

# ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLER İÇİN İŞE ALIM VE İŞ KOÇLUĞU

Gülben Cura - Yonca Eğitim, Kültür, Spor, Sanat, Sağlık, Turizm, Yardımlaşma Ve Kadın Girişimi Derneği, Türkiye

Şenay Kızılkum - Yonca Eğitim, Kültür, Spor, Sanat, Sağlık, Turizm, Yardımlaşma Ve Kadın Girişimi Derneği, Türkiye

## **Soyut**

Bu bölüm, ZYOB leri işgücüne entegre etmenin çok boyutlu yönlerini araştırıyor, iş koçlarının kritik rollerini ve işe yerleştirmelerde çevresel değerlendirmelerin önemini vurguluyor. Çalışma, kimliği olan kişiler için üç temel istihdam modelini tartışıyor: korunaklı işyerleri, destekli istihdam ve rekabetçi istihdam; her birinin işverenlerden ailelere kadar farklı paydaşları var. Zihin yetersizliği olan bireylerin ilgi ve yeteneklerini değerlendirmek, onları uygun işlerle eşleştirmek, sürekli destek ve eğitim sağlamak da dahil olmak üzere iş koçlarının sorumluluklarını detaylandıran çalışma, başarılı iş entegrasyonu için gereken kapsamlı yaklaşımın altını çiziyor. Ek olarak, iş koçlarının sosyal etkileşimleri kolaylaştırmak ve gelecekteki kariyer planlaması konusunda tavsiyelerde bulunmak gibi mesleki yeterliliklerin ötesinde faaliyetlerde bulunma ihtiyacının altını çiziyor.

**Anahtar Kelimeler:** Zihinsel Yetersizlik (ZY); İş Koçluğu; Destekli İstihdam; İşyerine Katılım.

## Bölümün Zihin Yetersizliği Olan Bireyler (ZYOB) için Uygunluğu

Bölüm ZY ile son derece ilgilidir çünkü iş koçluğu ve destekleyici istihdam uygulamalarının önemli rolünü vurgulayarak, ZYOB 'yi işgücüne entegre etmenin kritik yönlerine ışık tutmaktadır. Bu bölüm, çeşitli istihdam modellerini tartışarak ve iş koçlarının sorumluluklarını özetleyerek, anlamlı ve sürdürülebilir istihdam arayışında engelli bireylerin nasıl etkili bir şekilde desteklenebileceğini anlamak için kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır.

### Bu Eğitim Alt Bölümünün Amaçları

- İstihdam edilebilirliklerini artırmak için ZYOB 'de işe özgü beceriler, sosyal etkileşim yetenekleri ve çalışma alışkanlıkları oluşturun.
- ZYOB 'lerin iş başında eğitimini kolaylaştırın, çalışma ortamlarına ve kültürlerine uyum sağlamalarına yardımcı olun, görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmelerini sağlayın.
- Devam eden değerlendirme, eğitimin ayarlanması ve işyerindeki zorlukların ele alınması yoluyla engelli bireyler için sürdürülebilir istihdamı ve kariyer gelişimini destekleyin.

Alıntı: Cura, G., & Kızılkum, Ş. (2024). Zihinsel Engelliler için ve Zihinsel Engelliler için İşe Alma ve İş Koçluğu. C. Sousa, J. Pereira ve C. Casimiro (Eds.), *Engel Yok: Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Stratejiler ve En İyi Uygulamalar* (s. 103-108). Ediçöes Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p02.04>

## Giriş

Çalışma hayatı, istihdam ve çalışma sürecini kapsayan çok boyutlu bir süreçtir (Cavkaytar ve Artar, 2019). Zihin yetersizliği olan bireyin bir işe girmesi ve bu işte sürdürülebilir bir şekilde çalışabilmesi için süreçteki paydaşların sahip olması gereken çeşitli özellikler ve farklı sorumluluklar bulunmaktadır. ZYOB lerin işe yerleştirme sürecinde toplum temelli çalışma yaşamı alternatifleri varsa çevresel değerlendirmelerde işveren ve çalışma arkadaşlarının özelliklerinin belirlenmesi ve karar alma süreçlerinde dikkate alınması sürece katkı sağlayacaktır. Öte yandan işe yerleştirme sürecinde yer alan personelin (örneğin iş koçu)

veya doğal paydaş olarak nitelendirilebilecek ebeveynlerin belirli sorumlulukları yerine getirmesi ZYOB in desteklenmesinde önemlidir. ZYOB 'in çalışma hayatı söz konusu olduğunda farklı istihdam alternatiflerinden söz edilebilir. Bireylerin istihdamı genel olarak üç farklı modele göre gerçekleştirilmektedir. Bu modeller, korumalı işyeri modeli, destekli istihdam ve rekabetçi istihdamdır. Korumalı işyerlerinde genellikle ZYO bireyler olsa da , rekabetçi istihdamda ZYO bireyler genellikle normal gelişim gösteren bireylerle çalışmaktadır. Dolayısıyla bireyin işe yerleştirilmesinde benimsenen modele göre çalışma hayatındaki paydaşlar Tablo 1'de görüldüğü gibi farklılık gösterebilmektedir.

Tablo 1. T.C Kimlik sahibi bireylerin çalışma hayatındaki potansiyel paydaşlar

<b>İstihdam Modeli</b>	<b>Potansiyel Paydaşlar</b>
<b>Korunaklı İşyeri</b>	İşveren veya sorumlu yönetici, atölye şefi, diğer engelli çalışanlar, müşteriler (hizmet sektöründe ise ebeveynler, aileler).
<b>Destekli İstihdam</b>	İşveren veya insan kaynakları yöneticisi, iş koçu, genellikle çalışanları, müşterileri, ebeveynleri ve aileleri geliştirir.
<b>Rekabetçi İstihdam</b>	İşverenler veya insan kaynakları yöneticileri, genellikle çalışanları, müşterileri, ebeveynleri ve aileleri geliştirir.

## **İş Koçluğu**

ZYO bireylerin çalışma hayatına katılımında önemli bir faktördür. Bir uygulama olarak tanımlanabilecek destekli istihdam modelinde iş koçları önemli bir rol oynuyor. İş koçları bireye işe yerleştirme, işe alım ve çalışma süreci aşamalarında ihtiyaç duyulan desteği sağlayarak sürdürülebilir istihdamın sağlanmasından sorumludur. Ayrıca iş koçu, bireyin bulunduğu işyerinin bileşenlerinin desteklenmesinde önemli bir rol oynayabilir.

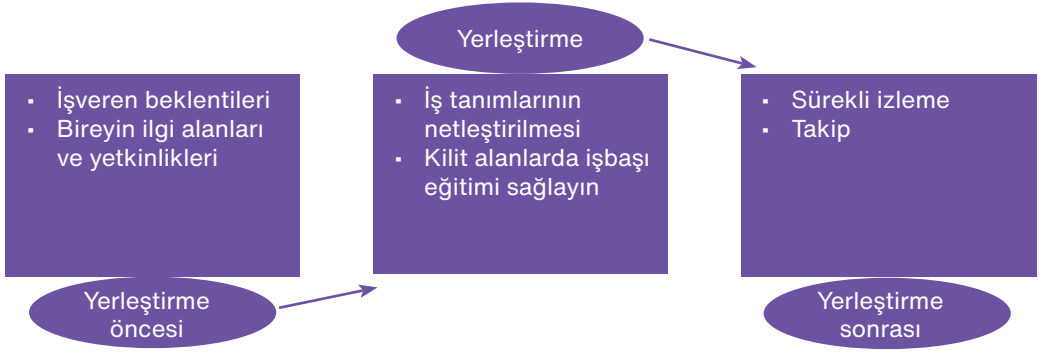
ZYO bireylerin sürdürülebilir istihdamını sağlamak için iş koçunun işe yerleştirme öncesinde bir dizi değerlendirme çalışması yapması gerekmektedir (Camuso ve Baker, 2008). Bubağlamda zihin yetersizliği olan bireyin istihdama ne kadar hazır olduğunun belirlenmesi için çeşitli kontrol listeleri kullanılabilir. Bu kontrol listelerinde zihin yetersizliği olan bireyin istihdam edilebilirlik beceri alanlarındaki işlevsellik düzeyinin belirlenmesi önemlidir. İş koçu, bireyin yetkinlik düzeyini belirlemenin yanı sıra, kişiye en uygun işi belirlemek amacıyla görüşmeler, gözlemler ve portfolyo incelemeleri yaparak

bireyin hobileri, ilgi alanları ve istekleri hakkında veri toplamalıdır. Bu süreçte iş koçu bireyin yaşadığı çevredeki potansiyel iş alternatiflerini belirleyerek birey için en uygun işyerine karar vermelidir.

Nitelendirilebilecek bu süreçte iş koçunun olası işyeri koşullarını ve işyeri kültürünü belirlemesi gerekmektedir (Hagner , Dague ve Phillips, 2015). İş koçu, işe yerleştirme öncesinde birey ve çevresindeki işyerleri hakkında bilgi verir ve topladığı verileri bir araya getirerek birey için en uygun işyerine karar verir (Nord ve ark., 2016).

Tüm dünyada kullanılan bir uygulama yöntemi olan destekli istihdam önemli bir uygulamadır. Bu istihdam türünde özel gereksinimli bireylerin işgücü piyasasında ücretli ve sürekli çalışan haline gelmeleri amaçlanmakta ve bireyler bu yönde desteklenmektedir. Bu istihdam modelinde sadece ZYO bireyler değil işverenler de desteklenmektedir. Destekli istihdam sürecinde bireyler iş uzmanları, iş koçları, iş ve meslek danışmanları tarafından iş öncesinde, iş sırasında ve iş sonrasında desteklenmektedir (Karaaslan, 2010).

İşe yerleştirme aşamasında iş koçu, belirli bir süre rolün günlük faaliyetlerini gözlemleyerek ve işverenle görüşerek bireye iş tanımını netleştirir. Koç, bireyi bu iş tanımının gerektirdiği beceriler kapsamında değerlendirir ve varsa bireyin ihtiyaçlarına yönelik antrenmanlar planlar. Bu eğitimlerin iş başında, gerçek bir ortamda gerçekleşmesi çok önemli. İş koçu, ilgili eğitimin ardından bireyin işe yerleştirilmesini gerçekleştirir. Bu süreçte iş koçu, bireye ve işyerindeki diğer bileşenlere (örneğin iş arkadaşları, işveren) destek sağlar ve bireyin iş performansını değerlendirir. İş koçu bireyin iş performansında herhangi bir sorun gözlemlenmezse sunduğu desteği yavaş yavaş zayıflatacaktır. Bu aşamada iş koçunun bireyi sönme döneminde desteksiz bırakmaması, sunduğu desteğin doğal olarak işyerindeki diğer bileşenler tarafından da sunulmasını sağlaması gerektiğini unutmamak gerekir. Bu sayede hem ZYO bireyin destek ihtiyaçları karşılanmış olacak hem de iş performansında olası düşüşlerin önüne geçilmiş olacaktır.



Şekil 1. İş Koçunun Görevleri

İş koçunun süreçteki faaliyeti işe yerleştirme sonrasında bitmiyor. İş koçu, ZYOB in çalıştığı işyerinde periyodik olarak gözlemler yapmalı, işyerindeki paydaşlarla buluşmalı ve sürecin nasıl gittiğine dair veriler ortaya koymalıdır. İzleme süreci olarak tanımlanabilecek bu aşama sürdürülebilir istihdamın sağlanması açısından oldukça önemlidir (Meaker, 2016).

İş koçlarının sorumlulukları şunlardır:

1. ZYO bireylerin çalışma hayatına yönelik ilgi ve ihtiyaçlarının değerlendirilmesi.
2. ZYO bireyin yaşadığı çevredeki olası iş fırsatlarını değerlendirir.
3. ZYO bireyi ilgi ve yeteneklerine uygun bir işle eşleştirir.
4. İşyeri bileşenlerini (çalışma koşulları, işveren beklentileri) analiz eder.
5. ZYO bireye işyerinin gereksinimlerine yönelik kurum merkezli eğitim verir .
6. ZYO kişiyi işe yerleştirir.
7. ZYOB ye iş başında eğitim sağlar .
8. ZYO bireyin işyerindeki performansını izler.
9. Gerektiğinde kimlik sahibi bireylere destek sağlar.
10. ZYO bireyin performansına göre desteğin sıklığını ve süresini azaltır (Cavkaytar ve Artar, 2019).

İş koçlarının süreçteki görev ve sorumlulukları sadece mesleki yeterliliklerin desteklenmesi ile sınırlı değildir. Örneğin iş koçu, bireyin

işyerine ulaşımı için gerekli olan seyahat becerilerinin öğretilmesi veya uyarlanması, bu süreçte işveren ve varsa çalışma arkadaşlarının bilgi ihtiyaçlarının karşılanması, gerekli önlemlerin alınması gibi konularda hareket etmelidir. Molalarda ve boş zamanlarında sosyal etkileşimi artırın. Son olarak iş koçları belirli aralıklarla ebeveynlerin bireyin çalışma hayatı hakkında bilgilendirilmesi ve kimlik sahibi bireylere ve ebeveynlerine gelecekteki kariyer planlamaları için danışmanlık hizmeti vermelidir (Pierangelo ve Giulani, 2007).

## **Teşekkür**

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

## **Referanslar**

- Camuso, A., & Baker, D. (2008). Supported Employment: Manual. The Elizabeth M. Boggs Center on Developmental Disabilities, University of Medicine and Dentistry of New Jersey-Robert Wood Johnson Medical School.
- Cavkaytar, A., & Artar, T. M. (2019). Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi. *Özel Eğitim Dergisi*, 11(2), 19-42.
- Hagner, D., Dague, B., & Phillips, K. (2015). Including employees with disabilities in workplace cultures: Strategies and barriers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 58(4) 195–202. <https://doi.org/10.1177/0034355214544750>
- Karaaslan, L. (2010). Geçmişten günümüze engelli istihdamı: Engelliler için nitelikli istihdamda yeni yaklaşımlar. *Çalışma ilişkileri dergisi*, 1, 46-58.
- Meaker, T. (2016). Transition to Employment In R. L. Morgan ve T. Riesen. (Eds.), *Promoting Successful Transition to Adulthood* (pp. 152-177). The Guilford Press.
- Nord, D., Grossi, T., & Andresen, J. (2020). Employment equity for people with IDD across the lifespan: The effects of state funding. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 58(4), 288-300. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-58.4.288>
- Pierangelo, R., and Giulani, A. (2007). *Transition Services in Special Education: A Practical Approach*. Pearson Education.