

# ZIHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLERİN KATILIMINA YÖNELİK İSTİHDAM MODELLERİ VE EN İYİ UYGULAMALAR

Gülce Güner - Wise Academy, İsveç  
Emre Hüseyin Yiğit - Wise Academy, İsveç

## **Soyut**

Bölüm; ZYOB 'ler için oynadığı kritik rolü araştırıyor ; bunun onur, bağımsızlık ve toplumsal katkı elde etmenin bir yolu olduğunu ve engelli haklarındaki ilerlemeye rağmen sektörel engellerin hala nasıl devam ettiğini vurguluyor. Ayrıca, işgücü katılımını geliştirmek, daha eşitlikçi bir toplumu teşvik etmek, yanlış anlamaların istihdam fırsatları üzerindeki etkisini ele almak ve her biri katılıma giden yollar sağlayan Destekli İstihdam, Korunmalı Atölyeler, Entegre İstihdam ve Özelleştirilmiş İstihdam gibi modelleri keşfetmek için istihdam modellerini ve uygulamalarını inceliyor . Erişilebilirlik, konaklama ve kapsayıcı işe alım gibi en iyi uygulamalar, bunların etkililiğini gösteren gerçek hayattan örneklerle tartışılmaktadır. Sonuçta bu bölüm, iş piyasasında sistemik değişiklikleri savunarak, zihin yetersizliği olan bireyler için daha kapsayıcı istihdam fırsatları yaratmaya yönelik içgörüler sunmayı amaçlamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Zihinsel Yetersizlik; İstihdama Katılım; Desteklenen İstihdam; İşyeri Konaklamaları; Kapsayıcı İşe Alma Uygulamaları.

**Bölümün Zihin Yetersizliği Olan Bireyler (ZYOB) için Uygunluğu**  
Bölüm; anlamlı bir iş ararken karşılaştıkları engelleri ele aldığından, ZYOB'ler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu metin, Destekli İstihdam ve Entegre İstihdam gibi istihdam modellerini incelemekte ve bunların engelli bireyler için bağımsızlığı ve sosyal katılımı nasıl teşvik ettiğini vurgulamaktadır. Bu bölüm kapsayıcı işe alma uygulamalarının ve işyeri düzenlemelerinin önemini öne çıkarıyor ve ZYOB 'in işgücüne katılımını kısıtlayan stereotiplerin ortadan kaldırılmasını savunuyor. Değerli bilgiler ve örnek yöntemler sunan bu kılavuz, daha kapsayıcı bir iş piyasasının oluşturulmasında hayati bir rol oynamaktadır. Bu bireyleri güçlendirmeye kararlı olan işverenler, politika yapımcılar ve savunucular için bir kaynaktır.

### **Bu Eğitim Alt Bölümünün Amaçları**

- ZYOB için kapsayıcı işe alma uygulamaları ve işyeri düzenlemelerini uygulamak için gerekli bilgi ve becerilerle donatın.
- Organizasyonlar içerisinde çeşitlilik ve katılım kültürünü teşvik ederek, engellilere ilişkin yaygın stereotiplere ve yanlış anlamalara meydan okuyun ve bunları değiştirin.
- Destekli İstihdam, Korumalı Atölyeler, Entegre İstihdam ve Özelleştirilmiş İstihdam modellerini entegre etmek, ZYOB için istihdam fırsatlarını ve işyeri katılımını artırmak için pratik stratejiler sağlayın.

Alıntı: Güner, G., & Hüseyin Yiğit, E. (2024). Zihinsel Engelli Bireylerin Katılımına Yönelik İstihdam Modelleri ve En İyi Uygulamalar. C. Sousa, J. Pereira, ve C. Casimiro (Eds.), *Engel Yok: Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Stratejiler ve En İyi Uygulamalar* (s. 87-100). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p02.03>

## **Giriş**

İstihdam, geçimini sağlamanın bir aracı olmaktan çok daha fazlasını temsil eder; onur, bağımsızlık ve topluma anlamlı katkılarda bulunma yeteneği ilkelerini bünyesinde barındırır. Bununla birlikte, zihin yetersizliği olan bireyler istihdam fırsatlarına erişimde uzun süredir

zorlu engellerle karşılaşmaktadır. Engelli bireylerin haklarının tanınması ve savunulması konusundaki ilerlemelere rağmen, iş piyasasında önemli engeller varlığını sürdürmektedir. Önümüzdeki bölümde, zihin yetersizliği olan bireylerin işgücüne katılımını geliştirmek için tasarlanan çeşitli istihdam modellerini ve örnek uygulamaları inceleyeceğiz. Bu araştırma aracılığıyla proje bölümümüz, ZYOB'lerin işgücüne daha fazla katılımını ve entegrasyonunu kolaylaştıracak ve böylece daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir toplumu teşvik edebilecek stratejilere ışık tutmayı amaçlamaktadır.

### **Katılımın Önemini Anlamak**

ZYO bireylerin istihdam edilmesi yalnızca bir sosyal adalet meselesi değildir; bu aynı zamanda stratejik bir iş kararıdır. Kuruluşlar, işyeri çeşitliliğini benimseyerek ve kapsayıcılığı teşvik ederek, çeşitli bakış açıları ve yeteneklerle zenginleştirilmiş dinamik bir ortam geliştirir. ZYO bireyler ekiplere benzersiz iletişim becerileri, kişilerarası beceriler, öz farkındalık ve öz düzenleme kazandırarak işbirliğini ve yenilikçiliği artırır. Dahası, onların varlığı empati ve anlayış kültürünü teşvik eder ve bu da ekip dinamiklerini ve moralini güçlendirir. Etkili zaman yönetimi ve iş ahlakı, problem çözme ve uyum sağlama yoluyla engelli bireyler yeteneklerini ve bağlılıklarını sergileyerek genel üretkenliğe ve yaratıcılığa anlamlı katkıda bulunurlar. Kuruluşlar, bu bireylere fırsatlar sunarak yalnızca işgücünü zenginleştirmekle kalmıyor, aynı zamanda eşitlik ve saygı gibi temel değerleri de destekleyerek herkes için daha canlı ve başarılı bir iş yeri yaratıyor.

### *Yaygın Yanlış Kavramları Ele Alma*

ZYO bireylerin işgücüne entegrasyonu, yaygın yanlış anlamalardan ve stereotiplerden kaynaklanan önemli engellerle karşı karşıyadır. Bu önyargılar genellikle işe alım sürecinde ayrımcılığa ve engellere yol açarak bu bireylerin çeşitli yeteneklerini ve potansiyel katkılarını gölgede bırakıyor.

İşverenlerin eşitlikçi fırsatlar sunma konusundaki isteksizliği, destek sistemleri ve düzenlemelerin eksikliğiyle birleşince, zihin yetersizliği olan bireylerin karşılaştığı zorlukları daha da artırıyor. Bu sorunları çözmek için stereotiplere meydan okumak, farkındalığı artırmak ve

kapsayıcı işe alma uygulamaları ve destek mekanizmalarını uygulamak çok önemlidir.

Kapsayıcı ortamları teşvik ederek ve çeşitliliğin değerini kabul ederek kuruluşlar, zihin yetersizliği olan bireylerin benzersiz bakış açılarından ve yeteneklerinden yararlanabilir, yenilikçiliği teşvik edebilir ve işgücüne sosyal katılımı teşvik edebilir. Kapsayıcılığı benimsemek yalnızca bireylere fayda sağlamakla kalmaz, aynı zamanda işyerlerini ve bir bütün olarak toplumu da zenginleştirir.

## **İstihdam Modelleri**

### *Destekli İstihdam*

Destekli İstihdam, engelli bireylerin işgücüne katılımını artırmaya yönelik bir yaklaşım olarak ortaya çıktı. Bu modelin kökleri 1960'lı ve 1970'li yıllara dayanmaktadır ve o dönemin engelli hakları hareketinin bir ürünüdür. Engellilerin topluma entegrasyonunun ve bağımsızlığının artırılmasına yönelik çalışmalar kapsamında, onların işgücüne girebilmeleri ve rekabetçi işlerde istihdam edilmelerinin gerekliliği vurgulandı.

Bu model, ZYO bireylerin iş bulmasına yardımcı olmanın yanı sıra işlerinde başarılı olmalarına da odaklanmaktadır. Geleneksel rehabilitasyon yaklaşımlarından farklı olarak Destekli İstihdam, bireysel ihtiyaç ve becerilere göre kişiselleştirilmiş destek sağlamayı amaçlamaktadır. Bu destek, işe alım sürecinden başlayarak iş başarısını artırmak için işyerinde devam eden koçluk ve düzenlemelere kadar çeşitli yönleri kapsar.

Günümüzde Destekli İstihdam uygulamaları geniş bir yelpazede görülmektedir. Kamu kurumları, kar amacı gütmeyen kuruluşlar ve özel sektör işbirlikleri aracılığıyla engelli bireylerin istihdamını teşvik etmeye yönelik çeşitli program ve hizmetler sunulmaktadır. Bu programlar, işverenler arasında engelli bireylere ilişkin farkındalığın artırılmasına, işyerinde uygun düzenlemelerin sağlanmasına ve işe alım sürecinin desteklenmesine odaklanmaktadır.

Destekli İstihdamın temel ilkesi ZYO bireylerin işgücüne tam katılımını kolaylaştırmak ve potansiyellerini en üst düzeye çıkarmaktır. Bu model, işyerinde çeşitliliğin ve kapsayıcılığın artırılmasına yönelik önemli bir

adımı temsil ederken aynı zamanda toplumda engelli bireylere fırsat eşitliği sağlanmasına yönelik önemli bir adımı temsil ediyor.

### *Korunaklı Atölyeler*

Korunaklı atölyeler tarihsel olarak ZYO bireylerin destekleyici bir çerçeve içerisinde üretken çalışma faaliyetlerine katılabilecekleri ortamlar olarak hizmet vermiştir. Korunaklı atölyeler on dokuzuncu yüzyılın ortalarında tipik olarak eğitim veya sağlık kurumlarının uzantıları olarak başladı (Ulusal Engelli Hakları Ağı [NDRN], 2012; Nelson, 1972). Anlamlı bir katılım ve beceri gelişimi sunma arzusundan yola çıkan bu atölye çalışmaları, başlangıçta engellilikleri nedeniyle geleneksel ortamlarda istihdam konusunda engellerle karşılaşan bireyler için güvenli ve uyumlu bir alan yaratmayı amaçladı.

Korunaklı atölyelerin ortaya çıkışı, engellilik ve işçi haklarına yönelik toplumsal tutumların gelişmesiyle aynı zamana denk geldi. Genellikle hayır kurumları, devlet kurumları veya özel kuruluşlar tarafından engelli bireylere mesleki eğitim, istihdam ve sosyalleşme fırsatları sağlamak amacıyla kurulurlar. Bu atölyelerde, çeşitli becerilere uyum sağlayacak ve katılımcıların kişisel gelişimini destekleyecek şekilde tasarlanmış montaj işleri, paketlenme, el sanatları ve diğer görevler de dahil olmak üzere bir dizi etkinlik sunuldu.

Son yıllarda, korunaklı atölyelerden entegre istihdam ortamlarına doğru bir odak kayması yaşandı. Korunaklı atölyeler beceri geliştirme ve sosyalleşme için değerli fırsatlar sunarken, ZYO bireyler için daha fazla bağımsızlığı ve toplumla bütünleşmeyi teşvik etmenin önemi giderek daha fazla kabul görüyor. Entegre istihdam ortamları, engelli olmayan bireylerin yanı sıra ana işyerlerine dahil olmayı ve katılımı vurgulamaktadır.

Günümüzde korunaklı atölyelere yaklaşım farklı bölge ve yetki alanlarına göre değişiklik göstermektedir. Bazı yargı bölgeleri, entegre istihdam seçenekleri lehine korunaklı atölyelerin aşamalı olarak kaldırılmasına yönelik politikalar ve girişimler uygulamaya koymuştur. Bu girişimler genellikle bireylerin korunaklı atölyelerden entegre istihdam ortamlarına geçişini kolaylaştırmak için iş koçluğu, işyeri düzenlemeleri ve beceri eğitimi gibi desteklerin sağlanmasını içerir.

Daha yapılandırılmış ve destekleyici bir ortamdan yararlanabilecek ZYO bireyler için uygun bir seçenek olarak hizmet ettiğini kabul etmek önemlidir. Korunmalı işyerlerinde sunulan hizmetlerin kalitesinin artırılması ve bireylerin tercihleri, yetenekleri ve destek ihtiyaçlarına göre çeşitli istihdam seçeneklerine erişmelerinin sağlanması yönünde çalışmalar sürdürülmektedir.

### *Entegre İstihdam*

Entegre istihdam, ZYO bireylerin ayrılmış veya korunaklı ortamlar yerine normal işyerlerinde engelli olmayan bireylerle birlikte çalışmasını ifade eder. Entegre istihdam ortamlarında zihin yetersizliği olan bireyler, tıpkı engelli olmayan akranları gibi kendi becerilerine, ilgi alanlarına ve yeteneklerine uygun çeşitli iş görevlerini ve rollerini yerine getirme fırsatına sahiptir.

Entegre istihdamın temel ilkeleri şunları içerir:

- **Katılım:** Bütünleşik istihdam, herkesin katkıda bulunma ve başarılı olma fırsatına sahip olduğu çeşitli ve destekleyici bir işyeri ortamını teşvik ederek engelli bireylerin işgücüne dahil edilmesini teşvik eder.
- **Eşitlik:** Bütünleşik istihdam, zihin yetersizliği olan bireylerin nörotipik meslektaşlarıyla aynı istihdam fırsatlarına, haklara ve avantajlara erişmelerini sağlayarak fırsat eşitliğini vurgular.
- **Bireyselleştirilmiş Destek:** Bütünleşik istihdam, ZYO bireylerin işyerinde başarılı olmak için farklı türde ve düzeyde desteğe ihtiyaç duyabileceğini kabul eder. İş koçluğu, konaklama ve beceri eğitimi gibi destek hizmetleri, her bireyin kendine özgü ihtiyaçlarına göre sağlanmaktadır.
- **Toplumsal Entegrasyon:** Bütünleşik istihdam, ZYO bireylerin daha geniş bir topluluğa entegrasyonunu kolaylaştırır, sosyal bağlantıları, ilişkileri ve işyerinin ötesinde topluluk yaşamına katılımı teşvik eder.

Entegre istihdam, ZYO bireyler için daha fazla özerklik, bağımsızlık ve kendi kaderini tayin hakkını teşvik ettiğinden, genellikle korunaklı atölyelere veya ayrılmış istihdam ortamlarına tercih edilen bir alternatif olarak görülmektedir. Entegre istihdamın ayrıca çeşitli nitelikleri ve farklı destek yöntemleri vardır.

Özelleştirilmiş istihdam, kapsayıcı istihdam veya destekli istihdam olarak da anılmaktadır. Bu tür istihdam, engellilik durumuna bakılmaksızın bireylerin iş arkadaşlarıyla birlikte çalıştığı toplum temelli bir ortamla karakterize edilir. Ücretler tüm iş arkadaşlarınıninkiyle karşılaştırılabilir düzeydedir ve destek modeli, yerleştirme- tren desteği yaklaşımını izlemektedir (Janero ve ark., 2002).

### *Özelleştirilmiş İstihdam*

Özelleştirilmiş istihdam, önemli derecede engelli kişi için, güçlü yönlerin, ihtiyaçların ve ilgilerin bireysel olarak belirlenmesine dayanan ve önemli, zihin yetersizliği olan bireyin belirli yeteneklerini ve iş ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlanmış, rekabetçi entegre istihdamı ifade eder. (Inge ve ark., 2022).

Özelleştirilmiş istihdam, bir işveren ile bir çalışan arasında, her iki tarafın ihtiyaçlarını karşılamak üzere müzakere edilen bir ilişkidir. Bu, çalışanın belirli katkı paylarının, işveren tarafından asgari ücret veya daha yüksek ücret karşılığında ödenmesine dayanmaktadır. Özelleştirilmiş istihdam evrensel bir istihdam stratejisidir ve ciddi yaşam zorlukları ve ciddi engellilik gibi istihdam engelleri olan iş arayanlar için özellikle yararlıdır (Inge ve ark., 2022).

Özelleştirilmiş istihdam, istihdam hizmetlerinin ZYO bireylere nasıl sunulduğu konusunda bir paradigma değişimini temsil etmektedir. Kişileri mevcut işlere yerleştirmeye çalışmak yerine özelleştirilmiş istihdam, her bireyin güçlü yönlerine, yeteneklerine ve tercihlerine göre özel olarak uyarlanmış iş rolleri oluşturmaya odaklanır. Bu, bireyin becerilerini, ilgi alanlarını ve destek ihtiyaçlarını belirlemek için kapsamlı değerlendirmeler yapmanın yanı sıra iş yaratma ve işyeri düzenlemeleri için yaratıcı çözümler keşfetmeyi de içerebilir.

Özel istihdamın temel ilkelerinden biri, birey, mesleki rehabilitasyon uzmanları ve potansiyel işverenler arasındaki işbirliğinin vurgulanmasıdır. Bu işbirlikçi yaklaşım, bireyin yeteneklerinin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına ve onların güçlü yönleri ve ilgi alanlarıyla uyumlu potansiyel iş fırsatlarının belirlenmesine olanak tanır. İşverenler , işlerinin ihtiyaçlarını karşılarlarken ZYO bireylerin benzersiz yeteneklerini de kapsayacak şekilde iş rollerini nasıl özelleştirebilecekleri konusunda yaratıcı düşünmeye teşvik edilmektedir.

Günümüzde özelleştirilmiş istihdam, engelli bireyler için anlamlı istihdam sonuçlarının ve toplumla bütünleşmenin teşvik edilmesi açısından umut verici bir uygulama olarak kabul edilmektedir. Kamu kurumları, kar amacı gütmeyen kuruluşlar ve özel sektör girişimleri de dahil olmak üzere çeşitli ortamlarda mesleki rehabilitasyon programlarına ve desteklenen istihdam hizmetlerine giderek daha fazla entegre edilmektedir. Kişiyi özel istihdamın kişi merkezli yaklaşımı, engelli bireylerin benzersiz yeteneklerinin ve işgücüne katkılarının tanınmasının önemini vurgulamaktadır.

## **Kapsayıcı İstihdama Yönelik En İyi Uygulamalar**

### *Erişilebilirlik ve Kolaylıklar*

İşverenler, ZYO bireylerin başarılı olabileceği kapsayıcı bir işyeri ortamının teşvik edilmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Erişilebilirliğe öncelik vermek ve makul düzenlemelerin sağlanması, yetenekleri ne olursa olsun tüm çalışanların işgücüne tam olarak katılabilmelerini ve katkıda bulunabilmelerini sağlamanın temel adımlarıdır. İşyerinde zihinsel engelli bireyleri destekleyebilecek erişilebilirlik önlemlerinin ve düzenlemelerinin gerçek hayattan bazı örneklerine bakalım:

#### **1. Fiziksel Değişiklikler**

- İşyerinin tüm alanlarına erişimi sağlamak için tekerlekli sandalye rampaları, korkuluklar ve asansörler kurmak.
- Hareket etme yardımcıları kullanan veya fiziksel kısıtlamaları olan kişilere uyum sağlamak için masa yüksekliklerini, kapı genişliklerini ve iş istasyonu düzenlerini ayarlamak.
- Çalışanların mola verebileceği ve duyu hassasiyetlerini yönetebileceği belirlenmiş sessiz alanlar veya duyu dostu alanlar oluşturmak.

#### **2. Yardımcı Teknolojiler**

- Görme engelli bireylerin dijital bilgi ve belgelere erişmeleri için ekran okuyucular, konuşmayı metne dönüştürme yazılımı ve büyütme araçları sağlamak.
- Görevleri tamamlama konusunda motor beceri zorlukları yaşayan çalışanlara yardımcı olmak için ergonomik klavyeler,



özel fareler ve uyarlanabilir bilgisayar yazılımını sunuyoruz.

- İletişim güçlüğü çeken bireyleri kendilerini ifade etmede ve talimatları anlamada desteklemek için iletişim cihazlarından, resimli çizelgelerden ve görsel yardımlardan faydalanmak.

### **3. Esnek Çalışma Düzenlemeleri**

- Farklı enerji seviyelerine ve ulaşım ihtiyaçlarına sahip bireylere uyum sağlamak için uzaktan çalışma, yarı zamanlı çalışma veya değiştirilmiş çalışma saatleri gibi esnek planlama seçeneklerine izin verilmesi.
- Beceri geliştirme fırsatları sağlamak ve farklı yetenek ve tercihlere uyum sağlamak için iş paylaşımı düzenlemeleri veya görev rotasyonları uygulamak.
- İşe gidip gelme veya sosyal etkileşimlerde zorluklarla karşılaşabilecek çalışanlara katılımı ve işbirliğini kolaylaştırmak için uzaktan çalışma seçenekleri ve sanal toplantı platformları sunuyoruz.

### **4. Eğitim ve Destek**

- Anlayışı, empatiyi ve etkili iletişimi teşvik etmek için amirler, iş arkadaşları ve destek personeline engellilik farkındalığı eğitimi ve kaynakları sağlamak.
- ZYO bireylere işyerindeki görevler ve sosyal dinamikler konusunda rehberlik, teşvik ve yardım sunmak üzere mentorlar veya akran destek ağları belirlemek.
- Uzmanlaşmış hizmetlere, iş koçluğuna ve hem çalışanlara hem de işverenlere yönelik sürekli desteğe erişmek için mesleki rehabilitasyon kurumları, engelli savunuculuk kuruluşları ve topluluk kaynaklarıyla ortaklık kurmak.

#### *Eğitim ve öğretim*

Kapsayıcı bir çalışma ortamının teşvik edilmesi için hem işverenlere hem de iş arkadaşlarına eğitim ve öğretim sağlanması şarttır. Bu, engellilik farkındalığı eğitimini, iletişim stratejilerini ve saygı ve anlayış kültürünün teşvik edilmesini içerebilir.

Kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmak, hem işverenler hem de iş arkadaşları için sürekli eğitim ve öğretime bağlılık gerektirir. Kuruluşlar, engellilik farkındalığı eğitimine, iletişim stratejilerine yatırım yaparak

ve saygı ve anlayış kültürünü teşvik ederek, yetenekleri ne olursa olsun tüm bireylerin kendilerini değerli ve desteklenmiş hissedecekleri bir atmosferi teşvik edebilir. Eğitim ve öğretimin işyerindeki erişilebilirliği ve düzenlemeleri nasıl geliştirebileceğine dair bazı gerçek hayattan örnekleri inceleyelim.

### **1. Engelli Farkındalık Eğitimi**

- ZYO bireylere yönelik anlayış ve empatiyi artırmak amacıyla tüm çalışanlara kapsamlı engellilik farkındalığı eğitimleri sağlamak.
- ZYO bireylerin karşılaştığı yaygın yanlış anlamaları, stereotipleri ve engelleri ele almak için uzmanlar veya yaşamış deneyimlere sahip bireyler tarafından kolaylaştırılan atölye çalışmaları ve seminerler sunmak.
- Çeşitli engellilik türlerini ve işyerinde katılımın önemini göstermek için etkileşimli etkinlikler, vaka çalışmaları ve gerçek hayattan örneklerin bir araya getirilmesi.

### **2. İletişim Stratejileri**

- ZYO bireylerle etkileşimde etkili iletişim teknikleri ve stratejilerine odaklanan eğitim programlarının uygulanması.
- Çalışanlara, ZYO bireylerden bahsederken kişi öncelikli dili ve saygılı terminolojiyi nasıl kullanacaklarını öğretmek, herkese onurlu ve saygılı davranmanın önemini vurgulamak .
- ZY ne dayalı varsayımlarda bulunmadan veya yargılamadan anlamlı konuşmalara nasıl girileceği, uygun soruların nasıl sorulacağı ve destek sunulacağı konusunda rehberlik sağlamak.

### **3. Saygı ve Anlayış Kültürünün Teşvik Edilmesi**

- Çalışanların işyerinde ZYOB in katılımına ilişkin deneyimlerini, kaygılarını ve bakış açılarını paylaşabilecekleri açık diyalog ve tartışma forumlarının teşvik edilmesi.
- ZYO bireylerin katkılarını ve başarılarını vurgulayan kapsayıcı etkinlikler, bilinçlendirme kampanyaları ve çalışan tanıma programları aracılığıyla çeşitliliği tanımak ve kutlamak.
- Karşılıklı saygıyı, anlayışı ve birbirlerinin benzersiz yeteneklerine ve bakış açılarına değer vermeyi teşvik etmek için farklı geçmişlere sahip çalışanlar arasında işbirliği, ekip çalışması ve mentorluk fırsatları yaratmak.

## *Ortaklıklar ve İşbirliği*

İşverenler, devlet kurumları, kar amacı gütmeyen kuruluşlar ve toplumsal paydaşlar arasındaki işbirliği, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamına giden yolların yaratılması açısından çok önemlidir. Paydaşlar birlikte çalışarak engelleri belirleyebilir, kaynakları paylaşabilir ve kapsayıcı istihdam uygulamalarını teşvik etmek için yenilikçi çözümler geliştirebilir.

İşverenler, devlet kurumları, kar amacı gütmeyen kuruluşlar ve topluluk paydaşları arasında etkili ortaklıklar kurmak ve işbirliğini teşvik etmek, zihin yetersizliği olan bireyler için istihdama yönelik anlamlı yollar yaratma da çok önemlidir. Paydaşlar kolektif uzmanlıktan, kaynaklardan ve ağlardan yararlanarak engelleri belirleyebilir, en iyi uygulamaları paylaşabilir ve kapsayıcı istihdam uygulamalarını teşvik etmek ve işgücüne katılımı kolaylaştırmak için yenilikçi çözümler geliştirebilir. Ortaklıkların ve işbirliği girişimlerinin gerçek hayattaki örneklerine bakalım:

### **1. İşveren Katılım Programları**

- ZYO bireylere yönelik staj programları, çıraklık ve işbaşı eğitimi fırsatları oluşturmak için yerel işletmeler ve sektörlerle işbirliği yapmak.
- Makul düzenlemeler ve işyerinde katılım uygulamaları hakkında bilgiler de dahil olmak üzere, ZYO bireylerin işe alınması, işe alınması ve işte tutulması konusunda rehberlik sağlayan işveren araç setleri ve kaynakları geliştirmek.
- İşletmelerin fikir alışverişinde bulunabileceği, başarı öykülerini paylaşabileceği ve engelli istihdamına ilişkin ortak zorlukları ele alabileceği işveren forumları ve yuvarlak masa tartışmalarının kolaylaştırılması.

### **2. Devlet Kurumu Ortaklıkları**

- İş arayan zihin yetersizliği olan bireylere yönelik hizmetleri, finansmanı ve desteği koordine etmek için mesleki rehabilitasyon kurumları, eyalet çalışma bakanlıkları ve işgücü geliştirme kurullarıyla ortaklık kurmak.
- Kapsayıcı işe alım uygulamalarını teşvik etmek, sistemik engelleri kaldırmak ve vergi teşvikleri, hibeler ve işgücü eğitim programları aracılığıyla işverenleri engelli bireyleri işe almaya ve işte tutmaya

teşvik etmek için politika ve girişimleri uyumlu hale getirmek.

- Engelli Amerikalılar Yasası (ADA) ve Rehabilitasyon Yasası da dahil olmak üzere engelli hakları mevzuatına uyumu sağlamak için engelli savunuculuk grupları ve yasal kuruluşlarla işbirliği yapmak.

### **3. Kâr Amacı Gütmeyen Kuruluş ve Topluluk Kuruluşu İşbirliği**

- İşe hazırlık eğitimi, beceri geliştirme programları ve kariyer koçluğu hizmetleri sunmak için savunuculuk grupları, bağımsız yaşam merkezleri ve engellilik hizmeti sağlayıcıları gibi engelliliğe özgü kar amacı gütmeyen kuruluşlarla ortaklıklar kurmak.
- ZYO bireyleri anlamlı istihdam fırsatlarına, sosyal ağlara ve topluluk kaynaklarına bağlayan toplum temelli iş kulüpleri, akran destek ağları ve mentorluk programları oluşturmak.
- İnanç temelli örgütlerin , sivil grupların ve hayırsever vakıfların, engelli katılımını ve ekonomik güçlenmeyi teşvik etmeyi amaçlayan farkındalık kampanyalarına, bağış toplama çabalarına ve gönüllü girişimlere dahil edilmesi.

### *Ekonomik ve Sosyal Faydalar*

Katılımın ahlaki zorunluluğunun ötesinde, zihin yetersizliği olan bireyleri işe alma kararı, çok sayıda somut ekonomik ve sosyal faydayı da beraberinde getirir. Bu faydalar yalnızca işyeri ortamını zenginleştirmekle kalmaz, aynı zamanda işletmelerin genel başarısına ve sürdürülebilirliğine de katkıda bulunur. Gerçek hayattan örneklerle desteklenen, ZYOB in işgücüne katılımını benimsemenin ekonomik ve sosyal avantajlarını ayrıntılı olarak inceleyelim:

#### **1. Artan Çalışan Memnuniyeti ve Verimliliği**

- Öncelik veren kapsayıcı işyerleri genellikle daha yüksek düzeyde çalışan memnuniyeti, katılımı ve bağlılığı yaşar.
- Araştırma çalışmaları, çeşitliliğe değer verilen ve saygı duyulan ortamlarda çalışan çalışanların daha motive, bağlı ve üretken olduğunu göstermiştir.
- Örneğin, Kurumsal Verimlilik Enstitüsü tarafından yürütülen bir araştırma, iş gücü çeşitliliğine sahip şirketlerin, daha az çeşitliliğe sahip olanlara kıyasla çalışan başına 2,3 kat daha yüksek nakit akışı bildirdiğini ortaya çıkardı.

## 2. Artan Yenilik ve Sorun Çözme

- Organizasyonlarda yaratıcılık, yenilikçilik ve problem çözme kültürünü teşvik eder.
- Çeşitliliğe sahip ekipler, çeşitli bakış açılarını, deneyimleri ve fikirleri bir araya getirerek iş zorluklarına yönelik daha yenilikçi çözümlere ve yaklaşımlara yol açar.
- Çeşitli yetenek havuzlarını aktif olarak arayan şirketler, geniş bir tüketici ve pazar yelpazesinde yankı uyandıran ürünler, hizmetler ve stratejiler geliştirme konusunda daha iyi bir konuma sahiptir.
- Örneğin, Microsoft'un Otizm İşe Alma Programı, otizm spektrumundaki bireyleri yazılım mühendisliği, veri analizi ve siber güvenlik alanlarındaki roller için aktif olarak işe alıyor ve bu bireylerin organizasyona getirdikleri benzersiz yetenekleri ve katkıları takdir ediyor.

## 3. Geliştirilmiş Müşteri İlişkileri ve Pazar Uyarlanabilirliği

- Çeşitliliği ve engelli katılımını benimseyen işletmeler, çeşitli müşteri tabanının ihtiyaçlarını anlama ve karşılama konusunda daha donanımlıdır.
- ZYO bireylerin istihdam edilmesi, müşteri ilişkilerini geliştirebilir, marka bağlılığını teşvik edebilir ve daha önce yeterince hizmet alamayan pazarlardan ve demografik segmentlerden faydalanarak iş büyümesini teşvik edebilir.
- Çeşitliliğe ve katılıma bağlılık gösteren şirketler genellikle daha güçlü bir itibara, artan marka bilinirliğine ve hem müşterileri hem de üst düzey yetenekleri çekme ve elde tutma konusunda rekabet avantajına sahip olur.
- Örneğin, Starbucks'ın "Tasarımıyla Çeşitlilik" girişimi, her kökenden müşteri ve çalışanın hoş karşılandığını ve değer verildiğini hissededeği kapsayıcı mağazalar ve işyerleri yaratmayı amaçlıyor.

## Teşekkür

Bu bölüm İstihdamda Engel Yok projesi (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826) kapsamında geliştirilmiştir.

## Referanslar

- Inge, K. J., Sima, A. P., Riesen, T., Wehman, P., & Brooks-Lane, N. (2023). The Essential Elements of Customized Employment: Results From a National Survey of Employment Providers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 66(3), 170-185. <https://doi.org/10.1177/00343552221088256>
- Jenaro, C., Mank, D., Bottomley, J., Doose, S., & Tuckerman, P. (2002). Supported employment in the international context: An analysis of processes and outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(1), 5–21.
- National Disability Rights Network. (2012). Segregated and Exploited: the Failure of the Disability Service System to Provide Quality Work. NDRN.
- Nelson, N. (1972). Workshops for the Handicapped in the United States: An Historical and Developmental Perspective. *Physical Therapy*, 52(5). <https://doi.org/10.1093/ptj/52.5.601b>