 2002; Halpern, 1994; Patton, 2002; Wehman, 2013). Alanyazında “bağımsız yaşam becerileri” olarak adlandırılan bu beceriler için farklı sınıflamalar

olmakla birlikte en yaygın olarak kullanılan sınıflama Brolin (1997) ile Wandry, Wehmeyer ve Glor-Sheib (2013) tarafından yapılan sınıflamadır. Buna göre bağımsız yaşam becerileri “günlük yaşam becerileri”, “öz-belirleme ve kişiler arası beceriler” ile “istihdam becerileri”nden ve tüm bu beceri alanlarının alt becerilerinden oluşmaktadır. “Akademik beceriler” de bu üç alanı desteklemektedir.

Bu noktada geçiş hizmetlerinin amacı, adeta bir “köprü” görevi görerek zihin yetersizliği olan bireyleri geçiş yapacağı programa ve ortama hazırlamak, bireye ilişkin olumlu çıktıları en üst düzeye çıkarmak, bireyin bilinçli seçim yapabilmesini, geçiş sürecinde gerekli sorumlulukları alabilmesini sağlamak, okul sonrasında içinde bulunacağı çevre için gerekli becerileri kazandırmak, kendisiyle ilgili farkındalığını geliştirmek (Branson ve Bingham, 2009; Morningstar ve Clavenna-Deane, 2018; Rowe, Kortering ve Test, 2012), bireylerin yaşamsal ve mesleki hedeflerine ulaşmalarını sağlamak, onları toplumun aktif ve üretken bir üyesi haline getirmek (Bakken ve Obiakor, 2008), bireyi, ailesini ve hizmet sunan ilgili personeli yeni ortamda karşılaştıkları farklılıklara hazırlayarak yeni ortama daha kolay ve sorunsuz bir geçiş yapmalarını kolaylaştırmak (Lombardi, 1992), bireylere ve ailelerine sunulan hizmetlerin ve desteklerin devamlılığını sağlamak, değişime uyum sağlamalarını kolaylaştırarak bireyin ve ailesinin kaygı ve stresini en aza indirmek ve yasal yükümlülük ve sorumlulukları yerine getirmektir (Bailey ve Wolery, 1989; Branson ve Bingham, 2009; Morningstar ve Clavenna-Deane, 2018). Sıralanan amaçlar çerçevesinde geçiş hizmetleri yürütülürken değerlendirme, birey için gelecekteki hedefleri belirleme, bireyi geçiş yapacağı ortama yerleştirme ve sonrasında geçiş yapacağı ortam için bireyi hazırlama süreçlerine döngüsel biçimde yer verilmesi gerekmektedir (Baer ve Flexer, 2013; Greene, 2009). Bu noktada zihin yetersizliği olan bireylerin hem eğitim kademeleri arasında hem de sonrasında yetişkinliğe geçiş sürecinde yumuşak ve başarılı geçişler yapabilmeleri ve geçiş sürecinde yaşanan sorunların azaltılabilmesi için geçiş sürecinin planlanmasına gereksinim vardır. Geçişlere ilişkin yapılacak planlamalar ve düzenlemeler adeta bir “köprü” görevi görerek bireyin karşılaştığı güçlükleri aşmasına ve güvenli bir biçimde yoluna devam etmesine olanak sağlar.

Geçiş Planlamaları ve Bireyselleştirilmiş Geçiş Planlarının Hazırlanması

Geçişleri planlama, zihin yetersizliği olan bireyi (a) eğitim kademeleri arasında geçiş yaptığı bir sonraki programa hazırlarken, (b) geleceğiyle ilgili kararlar alırken, (c) okul sonrası yaşamını planlarken ve (d) bu yaşama hazırlarken güçlendiren, destekleyen, yol gösteren bu süreçtir (Olson, Platt ve Dieker, 2008). Bu süreçte yetersizliği olan bireyler için bireyselleştirilmiş geçiş planlarının (BGP) geliştirilmesi gerekmektedir.

BGP, zihin yetersizliği olan bireyin mevcut eğitim yaşantısından daha farklı eğitsel, toplumsal ve mesleki yaşantılara geçişini etkili ve verimli kılmak üzere kendisinin, ailesinin, okul personelinin, yetişkin hizmeti sunan meslek elemanlarının, işveren temsilcilerinin bir araya gelerek iş birliği içinde oluşturduğu; bireyin hayalleri, ilgileri, istekleri, tercihleri, yetenekleri, gereksinimleri ile içinde bulunduğu çevrenin isteklerinin eşleştirilmesiyle hazırlanan bir yol haritasıdır (Gürsel, Ergenekon, Batu, 2007; Morgan ve Riesen, 2016). Özetle BGP, zihin yetersizliği olan bireylerin bir üst basamağa çıkışlarını ve geleceklerini tasarlayan, onların okul sonrası yaşama geçişlerini kolaylaştırmak için odaklanılması gereken hizmetleri içeren bir eylem planıdır (Crawford, 2012). BGP, 0-3 yaş arasındaki erken müdahale döneminde bireyselleştirilmiş aile hizmet planı (BAHP), 3 yaş ve sonrasında içine alan okul öncesi, anasınıfı, ilkokul, ortaokul ve lise döneminde ise bireyselleştirilmiş eğitim programının (BEP) bir parçası olarak hazırlanmaktadır.

BGP'nin hazırlanmasındaki amaç, bireyin yetişkinlikte "nitelikli bir yaşam" sürdürmesi ve bağımsızlığa ulaşmasıdır. Bu amaçla hazırlanan BGP'lerde zihin yetersizliği olan bireylerin (a) hayallerinin, ilgilerinin, isteklerinin, tercihlerinin, yeteneklerinin, güçlü yönlerinin ve gereksinimlerinin dikkate alınması, (b) yakın, orta ve uzak gelecekte içinde yaşayacakları ortamlarda gereksinim duyacakları bilgi, beceri ve davranışların belirlenmesi, (c) belirlenen bu bilgi, beceri ve davranışların yetersizliği olan bireylere kanıt temelli uygulamalar aracılığıyla kazandırılması ve (d) bu süreçte hedefe ulaşılabilmesi için bu bireylere öz-belirleme becerilerinin kazandırılması ve bu becerilerin geliştirilmesi son derece önemlidir (Strnadová ve Cumming, 2016; West 2010).

Zihin yetersizliği olan bireyler için etkili bir BGP yapmanın yolu, kapsamlı bir geçiş değerlendirmesiyle mümkündür. Sistemik ve ayrıntılı bir geçiş

değerlendirmesinin temel özellikleri alanyazında; (a) birey merkezli olma, (b) değerlendirme sürecinde farklı paydaşların yer alması, (c) değerlendirmenin sürekli olması, (d) birçok farklı ortamı içerecek şekilde gerçekleştirilmesi, (e) bireyin yaş düzeyine göre değerlendirmenin niteliğinin farklılaşması, (f) lise sonrası eğitime yönelik bireyin hazırbulunuşluğunun dikkate alınması ve (g) ailenin ilgilerinin, isteklerinin ve kültürel duyarlıklarının dikkate alınması olarak sıralanmaktadır (Morgan ve Reisen, 2016). Bu özelliklerin yanı sıra etkili bir BGP hazırlayabilmek için yapılacak geçiş değerlendirmesinde bireyin var olan performans düzeyinin, güçlü ve zayıf yanlarının, öğrenme stilinin, ilgilerinin, yeteneklerinin, tercihlerinin, tutumlarının, bireyin şu anda gereksinim duyduğu ve gelecekte gereksinim duyacağı alanların, kişiler arası becerilerinin, akademik düzeyinin ve bağımsız yaşam becerilerinin, öz-savunuculuk becerilerinin, kariyer ilgilerinin, geleceğe ilişkin planlarının ve hedeflerinin geniş bir zaman boyunca belirlenmesi gerekmektedir (Miller, Lombard ve Corbey, 2007; Wandry, Wehmeyer ve Glor-Scheib, 2013).

Geçiş Planlamalarındaki Temel İlkeler

Geçiş sürecinin ve hizmetlerinin planlanması hem zaman hem de çaba gerektirdiği için oldukça zorlu bir iştir. Geçiş hizmetlerinin planlanması ve belirlenmesi sürecini kolaylaştırabilmek amacıyla alanyazında birtakım ilkeler geliştirilmiştir. Bu ilkeler izleyen biçimde ifade edilebilir (Bruder ve Chandler, 1993; Rosenkoetter, Hains ve Fowler, 1994; Rous ve Hallam, 1998; Shogren ve Wehmeyer, 2020): (1) Planlama sürecine olabildiğince erken yaşlarda başlanmalıdır. (2) Planlamalar kapsamlı olmalıdır. (3) Geçiş planlaması hem kurum içinde hem de kurumlar arasında yapılmalıdır. (4) Gönderen ve alan kurumlar arasında ortak planlamalar yapılmalıdır. (5) Gönderen ve alan kurumlarda gözlemler yapılmalıdır. (6) Bireysel gereksinimlere yanıt verebilmek için uygulamalarda esnek olunmalıdır. (7) Geçiş sürecinde yer alan paydaşların rol ve sorumlulukları belirlenmelidir. (8) Paydaşların geçişe ilişkin bilgi ve beceri gereksinimleri belirlenmeli ve bunları tamamlamaya yönelik planlamalar yapılmalıdır. (9) Paydaşlar iş birliği içinde çalışmalıdır. (10) Gönderen ve alan kurumlar arasında bilgi paylaşımı sağlanmalıdır. (11) Kurumlar arası iletişimde güven ilişkisi kurulmalı ve güven duygusu artırılmalıdır. (12) Çalışma takvimi oluşturulmalı ve takvime harfiyen uyulmalıdır. (13) Geçiş sürecinde belirlenen rol ve sorumlulukları yerine getirebilmek için yeterli

zaman ve kaynak ayrılmalıdır. (14) Planlama sürecine yetersizliği olan bireylerin katılımları sağlanmalıdır. (15) Aile katılımına önem verilmeli ve aileler çocuklarının haklarını savunmaları konusunda cesaretlendirilmelidir. (16) Planlama süreci kültürel farklılıklara karşı duyarlı olmalıdır. (17) Geçiş sürecine ilişkin gerekli destek hizmetlerin belirlenmesi oldukça önemlidir. (18) Planlama süreci olabildiğince toplum merkezli olmalıdır. (19) Olası aksaklıkları önlemek ve fırsat eşitliği için geçiş politikaları ve süreç sürekli gözden geçirilmelidir. (20) Bireyin özellikleri, sahip olduğu bilgi, beceri ve davranışlar belirlenmelidir. (21) Bireye akademik ya da akademik hazırlık becerilerinden çok sosyal, davranışsal ve işlevsel beceriler kazandırılmalıdır.

Etkili bir geçiş planlaması için yukarıda sözü edilen ilkelere dikkat edilirken süreçte izleyen sorulara da yanıt aranmalıdır (Wehman, Targett ve Richardson, 2012): Birey: (a) Nerede yaşayacak? (b) Nerede çalışacak? (c) Neleri yapmayı sever? (d) Çevresindeki bireylerle ilişkilerini nasıl sürdürecektir ve yeni ilişkileri nasıl kuracaktır? (e) Ne tür bir gelire ve desteğe ihtiyaç duyacaktır? (f) Aile temel destek sağlayıcı ise onlar bu rolü sürdüremez hale geldiğinde ne olacaktır? Bu sorulara verilecek yanıtlar ve yukarıda söz edilen ilkelere dikkat edilerek yapılan bir geçiş planlaması zihin yetersizliği olan bireyleri ve ailelerini karşılaştıkları farklılıklara hazırlayarak yetişkinliğe geçişin yumuşak ve sıkıntısız bir şekilde gerçekleşmesine hizmet edecektir (Wehman, 2013; Winter ve Kelley, 2008). Geçişle ilgili olarak sözü edilen bu çalışmaların gerçekleştirilmesi, zihin yetersizliği olan bireylerin ve ailelerinin hak ettikleri gibi bir yaşam sürmelerini, yaşam kalitelerinin artmasını ve yaşamdan doyum almalarını sağlayacaktır.

Kaynakça

- Baer, R. M., & Flexer, R. W. (2013). A framework for positive outcomes. In R. W. Flexer, R. M. Baer, P. Luft & T. J. Simmons (Eds.), *Transition planning for secondary students with disabilities* (4th Ed.). (pp. 3-21). Boston: Pearson.
- Bailey, D. B., & Wolery, M. (1989). *Assessing infants and preschoolers with handicaps*. Columbus, OH: Merrill Publishing.
- Bakken, J. P., & Obiakor, F. E. (2008). *Transition planning for students with disabilities: What educators and service providers can do*. Charles C Thomas Publisher.
- Beirne-Smith, M, Ittenbach, R. F., & Patton, J. R. (2002). *Mental retardation* (6th Ed.). Merrill Prentice Hall.
- Branson, D. M., & Bingham, A. (2009). Using interagency collaboration to support family-centered transition practices. *Young Exceptional Children*, 12(3), 15-31.
- Brolin, D. E. (1997). *Life-centered career education: A competency based approach*. Reston, VA: Council for Exceptional Children.
- Bruder, M. B., & Chandler, L. K. (1993). Transition. In S. L. Odom, & M. E. McLean (Eds.), *DEC recommended practices: Indicators of quality in programs for infants and young children with special needs and their families* (pp. 96-105). Denver: The Council for Exceptional Children.
- Crawford, C. (2012). *Youth with disabilities in transition from school to work or post-secondary education and training: A review of the literature in the United States and United Kingdom*. Toronto: Institute for Research and Development on Inclusion and Society (IRIS).
- Ergenekon, Y. (2012). Özel gereksinimli bireylerin toplumsal yaşama katılımı ve ilgili yasal düzenlemeler. In E. Tekin-İftar (Ed.). *Özel gereksinimli bireyler ve bakım hizmetleri* (pp. 156-191). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2530.
- Ergenekon, Y. (2015). Otizm spektrum bozukluğu olan bireyler için geçiş süreci ve hizmetleri planlama. In A. Cavkaytar (Ed.). *Otizm spektrum bozukluğu* (pp. 265-301). Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.

- Greene, G. (2009). Best practices in transition. In C. A. Kochhar-Bryant, & G. Greene (Eds.), *Pathways to successful transition for youth with disabilities: A developmental process* (pp. 196-235). Upper Saddle River, New Jersey: Merrill Pearson.
- Gross, J., & Francis, G. (2015). The role of expectations and knowledge in the transition to employment. In AAIDD (Ed.). *Way leads onto way: Paths to employment for people with intellectual disability* (pp. 63-83). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Gürsel, O., Ergenekon, Y., & Batu, S. (2007). Gelişimsel yetersizliği olan bireylere okuldan işe geçiş becerilerinin kazandırılmasına ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 61-84.
- Halpern, A. (1994). The transition of youth with disabilities to adult life: A position statement in the division on career development and transition. *Career Development for Exceptional Individuals*, 17, 115-124.
- Lombardi, J. (1992). Beyond transition: Ensuring continuity in early childhood services. ERIC Information Analysis Products No. ED345867.
- Miller, R. J., Lombard, R. C., & Corbey, S. A. (2007). *Transition assessment: Planning transition and IEP development for youth with mild disabilities*. Boston: Pearson Education, Allyn & Bacon.
- Morgan, R. L., & Riesen, T. (2016). *Promoting successful transition to adulthood for students with disabilities*. New York: The Guilford Press.
- Morningstar, M., & Clavenna-Deane, B. (2018). *Your complete guide to transition planning and services*. Paul H. Brookes Publishing Company.
- Olson, J. L., Platt, J. C., & Dieker, L. A. (2008). *Teaching children and adolescents with special needs* (5th Ed.). Columbus, Ohio: Prentice Hall.
- Patton, J. R. (2002). Transition planning and life skills transition education. In C. S. Bos, & S. Vaughn (Eds.), *Strategies for teaching students with learning and behavior problems* (pp. 431-457). Allyn & Bacon.
- Rosenkoetter, S. E., Hains, A. H., & Fowler, S. A. (1994). *Bridging early services for children with special needs and their families: A practical guide for transition planning*. Baltimore, Maryland; Paul H. Brookes.

- Rous, B. S., & Hallam, R. A. (1998). Easing the transition to kindergarten: Assessment of social, behavioral, and functional skills in young children with disabilities. *Young Exceptional Children*, 1(4), 17-28.
- Rowe, D. A., Kortering, L., & Test, D. W. (2012). Transition assessment for instruction. In D. W. Test (Ed.), *Evidence-based instructional strategies for transition. Brookes transition to adulthood series* (pp. 13-28). Baltimore: Brookes Publishing Company.
- Shogren, K. A., & Wehmeyer, M. L. (2020). An introduction to the second edition of the handbook of adolescent transition education for youth with disabilities. In K. A. Shogren & M. L. Wehmeyer (Ed.), *The handbook of adolescent transition education for youth with disabilities* (pp. 1-5). New York: Routledge.
- Sitlington, P. L., Neubert, D. A., & Clark, G. M. (2010). *Transition education and services for students with disabilities*. New Jersey: Pearson.
- Steere, D. E., Rose, E., & Cavaiuolo, D. (2007). *Growing up transition to adult life for students with disabilities*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Strnadová, I., & Cumming, T. (2016). *Lifespan transitions and disability: A holistic perspective*. New York: Routledge.
- Wandry, D., Wehmeyer, M. L., & Glor-Scheib, S. (2013). *Life centered education: The teacher's guide*. Council for Exceptional Children, Arlington.
- Wehman, P. (2013). *Life beyond the classroom: Transition strategies for young people with disabilities*. Brookes Publishing Company.
- Wehman, P., Targett, P., & Richardson, M. (2012). Functional curriculum design. In *Functional curriculum for elementary and secondary students with special needs* (pp. 1-55). Austin, TX: PRO-ED.
- Wehmeyer, M. L., & Webb, K. W. (2012). Transition planning strategies. In J. Seabrooks-Blackmore & G. Williams (Eds.), *Handbook of adolescent transition education for youth with disabilities* (pp. 91-102). Routledge.
- West, L. L. (2010). *An introduction to transition*. In L. L. West (Ed.), *Integrating transition planning into the IEP process* (pp. 1-17). Virginia: Council for Exceptional Children.
- Winter, S. M., & Kelley, M. F. (2008). Forty years of school readiness research. *Childhood Education*, 84(5), 260-266.

BÖLÜM 8

Avrupa Ülkelerinde Süreçteki Personel Kim? Görevleri Neler?

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

İTALYA

İtalya'da, Hukuk n. 1999 tarihli 68 sayılı "Engellilerin çalışma hakkı için standartlar", destek hizmetleri ve hedeflenen istihdam yoluyla engelli kişilerin iş dünyasına dahil edilmesini ve işe entegrasyonunu teşvik etmeyi amaçlamaktadır. En az 15 işçi çalıştıran tüm kamu ve özel sektör işverenleri 6699 sayılı Kanunun 3. maddesinde belirtilen yükümlülüklerle tabidir (68/99). İşverenler engelli işçi çalıştırmak zorunda kaldıkları tarihten itibaren altmış gün içinde işe alım talebini yetkili makamlara iletmek zorundadır.

Özel sektör işverenleri engelli kişileri şu yollarla işe alır:

- İstihdam Merkezleri Ofisi (ECO) ile öngörülen sözleşmeler
- İzin için önceden talep edilen aday işe alımlar
- ECO ofisi tarafından yapılan sayısal başlangıçlar

Kamu işverenleri şu yollarla işe alır:

- Kamu ilanlarını takiben İş Merkezlerinde, belirli portallarda ve Bölgelerin resmi web sitesinde yayınlanan sıralamalar aracılığıyla işe alım
- Doğrudan kurum tarafından yönetilen halka açık rekabet

Kamu Kuruluşları ve Şirketler aşağıdaki parantezi dikkate almalıdır:

- 1 ila 14 çalışanı işe alma zorunluluğu yoktur;
- 15 ila 35 çalışan arasında engelli işçi çalıştırma zorunluluğu vardır;
- 36'dan 50'ye kadar iki engelli işçi çalıştırma zorunluluğu vardır;
- 50'den fazla çalışan için, hesaplama esasına göre kuralın öngördüğü kesintiler yapıldıktan sonra, engelli işçilerin %7'sini işe almakla yükümlüdürler.

68/99 sayılı Kanun'un yükümlülüklerine tabi olan şirketlerin, her yılın 31 Ocak tarihine kadar, toplam çalışan sayısı ile engelli işçiler için mevcut iş ve görevleri gösteren bir izahname göndermeleri gerekmektedir. Yıl içinde yeni bir yükümlülük ortaya çıkarsa, şirket, yükümlülüğün başlangıcından itibaren 60 gün içinde 68/99 sayılı Kanun ile öngörülen kurumlardan birini faaliyete geçirmekle yükümlüdür.

İtalya'da yenilik, hem bireyin hem işletmelerin ihtiyaçlarını karşılayan karlı bir işe yerleştirmeyi başarmak için engelli insanları sağlık koşullarına ve çalışma

becerilerine uygun işlere yerleştirmeyi amaçlayan yeni "hedefli istihdam" ilkesinde yatmaktadır. Başka bir deyişle, engelli kişinin en uygun işe yerleştirilmesi için fiili çalışma ve mesleki becerilerinin tespit edilmesini ve değerlendirilmesini mümkün kılan bir dizi aracı ifade eder. Bu sayede işçi kendi imkanlarına daha uygun bir işe yerleştirme yapabilecek ve işveren engelli işçi çalıştırmayı güçlendirilecek bir kaynak olarak değerlendirebilecektir. Bölgeler tüm bunlarda temel bir rol oynamaktadır. Bölgeler, istihdam hizmetleri, eğitim ve çalışma politikaları ve hedeflenen istihdam faaliyetleri aracılığıyla işe entegrasyonlarını ve kendi girişimciliklerini destekleyerek engelli kişilerin çalışma hakkını teşvik etmektedir. Özellikle bölgesel hedefli istihdam yapıları, çalışma kapasitelerine uygun istihdam edilmek isteyen işsizlerin listesini tutmakta ve kamu kurumlarında istihdam için sıralama listesini yönetmektedir.

"Koruma altında olan kategorilerin zorunlu istihdamına ilişkin açıklamalar ve yönergeler" ile ilgili 1/2019 sayılı Direktif, engelli kişilerin entegrasyon süreçlerinden sorumlu kişi figürüne odaklanmıştır. Kanunda öngörülen bu rakam, 2012 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesinin 2nci fıkrasında belirtilen tüm kamu idareleri için zorunludur. 165/2001 ve engelli kişilerin işyerine etkili bir şekilde entegrasyonunu sağlamak için tasarlanmıştır. Büyük kamu idareleri için öngörülen yükümlülük, çalışan sayısı 200'ün altında olan kamu idarelerinin yukarıda belirtilen kişiyi görevlendirmesine engel değildir. Sorumlu kişinin, ilgili alanlarda yetkin kurumsal yapılarla (en başta engellilerin işyerine entegrasyonu için Ulusal Konsey ile) işbirliği yapması ve yetkilerine saygı göstermesi gerekmektedir. Kurumca aşağıdaki işlevlerin yerine getirilmesi gerekmektedir:

- 1) Engelli kişilerin işe yerleştirilmesi için bölgesel olarak yetkili istihdam merkezi ve ayrıca hedeflenen yerleştirme için bölgesel hizmetler ile ilişkilerle ilgilenir;
- 2) İdaresinin yetkili doktorunu ve gerekirse 68/1999 sayılı "Engellilerin Çalışma Hakkına İlişkin Kurallar"da atıfta bulunulan teknik komiteyi dinledikten sonra, düzenleyici tedbirleri hazırlar ve eğer gerekliyse iş yerinde entegrasyonu kolaylaştıracak teknolojik çözümler teklif eder. Bu hususta, 3 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin mükerrer 3. maddesinin 3. fıkrası; 216/2003 sayılı Kanun, kamu ve özel sektör işverenlerinin, engelli kişilere eşit muamele ilkesine uyumu sağlamak amacıyla, engelli kişilerin diğer işçilerle tamamen eşit olmasını sağlamak için işyerinde makul düzenlemeleri benimsemekle yükümlü olduğunu belirtmektedir.

"Makul düzenleme" ile ne kastedildiğini anlamak için, 3 Mart 2009 tarih ve 18 sayılı Kanunla onaylanan Birleşmiş Milletler Engelli Haklarına Dair Sözleşme'nin "makul düzenleme"nin yer aldığı 2. Maddesine atıfta bulunmak gerekir. Engellilerin tüm insan haklarından ve temel özgürlüklerden başkalarıyla eşit bir şekilde yararlanmasını ve bunları kullanmasını sağlamak için belirli durumlarda bir ihtiyaç olduğunda, orantısız veya aşırı bir yük getirmeyen gerekli ve uygun değişiklik ve uyarlamalar anlamına gelir. " Kamu hizmetindeki işverenler, söz konusu yük, kamu maliyesine yeni veya ek yükler getirmeksizin, yürürlükteki mevzuat kapsamında mevcut olan insani, mali ve araçsal kaynaklar temelinde ikincil olsa bile, yukarıda belirtilen tedbiri uygulamakla yükümlüdür. Bu hükümde kanuna aykırılık görmeyen kimse yoktur, çünkü engelli işçilerin mükemmel bir şekilde entegrasyonunu sağlamak için bu önlemin cihaz ve enstrüman alımı için fon harcanmasını gerektirdiği açıktır.

3) Entegrasyon sürecinin uygulanmasını izler, herhangi bir rahatsızlık ve entegrasyon zorluğu durumunu kabul eder ve yetkili servislere bildirir. Yetkili servislerle ilgili olarak, yukarıda bahsedilen durumların hedeflenen istihdam servislerine ve ondan önce insan kaynakları yönetimi ve organizasyonundan sorumlu olanlara, yani idarelerin görevlerinde tanımladıkları servislere iletilmesi gereğini hatırlatmak isteriz. organizasyon yapısı.

Engelli Yöneticisi figürü (bu şekle verilen orijinal isim) hem özel sektör hem de kamu sektörü için oluşturulmuştur. Bu rakamın önemi yadsınamaz, ancak uygulanmasında aşağıdaki gibi özetlenebilecek önemli sorunlar vardır:

- 1) 75/2017 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile getirilen zorunluluğa rağmen bugüne kadar çok az idare bu rakama ulaşmıştır;
- 2) Aday olan yönetim, kendilerini sadece resmi bir yerine getirme ile sınırladılar, öyle ki, kendileri tarafından hazırlanması ve ardından yayınlanması gereken Faaliyet Raporunda yer alan ve yürütülen belirli faaliyetler bulunmamaktadır.
- 3) Engelli kişilere eşit muamele ilkesine uyumu garanti etmek için kuruluşun organizasyonel yapısını etkileme olasılığını geçersiz kılan, yöneticinin kullanabileceği kaynakların eksiktir.
- 4) Profesyonel Sicil ve uzman ve hazırlanmış profesyonel figürler yaratmayı amaçlayan bir eğitim kursu yoktur.

“Şirket Gözlemevi”ni kuran uygulama kararnameleeri ve “Engelli Yöneticisi” rakamlarını beklerken, IBM, Tim, UniCredit, Unipol, Enel, Hera Merck Serono gibi hizmet sektörünün büyük isimleri bir dizi proje başlatmış ve ‘en iyi uygulamalar’ olarak kabul edilebilecek kadar mükemmel sonuçlar elde eden dahili girişimlerde bulunmuştur. Engellilik Yönetimi planlarının benimsenmesini teşvik eden kamu ihalelerin de eksiklik bulunmamaktadır.

Kaynakça

Conoscere il mondo della disabilità - Persone, Relazioni ed Istituzioni (Getting to know the world of disability - People, Relations and Institutions), ISTAT 2019

Decreto del Presidente della Repubblica 12 ottobre 2017 “Adozione del secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità” - Pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale 12 dicembre 2017, n. 289

L’inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia - Fondazioni Studi, Consulenti del lavoro 2019 (The occupational inclusion of people with disabilities in Italy - Foundation Studies, Labour Consultants 2019)

LEGGE 12 marzo 1999, n. 68 Norme per il diritto al lavoro dei disabili. (GU Serie Generale n.68 del 23-03-1999 - Suppl. Ordinario n. 57).

ACT 68 of 12 March 1999 Rules for the right of disabled people to work. (OJ General Series n.68 of 23-03-1999 – Ordinary Suppl n. 57).

LEGGE 5 febbraio 1992, n. 104 Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate. (GU n.39 del 17-2-1992 – Suppl. Ordinario n. 30).

ACT 104 of 5 February 1992, Framework Law for the assistance, social integration and rights of disabled people. (OJ No 39, 17-2-1992 – Ordinary Suppl. No 30).

WEBINAR del 8 ottobre 2020 "Le politiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità: l'attuazione della dichiarazione Onu in relazione alla nuova programmazione 2021-2027"; Daniela Pavoncello e Francesca Taricone - Corso Enabling conditions (Seminario di aggiornamento rivolto ai Dirigenti della Regione Emilia Romagna) - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP)

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

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

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

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

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

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

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

<https://www.lasemente.it>

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

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

İSPANYA

İspanya'da, çalışma ortamında destek sağlamak için özel olarak atanan işçi personeli uzman olabilir veya olmayabilir. İspanya'daki uzman personel, genellikle şirketlerin ve iş merkezlerinin dışından iş koçlarıdır. Engelli kişinin iş piyasasına entegrasyon aşamasına bağlı olarak, iş koçu az ya da çok önemli olabilir.

Toplum istihdam uzmanı olarak da bilinen iş koçu (Brooke, Wehman, Inge ve Parent, 1995), işçi ile şirket arasında aracı rolünü üstlenen ve işçiye destek sağlayan profesyoneldir. Temel olarak koçluk yapmak ve işyerinde iş görevleriyle başa çıkmak için yardım etmekle ilgilidir. Koç, işçiye pratikte tüm iş günü boyunca yardım ettiğinde veya onu denetlerken, destek yoğun olarak kabul edilir. Ancak sadece belirli gün ve anlarda, genellikle işgünü başında ve sonunda destek mevcut olduğunda aralıklı olarak kabul edilir.

İş koçları, iş arayan engelli kişiyi en başından iş piyasasında bağımsız olarak çalışana kadar destekleyerek ana işlevlerini yerine getirmek için bir dizi bilgi ve beceriyi bir araya getirmelidir. EUSE (Avrupa Destekli İstihdam Birliği) modelini ve farklı yazarların katkılarını dikkate alan iş koçu, aşağıdakilere niteliklere sahip olması gereken kişidir:

- Eğitim, gelişim, koçluk ve destek becerileri.
- Müzakere ve arabuluculuk yeteneği.
- İş mevzuatı ve iş piyasası hakkında bilgi.
- Engelli kişiler, işverenler ve aileler için bilgi, danışmanlık ve rehberlik bilgisi.
- İlişkilendirme ve ağ oluşturma becerisi.

İş koçlarının yeterliliklerinin ve işlevlerinin tanımı ülkeye göre değişir. Avrupa'da destekli istihdam alanındaki farklı ilgili yazarlar ve Avrupa Destekli İstihdam Birliği'nin (EUSE) kendisi, farklı Avrupa ülkelerindeki iş koçlarının yeterliliklerinin tanımını netleştirme ihtiyacını ve sağlam bir tanımın açıklığa kavuşturulması gerektiğini belirtmektedir. İspanya'da, INICO, Salamanca Üniversitesi Topluluğundaki Üniversite Entegrasyon Enstitüsü, İspanya Destekli İstihdam Derneği'nin (AESE) y DOWN ESPAÑA'nın desteğiyle, bireyselleştirilmiş bir istihdam planının ve mesleki yeterliliklerin sürecin her anında geliştirilen aşağıdaki aşamalarını önermektedir:

1. İş arayan engelli kişiyle bağlılık aşaması:

- Başvuranları, becerilerini, ilgi alanlarını ve tercihlerini göz önünde bulundurarak değerlendirin.
- Yeterli iş ve yeterlilik profilleri oluşturun.
- Programın her aşamasında kişiselleştirilmiş bir yaklaşım benimseyin.

2. Profesyonel Profil Aşaması:

- Özlemler, ilgi alanları ve çalışma yetenekleri hakkında eksiksiz bir bilgi toplama işlemi gerçekleştirin.

- Mesleki profilini izlemek için işçi hakkında gerekli tüm bilgileri elde edin ve yönetin.
- Adayın fiziksel, bilişsel, sosyal ve iletişim becerilerini, hobilerini ve ilgi alanlarını belirleyin

3. İş arama aşaması:

- Başvuru sahibinin yetenekleri ve becerileri ile işverenin ihtiyaçlarını uygun şekilde eşleştirin.
- Profesyonel profili ve iş yeri analizini kullanarak çalışan için uygun pozisyonu belirleyin.
- Çalışana iş arama konusunda eğitim ve destek sağlayın.
- Bir sonraki aşamaya geçiş için gerekli tüm desteği vererek çalışana eğitin.

4. Girişimci ile taahhüt aşaması:

- Şirketin ihtiyaçlarını, pozisyonun gerekliliklerini ve çalışma ortamını tanımlayın.
- Desteklenen İstihdam hizmetinin işlevlerini şirkete gösterin.
- Desteklenen İstihdam hizmetine sürekli erişim sağlayın.
- Tüm süreç boyunca şirketle ortak projeler geliştirin.
- Destekli İstihdam ile ilgili deneyimleri hakkında şirketten geri bildirim toplayın.

5. İşyeri içi ve iş yeri dışı destek aşaması:

- İşyerinde bağımsızlığı teşvik ederken yeterli eğitim ve desteği sağlayın.
- Eğitim ve öğrenim için uygun alternatifleri belirlemek üzere Desteklenen İstihdam hizmetinin çalışanla birlikte çalışmasını sağlayın.
- İşyerindeki olası doğal destekleri belirleyin.
- Esnek bir eğitim ve eylem planı geliştirin.
- Gerektiğinde çeşitli destek stratejileri ve araçları, teknolojik uygulamalar ve teknik yardımlar uygulayın.
- Doğal desteklerle iş birliği içinde işe giriş, denetimli serbestlik, performans ve gelişim süreçleri gibi yeni işin tipik faaliyetlerine ilişkin tüm aşamalarda çalışana bilgilendirin.
- İşyerinde doğal desteklerin dahil edilmesi, talimat verilmesi ve eğitilmesi.

Kaynakça

"Standardized employment with support. Research of different natural support resources for workers with intellectual disabilities in work tasks that require self-regulation". María Teresa Becerra Traver, Manuel Montanero Fernández and Manuel Lucero Fustes.

"State Disability Observatory. Reality, situation, dimension and tendencies of supported employment in Spain in the horizon of the year 2020". Observatorio Estatal de la Discapacidad. 2017. (State Disability Observatory)

"The job coach: analysis of the profile of skills and needs for the design of a training curriculum". Down España, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) y la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE).

AVUSTURYA

Resmi Politika

Avusturya, 2008 yılında engellilerin haklarına ilişkin BM sözleşmesini onayladı. Madde 27, çalışma ve serbestçe seçilen çalışma yoluyla geçimini sağlama hakkını tanımlar. Madde 6, mesleki rehberlik ve eğitim, işe yerleştirme, ileri eğitim, bir işi sürdürme ve işgücüne yeniden girme konusunda desteğe erişim hakkını tanımlar. Avusturya Federal Hükümeti'nin BM Sözleşmesi'nin uygulanmasına yönelik stratejisi olarak, işe dahil olmayı teşvik etmeye yönelik stratejileri içeren bir Ulusal Eylem Planı (NAP 2012-2020) kararlaştırıldı. Avusturya'daki bütünleştirici şirketler için mevcut bir model oluşturma fikrinin yanı sıra, özellikle iş koçluğu yoluyla engelli gençlere yönelik mesleki desteğin daha da genişletilmesine odaklanıldı. Zihinsel engelli veya öğrenme güçlüğü çeken gençler için en etkili politika önlemi, genişletilmiş bir çıraklık veya kısmi nitelikler kapsamında kişiye özel mesleki eğitime başlama veya tamamlama fırsatı yaratmaktır. 2017'de Ulusal Konsey'de bir İçerme Paketi kabul edildi.

Kamu İstihdam Servisi (AMS) ve Sosyal İşler Bakanlığı (SMS), hibelerin onaylanmasında önemli bir rol oynamaktadır. AMS, tüm iş arayanlar (engelli veya engelsiz) ve iş sunan şirketler için merkezi irtibat noktası iken, Sosyal Bakanlık Hizmetinin ana görevi engelli kişilerin profesyonel entegrasyonudur. İstisna, en az %50 engellilik derecesine sahip kayıtlı yararlanıcı engelli kişilerdir, onları desteklemek Federal Sosyal Dairenin (BSB) görevidir. Üçü birlikte engelli insanlar için istihdam

fırsatları yaratılmasından sorumludur, uygulama illerdeki ortaklarla (bölgesel işgücü piyasası hizmetleri, STK'lar, iller, şirketler ...) işbirliği içinde yapılmalıdır.

İşgücü piyasası projeleri

İstihdam ve yeterlilik projelerindeki pek çok eğitim faaliyeti, STK'ların katılımıyla geliştirilmiştir ve aktif bir işgücü piyasası politikasının önlemleri olarak finanse edilmektedir, uzun süreli işsizleri ve hiç çalışma deneyimine hiç girmemiş kişileri ilk işgücü piyasasına çekmeyi amaçlamaktadır. % 50'den fazla dereceye sahip kişilerin hala hariç tutulduğu gerçeğinin yanı sıra, gerçeklik, zihinsel engelli kişilerin bu genel önlemlere neredeyse hiç katılmayacağını gösterdi. Dikkatle planlanması gereken ve sosyal çevre de dahil olmak üzere uzun vadeli bireysel bütünsel refakat gerektiren, kişiye özel, engelliliğe özgü çözümlere diğerlerinden daha fazla ihtiyaç duyarlar; bu, bazı durumlarda kişisel asistanlar, aileler veya dahil olan diğer kişiler anlamına gelir. şirketlerin katılımına ihtiyaç duyar.

Politikanın bir sonucu olarak, özel yardıma ihtiyacı olan kişilere yönelik çeşitli destek hizmetleri, Sosyal Bakanlık Servisi tarafından finanse edilen Mesleki Yardım Ağı'nda (NEBA) bir araya toplanmış ve genişletilmiştir. Bu önlemlerin ortak amacı, 15 ila 65 yaş arasındaki kişilerin işgücü piyasasına girişini sağlamak ve kolaylaştırmak ve işyerinde danışmanlık, koçluk, vaka yönetimi ve bireysel destek yoluyla destekleyerek mevcut işleri güvence altına almaktır. NEBA şunları içerir: Gençlik koçluğu, AusbildungsFit (eski üretim okulu), Mesleki eğitim yardımı, İş yardımı, İş koçluğu ve şirketler için bir Hizmet.

Gençlik koçluğu, tavsiye, destek ve vaka yönetimi yoluyla gençlere bakış açıları göstermeyi amaçlar. Gençlik koçluğu, gençlerin sosyal sistemden düşmelerini önlemek için bir danışmanlık önlemidir. Gençlik Koçluğu somut bir eğitim vermez, amaç gelecekteki bir profesyonel yaşam için bireysel çözümler bulmaktır.

AusbildungsFit (eski adıyla üretim okulu), ileri mesleki eğitime veya okula dayalı eğitime girmeyi başaramayan tüm gençlere eğitim sağlamayı amaçlamaktadır. Eğitime yönelik bir sonraki adım için temel becerilerin ve bireysel becerilerin eksikliği eğitilir.

Mesleki Eğitim Yardımı (BAS), gençleri mesleki eğitim çerçevesinde yerleştirme sırasında uzatılmış çıraklık veya buna göre kısmi yeterlilik şeklinde destekler. (§

Mesleki Eğitim Kanunu'nun (BAG) 8b maddesi). Gençlere eğitimleri boyunca hem şirkette hem de okulda eşlik edilir.

İş yardımı, engelli kişileri iş bulma ve güvence altına alma konusunda destekler. Engelli istihdam etmek isteyen şirketler, çalışma asistanından yasal çerçeve koşulları hakkında sorular, sübvansiyonlar hakkında bilgi ve şirketteki sorunlarla ilgili yardım ile destek alır.

İş koçluğu, daha kapsamlı yardıma ihtiyacı olan kişiler için işyerinde doğrudan, bireysel destek sunar (öğrenme güçlüğü veya çoklu problemler nedeniyle). Bunu yaparken, hem profesyonel ve iletişimsel hem de sosyal beceriler, uzun vadede gereksinimleri bağımsız olarak karşılamak için teşvik edilir.

Şirketler için hizmet (NEBA Betriebservice), 2021'den beri pilot bir projedir ve şirketlerin ihtiyaçlarına odaklanır. Şirketler, çok sayıda finansman teklifi hakkında kapsamlı tavsiyeler, şirkette işe alma sırasında yoğun destek ve engelli kişileri istihdam etmenin avantajları ve katma değeri hakkında bilgi alıyor. Amaç, şirketleri ortak olarak kazanmak ve onları sistematik proaktif bir yaklaşımla engelli insanları istihdam etmeye motive etmektir.

NEBA, birincil işgücü piyasasına giden yolda engellileri ve diğer dezavantajlı grupları desteklemek için farklılaştırılmış ve ihtiyaçlara dayalı bir dizi araç için bir semsiye markadır. Bakanlık tarafından ortak bir marka altında finanse edildiğinden projeler arasında uyum durumu yoktur, birlikte çalışmak birincil işleve sahiptir. Birinci işgücü piyasasından uzaktaki gençleri desteklemede etkili bir strateji gibi görünüyor. NEBA'nın müşterilerinin çoğu genç göçmenler ve özel eğitim ihtiyaçları veya öğrenme güçlüğü çeken kişilerdir.

Kaynakça

National Action Plan on Disability 2012–2020, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection (BMASK), Vienna 2012.

Study „Evaluation of the NAP”, Federal Ministry of Social Affairs, Health, Care and Consumer Protection (BMSGPK)), Vienna 2020

<https://www.sozialministerium.at>

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

MODÜL IV. İŞE YERLEŞTİRME SÜRECİ

BÖLÜM 9

Korumalı İstihdam

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, *Anadolu Üniversitesi*

a. Tanım

Zihin yetersizliği olan bireylerin bir iş ve meslek edinimlerinde okul dönemi ya da okul sonrası döneminde farklı modellere yer verilebilmektedir. Bu modellerin her biri zihin yetersizliği olan bireylerin düzeyine, gelişim özelliklerine, sağlık durumuna, yeterliklerine ve yaşam koşullarına göre farklılaşabilmektedir. Özel gereksinimli bireylerin toplum yaşamına tam katılımlarında tüm Dünyada öncelikle konulardan biri bu bireylerin tüketici durumdan üretici duruma gelmeleri ve çalışma yaşamında yerlerini almalarıdır. Orta ve ağır derecede yetersizliği olan, durumu tipik gelişen bireylerin bulunduğu ortamlardan yararlanması mümkün olmayan zihin yetersizliği olan bireyler için korumalı işyeri ya da korumalı istihdam önemli bir seçenek olarak görülmektedir.

Öncelikle korumalı işyeri kavramını tanımlamak bu başlık olarak da korumalı istihdam kavramını tanımlamak yararlı olacaktır. Korumalı istihdam, engelli olmayan işçilerle bir arada olmaksızın, sadece engelliler için bağımsız çalışma alanında bir istihdam düzenlemesidir (<https://medical-dictionary.thefreedictionary.com/sheltered+employment>). Korumalı işyeri ise özel olarak sadece engelli bireylerin istihdamını amaçlayan işyeridir. Bu işyerleri işletmelerin içinde bağımsız birimler olarak kurulabileceği gibi, işletmelerden apayrı yerlerde bir atölye gibi de kurulabilmektedir.

Korumalı istihdam, engelli kişilerin işle ilgili beceri ve davranışlarını geliştirmek için hizmet ve eğitim aldıkları bir ortamdır. Bir kavram olarak “korumalı” ya da “korunaklı”, başlangıçta engelli bireyler için güvenli ve korunan bir çevreyi ima ediyordu (Armstrong, 2011). Dolayısıyla tipik gelişen bireylerden farklı bir ortamda bulunmaları anlamına gelmektedir.

Korumalı iş yeri modeli, küçük ölçekli iş yerleriyle gerçekleştirilen sözleşmeler doğrultusunda ya da sivil toplum kuruluşları, yerel yönetimler tarafından açılan kâr amacı olmayan işletmelerde yürütülen bir istihdam uygulamasıdır (Cavkaytar ve Artar, 2019). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı tarafından çıkarılan Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmeliğin 3. Maddesinde “Korumalı işyeri: İşgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyeri” olarak tanımlanmaktadır.

Yine aynı yönetmeliğin 4. Maddesine göre bir işyerinin korumalı işyeri statüsünü elde etmek için koşullar belirlenmiştir. Buna göre “Korumalı işyerlerinde çalışacak engelli bireylerin sayısının toplam işçi sayısına oranı yüzde yetmiş beşten az olamaz. Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde, belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.”

b. Gerekli Yeterlilikler

Çalışma yaşamında başarı için gerekli becerileri (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills-SCANS) iki ana başlıkta şöyle belirtmektedir; 1) Temel beceriler, 2) İşyeri yeterlikleri. Burada ifade edilen temel beceriler çalışma yaşamına hazırlanan tüm bireylere okullarda kazandırılması gereken becerileri içerir. Bu beceriler; a) Temel beceriler, b) düşünme becerileri, c) Kişisel nitelikler olarak sıralanır. İşyeri yeterlikleri ise beş yeterlik alanından oluşmaktadır. Bunlar; 1) kaynaklar: tanımlama, organize etme, planlama kişilerarası, kaynakları ayırt etme; 2 Kişilerarası: Diğerleriyle çalışma, 3) Bilgi: edinme ve bilgiyi kullanma; 4) Sistemler: Karmaşık kişilerarası ilişkileri anlama; 5) Teknoloji: Farklı teknolojilerle çalışma (Sitlington, Neubert ve Clark, 2010).

Korumalı işyerleri ve konaklı işyeri ve atölye türü uygulamalarda destekli istihdam ve rekabetçi istihdam uygulamalarına katılamayacak düzeyde yeterlikleri olan bireyler uygun olabilmektedir. Bu bireylerin sahip olması gereken temel yeterlikler bir işyerinde çalışabilmek için gerekli temel beceriler ve yeterliklerde yapılacak uyarlamalarla belirlenebilir. Bunun yanı sıra daha önce belirtilmiş olan bağımsız yaşam becerileri içinden belirlenmelidir. Bireyin yeterlikleri üç başlıkta incelenmelidir. Bunlar öğrenme çıktıları ve her programda bulunması gereken öğeler olarak sıralanır. Bunlar: Bilgi, beceri ile tutum ve alışkanlıklardır.

Zihin yetersizliği olan korumalı işyerlerinde ve korunaklı atölye ortamlarında öncelikli olarak bireyin temel becerilere sahip olması beklenir. Bu temel becerilerin yanısıra öncelikli olarak aileye bağımlılığının en aza inmesi, aile bireyleri yanında olmadan evden iş ortamına ya da atölyeye seyahat etmesi ve orada işin gerektirdiği sürede kalması, işyeri/atölye ortamında temel kurallara uyması, işyeri/atölyenin programına uygun hareket etmesi, etkinliklere katılması ve en önemli konulardan biri de uygun olmayan davranışları olmamasıdır. Bu özel bilgiler doğrultusunda zihin yetersizliği olan bireylerin korumalı işyeri/atölye ortamlarında bulunmaları için gerekli yeterlikler Tablo 9.1 kullanılarak belirlenebilir.

Tablo 9.1. *Korumalı İşyeri/Atölye için Gerekli Temel Beceriler ve Yeterlikler*

Yeterlik Alanı	Yeterlikler	Var	Yok	Açıklama
<u>Günlük Yaşam</u>	1. Tuvalet becerileri			
	2. Kişisel bakım ve temizliğini yapma			
	3. Bağımsız giyinme becerileri			
	4. Yemek yeme			
	5. Giyinme ve giysilerini temiz tutma			
	6. Sağlıkla ilgili temel becerilere sahip olma (ilaç kullanma, hastalıklara karşı önlem alma)			
	7. Tehlikelerden sakınma			
<u>Öz Belirleme ve Kişiler Arası İlişkiler</u>	8. Öz belirleme becerilerine sahip olma (özfarkındalık)			
	9. Karar verme, seçim yapma			
	10. Kendini sözlü ya da sözsüz ifade etme			
	11. Kişiler arası iletişim ve etkileşim kurma			

<u>Çalışma</u>	12. Kendisine uygun işi seçme			
<u>Yaşamı</u>	13. İşte çalışma ve sürdürme			
	14. Temel iş becerilerini sergileme			
	Toplam			

Bireyin bu tabloda belirtilen yeterliklerden en az %70 oranında (en az 10 beceri) sahip olduğunu gözlemlerseniz bireyin işyeri/atölye ortamında bulunmasında bir sakınca olmayacaktır. Eğer birey bu yeterlikler listesine göre gereken ölçütü karşılamıyorsa bireyin korumalı işyeri/atölyeye hazırlık programı uygulanabilir. Bu programda da bireyin Tablo 9.1’de yer alan yeterliklerin en az %70’ine sahip olana kadar hazırlık eğitimi sürdürülebilir. Her şeyden önce korumalı işyeri ya da korunaklı zihin yetersizliği olan bireylerin iş ve meslek yaşamına geçişlerinin ilk ve en temel basamağıdır. Okul çağının dışında kalmış ve özel eğitim hizmetleri alma sürelerini doldurmuş olan ağır düzeydeki ZY bireylerin yararlanabileceği bir hizmet türüdür. Dolayısıyla bu bireylerin korumalı işyerlerinde ve korunaklı atölyede istihdamı dışındaki seçenekleri bakım evlerinde ya da aile yanında yaşamadır. Bunların dışında başka bir seçenekleri bulunmamaktadır.

c. İşe yerleştirme

Korumalı işyerleri Hakkında Yönetmeliğin 13. Maddesi gereğince korumalı işyerine kabul edilecek engelli bireylerin şu koşulları yerine getirmesi gerekmektedir: a) En az %40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olmak, b) Türkiye İş Kurumuna kayıtlı olmak, c) 15 yaşını bitirmiş olmak. Eğer birey bu başvuru koşullarını sağlıyorsa aynı zamanda Tablo 1’de verilen yeterlikler ve işyerinin yapılacak işlerle ilgili yeterliklere sahipse İŞKUR tarafından korumalı işyerinde işe yerleştirme işlemi yapılabilmektedir. Bunun yanı sıra temel beceriler ve yeterlikler açısından ölçütleri yeterince karşılayamayan bireyler yapılacak sürekli mesleki rehabilitasyon merkezlerinde eğitimlerine devam edebilirler.

d. İŖe uyum

Korumalı iŖyeri/atölyenin kapasitesi, büyüklüğü, iŖ yükü gibi etmenlere uygun olarak destek personel alıŖtırılmaktadır. Korumalı iŖyerleri Hakkında Yönetmeliğin 8. Maddesine göre;

(1) Korumalı iŖyerinde; iŖyeri yöneticisi ile mesleki ve teknik eğitim alanında yükseköğrenim görmüş veya usta öğreticilik yeterliliğini haiz eğitici personel istihdamı zorunludur.

(2) İŖyeri yöneticisi, birden fazla korumalı iŖyerinin yöneticisi olamaz. Ancak, nitelikleri haiz olmak kaydıyla, aynı iŖ yerinde eğitici personel görevini yürütebilir.

(3) Korumalı iŖyerinde, iŖyerinin kapasitesine göre ayrıca teknik, idari ve yardımcı personel ile ihtiyaç duyulabilecek diğere personel alıŖtırılabilir.

Bu düzenlemelerle birlikte personel sayısında da belli bir orana yer verilmiştir. Korumalı iŖyeri statüsü için başvuruda bulunma başlıklı 4. Maddesinde personel oranları belirtilmiştir. Buna göre "... Korumalı iŖyerlerinde alıŖacak engelli bireylerin sayısının toplam iŖçi sayısına oranı yüzde yetmiş beŖten az olamaz. Bu kapsamda alıŖtırılacak iŖçi sayısının tespitinde, belirsiz süreli iŖ sözleşmesine ve belirli süreli iŖ sözleşmesine göre alıŖtırılan iŖçiler esas alınır. Kısmi süreli iŖ sözleşmesine göre alıŖanlar, alıŖma süreleri dikkate alınarak tam süreli alıŖmaya dönüŖtürülür." Dolayısıyla 20 kişiden oluşan bir korumalı iŖyerinin en az 15 engelli iŖçi alıŖtırması zorunludur. Engelli bireylerin iŖe uyumlarının sağlanması ise iŖyerindeki teknik, idari ve yardımcı personel ile gerçekleştirilecektir.

Engelli bireylerin iŖe uyumlarıyla ilgili düzenlemeleri ilgili personel yapar. İdari personel korumalı iŖyerinin hukuki, mali ve idari tüm konularında sorumlu kişilerdir. Bunun yanı sıra engelli bireylerin iŖe uyumundan sorumlu kişiler mesleki ve teknik eğitim alanında eğitim almış personeldir. Bu uzman personel iŖ programının yapılması, engelli bireylerin iŖ eğitimlerinin gerçekleştirilmesinin sağlanması, sosyal programların düzenlenmesi ve öğretimi alıŖmalarını yaparak bireyin iŖe uyumunu sağlar.

Tablo 9.2. İŖe Uyumun AŖamaları

Temel Beceri ve DavranıŖlar	Var	Yok	Açıklama
1. İŖ için gerekli temel beceriler eğitimi			
2. İŖyerinde sergilenmesi gereken yeterlikler eğitimi			
3. İŖe bağımsız olarak zamanında gelme			
4. alıŖma arkadaŖlarını selamlama			
5. İŖyerine geldiğinde iŖe hazırlanma			
6. Verilen iŖleri zamanında ve kalitesinde yapma			
7. İŖ sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun davranma			
8. alıŖma arkadaŖlarıyla ekip alıŖması sergileme			
9. Mola ve öğle saatlerinde uygun sosyal davranıŖlar sergileme			
10. Gün sonunda kiŖisel ve çevresel temizliğini yapma			
11. Ev dnŖ için hazırlanma, alıŖma arkadaŖlarıyla vedalaŖma			
12. Eve zamanında bağımsız olarak gitme			

e. İzleme, sürdürülebilirlik ve geiŖ

Korumalı iŖyerleri/atölyelerde alıŖan zihin yetersizliği olan bireyler uzmanlar tarafından izlenir ve haftalık-aylık değerlendirmeleri yapılır. Bireyin izlenmesi iŖ yeri yöneticisi ile meslek eğitimi veren uzman tarafından Tablo 9.2'deki örneğe benzer bir formla yapılabilir. Eksik olan konularda yeni eğitim planları hazırlanabilir. Ayrıca ağır ve çok ağır yetersizlikleri olan bireyler öğrendikleri davranıŖ ve becerileri kalıcı olarak öğrenmede sorun yaŖayabilmektedirler. Bu nedenle ilgili eğitimlerin sürekli tekrar edilmesi gerekir. Dolayısıyla Tablo 9.2'deki beceri ve davranıŖlar günlük iŖyeri rutini olarak da kullanılabilir.

Rehabilitasyon alanında, atölyeler, önemli engelleri olan kişilerin sevk edildiği ve yıllarca kaldığı, sömürüldüğü ve / veya toplumlarında rekabetçi istihdam sonuçları görmediği programlar olarak eleştirilmiştir. Bir başka eleştiri de önemli engelleri olan bireylerin becerilerini ve bilgilerini bir çevreden diğerine genellemekte zorluk çekmeleridir. Dolayısıyla işe hazırlık programları bu konuda etkili değildir (Armstrong, 2011). Bu nedenle okul sonrası programların arttırılmasına gereksinim bulunmaktadır.

Sonuç olarak orta ve ağır düzeyde olan ve dışarıda başka bir işyerinde istihdamı mümkün olmayan zihin ve gelişim yetersizlikleri olan pek çok birey yetişkinlik döneminde üretici duruma geçebilecektir. Bu bireylerin istihdamında korumalı işyerleri önemli bir seçenektir.

Kaynakça

Armstrong A.J. (2011) Sheltered Employment. In: Kreutzer J.S., DeLuca J., Caplan B. (eds) Encyclopedia of Clinical Neuropsychology. Springer, New York, NY.

https://doi.org/10.1007/978-0-387-79948-3_427.

Cavkaytar, A. ve Artar, T. M. (2019). Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi. Ankara: Eğiten Kitap.

Sitlington, P. L., Neubert, D. A., Clark, G. M. & Oliver P. (2010). *Transition education and services for students with disabilities* (5th Ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Merrill Pearson.

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

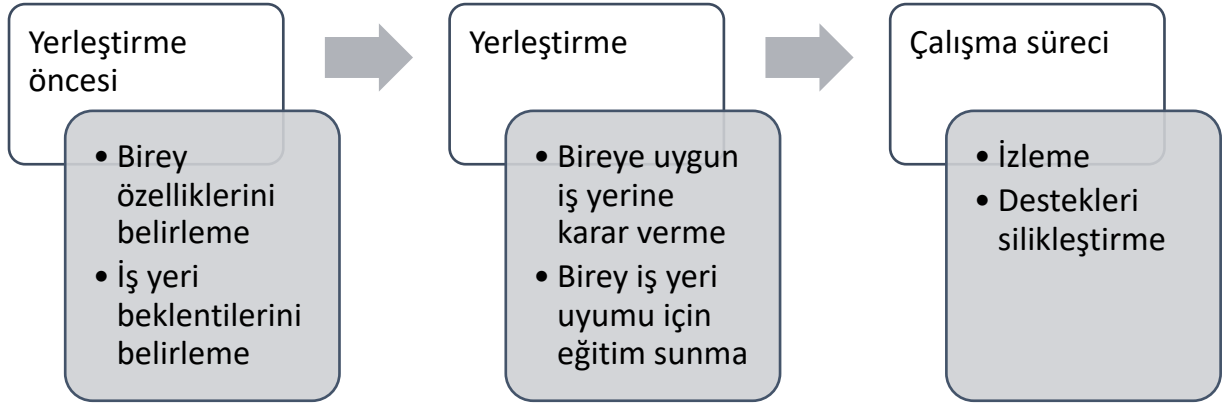
BÖLÜM 10

Destekli İstihdam

Arş. Gör. Tahir Mete Artar, *Anadolu Üniversitesi*

Destekli İstihdam Modeli

Toplumunu oluşturan katmanlar içerisinde yer alan bazı gruplar çalışma yaşamına katılımda dezavantajlıdır. Geçmişten günümüze bakıldığında kadınlar, göçmenler, eski hükümlüler ve yetersizliği olan bireyler çalışma yaşamına katılımda engellerle karşılaşmaktadırlar. Destekli istihdam toplumun geneli tarafından iş gücü olarak görülmeyen bireylerin çalışma yaşamına katılımlarını ve sürdürülebilir şekilde çalışmalarını sağlamak için geliştirilen bir uygulamadır (Pierangelo ve Giuliani, 2004). Destekli istihdam modeli son yıllarda, çalışma yaşamına katılımda en dezavantajlı grup olarak nitelendirilebilecek zihin yetersizliği olan bireyler için uyarlanmakta, toplum temelli istihdam uygulamaları geliştirilmektedir. Destekli istihdam modeli zihin yetersizliği olan bireylerin ilgi ve yeterliklerinin değerlendirilmesini, bu değerlendirmeden elde edilen verilerle uyumlu bir işe yerleştirilmesini, işe yerleştirme ve çalışma sürecinde bir iş koçu tarafından desteklenmesini amaçlamaktadır. Bu doğrultuda destekli istihdam modeli, zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına katılımlarını arttırmanın yanında, sürdürülebilir istihdamı sağlayacak desteklerin sunulmasını da sağlamaktadır. Destekli istihdam modelinin en önemli bileşeni, bireyin içerisinde bulunduğu çevrenin analiz edilerek farklı bağlamların bireyden beklediği yeterlikleri ortaya koyması ve bireye en uygun ortamın belirlenmesidir. Dolayısıyla destekli istihdam modelinin odağında zihin yetersizliği olan bireyle birlikte bireyin yaşadığı çevredeki çalışma yaşamının bileşenleri de (örn. çalışma arkadaşları, işverenler) yer almaktadır (Artar, 2018; Drew ve Hardman, 2007; Steere, Rose ve Cavainolo, 2007).



Şekil 10.1. Destekli istihdam süreci

Günümüzde birçok sivil toplum kuruluşu farklı biçimlerde istihdam uygulamaları gerçekleştirmektedir. Uygulamacılar, yürüttükleri sürecin destekli istihdam olup olmadığını belirlemek adına belli ölçütlere göre kendilerini değerlendirebilirler. Destekli istihdam modeli (1) sürekli istihdam, (2) katılım, (3) sürekli destek ve (4) yetersizliği olan birey ölçütlerine göre değerlendirilebilir.

- **Sürekli istihdam:** Destekli istihdam uygulamasında zihin yetersizliği olan bireyler hafta da en az 20 saatlik vardiyalarda ve en az asgari ücretle istihdam edilmelidir.
- **Katılım:** Destekli istihdam uygulamaları toplum temelli ortamlarda yürütülmelidir. Diğer bir deyişle çalışma ortamında tipik gelişen bireyler ve müşteriler çoğunlukta olmalıdır.
- **Sürekli destek:** Destekli istihdam uygulamasında zihin yetersizliği olan birey iş koçu ya da işyeri bileşenleri tarafından sürekli olarak desteklenmelidir.
- **Yetersizliği olan birey:** Zihin yetersizliği olan bireyin kendisine sunulan desteklerin yokluğunda çalışamayacak durumda olması destekli istihdam için önemli bir ölçüttür.

Destekli istihdam uygulaması zihin yetersizliği olan bireye en uygun çalışma alternatiflerinin belirlenmesini gerektirmektedir. Elbette çalışma yaşamının gerektirdiği yeterliklerin bireye sunulan eğitimler ile kazandırılması iş koçlarının sorumlulukları arasındadır. Ancak kimi meslekler çalışanlardan farklı karakter ve fiziksel özellikleri beklemektedir. Örneğin depo hizmetlerinde çalışan bireylerden belli ağırlıktaki kutuları kaldırmaları beklenebilir. Diğer yandan bir lokantada garson olarak çalışacak bireyden beklenen sosyal yeterlikler, bir atölyedeki üretim hattında

çalışacak bireyden daha karmaşık olacaktır. Bu nedenle işe yerleştirme sürecinden önce iş koçu birey özellikleri ile iş yerinin beklentilerini belirleyerek uyum analizi sürecini gerçekleştirmelidir. Bu analiz belli ölçütlere göre gerçekleştirilebilir. Ölçütlerin belirlenmesinde iş yeri gözlemleri ve görüşmeleri oldukça faydalı olacaktır. Tablo 10.1’de bir süpermarket için hazırlanmış uyum analizi örneği yer almaktadır.

Tablo 10.1. *Uyum analizi Örneği* (Cavkaytar ve Artar, (2019) s. 121’den alınmıştır.)

Bir Süpermarket İçin Uyumluluk Analizi Örneği		
Değerlendirme Alanı	İş yeri beklentileri	Birey özellikleri
Dış Görünüm	Güzel giyinmeli ve kişisel bakımını yapmalı	Genel olarak temiz ve bakımlı görünüyor
Hijyen	Titiz ve temiz olmalı	Temiz ve titiz görünüyor
Güçlülük	20 kg’lık bir yükü kaldıracak	Çok güçlü fiziğe sahip
Dayanıklılık	6 saatlik vardiya boyunca ayakta kalabilmeli	Yeterli dayanıklılığa sahip görünüyor
Detaylara Dikkat Etme	Farklı ürünlerin etiketlerini ayırt edebilmeli	İlgili olduğu konularda dikkatli olmasına rağmen diğer konularda ipucu gereksinimi var
Akademik beceriler	Para kullanımı becerilerini akıcı olarak sergilemeli	İşlevsel matematik becerilerinde yeterli Hesap makinesine gereksinim duymadan para kullanabiliyor

Araç-gereç kullanımı	Yazar kasa kullanabilmeli. Belge tarayıcı kullanabilmeli Fiyat etiketlerini yazıcıdan çıktı alabilmeli	Yazar kasa ve belge tarayıcı kullanma deneyimi yok
Müşterilerle etkileşim	Kişilerarası becerilere sahip olmalı	Alaycı üslupla ya da sınırlı müşterilerle karşılaştığında sınırlenebiliyor

Destekli istihdam uygulaması yukarıda sıralanan bu ölçütlere uygun yürütüldüğünde zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamında sürdürülebilir şekilde yer almasına hizmet etmekte ve yaşam kalitelerine katkı sunmaktadır. Bu nedenle zihin yetersizliği olan birey ve onların ebeveynlerinin istihdam modeli tercihleri arasında destekli istihdam modeli bir adım öne çıkmaktadır (Migliore, Mank, Grossi ve Rogan, 2007). Süreçte bireyi sürekli değerlendirerek gereksinim duyulan destekleri sunan bir iş koçunun varlığı, tipik gelişen bireyler içerisinde yer alan zihin yetersizliği olan bireyin her gün sosyal katılımının arttırmak için fırsatlara erişebilmesi bu tercihin altında yatan en önemli nedenler arasında sıralanabilir (Mank ve Buckley, 1996; Mank, Cioffi ve Yovanoff, 2000; Sen, 1997).

Destekli istihdam modelinde farklı uygulamalar

Destekli istihdam belli ölçütlere göre gerçekleştirilse de birey ve çevrenin uyumunu temel aldığı için bireyselleştirilmiş, bağlama özgü bir yapıdadır. Dolayısıyla destekli istihdam uygulamasının işleyişinde kapsam ve odak açısından farklılıklar gözlenebilmektedir. Destekli istihdamda uygulamaların farklılaşması genellikle yerleştirme süreci ve desteklerin yoğunluğuna göre farklılaşmaktadır.

Yerleştirme sürecine göre destekli istihdam uygulaması bireysel yerleştirme, grup yerleştirme, gezici iş personeliyle yerleştirme ve girişimci model olarak sıralanabilir (Camuso ve Baker, 2008). *Bireysel yerleştirme modelinde*, bir iş koçu sadece bir zihin yetersizliği olan bireyden sorumludur. İş koçu bu bireye iş arama, işe yerleştirme ve yerleştirme sonrası süreçte destek sunmaktadır. *Grup yerleştirme modelinde* bir iş koçu ya da iş koçlarından oluşan bir ekip satıları beş ilâ sekiz arasında

değişen zihin yetersizliği olan bireyin aynı iş yerine yerleştirilmesi için görev yapmaktadır. Bu uygulamada zihin yetersizliği olan bireylerin işlevde bulunma düzeyleri birbirine benzerdir. Yerleştirme yapılan iş yeri ise genelde kurumsallaşmış büyük firmalardır. *Gezici iş personeliyle* yerleştirme uygulamasında iş koçları zihin yetersizliği olan bireylerin belli sürelerle işe yönlendirmesini yapmaktadır. Diğer yandan bu uygulamada iş koçu halihazırda işyerlerinde çalışan bireylerin geçici destek gereksinimlerinin karşılanmasında da görev yapabilmektedir. *Gezici iş personeli uygulaması* kapsamında çalışan zihin yetersizliği olan bireyler, işverenlerin performanslarından memnun kalması durumunda bu iş yerlerine kalıcı olarak yerleştirilebilmektedirler. *Girişimci model uygulaması* ise destekli istihdam hizmeti sunan kurumların küçük, orta ölçekli bir işletme kurarak burada zihin yetersizliği olan bireyleri istihdam etmesi olarak açıklanabilir. Bu modeli korumalı iş yeri modelinden ayıran fark, iş yerinde tipik gelişen başka çalışanların da istihdam edilmesidir. Aşağıda Şekil 10.2.'de yerleştirme türüne göre destekli istihdam uygulamalarına ilişkin ipuçları paylaşılmıştır.

Bireysel yerleştirme	Grup yerleştirme	Gezici iş personeli	Girişimci model
<ul style="list-style-type: none"> • Yoğun destek gereksinimli birey • Küçük ölçekli iş yerleri 	<ul style="list-style-type: none"> • Benzer düzeyde destek gereksinimine sahip bir grup birey • Büyük ölçekli iş yerleri 	<ul style="list-style-type: none"> • Halihazırda çalışmakta olan bir grup birey • Kariyer farkındalığı aşaması 	<ul style="list-style-type: none"> • Sosyo-ekonomik açıdan yüksek düzeyde yer alan ebeveynler • Sivil toplum kuruluşu kooperatifleri

Şekil 10.2. Yerleştirme türüne göre destekli istihdam uygulamalarında ipuçları

Desteklerin yoğunluğuna göre destekli istihdam modeli uygulamaları sürekli-tam zamanlı destek modeli, tam zamanlı-silikleştirilen destek modeli, yarı zamanlı destek modeli ve çevresel istihdam desteği modeli olarak farklılaşmaktadır. Bu uygulamalar bireyin gereksinim duyduğu desteklerin düzeyine göre farklılaşmaktadır. *Sürekli-tam zamanlı destek modeli* çalışma deneyimi olmayan ya da

yoğun desteğe gereksinim duyan zihin yetersizliği olan bireyler için ortaya konmuştur. Bu modelde iş koçunun sunduğu desteklerin odağında zihin yetersizliği olan birey vardır. İş koçu bireyin işe yerleştirme ve çalışma sürecinde yakın ve sürekli şekilde bireyi desteklemektedir. İş koçu bireyin gereksinim duyduğu desteklerin belli bölümünün iş yerindeki çalışma arkadaşları tarafından sunulmasını sağlamak için süreç içerisinde gerekli önlemleri almaktadır. *Tam zamanlı-silikleştirilen destek modelinde* iş koçu zihin yetersizliği olan bireyin işe yerleştirme sürecinde sürekli ve yoğun olarak destek sunmaktadır. Ancak bu uygulama iş koçu sunduğu destekleri bireyin işlevde bulunma düzeyindeki artışlarla zaman içerisinde geri çekmeyi amaçlamaktadır. Bu model kapsamında bireye sunulan destekler zamanla silikleştirilse de iş koçu bireyi sürekli olarak gözlemeyi ve değerlendirmeyi sürdürmektedir. *Yarı zamanlı destek modeli* destek gereksinimi daha hafif olan ya da daha önce çalışma deneyimi olan zihin yetersizliği olan bireyler için uygundur. Yarı zamanlı destek modelinde temel amaç bireyin iş yerine uyumunun sağlanmasıdır. İş koçunun birincil odağı zihin yetersizliği olan bireyin iş yerindeki sosyal ortama katılım göstererek, gereksinim duyduğu destekleri iş yerindeki diğer çalışanlardan karşılayacak yeterliklere erişmesidir. Bu doğrultuda iş koçu işverenlere, çalışma arkadaşlarına ve kimi durumlarda müşterilere destek sunmakta, zihin yetersizliği olan bireyin sosyal yeterliklerine odaklanmaktadır. Bu uygulama kapsamında iş koçu yerleştirme yapılan iş yerinde sürekli bulunmamaktadır. *Çevresel istihdam desteği modeli* zihin yetersizliği olan bireyin destek gereksiniminin çok az olduğu durumlarda desteklerin odağında iş yeri bileşenlerinin bulunduğu bir uygulama olarak nitelendirilebilir. Bu uygulamanın amacı zihin yetersizliği olan bireyle ilgili olmayan sorunların çözülerek destekli istihdam uygulamasının niteliğinin artırılmasıdır (Steere, Rose & Cavainolo, 2007).

Yukarıda sıralandığı şekliyle destekli istihdam uygulamaları bireyin işlevde bulunma ve çalışma deneyimine göre farklılaşmaktadır. Bireyin işlevde bulunma düzeyindeki değişimleri bu uygulamalar arasında geçişler yapılmasına neden olabilmektedir (Marston, 2015). Örneğin okuldan işe geçiş sürecinde yoğun desteğe gereksinim duyan zihin yetersizliği olan birey, çalışma deneyimi arttıkça daha az desteğe gereksinim duyabilir. Bu durumda iş koçu bireye sunduğu desteklerin yoğunluğu ya da odağını farklılaştırarak en uygun destekli istihdam uygulamasına karar vermelidir.

KAYNAKÇA

- Artar, T. M. (2018). *Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) [Unpublished master's thesis]. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Camuso, A. & Baker, D. (2008). *Supported Employment: Participant Training Manual*. New Brunswick, New Jersey.
- Cavkaytar, A. ve Artar, T. M. (2019). *Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi*. Eğiten Kitap: Ankara
- Drew, C. J. & Hardman, M. L. (2007). *Intellectual disabilities across the lifespan (9. Baskı)*. New Jersey, NJ: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Mank M. D. & Buckley J. (1996), Do social systems really change? Retrospective interviews with state-supported employment, *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities*, 11(4), 243-251.
- Mank., D., Cioffi, A. & Yovanoff, P. (2000). Direct support in supported employment and its relation to job typicalness, coworker involvement, and employment Outcomes. *Mental Retardation*, 38 (6), 506-516.
- Marston, D. C. (2015). Behavioral assesment and vocational training programs for individuals with intellectual disability İçinde AAIDD. *Way Leads onto Way: Paths to Employment for People with Intellectual Disability* (s. 107-122). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Migliore, A., Mank, D., Grossi, T. & Rogan, P. (2007). Integrated employment of sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26, 5-19.
- Pierangelo, R. & Giuilani, A. (2004). *Transition Services in Special Education: A Practical Approach*. Pearson Education: Boston.
- Sen, A. K. (1997). *The Penalties of Unemployment*, Roma, IT: Banca d'Italia.
- Steere, D. E., Rose, E. & Cavaiuolo, D. (2007). *Growing up transition to adult life for students with disabilities*. Boston, MA: Allyn and Bacon.

BÖLÜM 11

Rekabetçi İstihdam

Prof. Dr. Deniz Kağnıcıoğlu, *Anadolu Üniversitesi*

Rekabetçi İstihdam

a. Genel Çerçeve

İnsanlar niteliklerine ve eğitimlerine uygun, hakkettikleri ücreti alabilecekleri bir işte çalışmak isterler. İşletmeler ise etkin ve verimli bir şekilde faaliyet göstermek için uygun nitelik, yetenek ve özellikte kişileri istihdam etmeyi amaçlar. Rekabetçi işgücü piyasası içinde, gereksinimlerine uygun insan kaynağına ulaşmayı hedefleyen işletmeler ile niteliklerine uygun iş arayan insan kaynağının eşleştirilmesi istihdam sürecinin en temel unsurunu oluşturmaktadır.

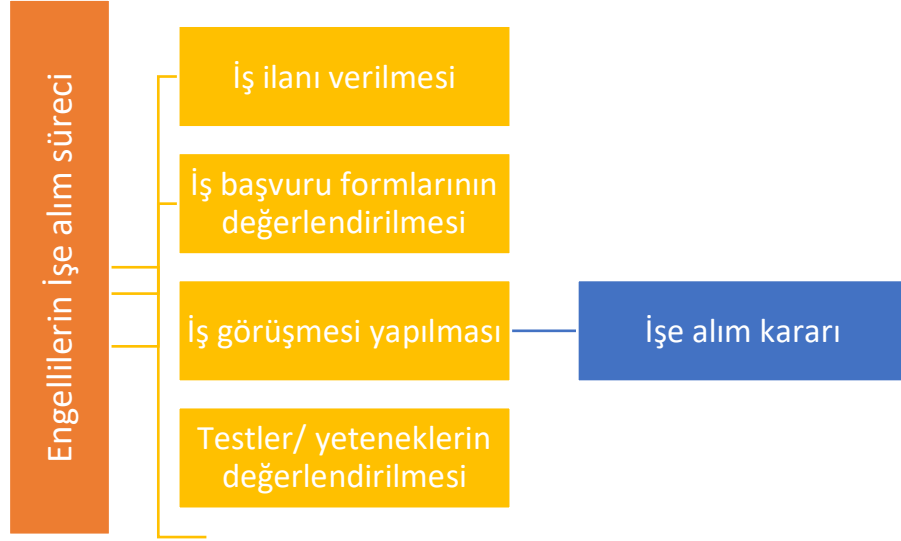
Bireyler açısından topluma üretken bireyler olarak katılmanın ve yaşama bağlılığın ön şartı olan bir iş sahibi olmak, engelli bireyler açısından çok daha önemlidir (Karaaslan, 2019: 77). Engelli bireylerin, işyerinde aldıkları eğitim ve destek onların becerilerini oluşturmalarını, işgücü piyasasına girmelerini ve rekabetçi istihdamda başarılı olmalarını mümkün kılmıştır. Açık işgücü piyasasında ücretli olarak çalışma, engellilerin gelir elde etmelerine, becerilerini geliştirmelerine ve kendi yeteneklerini keşfetmelerine olanak sağlarken, işletmeler açısından insan kaynağını zenginleştirme ve engelli bireylerin sahip olduğu yetenek ve özelliklerden yararlanabilme fırsatı sunmaktadır. Ayrıca rekabetçi işgücü piyasası içinde kendi tercihiyle bir işe yerleştirilmiş olması, engellilerin kendi seçimlerini ve gelecek için plan yapabilmelerini sağlamakta; yaşam için seçeneklerini genişletmektedir (Destekli İstihdam Temel Bilgi Dökümanı, 2011: 13, 14).

b. İşe Alım Süreci

Engelli bireylerin rekabetçi işgücü piyasası içinde tercih ettikleri işlerde diğer bireyler ile “eşit iş karşılığında eşit ücret” olarak istihdam edilebilmeleri için işe alım süreci yasal olarak düzenlenmiştir. Engellilerin işgücü piyasalarına girişinde izlenebilecek iki yol vardır:

- İŞKUR'a kayıt yaptırarak kurum tarafından ilan edilen engelli işçi alımlarına başvuru yapmak

- Engelli istihdam etmek isteyen işverenlerin kariyer siteleri, web sayfaları ya da engelli dernekleri gibi platformlarındaki iş ilanlarına doğrudan başvuru yapmak.



Şekil 11.1. Engellilerin işe alım süreci

İş İlanı Verilmesi ve İş Başvularının Değerlendirilmesi

Öncelikle engelliler, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'na kayıtlı olmak şartı ile İŞKUR tarafından ilan edilen engelli işçi alımlarına başvuru yapabilirler. Engel durumuna göre tüm vücut fonksiyon kayıplarının en az %40'ından yoksun olduklarını, yetkili sağlık kuruluşlarından alacakları engelli sağlık kurulu raporu ile belgeleyen bireyler, İŞKUR İl Müdürlüklerine/Hizmet Merkezlerine başvurarak "engelli" statüsünde kayıt yaptırabilir (<https://www.iskur.gov.tr/>).

Engelli bireyler, İŞKUR'a başvuru mülakatında "engelli koçu" ile görüşür. Engelli koçu başvuru mülakatında engelliye ne iş yaptığını veya yapabileceğini, iş deneyimini vb. soruları sorar ve onun için bir CV oluşturur. Engelli isterse ve yapabiliyorsa kurumun sitesinden de CV oluşturabilmektedir. Engelli koçu, Aylık İşgücü Çizelgesi ile 50 ve üzeri işçi çalıştıran işletmelerin kota takibini yapar. Kota açığı bulunan ya da kota üstü engelli çalıştırmak isteyen işveren kuruma başvurur. Engelli iş koçu boş pozisyonları, aranan nitelikleri, beyaz yaka-mavi yaka işleri vb. detayların yer aldığı ilanları İŞKUR sitesine yükler ve ilan panolarına asar. Bu ilanda işveren başvuracak engellinin engellilik türüne ilişkin bir kısıtlamaya gidemez. İşverenin başvurusu üzerine her ilde bulunan engelli servisleri ve engelli iş koçları eşleştirmeyi sağlar. Eğer

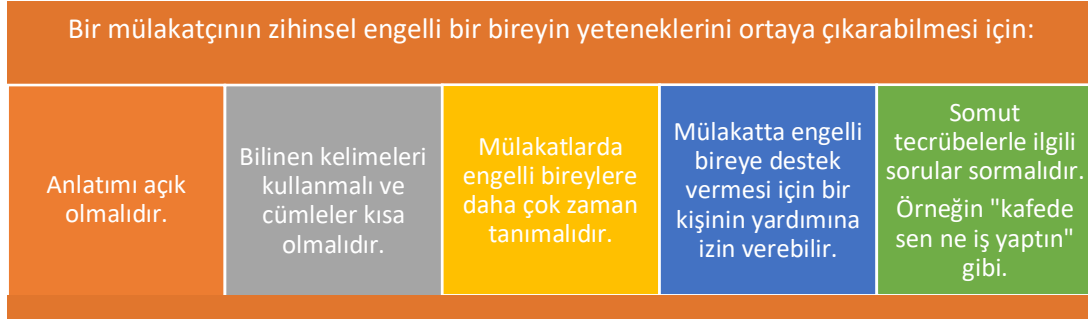
iş için ilan işveren tarafından verilecek ise işverene yarar sağlayacak bilgilerin açık olması ve bu bilgilerin doğru olarak işverene dönmesi önemlidir. Bu açıklık aynı zamanda iş için başvuran engellilerin kendilerini daha iyi hissetmelerine yardımcı olur. Örneğin ilanlarda açıkça belirtilen *“Biz engellilerin başvurularını memnuniyetle kabul ediyoruz”* ifadesi engellilerin tereddütlerini giderir ([https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42)).

Her ne kadar ilanlar alışılmış yollarla verilmekte ise de engelliler bu ilanlara ulaşamayabilirler. Eğer engelliler tarafından bu ilanların daha iyi bir şekilde görülmesi isteniyorsa, iş ilanları engellilerle ilgili dernekler, gönüllü birlikler vb. organizasyonlara, engellilere yönelik yayın yapan gazete veya dergilere ve engellilerle ilgili yerel hizmet kuruluşlarına verilebilir. İş başvuru formları engelli bireylere uygun olarak tasarlanmalıdır. Başvuru formları büyük harfli yazılmalı, basit ve anlaşılır olmalıdır. İş başvuru formlarında engelli bireylere uygun düzenlemelerin yapılmaması durumunda, formu herhangi biri engelli adına doldurabilmelidir (<https://engelliler.gen.tr/f43/engellilerin-calisma-yasamina-katilimi-isverenler-calisan-engellilerin-sorunlari-5141/>).

İş Görüşmesi Yapılması

İş görüşmesi/mülakat işyerinde ya da İŞKUR’da yapılır. Engelli iş koçu, işveren veya vekilinden kuruma gelip mülakat yapması için randevu talep eder. Panoda ve sistemde hangi pozisyonun hangi gün ve saatte mülakat yapacağı ilan edilir. İş ilanı kendi niteliklerine uyan engelliler mülakata katılır. İşletmeler yasal olarak boş pozisyonu 1 ay içinde kapatmalıdır. İşletmeler engelli bir bireyi doğrudan işe alırlarsa mülakat işyerinde yapılabilir. Ancak işletmelerin kendi kanallarıyla işe aldığı adayı 15 gün içinde İŞKUR’a kayıt yaptırmak zorundadır (Arıkan, 2018: 96).

Engelli bireylerle yapılan mülakatlarda mülakatı yapan kişinin çok iyi iletişim becerisine sahip olması önemlidir. Engelli bireylerin işe alım sürecinde yapılan mülakatların bazı özel koşulları içermesi gerekebilir [https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42):



Şekil 11.2. Zihin yetersizliği olan bireyle görüşme

Yeteneklerin Değerlendirilmesi ve İşe Alım

Engelli bireyin işe alım sürecinin engelli olmayan bir bireyin işe alım sürecinden farklı olmaması, iş için gerekli olan becerilerin en doğru şekilde tanımlanarak iş başvurusunda bulunan engelli bireyin nitelik ve özellikleriyle eşleştirilebilmesi gerekir. Bu amaçla seçim sürecinde uygulanan testler ve seçim kriterleri boş olan kadro için gerekli olan belli beceriler, bilgi ve yetenekler üzerine odaklanmalıdır. Bu sürecin sonunda da hem engelli bireyin durumuna hem de işverenin taleplerine uygun bir yerleştirme ile en uygun eşleştirmeyi sağlamaya çalışmak hedeflenmektedir. Bu eşleştirmenin gerçekleşmesi durumunda hem engelli bireyin memnuniyeti artmakta hem de işveren engelli bireyi kendisine uygun olmayan bir pozisyonda çalıştırmaktan kaynaklı yaşanabilecek olası sorunları en asgari düzeyde yaşamaktadır (Karaaslan, 2020: 55).

Engelli bireyin istihdam edileceği pozisyondaki iş gerekleri doğru bir şekilde tanımlanırsa, işe alım kararını verirken önemli olan unsur bireyin engelinin olup olmaması değil, o iş için uygun olup olmaması olacaktır. Bu amaçla işin sorumlulukları, kullanılan araçlar ve yöntemler, işin yapılması için gerekli beceriler, bilgi ve yetenekler tanımlanarak işe alım kararı aşamasında engelli bireyin yetkinlikleri ve özellikleri ile eşleştirilmelidir (<http://www.omuzomuza.com.tr/Engelli-Bireyin-%C4%B0se-Alim-Sureci>).

c. Gerekli Yeterlilikler

İstihdam edilebilmek için her işte ihtiyaç duyulan temel beceriler ve özellikler bulunmaktadır. Bunlar bir bireyi istihdam edilebilir hale getiren genel becerilerdir. İstihdam edilebilirlik becerileri olarak ifade edilen bu temel beceriler, başkaları ile iyi çalışmak, sorunları çözmek için harekete geçebilmek ve herhangi bir çalışma ortamına uyum sağlamayabilmektir. Engellilerin sosyal becerilerini ve özyönetimlerini geliştirmeye yönelik müdahalelerin, stresle başa çıkma, zaman yönetimi, problem analizi, kariyer planlama, karar verme becerileri, etkili iletişim becerileri gibi çalışma ve mesleki kapasitelerini artırmaya yönelik olması gerekmektedir. Mesleki performans ve bağımsız çalışma becerilerinin artırılması engellilerin üretkenliğini ve motivasyonu artıracak ve bu da iş kalitesinin iyileştirilmesini destekleyecektir (Ministry of Labour and Social Security (MoLSS), 2013: 13).

d. İşe Uyum

Rekabetçi istihdamı sağlamanın ve başarıyla sürdürebilmenin temel koşulları, detaylı iş analizleri, işyerinde desteğin ve bilgilendirmenin sağlanması, uygun ücretlendirme stratejileri, eğitim ve oryantasyon programları ve işyerinde gerekli düzenlemelerin yapılmasına bağlıdır.

Bireyler, kendilerine verilen işle ilgili gerekli eğitim almış ve uygun niteliklere sahip olmuş olsalar da gerçek iş ortamında rehberlik ve danışmanlık almaya ihtiyaç duyabilirler. Eğitim ve oryantasyon programları, çalışma koşullarını ve işletmenin kurallarını kısa sürede öğrenmesini sağlayarak çalışanların işle ilgili korkularından ve önyargılarından kurtulmalarını sağlamaktadır. Zihin yetersizliği olan bireyler açısından işe yerleştirme sürecinden sonra gerçekleştirilen oryantasyon programı bireylerin iş ortamına alışmalarını ve işe uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda, sadece bir iş bulmak değil, işyerinde verilen özel bir eğitim ve oryantasyon programıyla işin sürdürülebilirliğini sağlamak mümkün olmaktadır (İnal vd., 2020: 27). Engelli bireylerin, ayrı veya korumalı eğitim programlarında değil, iş başında eğitim aldıklarında istihdamda daha başarılı olduğu ifade edilmektedir (<http://the cpsd.org/wp-content/uploads/2018/09/CIE-Myths-and-Truths-CPSD-9.24.18-final.pdf>).

Oryantasyon programında öncelikle çalışanın işle ilgili kurallar ve genel prosedürler konusunda bilgilendirilmesi önem taşımaktadır. Oryantasyon süreci insan kaynakları departmanı içinde engelli destek personeli ya da bu konuda gerekli eğitimleri almış uzmanlar tarafından yerine getirilebilir. Kullanılan iletişim yöntemlerinin ve kullanılan dilin basit ve engelli çalışanın anlayabileceği kolaylıkta olması gerekmektedir. Oryantasyon ve eğitim için hazırlanan kitapçıklar ve broşürlerde büyük harfli yazı, anlaşılır sade bir dil ve gerekli şekillerin kullanılması yararlı olacaktır (Seyyar & Aydemir: 2014).

Özellikle işyerinde sağlıkla ve güvenlikle ilgili kuralların, çalışma saatleri, öğle tatilleri, ara dinlenmeleri, kahve molaları, izinler ve hafta sonu tatilleri gibi uygulamaların ve çalışana sağlanan yararların tanıtılması gerekmektedir. Oryantasyon sürecinin en önemli basamaklarından birini yeni çalışanın yöneticilerine ve iş arkadaşlarına tanıtılması oluşturmaktadır. Engelli bireylerin istihdamına ilişkin ön yargılar göz önüne alındığında bu aşamanın ne kadar önemli olduğu daha iyi anlaşılmaktadır. İşyerlerinin yazılı kuralları kadar yazılı olmayan kurallarına (Kahveyi kim yapacak? molada kimler kalacak? yarım kalan işleri kim tamamlayacak?) uyumu konusunda engelli çalışana yardımcı olmak ve çalışma arkadaşlarının desteğini sağlamak uyum süreci açısından önem taşımaktadır (Hemmings & Morris, 2004: 15).

e. İzleme, Sürdürülebilirlik ve Geçiş

Zihinsel yetersizliği olan bireylerin istihdamının sürdürülebilirliği açısından iş düzenlemeleri önem taşımaktadır. Onlara uygun fırsatlar verilmesi ve işyerinin çalışmaları kolaylaştıracak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Diğer çalışanlarda olduğu gibi, zihin yetersizliği olan bireyler açısından da işyerinde çeşitli uyum ve disipline ilişkin sorunlar yaşanabilir. Özellikle verilen talimatları takip etmek, görevleri düzenlemek, işe odaklanmak, karar vermek, problem çözmek, yeni görevleri öğrenmek gibi konularda güçlük yaşayabilen engelli çalışanlar açısından bir izleme ve uyarı sistemi oluşturulabilir. Örneğin, zihinsel yetersizliği olan bir çalışana diğerlerine göre daha fazla sözel uyarılarda bulunmak gerekebilir. Birisi işini iyi yapmıyorsa, ona bunu söylemeyip işini iyileştirme şansı vermemek yanlış olur. İnsan kaynakları tarafından hazırlanan bir takip formu, engelli çalışanın ilk amiri tarafından doldurulup izlenerek belirli periyotlarla kendisiyle de paylaşılır ve gerekli

iyileştirmelerin yapılabilmesi için uyarılması sağlanabilir. Bu formda engelli çalışanın işyeri kuralları ve saatlerine uyum, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyum, verilen talimatları ve görevleri yerine getirme, çalışma motivasyonu, görevde dikkat ve konstrasyon, çalışma şekli, diğer çalışanlarla iş birliği, müşterilerle ilişkiler, hata yaptığını fark etmek ve hataya verilen tepki gibi çeşitli tutum ve davranışlar yer alabilir (Buzzeli, Leonori & Berarducci, 2009: 146). Diğer taraftan, kariyer gelişimi ve yükselme olanakları ile ilgili bilgilere engelli çalışanların da uygun bir şekilde ulaşabilmesi için gerekli önlemlerin alınması gerekir. Bu bilgiler elektronik ortamda sağlanıyorsa erişilebilirliği dikkate alınmalıdır.

Özellikle performansın izlenmesi ve değerlendirilmesi aşamasında zihin yetersizliği olan bireyler açısından özel düzenlemeler yapılabilir. Örneğin, engelli çalışanların, performanslarını takdir etmenin bir parçası olarak “kendi takdir formlarını” doldurmaları için yardımcı olunabilir. Formların kişinin ve görevlerinin göz önünde bulundurularak hazırlanması ve anlaşılır olması yararlı olacaktır. Örneğin formda “işe vaktinde geldim mi? Çalışma saatlerine uydum mu? Yapmam gereken her işi yaptım mı? İşimi yaparken zorluk çektim mi? İş günümünden memnun kaldım mı? İş arkadaşımın benden istediğini yerine getirdim mi? gibi evet hayır ile cevaplanabilecek sorular hazırlanabilir (Buzzeli, Leonori & Berarducci, 2009: 152). Çalışanları elde ettiği başarılar için motive etmek ve başarısızlıkları birlikte incelemek çok önemlidir. İşyerinde tüm çalışanlara olduğu gibi engelli çalışanlara da işletmenin değer verdiğini göstermek, çalışanın işyeri içinde ve dışında gerçekleştirilen aktivitelere dahi etmek ve aktivite seçimi konusunda fikrini söylemesini sağlamak motivasyon sağlayabilir.

Zihinsel engelli bir çalışan diğer çalışanlarla aynı işi yapabilmelerine rağmen görevlerini daha uzun sürede yerine getirebilirler (Hemmings & Morris, 2004: 25). İş süresince onun yerine işini yapmak ya da yapmasını kolaylaştırmak yerine işini bağımsız şekilde yapması için ihtiyacı olan zamanı vermek gereklidir. Ayrıca zihinsel engelli çalışanın bir yetişkin olarak görmek, yaşına uygun bir dil ve davranışla iletişim kurmak, onların işyerinde rolüne uygun davranışlar ve beceriler edinebilmesini ve bağımsız yaşam becerilerini geliştirebilmesini kolaylaştıracaktır (Buzzeli, Leonori & Berarducci, 2009: 138, 153).

Kaynakça

- Arıkan, S. (2018). "Destekli İstihdam Kavramı". *Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı*. (Ed. Arıkan, S. & Ayyıldız, E.). İstanbul: Akademik Kitaplar.
- Buzzeli, A.; Berarducci, M. & Leonori, C. (2016). *Özel Gereksinimli Bireyler İş Yaşamında Bütünleştirme İçin Yöntem ve Araçlar*. (Çev. Gökçe Hazal Karakaş). İstanbul: Down Sendromu Derneği İktisadi İşletmesi Yayınları.
- Ellenkamp, Joke J. H.; Brouwers, Evelien P. M.; Embregts, Petri J. C. M.; Joosen, Margot C. W. & Weeghel, Jaap van. (2016). "Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review." *Journal of Occupational Rehabilitation*, (26), 56-69.
- İnal, S.; Subaşı, F.; Tsaklis, P.V. & Molik, B. (2020). *Supported Employment Model for People with Intellectual Disabilities: Place, Train, Maintain*. Ankara: Hipokrat Yayıncılık.
- Karasaşlan, Lütfiye. (2019). "Engelli İstihdamında Destekli İstihdam Ne Vaad Ediyor? İşe Katıl Hayata Atıl Projesi Örneği", *Karatahta*, (14), 77-108.
- Ministry of Labour and Social Security (MoLSS). (2013). *Increasing Employability of People with Disabilities*, EU Coordination Department, Human Resources Development Operational Programme- CCI No. 2007TR05IPO001.
- Seyyar, A. & Aydemir, E. (2014). "İnsan Kaynakları Yönetiminin Engelli Dostu Yaklaşımı Nasıl Olmalı?" *Dezavantajlı Gruplar Eğitim ve İstihdam Sempozyumu*, 6-7 Kasım, Kocaeli.
- Susan Hemmings & Jenny Morris (2004). *Employing People with Learning Disabilities: A Handbook for Employers*, York: Joseph Rowntree Foundation.
- Türkiye’de Engelliler İçin Farkındalığı ve Kurumsal İstihdam Fırsatlarını Artırma (2011). *Destekli İstihdam Temel Bilgi Dokümanı*. Leonardo Da Vinci Transfer of Innovation, TR 1-LEO05-27961.
- <http://thecpsd.org/wp-content/uploads/2018/09/CIE-Myths-and-Truths-CPSD-9.24.18-final.pdf> *Competitive Integrated Employment for People With Intellectual and Developmental Disabilities: Myths And Truths*.
- [https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42). *Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılımı & İşverenler*.
- <http://www.omuzomuza.com.tr/Engelli-Bireyin-%C4%B0se-Alim-Sureci>.
- <https://engelliler.gen.tr/f43/engellilerin-calisma-yasamina-katilimi-isverenler-calisan-engellilerin-sorunlari-5141/>.

BÖLÜM 12

Avrupa Ülkelerinde İşe Yerleştirme Süreci

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

İTALYA

Etkili yerel kamu ve özel aktör ağları tarafından tasarlanan işe entegrasyon yolları, fiziksel, zihinsel ve psikolojik engelli kişilerin bile kendilerini kronik bir yardım ihtiyacı riskinden kurtararak ve yoksulluk riskini azaltarak aktif özneler haline gelebileceğini göstermektedir. . Böylece, engelli insanlar için istihdam sadece inkar edilemez sosyal faydalar sağlamakla kalmaz, aynı zamanda kamu sistemi refah maliyetlerinden de tasarruf sağlar. Bununla birlikte, engelliler işgücü piyasasına girmeye çalışırken birçok engelle karşılaşmaktadır; bu zorluklar yaşamın daha erken evrelerinde, örneğin, özellikle ağır engelli olanlar için yüksek eğitim seviyelerine ulaşmada zorluklarla karakterize edilen okullaşma sürecinde ortaya çıkar. Ayrıca, fiziksel engellerin hala işgücü katılımının önünde ciddi bir engel teşkil ettiği ve henüz yaygın olmamakla birlikte akıllı çalışma gibi çevik çalışma biçimlerini benimseyerek kolayca aşılabileceği de dikkate alınmalıdır. Diğer engeller tedarik sisteminin doğasında vardır ve kültürel ve sosyal tutumlarla bağlantılıdır: engelli kişileri çalıştırmanın avantaj ve yararlarına rağmen - hedeflenen istihdam konusunda öncü bir yasa olan 68/99 yasası gibi - işverenler hala engelli insanlar üretkenliğini bir soru işareti olarak görmektedir.

İtalya'da - daha önce de belirtildiği gibi - engelli kişilerin istihdamını teşvik etmek için uzun süredir kurallar vardır ve bunlar, kariyer ilerlemesinde birçok kez ayrımcılık yapılmamasına ve eşit fırsatlara atıfta bulunan BM Sözleşmesini öngörmüştür. Kanun no. 1999 tarihli 68 sayılı Kanun, yalnızca ciddi sağlık sorunları olan kişiler için bir tazminat aracı olan önceki zorunlu istihdamın ötesine geçerek hedeflenen istihdamı getirmiştir. Kanun, işe yerleştirmeyi kendini gerçekleştirme fırsatı ve sosyal içerme için bir araç olarak tasavvur etmektedir; daha sonra BM Sözleşmesi'nin 2. Maddesinde tanımlanan makul düzenleme ilkesi doğrultusunda (bkz. . hukuk 1991 tarihli 381 sayılı Kanun, sosyal kooperatiflere, engellilerin beceri ve beşeri sermaye açısından dezavantajlarını gidermeyi amaçlayan eylemler yoluyla da engellilerin istihdamında önemli bir rol vermiştir. Bu amaçlar göz önünde

bulundurularak, fiziksel, zihinsel veya duyuşsal engelli kişileri eğitmek ve istihdam etmek (veya yeniden istihdam etmek) işlevi ile "B tipi kooperatifler" oluşturulmuştur.

Bu ileri görüşlü mevzuata rağmen, engellilerin işgücü piyasasındaki dezavantajı önemini korumaya devam etmektedir. Nitekim 15 ile 64 yaş arasındaki nüfus dikkate alındığında, ciddi engellilerin sadece %31,3'ü (kadınlarda %26,7, erkeklerde %36,3) ve herhangi bir kısıtlaması olmayanların %57,8'i istihdam edilmektedir. Bölgesel düzeyde, en kötü veriler Güney İtalya'nın verileridir: engelli kişilerin yalnızca %18,9'u istihdam edilmektedir. Bölgelere göre ayrılmış analizlerde normalde olanın aksine, bu durumda en iyi veriler Kuzey'in verileri değil, Merkez'in verileridir: %37,3'e karşılık engelli kişilerin %42,2'si istihdam edilmektedir. Bu kanıt için makul bir açıklama, engelli kişilerin çoğunlukla özel sektörde değil, kamu kuruluşlarında istihdam edilmesidir: %49,7, sınırsız kişilerde ise %41,3. Özel sektör açısından bakıldığında tarım, bu açıdan hizmetler ve sanayiden önce gelmektedir. Ayrıca, engelli kişiler sıklıkla serbest meslek sahibidirler ancak nadiren yönetici, profesyonel veya girişimcidirler.

İlgili bir diğer husus, iş tatmininin derecesidir. Veriler, herhangi bir sınırlaması olmayan çalışan kişiler arasında memnun olanların oranının, ciddi sınırlamaları olan kişilere göre önemli ölçüde daha yüksek olduğunu göstermektedir (%65,4'e karşı %75,9). En büyük fark, engelli kişilerin varlığının daha fazla olduğu serbest meslek sahipleri arasında görülmektedir; bu kanıt, ikincisi için yaptıkları işin, diğer fırsatların yokluğunda dikte edilen bir geri dönüş çözümü olduğunu gösterebilir.

124/2015 sayılı Kanununun 17. maddesinin 1. fıkrasının z bendi uyarınca; "12 Mart 1999 tarih ve 68 sayılı Kanun uyarınca engellilerin işyerlerine etkin entegrasyonunu sağlamak amacıyla, çalışan sayısı 200'den fazla olan kamu idareleri tarafından yeni ve ek ücret alınmaksızın atama yapılmasına ilişkin hüküm" kamu maliyesi ve mevcut mevzuat kapsamında mevcut insani, mali ve araçsal kaynaklarla, entegrasyon süreçlerinden sorumlu bir kişinin görevlerini, özellikle Madde 3, paragraf 3-bis'te atıfta bulunulan makul düzenleme garantisine atıfta bulunarak tanımlayarak 09.07.2003 tarih ve 216 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin kamu idareleri tarafından yıllık olarak basitleştirme ve kamu yönetimi için görevlendirilen Bakan ile Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanı'na ile yetkili yerel istihdam Merkezi, sadece engelli işçiler için ayrılan kontenjanların açık kontenjanlarına ilişkin bildirimini değil,

aynı zamanda yürürlükteki yönetmelikler tarafından öngörülen yedek kontenjanların yasal mevzuata uygun olarak doldurulmasından sorumludur. Buna ilişkin süre ve usullere müteakip bildirim kamusal idarelerinin işe alım kısıtlamalarının yanı sıra, söz konusu beyannamenin gönderilmemesine ilişkin yeterli yaptırımların sağlanması, ayrıca yetkili yerel istihdam merkezi tarafından engelli işçilerin sayısal olarak işe başlaması açısından gerekli takibin yapılması sağlanmalıdır."

Yetki devri, 25 Mayıs 2017 tarihli ve 75 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin V. Bölümü "Engelliliği Destekleyici Tedbirler", "30 Mart 2001 Tarihli ve 165 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 39. Maddesinde Değişiklikler" başlıklı 10. Maddesinde yansıtılmıştır. 165/2001 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 39 mükerrer, 39 mükerrer ve 39. maddesine, engellilerin işyerine entegrasyonu için Ulusal Konsey'in ve engelli insanların entegrasyon süreçlerinden sorumlu kişinin görevlendirilmesine özel atıfta bulunularak eklenmiştir.

Kurulun Kamu Yönetimi Daire Başkanlığı bünyesinde kamu maliyesine yeni veya ek ödeme yapılmaksızın kurulması öngörülürken, 39. maddede çalışan sayısı 200'den fazla olan kamu idarelerinin yeni veya ek ödeme olmaksızın entegrasyon işlemlerinden sorumlu bir kişi atamaları öngörülmektedir.

Durumu iyileştirmek için ne yapılabilir? (Cumhurbaşkanı Kararı 12 Ekim 2017 "Engellilerin Haklarının Geliştirilmesi ve Uyumuna Yönelik İkinci İki Yıllık Eylem Programının Kabulü" - Yayımlanan Genel Dizi Resmi Gazete 12 Aralık 2017, n. 289).

a) 14 Eylül 2015 tarih ve 151 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca çıkarılacak hedeflenen istihdama yönelik Kılavuz'un tam olarak uygulanmasını izlemek ve teşvik etmek;

b) Engelli insanlar için daha fazla ve daha iyi istihdamı teşvik etmek amacıyla, ulusal sınırlar boyunca temel hizmet seviyeleri olarak garanti edilmesi gereken, hedeflenen yerleştirmeye yönelik hizmetlerin işleyişini iyileştirmek ve uyumlaştırmak;

c) İstihdam Merkezlerinin operatörlerinin istihdam ve engellilik alanlarındaki profesyonelliklerini hedeflenen eğitim yoluyla yeterli beceri ve güçlendirme sağlamak;

d) Kurulacak olan Ulusal Aktif İstihdam Politikaları Ajansından başlayarak yetkili yapılarda hedeflenen istihdam alanında belirli becerileri ve profesyonelliği garanti etmek;

e) Gerçekleşen yasal değişiklikler ışığında, Bölgelerle işbirliği içinde Bölgesel Fonların kullanımını izlemek;

f) Kamu İdaresinde hedeflenen istihdama ilişkin yeni düzenlemelerin uygulanmasını analiz etmek ve 68/99 sayılı Kanuna uyum sürecini değerlendirmek;

g) ISTAT ve INPS'nin bir fizibilite çalışması başlattığı, geçersiz kılan durumları veya engelliliği tespit etmekle görevli kamu Komisyonlarından sertifika alan kişilerin ulusal bir kaydını oluşturmak;

h) ISTAT tarafından genel nüfusa yönelik olarak yürütülen periyodik işgücü araştırmalarında dikkate alınacak değişkenler arasına engelliliği de dahil etmek;

i) güvenilir ve periyodik verilere sahip olmak için, yetişkinlere yönelik işlerle ilgili engellilik konusunda halihazırda var olan ve gelecekte var olabilecek çeşitli veritabanlarının birlikte çalışabilirliğini garanti etmek;

j) "Hedeflenen istihdam veri tabanındaki" bilgilere erişim sağlamak; aktif politika sistemi reformunun ışığında yılda en az bir kez engellerin ve kolaylaştırıcı unsurların değerlendirilmesi amacıyla mevcut verilerin periyodik analizini gerçekleştirmek;

k) "kaynaştırma" perspektifinden (yani, tüm işgücü piyasası için geçerli olan olağan izleme ve değerlendirme sistemleri dahilinde) engelli kişilere yönelik politikaların, programların, hizmetlerin ve müdahalelerin belirli izleme ve değerlendirme faaliyetlerini denetlemek;

l) sosyal işbirliğine yönelik halihazırda öngörülen referansların ötesinde bile, serbest meslek sahibi olmayı ve kendi kendine girişimciliği desteklemek için müdahale için özel bir öncelik getirmek;

m) Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (ERDF), Ulusal Operasyonel Program (NOP) "İstihdama yönelik aktif politika sistemleri", kendi kendini geliştirme için Ulusal Döner Sermayenin aktif politikalar için yapısal fonlar üzerinde yeniden programlanırken izleme eylemleri ve müdahaleleri tasavvur etmek girişimcilik ve serbest meslek vb.) ayrıca engellilerin istihdamı lehine; aynı konudaki ulusal hedeflerle koordine etmek için engellilerin istihdamı lehine bölgesel programlamayı periyodik olarak izlemek;

n) NOP "İstihdama yönelik aktif politika sistemleri"nin (ERDF) gözden geçirilmesi ve yeniden programlanması sırasında, istihdamı artırmak ve engelli kadınların hareketsizlik oranını azaltmak ve kadınların serbest meslek sahibi olma ve girişimciliğini artırmak için özel ve çapraz girişimleri belirlemek;

o) terfi için destek potansiyelini artırmak amacıyla, "kar ve kar amacı gütmeyen" İstihdam Büroları ile yakınsama ve operasyonel entegrasyonu etkinleştirerek, hedeflenen istihdama yönelik kamu sistemini desteklemek için entegre bir konular ve hizmetler ağı oluşturmak;

p) teşvikler ve bilinçlendirme kampanyaları yoluyla kamu ve özel istihdam bağlamlarında yüksek vasıflara sahip engelli kişilerin istihdamını teşvik etmek;

s) zihinsel ve zihinsel engelli kişilerin işe yerleştirilmesine odaklanmak;

t) engelli gençleri uygun bir işe yerleştirmeye yönlendirmek için okul ve iş dünyası arasında bir bağlantı sağlamak.

KAMU ÇAĞRILARI VE BİLDİRİMLERİN "HAPLARI" - Engelli kişilerin istihdama dahil edilmesi için bölgesel politikalarda iyi uygulamalar.

PIEDMONT BÖLGESİ - Tsunami Projesi.

Psişik rahatsızlığı olan kişilerin işe dahil edilmesinin yenilikçi yöntemi. Piedmont Bölgesi, Avrupa Birliği'nin desteğiyle, engellilerin yeni bir istihdam modeli için

deneysel bir projenin lideridir. Proje, L.68/99'a göre hedeflenen istihdama kaydolan her yeni kişinin kalifiye bir operatör (iş koçu) tarafından ilk oryantasyon aşamasında desteklenmesini ve ardından yerel şirketlerde staj deneyimi yaşamasını öngörmektedir.

LOMBARDY BÖLGESİ - Sosyal Tarım.

Sosyal Çiftçiliğe İlişkin Kamu Duyurusu: 23 Aralık 2016 tarihli genç engelli insanların değişimi, oryantasyonu ve işe yerleştirilmesi için sistem eylemi. Genel amaç: Lombardiya Sosyal Tarım Ağı'nın desteğiyle, engellilerin oryantasyonu için bir müdahale modeli oluşturmak tarımı bir "eğitim ortamı" olarak kullanarak, orta öğretimi veya mesleki eğitim kurslarını bırakan sertifikalı engelli kişiler için kademeli işe yaklaşım ve işe yerleştirme için farklı bölgesel ve ticari gerçekleri deneyerek işe yönelen insanlar.

SARDİNYA BÖLGESİ - Inclusis Projesi

İstihdam edilebilirliği ve işgücü piyasasına katılımı artırmaya yönelik entegre ve çok boyutlu aktif içerme yolları, özellikle dezavantajlı ve sosyal dışlanma koşullarındaki öznelere iş fırsatları teklifini artırma. Hedefler: sosyal sağlık hizmetlerinden sorumlu, kabul edilmiş engeli olan ve/veya zihinsel bozukluğu veya otizm spektrum bozukluğu olan ve/veya zihinsel ve/veya psişik engeli olan işsiz insanlar. Dahil olan engelli insanlar: Erişim ve görev alma (n. 1077) - Oryantasyon (n. 920) - Stajyerlik (n. 656). Dahil olan şirketler (n.356)

LAZIO BÖLGESİ - Pensami Adulto Projesi

Proje, okula kaynaştırma ve okuldan işe geçiş süreçleri aracılığıyla, otizm spektrum bozukluklarından etkilenen genç yetişkinlerin yaşam kalitesini artırmayı hedefliyor. Bölge, Yüksek Sağlık Enstitüsü tarafından Friuli Venezia Giulia, Calabria, Molise ve Basilicata Bölgelerinin katılımıyla, etkilenen insanların okula ve işe dahil edilmesine ilişkin kendi topraklarında iyi uygulamaları sistemleştirmek için yayınlanan bildiriye kabul etmiştir. Asd, aynı zamanda işe girişlerini teşvik etmek için yenilikçi müdahale modellerini denemek ve yaymak. Hedefler: otizm spektrum bozukluğu olan ve olmayan öğrenciler; lise öğretmenleri.

EMILIA ROMAGNA BÖLGESİ - Kalıcı eğitim kursları - İstihdam edilebilirlik ve uyum sağlama becerileri - 2020 yılı

Çağrı, engelli kişilerin istihdam edilebilirliklerini ve uyum kabiliyetlerini artırmak için bilgi ve beceri edinmelerini desteklemeyi amaçlayan yaygın eğitim fırsatlarını teşvik eder ve bu nedenle işe yerleştirme ve işgücü piyasasında kalmaya yönelik hedeflenen politikaları güçlendirme işlevi görür. Daha sonra aktif iş arama süreçlerini başlatmak için gerekli temel bilgi, beceri ve yetenekleri edinme ihtiyacını karşılayabilen, kişiselleştirilmiş ve bireyselleştirilmiş bir şekilde kullanılacak modüller olanlar da dahil olmak üzere bir dizi kısa kurs sunmayı amaçlamaktadır. Hedefler: a) 2014 sayılı Kanun hükümlerine göre hedeflenen istihdam hizmetine kayıtlı engelli iş arayanlar. 68/99 b) 6899 sayılı Kanun uyarınca özürüleri. 68/99 istihdam edilenler ve halen istihdamda iken bir sakatlık kazanan engelli kişiler.

İSPANYA

Korumalı istihdam: özel istihdam merkezleri

İspanya'da korumalı istihdam, engelleri nedeniyle normal işgücü piyasasına erişemeyen kişilerin istihdamı olarak tanımlanmaktadır. Korumalı istihdam, Engellilerin Sosyal Entegrasyonuna ilişkin 13/1982 sayılı Yasanın 42. Maddesi uyarınca tüm Özerk Topluluklarda teşvik edilen Özel İstihdam Merkezleri aracılığıyla yönetilir.

İşgücünün en az %70'i ücretli iş sağlanan engelli işçilerden oluşmaktadır. Bunlar, çalışma çağındaki (16-64 yaş), en az %33 oranında engellilik derecesine sahip ve asgari üretken kapasiteye sahip bir işi yapmak için yeterli hazırlığa sahip kişilerdir.

CEPES'e göre, Confederación Empresarial Española de la Economía Social (Sosyal Ekonomi için İspanyol İş Konfederasyonu), İspanya'da şu anda sosyal ekonomi çerçevesinde 557 özel istihdam merkezi bulunmaktadır ve bu merkezlerde yaklaşık 36.000 engelli işçi istihdam edilmektedir

Özel istihdam merkezlerine ek olarak, Çalışma Yerleşimleri vardır. Bu yerleşim bölgeleri, engelli kişilerin standartlaştırılmış çalışma ortamlarına entegre olmalarını sağlar. Ayrıca yerleşim bölgeleri, sıradan şirketlerde istikrarlı işler yaratmak için kolay ve hızlı bir formüldür. Bu nedenle geçici bir çözüm değildir.

Çalışma Alanları, 20 Şubat tarihli ve 290/2004 sayılı Kraliyet Kararnamesi'nde (Engelli Kişilerin Haklarına ve 2013 tarihli Sosyal İçermelerine İlişkin Genel Kanun'da revize edilmiştir) tasarlanmıştır.

Desteklenen İstihdam

Destekli İstihdam, 2 Temmuz tarihli 870/2007 sayılı Kraliyet Kararnamesi'nde "amacı özel zorluklarla karşılaşan engelli işçilerin normal işgücü piyasasındaki şirketlerde, eşdeğer pozisyonlardaki diğer işçilerle benzer koşullar altında iş bulmada sosyal ve işgücüne uyumunu kolaylaştırmak olan, uzmanlaşmış iş koçları tarafından sağlanan, işyerinde bireyselleştirilmiş rehberlik ve refakat için bir dizi eylem" olarak tanımlanmaktadır. "

Bu kararname ile desteklenen istihdam en az aşağıdaki eylemleri içermelidir:

- Engellilere yönelik rehberlik, danışmanlık ve refakat, her çalışan için işe uyum programı hazırlanması.
- Desteklenen istihdam programından yararlanan işçi, işveren ve engelli işçiyle görev paylaşan şirket personeli arasındaki yakınlaştırma ve karşılıklı yardımlaşma çalışması.
- Çalışanın çalışma ortamıyla en iyi koşullarda etkileşim kurabilmesi için sosyal ve toplumsal becerilerinin geliştirilmesinde destek.
- Çalışanın izlenmesi ve işe giriş sürecinin değerlendirilmesi.
- Firmaya işin ihtiyaçları ve uyum süreçleri hakkında danışmanlık ve bilgilendirme.

Genel hatlarıyla Avrupa ve İspanya'da destekli istihdamın aşamaları şu şekilde özetlenebilir:

1. Destekli İstihdam Hizmetine Giriş: Bu aşama, erişilebilir bilgileri uygun şekilde sağlar ve bireyin bu bilgileri kullanmasına ve bilinçli bir karar almasına yardımcı olur.

2. Profesyonel Profil Oluşturma: Amaç, bireyin güçlü ve zayıf yanlarını bilmesidir ve bu nedenle kişilerin ilgilerine, isteklerine, ihtiyaçlarına, durumlarına ve önceki deneyimlerine uygun bir iş seçme fırsatıdır. .

3. İş Arama: Destekli İstihdam hizmetleri, ilgili tarafların ihtiyaçlarını en iyi karşılayan faaliyetleri dikkate almalıdır.

4. Kurumsal Katılım.

5. İşyeri içinde ve dışında destek sağlanması: Bir kişiye sağlanan desteğin derecesi, miktarı ve niteliği, onun ihtiyaçlarına, yeteneklerine ve iş durumuna bağlı olacaktır. Profesyonel destek yavaş yavaş ortadan kalkmalı ve yerini iş arkadaşlarının desteği almalıdır. Hem sağlanan desteğin derecesi hem de ikame stratejisi planlanmalı ve çalışanlar, şirket ve birey ile tartışılmalıdır. Aynı şekilde bu da çalışma ortamında doğal desteklerin gelişmesine katkı sağlar.

Düzenli veya Rekabetçi İstihdam

İspanya'da düzenli istihdam, işçinin belirli bir iş ilişkisi içinde olduğu şirketler, kuruluşlar ve dernekler tarafından sunulan istihdamdır. Bu yöntem, bir uzmanın iş arayan kişiye sıradan bir çalışma ortamına entegre olabilmesi için gerekli desteği sunduğu destekli istihdamı içerir.

Aynı zamanda, olağan istihdam kapsamındaki çalışma biçimleri, istihdam ve kendi hesabına çalışma olarak değerlendirilebilir. İlk durumda, işçi, işi üreten özel bir şirket veya bir kamu kurumu tarafından işe alınır. Serbest meslekte işi yaratan kişinin kendisidir. Bu ikinci durumda, serbest meslek veya otonom çalışma ile bağlantılı çalışma (bu durumda, kişi, engelli olsun veya olmasın, kooperatifler veya topluluklar oluşturmak için başkalarıyla birlikte çalışır) arasında bir ayrım yapabiliriz.

Kaynakça

“Protected and regular employment of workers with disabilities: the perspective of Spanish national law”. Belén Alonso-Olea García. Universidad Nacional de Enseñanza a Distancia (Spanish Open University).

“Standardized employment with support”. M.^a Teresa Becerra Traver, Manuel Montanero Fernández and Manuel Lucero Fustes. Observatorio Estatal de la Discapacidad (State Disability Observatory).

“Special Employment Centres”, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (State Public Employment Service)

CEPES, Confederación Empresarial Española de la Economía Social (Spanish Business Confederation of the Social Economy) <https://www.cepes.es/>

“Reality, situation, dimension, and trends of supported employment in Spain on the horizon of the year 2020”. Observatorio Estatal de la Discapacidad, 2017 (State Disability Observatory)

AVUSTURYA

Korumalı çalışma

Avusturya'da halen yaklaşık 23.500 engelli kişi korumalı işlerde çalışmaktadır. OGH'nin mevcut içtihatlarına göre, korumalı işlerde çalıştırmanın tedavi edici amacı ön plandadır, bu da engellilerin iş akdi kanunu anlamında işçi sayılmaması anlamına gelmektedir. Sonuç olarak, normal ücret almıyorlar ve sadece küçük bir cep harçlığı alıyorlar ve gelecek için dramatik olan, sosyal sigortaya, işsizlik sigortasına veya emeklilik sigortasına erişimleri yok.

Engellileri destekleyen STK'lar, müşterileri için iş sunma ve destekleme konusunda önemli oyuncular. Bu STK'lardan bazıları, yaklaşık 50 yıl önce, günlük yapı biçimindeki barınma ve çalışmanın tek bir kurumda birleştirildiği kendi kaderini tayin eden başka kuruluşlardan büyümüştür. Bu arada, zihinsel engelli insanlar için çıkarların temsilcisi olarak hareket eden önemli STK'lardır. “Lebenshilfe”, “Diakoniewerk” ve “Caritas” gibi köklü geçmişe sahip büyük STK'lar, yıllardır bu ayrımcılığı eleştiriyor ve BM Sözleşmesi'ne göre çalışma hakkını talep ediyor. Yine de yasal kısıtlamalar nedeniyle müşterilerine ücretsiz ve sosyal güvencesiz, korumalı işler sunuyorlar.

Destekli istihdam

Engellileri ve şirketleri desteklemede bir yöntem olarak "Destekli İstihdam" en etkili yöntem olarak kabul edilmektedir. 2010 yılında Avrupa Birliği başarılı metodolojik yaklaşımları "Desteklenen İstihdam için Araç Kutusu" ile özetlemiştir. "Profesyonel

Yardım Ağı'nın (NEBA) hizmetleri büyük ölçüde bu modele dayanmaktadır. 2018'de Avusturya'da 66.000'den fazla kişi NEBA hizmetleri tarafından desteklenmiştir (yöntemler için önceki Bölüme bakın). Ayrıca, belirtilmesi gereken başka destekli istihdam türleri de vardır.

Kapsayıcı şirketler (eski bütünleştirici şirketler)

Kapsayıcı şirketlerin engellilerin en az %60'ını istihdam etme zorunluluğu vardır. Model, engelli insanlar için kapsayıcı çalışma ve iş temelli eğitim sunmayı amaçlayan 80'lerde kuruldu. Bu arada, Avusturya genelinde 20 lokasyonda 8 bireysel şirket vardır. En başından beri kapsayıcı şirketlerin ikincil amacı, kalifikasyonu geliştirmek ve dışarıda iş bulmaya çalışırken destek olmaktı. Kapsayıcı şirketler artık üç modül halinde yapılandırılmıştır: Mesleki Hazırlık modülü, engelli kişileri genel işgücü piyasasına yerleştirmek amacıyla vasıflandırır. Kapsayıcı İşletmeler Çıraklık Eğitimi (IBL) önlemi 2015 yılında başlatılmıştır. Resmi bir yeterlilikle birlikte yüksek kaliteli mesleki eğitime erişim sağlar. İstihdam Modülünde engelli çalışanlar, genel işgücü piyasasına yerleştirilmeleri mümkün olmadığında sürekli olarak istihdam edilmektedir. 2021'de kapsayıcı bir şirkette yaklaşık 1700 engelli çalışıyor ve bunların %11'i zihinsel engelli kişiler. Günlük yapıdaki korumalı çalışma ile karşılaştırıldığında, çalışanlara "harçlık" değil, düzenli bir maaş veya düzenli bir ücret verilmektedir. Kapsayıcı şirketler, engelli kişilerin istihdamından kaynaklanan rekabet dezavantajlarını telafi etmek için Sosyal İşler Bakanlığı'ndan sübvansiyonlar, federal eyaletlerden ve Kamu İstihdam Servisi'nden (AMS) fonlar alır.

İstihdam ve yeterlilik projeleri

Eyaletler ve belediyeler, Kamu İstihdam Kurumu ile işbirliği içinde, toplu sözleşme ile ödenen ancak 6 ay ile bir yıl arasında bir süre ile sınırlı olan transit işyerleri sunmak için çeşitli sosyo-ekonomik şirketleri ve istihdam projelerini finanse etmektedir. Hedef grup, yararlanıcı engelli kişiler, özel eğitime ihtiyacı olan veya öğrenme güçlüğu çeken gençler dahil olmak üzere uzun süreli işsiz kişilerdir. Zihinsel engelli kişiler için bu strateji henüz başarılı olmamıştır.

Kapsayıcı iş yerlerini artırmaya yönelik stratejiler

Nisan 2019'da toplam 12.629 engelli ve 74.629 sağlık kısıtlaması olan kişi resmi olarak işsiz olarak kaydedilmiştir. Avusturya'da, ilk iş piyasasında engelliler için çalışma yeri sayısını artırmak ve şirketleri bunları sunmaya motive etmek için üç farklı strateji vardır.

Yasal düzenlemeler

Engelli İstihdam Yasası 2006'ya (Behinderteneinstellungsgesetz) göre her şirket, kadrodaki her 25 çalışan için bir engelliye işe almak zorundadır. Bugün hala şirketlerin sadece yaklaşık %60'ı bu yasaya uymakta ve telafi edici bir vergi ödeme alternatifini tercih etmektedir (aylık 271 €'dan 404 €'ya ve çalışan sayısına bağlı olarak işe alınması gereken kişi). Sadece federal sektör istihdam yükümlülüğünü bütünüyle yerine getirir. (BMSGPK 2021) 2011 yılında Ulusal Eylem Planı tedbiri olarak telafi edici vergi artırıldı, ancak herhangi bir etkisi olmadı

Şirketler için finansal teşvikler

Şirketler için bireysel sübvansiyonlar ve ücret sübvansiyonları: Engellilikle ilgili ek harcamaları veya engellilikle ilgili düşük performansı desteklemeyi ve telafi etmeyi amaçlar.

1. Kamu İstihdam Servisi veya SMS tarafından sağlanan bireysel finansman, teknik çalışma yardımlarını, eğitim masraflarını, eğitim ödeneklerini ve hareketliliği finanse eder.
2. Kayıtlı bir engelli kişiyi işe alırken şirketler için ücret sübvansiyonları (ekleme promosyonu, çıraklar için dahil etme ikramiyesi) sağlar.

Kaynakça

<https://www.sozialministerium.at>

<https://www.ams.at>

MODÜL V. BAĞIMSIZ YAŞAMA GEÇİŞ

BÖLÜM 13

İş Hukuku

Doç. Dr Yener Şişman, *Anadolu Üniversitesi*

İş Hukuku

a. İşyerinde Çalışma Standartları

Çalışma standartlarını düzenleyen ve çalışanların haklarını güvence altına alan çok çeşitli ve farklı düzenlemelerden bahsedilebilir. Ancak bu hakların önemli bir bölümünün temel insan hakları olarak kabul edildiği, eş deyişle dünyadaki tüm insanların sadece insan olmalarından dolayı koşulsuz sahip oldukları haklar olarak nitelendirildikleri söylenmelidir (Şen, 2013: 145). Bu nedenle de çalışma hakkı, sosyal güvenlik hakkı, örgütlenme hakkı, ücret hakkı, dinlenme hakkı gibi haklar, BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi başta olmak üzere Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve ILO sözleşmeleri yanı sıra Avrupa Sosyal Şartı, AB belgeleri vb. temel insan hakları belgeleri ile güvence altına alınmıştır.

Çalışma hakkı, her insanın insan onuruna yakışır bir hayat için gerekli iş ve gelire sahip olma hakkını ifade eder. Ancak çalışma hakkı, sadece bir işe sahip olmakla ilgili değildir. Sosyal güvenlik, iş güvenliği, çalışma süreleri, adil ücret, ücretli tatil, dinlenme, yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun işlerde çalıştırılmayı isteme hakkı gibi çalışma ortamı ve koşullarını da içerir (Kaya & Yılmaz, 2016: 61-62).

Diğer yandan, insan haklarına ilişkin yukarıda anılan metinler, AB üyesi tüm ülkelere benzer bir biçimde ülkemiz tarafından da onaylanmıştır. Anayasamıza göre ise, insan haklarına ilişkin bu ve benzeri metinler onaylandıkları andan itibaren iç hukukumuzun bir parçası durumuna gelmekte ve Türk mahkemeleri için de doğrudan atıfta bulunulur bir nitelik kazanmaktadır (EHİS, 2016: 7).

b. Çalışma Yaşamında Alternatifler

Engelliler çalışma yaşamı içinde iki biçimde yer alabilir. Ya bağımsız bir iş kurup, kendi işlerinde çalışabilirler ya da bağımlı bir iş ilişkisi içinde yer alabilirler.

Bağımsız Çalışma

Engelli bireyler bir iş kurup, bağımsız olarak çalışmalarını doğrultusunda parasal, aynı ya da hizmet niteliğindeki yardımlardan yararlandırılabilir.

Örneğin engelli bireylere; hibe, faizsiz veya düşük faizli kredi gibi finansal destekler, vergi bağışıklıkları, işyeri için mekân tahsisi, işyerinde kullanılacak araç, gereç, bazı hammaddelerin sağlanması gibi parasal ya da aynı yardımlarda bulunulabilir. Bu yardımlar, mesleki danışmanlık gibi hizmet niteliğinde de olabilir.

Türkiye’de en az %40 engelli raporu olan ve kendi işini kurmak isteyen engellilerin hazırlayacağı projelere İŞKUR tarafından destek sağlanmaktadır. Bu desteklerin finansmanı kota sistemi kapsamında, çalıştırması zorunlu engelli bireyleri çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezalarının aktarıldığı fondan sağlanmaktadır.

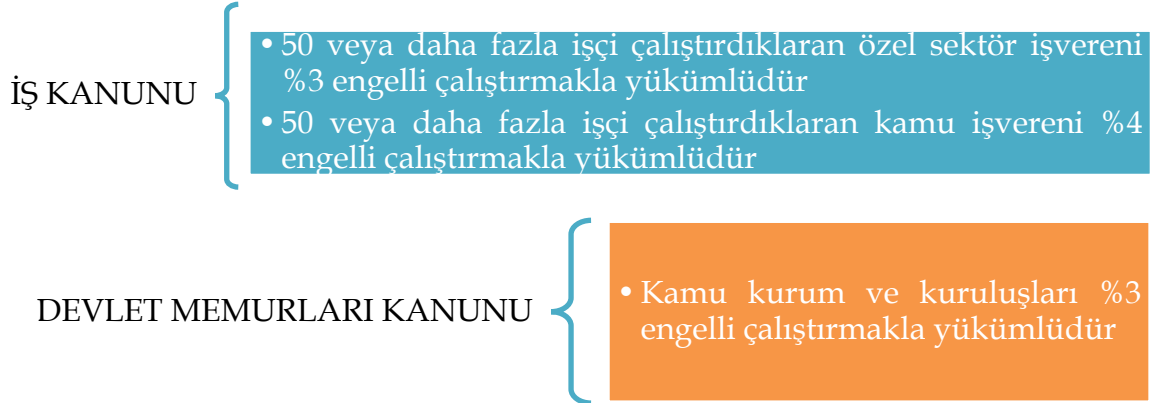
Bağımlı Çalışma

Engellilerin istihdamını sağlamayı amaçlayan yöntemler içinde ülkemizde de uygulanan ve en yaygın olanı, kota yöntemidir. Kota yöntemiyle, yasalarla belirlenen sayıda istihdam kapasitesi bulunan özel ve/veya kamu sektörü işverenlerine yine yasalarda saptanan oranlarda engelli birey istihdam etme yükümlülüğü getirilir. Yüzde %4-6 gibi belirlenen bu kota oranı genellikle sabit tutulurken, bazen firma büyüklüğü veya çalışılan sektöre göre değişiklikte gösterebilir. (Altan, 2004: 63; Thornton, 1998: 3).

İtalya, İspanya ve Türkiye gibi birçok ülkede kotaya uyulması zorunludur ve uyulmamasının cezai bir yaptırımı bulunur. Ancak engelli istihdam eden işverenlere yönelik bazı teşvik uygulamaları da söz konusu olabilir (Uşan, 1999: 92-145; Thornton, 1998: 2-3). Örneğin Türkiye’de özel sektör işverenlerinin, çalıştırdıkları engelliler için sigorta primi işveren hissesinin bir kısmı Hazine tarafından karşılanmaktadır.

Almanya, Fransa, Avusturya gibi ülkelerde ise, öngörülen kotaya uyulması zorunlu değildir. İnşaat ya da madencilik gibi sektörlerde, kota yöntemi ile istihdam olasılığının tükenmesi durumunda meşru bir seçenek olarak işveren özel bir fona, mali bir bedel ödeyerek yükümlülükten kurtulabilmektedir. Ödenen bu bedel ise ceza olarak nitelendirilmez ve bir fonda toplanarak engelli bireylerin çalışma yaşamına intibaklarının sağlanması amacıyla işverenlere, engellilere veya hizmet sağlayıcılara çeşitli şekillerde yeniden dağıtılarak kullanılır.

Türkiye’de, engellilere yönelik kota yöntemine göre:



Şekil 13.1. İş Hukuku Kanunları

Ancak, kota yöntemine ilişkin kapsamlı ilk uygulamalar 70 yıl önce başlamasına ve ellinin üzerinde ülkede fiilen kota uygulaması var olmasına karşın (ILO ve OECD, 2018: 14) istenilen başarıya ulaşamadığı belirtilmelidir. Bu nedenlerle zorunlu kota uygulaması yerine, işverenleri engelli istihdamına teşvik etmenin daha doğru bir çözüm olacağı literatürde sıklıkla dile getirilmekte, İngiltere, ABD, Avustralya, Kanada, Hollanda gibi bazı ülkelerde zorunlu kota uygulamasından vazgeçilmektedir. Kota uygulamasına devam eden birçok ülkede ise yöntemin revize edildiği ve işverenlerin engelli istihdamına teşvik edilmesi doğrultusunda çabalar da gösterildiği gözlenmektedir (Thornton ve Lunt, 1995: 14; Öcal, 2014: 59; ILO ve OECD, 2018: 20).

c. Özel Gereksinimli Bireyler İçin Çalışma Hakları

Engelli İşçi Çalıştırma Zorunluluğu

Kota yöntemi çerçevesinde belirlenen yasal zorunluluğa rağmen, engelli çalıştırmayan kamu ve özel işyerleri, çalıştırmadığı her engelli ve çalıştırmadığı her ay için Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne idari para cezası uygulanmaktadır.

İşçi Kadrosunda İstihdam

Türkiye’de işverenler, çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Ancak Kurumun aracılığı olmaksızın da engelli işçi işe alınabilir. Bu durumda engelli işçiyi işe alan özel sektör işverenleri durumu en geç 15 işgünü içinde Kuruma bildirmeli ve tescil ettirmelidir.

İşverenin kuruma başvurusu

- Kamu ve özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü buldukları işçileri, yükümlülüğün doğmasından itibaren beş iş günü içinde niteliklerini de belirterek Kurumdan talep eder.

Kurumun işveren ve engelliği görüştürmesi

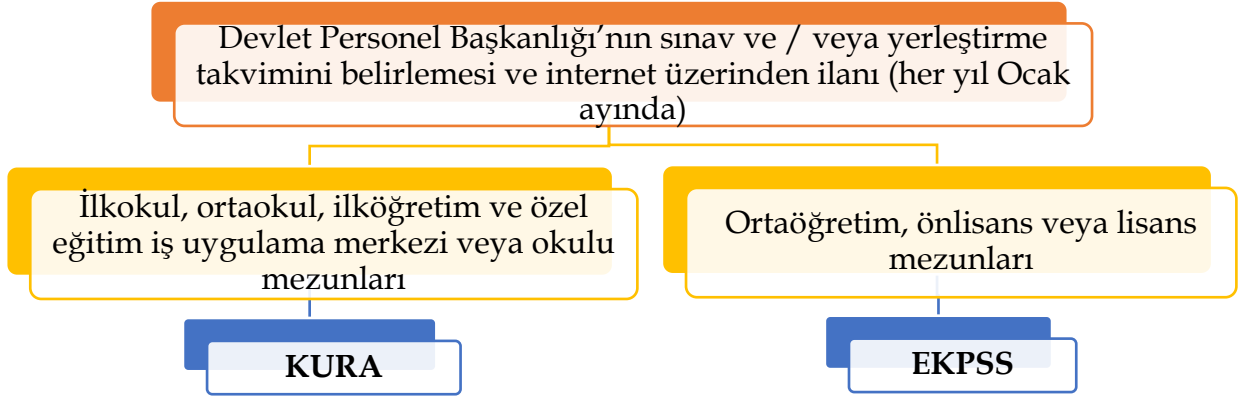
- Kurum, özel sektör işverenin engelli talep tarihinden itibaren en geç on gün içinde, başvuranlardan nitelikleri uygun engellileri durumlarını ve niteliklerini belirten belgelerle birlikte işverenle görüştürür.

İşverenin engelli ile görüşmesinin sonucunu Kuruma bildirmesi

Şekil 13.2. Başvuru süreci

İşveren bu görüşmeden itibaren engelli açığını, en geç 15 gün içinde, Kurum tarafından görüştürülenler ya da Kurum portalında kayıtlı diğer engelli iş arayanları bizzat seçerek veya kendi imkânlarıyla temin edeceği engelliler arasından karşılar. İşe alınanları ve alınmayanları, alınmayış nedenlerini de belirterek Kuruma bildirir.

Engellilerin Memur Olarak İşe Yerleştirilmesi



Şekil 13.3. Engellilerin Sınav Sistemi

EKPSS'de engel grupları ve eğitim durumlarına göre farklı sınavlar yapılmakta, sorular, engel grupları itibarıyla öğrenme ve algılama düzeyleri ile dil gelişimleri ve sözel iletişim güçlükleri esas alınmak suretiyle engellilerin bilgi, yetenek ve becerilerini ölçecek şekilde hazırlanmaktadır.

Ayrımcılık Yasası

“Engelliler aleyhine ayrımcılık yapılamaz; ayrımcılıkla mücadele engellilere yönelik politikaların temel esasıdır”

Ceza Kanunu'nun 122. maddesine göre "kişinin işe alınmasını veya alınmamasında" engelliliğe dayalı bir ayrımcılık yapılması durumunda ayrımcılık yapan kişiye altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.

İş Kanunu'na göre "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz."

Engellilerin Sosyal Güvenliğine İlişkin Yasal Düzenlemeler

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 60. maddesinde "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir" denilmekte, sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenlerin sıralandığı Anayasası'nın 61. maddesi'nde ise "Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır" denilerek bu doğrultuda devlete görev yüklenmektedir.

SÜREKLİ İŞGÖREMEZLİK GELİRİ

- İş kazası nedeniyle gelir elde etme yeteneğinin en az % 10'unu kaybedenlere bağlanır.

MALULLÜK AYLIĞI

- İş kazası nedeniyle meslekte kazanma gücünün % 60 ya da daha fazlasını sürekli olarak kaybedenlere bağlanır.

ENGELLİ ÇOCUĞU BULUNAN KADININ EMEKLİLİĞİ

- Sürekli bakıma muhtaç derecede malûl çocuğu bulunanların, prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir

Şekil 13.4. Sosyal güvence

Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce malûl sayılmayı gerektirecek derecede hastalığı veya engelliliği bulunan ve bu nedenle malullük aylığından yararlanamayan sigortalılara, aşağıdaki koşulları sağlamış olması şartıyla, diğer sigortalılarda aranan (58 ve 60) yaş şartları aranmaksızın yaşlılık aylığı bağlanır.

Çalışma gücündeki kayıp oranı %60 ve üzerinde

- en az onbeş yıldan beri sigortalı olmak
- en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak

Çalışma gücündeki kayıp oranı % 50 ilâ % 59 arasında

- en az 16 yıldan beri sigortalı olmak
- 4320 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak

Çalışma gücündeki kayıp oranı % 40 ilâ % 49 arasında

- en az 18 yıldan beri sigortalı olma
- malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak

Şekil 13.5. Engel düzeyi ve çalışma durumu

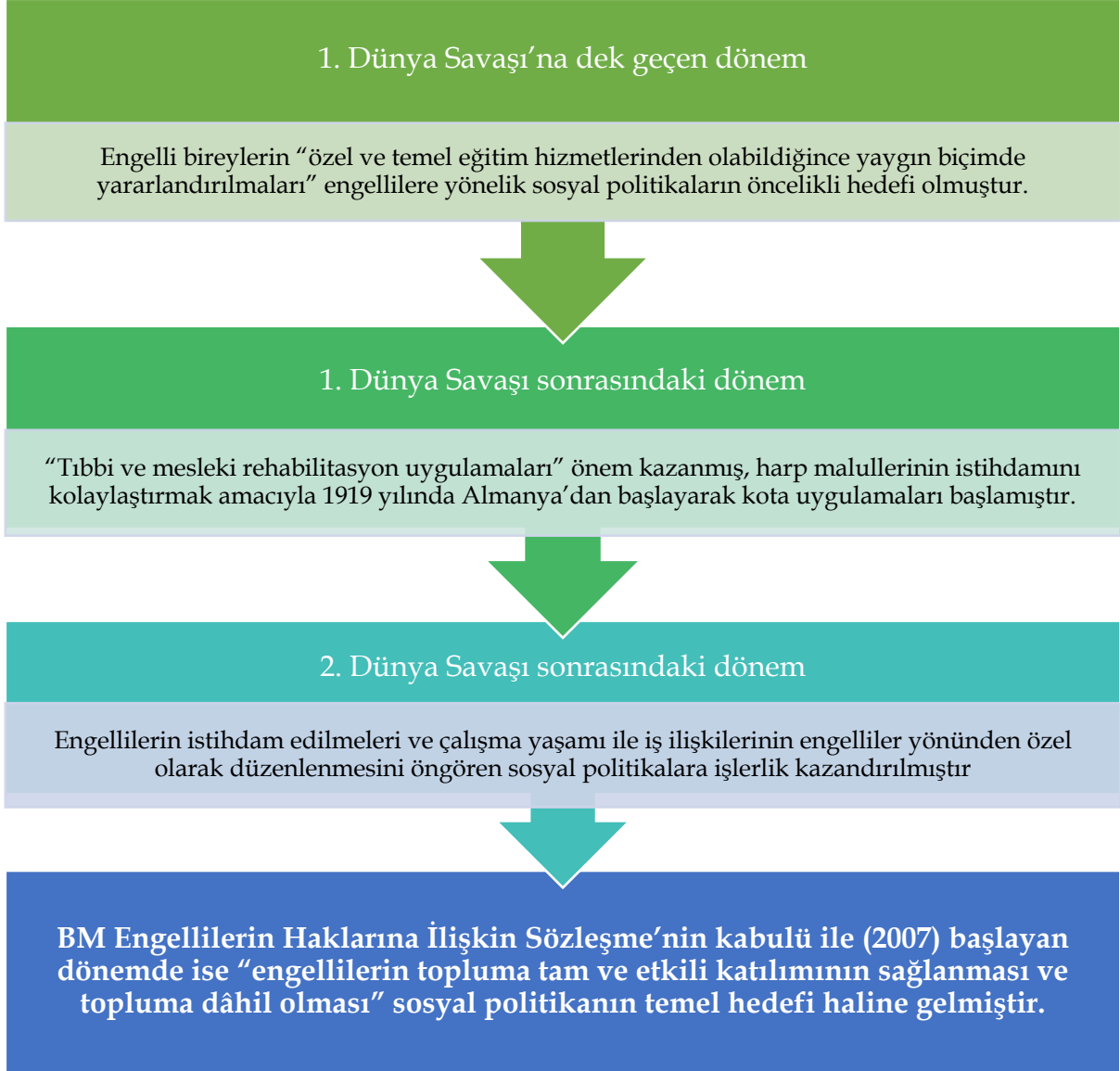
İşyeri ve Çalışma Koşullarının Engellilere Göre Hazırlanması

İşverenler, işyerlerini engellilerin çalışmalarını kolaylaştıracak ve işin engelli çalışana uygunluğunu sağlayacak şekilde hazırlamak, sağlıkları için gerekli tedbirleri almak, mesleklerinde veya mesleklerine yakın işlerde çalıştırmak, işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, çalışmalarını için gerekli araç ve gereçleri sağlamak zorundadırlar.

Uygun koşulların varlığı halinde çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri iş kanunlarında belirtilen sürelerden az olmamak koşuluyla, engellinin durumuna göre belirlenebilir. Benzer düzenlemeler engelli devlet memurları açısından da geçerlidir.

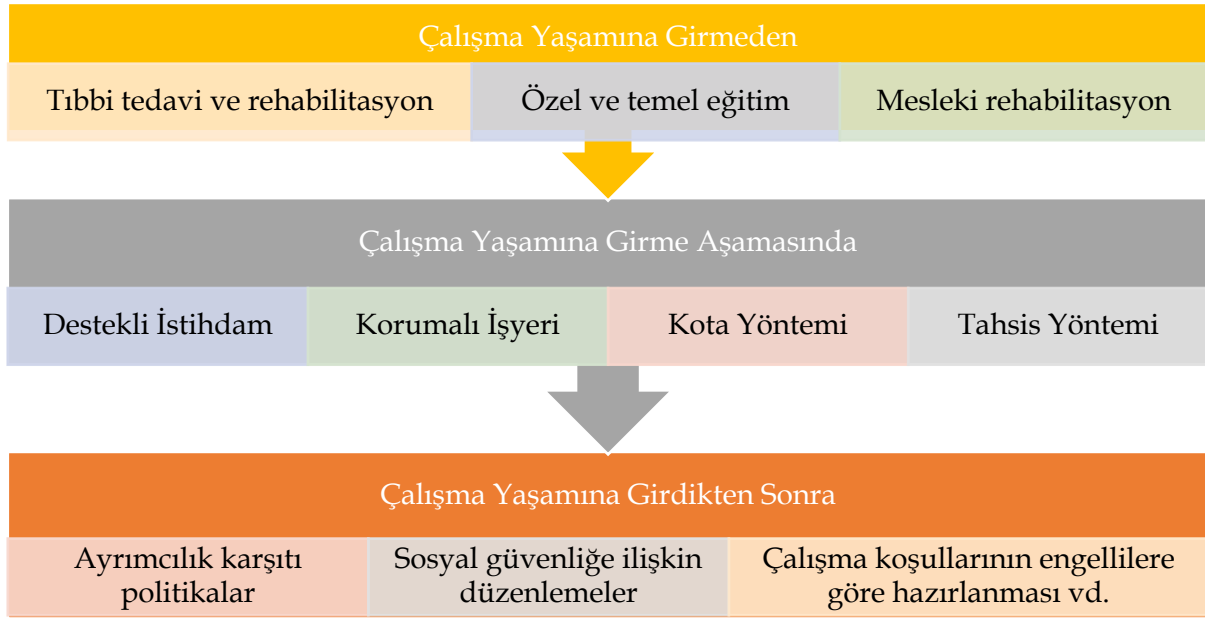
d. Sosyal Politikalar

Engelli bireylere yönelik sosyal politika uygulamalarının 19. Yüzyılın son çeyreğinde başladığı ve dört aşamada şekillendiği söylenebilir. Engellilere insanca yaşama imkânı sağlayarak topluma kazandırmanın, kimseye muhtaç olmadan bağımsız yaşayabilmelerini sağlamanın en rasyonel yolu ise onların çalışma yaşamına girebilmelerini temin etmektir.



Şekil 13.6. Tarihsel süreç

Engellilerin istihdam edilebilmelerini öngören politikalar ise Birleşmiş Milletler'in belirlediği Standart Kurallara uygun bir biçimde, engelliler işe yerleştirilmeden önce izlenmeye başlanır. Bu politikalar, engellilerin işe yerleştirilmesi aşamasında ve işe yerleştirilmesinden sonra da sürerek tamamlanır.



Şekil 13.7. Çalışma süreci

Kaynakça

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

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

ILO ve OECD (2018). *Labour Market Inclusion of People with Disabilities. Paper presented at the 1st Meeting of the G20 Employment Working Group, Arjantin, 15 Mayıs 2020* tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf adresinden alındı.

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

Kaya, P. A., & Yılmaz, I. U. E. (2016), Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (70), 55-80.

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

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

Thornton, P. & Lunt, N. (1995). *Employment for Disabled People: Social Obligation or Individual Responsibility*. University of York, Social Policy Research Unit. 15 Mayıs 2020 tarihinde <https://www.york.ac.uk/inst/spru/pubs/pdf/spreport2.pdf> adresinden alındı.

Thornton, P. (1998). *Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities: Pointers for Policy and Practice*, Geneva: International Labour Office, 15 Mayıs 2020 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_106625.pdf adresinden alındı.

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

BÖLÜM 14

Barınma ve Yaşam Alternatifleri

Arş. Gör. Mustafa Uluyol & Arş. Gör. Tahir Mete Artar
Anadolu Üniversitesi

Barınma ve Yaşam Alternatifleri

Sosyo-ekonomik, kültürel ve coğrafi özellikleri ne olursa olsun ev yaşamı, her bireyin yaşamında önemli bir yere sahiptir. Ev yaşamı, bağımsız bir yetişkinlik yaşamının en önemli bileşenlerinden biri gösterilebilir. Zihin yetersizliği olan bireylerin görüşleri incelendiğinde, okulsonrası yaşamda ebeveynlerinden ayrı bir evde yaşamak istedikleri görülmektedir. Diğer yandan zihin yetersizliği olan bireylerin ebeveynlerinin yokluğunda ev yaşamını sürdürmeleri oldukça önemlidir. Zihin yetersizliği olan bireylerin ebeveynlerinin yokluğunda ev yaşamını sürdürmede güçlük çektikleri ve bu nedenle kimi durumlarda bakım evlerine yönlendirildikleri bilinmektedir (Knoll ve Wheeler, 2005; Lindstrom, Benz ve Doren, 2002). Dolayısıyla söz konusu zihin yetersizliği olan bireyleri bağımsız yaşama ulaştırmak olduğunda bu bireylerin yetişkinlik yaşamında nerede ve nasıl ikamet edecekleri oldukça önemlidir (Bakken ve Obiakor, 2008).

Destekli yaşam

Zihin yetersizliği olan bireylerin yetişkinlik döneminde ailelerinden ayrı yaşamaları ve sosyal katılımlarının desteklemesi için birçok uygulama geliştirilmiştir. Bu uygulamalar destekli yaşam olarak nitelendirilmektedir (Baer ve Daviso, 2013). Destekli yaşam uygulamaları zihin yetersizliği olan bireyin ailesi ile, bir apartman dairesinde, grup evinde, bir barınma kuruluşunda gereksinim duyduğu destekler sağlanarak yaşaması şeklinde yürütülmektedir.

Zihin yetersizliği olan bireylere yönelik okulsonrası yaşamda barınma alternatifleri kendi başına yaşama, ebeveynlerle ya da akrabalarla birlikte yaşam, grup evlerinde yaşam ve bakım merkezinde yaşam seçeneklerinden oluşmaktadır (Sitlington, Clark ve Kolstoe, 2000). Bağımsız şekilde yaşama bireyin, ailesinin evi ya da bir bakım kurumunun dışında bir mekânda eş ya da ev arkadaşıyla birlikte herhangi bir destek almadan yaşaması olarak nitelendirilebilir. Ebeveynlerle ya da akrabalarla birlikte yaşam bireyin herhangi bir destek almaksızın büyüdüğü evde

yaşamaya devam etmesidir. Grup evlerinde yaşam bireyin altı ya da 10 kadar bireyle birlikte yapılandırılmış ortamlarda (örn. 4 katlı bir apartmanın düzenlenerek grup evi haline getirilmesi) sürekli olarak desteklenerek ya da belli aralıklarla izlenerek yaşamasıdır. Bakım merkezinde yaşansa bağımsız şekilde yaşayamayacak bireylerin sürekli olarak desteklendiği kurum ve kuruluşlarda yaşam olarak tanımlanabilir (Sitlington, Neubert, Clark ve Oliver, 2010). Bakım merkezleri yoğun desteğe gereksinim duyan zihin yetersizliği olan yetişkinlerin günlük bakımlarının sağlanması ve sosyal/serbest zaman etkinliklerine katılmalarını amaçlayan kurumsal bakım hizmetlerinden oluşmaktadır. Bu hizmetler genellikle sağlık alanında yetişen bakım personeli tarafından sunulmaktadır (McConkey, Kelly, Craig ve Keogh, 2017).

Yetişkinlik döneminde bakım hizmetlerine gereksinim duyan bireyler için destek sağlayan kurumların sağladığı hizmetlerin niteliğinin düşük olduğu ve oldukça pahalı oldukları bilinmektedir (Campbell, 2012). Diğer yandan bu hizmetler zihin yetersizliği olan bireylerin toplumdan ayrıştırılmasına neden olmaktadır (McConkey, Kelly, Craig ve Keogh, 2017). Bu doğrultuda zihin yetersizliği olan bireyler için en uygun yaşam alternatifinin belirlenmesinde katılım düzeyi, bireyin destek gereksinimi ve maliyet değişkenleri göz önünde bulundurulmalıdır.

Tablo 14.1. Zihin yetersizliği olan bireyler için yaşam alternatifleri

Destekli yaşam uygulaması	Katılım düzeyi ****=çok iyi ***=iyi **=ortalama *=kısıtlayıcı	Bireyin destek gereksinimi ****= Sürekli/Yoğun ***=Aralıklı/Yoğun **=Aralıklı/Hafif *=İzleme	Maliyet ****=çok maliyetli ***=maliyetli **=sürdürülebilir *=ek maliyet yok
Kendi başına yaşama (Bağımsız)	****	*	***
Kendi başına yaşama (personel desteğiyle)	***	**	****

Grup evi (bağımsız şekilde)	***	*	**
Grup evi (personel desteğiyle)	**	**	***
Bakım merkezi	*	****	****
Aile evi	*	***	*

En uygun yaşam alternatifinin belirlenmesi

Zihin yetersizliği olan bireyler için yetişkinlik yaşamında en uygun yaşam alternatifine karar vermek kapsamlı ve çevresel bir değerlendirme sürecini gerektirmektedir. En uygun yaşam alternatifine karar verilirken aşağıdaki sorular yanıtlanmalıdır:

- Birey ve ailesi şuanki yaşam alternatifinden memnun mudur?
 - Değilse nedenleri nelerdir?
- Birey tek başına, günlük yaşamın gerektirdiği destekleri karşılayacak becerilere (örn. öz-bakım, tüketici ve seyahat becerileri) ve kaynaklara (bir işte çalışarak para kazanmak, devlet yardımları vb.) sahip midir?
 - Değilse ne tür ve yoğunlukta desteklere gereksinimi bulunmaktadır?
- Bireyin yaşadığı bölgede destekli yaşam kapsamında hizmet sunacak kurum ya da STK var mıdır?

Bu soruların yanıtları birey için yeni yaşam alternatifleri araştırmadan önce ilgililere temel oluşturacaktır. Yaşam kalitesi, bireyden bireye değişen ve algısal bir durumdur. Dolayısıyla öncelikle zihin yetersizliği olan birey ve ailesinin birlikte yaşamaktan keyif alıp almadıkları ile bu birlikteliğin aile bireyleri üzerindeki etkisi belirlenmelidir. Birey ve ailesi yeni ya da daha bağımsız bir yaşam alternatifine yönelik tercihte bulunuyorsa bunun nedenleri araştırılmalıdır. Örneğin zihin yetersizliği olan birey, çalışma yaşamına katıldıktan sonra kendi evinde tek başına ya

da arkadaşlarıyla yaşamak isteyebilir. Diğer yandan zihin yetersizliği olan yetişkin bireyin ebeveynleri kendi yaşlarının da artmasından kaynaklı olarak bireyin bakımını gerçekleştirmede zorluklar yaşayabilmektedir. Dolayısıyla en uygun yaşam alternatifine karar vermenin ilk adımı, birey ve ebeveynlerin yaşam kalitelerini belirlemektir.

Zihin yetersizliği olan bireyin ebeveynlerinden farklı bir yaşam alternatifine geçiş yapmasına yönelik bir istekle karşılaşılan durumlarda birey ve içerisinde yaşadığı çevre değerlendirilmelidir. Birey değerlendirmesi kapsamında öncelikle bireyin günlük yaşam becerileri alanlarındaki işlevde bulunma düzeyi belirlenmelidir. Günlük yaşam becerileri alanında bireyin kahvaltı, öğle yemeği ve akşam yemeği hazırlamak, gün içinde giyeceği giysileri hazırlamak (ütü, yıkama, katlama ve uygun kombinler oluşturma), ihtiyaç listesi belirleyip bu ihtiyaçlara yönelik alışveriş yapma, para yönetimini gerçekleştirme ve ulaşım olanaklarından yararlanma alanlarında bağımsızlık düzeyi oldukça önemlidir. Yaşam alternatifini belirlemede göz önünde bulundurulması gereken kritik beceri alanları aşağıda sıralanmaktadır:

- Günlük yaşam,
- İletişim becerileri,
- İşlevsel akademik beceriler,
- Vatandaşlık görevleri ve yasalara uygun davranma,
- Sağlık ve güvenlik becerileri
- Seyahat becerileri (Bakken ve Obiakor, 2008; Brolin, 1997; Hasazi ve diğ., 1989).

Bu değerlendirmeler bireyin yaşadığı doğal ortamda gerçekleştirilmelidir. Örneğin bireyin büyükşehirde yaşaması durumunda toplu taşıma araçlarını kullanması değerlendirmede göz önünde bulundurulacak beceri alanları içerisinde yer almaktadır. Ancak küçük bir beldede yaşayan birey için bu beceri kritik olmayabilir. Aşağıda örnek bir değerlendirme formu yer almaktadır.

Tablo 14.2. Yaşam alternatifine karar vermede kullanılabilir birey değerlendirme formu

Beceri	Yoğun destek gereksinimi	Aralıklı destek gereksinimi	İzleme	Bağımsız
Parayı yönetme				
Ev arama, bulma ve ev sorumluluğu alma				
Öz bakımını gerçekleştirme				
Evin temizliğini gerçekleştirme				
Yiyecek satın alma ve hazırlama				
Giyecek satın alma ve bakımını yapma				
Evde serbest zaman geçirme				
Kendinin ve evin güvenliğini sağlama				
İhtiyaçları için seyahat edebilme				

Yukarıda yer alan form ya da benzer formlardan elde edilecek bilgiler zihin yetersizliği olan birey için uygun yaşam alternatifini belirlemede yardımcı olabilir. Diğer yandan bu değerlendirme, bireyin orta ya da uzun vadede bağımsız şekilde yaşayabilmesi için gerekli beceri alanlarını içermektedir. Değerlendirme sonucunda elde edilecek bilgiler bireye sunulacak eğitim hizmetlerinin içeriğini belirlemede de yol gösterici nitelik taşımaktadır (Holburn ve Vietze, 2002; Baer, 1996).

Bu süreçte bireyin işlevde bulunma düzeyinin yanında bireyin içerisinde yaşadığı toplum ve çevre de değerlendirilmelidir. Çevrede sunulan bakım ve barınma hizmetlerinin (varsa) maliyeti ve bu hizmetlere yönelik devlet desteğinin olup olmadığı göz önünde bulundurularak planlama yapılmalıdır (Pierangelo ve Giuliani, 2004).

KAYNAKÇA

- Baer, R. M. and Daviso, A. W. (2013). Independent living and community participation. R. W. Flexer, R. M. Baer, M. Luft, T. J. Simmons (Ed.) *Transition Planning for Secondary Students with Disabilities*. (s. 306-328) içinde. Boston: Pearson.
- Bakken, J. P. and Obiakor, F. E. (2008). *Transition planning for students with disabilities: What educators and service providers can do*. Charles C Thomas Publisher.
- Brolin, D. E. (1997). *Life centered career education: A competency based approach* (5th edition). Virginia, VA: The Council for Exceptional Children.
- Campbell, M. (2012). Changing day services: Do you agree? *Journal of Intellectual Disabilities*, 16(3), 205-215.
- Hasazi, S. B., Johnson, R. E., Hasazi, J. E., Gordon, L. R. and Hull, M. (1989). Employment of youth with and without handicaps following high school: Outcomes and correlates. *The Journal of Special Education*, 23, 243-255.
- Lindstrom, L. Benz, M. and Doren, B. (2004). Expanding career options for young women with learning disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 27 (1), 43-63.,
- McConkey, R., Kelly, F., Craig, S. and Keogh, F. (2017). A longitudinal study of post-school provision for Irish school-leavers with intellectual disability. *British Journal of Learning Disability*, 45, 166-171.
- Pierangelo, R., and Giuliani, G. A. (2008). *Transition services in special education: A practical approach*. Pearson Education.
- Sitlington, P. L., Neubert, D. A., Clark, G. M., and Oliver P. (2010). *Transition education and services for students with disabilities* (5th Ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Merrill Pearson.

BÖLÜM 15

Avrupa Ülkelerinde Çalışma Yaşamı ve Yaşam Alternatifleri

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

İTALYA

Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına Dair Sözleşme'nin 19. maddesinde engellilerin de diğerleri gibi " belirli bir yaşam düzeninde yaşamak için ikamet edecekleri yeri, nerede ve kiminle yaşayacaklarını" seçebilmelerinin önemine vurgu yapılmaktadır. ". Başka bir deyişle, sosyal içermenin aynı zamanda kişinin kendi ailesinden kurtulma, anne babasına olan bağımlılığını kırma, ilişki ağını genişletme ve kendi ailesini kurma olasılığını da içerdiği kabul edilmektedir. Bağımsızlık ve bağımsız yaşam tartışması şimdiye kadar esas olarak, ebeveynlerinin ölümünden sonra onlara bakabilecek akrabaları kalmadığında, ciddi sınırlamaları olan insanlar için bir gelecek sağlama ihtiyacına odaklandı. Bununla birlikte, bağımsızlık aile koşullarına bağlanamaz veya "bizden sonra"ya, yani ebeveynsiz yaşamın zorunlu bir koşul olduğu zamana kadar ertelenemez. Menşe aileden bağımsızlık, sınırlamanın türüne ve benimsenen barınma çözümüne bağlı olarak farklı biçimler alabilir. Aile özerkliğine ulaşamama veya en azından köken aileden ayrılmada gecikme, sınırlılıkları olan insanlara özgü bir özellik değildir: ISTAT verilerine göre, 18-49 yaşındakilerin üçte birinden fazlası hala aileleriyle yaşıyor.

Sınırlamaların varlığı, aile özerkliği olasılığını daha da azaltır ve daha ileri bir sosyal dışlanma biçimini yapılandırır. Ebeveyn evini terk etmek, yalnız yaşamak veya yeni birlikte yaşama biçimleri oluşturmak çoğu insan için yaşamın ana hedeflerinden biridir, yetişkinliğe geçişi temsil eder ve kimliklerinin onaylanması için önemli bir andır. Engelli insanlar için, özellikle de zihinsel engelliler için, bu geçiş bir dizi kritik unsur sunar, çünkü bu gelişim anı genellikle - herhangi bir gerçek değerlendirmenin ötesinde - imkansız görüldüğü için onlar için reddedilir veya kişinin orijinal ailesi geldiğinde aniden ortaya çıkar. İkinci durumda, zihinsel engelli kişi, kendisini, bazen henüz gençken, kendi seçmediği veya bilmediği, kendisinden ayrılmayı henüz işlememiş veya deneyimlememiş yatılı tesislerde yaşarken bulur. İster insan olsun ister yaşam alanı, nesne ve alışkanlıklar olsun, referanslarını kaybetmesiyle, kısa sürede hayatında bir devrim olduğunu görür. Son yıllarda, kısmen BM Engelli Kişilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin bir sonucu olarak, zihinsel engelli kişiler için

yatılı bakım konusunda yeni bir düşünme biçimi ortaya çıkıyor ve acil müdahalede durmayan, ancak kişinin yaşam projesini inşa etmek amacıyla, orijinal çekirdekten ayrılmaya hazırlanmak için önceden bir yol düşünmek mümkündür.

Bu yönelim, bir barınma ihtiyacına yanıt vermenin yanı sıra, engelli insanların gerçek ihtiyaçlarına, yaşamlarının kurucu unsurları olarak her bir kişinin doğasında bulunan haysiyet, ilişkiler, duygusallık, özerklik ve özgürleşme ihtiyaçlarına dikkat eden yolları garanti etmeyi amaçlar. Bu yeni vizyon, engelliliği genellikle içine yerleştirildiği zamansal farklılaşmamış durumdan çıkarmayı ve sonunda yetişkinliğini tanımayı mümkün kılarak ilginç senaryolar açabilir. Aslında, genellikle belirli bir aşamaya sabitlenmiş bir gelişim kavramı vardır, bu, zaman geçtikçe insanların yaşamlarına damgasını vuran geçişleri (çocuk, genç insan, yetişkin, yaşlı kişi) ve bunun getirdiği değişiklikleri reddeden ebedi çocuk kavramıdır. Benlik algısı, beklentiler ve talepler açısından içerir. Küçük topluluk ortamlarında ve uygun kişisel destekle yaşama özgürleşme hipotezi, eğer hala hayattalarsa, hem müdahalenin alıcılarının hem de ailelerinin yaşam kalitesinde önemli gelişmelerin somut olasılığını göstermektedir. Aslında, engelli bir kız veya oğlun kendi yetişkinliğini olumlama yoluna girmesi ve orijinal çekirdek çekirdeğinin dışında ilişkisel ve örgütsel özerklik araması, aile üyelerine yardımcı olabilir ve her ikisi de farklı bir yaşama ulaşmayı kolaylaştırır.

Ancak şu anda İtalya'da bu fırsat, engelli insanların hakim olan varoluşsal durumunu oluşturmamaktadır. Ancak günümüzde, zihinsel engelli bazı insanlar o kadar özerk hale geldi ki, toplumun onlara karşı sahip olduğu önyargılar sorgulandı. Parayı kullanabilir, alışveriş yapabilir ve yemek pişirebilir, toplu taşıma ile seyahat edebilir, arkadaş edinebilir ve kendi boş zaman aktivitelerini organize edebilir hale geldiler. Engelli kişilerle birlikte çizilen yaşam, gerçek ve aktif sosyal roller içerir ve onlara gelecekte ne aile evi ne de korunaklı bir tesis olan bir konaklama biriminde özerk bir yaşam hayal etme imkanı verir. Bununla birlikte, engelliliğin ve daha genel olarak sağlığın sınırlamaları, bu insanların tamamen yalnız yaşamlarına izin vermez. Ancak bu, zihinsel engelli bir kişinin bağımsız yaşama planını gerçek ve somut bir deneyime dönüştürmesinin mümkün olmadığı anlamına gelmez. Ev ortamının güvenliğini izleyerek, hedefe yönelik eğitim müdahaleleri yoluyla ve bazen biraz

yardım etmeye istekli olan komşuların kendileri aracılığıyla, engelli insanlar için özerk bir yaşam ortamı sağlamak mümkündür.

Ancak, etkili planlama ve spontane destek ağları tek başına yeterli değildir: aynı zamanda, sosyal olarak kapsayıcı yanıtlar sağlamak için hizmetler ve yerel aktörler arasında yeterli düzeyde bir entegrasyonu garanti etmek gereklidir; engelli kişinin aile üyelerinden başlayarak bireysel ve toplu sorumluluğa da ihtiyaç vardır. Bazı İtalyan bölgelerinde, bu elverişli koşullar zaten mevcuttur ve destekleyici kat mülkiyeti ve mikro alanlar, özerklik için daireler, ikamete kademeli yaklaşım programları ve özerklik için okullar gibi yenilikçi konut gerçeklerinin varlığını ve ortaya çıkışını tespit etmek mümkündür. Genellikle bu barınma çözümleri, engellilerin ait oldukları bölgesel bağlamda kök salmalarını destekleyerek kişisel özerkliklerini (sosyal ve günlük) geliştirmelerine yol açmaz. 162/1998, yıllar boyunca dolaylı yardım, evde bakımı teşvik ve her ne kadar artık bir şekilde kişisel özerkliğe giden yolları destekleme amaçlı projeler denediler ve desteklediler.

Birçok deneyim bazen gerçek sosyal yenilik biçimini almıştır. Kritik noktalar açısından, özellikle Bölge için daha büyük mali güçlüklerin yaşandığı zamanlarda, müdahalelerin planlanmasına ilişkin bazı unsurlar ortaya çıkmıştır. Özellikle, sözde "uygun" kişilerin belirlenmesinde, kaynakların belirli engelli "kategorilerine" yönlendirilmesiyle sonuçlanan, dışlanma riskinin değerlendirilmesi unsurları yerine genellikle sağlık kriterleri benimsenmiştir. Diğer bir kritik unsur, bireyselleştirilmiş projelere yapılan vurgunun yetersiz olmasından kaynaklanan ancak bununla sınırlı olmayan birleştirme ve uyumlu eylemin (sosyal, eğitimsel, sağlık ve sosyomedikal) eksikliğinde yatmaktadır. Son olarak, pek çok insanın, özellikle de zihinsel engelleri olanların, bazen içine düştükleri "ebedi çocukluk" türünden çıkmalarını sağlayacak sözde "yetişkin engeli"nin edinimini teşvik edecek müdahaleler, henüz o kadar merkezi değildir.

İnsanlara ve kamu hizmetlerine bireyselleştirilmiş planlama için destek sunan ve aynı zamanda dolaylı yardım yönetiminin daha pratik ve operasyonel yönlerine yardımcı olan bağımsız yaşam merkezleri veya hizmetleri dikkate değer bir rol oynamıştır. Bağımsız yaşama konusunda, BM Engelli Haklarına Dair Sözleşme, engellilik durumuna ilişkin yeni bir kültürel, bilimsel ve yasal vizyona dayalı bir yorum getirmiştir ve bu anlamda mevzuat tarafından halihazırda geliştirilen ve

tarafından uygulanan kavramlar İtalyan uygulaması yeniden gözden geçirilmelidir. Bağımsız yaşam ve seçim özgürlüğü, topluma dahil olma ile yakından bağlantılıdır.

Hizmetlerin, engelli kişilerin ve ilgili topluluğun güçlendirilmesinin önemine dayanan Umbria Bölgesi'nden bir örnekle bitiriyoruz.

1) Engelli kişinin ve onun yaşam projesini destekleyebilecek entegre bir önlemler, destekler, hizmetler, performanslar, transferler seti olarak anlaşılan, küresel bir sorumluluk üstlenme modeline bağlı hizmet ağının güçlendirilmesi. Müstakil yaşam projelerinin hayata geçirilmesi için en uygun müdahalelerin tanımlanmasının temelinde çok boyutlu değerlendirme yer almakta ve bu doğrultuda vatandaşlık bürolarının operasyonel kapasitelerinin güçlendirilmesi gerekebilmektedir.

Aynı zamanda, kişiselleştirilmiş bağımsız yaşam projesini yerel bağlamda uygulanabilir, doğrulanabilir ve uygulanabilir kılmak için bu Kılavuz İlkelerin hükümlerine uygun olarak ilkeler, araçlar ve organizasyon yapıları tanımlanacaktır. Engellilerin bilgiye erişimini ve bağımsız yaşam için kendi projelerini oluşturmalarını ve uygulamalarını kolaylaştırmak ve desteklemek için, Vatandaşlık Dairelerinden başlayarak hizmetlere ve tesislere Tek Erişim Noktaları, bağımsız yaşama yönelik projelerin uygulanması için bilgi ve destek sunar. Bu organizasyon yapısı, sunulan yanıtların uygunluğunu artırmayı ve yeterince desteklendiği takdirde maksimum verimliliği, etkililiği ve uygunluğu garanti eden, kendi kendine yönetilen kişisel yardımla ilgili sosyal ve refah desteği taleplerini alma sistemini iyileştirmeyi mümkün kılar.

2) kendi kararlarını verebilecek seçimler yapma yeteneklerini geliştirmeyi amaçlayan engelli kişilerin güçlendirilmesi (hakları, görevleri, kaynakları ve sınırları hakkında daha fazla bilgi ve farkındalığı teşvik etmek). Başlıca Avrupa ve ulusal deneyimlerden ilham alan akran danışmanlığı faaliyetleri, mevcut bölgesel yardım sistemine bir katma değer olarak etkinleştirilebilir veya geliştirilebilir;

3) "Gündem 22 projesi" metodolojisi doğrultusunda bölge genelinde homojen olan bir Engellilik Politikaları Programına ulaşılmasını amaçlayan bölgesel planlamanın bir mihenk noktası olarak referans topluluğunun güçlendirilmesi. Engellilerin durumuna

ilişkin Bölgesel Gözlemevi, kendi işlevleri için (madde 352 L.R. 11/2015), (sosyal , çalışma, eğitim vb.) çevreyi bağımsız yaşamayı içerecek ve destekleyecektir.

İSPANYA

İspanya'da çalışma hayatı ve barınma alternatifleri

Önceki bölümlerde tartışıldığı gibi, İspanya'da zihinsel engelli kişiler bir işe çeşitli şekillerde erişebilir: korumalı istihdam (Özel İstihdam Merkezlerinde geliştirilmiştir), destekli istihdam ve düzenli istihdam. Engelli Kişilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (Birleşmiş Milletler, 2006), engelli kişilerin uluslararası düzeyde hakların öznesi olarak tanınmasına yol açmıştır. Onaylayan ülkeler için bağlayıcı bir kural oluşturur (İspanya bunu 23 Kasım 2007'de yaptı ve 3 Mayıs 2008'de yürürlüğe girdi). Bu tür bir onay, ülkeleri engellilerin topluma tam olarak katılabilmelerini, yaşamları hakkında kararlar alabilmelerini ve sosyal içermeleriyle ilişkili haklardan (eğitim, erişilebilirlik, bağımsız yaşam vb.) tam olarak yararlanmaları için gerekli desteği alabilmelerini sağlamayı taahhüt eder. Bağımsız yaşama odaklanan Sözleşme'nin 19. Maddesi, tüm engellilerin nerede ve kiminle yaşamak istediklerine karar verme ve topluluk kaynaklarına eşit erişim sağlayan desteklere erişim hakkını tesis eder.

Engelliler için denetimli daireler

İspanya'da engelli kişiler için barınma alternatifleri çeşitlidir ve kişinin engel derecesine bağlı olacaktır. Şimdilik, İspanya'daki ve çoğu Batı ülkesindeki genel eğilim, konut modelinden (toplu ortamlar) daha küçük evlere (grup evleri) ve kişiselleştirilmiş desteğe (kişiselleştirilmiş yaşam ortamları) dayalı bir modele geçiş yönündedir (Wahlström ve ark. , 2014). Korunaklı konut olarak da adlandırılan grup evlerde, 3 ila 10 kişilik bir grup, gün boyunca profesyonellerin desteğiyle konutu paylaşır. Bu evlerin gerektirdiği belirli sınırlamaların (mahremiyet eksikliği, karar vermede zorluklar vb.) kabul edilmesi (Hollomotz ve The Speak up Committee, 2009; García-Iriarte ve diğerleri, 2016) bağımsız yaşam için kişiselleştirilmiş destek modelinin geliştirilmesine yol açmıştır. Buradaki fikir, yalnız veya bir çift olarak yaşayan veya bir veya iki kişiyle aynı daireyi paylaşan bir kişiye ihtiyaç ve tercihlerine göre bireysel destek sunmaktır (McConkey ve diğerleri, 2016). Kişisel seçimi teşvik

eden uygulamaların ve politikaların geliştirilmesiyle doğrudan bağlantılı olan bu modelin uygulanması, ülkemizde çok yavaş ilerlemektedir (García Iriarte ve diğerleri, 2016).

İspanya'da, zihinsel engelli insanlara gösterilen ilgi, Engellilerin Sosyal Entegrasyonu Kanunu (LISMI, 1982) temel alınarak, kurumsal bakımı toplum temelli hizmetlerle birleştirilerek yönetilmiştir. 2006 yılında, kişisel özerkliğin teşvik edilmesi ve bakmakla yükümlü olunan kişilere dikkat edilmesi için Kanun onaylandı ve bu yasa, faydaları arasında kişisel asistan figürünü de belirledi. Bununla birlikte, aradan geçen zamana rağmen, bu rakamın bugün uygulanması hala başlangıç aşamasındadır ve nicel olarak çok az katılıma sahiptir (Huete ve Quezada, 2014). Ayrıca, bu rakam, yüksek derecede bağımlı kişilerin özerkliğini teşvik etmekle bağlantılıdır, böylece zihinsel engellilerin çoğu da dahil olmak üzere, daha düşük derecede bağımlı insanlar bundan yararlanamaz.

İspanya Devletinin farklı özerk topluluklarında, kişinin kendi evinde bağımsız yaşamasını desteklemek için bazı özel projeler vardır, ancak bu girişimler hâlâ azınlıktadır. Verdugo ve ark. (2009a)'nın engelli insanlar için bağımsız yaşamı desteklemeye yönelik politikaların durumuna ilişkin raporlarında, İspanya'da vurgunun, engelli insanların bağımsız yaşamasını ve sosyal içermesini teşvik eden toplum temelli desteklerden ziyade konut temelli destekler üzerinde olduğu açıkça görülüyor. Kullanılan destek formülünün dışında, engelli gençler özgürleşmenin önünde çok sayıda engelle karşılaşmaktadır: 27 ila 30 yaş arasındakilerin neredeyse üçte ikisi ebeveynlerinin evinde yaşamaktadır (Huete ve diğerleri, 2016).

Ağır zihinsel engelli kişiler için İspanya'daki en yaygın barınma çözümü konuttur. Bu konutlarda engelliler barınacak yer bulmanın yanı sıra meslek merkezleri, istihdam öncesi atölyeler vb. etkinlikler geliştirebilmektedir.

Kendilerine biraz bağımsızlık ve özerklik sağlayan bir dereceye kadar zihinsel engelli kişiler söz konusu olduğunda, çeşitli barınma türleri vardır:

- Yardımlı korunaklı konut: Bu tür evlerde, bir profesyonel gün boyunca destek sağlar.

- Denetimli korunaklı konut: Bir profesyonel, sürekli olarak değil, belirli anlarda destek sağlar.
- Özerkliği ve öğrenmeyi desteklemek için korunaklı evler: bu tür konutlarda, engelli kişi tam bağımsızlığa ve özerkliğe sahiptir.

Engellilere barınma konusunda destek veren profesyoneller, kar amacı güden veya gütmeyen bir kamu kurumuna (hem belediyelerin hem de bölgesel veya ulusal kurumların Sosyal Hizmetleri) veya özel bir kuruluşa, kuruluşa veya vakfa ait olabilir. Korunaklı evler, zihinsel engelli kişilerin sosyalleşmelerine ve aile çevrelerinde olmayan diğer insanlarla düzenli olarak zamanlarını, deneyimlerini ve görevlerini paylaşmalarına olanak tanır; Genel olarak, İspanya'da, bu tür barınma hizmetlerine, belirli bir derecede engeli olan (%33'e eşit veya daha fazla, bir Engellilik Sertifikasına sahip olmak gereklidir) ancak ihtiyaç duysalar bile yeterince özerk olan yetişkinler erişebilir. Korunaklı konuta erişim başvurusunda dikkate alınan diğer hususlar, ailevi ve ekonomik koşullar, başvuru sahibinin motivasyonu ve istekliliğidir. Bu özelliklere bağlı olarak, belirli bir konut tipi atanacaktır. Sübvansiyonlu barınmaya hak kazanabilmek için belediyelerin veya özerk toplulukların Sosyal Hizmetleriyle bu konuda rehberlik almak ve ayrıca bu barınma hizmetlerini sağlayan özel kurum ve kuruluşlarla iletişime geçmek gerekir.

Kişisel asistan ve yaşam projeleri

Kişisel Asistan figürü, zihinsel engelli kişilerin hem kişisel hem de profesyonel olarak gelişebilmeleri için çok önemlidir. Kişisel Asistan, bağımlılık durumu nedeniyle tek başına yapamayan veya yapmakta çok zorlanan başka bir kişinin günlük yaşam işlerini yapan veya yapmasına yardım eden, böylece onun liderliğini sağlayan profesyoneldir (Alejandro Rodríguez-Picavea ve Javier Romañach, 2007). Bağımsız yaşayan engelliler için kişisel asistan figürü çok önemlidir.

Nihai hedef olan engelli insanların bağımsızlığı için, her insanın kişisel ve sosyal gelişiminin bir parçası olan tüm boyutlar üzerine inşa ettiği bireysel projeksiyon olan Yaşam Projeleri çok faydalı bir araçtır. Hedeflerini ve ailelerinden ve sosyal

çevrelerinden gayri resmi destekleri, topluluklarında var olan doğal destekleri ve resmi sosyal, sıhhi destekleri içerir.

Yaşam projesinin hayata geçirilebilmesi için kişi ile bireysel bir Bakım veya Destek Planı üzerinde çalışılması gerekir. Böylece her insan, kendisi için önemli olan diğer kişilerin desteğiyle, hayatında seçtikleri ve yapmak istediklerinde ilerleme sağlamak için hedeflerini, stratejilerini, araçlarını ve eylemlerini ifade eder. Yaşam projesi, esneklik gerektiren ve değişen yaşam koşullarına uyum sağlamak için değiştirilebilen bir süreçtir.

Yaşam projesinin nihai hedefi, kişinin istek, değer ve beklentilerine öncelik vererek, bunu gerçekleştirmek için gerekli bireysel desteği sağlayarak kişiyi özgürleştirmek ve güçlendirmektir.

AVUSTURYA

Yaklaşık 50 yıl önce halk hareketi ve güçlendirme yaklaşımı nedeniyle, hayatın iki önemli alanını, barınma ve çalışma hayatını birbirinden ayırmaya çalışan Avusturya'da da kurumsallıktan uzaklaşma süreci başladı. Bu, tam bağımlılıkla eşanlı olan kurum içinde 24 saat bakım ve korunaklı çalışma ve günlük yapı önlemleri ile büyük yatılı tesislerde birleşik konaklamadan uzaklaşma anlamına geliyordu. O zamanlar yenilikçi proje fikirleri bugünkü gibi toplulukların ortasında müstakil konutlarda yaşamaktan ve dışarıda çalışma imkanları bulmaktan çok uzaktı. Pek çok farklı yasa ve yetkililerin (devlet, bölgesel yetkililer, topluluklar) sorumlulukları, gerçek talebin bulunmasını ve bölgesel projelerin finanse edilmesini zorlaştırdı.

Bu engel bugüne kadar değişmedi. Bununla birlikte, ayakta hasta destekli barınma fikri galip geldi ve inşa edildi ve fiziksel engelli insanlar için iyi çalışıyor. O zamanlar çok sayıda kendi kaderini tayin etme kuruluşu (genellikle ebeveynler) ve STK'lar kuruldu, bunlardan bazıları bu arada Avusturya'nın sosyal sisteminde önemli büyük oyuncular oldu. Bazıları hala hem iş hem de barınma desteği sunuyor. Zihinsel engelli insanlar için durum yeterince değişmedi.

- Birkaç istatistik, 2020'de Avusturya'daki engelli insanların yaklaşık %40'ının ayakta tedavi şeklinde yaşadığını ve çoğunun fiziksel engelli olduğunu gösteriyor. Engelsiz apartman dairesi, yeterli ve ihtiyaca yönelik yardım ve mali destek konusunda hâlâ eksiklikler var. Öte yandan, zihinsel engelli veya öğrenme güçlüğü olan yetişkinlerin yaklaşık %60'ı aileleriyle birlikte yaşamaya devam ediyor.
- BM Sözleşmesi ile ilgili olarak, kendi kaderini tayin etme hakkı 19. maddede yer almaktadır, barınma koşullarını özgürce seçme hakkını açıklamaktadır. Engelliler, ikamet edecekleri yeri eşit bir şekilde seçme ve nerede ve kiminle yaşayacaklarına karar verme fırsatına sahip olmalıdır.

Yaşam ortamı serbestçe seçilebilir ve özel yaşama yönelik olmalı ve şu ilkeleri karşılamalıdır:

- Sosyal alan oryantasyonu: sürdürülebilir sosyal ilişkilerle birlikte
- Destek: bireysel olarak gerekli yardım hizmetleriyle
- Erişilebilirlik: çevrede engelsiz altyapı ile birlikte

Herkes, bir konutta yardımlı yaşam, kısmen gözetim altında kendi dairenizde yaşama, ebeveyninizin evinde veya kendi dairenizde, tek başına veya bir eş veya diğer oda arkadaşlarıyla yaşama arasında seçim yapabilmelidir. Bir kez seçildikten sonra, bu geçiş kolay değildir, özellikle de çoğu durumda hiçbir zaman kendileri için karar verme şansı olmayan ve ne yapılacağı ve nasıl yönetileceği konusunda deneyimi olmayan zihinsel engelli kişiler için. Bu nedenle geçiş süreci çok dikkatli bir şekilde planlanmalı ve pek çok kişi sürece dahil edilmelidir: engelliler, yardımcıları, yakınları, yetkililer, sosyal planlama departmanları, topluluklar.

İyi işleyen bir alternatif model (esas olarak büyük şehirlerde) kapsayıcı paylaşımlı dairelerdir. Engelli ya da engelsiz kadın ve erkekler aynı apartmanda birlikte yaşıyor. Engelli sakinler, genellikle öğrenme güçlüğü olan yetişkinler, ortak dairede yaşamaya özgürce karar verdiler. Engelli olmayan sakinler, apartmanda kira ödemedi veya çok az bir kira ile yaşamakta, ancak engelli oda arkadaşlarına destek olmayı taahhüt

etmektedirler. Birlikte yemek pişirip yemek yerler, aynı zamanda boş zaman aktivitelerini üstlenirler ve gerçek irtibat kişileridirler.

Ayrıca küçük ayrı yerleşim birimleri ve ortak kullanım alanlarına sahip konut binaları da benzer şekilde çalışır.

Yaşam için danışma merkezleri

Özel danışma merkezleri, kendi evlerinde yaşamak isteyen öğrenme güçlüğü çeken ve/veya akıl hastası kişiler için destek ve eğitim sunar. Hangi hizmetin gerekli olduğu birlikte belirlenir. Haftada bir veya iki kez, müşteriler ve amirleri arasında randevular ayarlanır.

- Diğer kurumlarla temaslar ve işbirliği
- Finans yönetiminde yardım
- Barınma konularında yardım
- İşlerin başlatılması, mesleki terapiler ve eğlence grupları
- İlaçların uygulanmasında yardım
- Eğlence gruplarının ve kendi kendine yardım gruplarının başlatılması ve geliştirilmesi.
- Kriz desteği

Kişisel asistan

Kişisel Yardım, etkilenenlerin kendileri tarafından organize edilen bireysel kişisel yardım olarak tanımlanır. Amaç, engelli insanları daha özgür ve bağımsız yaşamaları için desteklemektir. Evde ve boş zaman etkinliklerinde kişisel yardım alınabileceği gibi, işyerinde, mesleki eğitimlerde, federal okullarda veya yüksek öğrenim yerlerinde de alınabilir. Federal Hükümet ile Länder arasında farklı sorumluluklar vardır ve bu da birçok farklı düzenlemeye, hedeflerin tanımlarına, önkoşullara ve ayrıca sübvansiyonların süresine ve miktarına yol açar. Avusturya'da yaklaşık 1000 kişi kişisel yardım almaktadır.

Kaynakça

“Challenges for independent living of people with intellectual disabilities. A study based on their opinions, their families and professionals”. María Pallisera Díaz, Judit Fullana Noell, Carol Puyaltó Rovira, Montserrat Vilà Suñé, María Josep Valls Gabernet, Gemma Díaz Garolera and Montse Castro Belmonte.

“Analysis of the quality of working life in workers with disabilities”. Noelia Flores, Cristina Jenaro, Francisca González-Gil y Pedro M. García-Calvo. University Institute for Community Integration (INICO), University of Salamanca.

“Personal assistance for independent living and autonomy promotion of persons with disabilities in Spain”. Soledad Arnau Ripollés, Alejandro Rodríguez-Picavea Matilla, Javier Romañach Cabrero. Philosophy and Moral Philosophy and Politics Department of the UNED.

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

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

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

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

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

Evaluation of National Action Plan Disability”, BMSGPK, Vienna 2020

<https://www.sozialministerium.at>

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

MODÜL VI. İZLEME VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ

BÖLÜM 16

Değerlendirme, Bireyi İşle Eşleştirme ve İzleme

Arş. Gör. Mustafa ULUYOL, *Anadolu Üniversitesi*

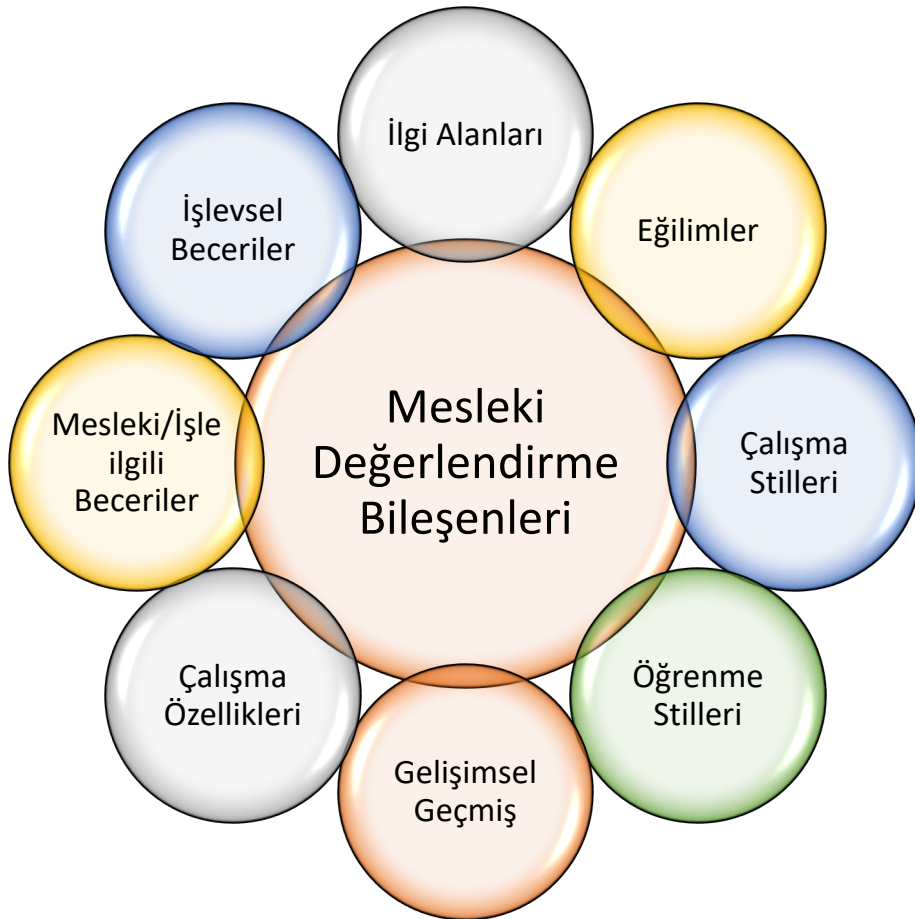
Mesleki Değerlendirme Süreci

Birçok toplumda yetişkin bireylerden üretime ve hizmetlere katkı vermesi beklenir. Hatta toplumlar yetişkin üyelerini verdikleri bu katkılara göre konumlandırır. Meslek sahibi olmak ve bir işte çalışmak ise bu beklentilerin başında gelmektedir. Birey açısından çalışmanın en önemli getirisi para kazanmak gibi görünse de ait olma, üretmekten haz duyma, sosyalleşme gibi birçok konuda bireylere psikolojik ve sosyal açıdan fayda sağlamaktadır. Dolayısıyla toplumun tüm fertleri gibi özel gereksinimli bireylerin de meslek sahibi olarak bir işte çalışmalarını toplumla bütünleşmelerini sağlayacak en önemli unsur olarak düşünülebilir. Bir işte çalışmak; özel gereksinimli bireylerin gelir elde etmeleri, kendilerini değerli hissetmeleri, toplumla iç içe olmaları ve özsaygılarının artması açısından önemlidir (Alborno ve Gaad, 2012; Levinson, ve Palmer, 2005). Özel gereksinimli bireylerin çalışma yaşamında var olmaları, onların istihdam yoluyla toplumsal hayata katılmalarını sağlayarak kendi kendilerine yeten ve üreten bireyler haline gelmelerine olanak tanır (Hiperlink, 2010). Özel gereksinimli bireylerin bu hedeflere ulaşabilmesi; iyi bir mesleki eğitim almalarını gerektirdiği gibi doğru şekilde istihdam edilebilmelerini sağlayacak kapsamlı bir değerlendirme sürecini gerektirir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre (2019) mesleki değerlendirme, bireyin mesleki gereksinimlerini, güçlü yönlerini ve kariyer potansiyelini saptamak amacıyla bireyin ilgilerini, eğilimlerini, beceri ve yeteneklerini belirleme sürecidir. Mesleki değerlendirmeyle bireyin potansiyeli değerlendirilebileceği gibi, bir mesleki eğitim programının içeriği veya bireyin farklı iş ortamlarına uyum gösterme becerisi ve istihdam edilebilirliği de değerlendirilebilir. İyi bir mesleki değerlendirme; bireyin anadili, kültürü ve ailesi dikkate alınarak mesleki eğilimleri, becerileri, ilgileri ve kariyer keşfetme geçmişi (stajlar, gönüllü deneyimler, yarı-zamanlı veya yaz tatili iş tecrübeleri, kulüp ve dernek etkinlikleri vb.) hakkında bilgi toplama ve analiz etmeyi içermektedir (Pierangelo ve Giuliani, 2004).

Mesleki Değerlendirme Bileşenleri

Özel gereksinimli bireyin iş yaşamına ve toplumsal yaşama uyum sağlaması için gereksinim duyduğu becerilerin yanında bireyin gelişimsel olgunluğu da dikkate alınmalıdır. Bu kapsamda odaklanılması gereken beceriler; günlük yaşam becerilerini, kişisel/sosyal becerileri ve mesleki becerileri içerir. Mesleki değerlendirme, okul döneminde öğrencinin sınıf düzeyi arttıkça daha fazla formal hale getirilmeli, sonraki yıllarda toplanan değerlendirme verileri çok düzeyli olmalı ve hem ortaokul hem de lise düzeyinde değerlendirme içermelidir (Hann ve Levison, 1998; akt., Pierangelo ve Giuliani, 2004). Buna göre Pierangelo ve Giuliani (2004) istihdam öncesi farklı eğitim düzeylerinde bireye ilişkin yapılacak bir mesleki değerlendirmenin sekiz temel bileşenden oluştuğunu ifade etmiştir.



Şekil 16.1. Mesleki Değerlendirme Bileşenleri

İlgi Alanları: Bireyin mesleki tercihleri; onun ifadelerinden, sergilediği davranışlardan ve ona uygulanan ilgi anketi veya envanterinden belirlenebilir. Eğer değerlendirme ilgi envanterleri aracılığıyla yapılıyorsa bu araçların bir kategoriyle

sınırlı birkaç meslek yerine geniş bir meslek yelpazesine doğru bir şekilde hitap ettiğinden emin olunmalıdır. Ayrıca ilgi envanterlerini uygulayan ve yorumlayan kişilerin belirli bir meslek için sergilenmesi gereken becerileri değerlendirmesinden ziyade mesleki açıdan sevilen ve sevilmeyen şeyleri yansıtması da oldukça önemlidir. Değerlendirme sonuçları her zaman bireyin ifadelerinden ve sergilediği davranışlardan doğrulanmalıdır.

Eğilimler: Eğilim uzamsal, sayısal, mekanik ve okuma-yazmayla ilgili farklı tür becerileri hem öğrenme hem de yapma yeteneği olarak ifade edilebilir. Çoğu araç bu beceri alanlarından herhangi birindeki performansına yönelik bireyin eğilimini ölçmek için geliştirilmiştir. Genellikle en iyi ölçme bireyin belirli eğilimleri ve mesleki ödevleri gerektiren farklı görevleri denemesini sağlamaktır.

Çalışma Stilleri: Çalışma stili, insanların nasıl davrandığını, verdikleri duygusal tepkileri ve yaptıkları seçimleri yansıtır. İnsanlarla, nesnelere ya da verilerle çalışmayı tercih etme, öğrencinin düzenleme ve karar verme şekilleri çalışma stili tercihinin boyutlarıdır. Tercihlere ilişkin bilgiler bireyle görüşme ya da mizaç envanterleri aracılığıyla toplanabildiği gibi öğretmen ve aileler tarafından yapılan gözlemler aracılığıyla da toplanabilir.

Öğrenme Stilleri: Öğrenme stili bireyin bilgi ve deneyimleri nasıl alıp ve işlemeyi tercih ettiğini yansıtır. Bireyin girdiyi nasıl kullandığı (işitsel, görsel ve dokunsal) ve akılda tuttuğu, öğrenme için hangi zaman aralıklarını veya etkileşimde bulunmayı tercih ettiği gibi bilgiler gözlem ve tartışmayla toplanabildiği gibi öğrenme stili envanterleri aracılığıyla da toplanabilir.

Gelişimsel Geçmiş: Bu bilgiler ayrıntılı bir geçmiş sunmaz tam tersine sadece bireyin özellikle mesleki gelişimiyle ilgili performansını ve gelecek yaşamını etkileyen bilgileri içerir. Bu tür bilgileri toplarken odaklanılması gereken en önemli nokta çocuğun yetersizliğinden dolayı ne tür gereksinimlerinin olduğunu saptamaktır.

Çalışma Özellikleri: Bu özellikler bireyin tutumlarını, değerlerini, istihdam edilebilirlik becerilerini ve iş alışkanlıkları ve sosyal beceriler gibi işle ilgili davranışlarını içerir. Pozitif çalışma özellikleri başarılı bir istihdam için hayati öneme sahiptir ve işverenler tarafından hem terfi ettirilmenin hem de işten çıkarılmanın nedenleri olarak ifade edilmektedir. Bireyin çalışma özellikleriyle ilgili bilgiler envanterler, gerçek ya da benzetilmiş iş ortamındaki gözlemler ve detaylı çalışma

becerilerini (dakiklik, iş güvenliği farkındalığı vb.) içinde barındıran kontrol listeleri aracılığıyla toplanabilir.

Mesleki/İşle ilgili Beceriler: Bu beceriler gerçek iş ortamlarında işin veya mesleğin gerektirdiği belirli teknik, endüstriyel ya da diğer tür becerilere tekabül etmektedir. Bireyin belirli bir işi yapabilmesi için gerekli teknik becerilere sahip olup olmadığını belirlemek için bir eğitim veya iş analizi yapılmalı ve öğrencinin sahip olduğu becerilerle karşılaştırılmalıdır. Bu becerilerin en iyi göstergeleri öğrencinin gerçek iş ortamında işin farklı bölümlerini gerçekleştirmeye çalışırken yapılacak gözlemlerle ortaya çıkmaktadır. Ayrıca çoğu mesleğin gerektirdiği becerilere ilişkin kontrol listeleri bulunduğundan öğrencinin sahip olduğu becerilerle ilgili mesleğin gerektirdiği beceriler karşılaştırılarak öğrencinin o mesleğe ait işleri yapabilmesine yönelik destekler de belirlenebilir.

İşlevsel Beceriler: Bu beceriler bireyin okul hayatı sona erdikten sonra özel gereksinimli bireylerin karşılaşılabileceği bağımsız yaşamayla ilgili problemlerin üstesinden gelebilmesi için gereksinim duyduğu becerileri kapsar. Bu becerilerin bazıları ulaşım araçlarını kullanma, finansal yönetim ve ev yönetimiyle ilgili beceriler, karar verme ve sosyal becerilerdir. Eğer birey okulu terk etmenin ve toplum içerisinde yaşayıp çalışmanın kaygılarını taşıyacak bir eğitim kademesinde değilse bu tür bir değerlendirme yapmak gerekmeyebilir. Ancak bu geçiş sürecine çok yaklaşan bireyler için (örneğin mesleki eğitim merkezi son sınıf öğrencileri) işlevsel değerlendirmenin dâhil edildiği bir değerlendirme sürecinin uygulanması esas olacaktır.

Mesleki değerlendirmeyi oluşturan bazı bileşenler özel gereksinimli bireylere yönelik karar verme sürecinde doğrudan katkı sunarken bazı bileşenler özel gereksinimli bireylerin performansını ve gelecek yaşamını etkileyecek göz önünde bulundurulması gereken bilgileri içerir. Mesleki değerlendirmeyi oluşturan bu bileşenlere ilişkin bilgilerin toplanması çoğu zaman farklı yaklaşımların ve yöntemlerin bir arada kullanılmasını gerektirebilir. Bu noktada mesleki değerlendirme sürecinde özel gereksinimli bireylerden toplanacak bilgilerin doğası dikkate alınarak uygun yaklaşım ve yöntemler seçilmelidir.

Mesleki Durum Değerlendirmesi

Durum değerlendirme ağır düzeyde yetersizliği olan bir bireyin toplum içerisinde gerçek iş ortamlarında işle ilgili farklı görevleri gerçekleştirebilme fırsatı olarak tanımlanabilir. Genellikle durum değerlendirme, değerlendirmeyi yapan kişinin işverenle bağlantı kurduğu toplumsal ortamlarda üç farklı iş türünün birey tarafından dörder saatlik sürelerle sergilenip değerlendirildiği bir uygulama olarak göze çarpmaktadır. Burada önemli olan nokta seçilen iş ve mesleklerin (bulaşıkçı, temizlik elemanı, market görevlisi vb.) bireyin yaşadığı bölgede istihdam olanağı sağlayan iş türlerini temsil etmesidir (Pierangelo ve Giuliani, 2004).

Doğru bir eğitim ve destekle birlikte bireyin seçilen işteki gerçek performansı gelecekteki performansının en iyi göstergesi olacaktır. Bireyin gerçek ortamlardaki iş performansı çalışma özellikleri, ilgi alanları, becerileri, yetenekleri ve eğitim gereksinimleri hakkında bilgi sağlayacaktır. Örneğin yol gösterici olarak hazırlanacak şu sorulara cevap aranabilecektir (Pierangelo ve Giuliani, 2004):

- Farklı tür işleri yaparken hangisinde daha istekli ve mutlu görünüyor?
- Bu işleri yaparken iş tercihini davranışlarıyla gösteriyor mu?
- Günün hangi zamanlarında daha etkili bir performans gösteriyor?
- Ortamdaki faktörlere (gürültü, hareketlilik, nesnelere, insanlar vb.) olumlu veya olumsuz tepki veriyor mu?
- Ne tür ipuçlarına tepki veriyor ve bu ipuçlarına ne sıklıkta gereksinim duyuyor?

Durum değerlendirmesinin doğası gereği değerlendirmenin iş koçu, iş ve meslek danışmanı veya destekli istihdam hizmeti sağlayan diğer ilgili personel tarafından yapılması istenebilir. Böyle bir değerlendirme amacını bireyin destekli istihdamına uygunluğunu belirlemek ve birey destekli istihdam kapsamına alınacaksa bireyin gereksinim duyduğu destekli istihdam hizmetlerinin kapsamına karar vermek olacaktır (Pierangelo ve Giuliani, 2004).

Performans/İş Örnekleri

Performans veya iş örnekleri, mesleki değerlendirme sürecinin bir parçası olarak sıklıkla kullanılmaktadır (Power, 2006). İş örnekleri ya da iş örneği sistemleri genellikle iş ortamlarında benzer işleri, görevleri gerçekleştiren çalışanlara göre

standartlaştırılabilir. İş örnekleri birtakım yönergeleri, görevleri, materyalleri ve anahtar davranışları içermektedir. Farklı iş alanlarına ilişkin ticari veya formal iş örnekleri bulunsa da mesleki değerlendirme sürecinde öğretmen yapımı iş örneklerinin daha yaygın bir şekilde kullanıldığı görülmektedir. Öğretmen yapımı iş örnekleri görevlerden, gerçek yaşamda ve öğrenme ya da iş ortamlarında kullanılanlara benzer materyaller ve araç gereçlerden oluşmaktadır. Örneğe dahil edilecek görevleri belirlemek için örneğin odağını oluşturacak iş veya öğrenme ortamının analiz edilmesi oldukça önemlidir. İş örnekleri uygularken dikkat edilecek anahtar faktör; öğrencinin gerçek performansına ek olarak görevlere ilişkin dikkat ve ilgi düzeyini, açıklama ya da yardım isteklerini gözlemlemek ve kaydetmektir (Neubert, 2012).

İşlevsel Mesleki Değerlendirme

İşlevsel mesleki değerlendirme toplumsal yaşama geçişte ve mesleki planlamada göz önünde bulundurulması gereken faktörlerden oluşan ayrıntılı bir çerçeve çizer. Bir yetersizliği olan bireyi işlevsel olarak betimleme tamamen bireyle ilgili akademik, zihinsel veya fiziksel eksiklikleri ortaya koymaktan ziyade onun yapabildiklerini, öğrenebildiklerini ve başarabildiklerini içerir. İşlevsel değerlendirme bireyin toplumsal ortam, okul, ev gibi doğal ortamlarda sergilediği becerilere odaklanır (Pierangelo ve Giuliani, 2004). Mesleki değerlendirme sürecinin bir parçası olarak işlevsel değerlendirme iki amaca hizmet edebilir. Bilgiler öğrencinin uygulamalı eğitim ortamında ya da işte nasıl çalıştığını doğrulamak veya karşılaştırmak için kullanılabilir. İşlevsel değerlendirme mesleki planlama ve karar verme aşamalarında kullanılacak faydalı bilgiler de sağlayabilir. Bireyin güçlü yönleri ve gereksinimlerine yönelik mesleki öneriler işlevsel değerlendirmenin bir parçası olarak ele alınır. Rehber öğretmen, iş koordinatörü, iş koçu, iş ve meslek danışmanı ya da diğer ilgili uzmanlar bireyin sahip olduğu becerileri, ilgileri ve destek gereksinimlerini eşleyerek bireyin yaşadığı çevrede yapabileceği bir mesleği/işi belirlemek için işlevsel değerlendirmeden edindiği bilgileri kullanabilir (Pierangelo ve Giuliani, 2004).

Mesleki Değerlendirme ve İzleme Süreci

Mesleki değerlendirme sonrasında işe yerleştirilen özel gereksinimli birey için izleme süreci başlar. İzleme sürecinde özel gereksinimli bireyin yaptığı işe ve işyerine uyumuna, ortamdaki diğer insanlarla (diğer çalışanlar, müşteriler, yöneticiler) olan etkileşimine ve çalışma yaşamının birey için getirdiği yeni durumlara ilişkin bilgiler toplanır. Bu kapsamda düşünüldüğünde izleme, mesleki değerlendirme çatısı altında devam eden bir süreçtir. İzleme sürecinde toplanan bilgiler ışığında bireyin çalışma yaşamında devamlılığını sağlamak için gerekli düzenleme ve uyarlamalar yapılabilir. Özel gereksinimli bireyin çalışmaya başladığı ilk hafta işe uyum sağlaması açısından çok önemlidir. Mümkünse ilk çalışma haftasında birey her gün gözlenmeli, gereksinim duyduğunda bireye destek verilmelidir. Daha sonra bireyin performans ve uyum süreci dikkate alınarak ilk ay için haftada bir kez, sonraki aylarda ayda bir kez ve ilk yılı tamamladıktan sonra 6 ayda bir kez olmak üzere bireye ilişkin izleme çalışmaları yapılabilir. İzleme süreci gözlemlerle gerçekleştirileceği gibi görüşme yoluyla da sürdürülebilir. İzleme sürecinde toplanan tüm bilgiler birey için oluşturulan mesleki değerlendirme dosyasına koyularak bireyin kariyer planlamasında dikkate alınmalıdır.

Kaynakça

- Alborno, N., and Gaad, E. (2012). Employment of young adults with disabilities in Dubai: A case study. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 9(2) 103-111.
- Levinson, E.M., and Palmer, E.J. (2005). Preparing students with disabilities for schoolto-work transition and postschool life. *Principal Leadership*, 5(8): 11-15.
- Hiperlink. (2010). İstanbul Özürlüler İstihdam Araştırma ve Geliştirme Raporu. İstanbul: İTO Yayınları.
- Neubert, D. A. (2012). Transition assessment for adolescents. İçinde An introduction to adolescent transition education. *Handbook of adolescent transition education for youth with disabilities* (Ed. Wehmeyer, M., & Webb, K.). New York: Routledge, 3-10.
- Pierangelo, R., & Giuliani, G. A. (2004). *Transition services in special education: A practical approach*. Pearson.
- Power, P. W. (2006). *A guide to vocational assessment* (4th ed.). Austin, TX: Pro-ED.
- Uluslararası Çalışma Örgütü - ILO, 2019. Vocational assessment for people with disabilities. 10 Mayıs 2019 tarihinde <https://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm> adresinden alınmıştır.

BÖLÜM 17

Avrupa Ülkelerinde İzleme ve Değerlendirme

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

İTALYA

İtalya, BM Engelli Hakları Sözleşmesi'ni (CRPD) imzalayan ilk ülkelerden biri, Engellilik Rehberini hazırlayan ilk ülke ve uluslararası standartlarla uyumlu bir Engellilik Eylem Planını ilk benimseyen ülke oldu. On yıl sonra, Sözleşme'nin uygulanmasında ve mevzuatın, stratejilerin, politikaların ve programların uygulanmasında önemli ilerleme kaydedilmiştir, ancak tam olarak uygulanmasını sağlamak için daha gidilecek çok yol vardır.

Bilindiği üzere Engellilerin Durumu Ulusal Gözlemevi, 3 Mart 2009 tarih ve 18 sayılı Kanun'un 3. maddesi kapsamında kurulmuş olup, 6 Temmuz 2010 tarih ve 167 sayılı Bakanlıklar arası Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenen bir Yönetmeliğe sahiptir. Teknik-bilimsel destek, engelliliğe ilişkin ulusal politikaların geliştirilmesi için işlev görür ve temel görevi, ülkemizde engelliliğe ilişkin bilgilerin gelişimini ve sosyal içerme politikalarının etkinlik ve yeterlilik düzeyinin iyileştirilmesini belgelemektir. Gözlemevine Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanı veya onun yerine görevlendirdiği Devlet Müsteşarı başkanlık eder. Gözlemevi bünyesinde ayrıca, Gözlemevi'nin faaliyet ve görevleri ile ilgili olarak analiz ve bilimsel rehberlik amacıyla bir teknik-bilimsel Komite kurulmuştur.

Komite, Çalışma Bakanlığı'ndan ve Sağlık Bakanlığı'ndan birer temsilci, Bölgelerden ve yerel özerkliklerden birer temsilci, en fazla temsil gücüne sahip engelli derneklerinden iki temsilci ve gözlemevinden üç uzmandan oluşur. Gözlemevi ayrıca Sözleşmede belirtilen ana referans alanlarını kapsayan belirli konuları araştırma görevi olan çalışma gruplarını da içerir. Diğer görevlerin yanı sıra çalışma grupları, IACHR ile mutabakata varılarak BM Sözleşmesinin 35. Maddesi Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin İlk Ayrıntılı Rapor olan Antlaşmaya Özel belgenin hazırlanmasında da işbirliği yapar. Gözlemevi'nin görev süresi üç yıldır. Gözlemevi, görev süresinin sona ermesinden üç ay önce Çalışma, Sağlık ve Sosyal Politikalar Bakanı'na faaliyetlerine ilişkin bir rapor sunar ve bu raporu, faaliyetin değerlendirilmesi ve olası bir çözüm için Bakanlar Kurulu Başkanı'na gönderir.

Engelli kişilerin haklarının ve entegrasyonunun desteklenmesine yönelik iki yıllık eylem programına göre HEDEFLİ İSTİHDAM FAALİYETLERİNE MÜDAHALE (SATIR 5 - EYLEM 2) engelli politikalarının planlanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi süreçlerinin iyileştirilmesi gerekmektedir.

Alınacak aksiyonlar:

- 2012 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca çıkarılacak hedeflenen istihdama yönelik Kılavuz'un tam olarak uygulanmasını izlemek ve teşvik etmek. 14 Eylül 2015 tarih ve 151;
- engelli insanlar için daha fazla ve daha iyi istihdamı teşvik etmek amacıyla, ulusal sınırlar boyunca temel hizmet seviyeleri olarak garanti edilmesi gereken, hedeflenen istihdama yönelik hizmetlerin işleyişini iyileştirmek;
- İstihdam ve engellilik alanında İş Merkezlerinin operatörlerinin profesyonelliğini, hedeflenen eğitim eylemleri yoluyla yeterli becerilerin sağlanması ve güçlendirilmesi;
- İSTAT ve INPS'nin bir fizibilite çalışması başlattığı geçersiz kılma koşullarının veya engelliliğin tespit edilmesinden sorumlu kamu komisyonlarından sertifika alan kişilerin ulusal bir kaydını oluşturun;
- İSTAT tarafından yürütülen ve genel nüfusa yönelik periyodik işgücü araştırmalarında dikkate alınacak değişkenler arasına engelliliği de dahil etmek;
- "Hedeflenen istihdam veri tabanı" bilgilerine erişim sağlamak; aktif politika sistemi reformunun ışığında yılda en az bir kez engelleri ve kolaylaştırıcı unsurları değerlendirmek amacıyla mevcut verilerin periyodik analizini gerçekleştirmek;
- "kaynaştırma" bakış açısıyla, engelli kişilere yönelik politikalar, programlar, hizmetler ve müdahalelerin özel izleme ve değerlendirme faaliyetlerini denetlemek;
- serbest meslek sahibi olmayı ve kendi kendine girişimciliği desteklemek için özel bir müdahale önceliği getirmek;

- istihdamı artırmak ve engelli kadınların hareketsizlik oranlarını azaltmak ve kadınların serbest meslek sahibi olma ve girişimciliğini artırmak için özel ve çapraz girişimleri belirlemek;
- "kar amacı güden ve gütmeyen" İstihdam Büroları ile yakınsama ve operasyonel entegrasyonu etkinleştirerek, hedeflenen istihdama yönelik kamu sistemini destekleyen entegre bir konular ve hizmetler ağı oluşturmak;
- zihinsel ve psişik engelli kişilerin işe yerleştirilmesine odaklanmak;
- engelli gençleri uygun işe yerleştirme konusunda yönlendirmek için okullar ve iş dünyası arasında bir bağlantı sağlamak.

İSPANYA

İspanya'da, engelli kişilerin normal işgücü piyasasında istihdamını teşvik etmeye yönelik bir önlem olarak destekli istihdam programını düzenleyen 2 Temmuz tarihli 870/2007 sayılı Kraliyet Kararnamesi, destekli istihdam programının ortak içeriğini şu şekilde düzenlemeyi amaçlamaktadır: Engellilerin Sosyal Entegrasyonuna ilişkin 7 Nisan tarihli 13/1982 sayılı Kanunun 37.1 maddesi hükümlerine uygun olarak, engellilerin normal çalışma sistemine işgücü entegrasyonu için bir önlem. Bu kraliyet kararnamesinde, herhangi bir tür engeli olan işçilerin izlenmesine ve takibine ayrılmış bir bölüm bulunmaktadır:

e) İşçinin izlenmesi ve işe giriş sürecinin değerlendirilmesi. Bu faaliyetler, hem işçinin hem de onu işe alan şirketin ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve istihdama girme ve süreklilik hedefini tehlikeye atabilecek olası engellerin önlenmesine yönelik olacaktır.

Kamu İstihdam Büroları, bu Yönetmelik ile düzenlenen programın nitelik ve nicelik yönünden izlenmesi ve değerlendirilmesi için gerekli tüm işlemleri yürütür. Devlet Kamu İstihdam Servisi (SPES) ve Özerk Toplulukların Kamu İstihdam Servisleri, ilgili katılım kurumlarını, bu Yönetmelikte öngörülen programın sonuçları ve bunun geliştirilmesi ile ilgili herhangi bir konu hakkında periyodik olarak bilgilendirir.

Bu kraliyet kararnamesinde belirtilen önlemlere ek olarak, zihinsel engelli kişilerin işgücüne dahil edilmesi alanında çalışan kuruluşlar ve özel kuruluşlar, bu çalışanları izlemek ve takip etmek için farklı yöntemlere sahiptir.

Çok kullanışlı bir araç, Özelleştirilmiş Destek Planı Metodolojisidir. Zihinsel engelli alanında çalışan birçok kuruluşun bu desteklere dayalı metodolojileri vardır. Bu kişiselleştirilmiş planlar içinde engelli çalışanların değerlendirilmesi ve izlenmesini öngören bölümler vardır. Bu izleme, hem işçilerden sorumlu olanlar (örneğin iş koçları) hem de işçinin kendisi tarafından zaman zaman doldurulan formlar aracılığıyla gerçekleştirilir.

Örneğin, zihinsel engelli kişilerin işgücüne dahil edilmesi için çalışan bir Bask kuruluşu olan Langeti Beuak, Bireyselleştirilmiş Destek Modelinde bir Değerlendirme ve İzleme bölümüne sahiptir. Kişinin Destek Planının değerlendirilmesi ve revizyonu ile hedeflere ulaşma derecesi, bireysel eğitim hedefleri ve genel olarak kişilerin yıl boyunca almış olduğu tüm destekler analiz edilir ve değerlendirilir.

Değerlendirme ve izlemenin başka bir örneği, Down İspanya tarafından "Ulusal Destekli İstihdam Ağının İşgücüne Dahil Edilmesi Yol Programı araçlarının Özeti"nde önerilen örnektir. Bu belge, zihinsel engeli olan bir kişinin, bu durumda Down sendromlu bir kişinin, destekli istihdam kapsamında işgücüne katılım programını tamamlamak için izlemesi gereken aşamaları veya aşamaları özetlemektedir.

Aşamalar şu şekilde olacaktır:

- 1. Aşama: İş arama
- 2. Aşama: Adayın değerlendirilmesi
- Aşama 3: İş analizi ve değerlendirmesi
- 4. Aşama: Eğitim ve uyum
- Aşama 5: İzleme ve değerlendirme.

Son aşamada ise zihinsel engelli kişinin Destekli İstihdam Programı'ndaki istihdam yolunu tamamladıktan sonra işine devam etmesini sağlamaya yönelik çalışmalar yapılacaktır. İzleme eylemlerinin ilgili yönleri toplanacaktır: işçi tarafından yürütülen işin şirket tarafından belirlenen nitelik ve nicelik kriterleri dahilinde değerlendirilmesi,

sosyo-çalışma ilişkilerinin gelişiminin değerlendirilmesi ve çalışma ekibine entegrasyon derecesi. Aynı şekilde, kişinin aile ve sosyal çevresinde öngörülen evrim karşılaştırılacak ve şirketteki doğal desteğin artmasına bağlı olarak dış desteğin yoğunluğunun giderek azalması gözlemlenecektir. Tüm bu bilgiler olası sapmaların analizine, düzeltici önlemlerin oluşturulmasına ve çalışanı şirketi içinde rekabetçi ve terfili bir duruma sokacak olası iyileştirme eylemlerinin sürekli olarak incelenmesine olanak sağlayacaktır.

Bu aşamada yer alan araçlar şunlardır:

- İş izleme değerlendirmesi: iş koçu tarafından gerçekleştirilir. Çalışanın kendi becerilerini doğrudan değerlendirmek için kullanılacak ve sonuçları karşılaştırmak ve üzerinde anlaşmak amacıyla eş zamanlı olarak şirkete iletilecek ve böylece gerçek ve güvenilir bilgiler elde edilecektir.
- Şirket memnuniyet anketi: şirket tarafından doldurulacaktır.
- Aile Memnuniyeti Anketi: işçinin bir aile üyesi tarafından doldurulacaktır.
- Çalışanın profesyonel değerlendirmesi: iş koçu tarafından gerçekleştirilir.
- Çalışan memnuniyeti anketi: çalışan tarafından doldurulacaktır.

AVUSTURYA

Değerlendirme ve izleme, farklı aşamalarda ve farklı ilgi alanlarına göre yapılır. Avusturya'da, engellilik ödeneğiyle ilgili kararlar için yasal merci olarak sosyal bakanlık hizmeti (SMS), merkezi olarak belirlenmiş bir değerlendirme sürecinde önemli bir rol oynar. Bu faaliyette Sosyal Hizmet Servisi, engelli kişilerin mesleki entegrasyonunda mesleğe özel uzmanlıktan yararlanan ve aynı zamanda performansı değerlendirmek ve kaynakları belirlemek için psiko-teşhis prosedürlerini kullanan tıp, meslek bilimi ve meslek psikolojisi alanlarındaki uzmanlar tarafından desteklenmektedir. Avusturya'daki projelerin etkisinin değerlendirilmesi, her türlü finansal müdahale önlemi için zorunludur ve yerleştirme oranı gibi ağırlıklı olarak nicel anahtar rakamları takip eder.

Bütünleştirici şirketlerde Bütünleştirici mesleki eğitimin (IBL) ölçülmesi ve değerlendirilmesi

SDÖ'nün amacı, bir son çıraklık sınavının başarıyla tamamlanması yoluyla katılımcıların yerleştirme kapasitesini ve genel işgücü piyasasına sürdürülebilir entegrasyonunu artırmaktır. Eğitim, eğitim ağına da mümkündür. Katılımcıların iş aramalarında Sosyal İşler Bakanlığı koordinasyonunda iş asistanı tarafından desteklenmektedir. Önlemlerin başarısı, bir yandan başarılı çıraklık nitelikleri sayısı, diğer yandan katılımcıların eğitimin bitiminden sonraki iki yıl içindeki mesleki kariyeriyle ölçülür.

Hedef grup, 24 yaşına kadar engelli gençlerdir. İşe alım, gençlik koçluğunun katılımıyla, Sosyal İşler Bakanlığı ağlarından ve bütünleştirici şirketlerin kendileri tarafından gerçekleştirilir. İstihdam alanında olduğu gibi, danışma ekibi Engelli İşe Alım Yasası'nın 11. maddesinin 5. paragrafına göre kabul kararı verir. Başlangıçta engelli yetişkinlere eşit engelliliğe ilişkin katılım kriterleri kontrol edilir. Eğitim yerlerinin temini, IB'nin ilgili bölgesel ortamında gelecekteki istihdam fırsatlarına dayalı olmalıdır. Son kabulden önce üç aylık bir deneme de mümkündür. Çıraklık eğitiminin uygulanması Mesleki Eğitim Yasası hükümlerine dayanmalıdır.

Çeşitli izleme araçları

BM Sözleşmesinin uygulanmasını izlemek için bağımsız bir izleme komitesi kurulmuştur. Bu komite, kamu idaresinin federal yetki alanında engellilerin insan haklarına uyumunu denetler. Komite, engelli temsilcilerinden 4 kişi, STK'lardan iki temsilci ve bilimsel öğretimden bir temsilciden (ve her durumda bir yedek üye) oluşur. Engelliler Ombudsmanı, Federal Engelli Eşitlik Yasası (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz) veya Engelli İstihdam Yasası (Behinderteneinstellungsgesetz) anlamında ayrımcılığa uğradığını hisseden kişilere danışmanlık yapmaktan ve onları desteklemekten sorumludur. Bu kanunlar ayrımcılığa karşı koruma sağlar.

- istihdam ilişkileri

- diğer istihdam kaynakları (örneğin mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitim)

- kamusal mal ve hizmetlere erişim (ör. alışveriş marketleri, restoranlar, bankalar, törenler, etkinlikler, toplu taşıma, internet siteleri, sigorta yaptırma, konuta erişim, sinema, tiyatro ve yüzme havuzu gibi genel boş zaman etkinlikleri)

- federal yönetim bağlamında (ör. eğitim, kamu federal binalarına erişim)

Engelli temsilcileri:

En az beş lehdar engellinin sürekli istihdam edildiği şirketlerde, bir engelli temsilcisi ve - engelli çalışan sayısına bağlı olarak - en fazla üç temsilci seçilmelidir. Görevi, işyeri konseyi veya personel komitesi ile anlaşarak engelli insanların ekonomik, sosyal, sağlık ve kültürel çıkarlarını temsil etmektir. Engelli temsilcisi özellikle:

- engelli çalışanlara yönelik iş kanunu düzenlemelerine uyulmasını sağlamak,
- algılanan eksiklikleri işyeri konseyine, çiftçiye ve gerekirse iş müfettişliğine bildirmek ve eksikliklerin giderilmesi için çalışmak,
- Mesleki ve tıbbi rehabilitasyon önlemlerinin istihdamı ve eğitimi konusunda önerilerde bulunmak ve engelli çalışanların özel ihtiyaçlarına dikkat çekmek.

Kaynakça

"Individual Support Model in Lantegi Batuak. Practical Manual". Lantegi Batuak.

"Compendium of tools of the Itinerary of Labour Inclusion of the National Network of Supported Employment. Down Spain.

"Evaluation and Registration Instruments for processes of labour insertion of people with intellectual disabilities". Federation of Organizations for People with Intellectual Disabilities (FOPID, now Full Inclusion)

Study „Integrative Betriebe 2020+“, BMSGPK, Vienna 2020

<https://www.sozialministerium.at>

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

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

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

MODÜL VII. İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

BÖLÜM 18

Türkiye’de İyi Uygulama Örnekleri

Fulya Ekmen & Merve Özman, *Türkiye Down Sendromu Derneği*

1. Engelli Kariyeri Projesi

Türkiye Beyaz Ay Derneği, 2010 yılında engelli bireylerin istihdam olanaklarını arttırmak için İŞKUR ve Bağcılar Belediyesi iş birliği ile "Engelli Kariyeri" projesini faaliyete geçirmiştir. Şartlar uygun olduğunda, engellinin de her işi yapabileceğinden yola çıkan, engelli istihdamı konusuna kaliteyi getirmeyi ve engelli ile işveren arasında köprü olmayı hedefleyen Engelli Kariyeri, engelliyi tanıyıp, ona uygun işi bulup, işe uyumunu sağlayıp, iş takibini yapmaktadır.

a. Hedef kitle

14 yaş üstü bedensel, hafif zihinsel, işitme, konuşma, görme ve süreğen hastalar olan Engelli Kariyeri, %40 ve üzeri oranda Engelli Raporu olan herkese hizmet vermektedir.

Engelli Kariyeri;

- Mesleki ilgi testini yaparak kişinin kendini tanımasını sağlar.
- Şirketinde engelli çalıştırmak isteyen işverenlere rehberlik yapar.
- İşveren ile iş arayan engelliyi buluşturur.
- Engellinin ilk iş gününde danışmanlık yapar.
- Açık iş pozisyonuna en uygun elemanı seçer.
- Uygunluk için gerekli rehberliği yapar.
- Engelli eleman arayan işverenler için CV bankası oluşturur.
- Engellilerin iş hayatına aktif katılımları için kurumsal destek verir.
- İstihdam seminerleri düzenleyerek engellinin işe bakış açısını pozitif yönde değiştirir.

2. Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması için Teknik Yardım Projesi

Proje, Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından ortak finansman ile uygulanmaktadır. Projenin faydalanıcısı Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri

Fakültesi, Ergoterapi Bölümü, sözleşme makamı ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır.

Projenin süresi 20 aydır ve resmi başlama tarihi 16 Kasım 2015'tir.

a. Projenin Amacı

Engelli bireylerin sosyal becerilerini, davranışsal denemelerini, iletişim becerilerini, fiziksel işlevlerini, yazma becerilerini, bilişsel becerilerini, strateji yönetimi becerilerini, zaman kullanımlarını, iş arama becerilerini, verimliliklerini ve üretkenliklerini geliştirmek yoluyla istihdamlarını arttırmak için teknik destek hizmetleri sağlamak, işgücü pazarına girmelerini kolaylaştırmak ve ayrıca engelli bireylerin istihdamı hakkında uzman eğitimciler ve sağlık personelleri getirmektir.

Projenin ana hedefi Engelli bireylerin istihdamını arttırabilmek ve işgücü pazarına ulaşabilmelerini kolaylaştırmak için çalışma kapasitesini, motivasyonu, üretkenliği, iş arama becerilerini ve sosyal becerilerini arttırmaktır.

b. Projeden Beklenen Sonuçlar

- İş gücü piyasası ve engelli bireylerin, ailelerinin, işverenlerin ve ilgili kurumların sosyal ihtiyaçlarına ilişkin bilginin artırılması.
- Engelli bireylerin mesleki, sosyal ve öz-yönetim becerileri ile eğitimcilerin engellilerin eğitimi konusunda kapasitelerinin artırılması.
- Engelli bireylerin, ailelerinin, paydaşların ve kamunun engelli bireylere karşı farkındalığının artırılması.
- Projenin diğer bir sonucu ise yeni işe başlayan ya da işe geri dönen engelli bireylere gerçekten yardımcı olacak yeni bir Mesleki Rehabilitasyon Merkezinin Kurulması.

c. Proje Kapsamındaki Eğitim Faaliyetleri

Hacettepe Üniversitesi Ergoterapi Bölümü Eğitimleri

- CBT - Bilişsel Davranışçı Terapi
- İletişim Becerileri ve Güdöleyici Görüşme
- Yaratıcı Beceriler Modeli Eğitimi
- Sürücü Rehabilitasyonu

- Öz Yönetim Becerileri Eğitimi
- (MOHO) İnsan Aktivite Modeli – Ergoterapi Eğitimi
- İşitsel Proses Eğitimi – TOMATİS
- Mesleki Rehabilitasyon ve ICF Eğitimi
- Brain Tree Eğitimi (Beyin Ağacı Eğitimi)
- İnsan Çevre İş Modeli Eğitimi
- Engelli Bireylerin Eğitimleri

3. İşe Katıl Hayata Âtıl Projesi

Türkiye’de belirli bir mesleki eğitim almamış engelli bireyler için kişinin bireysel özelliklerine uygun, yerel düzeyde iş dünyasının ihtiyacını karşılayan, iş gücüne katılımını sağlayacak mesleki becerilerinin ve çalışma pratiğinin gerçek iş ortamlarında kazandırılmasına yönelik destekli istihdam modelinin uygulanmasına katkıda bulunmayı hedefleyen İşe Katıl Hayata Atıl Projesi, Garanti Bankası ile AÇSH Bakanlığı arasında imzalanan protokol ile Haziran 2014’te hayata geçirilmiştir. İki aşamada gerçekleştirilen projenin ilk aşaması Temmuz 2016’da, ikinci aşaması Temmuz 2018’de tamamlanmıştır.

İşe Katıl Hayata Atıl Projesinin birinci döneminde, Türkiye’de destekli istihdam modelinin geliştirilmesine yönelik Ankara, İstanbul, Sakarya, Samsun ve Gaziantep illerinde bir modelleme çalışması gerçekleştirilmiştir. Engelli bireylerin yeteneklerine ve becerilerine uygun alanlarda istihdam edilebilmesi amacıyla engellinin kendisine, ailesine, iş arkadaşlarına ve işverenlere rehberlik edecek iş koçlarının yetiştirilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda, yetiştirilen 60 iş koçu desteğiyle anılan illerde 300 engelli bireyin açık iş piyasasında istihdamı hedeflenmiş, bu hedefin üzerine çıkılarak 447 engelli birey işe yerleştirilmiştir. Projenin ilk aşamasında hazırlık çalışmaları kapsamında; iş koçlarının seçimi, iş koçlarına verilecek eğitim paketinin hazırlanması, mesleki yeterlikler taslağının geliştirilmesi ve sahadaki çalışmanın model ve gerekli materyali için geniş bir alan yazın incelemesi gerçekleştirilmiştir. Bu aşama sonunda eğitim paketi hazırlanmış, iş ve meslek danışmanlığı sertifikasına sahip bireyler arasından iş koçu adaylarının seçimi tamamlanmış ve seçilen adaylara 60 saatten az olmamak kaydıyla iş koçluğu eğitimi verilmiştir. Eğitimlerin yüzde 40’lık kısmı iş koçu adaylarının bilgi düzeyini geliştirmeye, yüzde 60’lık kısmı ise sahada ihtiyaç

duyacakları becerileri kazandırmaya yönelik hazırlanmıştır. Bu eğitimlerde; engellilik ve istihdam, istihdama ilişkin mevzuat, bireylerde davranış düzenlemeleri, beceri öğretimi, iş analizi, iletişim/iş birliği, dokümantasyon/ değerlendirme ve problem çözme konularına odaklanılmıştır. Eğitimlerini tamamlayan iş koçları anılan illerde görevlerine başlamış, iş dünyası ve engelli bireyler arasında doğru eşleştirme hedefiyle engelli bireylerin açık iş piyasasında istihdamları için çalışmalarını yürütmüştür. Bu kapsamda; projenin ilk aşamasında gerçekleşen 447 yerleştirmenin yüzde 78,5'i erkeklerden, yüzde 21,5'i kadınlardan oluşmuştur. En yüksek yerleştirme yüzde 26,6 ile ortopedik engellilerde ve yüzde 26,3 ile süreğen hastalığı bulunan engellilerde olmuştur. Zihinsel engelli bireylerde yerleştirme oranı yüzde 9,4 olarak gerçekleşmiştir. Projenin birinci aşamasının sonunda sürdürülebilir istihdamı sağlanan 447 engelli bireyin 74'ü ile yüz yüze görüşmeler yapılmış, bu görüşmelere katılan engelli çalışanların tamamının projenin kendi hayatlarında ve sosyal uyum sağlamalarında olumlu etkileri olduğuna dair görüş bildirdiği tespit edilmiştir. Ayrıca engelli bireylerin aileleri ile yapılan görüşmelerde engelli yakınlarının tamamı proje hakkında olumlu beyanlarda bulunmuştur. Benzer bir çalışma 82 işveren veya işveren temsilcisi ile gerçekleştirilmiş, genel olarak işverenlerin, çalışma azimleri, verilen görevleri yerine getirmeleri, sorumluluk duygularının yüksek olması gibi alanlarda engelli bireyleri yeterli buldukları, bazı işverenlerin sosyalleşme becerisi ve mesleki bilgi düzeyi bakımından engelli bireyleri yetersiz buldukları görülmüştür.

Projenin 2016-2018 yıllarını kapsayan ikinci döneminde birinci aşamada geliştirilen modelin verimliliğinin test edilmesi amacıyla çeşitli illerde farklı şartlar altında yerleştirmeler yaparak etkiyi ölçmek ve modelin ülke şartlarında etkin biçimde kullanılabilmesini etkileyen unsurları tespit etmek hedeflenmiştir. Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde 15 iş koçu ile 300 yerleştirme hedeflenen projenin ikinci aşaması, 450 yerleştirme ile sonuçlanmış olup, yerleştirmesi yapılan engelli bireylerin yüzde 28'i kadınlardan, yüze 72'si erkeklerden oluşmuştur. Bu dönemde de en yüksek yerleştirmeler ortopedik (yüzde 18,2) ve süreğen hastalığı bulunan (yüzde 19, 8) engellilerde olurken, birinci dönemde yüzde 9,4 olan zihinsel engelli yerleştirmesi, ikinci dönemde artarak yüzde 14 olarak gerçekleşmiştir. İşe yerleştirmesi yapılan 450 engelli bireyden farklı engel gruplarından ve farklı iş alanlarından 272 bireyle görüşülerek elde edilen sonuçlara göre engelli bireylerin iş koçlarından

memnuniyetlerinin bir hayli yüksek olduğu saptanmıştır. Engelli bireyler iş hayatına atılmada kendilerine destek ve rehber olan iş koçlarıyla çalışarak hem iş dünyasına karşı ön yargılarını yıkmış hem de sosyalleşme imkânı bulmuştur. Görüşmeler kapsamında 272 iş yeri yöneticisi genel olarak engelli bireylerin çalışma hayatına katılımlarına ilişkin olumlu düşüncelerini dile getirirken, yüzde 14,7'si engelli çalışanın gerektiğinde farklı görevleri bir arada yürütemediğini ifade etmiştir

4. İş Koçluğu Projesi: Yerleştir Eğit Sürdür

Destekli istihdam kapsamındaki iş koçluğu kavramı zihinsel özel gereksinimli bir bireyin istihdamını sürdürülebilirliğini sağlamak ve iş arkadaşları çalışma ortamı ile uyumu süreci için yapılandırılmış bir araç olarak düşünülebilir. Bireysel Koçluk ve özel eğitim işveren ve zihinsel özel gereksinimli çalışan için bu süreçlerin kolaylaşmasını ve karşılıklı faydayı beraberinde getirir.

Bu bağlamda, bu iki yıllık proje, iş koçu olarak çalışabilecek kişiler yetiştirerek, zihinsel özel gereksinimi olan kişilerin destekli istihdam ihtiyaçlarını karşılamak üzere planlanmıştır. Diğer bir deyişle, bu proje iş koçları yetiştirmeyi ve proje ortağı olan ülkelerin gündemlerinde iş koçluğu kavramının daha fazla yer almasını sağlayacak bir sempozyum ve basılı materyallerle daha geniş bir alanda yaygınlaştırılacak bir eğitim modülü modeli sunmayı amaçlamaktadır. (Kitap, broşürler, posterler ve bildiriler).

Bu projenin ilk amacı, iş koçluğu üzerine atölyeler düzenlenmiştir. Atölye programı kapsamında katılımcılara iş koçunun rolü hakkında gerekli bilgileri verilmiş, daha sonra zihinsel özel gereksinimli bireylerin genel özelliklerine göre (çoklu engel, sosyal ve duygusal durum) iş analizinin nasıl yapılacağı hakkında bilgi vermek amaçlanmıştır. İşyerinde zihinsel özel gereksinimli bireylere yapacakları işin nasıl öğretileceğine ve üretkenliğinin nasıl artırılacağına, yerleştirmelerde bireyin yasal hakları korunarak iş yerindeki sürekliliğinin nasıl sağlanabileceğine dair bilgiler aktarılmıştır.

Ayrıca, üniversite dördüncü sınıf lisans ve lisansüstü öğrencileri için "iş koçluğu yaklaşımı ile zihinsel özel gereksinimli kişilerin istihdam edilebilirliğini teşvik etme" başlıklı bir müfredatın nasıl geliştirilebileceğine dair atölye çalışmaları da projenin sonuçlarındandır. Bu müfredat çalışmaları projenin sonuçlarının sürdürülebilirliğine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Projenin tamamlanmasıyla Türkiye Yunanistan ve Polonya başta olmak üzere ortak ülkelerde en az iki mesleki eğitimle ilgili programlar organize edilmiştir. Son olarak proje ulusal ve uluslararası alanda iş gücüne katılımın yanı sıra açık ve örgün öğretimde ve mesleki eğitim alanlarında “İş koçluğu: yerleştir, eğiti sürdür” kavramının daha gelişmiş bir anlayışla ele alınmasını amaçlamıştır. Bu bağlamda; zihinsel özel gereksinimli iş koçluğu konusunda farkındalığın artırılması ve yenilikçi bir çaba olarak Yeditepe Üniversitesi, ATEİİ Üniversitesi ve Varşova Üniversitesi'nde lisans ve yüksek lisans öğrencileri arasında seçmeli derslerle başlatılmıştır. Bu öğrencileri bazılarının mezun olduktan sonra, iş koçluğu, hatta iş koçluğu için eğitmen olmaya istekli olacağını öngörülmüştür. Projenin nihai amacı, iş koçluğu eğitim el kitabını hazırlamak ve hükümet, belediyeler ve sivil toplum kuruluşları tarafından açılması beklenen meslek koçluğu meslek kurslarında kullanılacak ulusal iş koçluğu eğitim modelini tanımlamaktır.

5. Eker Süt Ürünleri ile Kariyer Geliştirme ve Yaşam Becerileri Programı

2018’de Eker Süt Ürünleri ve Tohum Otizm Vakfı tarafından yürütülmeye başlanan Eker Süt Ürünleri ile Kariyer Geliştirme ve Yaşam Becerileri Programı’nın ilk yılında, Eker Süt Ürünleri üretim fabrikasında istihdam edilecek otizmlili bireylere yönelik; gelişimlerine ve istihdam gereksinimlerine uygun özel eğitim iş müfredatının hazırlanması, yerinde verilen uzmanlık eğitimi ile süpervizör ve iş koçlarının yetiştirilmesi sağlanmıştır.

2019 yılında Tohum Otizm Vakfı Sürekli Eğitim Birimi Koordinatörü tarafından fabrikada 29 gün gözlem, geri bildirim ve değerlendirme süreçleri yürütülmüştür. Eker Süt Ürünleri fabrikasında şu anda 7 otizmlili çalışan bulunmaktadır. 3 iş koçu ve 1 süpervizör otizmlili çalışanlara iş ve yaşam becerileri, davranış azaltma, iletişim becerileri, öz bakım becerileri konularında destek hizmetleri sunmaktadır.

Aralık 2020 tarihine kadar sürmesi planlanan iş birliği dahilinde; 10 otizmlili personelin istihdam edilmesi, tam zamanlı çalışmaya geçişlerin planlanması, 4 personelin iş koçu desteksiz çalışması, yeni çalışma alanının düzenlenmesi, etkinlik çizelgesi, zamanlayıcı ve puantörden oluşan mobil uygulamanın geliştirilmesi, yaygınlaştırma çalışmalarının devam etmesi ve tanıtımının yapılması öngörülmektedir.

6. Manisa Organize Sanayi Bölgesi Zihinsel Engelli Korumalı İşyeri Yaşam Merkezi

Z.E.K.I. Yaşam Merkezi, zihinsel engelli bireylerin çalışma hayatına katılımı için kurulmuş, faaliyetlerine 2017 yılında başlamış bir Korumalı İşyeridir. Oldukça iyi tasarlanmış yapısı, fiziksel, organizasyonel ve finansal iş modeli ile kendi alanında Türkiye’de başarı hikayesi oluşturabilmiş ilk ve tek korumalı işyeridir. Açık alanları, ortak kullanım alanları ve korumalı işyerleri ile komple bir yaşam alanı sağlamakta, gerçek bir kampüs olarak hizmet vermektedir. Söz konusu kampüsün tüm ihtiyaçları Manisa Organize Sanayi Bölgesi tarafından karşılanmakta, her türlü teknik ve idari desteği yine MOSB birimleri tarafından sağlanmaktadır.

Z.E.K.I. Yaşam Merkezi 12 adet korumalı işyerine sahiptir. MOSB firmaları, bu alanlarda üretim yapmaktadır. 6 işyeri 60 çalışan ve 9 görevli personel ile çalışmasına devam etmektedir.

7. Türkiye Down Sendromu Derneği İş Koçu Destekli İstihdam Programı

İş Koçu Destekli İstihdam Programı, Down sendromlu bireylerin destekli istihdam modeli ile iş hayatına katılımını ve çalışma ortamında sürekliliğini sağlamak için hazırlanmış bir eğitim ve destek programıdır.

Programının temeli ve iş koçluğu eğitimleri AIPD - İtalya Down Sendromu Derneği ve İrlanda Kare Organizasyonundan 2012 yılında alınmış ve hemen Türkiye’de uygulanmaya başlanmıştır. Ardından akademik alt yapısı oturtulmuştur. Bu kapsamda A.Ü. Özel Eğitim Bölümü iş birliği ile İş Koçu Eğitim Programı oluşturulmuş, işveren, aday ve aile beklenti analizleri yapılmıştır. Alana destekli istihdam ile ilgili 3 yeni yayın katılmıştır. Programın hedef kitlesi Down sendromlu kişiler, aileleri ve çalışma arkadaşlarıdır. Bu üç hedef kitleye yönelik eğitimler düzenlenmektedir. Program 2012 yılından beri başarı ile uygulanmakta ve Down sendromlu kişi istihdamında %88 süreklilik sağlanmıştır. Program hala sürdürülmektedir. 2019 yılı itibariyle İŞKUR ile yapılacak ortak çalışmalar ile yaygınlaştırılması süreci devam etmektedir.

Programa Dahil Olan Adaylara Sağlanan Destekler:

- "Doğru işe doğru kişi" prensibiyle Down sendromlu bireyler ile iş yerlerini eşleştiriyor ve tüm iş hayatları boyunca destek oluyoruz.
- Down sendromlu bireylere çalışma hayatıyla ilgili eğitim veriyoruz.
- Ailelerini çocuklarının yetişkin ve çalışan kimliklerini nasıl destekleyeceği konusunda bilgilendiriyoruz.
- İş yerindeki tüm personele Down sendromlu bireylerle çalışma konusunda eğitim verip birbirlerine en kolay şekilde uyum sağlamaları için ipuçları sunuyoruz.
- Down sendromlu birey işe başladıktan sonra en az 2 hafta iş yerinde birebir danışmanlık yapıyor, sonrasında uzaktan telefonla ve aylık raporlarla süreci takip ediyoruz.
- İhtiyaç olduğunda hem aileye hem gence hem de iş yerine destek vermeye devam ediyoruz.

BÖLÜM 19

İtalya'da İyi Uygulama Örnekleri

Danilo CALABRESE

1. "LA SEMENTE" projesi

La Semente projesi, zorunlu eğitimden sonra oğullarının ve kızlarının geleceğini merak eden birçok otistik çocuğa sahip ebeveynin ihtiyaçlarından doğdu. Sosyal entegrasyonları için beklentiler nelerdir? İstihdam olanakları nelerdir? La Semente (<https://www.lasemente.it>), tam insani gelişme için birleşmiş bir topluluk vizyonudur. Üç ruhu (Day Centre, Social Farm ve Rural District) sayesinde, sosyal girişimin sosyal ve sağlık yönlerinin ve bölgeye sistematik bir yaklaşımın geliştirildiği çok işlevli bir merkezdir. İçinde farklı misyonları hedefleyen çeşitli şirket türleri bir arada var olur: İşbirliğine dayalı iş mekanizmaları aracılığıyla engelli insanların rehabilitasyonundan, doğası gereği La Semente'nin sınırlarını aşan büyük ölçekli sosyal sorunların toplu yönetimine kadar.

ANGSA Umbria NPO (Associazione Nazionale Genitori Soggetti Autistici - National Association of Parents with Otistic Disabilities) tarafından yönetilen La Semente Day Centre, kurumlar tarafından sağlanan hizmetler sayesinde çocuklukta edinilen becerilerin sürdürülmesine yönelik teknik ve yöntemlerin ve aynı zamanda iş entegrasyonuna uygun becerilerin öğrenilmesini teşvik ediyor. B tipi bir Sosyal Tarım Kooperatifi tarafından yönetilen Social Farm, tarımsal üretimi dezavantajlı kişiler için istihdam hizmetleriyle birleştiren, eğitim kursları, otel dışı sosyal turizm sunan, ANGSA Umbria NPO'nun bir yan ürünü olarak oluşturulmuş, kar amacı gütmeyen bir kuruluştur. Bu amaçla geçici bir birlik sayesinde geliştirilen Kırsal Dayanışma Ekonomi Bölgesi, kamu ve özel üyelerin sistematik bir yaklaşımla sahip olduğu bölgeyle bağlantılı mal ve hizmetlerin tanıtımına yönelik bir sivil, ekonomik ve sosyal deney "laboratuvarını" temsil eder.

Day Center, otizm spektrum bozukluğu teşhisi konan gençleri ve yetişkinleri ağırlıyor ve "TEACCH" eğitim ve rehabilite edici stratejiler kullanıyor ve son olarak entegre bir hizmet açısından otizmli kişinin sorumluluğunu küresel olarak üstlenmeyi amaçlıyor. Gündüz merkezi, Ruh Sağlığı Departmanının bir parçası olmasına rağmen, Bakanlığın Otizm Ulusal Tablosunda da belirtildiği gibi şimdiye kadar otizmli gençlerin sorumluluğunu üstlenebilecek şekilde yapılandırılmıştır. Sağlık Bakanlığı,

gelişim çağındaki hizmetlerden yetişkinlik dönemine geçişte gerekli rehabilitasyon ve bakım sürekliliğini bulamamaktadır. Yarı Konut Merkezi, bölgesel hizmetler ağına tam olarak dahil edilmiştir ve Bölgesel Konsey tarafından Bölgesel Sağlık Planı ile formüle edilen bölgesel sağlık planlaması ile mükemmel bir uyum içindedir. Yarı yatılı rehabilitasyon merkezinin temel amacı, 12 Mart 1999 tarihli 68 sayılı Kanunda ve diğer çeşitli ulusal ve Avrupa mevzuat metinlerinde belirtilen temel hakları yerine getirmek için otizmli gençlerin işgücü piyasasına girmelerine yardımcı olacak beceriler sağlamaktır. Her kullanıcının sorumluluğunu alma süreci aşağıdaki gibidir:

1. her kullanıcı için yetkili Bölgesel Psikiyatri Servisi tarafından ekleme talebinin gönderilmesi;
2. Teknik Grubun psikiyatristi tarafından daha fazla bilimsel kanıt içeren TTAP testlerinin uygulanması ile ilk değerlendirme;
3. kullanıcı ve konuk grubu arasındaki gerçek yeterliliği ve önerilen atölye faaliyetleri ile değerlendirmek için aylık deneme yerleştirmesi;
4. yapının Kişisel Tedavi Projesinin devam eden değerlendirme ile hazırlanması ve uygulanması;
5. Yetkili Bölgesel Psikiyatri Servisi ile mutabık kalınarak, Kişisel Tedavi Projesinin nihai değerlendirmesi ve olası tahliye kararı.

Gündüz merkezi, haftanın 6 günü, pazartesi cumartesiye günde sekiz saat (sabah 9'dan akşam 5'e kadar) açıktır.

Tipik bir gün şu şekilde ifade edilir:

- kahvaltıya giriş, kahvaltının hazırlanması ve tüketilmesi;
- psiko-davranış metodolojisi ve/veya rehabilitasyon faaliyetleri ve işe entegrasyon, kişisel bakım ve iletişim becerilerinin öğrenilmesi ile uğraşı terapisi atölyeleri (seramik, kağıt, yemek pişirme vb.);
- öğlen arası;
- boş zaman etkinlikleri;
- Psiko-davranış metodolojisi ve/veya rehabilitasyon faaliyetleri ve iş entegrasyonu, kişisel bakım, iletişim için becerilerin öğrenilmesi ile uğraşı terapisi atölyesi;
- boş zaman etkinlikleri;
- aileye dönüş.

LA SEMENTE (kişiler)

Via Limiti di Spello, Perugia – İtalya Gündüz Merkezi - Tel. 0742 30 31 53

Posta: segreteria@angsaumbria.org Sosyal Çiftlik - Tel: 0742 30 20 33

Mail: info@lasemente.it, direzione@lasemente.it

commerciale@lasemente.it

2. "CASA AL SOLE" BAĞIMSIZ YAŞAM PROJESİ

"Casa al Sole2" Projesi (<https://www.downfvg.it/progetti/casa-sole-autonomia-abitativa-down-fvg/>) Pordenone (İtalya) şehrinde geliştirilmiştir: "Casa al Sole" eğitim merkezi ve 6 "Uydu Evi" tarihi merkezde yer almaktadır. Yeterli kişisel yaşam alanına sahip orta-yüksek kaliteli dairelerdir. Mahalle sakinleri mağazalara, hizmetlere, iletişim yollarına ve ulaşım araçlarına (otobüsler, otobüsler ve trenler) kolayca erişebilir. Proje yararlanıcıları, orta ve hafif zihinsel engelli, yeterli bilişsel ve ilişkisel becerilere sahip ve hazırlık çalışmaları projelerine, uzun vadeli sosyo-mesleki çalışmalara dahil edilebilecek veya dünyaya girme olasılığı olan genç yetişkinlerdir.

Projenin amaçları ve genel hedefler:

İkamet ve sosyal yaşam sorununa yenilikçi bir çözüm sunan istikrarlı sivil konut birimleri oluşturarak, ilgili kişilerin dile getirdiği ihtiyaçlardan yola çıkarak bağımsız yaşam sorununa yanıt vermek.

- Zihinsel engelli insanların yaşam kalitesini iyileştirin.
- "Bizden sonra, bizim sıramızda" gibi rahatsız edici bir soruna kaliteli bir yanıt olun ve ebeveynler ile çocuklar arasında kademeli bir ayrılmaya izin verin.
- Zihinsel engellilerin, sınırlarına saygı gösterirken, kendi kaderini tayin etme potansiyeline sahip olduklarına dair kültürel varsayımı teşvik edin.
- Farkındalık yaratma ve destekleyici bir topluluk geliştirme yoluyla zihinsel engelli kişiyi ait olduğu sosyal dokuya dahil edin.

Beklenen sonuçlar:

- Zihinsel engelli kişiler kendi kaderini tayin etme, ebeveyn figürlerinden ve genel olarak yetişkinlerden bağımsız olma yeteneğine sahip hale gelirler. Bu geçiş, tamamen yürütme özerkliğinin gelişiminin üstesinden gelinerek ve özerk düşünme, karar verme ve hareket etme bilişsel yeterliliğini uyararak mümkündür.

- Eğitim çalışmasının hedefi, kişinin kendi Yaşam Projesini inşa etmesi için yaşamın tüm bağlarına kendi rolünü yerleştirebilmesi, kendilik algısının ve kişisel kimliğinin güçlendirilmesidir.
- İnsanlar, kişisel bakım ve sağlık bakımı, ev ortamının bakımı, para kullanımı, halka açık yerlerde hareket ve bilgi, rol anlayışı gibi günlük faaliyetlerde "bakılan" durumundan "kendilerine bakan" duruma geçerler.
- Sosyal bağlamla yapılandırılmış bir eşlik, bir sosyal referans ağının oluşturulması, kültürel temsillerin ve zihinsel engelli kişiyle ilişki tarzının değişmesi öngörülmektedir.
- Aile, çocuklarının büyüdüğünü ve bir yetişkin olduğunu kabul ederek, sınırlarını ve potansiyellerini bilerek memnuniyetle karşılanır ve onlara eşlik edilir. Eğitimsel ve psikolojik destek sayesinde aile hayali ve ilişkisel kalıplarını değiştirir.
- Refahçı olmayan eğitim yöntemi, engelli kişiye kendi kaderini tayin hakkını geri kazandıran özerkliğin geri kazanılmasına dayalı bir önleme modeli oluşturur; özerkliğin kazanılması, eğitim mevcudiyetinde ve dolayısıyla kamu harcamalarında bir azalmaya izin verir.

İlk aşama biçimlendiricidir ve "Casa al Sole" adı verilen dairede gerçekleşir. Daimi ikamet yerine gelene kadar kademeli olarak uzaklaşmayı amaçlayan bir ilk değişim dönemi (aile - Casa al Sole) öngörülmüyor. Kişiye özel projeye göre 2-3 yıl sürer. İlk başta sürekli olan eğitimcinin varlığı, kazanılan özerklik temelinde kademeli olarak azalır. İkinci aşama, "Uydu Evler"de, küçük gruplar halinde, seçtikleri kişilerle, minimum düzeyde eğitim varlığıyla yaşadıkları dairelerde kalıcı ikamet etmeyi içerir.

Kullanılan metodoloji

Katılımcıların ifade ettikleri becerilerin gözlemlenmesi ve değerlendirilmesi sürekli olarak yapılmaktadır. Veriler, bilişsel anketler, değerlendirme ve gözlem formları, kayıt defterinin yazılması ve toplantı ve görüşmelerin tutanakları gibi özel araçlar aracılığıyla toplanır ve analiz edilir. Gözlem-değerlendirme aşamasının sonunda eğitimci 6 ay/1 yıl süren Bireyselleştirilmiş Eğitim Planı (BEP) hazırlar. IEP, deneğin yapısal verilerini, ait olduğu sosyal bağlamın bir tanımını, özerklik gelişiminin çeşitli alanlarına ilişkin niteliksel verileri, sorunların tanımlanmasını, proje hipotezlerini, eğitim etkinliklerini/eylemlerini içeren bir şemaya göre hazırlanır. Bu

nedenle bireysel proje, kişinin ihtiyaçlarına daha kesin bir şekilde yanıt verebilmek için döngüsel Araştırma-Eylem planına göre kontrol edilir ve yeniden işlenir. Eğitimci Grubu haftalık olarak toplanır ve sorumlu Eğitimci ile eğitim faaliyetlerini yürüten Eğitimcilerden oluşur.

Çalışma Grubu periyodik olarak toplanır ve Sorumlu Eğitimci, Referans Eğitimci, aileleri desteklemekten sorumlu psikolog, AAS n profesyonellerinden oluşur. Teknik Proje Grubu, düşük eşikli özerklik yolları sistemleri için referans noktası görevi gören kişide AAS n.5 ve Sorumlu Eğitimci şahsında Down FVG Vakfı ve içinde belirlenen iki temsilciden oluşur. Çeşitli ortaklar ve dahil olan kişiler arasında projeyi koordine etmenin yanı sıra çeşitli teknik grupları birbirine bağlama, bölgedeki hizmetlerle koordinasyon, inşaatı kontrol etme ve özerklik süreçlerinin planlanması işlevine sahiptir.

Kaynaklar ve maliyetler

Aşağı FVG Vakfı:

- 5 eğitimci, 1 sosyal ve sağlık görevlisi ve eğitim faaliyetlerinden sorumlu bir kişi istihdam etmektedir;
- operatörlerin eğitimine yatırım yapar;
- eğitim faaliyetlerini, sosyalleşmeyi ve ev bakımını destekleyen bir gönüllü ağı oluşturmaktır;
- staj projeleri yürütmek için Udine ve Trieste Üniversiteleri ile bir anlaşması vardır;
- tahliye yolunda ailelere eşlik etmekten sorumlu bir psikolog - psikoterapist işbirliğinden yararlanır;
- eğitimcilere danışmanlık, eğitim ve süpervizyon faaliyetlerini yürüten bir danışman klinik pedagoğ sağlar.

"Casa al Sole" ve "Uydu Evler" için sosyo-egitimsel müdahalelerin maliyetleri, Sağlık Yardım Şirketi n tarafından emanet edilen Down FVG Vakfı tarafından yönetilmektedir. Casa al Sole apartmanı AAS n.5'in yönetimi altında olup, yaşam giderlerini (yemek, kişisel harcamalar, temizlik) oturanlar karşılamaktadır. "Uydu Evler" in ekonomik giderleri (kira, kamu hizmetleri vb.) halk tarafından karşılanmaktadır. Down FVG Vakfı, insanların ve ailelerinin barınma bulmalarına ve

onlar için bir destek ağı kurmalarına yardımcı olur; ayrıca eğitimciler için danışmanlık ve eğitim sağlar.

Tasarımın güçlü ve zayıf yönleri

Güçlü:

- zihinsel engelli kişi kendi Yaşam Projesini inşa edebilir, daha iyi ve daha iyi bir yaşam kalitesine sahip olabilir;
- aile, çocuğu büyürken ona eşlik eder ve onu yetenekli, toplumla bütünleşmiş ve ötekileştirilmemiş olarak görerek, "bizden sonrakini" daha büyük bir sükunetle düşünebilir;
- özerkliğe ulaşılması, eğitimcinin asgari mevcudiyetine ve kişinin kendi barınma çözümüne izin verdiği için, kamu harcamalarının sınırlandırılmasını belirler;
- toplum, engelli kişiyi hoş karşılar ve sorumluluğunu üstlenir, bu da onun toplumun bir parçası olduğunu hissetmesini sağlar.

Zayıf:

- sürekli olarak ilgili kişilerin ihtiyaçlarına göre uyarlanan eğitim varlığının son derece esnek organizasyonu, insan ve ekonomik kaynakların yönetimini çok zorlaştırır;
- İlgili kişiler zamanla hastalıklar, ameliyatlar, yaşlanma süreçleri ile bağlantılı olarak daha fazla yardıma ihtiyaç duyabilir: proje, zaman zaman mevcut diğer bakım yapılarına yeterli ve mümkünse alternatif bir yanıt bulmayı gerektirir;
- ilgili kişiler arasındaki ilişkilerin ve bağlantıların evrimi, bugün kurulmuş olan grupları zaman içinde durağan bir şekilde değerlendirmememize ve ifade edilen değişim ihtiyaçlarına yanıt vermeye hazır olmamıza yol açar;
- ekonomik ihtiyaçlar, kamu teklif çağruları tarafından garanti edilenlerden daha fazladır ve proje yönetimi, teklif çağrısının süresinden etkilenir (üç yıl);
- diğer hizmetlerle yakınsama noktaları (düşünce ve işlem) bulmak, yani zihinsel engelli kişinin kültürel varsayımlarını ve temsililerini paylaşmak her zaman kolay değildir.

D.A.D.I DOWN Proje

D.A.D.I.'nin Özerklik projesi. Down Derneği (<https://www.downdadi.it/progetti/autonomia>) Padua'da ve bitişikteki Limena Belediyesinde gerçekleşir. İki konut yapısı vardır:

"Navigando" Projesinin (eğitimden özerkliğe) yer aldığı CASA VELA;

"Mettiamo su Casa" projesinin (özerk yaşama giden yol) gerçekleştiği CASA PONTE.

Özerklik Projesi 2004'te başladı ve 2018/2019'da neredeyse tamamı Down Sendromlu 80'den fazla genci dahil etti.

Proje amaçları ve genel hedefler:

Özerk Konut Projesi aşağıdaki amaçlara sahiptir:

- Bölgede canlı ve aktif bir bütünleşme olması için erkek/kızı çeşitli açılardan mümkün olduğunca özerk kılmak;
- Down Sendromlu gençlere günlük hayatın yönetiminde kendilerini kanıtlama şansı vermek.

Genel amaç, aileden kopmak, mümkün olduğu kadar bağımsız yaşamak, çocuğun kendisini ebeveynlerinin kaybolması gibi hoş olmayan durumlarda bulmasını engellemeyi amaçlayan bir zaman dilimidir.

Bu yol, gençlere sadece "kendi başlarına olmayı" öğretmeyi değil, aynı zamanda kendi ihtiyaçlarını, arzularını ve hayallerini anlamayı ve tatmin etmeyi, kendilerinin ve çevrelerinin iyiliği için adil ve bağımsız kararlar almayı öğrenmelerini sağlamayı amaçlamaktadır.

Beklenen sonuçlar

Beklenen sonuçlar yaşa göre değişir ve proje sırasında çeşitli gruplar için formüle edilen ve projenin çeşitli gelişim aşamalarını temsil eden küçük hedeflerden geçerek önceden belirlenmiş hedeflerin tamamına veya bir kısmına ulaşılmasıyla ilgilidir. Projelerdeki katılımcıların mümkün olduğu kadar fazla özerkliğe ulaşmaları beklenmektedir. Aslında, bazı gençler için "özerk olmak" aile bağlamından ayrılmadan düzgün bir hayat sürmeyi başarmak anlamına gelebilirken, diğerleri için amaç aile evlerinin dışında yaşamaktır. Bu nedenle her hedef kişiselleştirilir, gençler ve aileleri ile karşılaştırılır ve gerekirse proje sırasında belirli kişisel durumlara göre değiştirilir.

Gelişim aşamaları

Adım 1: 12 ila 15/16 yaş arası. Kendinin ve rolünün farkındalığı üzerinde çalışmak (kişisel veriler üzerinde çalışmak), iş birliği yapmayı öğrenen bir grup oluşturmak, kurallara saygı duymak (evde, sokakta, mağazalarda), ev içi özerkliğin ilk yönetimi. Ayda 2 toplantı.

2. Adım: 15/16 yaşından 18 yaşına kadar. Çalışmalar mutfakta (yemek hazırlamak, süpermarkette alışveriş), yatak odasında (kendi yatağını yapmak, kişisel hijyen...) ve grup ilişkilerinde başlar. Ayda 2 öğleden sonra.

Adım 3: 18 ila 22 yaş arası. Bu aşamada hedefler daha karmaşık hale gelmeye başlar. Bir odayı bir arkadaşla nasıl paylaşacağını bilmekle, nasıl giyinileceğini bilmekle, halka açık yerlerde nasıl davranılacağını bilmekle ve sonunda aile bağlamı dışında bir gece geçirmekle başlar. Ayda 1 hafta sonu ve 1 öğleden sonra toplantısı.

Grubun tepkisine bağlı olarak operatörün varlığı kademeli olarak azaltılır. Önemli olan, gerçek bir otonom yaşam planlamak, duygusal alana dikkat etmek, yol rotalarını bağımsız olarak takip etme becerisinin geliştirilmesi, yerel hizmetlerin tam kullanımı, kendi kaderini tayin hakkının geliştirilmesi için ailelerle çalışmaktır.

Adım 4: 22/23 tarihinde poi'de. Bu, gençlerin işten spora ve kişisel ilişkilere kadar tüm aktivitelerini aktif tutarak bir/iki haftayı tamamen özerk bir şekilde idare edebildiklerini göstermeleri gereken kendi başlarına yaşamadan önceki son adımdır. Ailelerle yapılan çalışmalarda olduğu gibi, ilişkiler üzerine yapılan çalışmalar birincil öneme sahiptir.

Kullanılan metodoloji

Kullanılan metodoloji, projenin çeşitli aşamalarına göre değişir. Operatör, erkek/kız çocuğun gelişim yolunu izleyerek ve özerkliğini en iyi şekilde geliştirmesine yardımcı olarak tüm faaliyetlere eşlik eder. Erkek/kızın özerkliği arttıkça operatörün varlığı giderek azalır. Yapılan işi izlemek ve kontrol etmek için Vineland Uyarlanabilir Davranış Ölçekleri testi ve görev yapılandırılmış gözlem sayfaları kullanılır. Ayrıca, erkek/kız çocukların gelişimi ve gerçekleştirilen faaliyetler hakkında raporların yer aldığı bir tür "kayıt defteri" düzenlenir; yazılı materyal daha sonra proje koordinatörünün gözetiminde aylık ekip toplantısında tartışılır, genişletilir ve değiştirilir.

Etkinlikler sırasında, birlikte yaşama sırasında ortaya çıkan sorunların, grup dinamiklerinin ve kişisel sorunların doğrudan gençle tartışıldığı anlar da vardır. Bu anlarda kameraların kullanılması operatörün işini kolaylaştırıyor, çünkü operatörün bazı özel davranışları belirlemesine, belirli durumların farkına varmasına ve aksi takdirde onun varlığında ortaya çıkmayacak bazı dinamikler üzerinde çalışmasına olanak sağlıyor.

Kaynaklar (ekonomik, insan, malzeme, finansman kaynakları...) ve maliyet

Projenin olağan faaliyetlerinin maliyeti tamamen kendi kaynaklarından karşılanmaktadır. Bunların yaklaşık %30/40'ı kullanıcıların aileleri tarafından sağlanmakta ve bütçede "faaliyet ve projelere katkı" olarak yer almaktadır; kalan kısım ise Dernek tarafından yürütülen bağış toplama faaliyetleri kapsamında karşılanmaktadır. Personel öncelikle psikologlardan ve eğitimcilerden oluşur. Mümkün olduğunda, gönüllü olmaya istekli kişiler kullanılır.

Projenin güçlü ve zayıf yönleri

Güçlü:

- aileler sürekli işin içindedir; gençlerin ebeveynleri ile kurulan güven ilişkisi, gençlerin özerklik yolunda kendi yollarını çizme motivasyonlarını da artırıyor;
- tesis ve ekipman idealdir (ulaşılması kolay evler, iyi donanımlı, kameralar mevcuttur...);
- yollar uzun ama kademelidir ve "işleri aceleye getirmemek" için çaba gösterilir;
- Özerklik sürecine paralel olarak gençler, ilişkiler ve birlikte yaşamının sorunları üzerine geçici duygulanım kurslarına da katılırlar. Anne-babalar da gençlerin etkinlikleriyle aynı zamanda bir duygulanım projesini takip ederler.

Zayıf:

- Dernek bağımsız ve kendi kendine yeterli olduğundan, genellikle diğer yerel kuruluşlar ve/veya kamu kurumlarıyla işbirliği eksikliği vardır;
- ekip içinde farklı profesyonel figürlerin olmaması sorun yaratabilir.
- Bazen gençler özerk bir yaşamla yüzleşmeye hazırdırlar, ancak aileleri bu yolu hem ekonomik hem de duygusal olarak desteklemeye o kadar hazır değildir.

BÖLÜM 20

İspanya'da İyi Uygulama Örnekleri

Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

1. ONEP PROJESİ

Giriş

On Inclusiveventrepreneur (ONEP) projesi, ana hedefi Castilla y León (İspanya) ile Orta Bölge (Portekiz) arasındaki sınır ötesi bölgenin ekonomik ve işgücü hareketliliğini sağlamak olan bir Avrupa girişimidir. Interreg VA İspanya-Portekiz programı (POCTEP) 2014-2020 tarafından ortaklaşa finanse edilen proje, engelli ve/veya sosyal dışlanma riski taşıyan kişilerin istihdam edilebilirliğini teşvik eden yeni istihdam kaynaklarına yöneliktir.

En iyi uygulamanın amaçları ve amacı

- Yeni faaliyet alanları ve pazar nişlerinin yaratılmasına dayalı olarak, bölgenin sosyo-ekonomik gerçekliğini değerlendirerek girişimciliği teşvik etmek.
- Sınır bölgesindeki sosyal ekonomi işletmelerinin rekabet gücünü artırmak.
- Sosyal ve çevresel değere sahip yeni alanlar yaratmak.
- Hem fiziksel hem de zihinsel engelli kişilerin ve dışlanma riski taşıyan kişilerin istihdama erişimini iyileştirmek ve kolaylaştırmak.
- Kapsayıcı işletmelerin oluşturulmasını teşvik etmek.

Katılımcılar ve ortam

Proje, İspanya ve Portekiz arasındaki sınır ötesi bölgede, yüksek işsizlik oranlarına sahip, ekonomik açıdan sıkıntılı bir bölgede geliştirilmiştir. Projenin yürütüldüğü şehirler İspanya tarafında Valladolid, Salamanca, Zamora, Avila ve Leon ile Portekiz'de Guarda bölgesidir.

ONEP projesi, sınır ötesi bölgenin kırsal alanlarında yaşayan engelli ve sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıya olan, yeni iş alanları ve insanlar yaratmak isteyen girişimciler arasında bir buluşma noktası olmayı amaçlıyordu.

Proje şu gruplara yöneliktir:

- Hem fiziksel hem de zihinsel engelli insanlar
- Sosyal dışlanma riski taşıyan kişiler

- Kırsal kesimde işsiz kadınlar
- Genç ve uzun süreli işsizler
- Castilla y León ve Portekiz arasındaki sınır bölgesinde, yeni iş fırsatları arayan, yeni hareket alanları yaratmaya istekli, yeni istihdam kaynakları keşfeden girişimciler

Prosedür/uygulama

ONEP projesi, erişilebilir turizm, yerel hizmetler, gıda üretimi ve el sanatları gibi farklı eylem alanlarında İspanya ve Portekiz arasındaki kırsal sınır ötesi bölgede yeni iş fırsatları aramaktadır.

ONEP projesi, engelli veya sosyal dışlanma riski taşıyan kişilerin işgücüne dahil edilmesinin teşvik edildiği dört faaliyetten oluşur.

Proje faaliyetleri iki türe ayrılmıştır: engelli veya sosyal dışlanma riski taşıyan kişilerin işgücüne dahil edilmesini amaçlayanlar ve şirketlere, sosyal kuruluşlara ve kamu idarelerine yönelik olanlar.

Hem bölgesel yönetimler hem de sosyal ekonomi kuruluşları ve kuruluşları, engelli veya sosyal dışlanma riski taşıyan kişilere istihdam fırsatları sunabilmek için birlikte çalışarak eğitimi de içeren iş sözleşmeleri sunmuştur.

En iyi uygulamanın sonuçları

Projenin sonuçları şu şekilde olmuştur:

- Sosyal ve kapsayıcı girişimcilik için, bölgenin sosyal ve ekonomik gerçekliğine uyan ve büyük ölçüde aktarılabilir bir destek sisteminin uygulanması. En önemli sonuç gerçekleştirilen 15 girişimcilik girişimi olmuştur.
- Şirketler arasında ağ oluşturma veya değişim, sınır ötesi bölgede sosyal ekonomi şirketleri arasında sinerji ve işbirliği arayışı için bir alan yaratıldı.
- Sosyal ve kapsayıcı bir iş geliştirme merkezi başlatıldı.
- Teknolojik ve rekabetçi izleme görevlerini yürütecek bir Stratejik Sınır Ötesi Gözlemevi kurulmuştur.
- Hem fiziksel hem de zihinsel engelli kişiler ve işgücü piyasasına erişimde özel zorluklar yaşayan sosyal dışlanma riski taşıyan kişiler için işgücü piyasasına katılım için bir müdahale ve destek modeli oluşturulmuştur.

Sürdürülebilirlik (iyi uygulama tamamlandıktan sonra izleme ve değerlendirme nasıl yapılıyor, sürdürülebilirlik nasıl sağlanıyor, halen hangi çalışmalar yapılıyor) Proje Mayıs 2017'de başlamış ve Aralık 2019'da sona ermiştir. Proje kapsamında yaklaşık 20 zihinsel engelli kişi işe alındı. Bugüne kadar birçoğu işlerini korudu. Yürütülen faaliyetlerin izlenmesini sağlamak için proje, projenin geliştirilmesi sırasında yerine getirilen bir dizi kalite göstergesine sahipti. Elde edilen iyi sonuçlar nedeniyle ortaklar konsorsiyumu, ONEP projesinde geliştirilen çalışmalarını sürdüren başka bir proje olan FRONTEIRA2020 üzerinde çalışmaya devam etti. FRONTEIRA2020 şu anda aynı İspanya-Portekiz bölgesinde geliştirilmektedir ve kırsal alanlarda yaşlılar ve hastalar için bakım alanında ve ekolojik ve sürdürülebilir tarımda istihdam fırsatları sağlamayı amaçlamaktadır.

INCORPORA PROGRAM: DONANIMLI RUH SAĞLIĞI

En iyi uygulamanın tanıtımı ve amacı

Incorpora Programı, sosyal ve iş dünyasının ihtiyaçlarını temel alan bir işgücü aracılık programıdır. Bu program kapsamında ruh sağlığı sorunları olan kişilere yönelik Incorpora Mental Health bulunmaktadır. Amacı, bu kişilerin işlerini kolaylaştırmak, hem şirkete hem de kişiye gerekli desteği vermek ve ruh sağlığı sorunları üzerinde var olan damgalama ile mücadele etmektir.

Program, eğitim şirketlerinin yanı sıra iş arayan zihinsel sorunları olan kişiler ve bir tür akıl hastalığı veya bozukluğu olan kişilerle ilgilenen profesyonellerden sorumludur.

Katılımcılar ve ortam

Incorpora Programı ve Incorpora Mental Health, İspanya'nın 22 bölgesinde geliştirilmiştir. Incorpora Programı 2006'da ve Incorpora Ruh Sağlığı Programı 2015'te başlatıldı ve her ikisi de devam ediyor.

Prosedür / uygulama (prosedür sırasında yapılanlar veya yapılmakta olanlar)

Incorpora Mental Health, bu programda çalışan teknisyenlerin ve işbirliği yapan şirket ve kuruluşların taahhüdü sayesinde, zihinsel sorunları olan kişilerin sosyal ve çalışma entegrasyonunu teşvik eder. İş arayan akıl sağlığı sorunları olan kişilere eğitim

sunmak için, İspanya topraklarında Red Incorpora adında bir kuruluşlar ağı vardır. Bu kuruluşlar, zihinsel sağlık sorunları olan kişilere eğitim ve işe yerleştirme güzergahları sunar. Ayrıca ekiplerinde ruh sağlığı sorunları olan kişiler bulunan şirketlere ücretsiz danışmanlık ve destek sunarlar.

- Şirketler için: Program, şirketlere akıl sorunları veya hastalığı olan bir kişiyi işe almanın avantajlarını göstermelerini tavsiye eder. Ayrıca, potansiyel çalışanları şirketlerin ihtiyaçlarına uyarlamak için eğitimler verilmektedir.
- Kişiler için: Program, akıl hastalığı olan ve kolayca iş bulamayan kişilere yardımcı olur. Sosyal ve işgücü becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim ve kurslar yoluyla bu kişilerin istihdam edilebilirliğine yardımcı olur. Eğitim, işyerine girişi kolaylaştırmak için şirketlerde staj veya kalışları içerir. Ayrıca, kişi kendi işini kurmakla ilgileniyorsa, Autoempleo Incorpora adlı başka bir program daha vardır.
- Profesyoneller için: Red Incorpora, sektörün ihtiyaçlarından seçilen çeşitli konularda pratik ve dinamik eğitim kursları sunmaktadır. Çevrimiçi bir platform aracılığıyla profesyoneller, akıl hastalığı veya bozukluğu olan kişilerin işyerine dahil edilmesini kolaylaştıracak kurslar bulabilirler.
- Sanal eğitim: akıl hastalığı veya bozukluğu olan kişilerin işgücüne entegrasyonunda çevrimiçi destek kursları. Bu kurslar sürekli eğitim sunar.
- Kaynaklar: sosyo-işgücü yerleştirme profesyonellerinin günlük çalışmalarını kolaylaştırmak için seçilen araçlar, eğitim materyalleri ve kaynaklar.

En iyi uygulamanın sonuçları

Incorpora Mental Health programı kapsamında, 22 bölgede gruplandırılmış 375 sosyal birimden oluşan işbirliği yapan kuruluşlar ve kuruluşlardan oluşan bir ağ vardır. Akıl sağlığı sorunları olan bir kişi çalışma eylemine başlama sürecini başlatmak istediğinde, kendi bölgesindeki koordinasyon birimiyle iletişime geçilir. Programın kendi metodolojisi vardır ve Incorpora programının kalite göstergelerinin kılavuzlarını ve el kitaplarını içerir. Bu programın sunduğu eğitimlerde yüksek oranda çalışma eylemi gerçekleştirilmektedir. Sunulan kursların birçoğunda, çalışma eylemi yerleştirmelerinin %50'si aşılmıştır. Hatta bazı eğitim kurslarında işe yerleştirmede %90'a ulaşılmıştır. Bu oluşumların başarısının büyük bir kısmı öğrencilerin yüksek katılımından ve içeriklere olan ilgilerinden kaynaklanmaktadır.

Sürdürülebilirlik (en iyi uygulama sonrası izleme ve değerlendirme nasıl yapılır, sürdürülebilirlik nasıl sağlanır, halen yapılan çalışmalar nelerdir). Bu en iyi uygulamanın en yenilikçi noktalarından biri, emeğin yerleştirilmesini kolaylaştıracak eğitimidir. Incorpora programı, sosyal dışlanma, savunmasızlık ve akıl hastalığı riski taşıyan kişilere yönelik Incorpora Eğitim Puanları (PFI) sunar. Kesişen içeriklere sahip kurslarla verilen eğitimler ile işe yerleştirme kolaylaştırılmakta ve bu kişilerin istihdam edilebilirlikleri artırılmaktadır. Farklı kuruluşlar PFI'nin parçasıdır. Bu kuruluşlar, bu insan gruplarının işgücü piyasasına girmesine veya işgücü piyasasına geri dönmesine olanak tanıyan mesleki eğitim ve öğretim sunmaktadır. Incorpora programı, İspanya topraklarına dağılmış 20 grup halinde gruplandırılmış 407 sosyal birimden oluşan bir ağa sahiptir.

3. PARQUESOL MAĞAZASI “ÇILGINLIK NOKTASI”

İyi uygulamanın tanıtılması

Intras Vakfı, zihinsel engellilerin çalıştığı bir organik ürün mağazası açtı. Mağaza birkaç ay önce Intras Vakfı'nın ana merkezinin Valladolid'de bulunduğu mahallede açıldı.

İyi uygulamanın amacı

Bu iyi uygulamanın temel amacı, Intras Vakfı'nın Zamora ilinde sahip olduğu bir dizi organik bahçeden gelen organik ürünlerin, meyvelerin ve sebzelerin dağıtılması ve satılması için bir topluluk alanında bir mağaza açmaktır. Mağazada meyve ve sebzelerin yanı sıra el işi ürünler de satılmaktadır (restore edilmiş küçük mobilyalar, geri dönüştürülmüş kumaşlardan yapılan tekstil ürünleri vb.). Mağazanın iş modeli döngüsel ekonomiye dayanmaktadır, yani katma değer yaratmak için mevcut malzeme ve ürünlerin mümkün olduğunca sık paylaşılmasını, yeniden kullanılmasını, onarılmasını, yenilenmesini ve geri dönüştürülmesini içeren bir üretim ve tüketim modelidir. Bu sayede ürünlerin yaşam döngüsü uzatılmaktadır.

Katılımcılar ve ortam

Katılımcılar, Şu anda Intras Vakfı tarafından sunulan farklı iş seyahat programlarına katılan kişilerdir. Bunlar, eğitim ve istihdamla ilgilenen akıl hastalığı olan gençler ve yetişkinlerdir. Mağaza, Valladolid'deki Parquesol semtinde, Intras Vakfı'nın genel merkezine çok yakın bir yerde bulunuyor.

Prosedür/Uygulama

Mağaza rustik ama çok samimi bir görünüme sahip, çok hoş bir atmosfer yaratılmış. Mağaza yukarıda bahsedildiği gibi organik meyve ve sebzeler, reçel ve konserveler, sabun, tekstil vb. zanaat ürünleri satmaktadır. Ayrıca mağaza çevresinde diğer üreticiler ve/veya tedarikçilerle bir iletişim ağı oluşturmak istemektedir.

İyi uygulamanın sonuçları

Şu anda, kamu hizmeti işi yapmak üzere işe alınan iki engelli var. Ayrıca Valladolid şehrinin her yerine satılacak ve dağıtılacak organik meyve ve sebze sepetlerinin dikilmesi ve hazırlanması için atölyeler kurulması planlanıyor. En az on kişinin katılması bekleniyor.

Sürdürülebilirlik (iyi uygulama tamamlandıktan sonra izleme ve değerlendirme nasıl yapılıyor, sürdürülebilirlik nasıl sağlanıyor, halen hangi çalışmalar yapılıyor)

Mağaza müdürü Laura Sanchez'in sözleriyle, "Mağazayı olabildiğince çözücü hale getirmeye ve Şimdiye kadar yapıldığı gibi INTRAS Vakfı'nın desteği olmadan sürdürülebilir olmasına izin veren bir hacimde satmaya çalıŐacağız. Mahallede aldığı tepki çok iyi oldu". İki kişi işe alındı.

BÖLÜM 21.

Avusturya'da İyi Uygulama Örnekleri

Tom SALAMON

- Proqualis, öğrenme güçlüğü çeken kişiler için yeni çalışma alanı.
- ifs Spagat, katılım sürecinde katılımcı destek için model proje.

Proqualis

Proqualis, uçtan uca kalite değerlendirmesi alanında yeni bir uzmanlık eğitimi ve benzersiz bir çalışma fırsatıdır. İlk eğitim 2012 yılında başladı, 2 yıl sonra yeni bir şirket kuruldu ve sürekli olarak ilk işgücü piyasası koşullarında öğrenme güçlüğü çeken 9 kişiyi istihdam ediyor. Bu çalışma alanında yeni şirket kurmak için bir model değil, çünkü başka pazar yok, ama en iyi modellerden biri, bireylere özel çözümler üreterek, nitelikli işler yapmalarını sağlamak.

- Projenin amacı

Projenin ilk fikri, öğrenme güçlüğü çeken insanlara, güçlenmeyi teşvik eden ve en büyük güçleri olarak engelliliklerine odaklanan özel bir katılımcı eğitim geliştirmek ve sunmaktı. Bu kavramda engelli insanlar, ihtiyaçlarının ve olanaklarının en iyi uzmanları olarak görülmektedir. Bu nedenle, engelli bireylerin, kursiyerlerin bilgi birikimi kullanılarak eğitim sırasında gelecekteki çalışma belgelerinin geliştirilmesi öngörülmüştür. Projenin temel amacı, zihinsel engelli kişiler için özel yeni bir çalışma alanında kişiye özel yeni çalışma yerleri ve çalışma koşulları yaratmaktı.

- Katılımcılar ve ayarlar

2012'de çok sayıda bireysel hazırlık toplantısının ardından 14 katılımcıyla (6 erkek ve 8 kadın) bir hazırlık eğitimi kursu başladı. İki eğitmen (sosyal pedagog) ve 2 proje yöneticisi tarafından desteklendiler. Kursiyerler hiçbir zaman ilk işgücü piyasasında çalışmamışlardı ve hepsi korumalı işin müşterisiydi. Kurs haftada 6 saat (sadece bir gün) yapılıyordu, böylece kursiyerler önce korunaklı işlerinde kalabiliyorlardı. 6 ay sonra, daha fazla eğitimin gerekli olduğu açıldı. Katılımcılar yoğun bir eğitime devam etmek isteyip istemediklerine karar vermeliydi. Kursiyerlerden 12'si devam etme kararı aldı ve 18 ay boyunca haftada 4 gün (20 saat) eğitim aldı. Tüm eğitim

materyalleri ve diğer çalışma gereçleri, okunması kolay bir dilde üretildi. Proqualis projesinin eğitim dönemi Avrupa Sosyal Fonları tarafından finanse edildi ve Yukarı Avusturya hükümeti tarafından ortaklaşa finanse edildi.

- Prosedür / uygulama

Proje, her ikisi de Yukarı Avusturya'nın Linz kentinde bulunan FAB Organos ve KI-I'nin işbirliğiyle geliştirildi ve uygulandı. FAB Organos, Avusturya'daki bir sosyal kuruluş olan ve yaklaşık 60 yıldır Avusturya'nın her yerindeki birçok tesiste engelli insanlar için korunaklı çalışma ve eğitim sunan FAB'ın eğitim bölümüdür. FAB Organos, eğitim faaliyetlerini yürüttü ve KI-I'i adım adım potansiyel başka bir şirket kurucusu ve işvereni olarak dahil etti. KI-I, fiziksel engelli kişiler için yardımcı teknolojilerin geliştirilmesine yönelik bir yeterlilik merkezidir ve konumu ve ana ortakları Linz'deki üniversitede bulunmaktadır. 2007'den beri KI-I, "Okunması kolay" materyallerin geliştirilmesine ek olarak odaklandı. KI-I için Proqualis projesi, zihinsel engelli insanların gerçek entegrasyonuna yönelik ilk adımdı.

Sorunlar: Proqualis, engelli insanlar için barınma ve çalışma tesisleri sunan kuruluşlarda kalite değerlendirmesi yapar. Olağan çalışmaların aksine, bu değerlendirmelerin odak noktası engelli kişilerin gerçek ihtiyaçları hakkındaki uzman bilgilerine yöneliktir. Proqualis'in fikri, katılımcı sosyal araştırma ilkelerine yöneliktir. Bu görüşe göre, öğrenme güçlüğü olan insanlar, iletişim (okunması kolay, alternatif iletişim), içerik (ilk elden deneyim), görüşmeler için çerçeve koşulları (uzunluk ve ortam) ve genel olarak çalışma koşulları (yardım) için belirleyici uzmanlar olarak görülmektedir.). Üniversite bağlamında bu, şirket içindeki uzman bilgisi ve becerilerinin tanımında büyük bir değişiklik anlamına geliyordu. Yine de başarılı oldu. KI-I, Proqualis'in girdileri ile şirket içindeki farklı ihtiyaçları birleştirmeye ve araştırmadaki görüşlerin yayılmasını genişletmeye çalışır.

- Sonuçlar

Kendini koruma kapasitesi: Katılımcılardan 10'u eğitimi bitirerek yeni kurulan 'Proqualis' şirketinde kalite değerlendiricisi olarak çalışmaya başladı. Korumalı işlerinden ayrıldılar ve 2014'ten bu yana sosyal güvence ve emeklilik sigortasını içeren

ilk işgücü piyasası koşullarında çalışıyorlar. En büyük sonuç, hepsinin bağımsız bir hayata başlamasını mümkün kılmaktı.

Özgüven artışı: Proqualis değerlendiricileri, engellilerin taleplerinin uzmanı olduğu yaklaşımına göre, üniversitenin öğrencilerine ve öğretim elemanlarına kolay okunurluk ilkelerini öğretmeye devam etmekte ve bu da insanlar için büyük bir takdir anlamına gelmektedir.

Şirket içi görüş değişikliği. Tabii ki kalite değerlendiricilerinin günlük işlerinde çok fazla yardıma ihtiyaçları var ve projenin amacına göre bu süreç iyi organize edilmiş durumda. Engelli ve engelsiz kişilerden oluşan bir ekip eşit düzeyde birlikte çalışır ve onları karşılıklı olarak destekler. Proqualis, engelliler için barınma ve çalışma olanakları sunan kuruluşlarda kalite hakkında eşler arası değerlendirme yapar. Olağan çalışmaların aksine, bu değerlendirmelerin odak noktası engelli kişilerin gerçek ihtiyaçları hakkındaki uzman bilgilerine yöneliktir. Proqualis, katılımcı sosyal araştırma ilkelerine yöneliktir. Bu görüşe göre, öğrenme güçlüğü olan insanlar, iletişim (okunması kolay, alternatif iletişim), içerik (ilk elden deneyim), görüşmeler için çerçeve koşulları (uzunluk ve ortam) ve genel olarak çalışma koşulları (yardım) için belirleyici uzmanlar olarak görülmektedir. Üniversite bağlamında bu, şirket içinde de uzman bilgisi ve becerilerinin tanımında büyük bir değişiklik anlamına geliyordu. Bölümün girdileri sayesinde Proqualis KI-I, şirket içindeki farklı ihtiyaçları birleştirmek ve geleceğin araştırmacıları veya proje yöneticileri olarak öğrencilerin zihnindeki ve araştırmalardaki görüşlerin yayılmasını genişletmek zorundaydı.

- Sürdürülebilirlik

Meslektaş görüşmeleri ilkesini izleyen kalite değerlendirmesi Yukarı Avusturya'da yasa tarafından öngörüldüğü için şirket ve işler mali olarak güvence altına alınmıştır.

Akran değerlendirmesi sunan başka bir şirket yoktur. Ayrıca Proqualis değerlendiricileri, konut tesislerinde yaşayanlar ve korunaklı çalışma yerlerinin katılımcıları için rol modelidir.

(Ayrıntılar: www.proqualis.at, www.ki-i.at)

ifs Spagat

- Projenin amacı

ifs Spagat, profesyonel entegrasyona giden yolda yüksek düzeyde desteğe ihtiyaç duyan kişilere eşlik eder. Amaç, birincil işgücü piyasasında düzenli istihdam yaratmaktır. Teklif, birincil işgücü piyasasında çalışmak isteyen, ağır engelli ve yüksek düzeyde desteğe ihtiyaç duyan kişilere yöneliktir. Onlarla birlikte kişiye özel, kapsayıcı işyerleri yaratılır. Bunlar bireysel ve esnek bir şekilde müşterilere ve şirketlere uyarlanmıştır. Müşteriler, sosyal çevreleri de dahil olmak üzere etkilenen tüm kişilerle bireysel danışmanlık, yoğun rehberlik ve yakın işbirliği yoluyla desteklenir. Odak noktası her zaman yetenekleri, güçlü yönleri ve hayalleri olan insanlardır. Amaç, sürdürülebilir kapsayıcı çalışma yerleri yaratmaktır.

Katılımcılar ve ortam

Spagat destek teklifi 20 yılı aşkın bir süredir mevcuttur. Vorarlberg genelinde çok çeşitli sektörlerde yaklaşık 300 kapsayıcı iş yeri ayrı ayrı oluşturuldu ve uzun vadeli olarak destekleniyor. Danışanlara mümkün olan en büyük bağımsızlığı elde etme yolunda yoğun bir şekilde ve doğrudan eşlik edilir ve desteklenir. Etkilenen tüm kişiler, ebeveynler, işverenler, akıl hocaları dahil etme sürecinin bir parçasıdır. Müşterilerin katılımı, akraba veya arkadaşların gönüllü çalışmaları ve Spagat ekibinin profesyonel desteği, müşterilere en iyi desteği vermek için bir araya getirilmiştir.

- Prosedür / uygulama

IFS Spagat, müşteriler, ebeveynler, okullar, işbirliği ortakları ve şirketler arasında bir arayüz ve arabulucu görevi görür. Temas genellikle ebeveynler, okullar veya diğer kurumlar tarafından önceden (sondan bir önceki zorunlu öğretim yılında) kurulur. Bir ifs entegrasyon danışmanı müşteriyle iletişime geçer ve müşteriyle tanışır. Birlikte, profesyonel gelecek için ilk fikirler geliştirilir. Dahil etme sürecinde en önemlisi destek grubudur (Unterstützungskreis): Ebeveynler, akrabalar, öğretmenler ve diğer önemli kişiler müşteri için bir destek grubuna davet edilir. Bu destekçiler, toplantılarda olası tadım yerlerinin bulunmasına ve firmalarla bağlantı kurulmasına yardımcı oluyor.

Eşlik edilen deneme aşamaları: Entegrasyon danışmanı, farklı şirketlerde tadım sırasında müşteriye eşlik eder. Uygun bir iş bulunursa, entegrasyon danışmanı müşteriye ve şirkete iş için çerçeve koşulları belirlemede yardımcı olur. Şirkette mentorluk: Her Spagat katılımcısı için şirket içi bir irtibat kişisi aranır. Bu akıl hocası, katılımcılara günlük işlerinde yardımcı olur ve ortaya çıkan herhangi bir sorunda yardımcı olur. Uyum danışmanı, bir işe başarıyla başladıktan sonra müşteriye, şirkete ve mentora tavsiyelerde bulunmak için de hazırdır.

- Sonuçlar

Projenin amacı, engellileri bir hizmet sözleşmesi ile iş ilişkisine sokmaktır. Sosyal sigorta kapsamındadırlar ve toplu sözleşmeye göre maaş alırlar. Şirketler, Vorarlberg hükümetinden fon alıyor.

- Sürdürülebilirlik

Proje yıllık olarak değerlendirilir. Yılda 24.000 saat yardım, 300'den fazla müşteri için 26 kişilik bir personel tarafından yapılmaktadır. Son 20 yılda çeşitli sektörlerden 344 şirket, ifs Spagat projesiyle birlikte engelliler için kapsayıcı çalışma alanları oluşturdu, 311 eski müşterimiz hala bu işi yapıyor.

Ayrıntılar: www.ifs.at/spagat.html



Bağımsız Yaşam İçin İstihdam