

ENGEL YOK

Žihinsel Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Stratejiler ve En İyi Uygulamalar



Engel Yok: Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Stratejiler ve En İyi Uygulamalar

Editörler

Carla Sousa

Júlia Pereira

Cátia Casimiro

© Ediçoes Universitárias Lusófonas/Yazarlar, 2024
Bu çalışma [Atribuição 4.0 Internacional](#) lisansı altındadır.



Başlık: Engel Yok: Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Stratejiler ve En İyi Uygulamalar
Editörler: Carla Sousa, Júlia Pereira ve Cátia Casimiro
Tercüme: Şenay Kızılkum
1. Baskı: Ediçoes Universitárias Lusófonas
Kapak: APPACDM Lizbon izniyle (OPERAT'ın Puzzle Duplo oyunu, [burada mevcuttur](#))
ISBN: 978-989-757-288-3 (pbk)
ISBN: 978-989-757-289-0 (ebk)
Portekiz Yasal Mevduat (DL): 533913/24

Ediçoes Universitárias Lusófonas
Campo Grande, 376 - 1749-024 Lisboa
telefon (+351) 217 515 500
E-posta: edicoes.lusofonas@ulusofona.pt

Bu kitabın yayınlanması, Avrupa Komisyonu Erasmus+ Programı aracılığıyla Engel Tanımayanlar projesi (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826) tarafından ortaklaşa finanse edilmiştir. Bu finansman teşekkürleri, her yazarın kendi özel bölümünde açıkladığı teşekkürlerle örtüşmemektedir. İfade edilen görüş ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüş ve düşüncelerini yansıtmak zorunda değildir. Ne Avrupa Birliği ne de EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Fundação
para a Ciência
e a Tecnologia

DIZIN

BÖLÜM I İHTİYAÇ ANALİZİ	1
Giriş.....	3
Ulusötesi Yasal Çerçevesel, İstihdam ve Zihinsel Yetersizlik Bağlamı	9
Zihinsel Engelliliklerin Kapsayıcı İstihdamına Yönelik Bağlamsal Algılanan İhtiyaçlar.....	37
BÖLÜM II EĞİTİM PROGRAMI	57
Dil, Kapsayıcı Modeller ve Aktivizm Yoluyla Güçlendirme: Zihin Yetersizliği Olan Bireyler İçin Katılımın Geliştirilmesi	59
İş Yerinde Erişilebilir ve Kapsayıcı İletişim.....	75
Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Katılımına Yönelik İstihdam Modelleri ve En İyi Uygulamalar.....	87
Zihin Yetersizliği Olan Bireyler İçin İşe Alım ve İş Koçluğu.....	103
İşyerine Katılımın Desteklenmesi: Zihinsel Engelli Bireyler için Makul Düzenlemeler ve Yardımcı Teknolojiler.....	111
Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Eksik İstihdamına Yönelik Analog Oyun Tabanlı Öğrenme: Kaynaklar ve En İyi Uygulamalar	129
Ekler A - İhtiyaç Analizi Anketi	147

ÖNSÖZ

Bu kitap, Erasmus+ projesi “İstihdamda Engel Yok” kapsamında yürütülen bibliyografik bir derleme ve bilimsel araştırmadan ortaya çıkmıştır. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamına Yönelik Stratejiler ve En İyi Uygulamalar” projesi kapsamında yürütülen bilimsel araştırma ve kaynakça derlemesi ile güçlendirilmiştir. Portekiz, Türkiye, İsviçre ve İtalya, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamda karşılaştığı engellere yaklaşarak, öncelikle dört stratejik vektöre odaklanan belirli işgücü katılımı önlemleri önerdiler: dil, iletişim, örtülü ve açık tutumlar ve yardımcı teknolojilerin kullanımı. Sunulan eğitim programı kapsamlıdır ve zihin yetersizliği olan bireyler, aileleri veya işverenleri de dahil olmak üzere işgücüne katılım sürecine dahil olan tüm paydaşları hedeflemektedir. Müdahale için mükemmel vektör seçimine dikkat etmek önemlidir; çünkü bunlar, özellikle fiziksel ve duyuşsal olmak üzere diğer engel türlerinde o kadar belirgin olmayan zihin yetersizliği olan bireylerin tam katılımının önünde en fazla engel oluşturan vektörlerdir. Erişilebilir dil ve etkili iletişimin rolü, zihin yetersizliği olan bireylerin başarılı bir şekilde işgücüne dahil edilmesinde çok önemli faktörler olarak kabul edilmektedir. Öte yandan, yardımcı teknolojilerin bu nüfusun ihtiyaçlarına yeterince uyarlanamaması, gelişimlerini engelleyen ve daha fazla çalışma ve araştırmayı gerektiren bir başka faktördür. Zihin yetersizliği olan bireylere verilmesi gereken eğitimin türünün tartişıldığı, sadece bu bireylere yönelik kurumsal programlarda ayrıştırılmış eğitimin savunulması ile ana akım bağlantılarda verilen eğitimin faydalarına olan inanç arasında bölünmüş seslerin yükseldiği bir dönemde yazarlar, belirli yönlelere işık tutmada ve bu tartişmaya yeni ve daha kapsamlı perspektifler getirmede belirleyici olabilecek bazı ipuçları sunmaktadır.

Hepimiz bu çalışmanın yazarlarıyla, yalnızca “faydacı, işlevsel ve

retken” yönlere odaklanan bir eğitimden kaçınmamız gerektiği konusunda hemfikir olsak da, zihin yetersizliği olan çalışanlardan çok az Şey bekleyen günümüz toplumunda bu her zaman kolay değildir. Bu kitapta birçok kez yinelendiği gibi, hepimiz zihin yetersizliği olan bireylerin işyerinde kişisel ve mesleki tatmin olasılığı ile işlevlerini yetkin bir Şekilde yerine getirebilecekleri koşulları bulmaları için mücadele ediyoruz. Ancak, engelli nüfus arasında artan istihdam oranlarına rağmen, Şüphesiz ki en büyük engellerle karşılaştığımız alan Zihinsel Yetersizlik alanıdır. Böyle bir çalışma bu konuda yeni yollar açabilir çünkü biliyoruz ki en yüksek işsizlik oranlarına bu alanında rastlıyoruz ve istihdam edilen nüfus içinde bile bu bireylerin toplumsal tanınırlığı düşük işlerde çalışmaya devam ettiklerini görüyoruz. Şirketlerin bu bireyleri bir varlık olarak görmeye başlaması ve maksimum potansiyellerine ulaşmalarına olanak tanıyan sıcak bir ortamda yeteneklerini ifade edebilmeleri için tüm koşulları sağlaması aciliyet arz etmektedir.

Çeşitli toplum sektörlerinde Engelli Bireylerin hakları üzerine yayınlanmış çok sayıda metne rağmen, bu kitap sadece yüksek düzeyde teorik ve ampirik bilgi içermesiyle değil, aynı zamanda Portekiz’deki son durumu ortaya koymasını ve zihin yetersizliği olan bireylerin etkili bir Şekilde işgücüne dahil edilmesi için özel göstergeler ve öneriler içeren değerli bir el kitabı olarak hizmet etmesiyle de öne çıkmaktadır. Yazarlar, hepimizin inandığı paradigma doğrultusunda zihin yetersizliği olan bireylerin katıldıkları her yerde saygınlığının korunması -zihin yetersizliği olan bireylerin istihdamını konusunda ciddi ve derinlemesine bir çalışma sunmaktadır.

Helena Albuquerque

Yönetim Kurulu Başkanı

HUMANITAS – Portekiz Zihinsel Engelliler Federasyonu

(<https://humanitas.org.pt/>)

APPACDM Coimbra (<https://www.appacdmcoimbra.pt/>)

BÖLÜM I

İHTİYAÇ ANALİZİ

İstihdam Yoluyla Güçlendirme: Engel Yok'a Giriş

Carla Sousa - Lusófona University, CICANT, Portekiz ([0000-0003-1036-963X](https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p01.01))

Alıntı: Sousa, C. (2024). Giriş – İstihdam Yoluyla Güçlendirme: Engel Yok Konusuna Giriş. C. Sousa, J. Pereira ve C. Casimiro (Ed.), *Engel Yok: Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Stratejiler ve En İyi Uygulamalar* (s. 3-6). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p01.01>

Riemen (2012, s. 66) kitabında şöyle yazmıştır: 'Eğitim, iş dünyası ve devlet için neyin yararlı olduğunun diktelerine boyun eğmiştir'. Biraz konu dışı gibi görünebilir ama bu kitabın sorgulamaya çalıştığı şeylerin çoğu üretkenlik, işlevsellik ve yararlılık fikirleriyle ilgilidir. Çağdaş kurallar ışığında bir kişinin 'mükemmel' bir çalışan olarak kabul edilmesi için hangi fiziksel ve bilişsel yapıya sahip olması gerekir? İnsanları kanonlara mı, kanonları insanlara mı yoksa her ikisine de mi uydurmak zorundayız? Öğretim kaynakları, arabuluculuk stratejileri ve teknoloji bu ikilemde nasıl bir rol oynamaktadır?

Başta ve Riemen'den (2012) yapılan alıntıya dönecek olursak, 'Normallik' fikrinin kendisi totaliterdir. Dolayısıyla bu kitap ya da başka herhangi bir kitap, Zihin Yetersizliği Olan Bireyleri (ZYOB) işçi kalabalığından ayırt edilemez kılmak için onları 'normalleştirmeye' yönelik reçeteler sunamaz ya da sunmamalıdır. Yapabilecekleri ve yapmaları gereken şey, bu çeşitliliğin çağdaş toplumun işten anladığı şeyin bir parçası haline gelmesi için onların farklı özelliklerini anlamaya yönelik stratejiler başlatmaktır.

ZYOB in işyerine dahil edilmesi, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi (CRPD) tarafından vurgulanan kritik bir konudur. Engellilerin çalışma ve istihdam hakkına ilişkin 8 No'lu Genel Yorum'a (2022) göre, CRPD, Sözleşme'nin 27. Maddesinde yer alan bu hakla ilgili olarak taraf Devletlerin yükümlülüklerini açıklığa kavuşturmuştur. Anlamli iş ve istihdamın - anlamli olduğunu vurgulayarak - engelliler de dahil olmak üzere bireylerin ekonomik güvenliği, fiziksel ve ruhsal sağlığı, kişisel refahı ve kimlik duygusu için elzem olduğunu vurgulamaktadır. CRPD, bireyleri fiziksel ve zihinsel özelliklerine göre değersizleştiren bir değer sisteminin (Nario-Redmond, 2020), ZYOB 'lerin anlamli iş ve istihdama sahip olma fırsatlarını olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır. Yüksek işsizlik oranları, düşük ücretler ve çalışma ortamında erişilebilirlik eksikliği gibi konulara dikkat çekerek, çalışma hakkının önündeki engellerin kaldırılması ve engelli bireylerin açık işgücü piyasasında diğerleriyle eşit bir şekilde istihdam edilmesi çağrısında bulunmaktadır (United Nations, 2022).

MorBarak(2017)tarafındankullanılandahaneoliberaldilibenimseyebilir ve zihinsel engelli bireyleri işgücü piyasasına dahil etmenin önemini haklı çıkaran ekonomik bir yolda ilerleyebiliriz. Örgütsel çeşitlilik genel olarak ekonomik alanda avantajlar sağlamaktadır; çünkü şirketler çalışan devrini azaltarak maliyet tasarrufu sağlamaktadır.

Bell (2019), AB iş hukukunun özellikle korumalı istihdam bağlamında kapsayıcılığı teşvik etmede bir rol oynayabileceğini öne sürerken, yerel bir perspektiften bakıldığında Carnemolla ve diğerleri (2021) bireyleri topluluklarıyla buluşturmanın rolünün altını çizmektedir. Bu nedenle ve ilk adım olarak, İstihdama Engel Yok (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826) uluslararası ekibi, "**Uluslararası Yasal Çerçevesel ve İstihdam ve Zihinsel Yetersizlik Bağlamı**", bölümünü ortaklaşa geliştirmiştir. Bu bölümde, konsorsiyum ülkeleri olan İtalya, Portekiz, İsveç ve Türkiye'de zihinsel yetersizliği olan bireylerin içinde buldukları yasal ve sosyal koşullar ele alınmaktadır. Daha sonra, Bölüm I'in ikinci kısmında, bu ülkelerdeki zihin yetersizliği olan bireylerin mesleki katılımlarının önündeki temel engeller ve engellere ilişkin algılar üzerine yapılan araştırmalar "**Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Kapsayıcı İstihdamı için Bağlamsallaştırılmış Algılanan İhtiyaçlar**" bölümü aracılığıyla sunulmaktadır.

Bu bölüm, kitabın ikinci bölümünde geliştirilen eğitim programının temelini oluşturan ihtiyaç analizini tamamlayıcı niteliktedir. Bu bölümün ilk kısmında – **“Dil, Kapsayıcı Modeller ve Aktivizm Yoluyla Güçlendirme”**, Cátia Casimiro, João Léste ve Carla Sousa, dilin nasıl edimsel olduğunu ve nasıl içirme ya da dışlama için bir temel oluşturabileceğini araştırmaktadır. Bu doğrultuda, **“İşyerinde Erişilebilir ve Kapsayıcı İletişim”**, Stefano Cobello ve Elena Milli, kapsayıcı işyerlerinde erişilebilir iletişimin geliştirilmesine yönelik özel stratejileri ele almaktadır. Bu eğitimin üçüncü bölümü olan **“İstihdam Edilebilirlik Modelleri ve Zihinsel Engelli Bireylerin Dahil Edilmesine Yönelik İyi Uygulamalar”** da Gülce Güner ve Emre Hüseyin Yiğit, zihinsel engelli bireyleri çalışma bağlamlarında desteklemek için çağdaş istihdam modellerini ele almaktadır. Ayrıca Gülben Cura ve Şenay Kızılkum, **“Zihinsel Engelli Bireyler için ve Zihinsel Engelli Bireylerle İşe Alım ve İş Koçluğu”** başlıklı bölümde bu modelleri daha ayrıntılı olarak ele almakta ve insanların farklı şirketler için nasıl kapsayıcı bir şekilde işe alınabileceğine odaklanmaktadır. Bölüm 5’te İstihdamda Engel Yok Projesi, gelişim geriliği gösteren kişilerin sosyal içermesini ve güçlendirilmesini artıracak disiplinler arası, sektörler arası Pan-Avrupa ve ulus ötesi bir ağ oluşturmayı amaçlayan bir COST Eylemi olan a-STEP’e (CA19104) katılmaktadır. İstihdama katılım için yardımcı teknolojilerin potansiyeli hakkında kapsamlı bir görüş geliştirmek için May Agius, Tali Heiman, Gerda Sula, Paulina Tsevetkova, Benjamin Nanchen, Alan H. Tkaczyk ve Carla Sousa, **“İşyerinde İşgücüne Katılımın Desteklenmesi: Zihinsel Engelli Kişiler için Makul Uyarlamalar ve Yardımcı Teknolojiler”**. Son olarak, kitabın I. Bölümünde belgelenen daha fazla pedagojik yaklaşıma duyulan ihtiyaç nedeniyle, 6. Bölüm, zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam becerilerinin geliştirilmesinde analog oyun tabanlı öğrenmenin potansiyelini araştırmaktadır. João’nun yazdığı Léste ve Carla Sousa, **“Zihinsel Yetersizliği Olan Kişilerin Eksik İstihdamına Yönelik Analog Oyun Tabanlı Öğrenme: Kaynaklar ve En İyi Uygulamalar”** bu nedenle bu eğitim ihtiyacına yönelik kavramsal ve pratik bir yaklaşımdır. Eğitim programının tüm bölümleri, geleneksel özet ve anahtar kelimelerin yanı sıra, pedagojik hedefleri ve engellilerle olan ilgisi hakkında kısa bir açıklama içerir.

ZYOB in işgücü piyasasına dahil edilmesinin sadece engelli normlarına karşı çıkmakla kalmayıp aynı zamanda çeşitliliği ekonomik ve hepsinden önemlisi sosyal adaletin itici gücü olarak benimsediğini söyleyerek bitirmek istiyorum. İstihdamda Engel Yok projesinin ortak çalışması, farklı ülkelerde ZYOB lerin profesyonel katılımını şekillendiren karmaşık yasal, sosyal ve pedagojik ortamları daha da aydınlatıyor ve işi herkese değer verecek şekilde yeniden tanımlama taahhüdünü yansıtıyor.

Teşekkür

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

Referanslar

- Bell, M. (2019). People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law?. *European Labour Law Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2031952519882953>
- Mor-Barak, M. E. (2017). *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace* (4th Ed.). SAGE.
- Nario-Redmond, M. R. (2020). *Ableism: The Causes and Consequences of Disability Prejudice*. John Wiley & Sons, Inc.
- Riemen, R. (2012). *O Eterno Retorno do Fascismo*. Bizâncio.
- United Nations (2022). CRPD/C/GC/8: General comment No. 8 on the right of persons with disabilities to work and employment. Office of the Higher Commissioner - United Nations Human Rights.

ULUSÖTESİ YASAL ÇERÇEVELER, İSTİHDAM VE ZİHİNSEL YETERSİZLİK BAĞLAMI

Júlia Pereira - Lusófona University, CICANT, Portekiz ([0009-0003-9241-1981](tel:0009-0003-9241-1981))

Carla Sousa - Lusófona University, CICANT, Portekiz ([0000-0003-1036-963X](tel:0000-0003-1036-963X))

Andreia Matos - Adapt4you, Portekiz

Stefano Cobello - Polo Europeo della Conoscenza, İtalya ([000-0002-6221-8203](tel:000-0002-6221-8203))

Elena Milli - Polo Europeo della Conoscenza, İtalya ([0000-0002-9576-3005](tel:0000-0002-9576-3005))

Gülce Güner - Wise Academy, İsveç

Emre Hüseyin Yiğit - Wise Academy, İsveç

Gülben Cura - Yoncalar Association, Türkiye

Şenay Kızılkum - Yoncalar Association, Türkiye

Soyut

Zihin Yetersizliği Olan Bireyler için istihdamın önemi vurgulanmakta ve bunun refah ve sosyal katılım üzerindeki etkisine odaklanılmaktadır. Temel olarak İtalya, Portekiz, İsveç ve Türkiye'deki mevcut yasal çerçeveleri inceleyerek bu kişilerin işyerine katılımını nasıl kolaylaştırdıklarını araştırıyor. Sonuç olarak, geliştirilen araştırma, yasal çerçevelerin uygulanmasında, ZYOB 'in becerilerini iş piyasası talepleriyle uyumlu hale getirmede ve kapsamlı destek sağlamada sürekli zorluklar olduğunu ortaya koyuyor. Ayrıca işyerinde makul düzenlemelerin önemi vurgulanmakta ve örnek olay incelemesi yapılan dört ülkedeki yasal ve toplumsal girişimlerin başarıları ve sınırlamaları tartışılmaktadır. Sonuç olarak, istihdamda niyet ve uygulama arasındaki boşluğu kapatmak için toplumsal ve yasal reformlara duyulan ihtiyacın altını çizerek, zihin yetersizliği olan bireylerin işgücüne etkili bir şekilde dahil edilmesini sağlamak için mevzuatın

iyileştirilmesini, destek sistemlerinin geliştirilmesini ve farkındalığın artırılmasını içeren bütünsel bir yaklaşım çerçevesinde bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Zihinsel Yetersizlik; İş; İşyerine Katılım; Yasal Çerçeveler; Makul Konaklamalar.

Bölümün Zihin Yetersizliği Olan Bireyler (ZYOB) için Uygunluğu

Bu bölüm özellikle ZYOB için önemlidir, çünkü sadece istihdamın artan özgüven, amaç duygusu ve finansal bağımsızlık gibi faydalarını vurgulamakla kalmaz, aynı zamanda işgücüne tam katılımı engelleyen engelleri de tanımlar. Kapsamlı analizi sayesinde bu bölüm, politika yapıcılar, işverenler ve savunucular için uygun bir kaynak olarak hizmet etmekte, engelleri ortadan kaldırmak ve ZYOB 'lerin istihdama dahil edilmesini teşvik etmek için kolektif bir çabayı teşvik etmekte, böylece haklarını ve topluma katkılarını onaylamaktadır.

Alıntı: Pereira, J. , Sousa, C., Matos, A., Cobello, S., Tutone, L., Milli, E., Güner, G., Hüseyin Yiğit, E., Cura, G., ve Kızılkum, S. (2024). Ulusötesi Yasal Çerçeveler, İstihdam ve Zihinsel Yetersizlik Bağlamı. C. Sousa, J. Pereira ve C. Casimiro (Eds.), *Engel Yok: Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Stratejiler ve En İyi Uygulamalar* (s. 9-35). Ediçoes Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p01.02>

1. Çalışma Hayatında ZYOB

Araştırmalar, çalışma hayatının zihin yetersizliği olan bireyler için önemini sürekli olarak göstermiştir. Santilli ve arkadaşları (2014), kariyer uyumluluğunun ve umudun, ZYOB in çalışanların yaşam memnuniyetini önemli ölçüde etkilediğini tespit etmiştir. Dehuri ve Mukund (2021), çalışmanın terapötik ve psikolojik faydalarının yanı sıra uygun mesleki rehabilitasyon hizmetlerine duyulan ihtiyacı vurgulamıştır. Donnelly ve diğerleri (2010), bu nüfus için istihdam fırsatlarının yaratılması ve sürdürülmesinde gayri resmi destek ağlarının rolünü vurgulamıştır. Bu çalışmalar toplu olarak, hem refahları hem de sosyal içerilmeleri açısından çalışma hayatının ZYOB 'ler için önemini altını çizmektedir. Bu kapsayıcılığın tam ve etkili olabilmesi için, toplumların aşağıdakileri sağlayan yasal çerçeveler oluşturması

gerekmektedir desteklemekte ve ZYOB lerin işgücüne katılımını teşvik etmektedir. Aşağıda, İtalya, Portekiz, İsveç ve Türkiye'yi vaka çalışmaları olarak ele alarak bu yasal koşulları inceleyeceğiz.

1.1. İtalya

İtalya'da çalışmak tüm vatandaşların hakkıdır. Ve 5 Şubat'ta, 104 sayılı Kanun (1992), çalışmanın bir hak haline geldiği bireylerin Engelli Kişileri de içerdiğini belirtmek için çıkarılmıştır. Daha sonra, 1999 yılında, 12 Mart 1999 tarihli ve 68 sayılı Kanun, bu hakkın tüm Engelliler için gerçekten erişilebilir olmasını garanti altına almak için gereken çerçeveyi oluşturmuştur. Bu noktadan itibaren, tüm özel ve kamu kuruluşları, uygulanan belirli kotalara uymakla yükümlü kılınmıştır. Bu kotalar, hizmetteki çalışan sayısına göre hesaplanan ve her şirketin EB'lere vermesi gereken belirli sayıda boş pozisyonu ayıracaktır. Bu kota sisteminin yanı sıra, bu yasa, bu kişilerin profillerini daha iyi değerlendirmek için işe alım sürecinde EB'lerin gerçek yeteneklerini ve isteklerini dikkatlice değerlendirme ihtiyacını şart koşmuştur. Ayrıca, EB'lerin çalışma hakkı, bundan sonra yetkili hedef istihdam ofisleri ve işverenler arasındaki sözleşmelerle desteklenmiştir. Bu sözleşmelerin hepsinin farklı amaçları vardır. Bunlar arasında istihdamın kendisi, normal istihdam döngüsüne girmede belirli özelliklere ve zorluklara sahip olan EB'lerin dahil edilmesi, eğitim amaçlı geçici istihdam yer almaktadır (276 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 2003). EB'lere işe yerleştirmede kolaylık sağlayan diğer araçlar, sosyal içerme ve rehabilitasyon amaçlı staj programları ve özerkliği amaçlayan kişiselleştirilmiş projelerdir.

14 Eylül 2015 tarihinde, istihdam ilişkileri ve fırsat eşitliği ile ilgili prosedürleri basitleştirmek amacıyla 151 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (2015) yürürlüğe konmuştur. 2021 yılında, hükümetin EB'lerin hakları konusunda yeni kanun hükmünde kararnameler kabul etmesi ihtiyacını ortaya koyan bir Kanun (227 sayılı Kanun, 2021) çıkarılmıştır. Ve 2022 yılında, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından bu özel grubun hedeflenen istihdamına yönelik Kılavuz İlkeler oluşturulmuştur (2022).

EB'lerin istihdamını desteklemek için, İtalyan mevzuatı EB'lerin çalışma hakkına ilişkin normları belirtmektedir (Kanun No. 68, 1999).

Bu Kanun, EB'lerin korunmasını amaçlayan şirketlere yönelik bir yükümlülükler, yaptırımlar ve teşvikler sistemi getirmektedir. Kota sistemine uymayanlara mali ceza verilmesi ve engelli istihdamını teşvik etmek için şirketlere vergi primleri ve indirimleri uygulanması. Bu yardımlar Ulusal Sosyal Sigorta Enstitüsü (INPS) tarafından yönetilir ve tıbbi komisyon tarafından tanınan engellilik derecesine bağlıdır. Bunlar, sosyal güvenlik amaçları için vergilendirilebilir brüt aylık maaşın azaltılması anlamına gelir ve azaltmanın kapsamı ve süresi çalışanın engellilik düzeyine bağlıdır. Halihazırda, 12 aydan az olmayan istikrarlı sözleşmeler kapsamında kimlik sahibi çalışanlar için, vergilendirilebilir maaşta %70'lik bir indirim uygulanmaktadır. 60 aya kadar veya istihdam süresinin tamamı için verilir.

Ancak İtalya'da engelli bireyler için iş piyasası, karmaşık zorluklardan oluşan bir ağ ile karşı karşıyadır. Bunlardan bazıları yasal sisteme bağlı değildir. Öncelikle, engelli bireylerin düşük kültürel seviyesi ve somut mesleki becerilerinin eksikliği, şirketlerin talepleriyle çoğu zaman örtüşmemektedir. Bu da önemli bir engel teşkil etmektedir. Buna ek olarak, İtalyan işletmelerinin yaklaşık %95'i için kota sistemi yasasına bağlı olarak zorunlu işe alımdan muafiyet, EB'ler için fırsatları daha da sınırlamaktadır. Yine de, kimlik sahibi bir bireyin küçük şirketlerde veya bu kadar yüksek bir uzmanlık düzeyinde bile istihdam edilmesi, hem şirket hem de EB için sorunlu olabilir, çünkü bu durumda iş yükü yüksek kültürel ve mesleki niteliklere sahip personel gerektirecektir. Buna ek olarak, "isme göre işe alım" uygulaması, şirketlerin yasal yükümlülüklerini ağır engelli bireylerin aleyhine olacak şekilde atlamalarına olanak tanıyarak, istihdamın reddedilmesi durumunda engelli bireyler için medeni hukuk korumalarını belirsiz bırakmaktadır. Bu nedenle, sözleşmeye dayalı işe alım, EB'lerin istihdama erişimleri için tek kanal gibi görünmektedir, ancak şirketler üzerinde uygulanmamaktadır.

Yasal sistem tam olarak yapılandırılmış gibi görünse de, bu politikaların yönetişimi dikey ve parçalı olup, hem aktif hem de gelir destek politikaları zayıf bir şekilde entegre edilmiştir.

İşe alımı kolaylaştırmak için, sözleşmenin serbestleştirilmesi, sosyal kooperatiflerle artan ve basitleştirilmiş etkileşimler, tazminat esnekliği, bölgesel referans ayarlamaları, aday işe alımın yaygın olarak

benimsenmesi ve şirketler ile iş merkezleri arasında daha fazla katılım gibi temel faktörler, EB'lerin işe alınmasına yardımcı olabilir.

1.2. Portekiz

Portekiz anayasası çalışmanın, özellikle engelli bireyler de dahil olmak üzere herkesin hakkı olduğunu savunmaktadır (Portekiz Cumhuriyeti Anayasası, 1976, madde 71). Bu makale aynı zamanda engellilere yönelik bir hak olarak çalışmanın korunmasına ilişkin ulusal bir politika oluşturma rolünü de devlete yüklemektedir. Bu da EB'lerin önlenmesi, rehabilitasyonu ve entegrasyonuna yönelik vakıf kanununun çözülmesine yol açmaktadır (Cumhuriyet Meclisi, 2004). Bu Kanun EB'lere tüm hakları verir ve onların yaşamın her boyutunda korunmasının temelini oluşturur ve daha spesifik önlemlerin gerekliliğini duyurur. Ortaya çıkan bu önlemlerden biri, 29/2001 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (Devlet Reformu ve Kamu Yönetimi Bakanlığı, 2001) tarafından korunan ve hem kamu hem de özel şirketlerin şirket içindeki boş pozisyonların bir yüzdesini engellilere ayırmasını gerektiren kota sistemidir. Daha sonra, 4/2019 sayılı Kanun (Cumhuriyet Meclisi, 2019), önceki kanunun kapsadığı kamu kuruluşlarını genişletmiştir. Oluşturulan diğer olumlu eylem önlemleri, EB'lerin sağlık nedenleriyle belirli sayıda devamsızlık hakkına sahip olduğunu belirten 7/2009 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (Cumhuriyet Meclisi, 2009a) ve bu devamsızlıklar meydana geldiğinde maaş bordrosunda herhangi bir mali kayıp olmamasını garanti eden 35/2014 sayılı Kanun (Cumhuriyet Meclisi, 2014) ile ilişkilendirilmiştir. 49/2018 (Portekiz Cumhuriyeti Meclisi, 2018) sayılı Kanuna bağlı RMA (Eşlik Edilen Majör Rejim), amacı engelli bireylere hak ve görevlerini eksiksiz, kişisel ve bilinçli bir şekilde yerine getirebilmeleri için eşlik edilmesi olan Aile Mahkemesine bağlı bir programdır. Zararlı kararları önlemek veya bunlardan kaçınmak. 129/2017 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye (Çalışma, Dayanışma ve Sosyal Güvenlik, 2017; Instituto Nacional para a Reabilitação, 2019) bağlı MAVI (Bağımsız Yaşam Destek Modeli), hedefi EB'lerin tam özerliğine yakınlaştırılması olan refah sistemiyle bağlantılı bir programdır. İkincisi, bireyin istek ve arzularını daha kapsamlı olması açısından öncekinden farklıdır. Engelli bireylerin istihdamını destekleyen başka yöntemler de

bulunmaktadır. Ulusal Sekreterlik ve EB Rehabilitasyonu ve Entegrasyonu Konseyi gibi, bu bireylerin entegrasyonunu ve uyumunu teşvik eden ve politikaların uygulanmasını değerlendiren, özellikle EB'nin rehabilitasyonu ve entegrasyonuna odaklanan devlet kurumları bulunmaktadır. Ayrıca, EB'lerin önlenmesi, rehabilitasyonu ve entegrasyonuna ilişkin kuruluş kanunu (Portekiz Cumhuriyeti Meclisi, 2004) aynı zamanda Kanunun amacına ulaşmak için tüm kuruluşların açık ve işbirliği içinde çalışma rolünü de aşılacaktır. Bu nedenle, tüm bölge refah sistemi merkezleri Instituto do Emprego e Formação ile işbirliği içinde makul düzenlemeleri mali olarak desteklemektedir (Çalışma ve Sosyal Dayanışma Bakanlığı, 2009) Professional (IEFP) – ulusal bir kamu istihdam hizmeti. Bu ikincisi, aktif politikaların, yani EB ve Engellilik için İstihdam ve Nitelik Destek Programının (2020) uygulanması yoluyla istihdam yaratılmasını ve kalitesinin artırılmasını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bu programın temel amacı, işine erişmede, işini sürdürmede ve ilerlemede zorluklar yaşayan EB'lere destek vermektir. Bu programın faaliyet gösterdiği farklı aşamalar; yeterliliğe yönlendirme, yerleştirmede destek, yerleştirme sonrası takip, işyerine uyum sağlama ve engellerin ortadan kaldırılmasıdır. Tüm bu programlara ve kuruluşlara sağlanan tüm mali destek, 290/2009 sayılı Kanuna tabi olan devletten gelmektedir (Cumhuriyet Meclisi, 2009). Yani, kota sistemi gibi daha önce açıklanan tüm program ve önlemlerin ötesinde; haklı devamsızlıklar ve bunların ücretleri; hem RMA hem de MAVI programlarının yanı sıra POISE (sosyal katılım ve istihdam için operasyonel plan) ve PSI (toplumsal katılım için sosyal hizmet) de mevcuttur. POISE dört yapısal noktaya yerleşmiş bir programdır ; üçüncüsü, özellikle en savunmasız sosyal gruplara (Eurocid, nd) mensup bireylerin katılımını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. PSI, bireyin iş gelirini tamamlayıcı nitelikte olabilecek ve kişinin özerkliğini ve katılımını teşvik etmeyi amaçlayan bir mali yardımdır (Instituto da Segurança Social, 2017).

Her ne kadar çalışma hukuk sistemi tarafından korunuyor ve çeşitli tedbir ve programlarla destekleniyor gibi görünse de uygulamada bazı eksiklikler ortaya çıkıyor. Birincisi, kota sistemini uygulayan Kanun Hükmünde Kararname (Devlet Reformu ve Kamu Yönetimi Bakanlığı, 2001), bir iş görüşmesinde jürinin iş rolüne göre boş pozisyona başvuran

EB'nin yeteneğini değerlendirdiğini belirtmektedir. ihtiyaçlar. Bu, sosyal yardım sistemi tarafından potansiyel tutarsızlıkları tamamlayan mali yardımlar mevcut olsa bile, jüriye söz konusu engelli bireyin işe alınıp alınmayacağına karar verme yetkisini vermektedir.

Bu hukuki kaygıların yanı sıra birçok yazar (Casimiro , 2023; Nogueira, 2022), toplumdaki farkındalık eksikliğinin en önemli noktalardan biri olduğunu iddia ediyor. Farkındalık eksikliği, damgalanmanın yaygınlaşmasına neden olur ve EB'nin üretkenliği ve yetenekleri hakkındaki yanlış inançları yansıtabilir. Sonuç olarak, ayrımcılıkları ve zararlı davranışları, çalışma ortamını zararlı bir şekilde etkileyebilir ve hatta kendilerinin dışlanması olmasa bile EB'lerin üretkenliğini azaltabilir.

Bu hukuki kaygıların yanı sıra birçok yazar (Casimiro , 2023; Nogueira, 2022), toplumdaki farkındalık eksikliğinin en önemli noktalardan biri olduğunu iddia ediyor. Farkındalık eksikliği, damgalanmanın yaygınlaşmasına neden olur ve EB'nin üretkenliği ve yetenekleri hakkındaki yanlış inançları yansıtabilir. Sonuç olarak, ayrımcılıkları ve zararlı davranışları, çalışma ortamını zararlı bir şekilde etkileyebilir ve hatta kendilerinin dışlanması olmasa bile EB'lerin üretkenliğini azaltabilir.

EB'nin başarılı entegrasyonuna engel teşkil edebilir. Sadece iş arayan engelli bireylerin değil, aynı zamanda istihdam edilen şirketin ve personelin de hem mesleki hem de sosyal açıdan hazırlanmasına ciddi bir ihtiyaç bulunmaktadır. Portekiz'de EB'ler arasındaki yüksek işsizlik oranları, devam eden dışlanmayı vurguluyor ve işverenlerin dış destek araması gerekliliğini vurguluyor.

Kapsayıcılık ve entegrasyonu geliştirmek için bu zorlukların daha kapsamlı bir şekilde ele alınması önemlidir. Engellilerin istediği değişiklikler arasında iş fırsatlarının artması, işin bireysel ve özel ihtiyaçlara göre uyarlanması, işverenler ve meslektaşlar arasında artan farkındalık ve duyarlılık yer alıyor. İkincisi, engelli bir bireye hitap ederken hem yaklaşımınızda hem de kullandığınız özel dilde duyarlı olmayı içerir. Kapsayıcı uygulamalara ilişkin eğitim verilmesi ihtiyacını doğuran şey nedir?

Ayrıca Portekiz'de bu konuyla ilgili çalışmalarda eksiklikler mevcut olup, şirketler bünyesinde etik kurulların bulunmaması da ilerlemeyi

engellemektedir.

Özetlemek gerekirse, anlamlı değişim işyeri tutumlarında, farkındalığında ve prosedürlerinde köklü bir değişikliğin yanı sıra kapsayıcı politikaların savunulmasını ve uzun süredir devam eden engellerin ortadan kaldırılmasını gerektirir.

1.3. İsveç

İsveç'te engelliliğin nasıl tasvir edildiğine özel bir vurgu yapılıyor. Daha önce engellilik bireysel bir özellik olarak kabul edilirken, artık çevrenin bir özelliği olduğuna inanılıyor. Yani çevre, bazı bireylerin sosyal hayata tam olarak katılımını engelleyen engeller ve sınırlamalara sahip olabilir. Bu nedenle engellilik artık kapsayıcı olmayan bir bağlamın sonucu olarak görülüyor. İsveç Parlamentosu Riksdag, Ayrımcılık Yasası, Eşitlik Ombudsmanlığı Yasası, Eğitim Yasası ve İşçi Alımı Yasası'nda aktif olarak değişiklik yaparak bu değişikliklerin mevzuatta yapılmasını talep etti. Bu değişiklikler, EB'lerin sosyal hayata yetersiz erişimini yeni bir ayrımcılık biçimi olarak kabul etmiş ve yaşamın tüm boyutlarına dahil olmayı amaçlamıştır. Ülkenin engellilik politikası, herkes için eşit haklar ilkesine dayanmaktadır ve engellilerin sosyal hayata katılmasını ve üretim ve kültürel alanlar da dahil olmak üzere tüm alanlarda engelli olmayan bireylerle aynı fırsatlara sahip olmasını sağlamayı amaçlamaktadır.

İsveç hukuku, öncelikle güçlü işveren yükümlülükleri, istihdam ve mesleki rehabilitasyon programları, evrensel kapsam ve kapsamlı ve erişilebilir sosyal yardımlar yoluyla herkesin katılımını sağlamaya yönelik önlemler içermektedir. EB'lere erişim sağlamaya ve istihdamı sürdürmeye odaklanan hükümet destekli program ve kuruluşların sayısının artması, İsveç'in nispeten yüksek istihdam oranlarını yansıtmaktadır. İsveç Kamu İstihdam Servisi, işlevsel engelli bireylerin iş bulma ve sürdürme konusunda desteklenmesi amacıyla bir işe giriş ve takip (SIUS) programı sunmaktadır. Bu program bu tür desteklerin bir örneğidir. SIUS hizmeti, işyerinde ihtiyaç duyabilecekleri hususlar ve ayarlamalar hakkında daha derin bir anlayış kazanarak engelli çalışanlara destek sağlar. Bu, işverenleri ve iş arkadaşlarıyla istişarede bulunularak yapılır. Engelli çalışanlar daha sonra görevleri bağımsız

olarak yerine getirinceye kadar yönlendirilir . Hükümet ayrıca mal ve hizmet, sağlık ve tıbbi bakım sektörlerinde faaliyet gösteren, özellikle 10'dan az çalışanı olan işletmelere mali koruma ve destek sağlıyor. İsveç Devletinin engelli bireylere yönelik sosyal politikaları değerlendirildiğinde genel olarak başarılı olduğu sonucuna varılabilir. Ancak bazı konular acil müdahale gerektirir. Özellikle engelli kadınlara yönelik taciz ve istismara ilişkin iletişim ve takip mekanizmalarında eksiklikler tespit edilmiştir. Sonuç olarak, bu savunmasız demografi mağduriyetle karşı karşıya kalmaya devam ediyor . Taciz ve istismar örnekleri, özel hizmet sağlayıcılardaki personel veya hatta engelli kadınların kendi ailelerindeki personel gibi beklenmedik kaynaklardan gelebilir. Bu spesifik grup, yetkilileri ve toplumu şikayetlerini gidermeye ikna etme konusunda zorluklarla karşı karşıyadır. Taciz veya istismar olaylarını bildirmemeyi tercih eden bu kadınlar arasında hakim olan sessizlik kültürü, sorunun çözümünü daha da karmaşık hale getiriyor. Özel hizmet sağlayıcıların sıkı denetimleri, engelli kadınların endişelerini dile getirirken karşılaştıkları iletişim engellerinin iyileştirilmesi ve bu kadınları açıkça konuşmaya teşvik etmeyi ve güçlendirmeyi amaçlayan eğitim girişimleri de dahil olmak üzere acil politika müdahaleleri gereklidir. Kendini engelli bireyleri desteklemeye adanmış kadın dernekleri ve sivil toplum kuruluşları, engelli kadınların karşılaştığı zorluklara yönelik çözümler bulma konusunda aktif olarak çalışmaktadır. Gösteriler ve konferanslar, sorunların tekrarının önlenmesini amaçlayan savunuculuk çabalarının önemli bileşenleridir. Kuruluşlar, bu konuyu hem sistemik reformları hem de toplumsal eğitimi içeren çok yönlü bir yaklaşımla ele alma ihtiyacını vurguluyor.

1.4. Türkiye

Türkiye'nin anayasal korumaları, Türkiye Cumhuriyeti kimliği sahibi bireylerin işyerindeki haklarının ve barınmalarının güvence altına alınmasına yönelik bir temel oluşturmaktadır. Türk Anayasası tüm vatandaşların eşit hak ve özgürlüklerini korumakta ve engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır. "Engelliler Kanunu" (5378 Sayılı Kanun, 2005), istihdam, fırsatlara eşit erişim ve işgücüne aktif katılımın sağlanması da dahil olmak üzere engelli bireylere yönelik kapsamlı bir dizi hak ve korumanın ana hatlarını çizmektedir.

İstihdam kotası sistemi, 50 veya daha fazla çalışanı olan işverenlerin, pozisyonlarının en az %3'ünü engelli çalışanlara ayırmasını zorunlu kılmaktadır. Bu gereksinimin karşılanmaması cezalara neden olabilir ve işletmeleri kapsayıcı olmaya teşvik edebilir. İşverenlerin ayrıca engelli bireyler için fiziksel çalışma alanını değiştirmek, esnek çalışma saatleri uygulamak veya iş görevlerini uyarlamak gibi makul düzenlemeleri sağlaması da gerekmektedir.

Mesleki rehabilitasyon merkezleri, engelli bireylerin iş piyasasına entegrasyonunda, eğitim, danışmanlık ve destek sunmada önemli bir rol oynamaktadır. Yasal çerçeve, engelli çalışanların sosyal güvenlik yardımlarından ve sağlık hizmetlerinden yararlanmasını sağlayarak temel tıbbi bakım ve mali desteğe erişimi garanti altına alıyor. Engelliliğe dayalı ayrımcılık kesinlikle yasaktır ve ayrımcılık mağdurlarına yasal yollara başvurma yetkisi verilmektedir. Kanunda erişilebilirlik de vurgulanmakta ve kamu binalarının, ulaşımın ve hizmetlerin engelliler için erişilebilir hale getirilmesinin önemi vurgulanmaktadır. Türk hükümeti, işverenlere ve genel kamuoyuna farkındalık yaratmak ve eğitim sağlamak, engellilerin hakları ve ihtiyaçlarına yönelik anlayışı ve desteği geliştirmek için engelli örgütleriyle işbirliği yapıyor.

Bunun da ötesinde, Türkiye'nin devlet ve sosyal yardım sistemi engellilerin istihdamını teşvik etmek için önlemler uygulamaya koymuştur. Bunlar arasında işverenlerin pozisyonlarının en az yüzde 3'ünü engelli işçilere ayırmasını gerektiren istihdam kotaları ve kapsamlı eğitim ve danışmanlık sağlayan mesleki rehabilitasyon merkezleri yer alıyor. Türk sosyal yardım sistemi, engellilerin gerekli kaynaklara erişebilmesini sağlamak için engellilik yardımları ve sosyal güvenlik de dahil olmak üzere mali destek sunmaktadır. İşverenler ayrıca, ZYOB in rollerini etkili bir şekilde yerine getirebileceği bir ortam yaratmak için fiziksel ayarlamalar ve değiştirilmiş iş görevleri de dahil olmak üzere makul işyeri düzenlemeleri yapmakla yasal olarak yükümlüdür. Hem sosyal yardım sistemi hem de yasal çerçeve, istihdamda engelli bireylere karşı ayrımcılıkla etkin bir şekilde mücadele etmekte, mağdurlara çözüm aramaları için yasal yollar sağlamakta ve işyerinde eşit muamele ilkesini güçlendirmektedir.

Ancak, engelli çalışanları teşvik etmek için istihdam kotaları oluşturulmasına rağmen, bu kotalara yaygın biçimde uyulmasının

sağlanmasında zorluklar devam etmektedir. İşverenler genellikle engelli işçiler için zorunlu olan %3'lük istihdam kotasını karşılamada başarısız oluyor ve yaptırım mekanizmaları bazen eksik kalıyor. Engellilere yönelik damgalama ve önyargı birçok işyerinde yaygındır ve bu da işe alma ve terfi kararlarında ayrımcılığa yol açmaktadır (Yılmaz, 2020). Mesleki rehabilitasyon merkezlerine sınırlı erişim, özellikle kırsal alanlarda, kimlik sahibi bireylerin temel beceri eğitimi ve desteği almasını engelleyebilecek başka bir sorundur (Aydemir-Döke ve Emir-Öksüz, 2017).

Engelli bireyler için makul düzenlemelerin yetersiz olması da işlerini etkili bir şekilde yerine getirme yeteneklerini engellemektedir. Engellilerin yetenekleri ve potansiyel katkıları konusunda işverenler ve genel halk arasında farkındalık konusunda önemli bir boşluk bulunmaktadır ve farkındalık yaratmak ve stereotipleri ortadan kaldırmak, onların istihdam olanaklarını iyileştirmek için esastır (Aydemir-Döke ve Emir-Öksüz, 2017).

Mali destek ve faydalar gibi tutarsız destek hizmetleri, ZYOB 'in gerekli desteğe erişmesinde zorluklar yaratabilir. Bu zorlukların üstesinden gelmek ve işyerinde engellilere yönelik yasal ve politik çerçevelerin uygulanmasını geliştirmek için çeşitli önlemler dikkate alınmalıdır:

- Uygulamanın güçlendirilmesi: İstihdam kotaları ve ayrımcılık karşıtı yasalarla ilgili yaptırım mekanizmalarının güçlendirilmesi ve bunlara uyulmaması durumunda daha sıkı cezalar uygulanması, işverenleri yükümlülüklerini yerine getirmeye teşvik edebilir ve engelli çalışanların katılımını teşvik edebilir (Yılmaz, 2020).
- Basmakalıp yargılara ve önyargılara karşı koymak için hem işverenleri hem de genel halkı hedef alan farkındalık ve duyarlılık programları uygulanması.
- Eğitim ve desteğe eşit erişimi sağlamak için özellikle kırsal alanlarda mesleki rehabilitasyon merkezlerinin erişiminin genişletilmesi (Aydemir-Döke ve Emir-Öksüz, 2017).
- ZYOB in katılımındaki ilerlemeyi ve zorlukları değerlendirmek için sistematik izleme ve raporlama mekanizmaları oluşturulması (Temizkan ve Diğerleri, 2022).

1.5. Çalışma Hayatındaki ZYOB Hakkında Son Sözler

Tüm bu ülkeler, Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'ye bağlı kalarak, özellikle istihdamla ilgili olanlar olmak üzere sözleşmede belirtilen ilkeleri destekleme konusundaki kararlılıklarını göstermişlerdir. Bu, engelli bireylere çalışma hakkının tanınmasını, işlerini sürdürme fırsatını ve kapsayıcı çalışma ortamlarının teşvik edilmesini içerir. Sonuç olarak, her ülke, işyerinde ZYOB 'lerin haklarını korumak ve teşvik etmek için kapsamlı bir yasal çerçeveye uygulamıştır.

Sözleşme ayrıca, ülkelerin bu hakları teşvik etmek ve korumak için önlemler almasının önemini de vurgulamaktadır. Özellikle, bu ülkeler arasındaki ortak bir özellik, hem kamu hem de özel şirketlerde proaktif bir kota sisteminin kurulmasıdır. Bu sistem, boş pozisyonların belirli bir yüzdesini onlara ayırarak ZYOB 'ler için istihdam fırsatları sağlamayı amaçlamaktadır. Ancak, bu kotaların genellikle doldurulmadığını belirtmek gerekir.

Karşılanmış olsalar bile, işgücündeki EB'lerin gerçek oranını yansıtmamaktadırlar, bu da bu ülkelerde yüksek sayıda işsiz EB ile sonuçlanmaktadır. Bu tutarsızlık, genel nüfus arasındaki farkındalık eksikliği ve bununla ilişkili damgalama ile ilgili olabilir. Bir diğer ortak özellik ise, tüm bu ülkelerde, EB'lerin çalışma ortamlarına dahil edilmesi ve uyum sağlaması için makul düzenlemelerin gerekli olduğunu kabul eden mevzuatın varlığıdır. Bu düzenlemeler, işyeri yapılarının değiştirilmesi gibi fiziksel ayarlamalardan esnek iş rolleri ve çalışma saatleri gibi pedagojik desteğe kadar değişebilir. Bu ülkelerde, finansal olarak sosyal sistem tarafından desteklenen bu düzenlemeleri şirketlerin yasal olarak uygulaması gerekmektedir.

ZYOB 'lerin istihdama geçişini kolaylaştırmak için tasarlanmış eğitim programları bulunmaktadır. Bununla birlikte, tüm bu ülkelerdeki ortak zorluk, ister rehabilitasyonla ister iş merkezlerine erişimle ilgili olsun, ZYOB 'ler için mevcut sınırlı fırsatlar ve destektir.

BBu çok yönlü zorlukların üstesinden gelmek bütünsel bir yaklaşım gerektirir. Bu, yalnızca düzenleyici önlemlerin iyileştirilmesini değil, aynı zamanda yasal amaç ile işyerinde etkin katılım arasındaki boşluğu dolduracak kapsamlı destek çerçevelerinin oluşturulmasını da içermektedir. Bu nedenle, merkezlerin erişim alanının genişletilmesi, farkındalık girişimleri ve duyarlılık programlarının uygulanmasının

yanı sıra, yasanın uygulanmasına ilişkin düzenleme, izleme ve değerlendirmenin güçlendirilmesi esastır.

2. Zihin Yetersizliği Olan Kişilerin İstihdamı Bağlamında Makul Uyarlamalar

Makul uyarlamalar, EB'lerin işyerine dahil edilmesi için çok önemlidir (Wood ve ark., 2019). Çalışan ve işveren arasındaki etkileşimli sürecin bir parçası olan bu uyarlamalar ve düzenlemeler, bu demografinin işe alım sürecini ve işe yerleştirilmesini önemli ölçüde etkileyebilir (Dovigo ve Zappella, 2014). Bununla birlikte, bu düzenlemelerin maliyeti ve uygulanmasının yanı sıra işsizlik korkusu ve çalışanların ruh sağlığı için potansiyel riskler konusunda endişeler bulunmaktadır (Zuckerman, 2016). Bu zorluklara rağmen, işyerine dahil olma kimlik sahibi bireyler için uygundur ve kişisel ve mesleki gelişimlerine yol açabilir (Pereira-Silva ve ark., 2018).

İlerleyen sayfalarda, İtalya, Portekiz, İsveç ve Türkiye'deki duruma dayanarak, bu uyarlamaları ve uyumları garanti altına almak için yasal bağlamlara bakacağız.

2.1. İtalya

İtalya'nın hukuk sistemi makul düzenleme anlayışını ele alır ve aynı zamanda EB'lerin ihtiyaçlarını ve koşullarını izlemeye ve ele almaya odaklanan bir Ulusal Gözlemevi karar (18 Sayılı Kanun, 2009). Çeşitli kanun ve kararnameler arasında, 68 Sayılı Kanun (1999), özellikle 4 ve 10. maddeleri, işten çıkarmaları önlemek amacıyla işverenlere "üretim organizasyonunda mümkün olan tüm uyarlamaları" yapma görevi yüklemektedir. 8/04/2008 tarih ve 59 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile değiştirilen 216 (2003) Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, ikincisini temel alarak, engelli bireylerin tam eşitliğini sağlamak amacıyla bu makul düzenlemelerin uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. Bunun yapılmaması ayrımcı olarak kabul edilir ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmanın önemi vurgulanır . Bu uygulamada işveren, orantısız yükler getirmeden, çalışanın haklarına saygılı, en uygun çözümleri aramak zorunda kalmaktadır (81 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 2008, md. 42). Hukuki uyumsuzluklarda ispat yükü işverene aittir. Bu makul konaklamalar, 99 Sayılı Kanun (2013)

uyarınca kısmen mali olarak geri ödenmektedir; bu, yalnızca şirketleri EB'leri istihdam etmeye teşvik etmekle kalmayıp aynı zamanda kişinin erişilebilirliğini de teşvik etmektedir.

İşyerinde ayrımcılıkla ilgili olarak, yasal çerçeve yalnızca EB'lerin anlaşmazlık durumunda bir dernek tarafından temsil edilme fırsatına sahip olmasını sağlamakla kalmaz (67 Sayılı Kanun, 2006), aynı zamanda bu tür vakaların ele alınması ve çözülmesi için açık prosedürler ve düzenlemeler de belirler (Yasama Kanunu). 150 Sayılı Kararname, 2011).

İş Sözleşmeleri (13 Sayılı Kanun, 1989; 503,1996 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi; 81 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 2008) tarafından dayatılan kamu ve özel binalardaki mimari engellerin kaldırılmasından başlamaktadır. kapsayıcı bir ortamın temelini oluşturuyor. Kamu idareleri bu girişimleri denetlemek üzere engelli yöneticileri görevlendirmektedir.

Ayrıca, hükümetin ZYOB 'lerin yeterliliğini ve pazarlanabilirliğini artırmak için bazı girişimleri bulunmaktadır. Piedmont Bölgesi'nin akredite kurumlarla yaptığı işbirliği bunlardan biridir ve EB'ler için mesleki eğitim kursları sağlamaktadır. Milano şehri de EB'lere yönelik özel kurslarla kapsayıcılığı desteklemektedir. Ancak bu yeterlilik kursları özel sektörden de kaynaklanmaktadır, çünkü Ulusal Toplu İş Sözleşmeleri sektör kuruluşlarını özel eğitim kursları oluşturmaya zorlamaktadır. Diğer tür girişimler, Unicredit'te olduğu gibi, sendikalarla işbirliği yapan uzman birimlerin ZYOB 'lerin çalışma koşullarıyla ilgili sorunları ele aldığı özelleştirilmiş projelerdir. Çözümlerden biri de bir öğretmenin belirlenmesidir. Bunların ötesinde, ulusal sözleşmeler de bu bireylere işyerinde esneklik sağlamaktadır. İstihdam ilişkilerinin yarı zamanlıya dönüştürülmesi, esnek çalışma saatleri ve çalışma yeri seçimi de buna dahildir. Bu girişimler toplu olarak, fiziksel erişilebilirlik, mesleki eğitim ve özel istihdam haklarını kapsayan, kimlik sahibi bireyler için kapsayıcı ve destekleyici çalışma ortamlarını teşvik etme taahhüdünü yansıtmaktadır. Bununla birlikte, yardımcı teknolojilere erişim ve kullanım söz konusu olduğunda bazı zorluklar ortaya çıkmaktadır.

ZYOB 'lerin bu teknolojilere erişiminde ve kullanımında karşılaştıkları başlıca zorluklar, işyerinde dışlanmalarına dayanmaktadır. Genellikle

bu durum, genel nüfusa kıyasla daha düşük eğitim ve öğretim seviyelerine ilişkin eşitsizliklerden kaynaklanmaktadır. Bu da bu kişilerin güçlendirilmemesi sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle, becerilerinin ve yetkinliklerinin güçlendirilmesi ve geliştirilmesi, anlamlı bir istihdam için çok önemlidir ve ZYOB 'lere kendi kararlarını verme özerkliği sağlar. Bir başka dışlanma örneği de iş yerinin otomasyonu ile ortaya çıkmaktadır. Yine beceri eksikliği nedeniyle, ZYOB 'lerin dijitalleştirilmiş bir ortamda çalışamayacakları düşünülmektedir. Her ne kadar bazı sosyal kooperatifler, bu bireyler için kaydileştirme ve veri girişi alanında iş faaliyetlerini başarılı bir şekilde organize etmenin nasıl mümkün olduğunu göstermiş olsa da. Ve göz önüne alındığında dijitalleşmenin rolü, zihin yetersizliği olan bireylerin dijital iş gücüne entegre edilmesini zorunlu kılmaktadır. Teknolojik adaptasyonun ötesinde, kişiye özel destek sağlamak çok önemlidir. Cariplo Vakfı'nın 'Lavoro e Psiche' ve Piedmont Bölgesi'nin 'Tsunami' programları, ZYOB 'lerin öğretmenlere veya iş koçlarına erişmesine olanak tanıyarak, onlara çalışma ortamını ve eldeki görevi anlamak için gerekli bilgi, beceri ve yetkinlikleri edinme yolları sunarak özellikle bu ihtiyaca odaklanmaktadır. Bu destek, ZYOB 'lerin iş yerindeki özerkliği için çok önemlidir.

2.2. Portekiz

Portekiz'in yasal sisteminde, şirketlerin iş ayarlamaları ve teknik yardımlar yoluyla işlevsel sınırlamaları ele almasının önemini belirten ve kapsayıcılığa olan bağlılığı vurgulayan bir yasa bulunmaktadır (Devlet Reformu ve Kamu Yönetimi Bakanlığı, 2001). zihin yetersizliğinin önlenmesi, rehabilitasyonu ve entegrasyonu için temel yasa (Cumhuriyet Meclisi, 2004), hem kamu hem de özel şirketlere, daha kapsayıcı bir işyeri elde etmek için bu makul düzenlemeleri uygulamak için tüm çabaları üstlenme görevi vermektedir. Tüm bu kolaylıklar, 290/2009 sayılı yasa (Cumhuriyet Meclisi, e 2009b) uyarınca sosyal sistem tarafından mali olarak desteklenmektedir ve İstihdam ve Mesleki Eğitim Enstitüsü (IEFP) de IEFP'den mali yardım sağlayan 290/2009 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye bağlıdır. Ayrıca, 93/2009 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (Çalışma ve Sosyal Dayanışma Bakanlığı, 2009) engelli bireylere yardımcı ürünlerin

sağlanmasına yönelik bir sistem oluştururken, 7225/2015 sayılı Direktif (Dayanışma, İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2015) yardımcı ürünlerin tahsisi ve finansmanına ilişkin genel prosedürlerin ana hatlarını çizmektedir. Dolayısıyla bu, makul düzenleme odaklı girişimlerin varlığına işaret etmektedir. Başlangıçta, Mart 2016'da başlatılan Portekiz Çeşitlilik Şartı, işyerinde çeşitliliği ve eşitliği teşvik etmek için somut önlemler sunmaktadır. Ulusal İstihdam Programı (IEFP) kapsamında geniş bir eylem planı bulunmaktadır.

İstihdam Programları, rehberlik yoluyla ZYOB 'ye yeterlilik desteği sağlamayı amaçlamaktadır. Yeterlilik eğitimlerine, işe yerleştirme ve yerleştirme sonrası izleme, işyeri adaptasyonu ve engellerin kaldırılmasına odaklanır ve işletmelerin bu adaptasyonları üstlenmeleri için mali teşviklerle birlikte Bölge Sosyal Sistem Merkezleri tarafından da desteklenir (Çalışma ve Sosyal Dayanışma Bakanlığı, 2009)). Hedeflenen diğer istihdam önlemleri arasında işgücü piyasasına yakınlık, alternatif istihdam yöntemleri, erişilebilirlik ve katılım desteği, entegrasyon ve yeniden entegrasyon için teknik destek, özerk olmayan yeniden giriş için özel metodolojiler ve Kanunda belirtildiği üzere hem kamu hem de özel sektörde engelli haklarının geliştirilmesi için istihdam kotaları yer almaktadır.

Avrupa Komisyonu tarafından Erasmus+ programı aracılığıyla ortak finanse edilen Valuable Network gibi girişimler, ZYOB 'lerin iş piyasasına dahil edilmesini teşvik ederek kurumsal sosyal sorumluluğu artırmayı amaçlıyor. IEFP fonuyla desteklenen Adapt4You projesi, bu çabaları destekleyecek çözümler sunmayı amaçlıyor . Tampinhas Operasyonu gibi diğerleri, nüfusun teknoloji üretimine katkısına güveniyor. Veya başvuru üzerine daha kişiselleştirilmiş bir yardımcı teknoloji sunan Fundação Altice'nin Katılım Programı engelli kişilerin makul düzenleme haklarını koruyan kuruluşlar ve yasalar olmasına rağmen , bunlara erişim bazı zorluklar sunmaktadır. APD (2012) bunun gerektirdiği bürokrasiye ilişkin konuyu gündeme getirmiştir. Esas olarak güncel teknolojiyi sunma yeteneği ve bunu hızlı bir şekilde sağlayacak finansal kapasite sorgulanıyor. Sorumlu kuruluşlardan yardımcı teknolojilerin beklenmesi, boşluğu doldurmak isteyen şirket için bir engel teşkil edebilir. Bu nedenle bu sürecin basitleştirilmesine ihtiyaç vardır. Önerilen tedbirler arasında merkeziliğin dağıtılmasının

yanı sıra yanıtların kalitesini ve hızlılığını sağlamak için bir izleme merkezinin kurulması da yer alıyor. Yardımcı teknolojilerin kullanımına ilişkin temel zorluklar, bu özel grubun dilbilimi ve dijital okuryazarlık düzeylerinde yatmaktadır. İçeriğin ZYOB 'in kapsamlı yeteneklerine uyarlanmaması bilgiye erişimde engel teşkil etmektedir. Bu, bu teknolojileri her bireyin ihtiyacına göre uyarlayarak kullanımlarını kolaylaştırma ihtiyacını vurgulamaktadır.

2.3. İsveç

İsveç, 'Planlama ve İnşaat Yasası'nın da gösterdiği gibi toplumda erişilebilirliği artırmaya yönelik güçlü mevzuata sahiptir. Bu yasa, kamu binaları ve alanlarında kolaylıkla onarılabilen bariyerlerin kaldırılmasını gerektirmektedir. Bu taahhüdün bir örneği, 1979 yılından bu yana yürürlükte olan Toplu Taşımanın Engelliler İçin Uyarlanması Hakkında Kanun'dur.

Samhall kamu desteğinin bir örneğidir. Samhall , İsveç Kamu İstihdam Kurumu'na bağlı olarak faaliyet gösteren ve çalışma kapasitesi zayıf olan veya iş veya destek bulamayan engelli bireyler için iş fırsatlarını iyileştirmeyi amaçlayan bir kurumdur. Temel amacı engelliler için iş fırsatları yaratmak ve onlara normal işgücü piyasasında bir yer sağlamaktır. Ancak başka devlet desteği türleri de mevcuttur. Belediye sağlık ve sosyal bakım hizmetleri, engelli bireylerin işgücüne katılması için makul düzenlemelerin sağlanmasına yönelik girişimler uygulamaya koymuştur. Bu girişimler, işe erişim ve işin sürdürülmesi de dahil olmak üzere, sürdürülebilir istihdam için destekleyici bir ortam yaratmaya odaklanmaktadır. Ayrıca, ulaşım finansmanı hükümleri işyerine gidiş-dönüş masraflarını da kapsamaktadır. Uygun bir yaşam ortamının önemini bilincinde olan hizmetler, evle ilgili harcamalar ve uyarlamalar için mali destek sağlıyor. Ayrıca, bireyin yaşam yolculuğu boyunca sürekli yardım ve rehberliği vurgulayan 'yaşam döngüsü desteği' ile kapsamlı bir yaklaşım benimserler. Bu çabalar, engelli kişilerin işgücüne ve topluma entegre edilmesi amacıyla kapsayıcılık ve yetkilendirmeye olan bağlılığı göstermektedir. Ayrıca yerel yönetimler bir 'belediye sosyal kurulu' kurmuştur. Bu kurullar belediye sınırları içerisinde faaliyet göstermekte ve mahalle sakinlerinin yaşam koşullarına ilişkin inceleme ve araştırmalar yapmaktadır.

Ayrıca belediyenin sunduğu sosyal hizmetlere ilişkin vatandaşların bilgilendirilmesine yönelik çalışmalar yürütüyorlar.

2.4. Türkiye

Türkiye Anayasası, engelliler de dahil olmak üzere tüm bireylerin haklarının korunmasını sağlayacak anayasal güvenceler sağlamaktadır. Eşit muamele ve önyargının olmaması ilkelerine bağlı kalır. Türkiye, ayrımcılık karşıtı yasalar olarak bilinen, engelliliğe dayalı ayrımcılığı açıkça yasaklayan bir yasa çıkarmıştır. Bu kapsamdaki ilgili mevzuat, Türk Ceza Kanunu (5237 Sayılı Kanun) ve Özürlüler Kanunu (5378 Sayılı Kanun)'dan oluşmaktadır. Bu yasaların engelli bireylere yönelik ayrımcılığı caydırmak ve yaptırım uygulamak konusunda çok önemli bir işlevi vardır. Türkiye'deki İş Kanunu (4857 Sayılı Kanun), işverenlerin engelli çalışanlara uygun çalışma olanakları sunmasını zorunlu kılmaktadır.

Kapsayıcı eğitimle ilgili olarak, İlköğretim ve Eğitim Kanunu gibi kanunlar , eğitim kurumlarının engelli öğrencilere eşit eğitim fırsatları sağlamak için gerekli düzenlemeleri sağlamasını zorunlu kılmaktadır. Sosyal hizmet ve mali yardımlara ilişkin bu haklar Engelliler Kanunu'na tabidir. Bu hizmetler arasında engelli bireylerin yaşam kalitesini iyileştirmek için sağlık hizmetlerine erişim, rehabilitasyon programları ve mali destek sağlanması yer almaktadır.

Ayrıca Türkiye , Birleşmiş Milletler CRPD gibi uluslararası anlaşmalara da imza atmıştır.

Sonuç olarak Türkiye, işyerinde engellilere yönelik makul düzenlemeleri teşvik etmek için hem resmi hem de sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapıyor. Hükümet düzenlemeleri, makul düzenlemelerin yasal olarak gerekli olduğu kapsayıcı bir ortam yaratmayı ve engelli bireyler için eşit fırsatları teşvik etmeyi amaçlamaktadır . Sivil toplum kuruluşları (STK'lar) ve savunuculuk grupları, engelli bireylere ve ailelerine rehberlik, savunuculuk ve kaynak sağlar. Farkındalık kampanyaları kalıp yargılara meydan okuyor ve engellilere ilişkin algıları değiştiriyor , işverenleri ve halkı kendilerine özgü güçlü yönleri konusunda eğitiyor. Bazı STK'lar işe yerleştirme ve destek hizmetleri sunmakta, ZYOB 'yi uygun işverenlerle buluşturmak ve onlara istihdamın sağlanması ve sürdürülmesi konusunda yardımcı olmak için aracı olarak hareket

etmektedir. Bu işbirliği, Türkiye'nin daha kapsayıcı ve uyumlu bir çalışma ortamı yaratma ve sonuçta işgücüne aktif katılımı teşvik etme konusundaki kararlılığını göstermektedir (Aydemir Döke ve Emir-Öksüz , 2018; Bader ve diğerleri, 2013).

Öyle olsa bile, Türkiye'de zihin yetersizliği olan bireyler eğitime, istihdama ve sosyal içermeye katılımları için gerekli araçlar olan yardımcı teknolojilere erişim ve bunları kullanma konusunda önemli zorluklarla karşı karşıyadır. Bu zorluklar arasında sınırlı farkındalık ve eğitim, yardımcı teknolojilerle ilgili yüksek maliyetler , özelleştirme ve yerelleştirme eksikliği, kırsal alanlarda sınırlı kullanılabilirlik, bürokratik engeller ve eğitim ve teknik destek eksikliği yer alıyor.

Yardımcı teknolojiler hakkında sınırlı farkındalık ve eğitim, mevcut araçların eğitim ortamlarında yetersiz kullanılmasına yol açarak öğrencilerin eğitim fırsatlarının engellenmesine yol açabilir. Yüksek maliyetler, özellikle Türkiye gibi ekonomik eşitsizliklerin olduğu ülkelerde bu cihazları birçok kişi ve aile için satın alınamaz hale getirebilir. Yardımcı teknolojilerin özelleştirilmesi ve yerelleştirilmesi de zorlayıcı olabilir, zira bu teknolojilerin sıklıkla belirli ihtiyaçları ve dil gereksinimlerini karşılaması gerekir.

Yardımcı teknolojilere erişim genellikle kentsel alanlarda yoğunlaştığından ve kırsal alanlardaki bireyleri dezavantajlı durumda bıraktığından, kırsal alanlardaki sınırlı erişim sorunu daha da karmaşık hale getirmektedir. Karmaşık evrak işleri ve uzun bekleme süreleri gibi bürokratik engeller, özellikle sağlık sistemi aracılığıyla onay ve finansman alınırken, yardımcı teknolojilerin edinilmesi sürecini geciktirebilir. Bu zorlukların üstesinden gelmek, hükümet girişimlerini, eğitim kurumlarını, sağlık hizmeti sağlayıcılarını, sivil toplum kuruluşlarını ve özel sektörü içeren kapsamlı bir yaklaşımı gerektirir. Farkındalığı artırmak, maliyetleri azaltmak, teknolojileri yerel ihtiyaçlara göre özelleştirmek , kırsal alanlarda erişimi iyileştirmek, bürokratik süreçleri kolaylaştırmak ve eğitim ve teknik destek sağlamak için işbirlikçi çabalar gereklidir.

2.5. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamı Bağlamında Makul Uyarlamalar Hakkında Son Açıklamalar

Bu makul düzenlemeleri uygulama yükümlülüğü dört ülkenin

tamamında yasalarda yer almaktadır. Bu makul düzenlemeleri uygulama görevi şirketlere düşmekle birlikte, mali destek sağlayan taraf devlettir. Bu mali desteğin uygulanabilir olmadığı durumlarda, diğer sivil toplum kuruluşları, bu kolaylıkları ZYOB 'lere sunmanın yollarını yaratmak için işbirliği yapmaktadır. Bu ortaklık sadece maliyetleri azaltmak için değil, aynı zamanda erişilebilirliği artırmak içindir.

Bununla birlikte, yüksek harcamaların ağırlığı, belirli bölgelere sınırlı erişim, bürokratik karmaşıklıklar ve genel nüfusun farkındalığı için uygun eğitim ve teknik desteğin olmaması gibi zorluklarla yüzleşilmesi gerekmektedir. Bu durum, ZYOB 'lerin bu teknolojilere erişebileceği bölgelerin genişletilmesi, bürokratik süreçlerin basitleştirilmesi ve bireysel ihtiyaçlara göre yanıtların kişiselleştirilmesi, daha fazla farkındalık girişiminin gerçekleştirilmesi ve eğitim ve teknik desteğe yatırım yapılması ihtiyacını yinelemektedir.

Teşekkür

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

Referanslar

- A.P.D. (2012). Employment and People with Disabilities. Instituto Nacional para a Reabilitação.
- Agreement between the Government, the Regions and the Autonomous Provinces of Trento and Bolzano. (2012). In Law no. 92 of 28 June 2012 (Labor and Social Policies). Agreement, pursuant to Article 1, Paragraph 34, of 28-06-2012, no. 92. <http://archivio.statoregioni.it/DettaglioDoc6350.html>
- Alveare Cooperativa Sociale. <https://www.alveare.coop/>
- Arcobaleno Segnali Di Senso. <https://cooparcobaleno.net/>
- Ari, I. A., & Inan, F. A. (2010). Assistive Technologies for Students with Disabilities: A Survey of Access and Use in Turkish Universities. Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET, 9(2), 40-45.
- Assembly, G. (2006). Resolution adopted by the General Assembly, Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Agenda, 67(b).
- Aydemir-Döke, D., Emir-Öksüz, E. (2018). Rehabilitation Services in Türkiye. In D. Harley, N. Ysasi, M. Bishop, A. Fleming (Eds.), Disability and Vocational

Rehabilitation in Rural Settings. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64786-9_22

- Bader, V., Alidadi, K., & Vermeulen, F. (2013). Religious diversity and reasonable accommodation in the workplace in six European countries: An introduction. *International Journal of Discrimination and the Law*, 13(2-3), 54-82. <https://doi.org/10.1177/1358229113493691>
- Casimiro, C. (2023). O Paradigma Empresarial da Equidade Sociocomunicacional Organizacional Entre Pessoas com Perda Auditiva e Ouvintes. *Revista Comunicando*, 12(2). <https://doi.org/10.58050/comunicando.v12i2.330>
- Cooperativa Sociale Giovani Rilegatori. <https://www.giovanirilegatori.it/>
- Decree no. 179 of 18 October 2012, “Further urgent measures for the growth of the Country” converted with amendments by Law no. 221 of 17 December 2012. (2012). Official Gazette no. 294 of 18-12-2012
- Decree no. 289 of 12 December 2017, Adoption of the second two-year action programme for the promotion of the rights and integration of persons with disabilities. (2017). Official Gazette no. 289 of 12-12-2017.
- Decree no. 65 of 18 March 2017, Definition and updating of the essential levels of care, referred to in Article 1, paragraph 7, of Legislative Decree no. 502 of 30 December 1992. (2017). Official Gazette no. 65 of 18-03-2017
- Decree no. 75 of 1 March 2005, Regulation implementing Law no. 4 of 9 January 2004 to promote access to IT tools for the disabled. (2005). Official Gazette no. 101 of 3 May 2005
- Decree no. 81 of 8 April 2008, Implementation of Article 1 of Law no. 123 of 3 August 2007 on the protection of health and safety in the workplace. (2008). Official Gazette no. 101 of 30-04-2008
- Decree-Law converted with amendments by Law no. 101 of 6 June 2008. (2008). Official Gazette no. 132 of 07/06/2008.
- Decree-Law no. 29 of 3 february 2001. (2001). *Diário da República* n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>
- Decree-Law no. 51 of 5 May 2015, Urgent provisions on the relaunch of agricultural sectors in crisis, support for agricultural enterprises affected by events of an exceptional nature and rationalization of ministerial structures. (2015). Official Gazette General Series n.103 of 06-05-2015.
- Decree-Law no. 59 of 8 April 2008, Urgent provisions for the implementation of Community obligations and the execution of judgments of the Court of Justice of the European Communities. (2008). Official Gazette No. 84 of 09-04-2008.
- Decree-Law no. 76 of 28 June 2013, First urgent measures for the promotion of employment, in particular of young people, social cohesion, as well as in the matter of Value Added Tax (VAT) and other urgent financial measures. (2013). Official Gazette General Series n.150 of 28-06-2013.

- Dehuri, B. K., & Mukund, B. (2016). Recent Trends and Issues in Vocational Rehabilitation of People with ID. In R. T. Gopalan (Ed.), Handbook of Research on Diagnosing, Treating, and Managing Intellectual Disabilities (pp. 283-309). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-0089-6.ch015>
- Donnelly, M., Hillman, A., Stancliffe, R. J., Knox, M., Whitaker, L., & Parmenter, T. R. (2010). The role of informal networks in providing effective work opportunities for people with an intellectual disability. *Work*, 36(2), 227-237. <https://doi.org/10.3233/wor-2010-1023>
- Dovigo, F., & Zappella, E. (2014). Leading Practices on Workplace Disability Inclusion: An Analysis of Vocational and Career Development. In *The Power of Education Research for Innovation in Practice and Policy*.
- Eurocid. (n.d.). Operational Program for Social Inclusion and Employment (POISE). <https://eurocid.mne.gov.pt/faqs/programa-operacional-para-inclusao-social-e-emprego-poise>
- European Disability Forum. Advocating for inclusive EU policy. <https://www.edf-feph.org/policy/>
- European Disability Forum. Swedish Disability Rights Federation. <https://www.edf-feph.org/our-members/swedish-disability-rights-federation/>
- European Disability Forum. Welcome to EDF. <https://www.edf-feph.org/>
- Faruk, O., & Cagiltay, K. (2012). Disability and Assistive Technology. 6th International Computer & Instructional Technologies Symposium, October 4th - 6th 2012 Gaziantep University, Türkiye.
- Fondazione Cariplo. Lavoro&Psiche. <https://www.fondazionecariplo.it/it/progetti/servizi/lavoropsiche/lavoro-psiche.html>
- Garante Regionale Dei Diritti Della Persona. (2018). Disabilità, Divieta di Discriminazioni e Obbligo di Accomodamento Ragionevole Delle Posizioni Lavorative. I Quaderni dei Diritti. https://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/export/sites/consiglio/pagine/garante-diritti-persona/garante/.allegati/QUADERNODIRITTI5_2018_3.pdf
- Giovannone, M. (2022). L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. Rome. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms_874035.pdf
- Giovannone, M. (2022). L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. Rome. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms_874035.pdf
- Instituto da Segurança Social. (2017). Practical guide: Social provision for inclusion (base component). https://www.apsa.org.pt/images/legislacao/Presta_Social_inclusao-00000002.pdf
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2020). Employment and Support Program for People Qualification with Disabilities and Disabilities. https://www.iefp.pt/documents/10181/190733/FS_PEAPCDI_19-05-2020/9d8001b1-123c-4da9-8b6d-da3ed3633cea

- Instituto Nacional para a Reabilitação. (2019). Practical Guide: The rights of people with disabilities in Portugal. https://www.inr.pt/documents/11309/283719/guia_pratico_acessivel_4_2_2020.pdf/6cc43949-c5f9-4658-9f9c-5b055b61ee97
- Instituto Nacional para a Reabilitação. (2023). Guidance Guide: Supporting product allocation system. https://www.inr.pt/documents/11309/133215/Guia+Orientador+SAPA_0324/4fe442d2-86dc-4503-9733-4f222a24c125
- Instituto Nazionale Analisi Politiche Pubbliche (INAPP). (1999). In Eighth Report to Parliament on the state of implementation of Law 12 March 1999, no. 68 “Norms for the right of disabled people to work”. Official Gazette General Series no. 68 of 23-03-1999 - Ordinary Supplement n. 57.
- ISFOL (2014). Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica; [a cura di Grazia Ferri, Daniela Pavoncello, Amedeo Spagnolo], Roma.
- Italian Supreme Court, Judgment No. 7755/1998.
- Law no. 104 of 05 February 1992, Framework law for assistance, social integration and the rights of handicapped people. (1992). Official Gazette no. 39 of 17-02-1992
- Law no. 104 of 5 February 1992, Framework Law for assistance, social integration and rights of handicapped people. (1992). Official Gazette General Series n. 39 del 17-02-1992 – Ordinary supplement n.30. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/1992/02/17>
- Law no. 13 of 9 January 1989, “Provisions to encourage the overcoming and elimination of architectural barriers in private buildings”. (1989). Official Gazette General Series no. 145 of 23-06-1989 - Ordinary Suppl. no. 47.
- Law no. 227 December 2021, Delegation to the Government on disability. (21G00254). (2021). Official Gazette General Series no. 309 of 30-12-2021. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/12/30/21G00254/sg>
- Law no. 4 of 9 January 2004, Dispositions to favour disabled people’s access to IT tools. (2004). Official Gazette no. 13 of 17-01-2004
- Law no. 5378 of 1 July 2005. (2005). Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.
- Law no. 67 of 1 March 2006, “Measures for the judicial protection of persons with disabilities who are victims of discrimination”. (2006) the Official Gazette - General Series no. 54 of 06-03-2006.
- Law no. 68 of 12 March 1999, Norms for the right of disabled people to work. (1999). Official Gazette no. 68 of 23-03-1999
- Law no. 68 of 12 March 1999, Norms for the right of disabled persons to work. (1999). Official Gazette General Series no. 68 of 23-03-1999 - Ordinary Supplement n. 57. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/1999/03/12>
- Law No. 69 of 18 June 2009. (2009). Official Gazette - General Series No. 220 of 21-09-2011.
- Law no. 99 of 9 August 2013. (2013). Official Gazette General Series n.196 of 22-

08-2013.

- Legislative Decree no. 150 of 1 September 2011, Supplementary provisions to the Code of Civil Procedure on the reduction and simplification of civil proceedings, pursuant to Article 54 of Legislative Decree no. 216 of 9 July 2003, Implementation of Directive 2000/78/EC for equal treatment in employment and occupation. (2003). Official Gazette General Series n.187 of 13-08-2003.
- Legislative Decree no. 151 of 14 September 2015, Provisions for rationalization and simplification of procedures and fulfilments for citizens and businesses and other provisions on employment relations and equal opportunities. (2015). In Law No. 183 of 10 December 2014. (15G00164). Official Gazette General Series no.221 of 23-09-2015 - Ordinary Supplement no. 53. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli>2015/09/14>
- Legislative Decree no. 276 of 10 September 2003, Implementation of the delegations on employment and the labor market. (2003). In Law no. 30 of 14 February 2003. OJ General Series no. 235 of 09-10-2003 - Ordinary Supplement no. 15. https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/2003/10/09
- Legislative Decree no. 81 of 9 April 2008, Implementation of Article 1 of Law no. 123 of 3 August 2007 on the protection of health and safety in the workplace. (2008). Official Gazette General Series no. 101 of 30-04-2008 - Ordinary Suppl. no. 108.
- Legislative Decree no. 81 of 9 April 2008, Implementation of Article 1 of Law 3 August 2007, n. 123, regarding the protection of health and safety in the workplace. (2008) Official Gazette General Series n.101 of 30-04-2008 - Ordinary Suppl. n. 108.
- Ministry of Finance and Public Administration - General Directorate of Administration and Public Employment. (2009). Collective Labour Agreement no. 1/2009. Diário da República n.º 188/2009, Série II de 2009-09-28. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordo-colectivo-trabalho/1-2009-1593806>
- Ministry of Labor and Social Policies. (2022). Decree no. 43 of 11 March 2022, Guidelines on the targeted employment of persons with disabilities' <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/norme-sul-collocamento-al-lavoro-delle-persone-disabili/pagine/default>
- Ministry of Labor and Social Solidarity. (2009). Decree-Law no. 93/2009. Diário da República n.º 74/2009, Série I de 2009-04-16. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/93-2009-603884>
- Ministry of Labor and Social Solidarity. (2009). Decree-Law no. 93/2009. Diário da República n.º 74/2009, Série I de 2009-04-16. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/93-2009-603884>
- Ministry of Solidarity, Employment and Social Security. (2015). Despacho no. 7225/2015. Diário da República n.º 126/2015, Série II de 2015-07-01. <https://files.dre.pt/2s/2015/07/126000000/1760117602.pdf>

- Ministry of State Reform and Public Administration. (2001). Decree-Law no. 29/2001. Diário da República n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>
- Ministry of State Reform and Public Administration. (2001). Decree-Law no. 29/2001. Diário da República n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>
- Nogueira, M. A. G. (2022). Como a formação profissional e as entidades podem ajudar a pessoa com deficiência na integração ao mercado de trabalho: estudo de caso coletivo. In CICS. NOVA IPLeia and ESECS.Politécnico de Leiria (Eds.), Livro de Atas - 9.ª Conferência Internacional de Mediação Intercultural e Intervenção Social - Vivência(s), Convivência(s) e Sobrevivência(s) em Contexto de Pandemia: Relatos e Experiências (pp. 143-152). <https://doi.org/10.25766/8tbp-q708>
- Pereira-Silva, N. L., Furtado, A. V., & Andrade, J. F. (2018). Workplace Inclusion from the Standpoint of Individuals with Intellectual Disabilities. *Temas em Psicologia*, 26(2), 1017-1030. <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-17En>
- Portuguese Republican Constitution. (1976). Fundamental rights and duties. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. (1976). <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-49472475>
- Presidential Decree no. 503 of 24 July 1996, Regulation containing norms for the elimination of architectural barriers in public buildings, spaces and services. (1996). Official Gazette General Series no. 227 of 27-09-1996 - Ordinary Supplement no. 160
- Presidential Decree no. 81 of 13 June 2023, 'Code of Conduct for public employees, pursuant to Article 54 of Legislative Decree no. 165 of 30 March 2001'. (2023) Official Gazette General Series no. 150 of 29-06-2023.
- Regione Piemonte. (2019). Progetto Tsunami. <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/diritti-politiche-sociali/disabilita/inserimento-lavorativo/progetto-tsunami>
- Republic Assembly. (2004). Law no. 38/2004. Basic Law on Prevention, Rehabilitation and Integration of People with Disabilities. Diário da República n.º 194/2004, Série I-A de 2004-08-18. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/38-2004-480708>
- Republic Assembly. (2004). Law no. 38/2004. Basic Law on Prevention, Rehabilitation and Integration of People with Disabilities. Diário da República n.º 194/2004, Série I-A de 2004-08-18. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/38-2004-480708>
- Republic Assembly. (2009a). Decree-Law no. 7/2009. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Republic Assembly. (2009b). Law 290/2009. Diário da República n.º 197/2009, Série

- I de 2009-10-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-65884851>
- Republic Assembly. (2009b). Law 290/2009. Diário da República n.º 197/2009, Série I de 2009-10-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-65884851>
- Republic Assembly. (2014). Decree-Law no. 35/2014, General Labor Law in Public Functions. Diário da República n.º 117/2014, Série I de 2014-06-20. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/35-2014-25676932>
- Republic Assembly. (2018). Law no. 49/2018. Diário da República n.º 156/2018, Série I de 2018-08-14. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/49-2018-116043536>
- Republic Assembly. (2019). Law no. 4/2019. Diário da República n.º 7/2019, Série I de 2019-01-10. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335>
- Resmi gazete no. 25868, 2005-06-07. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=77387&p_country=TUR&p_count=781&p_classification=08&p_classcount=39
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011>
- Secondo Welfare. (2021, Maggio). Disabilità digitale: opportunità, rischi e auspicabili sviluppi. <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/inclusione-sociale/disabilita-e-digitale-opportunita-rischi-e-ausplicabili-sviluppi/>
- Stanca, L. (2003). *Tecnologie per la disabilità. Una società senza esclusi*. Università del Salento. <https://www.unisalento.it/documents/20152/648789/Per+tutti.pdf/f2c088c2-be5b-eb3f-d68b-6ed8b1c27c4b?version=1.0>
- Sweden. (2023, October). Disability policy. <https://sweden.se/life/equality/disability-policy>
- Sweden. (2024, March). Healthcare in Sweden. <https://sweden.se/life/society/healthcare-in-sweden>
- Swedish Disability Federation. (2006, May). The Swedish Disability Movement's alternative report on UN International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. https://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/info-ngos/DisabilitiesFederation_Sweden39.pdf
- Swedish Public Employment Service. Looking for work, education or new employees? Welcome to Arbetsförmedlingen. <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska>
- Temizkan, E., Davutoğlu, C., Aran, O. T., & Kayıhan, H. (2022). Effects of vocational rehabilitation group intervention on motivation and occupational self-awareness in individuals with intellectual disabilities: A single blind, randomised control study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(1), 196-204. <https://doi.org/10.1111/jar.12939>

- The Swedish Disability Rights Federation. (2022). Stockholm. We are The Swedish Disability Rights Federation. <https://funktionsratt.se/wp-content/uploads/2023/03/Vi-ar-Funktionsratt-Sverige-2023.-engelska.pdf>
- Virtual Coop. <https://virtualcoop.net/>
- Work, Solidarity and Social Security. (2017). Decree-Law 129/2017, Independent Living Support Model Program. Diário da República n.º 194/2017, Série I de 2017-10-09. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/129-2017-108265124>
- Yilmaz, V. (2020). An examination of disability and employment policy in Türkiye through the perspectives of disability non-governmental organisations and policy-makers. *Disability & Society*, 35(5), 760-782. <https://doi.org/10.1080/09687599.2019.1649124>
- Zuckerman, D. (2016). Reasonable Accommodations for People with Mental Illness under the ADA. *Mental & Physical Disability L. Rep.*, 17, 311.

ZİHİNSEL ENGELLİLİKLERİN KAPSAYICI İSTİHDAMINA YÖNELİK BAĞLAMSAL ALGILANAN İHTİYAÇLAR

Carla Sousa - Lusófona University, CICANT, Portekiz ([0000-0003-1036-963X](tel:0000-0003-1036-963X))

Júlia Pereira - Lusófona University, CICANT, Portekiz ([0009-0003-9241-1981](tel:0009-0003-9241-1981))

Cátia Casimiro - Lusófona University, CICANT; HEI-Lab, Portekiz ([0000-0002-5606-5474](tel:0000-0002-5606-5474))

Paulina Tsvetkova - Institute of Robotics, Bulgarian Academy of Sciences, Bulgaristan ([0000-0001-5637-1925](tel:0000-0001-5637-1925))

Soyut

Bu uluslararası çalışma, ZYOB lerin istihdam edilebilirliğini İtalya, Portekiz, İsveç ve Türkiye'deki profesyonellerin bakış açısından araştırıyor. Çevrimiçi bir anket aracılığıyla 43 profesyonelle anket yapılan araştırma, ZYOB lere yönelik istihdam ortamlarında eğitim ihtiyaçlarını, makul düzenlemelerin önemini ve değerlendirme çerçevelerini inceliyor. Temel bulgular, sosyal becerilerin ve kişilerarası iletişimin kritik rolünü vurguluyor ve odak noktası ülkeler arasında farklılık gösteriyor – Türkiye sosyal becerilere vurgu yaparken , İsveç problem çözme becerilerine öncelik verirken , İtalya uyum sağlama ve kişisel bakım becerilerine değer veriyor. Sonuçlar, özellikle Portekiz, İtalya ve İsveç'te özelleştirilmiş eğitim stratejilerini ve kişisel öğrenme planlarının gerekliliğini savunmaktadır. Kapsayıcı çalışma ve öğrenme ortamlarını teşvik etmek için yardımcı teknolojilerin kullanımının arttırılması çağrısıyla birlikte, işveren farkındalığının sınırlı olması nedeniyle işyeri düzenlemelerindeki zorluklara da dikkat çekiliyor. Çalışma, ZYOB lerin istihdam edilebilirliğini artırmak için özel eğitim ve öğretim ihtiyacının altını çiziyor.

Anahtar Kelimeler: İstihdam edilebilirlik; Zihinsel Yetersizlik; Kapsayıcı Uygulamalar; Yardımcı teknolojiler; Makul Konaklamalar.

Bölümün Zihin Yetersizliği Olan Bireyler (ZYOB) için Uygunluğu
Zihin Yetersizliği Olan bireyler için önemi, onların iş bulma ve işgücüne katılma yeteneklerini etkileyen engellerin ve fırsatların kapsamlı analizinde yatmaktadır. Bu bölüm esnek ve kapsayıcı eğitim yöntemlerinin, makul düzenlemelerin ve yardımcı teknolojilerin kullanımının hayati önemini vurgulamaktadır. Bu nedenle, ZYOB 'yi güçlendirmek için gereken kapsamlı yaklaşıma ilişkin fikir sağlar.

Alıntı: Sousa, C., Pereira, J., Casimiro, C., ve Tsvetkova, P. (2024). Zihinsel Engelli Kişilerin Kapsayıcı İstihdamına İlişkin Bağlamsal Algılanan İhtiyaçlar. C. Sousa, J. Pereira, ve C. Casimiro (Eds.), *Engel Yok: Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Stratejiler ve En İyi Uygulamalar* (s. 37-54). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p01.03>

Giriş

Zihinsel ve Gelişimsel Engelli kişiler, hem entelektüel yeteneklerde hem de uyumsal davranışlarda kapsamlı sınırlamalar içeren ve temel günlük yaşam becerilerini etkileyen önemli zorluklarla karşı karşıyadır (Schalock ve ark., 2021). Bu sorun dünya çapında milyonları etkiliyor ve dünya çapında bir endişe haline geliyor. Portekiz (PT), İtalya (IT), Türkiye (TR) ve İsveç (SE) gibi Avrupa ülkelerinde bu durum özellikle acildir; burada yapılan araştırmalar bu bireylerin dil ve dijital okuryazarlıkları nedeniyle iş bulmada zorluklarla karşılaştıklarını göstermiştir. Özellikle yüksek beceri düzeylerine ve teknolojik yeterliliğe giderek daha fazla değer veren bir iş piyasası bağlamında, düşük eğitim başarıları ve yardımcı teknolojilere erişme ve bunları kullanmadaki engeller (APD, 2012; ISFOL, 2014). Bu zorlukların üstesinden gelmek için, proaktif bir kota sistemi getirerek, makul düzenlemelerin gerekliliğini kabul ederek ve işgücüne geçişlerini kolaylaştırmak için özel eğitim programları sağlayarak zihin yetersizliği olan bireylerin istihdam haklarını korumayı amaçlayan sağlam bir yasal çerçeve oluşturmaya yönelik bir baskı yapılmıştır.

Bu çabalara rağmen engelli bireyler, öncelikle sistemik sorunlar nedeniyle istihdam fırsatlarını ciddi şekilde sınırlayan önemli engellerle karşılaşmaya devam ediyor (AlFozan ve AlKahtani, 2021; Hall ve ark., 2017). Kritik bir sorun, işgücü piyasasının ZYOB in potansiyelini ve yeteneklerini tanımadaki genel başarısızlığıdır (AlFozan ve AlKahtani, 2021), bu durum onların benzersiz ihtiyaçlarını ve yeteneklerini karşılamada başarısız olan yetersiz kurumsal politikalar ve uygulamalarla birleşmektedir (Baker ve ark., 2018). Bu ihmâl sadece istihdam fırsatlarını kısıtlamakla kalmıyor, aynı zamanda topluma onların çeşitli katkılarının faydalarından da mahrum bırakıyor.

Bu zorlukların ele alınması, eğitim ve öğretim çerçevelerinde kapsamlı bir reform yapılmasını ve bu demografik grubun istihdam edilebilirliğine ilişkin gelecekteki araştırmalar için çok önemli bir alan olan ÜİYOK'lerin ihtiyaçlarını daha iyi karşılayacak şekilde uyarlanmasına odaklanılmasını gerektirmektedir (AlFozan ve AlKahtani, 2021). Bu tür reformların amacı, makul düzenlemelerin uygulanması ve yardımcı teknolojilerin entegrasyonu yoluyla ÜİYOK'lerin özel ihtiyaçlarını karşılayan kapsayıcı ve esnek bir eğitim ortamı yaratmak olmalıdır (Boot ve ark., 2018; Chandola ve Rouxel, 2021; Sula, 2023). Bu tür önlemler, ÜİYOK'lerin eğitim ve gelişim deneyimlerini önemli ölçüde iyileştirebilir ve nihayetinde istihdam beklentilerini artırabilir (AlFozan ve AlKahtani, 2021; Almaky, 2020).

Yöntem

Katılımcılar

Bu araştırmada, katılım alanında aktif olarak yer alan 43 profesyonelin rastgele olmayan kolay ulaşılabilir örnekleme kullanıldı . Grubun 13'ü Türkiye'den (%30,20), 12'si Portekiz'den (%27,90), 10'u İtalya'dan (%23,30) ve 8'i İsveç'ten (%18,60) oluşuyordu. Yanıt verenlerin çoğunluğu kadındı ($N = 28$; %65,10), 12'si erkek (%27,90) ve üçü ikili olmayan bireydi (%7,00). Bu profesyonellerin yaş aralığı 31 ile 66 arasında değişmekte olup ortalama yaş 40,67'dir ($SS = 10,34$).

Katılımcılar, 'eğitmciler ve/veya eğitmciler'in en büyük grubu oluşturduğu ($n = 11$; %25,60) geniş bir yelpazedeki profesyonel rolleri temsil ediyordu. Ayrıca araştırmaya 10 öğretmen (%23,30), 8 zihinsel

engelli sektörü uzmanı (%18,60), 7 STK çalışanı (%16,30), 6 sağlık çalışanı ve/veya terapist (%14,00) ve kendi kendine eğitim veren bir kişi katılmıştır. -zihinsel engelli olduğu belirlendi (%2,30).

Prosedür

Bu çalışma , katılımcılardan veri toplamak için anket kullanan nicel bir metodoloji kullanmıştır . Altı kategoriye ayrılmış 16 sorudan oluşan anket, kapsamlı bilgiler toplamak için tasarlandı (Bu kitabın Ek A'sı; <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p02.07>). İlk bölüm tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam almayı amaçladı ve ardından demografik verileri toplayan bir bölüm geldi. Sonraki bölümlerde mesleki eğitimdeki beceriler ve öğretim yöntemleri, makul düzenlemeler, işe alım süreci ve izleme ve değerlendirme süreci ele alındı. Katılımcılardan her kategorideki çoktan seçmeli soruları yanıtlamaları ve en fazla üç yanıt seçmeleri istendi. Bu soruların amacı engelli bireylerin temel zorluklarına ve ihtiyaçlarına odaklanarak iş hayatına katılımını araştırmaktı. Anket, 9 Eylül 2023 ile 28 Ekim 2023 tarihleri arasında Google Formlar aracılığıyla çevrimiçi olarak gerçekleştirildi. Daha sonra yanıtlar daha ayrıntılı analiz için Excel'e aktarıldı.

Bulgular

ZYOB lerin mesleki eğitiminde gerekli beceriler ve öğretim yöntemleri
Anketler incelendiğinde, bireylerin sosyal ve kişilerarası iletişim becerilerini ÜİYOK'lerin mesleki eğitimi için en gerekli beceriler olarak gördükleri ve bu becerilerin özellikle TR ($n = 12$; %92,31) ve SE'de ($n = 4$; %50,00) vurgulandığı ortaya çıkmıştır. İletişim becerileri de ankete katılanların önemli bir kısmı ($n = 22$; %51,16) tarafından önemli görüldü. IT perspektifinden bakıldığında, uyum sağlama ve kişisel bakım becerileri en önemli konu olarak görülürken ($n = 9$; %90,00), PT'de ise odak noktası daha çok teknik ve işe özgü becerilerdir ($n = 9$; %75,00). SE'den katılımcılar ayrıca mesleki eğitimde problem çözme becerilerinin ($n = 4$; %50) önemine dikkat çekti.

Bunun tersine, zaman yönetimi ve organizasyon becerileri, özellikle TR (hiçbir değer bildirilmeden) ve PT'de ($n = 2$; %16,66) en az önemli

olanlar olarak belirlendi. IT ve SE’de teknik ve işe özgü beceriler en az önemli olarak değerlendirildi (her biri $n = 1$; IT = %10,00, SE = %12,50).

Bu sonuçlar Tablo 1’de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların engellilerin mesleki eğitiminde gerekli becerilere ilişkin algıları ($N = 43$)

	Zihinsel yetersizliği olan bireylerin mesleki eğitiminde gerekli olan en önemli beceriler nelerdir?									
	IT		PT		SE		TR		TOPLAM	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
İletişim yetenekleri	50,00	5	41,66	5	37,50	3	69,23	9	51,16	22
Problem çözme yetenekleri	40,00	4	50,00	6	50,00	4	53,85	7	48,83	21
Sosyal beceriler ve kişilerarası iletişim	80,00	8	66,66	8	50,00	4	92,31	12	74,41	32
Teknik ve işe özgü beceriler	10,00	1	75,00	9	12,50	1	38,46	5	37,20	16
Zaman yönetimi ve organizasyon becerileri	20,00	2	16,66	2	37,50	3	0,00	0	16,27	7
Uyum sağlama ve kişisel bakım becerileri	90,00	9	25,00	3	25,00	2	30,77	4	41,86	18

Çalışma, katılımcıların kendi algılarına göre, uyarlanabilir ve kişiselleştirilmiş öğrenme planlarının, özellikle PT ($n = 11$; %91,67), IT ($n = 8$; %80,00) ve SE ($n = 5$; %62,50) alanlarında, ÜİYOK’lerin mesleki eğitimi için en etkili pedagojik yaklaşım olarak görüldüğünü ortaya koymuştur. Akran destekli öğrenme ve işbirliği de özellikle IT’de ($n = 8$; %80,00) yüksek oranda değer görmektedir. Ayrıca, IT perspektifinden bakıldığında, uygulamalı eğitim ve deneyimsel öğrenme çok önemlidir ($n = 8$; %80,00), TR katılımcıları ise bireyselleştirilmiş öğretimi tercih etmektedir ($n = 10$; %76,92).

Öte yandan, görev analizi ve yapılandırılmış öğretim en az uygun yaklaşımlar olarak belirlenmiş ($n = 11$; %25,58), IT ve PT’de önemli bir uygulama kaydedilmemiştir. SE katılımcıları uygulamalı eğitim ve deneyimsel öğrenmeyi en az tercih edilen yöntem olarak belirtmiştir ($n = 1$; %12,50). Buna karşılık, TR katılımcıları görsel ve multimedya tabanlı eğitimi en az uygun yöntem olarak değerlendirmiştir ($n = 2$; %15,38).

Bu bulgular, araştırmaya katılanların öz algılarını yansıtan Tablo 2’de ayrıntılı olarak verilmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların engelli bireylerin eğitiminde benimsenen pedagojik yaklaşımlara ilişkin algıları (N = 43)

	Zihinsel yetersizliliği olan bireylerin mesleki eğitiminde en uygun pedagojik yaklaşım nedir?									
	IT		PT		SE		TR		TOPLAM	
	%	n = 10	%	n = 12	%	n = 8	%	n = 13	%	N = 43
Bireyselleştirilmiş eğitim	10,00	1	58,33	7	25,00	2	76,92	10	46,51	20
Uygulamalı eğitim ve deneysel öğrenme	80,00	8	41,67	5	12,50	1	38,46	5	44,19	19
Görsel ve multimedya tabanlı öğretim	20,00	2	41,67	5	37,50	3	15,38	2	27,91	12
Görev analizi ve yapılandırılmış öğretim	0,00	0	0,00	0	25,00	2	69,23	9	25,58	11
Akran destekli öğrenme ve işbirliği	80,00	8	33,33	4	50,00	4	53,85	7	53,49	23
Uyarlanabilir ve kişiselleştirilmiş öğrenme planları	80,00	8	91,67	11	62,50	5	23,08	3	62,79	27

Çalışmamız, eğitilmiş öğretmen ve destek personelinin eksikliğini ($n = 19$; %44,19) ve sosyal izolasyon ve etkileşim zorluklarını ($n = 18$; %41,86) engelli bireylerin eğitim programlarına entegre edilmesinin önündeki başlıca engeller olarak belirledi. IT alanında en öne çıkan ($n = 6$; her iki zorluk için de %60,00). Diğer bölgelerde, başlıca zorluklar farklılık gösteriyordu: Kaynaklara ve desteğe eşit olmayan erişim, PT ($n = 7$; %58,33) ve SE’de ($n = 4$; %50,00) vurgulanırken, TR’de ($n = 9$; %69,23) ana sorun iletişim engelleriydi.

Tüm ülkelerde en az önemli görülen zorluklar, yalnızca minimum sayıda yanıtla ($n = 2$; %4,65) duyuusal hassasiyetler ve aşırı uyarılma ile ilgiliydi.

Bu görüşler Tablo 3’te özetlenmiştir.

Tablo 3. Katılımcılara göre engellilerin eğitime dahil edilmesindeki ana zorluklar (N = 43)

Size göre Zihinsel yetersizliği olan bireylerin eğitim süreçlerinde karşılaştığı en büyük zorluklar neler?	IT		PT		SE		TR		TOPLAM	
	%	n = 10	%	n = 12	%	n = 8	%	n = 13	%	N = 43
Dikkat süresi ve odaklanma ile ilgili zorluklar	50,00	5	25,00	3	12,50	1	61,54	8	39,53	17
Soyut kavramlarla ilgili zorluk	50,00	5	16,67	2	25,00	2	23,08	3	27,91	12
İletişim engelleri	20,00	2	33,33	4	25,00	2	69,23	9	39,53	17
Sosyal izolasyon ve etkileşim zorlukları	60,00	6	33,33	4	37,50	3	38,46	5	41,86	18
Duyusal hassasiyetler ve aşırı uyarılma	0,00	0	8,33	1	12,50	1	0,00	0	4,65	2
Kaynaklara ve desteğe esit olmayan erişim	40,00	4	58,33	7	50,00	4	15,38	2	39,53	17
Akranlardan gelen damgalama ve ayrımcılık	20,00	2	33,33	4	12,50	1	30,77	4	25,58	11
Eğitilmiş öğretmen ve destek personelinin eksikliği	60,00	6	50,00	6	25,00	2	38,46	5	44,19	19
Ulaşım ve erişilebilirlik sorunları	0,00	0	16,67	2	25,00	2	0,00	0	9,30	4
Kaliteli eğitim programlarına sınırlı erişim	20,00	2	41,67	5	37,50	3	15,38	2	27,91	12

ZYOB lerin istihdamı bağlamında makul düzenlemeler

ZYOB lere için işyerinde makul düzenlemelere erişim sağlamaya yönelik tedbirler açısından, işverenlere ve iş arkadaşlarına yönelik düzenli eğitimler en çok değer verilen tedbir olmuştur ($n = 22$; %51,16). İkinci en çok değer verilen tedbirler ise bireyselleştirilmiş değerlendirmeler ve uyum planları ($n = 18$; %41,86) ile çalışan yardım programları ve destek ağlarıdır ($n = 18$; %41,86). Güneydoğu Avrupa'da bu tedbirler en az önem verilen tedbirler olup, en önemli tedbirler yasal korumalar ve ayrımcılık karşıtı kanunlar ($n = 5$; %62,50) ile erişilebilir işyeri tesisleri ve yardımcı teknolojilerdir ($n = 4$; %50,00). IT'de, bunlara büyük önem verilmesine rağmen, belirlenen en önemli tedbirler yine erişilebilir işyeri tesisleri ve yardımcı teknolojiler olmuştur ($n = 7$; %70,00). Güneydoğu Avrupa hariç tüm ülkelerde engellilik savunucusu kuruluşlarla işbirliği ($n = 6$; %13,95) en az önem verilen tedbir

olarak belirlenmiştir. İşverenler ve meslektaşlar için düzenli eğitim ($n = 1$; %7,69) ve esnek çalışma saatleri veya düzenlemeleri ($n = 1$; %7,69) de işyerinde makul düzenlemelere erişim sağlamak için en az önemli önlemler olarak tanımlanmıştır. Bu sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Katılımcılara göre ZYOB lerin işyerinde makul uyarlamalara erişimini sağlamaya yönelik temel önlemler ($N = 43$)

Sizin bakış açınıza göre, ZYOB lerin tüm bireylerin istihdam bağlamlarında makul uyarlamalara erişmelerini sağlayacak temel önlemler nelerdir?										
	IT		PT		SE		TR		TOPLAM	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
Yasal korumalar ve ayrımcılık karşıtı vasalalar	20,00	2	25,00	3	62,50	5	23,08	3	30,23	13
Bireyselleştirilmiş konaklama değerlendirmeleri ve planları	50,00	5	41,67	5	12,50	1	53,85	7	41,86	18
Erişilebilir işyeri tesisleri ve yardımcı teknolojiler	70,00	7	25,00	3	50,00	4	23,08	3	39,53	17
İşverenler ve meslektaşlar için düzenli eğitim	60,00	6	66,67	8	12,50	1	53,85	7	51,16	22
Kapsayıcı işe alma ve terfi uygulamaları	20,00	2	33,33	4	37,50	3	53,85	7	37,21	16
Esnek çalışma düzenlemeleri ve programları	30,00	3	50,00	6	25,00	2	15,38	2	30,23	13
Çalışan yardım programları ve destek ağıları	40,00	4	33,33	4	25,00	2	53,85	7	41,86	18
Kuruluşlarla işbirliği	10,00	1	16,67	2	25,00	2	7,69	1	13,95	6

Katılımcılara göre, işyerinde makul düzenleme ve yardımcı teknolojiye erişimde ZYOB lerin karşılaştığı en önemli iki zorluk, işverenler arasındaki farkındalık ve anlayış eksikliğiyle ilgiliydi ($n = 23$; %53,49). Bu bulgu TR ($n = 9$; %69,23), IT ($n = 6$; %60,00) ve PT ($n = 7$; %58,33) genelinde tutarlıydı. Belirlenen bir diğer temel zorluk ise çalışanlar ve İK personeli için yetersiz eğitimdi ($n = 8$; %18,60). Bu, PT ($n = 9$; %75,00), IT ($n = 6$; %60,00) ve SE'de ($n = 4$; %50,00) doğrulandı. Ek olarak, TR iki önemli zorlukla daha karşı karşıya kaldı: yetersiz yasal koruma ve uygulama ($n = 9$; %69,23) ve işyerinde damgalama ve önyargı ($n = 9$; %69,23).

Belirlenen en az önemli zorluk, kolaylık talebinde bulunmadaki iletişim engelleriydi ($n = 8$; %18,60). Bu zorlukla ilgili tüm ülkelerde düşük

puanlar bulunsa da, PT’de en az önemli olan faktör yetersiz yasal koruma ve uygulamadır ($n = 1$; %8,33). SE’de en az önemli zorluk, yardımcı teknolojilerin (değerler olmadan) sağlanmasına yönelik mali kısıtlamalardı. TR’de konaklama onay sürecindeki bürokratik engeller yalnızca bir kez tespit edildi ($n = 1$; %7,69).

Sonuçlar Tablo 5’te sunulmaktadır.

Tablo 5. Örneğe göre ZYO bireylerin çalışma bağlamında makul düzenlemelere ve yardımcı teknolojilere erişimdeki ana zorluklar ($N = 43$)

	Sizce, ZYOB lerin iş bağlamında makul düzenlemelere ve yardımcı teknolojilere erişimde karşılaştıkları temel zorluklar nelerdir?									
		IT		PT		SE		TR		TOPLAM
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
İşverenler arasında farkındalık ve anlayış eksikliği	60,00	6	58,33	7	12,50	1	69,23	9	53,49	23
Yardımcı teknolojilerin sağlanmasına yönelik mali kısıtlamalar	50,00	5	25,00	3	0,00	0	23,08	3	25,58	11
Yetersiz yasal koruma ve uyuşma	20,00	2	8,33	1	37,50	3	69,23	9	34,88	15
İşyerinde damgalama ve önvarı	20,00	2	25,00	3	37,50	3	69,23	9	39,53	17
Özelleştirilmiş konaklama olanaklarının sınırlı sayıda olması	40,00	4	33,33	4	25,00	2	23,08	3	30,23	13
Konaklama talebinde bulunurken iletişim engelleri	0,00	0	25,00	3	37,50	3	15,38	2	18,60	8
Çalışanlar ve İK personeli için yetersiz eğitim	60,00	6	75,00	9	50,00	4	15,38	2	48,84	21
Konaklama onay sürecinde bürokratik engeller	30,00	3	25,00	3	37,50	3	7,69	1	23,26	10

İşe alım süreci

Örneğe göre ZYOBleri için kapsayıcı bir işe alım sürecinin temel özellikleri, açık ve erişilebilir iş tanımları ve gereklilikleri ($n = 22$; %51,16), esnek çalışma düzenlemeleri ve destekleyici bir ortamdı ($n = 19$; %44,19). Bu TR ve PT’de doğrulandı. SE’de kapsayıcı dil ve iletişimin ($n = 5$; %62,50) ve çeşitli görüşme panellerinin ve görüşmecilere yönelik eğitimin ($n = 3$; %37,50) önemli olduğu bulunmuştur. IT’de tanımlanan temel özellikler esnek çalışma düzenlemeleri ve destekleyici ortam

($n = 5$; %50,00) ve zihinsel engelli işe alınan çalışanlar için sürekli destek ve eğitimi ($n = 5$; %50,00).

Küçük bir özellik olan engelliliği savunan kuruluşlarla işbirliği ($n = 7$; %16,28) IT'de doğrulandı, ancak tamamen diğer ülkelerde doğrulanmadı. Bu tür işbirlikleri düşük puanlar olsa da, belirlenmeyen özellikler arasında özelleştirilmiş başvuru ve görüşme düzenlemeleri (PT), açık ve erişilebilir iş tanımları ve gereksinimleri (SE) ve çeşitli görüşme panelleri ve görüşmeciler için eğitim (TR) yer alıyordu. Bu bulgular Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Örneklemeye göre kapsayıcı işe alım sürecinin temel özellikleri ($N = 43$)

	Sizce Zihinsel yetersizliği olan bireylere yönelik kapsayıcı bir işe alım sürecinin temel özellikleri nelerdir?									
	IT		PT		SE		TR		TOPLAM	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
Açık ve erişilebilir iş tanımları ve gereksinimleri	40,00	4	58,33	7	0,00	0	84,62	11	51,16	22
İş ilanlarına ve başvuru prosedürlerine eşit erişim	10,00	1	25,00	3	25,00	2	15,38	2	18,60	8
Özelleştirilmiş başvuru ve röportaj konaklamaları	30,00	3	0,00	0	25,00	2	38,46	5	23,26	10
Kapsayıcı dil ve iletişim	40,00	4	33,33	4	62,50	5	38,46	5	41,86	18
Çeşitli görüşme panelleri ve görüşmeciler için eğitim	40,00	4	25,00	3	37,50	3	0,00	0	23,26	10
Esnek çalışma düzenlemeleri ve destekleyici ortam	50,00	5	50,00	6	25,00	2	46,15	6	44,19	19
Ayrımcılık karşıtı politikalar ve eğitim	10,00	1	25,00	3	25,00	2	15,38	2	18,60	8
kuruluşlarla işbirliği	0,00	0	25,00	3	25,00	2	15,38	2	16,28	7
İşe alım sürecinin düzenli olarak geri bildirim ve değerlendirilmesi	30,00	3	16,67	2	12,50	1	15,38	2	18,60	8
İşe alınan zihinsel engelli çalışanlara yönelik sürekli destek ve eğitim	50,00	5	25,00	3	12,50	1	23,08	3	27,91	12

İşe alım sürecinde ZYOB lerin karşılaştığı temel zorluklar açısından , çalışma en sık gözlemlenen sorunların işe alım sürecinde damgalanma ve önyargı ($n = 24$; %55,81) ve zihin yetersizliği olan iş arayanlar için yetersiz destek hizmetleri olduğunu buldu ($n = %48,84$; Çalışma aynı zamanda bu zorlukların ülkeler arasında farklılık gösterdiğini de ortaya çıkardı. İş fırsatlarına sınırlı erişim ve ağ oluşturma, IT ($n = 6$; %60,00)

ve PT'deki ($n = 7$; %58,33) en büyük zorluklar olarak belirlendi. Hem SE'de ($n = 4$; %50,00) hem de TR'de ($n = 10$; %76,92) kapsayıcı işe alma uygulamaları ve düzenlemelerin eksikliği tespit edildi.

Ayrımcılığa karşı yetersiz yasal koruma ve uygulama ($n = 4$; %9,30) tüm ülkelerde küçük bir sorun olarak tanımlandı.

Bu bulgular Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Örneğe göre ZYO bireylerin işe alım süreçlerinde karşılaştığı temel zorluklar ($N = 43$)

Ülkenizde Zihinsel yetersizliği olan kişilerin işe alım süreçlerinde karşılaştığı temel zorluklar nelerdir?	IT		PT		SE		TR		TOPLAM	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
İşverenler arasında zihinsel engellilik konusunda sınırlı farkındalık ve anlayış	40,00	4	50,00	6	25,00	2	38,46	5	39,53	17
Kapsayıcı işe alım uygulamaları ve konaklama eksikliği	20,00	2	33,33	4	50,00	4	76,92	10	46,51	20
İşe alım sürecinde damgalama ve önvarı	40,00	4	58,33	7	50,00	4	69,23	9	55,81	24
İş fırsatlarına ve ağ oluşturmaya sınırlı erişim	60,00	6	58,33	7	25,00	2	38,46	5	46,51	20
ZYO iş arayanlara yönelik destek hizmetlerinin yetersiz olması	70,00	7	41,67	5	25,00	2	53,85	7	48,84	21
Ayrımcılığa karşı yetersiz yasal koruma ve uygulama	0,00	0	0,00	0	12,50	1	23,08	3	9,30	4

Kendi kuruluşlarında ZYOB ler için daha kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmak için temel eğitim ihtiyaçları sorulduğunda , sonuçlar tüm personel için engellilik farkındalığı eğitiminin ($n = 20$; %46,51) ve zihinsel yetersizliği olan çalışanlar için iş koçluğu ve desteğinin ($n = 20$; %46,51) olduğunu gösterdi en önemli önceliklerdi. Bu bulgular hem TR hem de IT'de gözlemlendi. PT'de en sık belirlenen eğitim ihtiyaçları ruh sağlığı ve sağlıklı yaşam destek eğitimi ($n = 6$; %50,00) ve engelli savunuculuk kuruluşlarıyla işbirliği eğitimi ($n = 5$; %41,67) idi. SE'de en sık belirlenen eğitim ihtiyaçları kapsayıcı liderlik ve yönetim eğitimi ve engelli savunuculuğu kuruluşlarıyla işbirliği eğitimiydi ($n = 4$; %50,00, her ikisinde de). En az önemli olan eğitim ihtiyaçları ise ayrımcılıkla mücadele ve katılım politikaları eğitimiydi ($n = 8$; %18,60).

Her ne kadar bu IT’de doğrulanmış olsa da geri kalan ülkelerde pek öyle değil. PT’de örneklem, makul düzenleme ve erişilebilirlik konusunda yalnızca bir kez eğitimden bahsetmiştir ($n = 1$; %8,33). SE’de, tüm personele yönelik engellilik farkındalığı eğitiminden hiç bahsedilmemiş ve TR’deki engelliliği savunan kuruluşlarla işbirliği içinde eğitim verilmiştir.

Bu bulgular Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8. Örneğe göre kendi kuruluşunun temel eğitimlerinin daha kapsayıcı olması gerekiyor ($N = 43$)

	Sizce ZYOB kişiler için daha kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla kuruluşunuzun temel eğitim ihtiyaçları nelerdir?									
	IT		PT		SE		TR		TOPLAM	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
Tüm Personele Engelli Farkındalık Eğitimi	50,00	5	33,33	4	0,00	0	84,62	11	46,51	20
Makul Kolaylaştırma ve Erisilebilirlik Eğitimi	20,00	2	8,33	1	25,00	2	46,15	6	25,58	11
Etkili İletişim Stratejileri	30,00	3	33,33	4	25,00	2	7,69	1	23,26	10
Kapsayıcı Liderlik ve Yönetim Eğitimi	50,00	5	16,67	2	50,00	4	46,15	6	39,53	17
Ruh Sağlığı ve Wellness Desteği Eğitimi	20,00	2	50,00	6	25,00	2	7,69	1	25,58	11
Ayrımcılıkla Mücadele ve Katılım Politikaları Eğitimi	10,00	1	25,00	3	25,00	2	15,38	2	18,60	8
Engelli Hakları Savunuculuk Kuruluşları ile İşbirliği Eğitimi	30,00	3	41,67	5	50,00	4	0,00	0	27,91	12
Zihinsel Yetersiz Çalışanlara Yönelik İş Koçluğu ve Desteği	60,00	6	33,33	4	25,00	2	61,54	8	46,51	20

İzleme ve değerlendirme süreci

Örneğe göre bir kuruluşun kapsayıcı ortamını değerlendirmenin en etkili yöntemleri odak grupları ve kapsayıcı işyeri komiteleridir ($n = 25$; %58,14). Bu SE’de doğrulandı ($n = 5$; %62,50). Çalışan anketleri ve geri bildirimlerinin ($n = 23$; %53,49) da etkili olduğu görüldü ve bu TR’de ($n = 11$; %84,62) ve ayrıca çeşitlilik ve katılım uzmanları tarafından yapılan dış denetimler ve değerlendirmelerin ($n = 23$; %53,49) doğrulandı ve IT ($n = 7$; %70,00) ve PT’de ($n = 8$; %66,67) doğrulandı. SE katılımcıları katılım metriklerinin ve KPI izlemenin önemli değerlendirme stratejileri olduğunu buldu ($n = 5$; %62,50).

Endüstri standartlarına ve en iyi uygulamalara göre kıyaslama ($n = 6$; %13,95) en az önemli strateji olarak değerlendirildi. Tüm ülkelerde doğrulandı. Bu bulgular Tablo 9'da gösterilmektedir.

Tablo 9. Örneğe göre kurumsal kapsayıcılığı değerlendirmeye yönelik en iyi stratejiler ($N = 43$)

	IT		PT		SE		TR		TOPLAM	
	%	$n = 10$	%	$n = 12$	%	$n = 8$	%	$n = 13$	%	$N = 43$
Çalışan Anketleri ve Geri Bildirimleri	60,00	6	41,67	5	12,50	1	84,62	11	53,49	23
Çeşitlilik ve Katılım Uzmanları Tarafından Yapılan Dış Denetimler ve Değerlendirmeler	70,00	7	66,67	8	50,00	4	30,77	4	53,49	23
Katılım Metrikleri ve Temel Performans Göstergeçleri (KPI) Takibi	20,00	2	41,67	5	62,50	5	61,54	8	46,51	20
Odak Grupları ve Kapsayıcı İşyeri Komiteleri	60,00	6	33,33	4	62,50	5	76,92	10	58,14	25
Endüstri Standartlarına ve En İyi Uygulamalara Karşı Karşılaştırma	10,00	1	33,33	4	12,50	1	0,00	0	13,95	6

Son olarak, ZYOB lerin kurumsal olarak dahil edilmesini değerlendirmek için en etkili iki stratejinin odak grupları ve bu çalışanların katıldığı kapsayıcı seminerler ($n = 28$; %65,12) olduğu ve TR ($n = 10$; %76,92), IT ($n = 6$; %60,00) ve SE'de ($n = 4$; %4,60) en iyisi olarak tanımlandığı bulunmuştur. Ayrıca performans değerlendirmeleri ve kariyer takibi ($n = 20$; %46,51) de en etkili stratejiler olarak belirlendi. PT katılımcıları için en etkili strateji, odak grupları oluşturmak ve zihin yetersizliği olan çalışanlardan geri bildirim almaktır ($n = 9$; %75,00). SE katılımcıları ayrıca değerlendirme için engelli örgütleriyle çalışmayı en iyi stratejilerden biri olarak tanımladılar ($n = 4$; %50,00).

Örnekleme tarafından belirlenen en az önemli strateji erişilebilirlik denetimleri ve uyum değerlendirmesiydi ($n = 12$; %27,91). Bu PT'de doğrulandı ($n = 3$; %25,00), ancak IT ve TR'de doğrulanmadı. Bu ülkelerde, zihin yetersizliği olan çalışanlardan gelen anketler ve geri bildirimler (IT $n = 2$; %20,00; TR $n = 3$; %23,08) engellilerin kurumsal katılımını değerlendirmede en az önemli strateji olarak bulunmuştur. Tablo 10 bu bulguları detaylandırmaktadır.

Tablo 10. Örneğe göre engellilerin kurumsal katılımının değerlendirilmesine yönelik en iyi stratejiler (N = 43)

	IT		PT		SE		TR		TOPLAM	
	%	n = 10	%	n = 12	%	n = 8	%	n = 13	%	N = 43
Zihin Yetersizliği Olan Çalışanlarımızdan Anketler ve Geri Bildirimler	20,00	2	75,00	9	3,45	3	23,08	3	39,53	17
Değerlendirmeler için Engelliliği Savunan Kuruluşlarla İşbirliği	20,00	2	33,33	4	4,60	4	46,15	6	37,21	16
Bu Çalışanları İçeren Kapsayıcı Odak Grupları ve Çalıştavlara	60,00	6	66,67	8	4,60	4	76,92	10	65,12	28
Performans İncelemeleri ve Kariyer İlerleme Takibi	50,00	5	25,00	3	3,45	3	69,23	9	46,51	20
Erişilebilirlik Denetimleri ve Konaklama Değerlendirmeleri	40,00	4	25,00	3	0,00	0	38,46	5	27,91	12

Tartışma

Zihin yetersizliği olan bireylerin katılımına ilişkin profesyonel içgörülerini araştıran bu küresel çalışma, dört temel alanda önemli bulgular sunmaktadır: eğitim ihtiyaçları, mesleki eğitim için beceriler, işyerinde konaklama ve engelli bireyler için istihdamın izlenmesine yönelik çerçeveler.

Türkiye'deki bağlama odaklanarak, ZYOB lerin mesleki eğitiminde sosyal becerilerin ve kişilerarası iletişimin önemli rolünü vurgulamaktadır. İsveç ve İtalya genel eğilime bağlı kalarak benzersiz bakış açıları ortaya koyuyorlar; İsveç, problem çözme becerilerinin kritik doğasını vurguluyor ve İtalya, uyum sağlama ve kişisel bakım becerilerinin önemine dikkat çekiyor. Bu farklılıklar, Jansen-van Vuuren ve Aldersey'in (2020) farklı kültürlerdeki ZYOB lerin ve ailelerinin damgalanma deneyimleri üzerine yaptığı çalışmaya paralel olarak, profesyonellerin faaliyet gösterdiği çeşitli kültürel ve eğitim ortamlarının altını çizmektedir.

Benzer bir eğilim, özellikle Türkiye'ye odaklanarak, mesleki eğitimde sosyal becerilerin ve kişilerarası iletişimin büyük önemini

vurgulamaktadır. İsveç'teki profesyoneller problem çözme becerilerinin altını çizirken, İtalya'nın uyum sağlama ve kişisel bakım becerilerine odaklanması, mesleki eğitimin istihdam şansı, sağlık ve toplumsal ve ekonomik faydalar üzerindeki etkisine ilişkin araştırmayı yansıtıyor (Helbig ve diğerleri, 2023).

Çalışma aynı zamanda Portekiz, İtalya ve İsveç'te uyarlanabilir ve kişiselleştirilmiş öğrenme stratejilerine özellikle değer verilen mesleki eğitimde tercih edilen pedagojik yöntemleri de aydınlatıyor. Bu, zihin yetersizliği olan öğrencilerin benzersiz ihtiyaçlarını karşılayan özel eğitim yöntemlerine olan ihtiyacın giderek daha fazla kabul edildiğini göstermektedir (Casale-Giannola ve diğerleri, 2023). İtalya'nın uygulamalı ve deneyimsel öğrenmeyi tercih etmesi, öğretime pragmatik bir yaklaşımın göstergesidir. ZYO bireylere yönelik kapsayıcı işe alım süreçlerine ilişkin anketimizden elde edilen bulgular, işyerinde erişilebilirliği ve desteği artırmaya yönelik spesifik tedbirlerin önemini altını çiziyor. Örneklem genelinde en çok vurgulanan özellikler, özellikle Türkiye ve Portekiz'de vurgulanan, esnek çalışma düzenlemeleri ve destekleyici bir ortamın yanı sıra açık ve erişilebilir iş tanımları ve gereksinimlerinin gerekliliği idi. Daha önce Bray ve Grad (2003) tarafından araştırılan bu unsurlar, potansiyel çalışanların kendilerinden ne beklediğini anlamalarını ve kendi refahlarına değer veren ve onlara uyum sağlayan bir işyerine girmelerini sağlayarak, ZYOB için iş başvuru sürecinin gizemini açığa çıkarmada kritik öneme sahiptir.

İşyerinde düzenleme konusunda, işverenlerin farkındalık eksikliğinin yarattığı zorluklar ve özellikle Türkiye , İtalya ve Portekiz'de personel ve İK profesyonelleri için acil eğitim ihtiyacının olduğu konusunda açık bir fikir birliği var. Bu, daha kapsayıcı çalışma ortamları yaratmak için işverenler ve İK arasında daha iyi anlayış ve becerilere yönelik geniş bir gereksinime işaret ediyor. Katılımcılar, yardımcı teknolojilerin zihin yetersizliği olan kişiler için mesleki eğitim ve istihdamdaki potansiyelinin altını çizerek, bu teknolojilerin ülkeler arasında benimsenmesine yönelik birleşik bir yaklaşımı savundular, bunların etkin kullanımını sağlamak ve ZYOB lerin işgücüne dahil edilmesindeki rollerini optimize etmek için eğitim ve farkındalığa odaklandılar.

ZYOB lerin iş piyasasına dahil edilmesini izlemeye yönelik çerçeveler

söz konusu olduğunda kapsayıcı odak gruplarını, çalıştayları, performans değerlendirmelerini ve kariyer takibini tercih ediyor. Ancak Portekiz’de odak noktası, katılım stratejilerinin başarısı hakkında önemli perspektifler sunan zihin yetersizliği olan çalışanlardan gelen doğrudan geri bildirimlerdir.

Sınırlamalar ve Gelecek Yönergeler

Bu çalışmanın kapsamı geniş olmasına rağmen bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Önemli bir kısıtlama, bu alandaki profesyonellerin bakış açılarına bağımlı olmasıdır; bu da istemeden de olsa ZYOB lerin doğrudan deneyimlerini ve ihtiyaçlarını göz ardı edebilir.

Ek olarak, araştırma birçok ülkeyi kapsasa da, bu bölgelerdeki farklı sosyo-kültürel ve ekonomik geçmişler, bulguların genellenebilirliğini etkileyebilir. Bu, özellikle incelenen ülkeler arasındaki politika ortamlarındaki farklılıklar ve teknoloji uygulama derecesi dikkate alındığında anlamlıdır. Bu çalışmada belirli yardımcı teknoloji türlerinin araştırılması kapsamlı değildi ve bu teknolojilerin ZYOB lere yönelik mesleki eğitim ve işyeri düzenlemelerine en iyi şekilde nasıl entegre edilebileceğine dair anlayışı sınırladı.

Araştırmayı kültürel olarak daha iyi bir bağlama oturtmak için gelecekteki araştırmalar ZYOB den ilk elden bilgi ve deneyim toplamaya çalışmalıdır . Bu yaklaşım, uygulanan mesleki eğitim ve istihdam metodolojilerinin etkinliği ve uygunluğu konusunda kapsamlı bir bakış açısıyla çalışmayı zenginleştirecektir.

Teşekkür

Bu bölüm İstihdamda Engel Yok projesi (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826) kapsamında geliştirilmiştir. Aynı zamanda COST Eylemi a-STEP’in ağ oluşturma faaliyetleri kapsamında da geliştirilmiştir: Teknoloji ve Güçlendirme Yoluyla Sosyal İçermenin Geliştirilmesi – CA19104 (www.a-step-action.eu), COST (Avrupa Bilim ve Teknoloji İşbirliği; www.cost.eu). Bu araştırmanın ön verileri Clara Pracana ve Michael Wang tarafından düzenlenen Psychological Applications and Trends 2024’te yayınlanmış ve Nisan 2024’te Porto, Portekiz’de düzenlenen Uluslararası Psikolojik Uygulamalar

Konferansı ve Trendler’de (InPACT Konferansı) sunulmuştur.

Referanslar

- AlFozan, S. K., & AlKahtani, M. A. (2021). Barriers to Employment for Individuals with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Critical Reviews*, 8(1), 1016-1028.
- Athamanah, L. S., White, K., Sung, C., Fisher, M. H., & Leader, G. (2022). Employers’ Perspectives on Individuals With IDD in Community Integrated Employment Settings: A Scoping Review. *Inclusion*, 10(3), 226-250. <https://doi.org/10.1352/2326-6988-10.3.226>
- Almaky, H. A. (2020). Employment outcomes for individuals with intellectual and developmental disabilities: A literature review. *Children and Youth Services Review*, 109, 104656. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104656>
- A.P.D. (2012). O emprego e as Pessoas com Deficiência. Instituto Nacional para a Reabilitação.
- Baker, P. M. A., Linden, M. A., LaForce, S. S., Rutledge, J., & Goughnour, K. P. (2018). Barriers to Employment Participation of Individuals With Disabilities: Addressing the Impact of Employer (Mis)Perception and Policy. *American Behavioral Scientist*, 62(5), 657-675. <https://doi.org/10.1177/0002764218768868>
- Bray, A., & Grad, D. (2003). Work for adults with an intellectual disability. Wellington: National Advisory Committee on Health and Disability. Preuzeto, 21.
- Boot, F. H., Owuor, J., Dinsmore, J., & MacLachlan, M. (2018). Access to assistive technology for people with intellectual disabilities: a systematic review to identify barriers and facilitators. *Journal of Intellectual Disability Research*, 62(10), 900-921. <https://doi.org/10.1111/jir.12532>
- Casale-Giannola, D., Delisio, L., Sardo, L., & Kline, K. (2023). Research and Reality: A Survey of Educators’ Perceptions about Evidence-Based Practices in Inclusive Settings for Students with Intellectual Disabilities. *Education Sciences*, 13 (6), 558. <https://doi.org/10.3390/educsci13060558>
- Chandola, T., & Rouxel, P. (2021). The role of workplace accommodations in explaining the disability employment gap in the UK. *Social Science & Medicine*, 285, 114313. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114313>
- Hall, A., Hickox, S., Kuan, J., & Sung, C. (2017). Barriers to Employment: Individual and Organizational Perspectives. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 35, 243-286. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120170000035007>
- Helbig, K. A., Radley, K. C., Schrieber, S. R., & Derieux, J. R. (2023). Vocational Social Skills Training for Individuals with Intellectual and Developmental Disabilities: A Pilot Study. *Journal of Behavioral Education*, 32, 212-238.

<https://doi.org/10.1007/s10864-021-09445-2>

- ISFOL (2014). Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica; [a cura di Grazia Ferri, Daniela Pavoncello, Amedeo Spagnolo], Roma.
- Jansen-van Vuuren, J., & Aldersey, H. M. (2020). Stigma, acceptance and belonging for people with IDD across cultures. *Current developmental disorders reports*, 7, 163-172. <https://doi.org/10.1007/s40474-020-00206-w>
- Nord, D., & Hepperlen, R. (2016). More job services—Better employment outcomes: Increasing job attainment for people with IDD. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 54(6), 402-411. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-54.6.402>
- Schalock, R. L., Luckasson, R., & Tassé, M. J. (2021). *Intellectual Disability: Definition, Diagnosis, Classification, and Systems of Supports* (12th Ed.). AAIDD.
- Sula, G. (2023). Building an Inclusive Future: Empowering Through Assistive Technologies. In C. Sousa, & A. H. Tkaczyk (Eds.), *Media Literacy and Assistive Technologies for Empowerment in Autism* (pp. 167-176). Edições Universitárias Lusófonas. <https://www.doi.org/10.24140/asdigital.v1.p02.11>

BÖLÜM II

**EĞİTİM
PROGRAMI**

DİL, KAPSAYICI MODELLER VE AKTİVİZM YOLUYLA GÜÇLENDİRME: ZİHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLER İÇİN KATILIMIN GELİŞTİRİLMESİ

Cátia Casimiro - Lusófona University, CICANT; HEI-Lab, Portekiz ([0000-0002-5606-5474](https://doi.org/10.1007/978-95-000-5606-5_474))

João Léste - PUC-Rio, LINC-Design, Brasil ([0000-0001-7723-5041](https://doi.org/10.1007/978-95-000-17723-5_041))

Carla Sousa - Lusófona University, CICANT, Portugal ([0000-0003-1036-963X](https://doi.org/10.1007/978-95-000-1036-9_63X))

Soyut

Bu bölüm, ZYOB"lerin kapsanması ve güçlendirilmesinde dilin oynadığı önemli rolü araştırmaktadır. Dilin tarihsel evrimini eleştirel bir bakış açısıyla incelemekte, güçlendirici terimlerden daha kapsayıcı ifadelere geçişi ve ZYOB 'ler için bilgi erişilebilirliğini artırmak için sade bir dil benimsemenin önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, karşılaşılan zorlukları tartışmaktadır.

Metinlere cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir dil entegre etme girişimleri, metinlerin karmaşıklığını istemeden de olsa artırabilir. Örnekler aracılığıyla, kapsayıcı istihdam modellerinin kurum kültürünü zenginleştirme ve işletmelere değer katma konusundaki dönüştürücü potansiyelinin altını çizerken, cinsiyet nötrlüğünün bilişsel yük ve erişilebilirlik üzerindeki etkileri de dahil olmak üzere dilsel değişikliklerin kesişimselliğini araştırmakta ve kapsayıcılığı sağlarken çeşitliliğe saygı duyan nüanslı bir dil yaklaşımı önermektedir. Nihayetinde bu kapsamlı analiz, stratejik dil ve istihdam uygulamaları yoluyla daha kapsayıcı bir toplumu teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kapsayıcı Dil; Zihinsel yetersizlik; Ulaşılabilirlik;

İstihdam Modelleri.

Bölümün Zihin Yetersizliği Olan Bireyler (ZYOB) için Uygunluğu

Bu bölümün odak noktası, dilin ZiyOB"lerin dahil edilmesini nasıl teşvik edebileceğidir. Güçlendirici terimlerin tarihsel kökleri ve dilin ileriye dönük olarak kapsayıcılık için nasıl bir yol olabileceği tartışılmaktadır. Dahası, bu yaklaşımın iki gerçeğini ortaya koymaktadır: birincisi, ZYOB hakkında konuşmak için kapsayıcı bir dil kullanmak; ikincisi, ZYOB"ler için bilgi erişilebilirliğini teşvik etmek için sade bir dil ve metin uyarlamaları kullanmak. Bölümde ayrıca, cinsiyetsiz dil kullanımı ile metinlerin ve cümlelerin artan karmaşıklığı arasındaki bazı çatışmalar gibi bazı engeller de vurgulanmaktadır. Son olarak, istihdam yoluyla kapsayıcı bir iş modeline sahip olmanın şirkete değer katmaya nasıl yardımcı olabileceğine dair örnekler gösterilmektedir.

Bu Eğitim Alt Bölümünün Amaçları

- Dilin iletişimdeki rolünü ve insanların kendi aralarında ve çevremizdeki dünyayla etkileşimlerini nasıl şekillendirdiğini sunun.
- Engelsiz paradigmaları sürdürmek için dilin nasıl kullanıldığına dair kötü örnekleri sergileyin ve bunu diğer olumlu ve kapsayıcı örneklerle karşılaştırın.
- ZYOB 'ye bilgi erişimini teşvik etmek amacıyla metinleri uyarlamak için sade bir dilin nasıl uygulanacağına ilişkin yönergeler sunun.
- Roman dillerinde cinsiyet tarafsızlığının metinlerin karmaşıklığını ve bilişsel yükünü nasıl arttırdığı gibi olası kesişimsel dilsel çatışmaları tartışın.

Alıntı: Casimiro, C., Léste, J., ve Sousa, C. (2024). Dil, Kapsayıcı Modeller ve Aktivizm Yoluyla Güçlendirme: Zihinsel Engelli Bireyler için Katılımın Geliştirilmesi. C. Sousa, J. Pereira, ve C. Casimiro (Eds.), *Engel Yok: Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Stratejiler ve En İyi Uygulamalar* (s. 63-73). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p02.01>

Giriş

İnsanları diğer sosyal hayvanlardan farklı kılan pek çok yön vardır. En önemlilerinden biri, belki de en önemlisi, iletişimimizin karmaşıklığıdır. Vahşi şempanzeler (Leroux ve ark., 2023) ve bazı kuş türleri (Engesser ve ark., 2016) gibi diğer hayvanların iletişimde sözdizimsel yetenek kapasitesine sahip olduğuna dair kanıtlar bulunsa da, insanların nüans ve öznellikle dolu, açık ara en karmaşık işaret ve iletişim sistemine sahip olduğu inkar edilemez. Dahası, dilimiz yalnızca bir iletişim aracı değil, nötr olmayan söylemlerle dolu dünyada var olmanın bir yoludur Bakhtin (2006 [1979]). Bu nedenle, bir insan iletişim kurduğunda, cümleleri kendi ideolojilerinden ve hem bireysel hem de paylaşılan inançlardan ayrılamaz. Konuşma ile ilişkimiz de diyalojiktir çünkü semboller, işaretler, konuşma kalıpları ve sözcük kaynakları seçimimiz de mesajın alıcısına ilişkin algılarımız tarafından şekillendirilir (Bakhtin, 2006 [1979], s.289). Bunun pratikteki anlamı, bizim kelimelerin seçimi çok kasıtlıdır ve kendimiz ve kendimiz hakkında ne düşündüğümüz hakkında çok şey ortaya koyar ve onlarla olan ilişkimize nasıl değer verdiğimizi ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu bağlamda, bu bölüm, ZYOB'lere yönelik kelime seçimimizin nasıl olduğunu göstermeyi amaçlamaktadır. Engelsiz insanların yeniden ürettiği köklü güçlüğü ve bu güçlüğü nasıl ortadan kaldırdığımızı ortaya koymaktadır. ZYOB'ler için eşit fırsatlara sahip bir toplumu teşvik etmek için daha kapsayıcı bir dil modeli ile bu yanlış anlamalarla mücadele etmeyi amaçlamaktadır.

Örtmece Koşu Bandı ve Öjenik, Engelliliğin Sosyal Modeli Üzerinden Aktivizme Kadar

dil ve kelimelere verdiğimiz anlam, gelişiminden bu yana birçok sorunla karşı karşıya kalmıştır.

dönüşümler. Toplum, ayrımcılık konusunda daha fazla bilgi ve anlayış kazandıkça engelli bireyler - ve bu özel durumda, ZYOB'ler - karşı karşıyadır, bu özel grubu tanımlama şeklimizin de büyük ölçüde değişmiş olması son derece doğaldır. Bu uzun süreç, ZYOB'lerin haklarını koruyan yasalar gibi birçok iyileştirmeyi içermiştir. Bu hakları teşvik eden kurumların temeli ve en önemlisi de bizim bu hakları nasıl

zihinsel yetersizliği olan bireyler hakkında konuşalım kısmıdır.

Yüzyıllar boyunca, ZYOB'yi tanımlamak için kullanılan ifadede çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Roma döneminde “aptal”; ikinci yüzyılın sonunda Yahudi sözlü geleneklerinin bir derlemesi olan Mishnah'ta “embesil”; modern çağda “zihin yetersizliği olan insanlar” kullanımına kadar, bu özel sosyal grubun çeşitli tanımlamaları olmuştur (Keith & Keith, 2011). Daha spesifik olarak, tarih boyunca kullanılan terimlerden bazıları şunlardır: zihinsel engelli, zihinsel yetersizlik, zayıf zihlini, aptal, embesil, moron, aptal, deli, “not compos mentis” (aklı başında olmayan), masum, şu anda yürütülen bir çalışmada Beart, Hardy ve Buchan 2005 yılında bunun güçlü ve baskın bir etiket olduğu sonucuna varmışlardır (Keith & Keith, 2011).

Bu kelimelerin çoğu günümüz insanı tarafından çok agresif ve aşağılayıcı olarak algılanırken standartlarına göre, anakronizme düşmemeliyiz, çünkü bunların çoğu sadece ZY durumlarının sade tanımları. Bununla birlikte, etiketlerin genellikle öyle olduğunu da belirtmek önemlidir, doğrudan veya dolaylı olarak, damgalanma ve sapkınlıkla yakından ilişkilidir - çünkü “normal” olarak kabul edilen şey hiçbir zaman belirli bir etiket gerektirmez. Bu nedenle, er ya da geç, aşağıdaki etiketlerin kullanılması beklenir bugün kullanılan etiketler artık kabul edilmeyecektir, çünkü bu etiketler mevcut toplumun neyin ya da kimin ne olduğuna dair sahip olduğu bağlamı, tutumları ve algıları yansıtırlar. etiketlenmektedir (Keith & Keith, 2011).

Bu anlamda, marjinalleştirilmiş gruplara atıfta bulunan terimlerin sürekli olarak güncellenmesi sürecine “örtmece koşu bandı” adı verilmektedir: bir zamanlar yeterli görülen ancak zamanla aşağılayıcı hale gelen kelimelerin değiştirilmesi sürecini tanımlayan ve böylece saldırgan tanımlara atıfta bulunan bir terimdir (Stollznow, 2020).

Kimlikli bireylerin de bir parçası olduğu engelli bireyler, “normal” nüfusun geri kalanıyla kıyaslandığında genellikle daha az, “Öteki” olarak görülmüştür. Genellikle canavar olarak görülmüşlerdir ve “ucubeler”. Bu durum, onların on dokuzuncu yüzyılın sonlarında sirklerde ve karnavallarda istemeden “ucube gösterilerinin” bir parçası olmalarına yol açmış ve yaşadıkları insanlıktan çıkarma sürecini daha da ilerletmiştir (Baynton, 2013; Foucault, 1988; Keith & Keith, 2011), çünkü çoğunun bulabildiği tek yol buydu o zamanlar onlar için bu bir

işti.

İnsanlıktan çıkarılmalarına katkıda bulunan bir diğer faktör de öjenikti. Bu terim 1883 yılında ortaya atılmıştır. Francis Galton tarafından ortaya atılmıştır ve her zaman olumsuz bir çağrışıma sahip olmuştur. İnsan ırkını “mükemmelleştirmek” amacıyla, o zamanlar “sorunlu” olarak kabul edilen insanlar” ve onların “sorunlu” veya “kusurlu” davranışları olarak görülmüştür (Davis, 2013; Kevles, 1985).

Bu bağlamda, ZYOB’ler iyileştirilmesi veya tamamen ortadan kaldırılması gereken kusurlara sahip olarak görülmüştür Böylece insan olarak “tam kapasitelerine” ulaşabileceklerdi. tıbbi engellilik modeli: birey tarafından üstesinden gelinmesi gereken ve üstesinden gelinebilecek bir eksiklik, bir dereceye kadar “iyileştirilebilir”. Öte yandan, engelliliğin sosyal modeli, ZYOB’lerin karşılaştığı engeller sosyal baskı ve dışlanmanın sonucudur ve bu nedenle toplum engellerini kaldırmak için ahlaki sorumluluğa sahip olan kişilerden oluşmalıdır. (Lau, 2019; Shakespeare, 2013).

Engelliliğin sosyal modeli hala çoğu insan tarafından bilinmese de, bu terim Mike 1983’te Oliver, bir İngiliz kuruluşu olan UPIAS’ın geliştirilmesinde temel bir unsur olmuştur. ZYOB’ler tarafından kurulan ve ayrıştırılmış tesislerin yerine iş fırsatlarını ikame etmeyi amaçlayan kuruluş ve temel amaçları, engellilerin topluma tam katılımını teşvik etmekte, bağımsız yaşamaları ve hayatları üzerinde kontrol sahibi olmaları - ki bu İngiliz Engellilik Hareketinin temel dayanaklarından biriydi (Shakespeare, 2013). Bunun yanı sıra, bu modelin politikalar üzerinde de büyük bir etkisi olmuştur ve daha sonra Birleşik Devletler’de ileri sürülenler için büyük bir ilham kaynağı olarak kullanılmıştır. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi (CRPD).

ZYOB”lerin istihdamında Mavi Okyanus Stratejisinin kullanımı

CRPD, ZYOB’ler diğer bireyler gibi çalışma hakkına sahip olduğunu belirtmesine rağmen nüfusun çoğunluğunu oluştursa da, özellikle fiziksel engeller nedeniyle işlere erişimde hala engellerle karşılaşmaktadırlar. Erişilebilirlik, çalışma politikaları, iş arkadaşlarının ve şirketin tutumları ve işin kendisi nedeniyle (Miralles ve ark., 2007; Birleşmiş Milletler, 2006).

Bu durumla mücadeleye yardımcı olmak için Ellinger ve diğerleri (2020) Mavi Okyanus Stratejisini (BOS) bir araç olarak sunmuştur Engellilerin işgücündeki varlığını güçlendirmek. Çok kısaca, BOS pazar alanını böler iki farklı kategoriye ayrılır: kırmızı okyanus, Avrupa'da var olan endüstrileri temsil eder. an ve mavi okyanus, hala var olmayan endüstriler veya başka bir deyişle pazar henüz tanımlanmamış alan (Kim & Mauborgne, 2005).

Dahası, kırmızı okyanuslarda şirketler rekabetten daha iyi bir performans sergilemek ve rakiplerinin önüne geçmek için ellerinden geleni yaparlar. daha büyük pazar payı. Ancak, piyasalar rekabete daha fazla doydukça, pazar payının artma olasılığı kar ve büyüme azalmaktadır (Kim & Mauborgne, 2005). Öte yandan, mavi okyanuslar keşfedilmemiş pazarlar hakkında bilgi verir, yeni talep yaratır ve karlı bir pazar elde etme olasılığını artırır. büyüme (Kim & Mauborgne, 2005).

Bu stratejiyi belirli çalışma alanlarında insan eksikliği sorununa uyguladığımızı ve ZYOB 'yi potansiyel çalışanlar olarak görmektedir. Bu durumda, birdenbire yepyeni bir işe alım pazarı oluşacaktır. Örneğin, Ellinger ve arkadaşları (2020) tarafından yürütülen çalışmada Şirket örnekleri - Walgreens, Procter & Gamble, Lowe's, OfficeMax, UPS, XPO Logistics ve Peckham - dağıtım merkezlerinde çalışacak insan sıkıntısı çekiyordu. Bununla yüzleşmek için meydan okuyarak, bu yerlerdeki açık iş pozisyonları için ZYOB'leri işe almak ve asimile etmek için BOS'u kullandılar. Örnek olarak Walgreens'e odaklandıklarında, çalışanların devamsızlığının ve iş gücü devrinin çok düşüktür (Ellinger ve ark., 2020). Aynı zamanda, üretkenlik açısından bakıldığında, Çalışanlar, engelli olmayan iş arkadaşlarıyla aynı beklentilere tabi tutulmaktadır. Bununla birlikte, diğer dağıtım merkezlerine kıyasla, ZYOB'lerin istihdam edildiği merkezde daha yüksek üretkenliği diğerlerinden daha yüksektir (Ellinger ve ark., 2020). Bu sonuçlar kısmen, dağıtım merkezinin yapısı ve süreçleri için erişilebilirlik politikalarına ve tasarıma sahip olmasını sağlayan o zamanki dağıtım ve lojistikten sorumlu başkan yardımcısının çabaları sayesinde elde edildi.

Bir bütün olarak, bu şirketlerin strateji başarısına katkıda bulunan şey şuydu: sürekli ortaklıklar ZYOB'yi destekleyen yerel kurumlarla

işbirliği yapmak; eşit işe eşit ücret sağlamak; ZYOB'ye eğitim vermek iş arkadaşları, amirler ve yöneticilerin ZYOB'lerin işe alınması ve ntegrasyonunun özellikleri hakkında bilgi sahibi olması Engelli dostu ve kapsayıcı bir işyerini teşvik eden bir şirket kültürü; ve özümsemesini ve üretkenliğini teşvik etmek için geliştirme süreçleri ve ekipmanları engelli çalışanlar (Ellinger ve ark., 2020).

Bir İletişim Aracı Olarak Sade Dil ve Diğer Dilbilimsel Yaklaşımlar

Bu bölümün başında önerilenleri takiben, şimdi geriye ZYOB ile nasıl iletişim kurucağımız kalmaktadır. Bunun için, kolay okunabilir bir dilde metnin nasıl üretileceğine ilişkin hususları ve yönergeleri sunacağız. Inclusion Europe'a göre (Šveřepa, 2021), yazılı materyal geliştirirken üç husus göz önünde bulundurulmalıdır. Dikkate alınması gereken gruplar, temel olarak (1) belgenin yönü, (2) cümle yapısı ve kullanılan kelimeler ve (3) bilginin düzenlenme şekli.

İlk gruba atıfta bulunarak, şunlar önemlidir:

- Ön kapak hariç tüm sayfalar sayfanın sağ alt kısmında numaralandırılmıştır;
- Metnin en az 14 boyutunda ve sans-serif yazı tipinde olması (örneğin Arial, Tahoma, Helvetica, or Verdana) ve sola hizalanmalıdır;
- Altı çizili ve *italik* metin kullanımında dikkatli olunmalıdır;
- Metnin yanında görsellerin kullanılması, kullanıcıların metni anlamasına yardımcı olur ve bu görseller fazla soyutlamadan kaçınarak basit olmalıdır;
- Başlıklar kolay anlaşılır ve **kalın olmalıdır**.

Cümle yapısına ve kullanılan kelimelere gelince:

- Her yeni cümle yeni bir satırda başlamalıdır;
- Her cümle, her biri 45 karakterden oluşan en fazla 2 satırdan oluşmalıdır;
- Çoğunlukla olumlu yazılmalıdırlar;
- Kullanılan kelimeler kolay anlaşılır olmalıdır. Mümkünse daha basit eş anlamlıları kullanın.
- Daha kolay sözcükleri kullanmak mümkün değilse, bunlar her kullanıldıklarında açıklanmalı veya başlangıçta bir sözlükte,

belge boyunca sözcüğün kullanıldığı her sayfanın açıklaması ve referansı ile birlikte yer almalıdır;

- Kelimeleri iki satıra ayırmayın;
- Romen rakamları 'X' veya 'on' şeklinde değil, Arap rakamları '10' ile yazılmalıdır.

Son olarak, bilginin nasıl düzenlendiğine gelince, şu hususlar önemlidir:

- Ana bilgilerin kolay bulunabilir olması, ya belgenin ortasında ya da Yazmak için kullanılan dilin okuma modelini takip eder Örneğin, içinde Roman, Slav ve İskandinav dilleri, Afrikaner ve Modern Çince, yani Arapça, Japonca ve eski Çince için ise belgenin sol üst köşesi, bunun yerine sağ üst köşede;
- Bilgiler sırayla görünür ve takip edilmesi kolaydır;
- Paragraflar tanımlanmış konulara göre bölünmüştü;
- Yazılanları açıklamak için örnekler kullanılır;
- Listeler yapılırken madde işaretleri kullanılır;
- Bilginin ne veya kim hakkında olduğu açıktır.

Bu konu hakkında daha fazla bilgi için Inclusion Europe web sitesine (Šveřepa , 2021) gitmenizi öneririz; burada yalnızca yazılı metinler için değil diğer diller için de çeşitli dillerdeki kolay okunabilir standartların daha kapsamlı bir tanımını bulmanız mümkündür ve farklı formatları da vardır.

Çalışanlar tarafından yerine getirilmesi gereken görevlere ilişkin talimatların yazılmasının özel bağlamı göz önüne alındığında, bilgilerin yazılma sırasına daha fazla dikkat edilmelidir: Kişinin görevini tamamlamak için tamamlaması gereken adımların tam sırası takip edilmelidir. Örneğin, 1. adım her zaman 2. adımdan önce gelmelidir, bu da her zaman 3. adımdan önce gelmelidir vb. Bu, örneğin güvenlik kontrollerini ve görev başlamadan önce yapılması gereken ve aynı zamanda uygun şekilde sipariş edilmesi gereken hazırlıkları da içerir. Bilgilerin sıralanması, bundan sonra hatırlanması ve takip edilmesi daha kolay olacak çalışma düzeninin oluşturulmasına yardımcı olmak açısından çok önemlidir.

ZYOB için ve ZYOB hakkında yazılan mesajların tarzında da bir

değişiklik olması gerekiyor.

Bu bireyleri çevreleyen söylemin büyük bir kısmı tarihsel olarak onların ne gibi eksikleri olduğuna, hangi yönlerden farklı olduklarına (olumsuz çağrışımlarla) ve neleri yapamadıklarına odaklanmıştır. İleriye giden yolun, yeteneklere odaklanan ve ZYOB in çeşitliliğini öven, bütünüyle bir paradigma değişimini içermesi gerekiyor . Bu paradigma değişimini kapsayan bir yaklaşım, özellikle dışlanmış gruplara ait gençler hakkındaki araştırmalarda devrim yaratan Gençlik Katılımcı Eylem Araştırması (GKEA) yöntemidir. GKEA, onları araştırma konuları olarak ele almak yerine, araştırmada ortak olmalarını sağlamayı amaçlamaktadır.

Geleneksel bilgelik bizi gençlerin, özellikle de yoksulluk içinde yaşayan beyaz olmayan gençlerin eğitimlerine katacakları çok az şey olduğuna ve hatta büyüklerine öğretecekleri çok az şey olduğuna inanmamızı sağlar. Bu gençleri çevreleyen eksiklik söylemleri esas olarak onların yapamadıkları, sahip olmadıkları ve öğrenemedikleri şeylere odaklanıyor. (Nieto, 2016, s.10)

Bu eksiklik söylemi yalnızca örgün eğitim ve sosyoekonomik statünün kişinin araştırmaya olumlu katkıda bulunma becerisine zorunlu olarak bağlı olduğu yönündeki hatalı varsayıma dayanmakla kalmıyor, aynı zamanda toplumun bir bütün olarak kapatmaya çalışması gereken boşlukları da genişletiyor. Otizmli, DEHB'li vb. kişileri çevreleyen diğer bağlamlar, yalnızca bir tür farklılık sunan insanlara odaklanmayan tıbbi açıdan tarafsız terimleri zaten benimsemiştir. İnsan biyolojisinin kapsamında nörolojik çeşitlilik, nörolojik özelliklerin çeşitliliğini temsil eder. Bu anlamda, “nöro çeşitlilik” özellikle “sapkın” olarak algılanan insanlar için geçerli değildir; hem nörotipik hem de nöroatipik olmak üzere her türlü insanı kapsar.

“Tipiklik” konusu tamamen başka bir konudur, çünkü bu etiketler bir doğru ve yanlış meselesinin var olduğunu ima eder; nörotipikler haklıdır ve nöroatipikler normdan sapmaktadır. Daha önce kullanılan terimlere göre kesinlikle daha az ciddi olmasına rağmen, bu terimlerin örtmece çarkı fenomeni nedeniyle daha az kabul edilebilir hale geleceği güvenli bir varsayımdır. O halde olumsuz bir çağrışım ima etmeden ZYOB'ye doğru bir şekilde atıfta bulunmak için en tarafsız terim ne olabilir ? “Engellilik” terimi örtmece çarkının altında bocalayacak mı?

Küresel Engellilik Hareketi'nin ana noktasını mükemmel bir şekilde özetleyen “Biz olmadan Bizim hakkımızda Hiçbir Şey” (Sassaki, 2004) sloganını düşünmeliyiz : EB ile ilgili ve EB hakkındaki tüm söylemlerin onları kahraman olarak içermesi gerektiği. Bu nedenle, terimde herhangi bir değişiklik önermiyoruz çünkü bu terim kendileri tarafından türetilmiştir. Öte yandan, sosyal engellilik modelinde engellilik kavramının ne sabit bir kavram olduğunu, ne de yalnızca kişinin fizyolojik özelliklerine dayandığını da dikkate almamız gerekiyor. Bunun yerine, bir kişinin ihtiyaçları ile bu ihtiyaçları karşılayacak uygun kaynakların mevcudiyeti arasında bir boşluk olduğunda tanımlanır (Sousa ve ark., 2022).

Léste ve Farbiarz'ın (2023) öne sürdüğü gibi , yüzbınlerce yıl önce, ilk insanların miyop(görme kusuru) a çözüm bulmanın bir yolu olmadığında, bu durum bir sakatlık olarak kabul edilirdi. Çünkü miyop olan kişiler, miyoptan beklenen temel faaliyetleri gerçekleştiremezdi Onlar: Yırtıcı hayvanlara karşı gözcülük yapmak, avı tespit etmek, yenilebilir bitkileri zehirli olanlardan ayırmak vb. Léste ve Farbiarz (2023) ayrıca günümüzde miyop ve diğer hafif görme koşullarının görme engeli olarak kabul edilmediğini, çünkü oftalmolojik bakımı çevreleyen mevcut altyapının o kadar gelişmiş ve yaygın olduğunu, miyopu olan çoğu insanın seçebilecekleri farklı bakım seçeneklerine erişebildiğini açıklamaktadır. Şunlardan: numaralı gözlük, numaralı lens kullanmak veya göz ameliyatı geçirmek - ve bu nedenle, durumlarından kaynaklanan ek engellerle karşılaşmadan toplumda rahatça yaşayabilirler.

Benzer şekilde, BOS göz önünde bulundurulduğunda, eğer iş yeri onların ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde donatılmışsa ve aynı görevleri aynı standartlar altında yerine getirebiliyorsa, zihinsel yetersizliği olan bir kişi “engelli” olarak kabul edilir mi (veya edilmeli mi)? Aslında aynı görevleri yerine getirirken normal gelişim gösteren insanlardan daha iyi performans gösterdiklerini (Ellinger ve diğerleri, 2020) göz önüne aldığımızda, algılanan engellerinin en azından bu bağlamda alakasız olduğu ve dolayısıyla sadece onların durumu olarak kabul edilir. Bu kelime, özellikle, oldukça tarafsız bir tepkiyi çağırıyor, çünkü kendi başına -olumlu ya da olumsuz- bir yargıya varmıyor, yalnızca kişinin bağlamını tanımlıyor ki bu da sosyal engellilik modelinin temel yönü.

Sonuçta her insanın sahip olduğu her özellik bir bakıma *insanlık durumunun bir parçasıdır*.

ZYOB topluma gerçek anlamda entegre olduğunda tamamlanacak çünkü başlangıçta bize yabancı gelebilecek durumları ancak bir arada var olarak normalleştirebiliriz. Bu nedenle, şirketleri ve diğer kurumları, belge ve materyallerini daha kapsayıcı bir dil ve formata sahip olacak şekilde uyarlamaya, BOS'u dikkate almaya ve en önemlisi, bu süreçlerin etik ve yapıcı bir şekilde nasıl yürütüleceği konusunda ZYOB'yi danışman olarak kullanmayı düşünmeye çağırıyoruz.

Sonuçlar

İnsanlığın engelliliği algılama şekli son bin yılda büyük ölçüde değişti. Engelliliği tanrıların ilahi cezaları olarak gören ahlaki modelden; engelliliği her bireyin vücudundaki fiziksel kusurlar olarak kabul eden ve onlara "sınırlarını aşmak" gibi göz korkutucu bir görev yükleyen tıbbi engellilik modeline; artık insanlarda neyin yanlış olduğuna değil, koşulları ne olursa olsun herkesin rahat, üretken ve anlamlı bir hayat yaşayabilmesi için hangi kaynakların gerekli olduğuna odaklanan sosyal engellilik modelini kullanıyoruz .

Bu değişime doğru atılacak ilk adım, engelli kişilerin koşullarını anlatırken daha tarafsız ve olumlu bir dil kullanmaktır. "Eksiklik söylemine" odaklanmak yerine, insanlar arasındaki belirli farklılıkları kabul etmeli ve onların farklılıklarını kutlamalıyız, çünkü bu farklılıklar onların farklı ve benzersiz bir bakış açısı sunmalarına olanak tanır. Bununla birlikte, yalnızca mevcut terimlerin güncellenmesi yeterli değildir; örtmece çarkıyla, yani toplumun ZYOB ye yansıttığı ötekilik algısıyla, kaynağında mücadele etmeliyiz .

ZYOB'lerin adil iş olanaklarına uygun şekilde erişmesini sağlamayarak , ZYOBB'lerin verimli, bağımsız yaşamlar yaşayamayacağı algısının sürdürülmesine yavaş yavaş katkıda bulunduğumuzu kabul etmeliyiz. Ekonomik Açıdan Aktif Nüfusun bir parçası olmaktan alıkonuldukça ailelerine, bakıcılarına ve destek ağlarına daha bağımlı hale geliyorlar; ve bunun karşılığında aileleri de bazen bakıcı olabilmek için kendi bağımsızlıklarını bile feda etmek zorunda kalıyor. Bu bağlamda, Mavi Okyanus Stratejisi (BOS), ZYOB 'yi iş piyasasına entegre etmek için

çok etkili bir yaklaşım sunarak, bu köklü sorunu ele alıyor ve bunu benimseyen şirketlere kanıtlanmış parasal faydalar sağlıyor.

Dahası, ZYOB yalnızca giriş seviyesi pozisyonları işgal etmekle kalmamalı, aynı zamanda bu daha kapsayıcı paradigma değişiminin nasıl teşvik edileceği konusunda danışmanlar olarak da değerlendirilmelidir. Sloganda da belirtildiği gibi: “Biz Olmadan Bize Dair Hiçbir Şey”

Gelecekteki Çalışmalara Yönelik Hususlar

Bu bölüm iletişimde sade dil kullanımına ilişkin halihazırda doğrulanmış birçok yönergeyi sunarken, aynı zamanda dil geliştikçe işaret ve yapılarının çoğunun zaman içinde değiştiğini de belirtmek isteriz. Şu anda, romantik diller cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir dilin kullanımına doğru yavaş bir ilerleme kaydetmektedir, çünkü uygunsuz isimleri çoğunlukla erkek ve kadın karşılıklarını ayırt etmek için -o ve - son eklerinin kullanımıyla cinsiyetlendirilmektedir. aynı uygunsuz ismin. Örneğin, Portekizce’de “öğrenci” anlamına gelen kelimelerden birinin kökü “ alun -” olup, öğrenci ismi “ aluna “ veya “-o” nun dışı versiyonunu oluşturmak için “-a” ekiyle tamamlanabilir. “*aluno*” nun erkek versiyonunu oluşturmak için. Sorun, romantik dillerin “norm olarak erkek” dilbilgisi olgusundan muzdarip olduğunu fark ettiğimizde ortaya çıkıyor; bu da, çok cinsiyetli bir gruba hitap etmek için uygun olmayan ismin, varsayılan olarak her zaman erkek versiyonu olmasına neden oluyor. Yani 99’u kız, 1’i erkek öğrenciden oluşan 100 kişilik bir grupta gruba “*alunos*” adı verilecekti.

Bu cinsiyet tarafsızlığı arzusunu gidermeye yönelik bazı stratejiler, varsayılan olarak cinsiyet ayrımı gözetmeyen terimlerin tercih edilmesidir; örneğin, “ *estudante* “ kelimesi aynı zamanda öğrenci anlamına gelir ve hem kadın hem de erkek öğrencilere uygulanabilir . Ancak sorun devam ediyor, çünkü artikellerin kullanımı da cinsiyete dayalı, dolayısıyla yukarıda adı geçen grup hâlâ “ *os* “ olarak adlandırılacak. öğrenciler ”. Önerilen diğer bir yaygın strateji ise artikeller ve son ekleri -e, -u, -x ve -@ gibi cinsiyet ayrımı gözetmeyen versiyonlarla değiştirmektir. Ancak burada ortak bir kesişimsel sorunla karşı karşıyayız: Mevcut ekran okuma yazılımı bu tür yeni

sözcüklerle son derece uyumsuzdur - bu da görme engelli kişiler için erişilebilirliğin azalmasına neden olur - aynı zamanda cümleleri yorumlamak için gereken bilişsel yükü de artırır. Tanıdık olmayan kelimelerden oluşuyorlar ve bu da engelliler ve örneğin DEHB'si olan kişiler için daha az erişilebilirliğe yol açıyor.

Şu anda, bu soruna yönelik nihai bir çözüm henüz önerilmemiştir, ancak halihazırda nüfusun ortak sözlüğünün bir parçası olan cinsiyet ayrımı gözetmeyen terimlerin tercih edilmesini ve mümkünse cinsiyet içeren kelimelerin kullanılmasından kaçınacak şekilde cümlelerin yeniden yazılmasını şiddetle öneriyoruz. . Brezilya'nın Rio de Janeiro kentindeki Niterói şehrinde olduğu gibi, bazı spesifik aksan ve lehçeler de cinsiyetlendirilmiş makalelerin kullanımını tamamen ortadan kaldırıyor.

Teşekkür

Bu çalışma FCT - Fundação para a Ciência e Tecnologia, I.P. tarafından GameIN projesi (2022.07939.PTDC) kapsamında ulusal fonlarla finanse edilmiştir - <https://doi.org/10.54499/2022.07939.PTDC> adresinde mevcuttur. Yazarlar ayrıca İstihdamın Önünde Engel Yok projesinin (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826) desteğine de teşekkür etmek isterler. Bu çalışma ayrıca Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brazil (CAPES) - Financial Code 001 ve FAPERJ - Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro, Process SEI E-26/201.579/2023 tarafından kısmen finanse edilmiştir.

Referanslar

- Bakhtin, M. (2006). Estética da criação verbal (P. Bezerra, Trans.) São Paulo, Martins Fontes. (Opera originale pubblicata nel 1979).
- Baynton, D. C. (2013). Disability and the Justification of Inequality in American History. In L. J. Davis (Ed.), The Disability Studies Reader (4th ed, pp. 17-33). Routledge.
- Davis, L. J. (2013). Introduction: Normality, Power, and Culture. In L. J. Davis (Ed.), The Disabilities Studies Reader (4th ed., pp. 1-14). Routledge.
- Ellinger, A. E., Naidoo, J., Ellinger, A. D., Filips, K., & Herrin, G. D. (2020). Applying blue ocean strategy to hire and assimilate workers with disabilities into

- distribution centers. *Business Horizons*, 63(3), 339–350. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.01.009>
- Engesser, S., Ridley, A. R., & Townsend, S. W. (2016). Meaningful call combinations and compositional processing in the southern pied babbler. In *Proceedings of the National Academy of Sciences* (Vol. 113, Issue 21, pp. 5976–5981). *Proceedings of the National Academy of Sciences*. <https://doi.org/10.1073/pnas.1600970113>
- Foucault, M. (1988). *Madness and Civilization: A History of Insanity in the Age of Reason* (Richard Howard, Trans.). Vintage Books.
- Keith, H. E., & Keith, K. D. (2011). *Intellectual Disability: Ethics, Dehumanization, and a New Moral Community* (1st ed.). Wiley-Blackwell.
- Kevles, D. J. (1985). *In the Name of Eugenics: Genetics and the Uses of Human Heredity*. University of California Press.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). *Blue ocean strategy: How to create uncontested market space and make the competition irrelevant*. Harvard Business School Press.
- Lau, T. C. W. (2019). Crippling immunity: Disability and the immune self. In K. Ellis, R. Garland-Thomson, M. Kent, & R. Robertson (Eds.), *Interdisciplinary Approaches to Disability: Looking Towards the Future* (Vol. 2, pp. 164–172). Routledge.
- Leroux, M., Schel, A.M., Wilke, C. et al. (2023). Call combinations and compositional processing in wild chimpanzees. *Nat Commun* 14, 2225. <https://doi.org/10.1038/s41467-023-37816-y>
- Léste, J., & Farbiarz, J. (2023). Current accessibility challenges and perspectives for people with visual impairments in tabletop games. *International Journal of Games and Social Impact*, 1(2), 76–97. <https://doi.org/10.24140/ijgsi.v1.n2.04>
- Miralles, C., García-Sabater, J. P., Andrés, C., & Cardos, M. (2007). Advantages of assembly lines in Sheltered Work Centres for Disabled. A case study. *International Journal of Production Economics*, 110(1–2), 187–197. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2007.02.023>
- Nieto, S. (2016). Foreword. In N. Mirra, A. Garcia, & E. Morrell, *Doing Youth Participatory Action Research: Transforming Inquiry with Researchers, Educators, and Students* (pp. IX–X). Routledge.
- Sasaki, R. K. (2007). Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão - Parte 1. *Revista Nacional de Reabilitação*, 10(57), 8–16.
- Shakespeare, T. (2013). The Social Model of Disability. In L. J. Davis (Ed.), *The Disability Studies Reader* (4th ed, pp. 214–221). Routledge.
- Sousa, C., Luz, F., Fonseca, M. M., Neves, P., Lopes, P., Mara-tou, V., Chaliampalias, R., Kameas, A., Abdullahi, Y., & Rye, S. (2022). An accessible and inclusive future for tabletop games and learning: Paradigms and approaches. *ICERI2022 Proceedings*.

- Stollznow, K. (2020, August 11). Ableist Language and the Euphemism Treadmill. *Fifteen Eighty Four: Academic Perspectives* from Cambridge University Press. <https://www.cambridgeblog.org/2020/08/ableist-language-and-the-euphemism-treadmill/>
- Šveřepa, M. (2021, October 6). Information for all: European standards for making information easy to read and understand. *Inclusion Europe*. <https://www.inclusion-europe.eu/easy-to-read-standards-guidelines/>
- United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, December 12, 2006, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

İŞ YERİNDE ERİŞİLEBİLİR VE KAPSAYICI İLETİŞİM

Stefano Cobello - Polo Europeo della Conoscenza, İtalya ([000-0002-6221-8203](tel:000-0002-6221-8203))
Elena Milli - Polo Europeo della Conoscenza, İtalya ([0000-0002-9576-3005](tel:0000-0002-9576-3005))

Soyut

Bu bölüm, profesyonel ortamlarda erişilebilir ve kapsayıcı iletişimin sağlanmasına yönelik temel ilke ve stratejilere genel bir bakış sunmaktadır. Bu nedenle, bilgi alışverişinin engelliler de dahil olmak üzere tüm bireylerin erişilebilir olmasını sağlamada sadeliğin, açıklığın ve saygının öneminin altını çizmektedir. İşlenen ana konular, iletişim tarzlarının farklı gereksinimleri karşılayacak şekilde ayarlanması, çeşitli iletişim yöntemlerinin kullanılması ve anlayışın geliştirilmesinde geri bildirim ve uyarılmanın önemidir. Sonuç olarak bu bölüm, her bireyin saygı gördüğü ve anlamlı katkılarda bulunabileceği bir çalışma ortamı oluşturma hedefiyle kapsayıcılık konusunda proaktif bir duruşu desteklemektedir.

Anahtar Kelimeler: Erişilebilir İletişim; Kapsayıcı Uygulamalar; Çok Modlu İletişim; İşyeri Çeşitliliği; Adaptasyon ve Geribildirim.

Bölümün Zihin Yetersizliği Olan Bireyler (ZYOB) için Uygunluğu

Bölüm; çeşitli bilişsel yeteneklere ve öğrenme tarzlarına uyum sağlayan iletişim stratejileri oluşturmanın önemini özetlediğinden, ZYOB'ler için özellikle önemlidir. Basitliği, açıklığı ve çok modlu iletişim yöntemlerinin kullanımını vurgulayan bu bölüm, ZYOB'in erişebileceği mesajların hazırlanmasına yönelik bir plan sunarak onların profesyonel ortamları etkili bir şekilde anlamalarını, katılabilmelerini ve katkıda bulunabilmelerini sağlar. İletişim tarzlarının uyarlanması, görsel yardımların kullanılması ve yardımcı teknolojilere odaklanma, kapsayıcılık taahhüdünün altını çizerek ZYOB in iş yerinde daha güvenli ve özerk bir şekilde gezinmesini sağlar.

Bu Eğitim Alt Bölümünün Amaçları

- Sade dil ve görsel yardımlar aracılığıyla ZYOB için iletişimi açık ve anlaşılır hale getirecek becerilerle donatın .
- ZYOB' in katkılarına değer vererek kapsayıcı bir işyerini teşvik edin .
- ZYOB ve ekip üyelerinden gelen girdilere dayalı olarak iletişim uygulamalarını sürekli olarak geliştirmek için geri bildirim mekanizmaları oluşturun .

Alıntı: Cobello, S., & Milli, E. (2024). İşyerinde Erişilebilir ve Kapsayıcı İletişim. C. Sousa, J. Pereira ve C. Casimiro (Eds.), *Engel Yok: Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Stratejiler ve En İyi Uygulamalar* (pp. 75-92). Editöres Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p02.02>

Erişilebilir İletişime Giriş

Profesyonel iletişim alanında erişilebilir iletişim, geleneksel metodolojilerin ötesine geçerek farklı hedef kitlelere yönelik incelikli bir yaklaşım gerektirir. Bu modül, profesyonel etkileşimleri geliştirmede ve daha kapsayıcı ve üretken bir çalışma ortamına katkıda bulunmada hayati önem taşıyan temel ilkeler, beceriler ve bilgiler hakkında kapsamlı bir anlayış kazandırmayı amaçlamaktadır. Erişilebilir iletişim, bilgi alışverişini zihin yetersizliği olan birey de dahil

olmak üzere mümkün olduğu kadar çok insan için anlaşılır ve erişilebilir kılmak üzere tasarlanmış bir dizi ilkeyi kapsar. İşte bazı temel ilkeler:

- **Sadelik ve Açıklık:** Jargon, teknik terimler veya karmaşık cümle yapıları olmaksızın sade ve anlaşılır bir dilin kullanılması, mesajı ZYO bireyler veya ana iletişim dilinin kendi dilleri olmadığı kişiler de dahil olmak üzere herkes için açık ve anlaşılır hale getirir.
- **Tutarlılık:** Hem sözlü hem de yazılı iletişimde tutarlı bir stil ve format koruyun. Tutarlılık, öğrenme güçlüğü veya bilişsel zorluk yaşayan bireylerin içeriği daha iyi anlamalarına ve takip etmelerine yardımcı olur.
- **Çok Modlu İletişim:** Metin, konuşma, görseller ve dokunsal öğeler gibi çeşitli iletişim modlarının kullanılması, bilgilerin farklı türde engelleri olan kişilerin yanı sıra görme veya işitsel engeli olan kişiler için de erişilebilir olmasını sağlar.
- **Saygı ve Onur:** Engelli kişilerle iletişim kurarken her zaman dinleyicilerin onuruna saygı gösterecek şekilde iletişim kurmak esastır. Engellilik durumu ne olursa olsun, yetişkinlerle iletişimde küçümseyici tavırlardan ve çocuksu bir dil kullanmaktan kaçınılmalıdır.
- **Görsel Yardımcıların Kullanımı:** Metin ve sözlü bilgileri desteklemek için diyagramlar, semboller veya resimler kullanmak, görsel olarak öğrenen veya metinsel veya sözlü bilgileri işlemede zorluk çeken kişiler için özellikle yararlı olabilir.
- **Geri Bildirim ve Uyum:** İletişim yöntemlerini sürekli olarak uyarlamak ve geliştirmek için geri bildirim teşvik etmek ve dahil etmek faydalıdır. Bu, izleyicinin materyali anlayıp anlamadığına dair ipuçlarına açık olmayı ve buna göre ayarlama yapmayı da içerir.
- **Erişilebilirlik Özellikleri:** Dijital iletişim için şirket, web sitelerinin, belgelerin ve diğer dijital ortamların ekran okuyucular ve diğer yardımcı teknolojilerle uyumlu olmasını sağlamalıdır. Bu aynı zamanda resimler için alternatif metin kullanmayı, videolara altyazı sağlamayı ve yalnızca klavye kullanan kullanıcılar için gezinilebilirlik sağlamayı da içerir.
- **Kapsayıcı Tasarım:** İletişim planlanırken engelli bireylerin ihtiyaçları en baştan dikkate alınmalıdır. Bu proaktif yaklaşım, geriye dönük

ayarlamalar yapmaktan daha etkilidir. İletişimi planlarken, engelli bireylerin ihtiyaçları en başından itibaren dikkate alınmalıdır. Bu proaktif yaklaşım, geriye dönük ayarlamalar yapmaktan daha etkilidir.

Kapsayıcı İletişim Stratejileri

Kapsayıcı iletişim stratejileri kapsayıcı işyerlerinde etkili etkileşimin temel taşı oluşturur. Bu stratejiler, geçmişleri ve yetenekleri ne olursa olsun tüm bireylerin anlamlı diyalog ve işbirliğine girebilmesini sağlamak için tasarlanmış bir dizi uygulamayı kapsamaktadır. Bu stratejilerin merkezinde üç temel bileşen vardır: sözlü iletişim, sözsüz iletişim, aktif dinleme ve geri bildirim yöntemleri. Bu bileşenler birlikte kapsayıcı iletişim için sağlam bir çerçeve oluşturarak, çeşitliliğe sahip bir iş yerindeki her bireyin değerli olduğunu, anlaşıldığını ve katkıda bulunma yetkisine sahip olduğunu hissetmesini sağlar.

Sözlü iletişim: Farklı bilişsel yeteneklere sahip olanlar da dahil olmak üzere farklı hedef kitleler için açık, kısa ve kolay anlaşılır mesajlar hazırlamakla ilgilidir. Bu, sade bir dil kullanmayı ve bazılarını yabancı olabilecek teknik dilden veya günlük konuşma dilinden kaçınmayı içerir. Konuşmanın tonu ve hızı da aynı derecede önemlidir çünkü bunlar dinleyicinin bilgiyi işleme ve onunla etkileşime geçme yeteneğini önemli ölçüde etkileyebilir. Mesajın saygılı ve düşünceli kalmasını sağlarken hedef kitlenin ihtiyaçlarına göre uyarlamak, kapsayıcı ve işbirlikçi bir atmosfer yaratmanın anahtarıdır.

Sözsüz iletişim: Beden dilini, yüz ifadelerini ve jestleri kapsar; bunların tümü mesajların nasıl alındığını ve yorumlandığını önemli ölçüde etkileyebilir. Kapsayıcı bir ortamda sözlü olmayan ipuçlarına dikkat etmek çok önemlidir. Açık ve yaklaşılabilir bir beden dilinin korunmasını, söylenen sözü güçlendiren jestlerin kullanılmasını ve beden dilinin yorumlanmasında kültürel farklılıkların farkında olmayı içerir. Özellikle yüz ifadeleri empati, anlayış ve katılımın aktarılmasında önemli bir rol oynar. Sözsüz iletişimin iyi şekilde kullanılması etkileşimlerin etkinliğini artırır, boşlukların kapatılmasına ve daha güçlü, daha kapsayıcı ilişkilerin kurulmasına yardımcı olur. Ayrıca, sözlü olmayan ipuçlarını tanıyarak ve bunlara yanıt vererek

dile getirilmeyen endişeleri veya soruları anlamak çok önemlidir.

Aktif dinleme ve geri bildirim yöntemleri: iletişimde kapsayıcılığı ve anlayışı geliştirmek için hayati öneme sahiptir. Aktif dinleme, tamamen konuşmacıya odaklanmayı, mesajlarını anlamayı ve düşünceli bir şekilde yanıt vermeyi içerir. Bu, kelimelerin ötesini duymak, iletilen nüansları ve duyguları kavramak ve bunları sözlü onaylamalar veya uygun beden dili aracılığıyla kabul etmekle ilgilidir. Tam olarak konsantre olmak, anlamak, yanıt vermek ve iletilen şeyi hatırlamak için gerekli becerilerle bağlantılıdır. Geri bildirim sağlamak ise diyalogu ve anlayışı teşvik eden yapıcı yanıtlar sunmakla ilgilidir. Düşüncelerin açık ve saygılı bir şekilde ifade edilmesini, konuşmacının dinlendiğini ve değerli olduğunu hissetmesini sağlamayı içerir. Bu yöntemler, karşılıklı saygıyı, açıklığı ve etkili işbirliğini teşvik eden iki yönlü bir iletişim kanalı oluşturmak için gereklidir.

İletişim Tarzlarını Uyarlamak

Çeşitliliğin olduğu bir işyerinde etkili iletişim yekpare bir iletişim değildir; her ekip üyesinin benzersiz iletişim ihtiyaçlarını ve tercihlerini dikkate alan çok yönlü bir yaklaşım gerektirir. ZYO çalışanlar karmaşık dili işlemede, soyut kavramları anlamada veya sözel olmayan ipuçlarını yorumlamada zorluklarla karşılaşabilirler. İletişim tarzlarını bu ihtiyaçları karşılayacak şekilde uyarlamak yalnızca uyumluluk veya rahatlık meselesi değildir; her bireyin anlamlı katkıda bulunma ve kendini değerli hissetme fırsatına sahip olduğu kapsayıcı ve saygılı bir çalışma ortamı yaratmanın temel bir unsurudur.

İlk adımlardan biri, karmaşık fikirleri daha basit, daha anlaşılır parçalara bölerek, basit bir dil kullanarak ve deyimsele ifadelerden kaçınarak basitleştirilmiş bir dil ve yapı kullanmaktır. Bu yaklaşım, bilginin daha erişilebilir hale getirilmesine yardımcı olur ve zihin yetersizliği olan çalışanların bilgiyi etkili bir şekilde anlamasını ve onunla etkileşime geçmesini sağlar. Piktogramlar, çizelgeler ve infografikler gibi görsel yardımcının kullanımı, bilginin daha somut ve anlaşılır bir şekilde iletilmesinde inanılmaz derecede güçlü olabilir. Fikirleri veya kavramları temsil etmek için semboller veya resimler kullanan sembolik dil, özellikle geleneksel metinsel veya sözlü iletişim biçimleriyle mücadele

edenler için iletişim boşluklarını kapatmada değerli bir araç olabilir. Kapsayıcı iletişimi kolaylaştıran bir diğer önemli husus ise Yardımcı Teknolojilerdir. Günümüzün dijital çağında, çeşitli teknolojiler engelli bireylerin iletişimini geliştirebilmektedir. Buna metinden konuşmaya yazılımı, iletişim panoları ve daha etkili ve bağımsız iletişimi kolaylaştırabilecek diğer özel araçlar dahildir.

İletişim stratejilerinin kişiselleştirilmesi yoluyla, entelektüel yetenekleri ne olursa olsun her bireyin işyerini anlayabileceği, katkıda bulunabileceği ve gelişebileceği bir ortam yaratmak mümkündür. Bu yaklaşım yalnızca engelli bireylere fayda sağlamakla kalmaz, aynı zamanda tüm ekibin genel iletişim verimliliğini ve kapsayıcılığını da artırır.

Anahtar yönler şunlardır:

- **Bireysel İhtiyaçları Anlamak:** Kişiselleştirmenin ilk adımı, her çalışanın özel iletişim ihtiyaçlarını anlamaktır. Bu, kullanılan dilin türüne , konuşmanın hızına veya bilginin sunulduğu formata ilişkin tercihlerin tanınmasını içerebilir. Bazıları için görsel yardımlar daha etkili olabilirken, diğerleri sözlü açıklamalardan veya uygulamalı gösterilerden faydalanabilir.
- **İletişim Araçlarının Özelleştirilmesi:** Bireysel ihtiyaçlara bağlı olarak farklı iletişim araçları kullanılabilir. Örneğin, bazı kişiler elektronik iletişim araçlarını daha kullanışlı bulabilirken, bazıları da iletişim panoları gibi fiziksel araçları tercih edebilir. Araç seçimi, bireyin anlayışını ve ifadesini en iyi destekleyen şeye dayanmalıdır.
- **Uyarlanabilir Dil Kullanımı:** Dilin karmaşıklığını ve kullanılan kelime dağarcığını uyarlamak bir diğer önemli husustur. Bazı kişiler için dili basitleştirmek ve daha kısa, daha somut ifadeler kullanmak, anlamaya yardımcı olabilir. Diğerleri için önemli noktaları tekrarlamak veya başka sözcüklerle ifade etmek yararlı olabilir.
- **Geri Bildirim Birleştirilmesi:** Kişiselleştirme aynı zamanda sürekli bir geri bildirim ve ayarlama sürecini de içerir. İletişim yaklaşımının etkililiğini değerlendirmek için bireyle düzenli kontroller yapmak ve geri bildirimlerine göre gerekli düzenlemeleri yapmak önemlidir. Bu, stratejilerin zaman içinde alakalı ve etkili kalmasını sağlar.

- **Eğitim ve Öğretim:** Kişiselleştirmenin etkili olabilmesi için tüm ekip üyelerinin, özellikle de denetleyici rollerdekilerin, kişiselleştirilmiş iletişim stratejilerini anlama ve uygulama konusunda eğitilmeleri önemlidir . Bu eğitim sadece pratik yönleri değil aynı zamanda kişiselleştirmeye empatik ve saygılı yaklaşımı da kapsamalıdır.
- **Güven ve Konfor Oluşturmak:** Etkili kişiselleştirme, güven ve rahatlık duygusunun oluşmasına yardımcı olabilir. Çalışanlar bireysel iletişim ihtiyaçlarının anlaşıldığını ve saygı duyulduğunu hissettiklerinde daha kapsayıcı ve destekleyici bir çalışma ortamı teşvik edilir.

İletişim Engellerini Aşmak

İşyerindeki iletişim engelleri birden fazla biçimde ortaya çıkabilir ve zihin yetersizliği olan çalışanların entegrasyonunu ve üretkenliğini önemli ölçüde engelleyebilir. Bu engeller genel olarak fiziksel, dilsel ve psikolojik engeller olarak sınıflandırılabilir. Her tür benzersiz zorluklar sunar ve üstesinden gelmek için özel stratejiler gerektirir. Bu engelleri aşmak sadece ZYO bireyin sorumluluğunda değildir; iletişim tarzlarını uyarlamayı, kapsayıcı bir ortamı teşvik etmeyi ve iyileştirme için sürekli geri bildirim almayı içeren kolektif bir çabadır.

Fiziksel Engeller: Bunlar, gürültü, zayıf aydınlatma ve fiziksel mesafe gibi iletişimi engelleyen çevresel faktörleri içerir. Zihin yetersizliği olan birey bağlamında bu aynı zamanda iletişim araçlarına veya platformlarına erişim eksikliği anlamına da gelebilir. Fiziksel engellerin aşılması, açık iletişimi ve anlayışı kolaylaştıran bir ortam yaratmayı içerir.

Dil Engelleri: Gönderenin iletişim tarzı ile alıcının anlayışı arasında bir uyumsuzluk olduğunda dil engelleri ortaya çıkar. Bu, özellikle bazı çalışanların anlaması zor olabilecek karmaşık bilgiler veya teknik dille uğraşırken geçerlidir. Bu engelleri aşmaya yönelik stratejiler, netlik ve anlayışı sağlamak için daha basit bir dil, görsel yardımlar ve tekrarlarla kullanılabilir.

Psikolojik Engeller: Bu engeller iletişimi etkileyen kişisel tutumlardan, duygulardan veya algılardan kaynaklanır. Örneğin, zihinsel yetersizliği olan birey ile ilgili önyargılı düşünceler veya

rahatsızlık, açık ve etkili iletişimi engelleyebilir. Psikolojik engellerle mücadele etmek, empati, açıklık ve saygı ortamının geliştirilmesini gerektirir. Buna engellilik farkındalığı konusunda eğitim verilmesi ve ekip üyelerinin uyum ve anlayış geliştirmesi için fırsatlar yaratılması da dahildir.

İşe Alımda Kapsayıcı İletişim

İşe alma, işgücüne girişte kritik bir noktadır ve bunun nasıl yürütüldüğü, işyerindeki çeşitliliği ve kapsayıcılığı önemli ölçüde etkileyebilir. ZYO bireyler için geleneksel işe alım uygulamaları çoğu zaman istenmeyen engeller oluşturabilir ve yeteneklerini ve potansiyellerini tam olarak ortaya koyma fırsatlarını engelleyebilir. İşe alım sürecinin her aşamasına, özünde kapsayıcı bir yaklaşımla yaklaşılabilir, böylece işe alım sürecinin erişilebilirliği ve adaleti geliştirilebilir ve daha eşitlikçi ve davetkar bir ortam yaratılabilir.

İş İlanları: İş ilanları, açık ve anlaşılır bir dil kullanılarak ve zihin yetersizliği olan adayların cesaretini kırabilecek veya dışlayabilecek gereksiz derecede karmaşık gerekliliklerden kaçınılarak daha kapsayıcı olacak şekilde hazırlanabilir. Ayrıca kuruluşun kapsayıcılık ve çeşitliliğe olan bağlılığının açıkça belirtilmesinin önemini de kapsar.

Başvuru Süreci: Başvuru sürecinin erişilebilirliği bir diğer önemli odak noktasıdır. Başvuru formları ve prosedürleri, çeşitli ihtiyaç ve yetenekler dikkate alınarak kullanıcı dostu ve erişilebilir olacak şekilde tasarlanabilmektedir. Bu, alternatif formatlar, açık talimatlar ve gerekirse yardım seçeneğinin sağlanmasını içerebilir.

Mülakat Teknikleri: Mülakat aşaması işe alım sürecinde kritik öneme sahiptir. Mülakatın uyarlanması zihin yetersizliği olan adayların gerçek potansiyellerini ortaya koymalarına yardımcı olabilir. Bu, açık ve doğrudan görüşme sorularının hazırlanmasını, alternatif görüşme formatlarının göz önünde bulundurulmasını ve daha uzun yanıt süreleri veya bir destek personelinin varlığı gibi ayarlamalara açık olmayı içerir.

Değerlendirme Yöntemleri: Geleneksel değerlendirme yöntemleri çoğu zaman zihin yetersizliği olan adayların yeteneklerini doğru şekilde yansıtmamaktadır. Bir adayın göreve uygunluğunun daha doğru bir şekilde ölçülmesini sağlayan pratik görevler, iş denemeleri

veya ayarlanmış görüşme teknikleri gibi alternatif değerlendirme teknikleri vardır.

İşe Alım ve Entegrasyon: ZYO yeni işe alınan kişilerin en başından itibaren memnuniyetle karşılandığını ve desteklendiğini hissetmek çok önemlidir. Bu, iş rolleri, beklentiler ve destek sistemleri hakkında açık iletişimin yanı sıra işyerine sorunsuz geçişi kolaylaştırmak için sürekli iletişimi de içerir.

Kapsayıcı Bir İşyeri Kültürünün Geliştirilmesi

Kapsayıcı bir işyeri kültürü, farklılıklara saygı duyulan, her kişinin benzersiz katkılarından dolayı değerli hissettiği ve kapsayıcılığın kuruluşun günlük operasyonlarının, etkileşimlerinin ve ahlakının dokusuna işlendiği bir ortamla karakterize edilir. Bunu başarmak, uyumluluk ve politikaların ötesine geçtiği için organizasyon kültürünün çeşitli yönlerine değinen çok yönlü bir yaklaşımı gerektirir. Temel unsurlar şunlardır:

- **Kapsayıcılığı Artırmada Liderliğin Önemi:** Liderlik, kapsayıcı bir kültürün tonunu belirlemede çok önemli bir role sahiptir. Liderler yalnızca çeşitlilik ve katılım politikalarını savunmakla kalmamalı, aynı zamanda bu değerleri eylem ve kararlarına da dahil etmelidir. Bu, ekip dinamiklerinde, karar alma süreçlerinde kapsayıcılığı aktif olarak teşvik etmeyi ve zihin yetersizliği olanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların katkılarının tanınmasını ve kutlanmasını içerir.
- **Kapsayıcı Dil ve Davranış:** Kapsayıcı bir dilin kullanılması ve kapsayıcı davranışların sergilenmesi, kapsayıcı bir iş yerinin temel bileşenleridir. Bu, ayrımcı veya saldırgan dilden kaçınmanın ötesine geçer; tüm bireyleri yücelten ve kapsayan bir dil kullanmakla ilgilidir. Benzer şekilde kapsayıcı davranış, kapsayıcı toplantı uygulamaları, fırsatların adil dağıtımı ve başarıların adil bir şekilde tanınması gibi herkesin hoş karşılandığını ve dahil edildiğini hissettiren eylemleri içerir.
- **Akran Desteği ve Mentorluk Programları:** Akran destek sistemleri ve mentorluk programlarının oluşturulması kapsayıcılığı önemli ölçüde artırabilir. Bu girişimler, çalışanlara, özellikle de zihin

yetersizliği olan kişilere, işyerinde başarılı bir şekilde ilerlemek için ihtiyaç duydukları desteği, rehberliği ve savunuculuğu sağlar. Aidiyet duygusunu teşvik eder ve endişelerin giderilmesi ve mesleki gelişimin teşvik edilmesi için ek bir kanal sağlar.

- **Erişilebilirlik ve Kolaylıklar:** İşyerinin tüm çalışanlar için fiziksel ve dijital olarak erişilebilir olmasını sağlamak, kapsayıcılığın temel taşıdır. Bu, yalnızca yasal gerekliliklere uyumu değil, aynı zamanda esnek çalışma düzenlemeleri, erişilebilir iletişim araçları ve çalışma ortamındaki düzenlemeler gibi işyerini daha uyumlu hale getirmenin yollarını proaktif olarak aramayı da içerir.
- **Eğitim ve Farkındalık Programları:** Sürekli eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri kapsayıcı bir kültürün sürdürülmesinin anahtarıdır. Bu, stereotipleri ve yanlış anlamaları yıkmaya ve zihinsel engelli bireylerin karşılaştığı zorlukların daha derinlemesine anlaşılmasını ve takdir edilmesini teşvik etmeye yardımcı olan çeşitlilik, kapsayıcılık ve duyarlılık üzerine düzenli eğitim oturumlarını içerir. Ayrıca çalışanları tüm meslektaşlarıyla saygılı ve empatik bir şekilde etkileşime girebilecek bilgi ve becerilerle donatabilirler.
- **Uygulamaların Değerlendirilmesi ve Uyarlanması:** Son olarak, kapsayıcılık açısından işyeri uygulamalarının ve politikalarının düzenli olarak değerlendirilmesi önemlidir. Bu, zihin yetersizliği olanlar da dahil olmak üzere çalışanlardan geri bildirim almayı ve işyerinin herkesi kucaklayıcı ve destekleyici olmaya devam etmesini sağlamak için gerekli uyarlamaları yapmaya açık olmayı içerir.

Teşekkür

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

ZIHIN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLERİN KATILIMINA YÖNELİK İSTİHDAM MODELLERİ VE EN İYİ UYGULAMALAR

Gölce 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 yapıcılar 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>

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

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

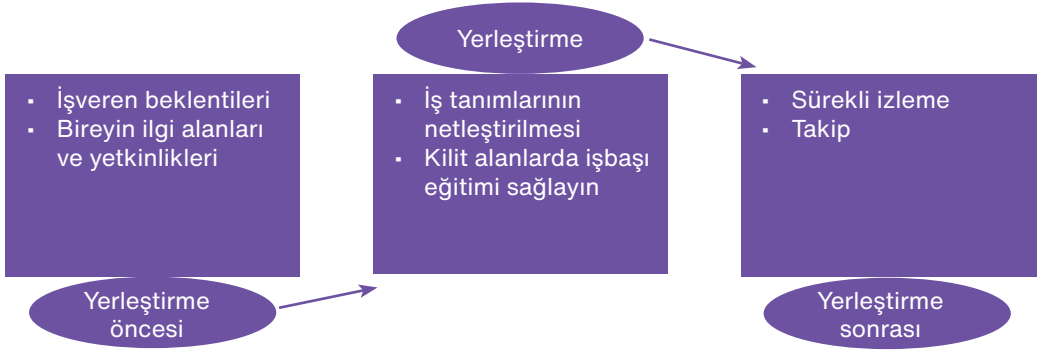
ZYO bireylerin sürdürülebilir istihdamını sağlamak için iş koçunun işe yerleştirme öncesinde bir dizi değerlendirme çalışması yapması gerekmektedir (Camuso ve Baker, 2008). Bubağlamda zihin yetersizliği olan bireyin istihdama ne kadar hazır olduğunun belirlenmesi için çeşitli kontrol listeleri kullanılabilir. 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.

İŞYERINE KATILIMIN DESTEKLENMESİ: ZİHİNSEL ENGELLİ BİREYLER İÇİN MAKUL DÜZENLEMELER VE YARDIMCI TEKNOLOJİLER

May Agius - Department of Communication Therapy, Faculty of Health Sciences, University of Malta (0000-0003-2719-7301)

Tali Heiman - Department of Education and Psychology, The Open University, İsrail (0000-0001-9317-7187)

Gerda Sula - Faculty of Social Sciences, Department of Pedagogy and Psychology, University of Tirana, Arnavutluk (0000-0001-7977-3249)

Paulina Tsvetkova - Institute of Robotics, Bulgarian Academy of Sciences, Bulgaristan (0000-0001-5637-1925)

Benjamin Nanchen - HES-SO Valais-Wallis, Living Lab for Special Needs, İsviçre (0000-0003-0552-7912)

Alan H. Tkaczyk - University of Tartu, Institute of Technology, Estonya (0000-0002-9006-9321)

Carla Sousa - Lusófona Univesity, CICANT, Portekiz (0000-0003-1036-963X)

Soyut

Bu bölüm, Zihin Yetersizliğin mevcut anlayışını, sosyal haklar ve insan hakları merceğinden ele alarak incelemektedir. Bunu yaparak, makul düzenlemelerin ve Yardımcı Teknolojilerin (YT'ler) işyeri katılımıyla ilgili kritik önemini keşfederken, destekleyici ortamların önemine ve bireyin güçlü yönlerine ve yeteneklerine özellikle vurgu yapar. Yasal yapıların gerektirdiği zorunlu makul düzenlemeler, herkes için adil ve eşit fırsatları teşvik eder, böylece çalışanların işte tutulmasını, iş tatminini ve üretkenliğini artırır. Hem düşük teknoloji hem de yapay zeka destekli uygulamaları kapsayan YT 'ler, kimlik sahibi kişilerin bağımsızlığını ve işlevsel yeteneklerini artırmada büyük önem taşıyor. Dahası, işyerine özellikle vurgu yaparak yaşamın çeşitli alanlarında

kapsayıcılığı teşvik ederler. Bireysel gereksinimler, finansal engeller ve tutum sorunları ile teknolojik uyumun sağlanması engellerdir. Bölümün sonuç kısmı, ortaya çıkan modelleri, işbirlikçi çabaları ve işgücünün kimlik sahibi bireyleri daha kapsayıcı olduğu bir geleceğe doğru sürekli ilerlemeyi vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Zihinsel Yetersizlik; Yardımcı Teknolojiler; Makul Konaklamalar; İşyerine Katılım.

Bölümün Zihin Yetersizliği Olan Bireyler (ZYOB) için Uygunluğu

Kişilerin yaşamlarını iyileştirmenin yollarıdır. Bu duruma ilişkin anlayışımızın zaman içinde nasıl geliştiğini tartışıyor ve vurguyu bireylerin yapamadıklarından yapabileceklerine kaydırıyor. Ayrıca, Yardımcı Teknolojiler (YT'ler) olarak bilinen farklı araçlarla birlikte yararlı ve adil değişiklikler olan makul düzenlemelerin, eğitim, istihdam ve sağlık hizmetleri de dahil olmak üzere yaşamın çeşitli alanlarında engelli insanlara nasıl fayda sağlayabileceğini açıklamaktadır. Herkesin bu değişikliklerin toplumsal önemini kavrayamaması gibi bazı engeller de bu bölümde vurgulanıyor. Ancak metin, engellerle karşılaşmalarına rağmen bireylerin, ZYOB de dahil olmak üzere herkesi kucaklayan, daha kapsayıcı ve destekleyici bir küresel ortam geliştirmek amacıyla işbirliği içinde olduklarını ileri sürerek olumlu bir notla sonuçlanıyor.

Objetivos da presente Subsecção de Formação

- Toplumsal engelleri ve destekleyici ortamların önemini vurgulayarak kimlik kavramsallaştırmasının gelişimini özetleyin.
- ZYO bireylerin işyerinde katılımını teşvik etmede makul düzenlemelerin ve YT'lerin rolünü açıklayın.
- Makul düzenlemelerin iş tatmini, üretkenlik ve işyeri ortamlarında çalışanların elde tutulması üzerindeki etkisini analiz edin.
- ZYO bireylerin YT'lere erişme ve bunları kullanma konusunda

karşılaştıkları engelleri inceleyin.

- Makul düzenlemelerin ve YT'lerin uygulanmasını dikkate alarak kapsayıcı bir işyeri yaratmaya yönelik stratejiler geliştirin.
- Bireysel özerklik, onur ve fırsat eşitliği gibi faktörleri göz önünde bulundurarak makul düzenlemelerin ve YT 'lerin uygulanmasındaki etik hususları tartışın.

Alıntı: Agius, M., Heiman, T., Sula, G., Tsvetkova, P., Nanchen, B., Tkaczyk, AH ve Sousa, C. (2024). İşyerine Katılımın Desteklenmesi: Zihinsel Engelli Bireyler için Makul Düzenlemeler ve Yardımcı Teknolojiler. C. Sousa, J. Pereira ve C. Casimiro (Ed.), *Engel Yok: Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Stratejiler ve En İyi Uygulamalar* (s. 111-127). Ediçöes Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p02.05>

Giriş

Zihin yetersizliği olan bireylerin araştırılmasında geleneksel eksiklik odaklı bakış açılarından uzaklaşarak bir paradigma değişikliğine uğradı. Bu evrim, yalnızca tıbbi modellerin doğasında olan sınırlamaların tanınmasıyla yönlendirilmekte ve bu modellerin failliğini, güçlü yanlarını ve benzersiz kapasitelerini vurgulayan, aynı zamanda topluma anlamlı katkı potansiyellerini de kabul eden daha kapsayıcı ve hak odaklı çerçevelerin benimsenmesine yol açmaktadır. Öyle bile olsa, tam vatandaşlık, onları kolaylaştırabilecek stratejileri ve teknolojik faktörleri vurgulayan çalışma eksenini gibi çeşitli eksenlere dahil olmalarını gerektirir.

Bu bölümün amacı, makul düzenlemelerin ve Yardımcı Teknolojilerin (YT'ler) çağdaş toplumda zihin yetersizliği olan bireyleri desteklemedeki rolünün işyerinde kapsayıcılık konusuna özel bir vurgu yaparak kapsamlı bir şekilde araştırılmasını sağlamaktır.

Çağdaş Bağlamda Zihinsel Yetersizlik

Çağdaş bağlamın kimlik tanımı, tamamen tıbbi veya eksiklik temelli modellerden daha kapsayıcı ve hak odaklı çerçevelere doğru ilerledi. Bu anlayışı şekillendiren öne çıkan iki paradigma, toplumsal model ve engelliliğe ilişkin insan hakları modelidir.

Kimlik kavramsallaştırması ve anlayışı zaman içinde bireysel güçlü yönleri, yetenekleri ve destekleyici ortamlar ile müdahalelerin önemini dikkate alan daha bütünsel bir anlayışa doğru gelişmiştir. Geleneksel

olarak kimlik, genellikle bireyin bozukluklarına veya sınırlamalarına odaklanan tıbbi veya eksiklik odaklı bir mercekte görülüyordu. Ancak çağdaş bakış açıları, yetersizliği yalnızca bireyin bozukluklarına atfetmek yerine, bireyleri yetersiz hale getiren toplumsal engellerin rolünü vurgulamaktadır (Neuman ve ark., 2023). Daha kapsayıcı ve kişi merkezli bir yaklaşıma doğru geçiş, kimlik sahibi bireylerin benzersiz yetenek ve kapasitelere sahip olduğunu ve uygun destek, konaklama ve müdahalelerle tatmin edici yaşamlar sürdürebileceklerini ve topluluklarına aktif olarak katkıda bulunabileceklerini kabul ediyor.

Sosyal engellilik modeli, zihin yetersizliğinin yalnızca bireyin doğasında olan bir özellik olmadığını, büyük ölçüde toplumsal engellerden ve tutumlardan etkilendiğini vurgulamaktadır. Çevresel, sosyal ve tutumsal faktörlerin, ZYO bireylerin tam katılımını ve kapsanmasını engelleyen engeller oluşturduğuna odaklanmaktadır. Bu model, kimlik sahibi bireyler için daha kapsayıcı bir ortam yaratmak amacıyla toplumdaki yapısal ve tutumsal değişiklikleri savunmaktadır (Neuman ve ark., 2023).

Engelliliğe ilişkin insan hakları modeli, kimliği evrensel insan hakları çerçevesine yerleştirir. Kimlik sahibi kişilerin, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi (UNCRPD) gibi uluslararası sözleşmelerde yer alan diğer herkesle aynı hak ve özgürlüklere sahip olduğunu ileri sürmektedir. Bu model, ZYO bireylerin özerkliğinin, kendi kaderini tayin etmesinin ve onurunun önemini vurgulayarak onların yaşamlarını etkileyen karar alma süreçlerine tam katılımlarını savunmaktadır (Degener, 2017). Kimlik konusunda kapsamlı bir anlayış, toplumsal engellere meydan okurken ve kapsayıcı politika ve uygulamaları teşvik ederken bu bireylerin eylemlerini ve yeteneklerini tanıma ihtiyacını vurgulamaktadır. Toplum, bu modelleri benimseyerek, ZYO bireylerin tatmin edici hayatlar yaşamasını ve topluluklarına aktif olarak katkıda bulunmasını sağlayan ortamlar yaratmaya çalışabilir.

Bireylerin (bu özel vakada) yaşamın çeşitli yönlerine tam katılımlarını ve dahil olmalarını engelleyen çok yönlü engellerle karşılaştıklarını vurgulamak önemlidir. Onlar için makul düzenlemelerin ve YT'lerin gerekliliği, eğitim, istihdam ve sosyal katılım da dahil olmak üzere çeşitli alanlarda eşit erişim, katılım ve fırsatların sağlanması için esastır.

ABD'deki Engelli Amerikalılar Yasası (ADA, 2020) gibi yasal çerçevelerin zorunlu kıldığı makul düzenlemeler, aksi takdirde ZYO kişilerin katılımını sınırlandırayabilecek engelleri kaldırmayı amaçlamaktadır. Bu kolaylıklar, ortamdaki, uygulamalardaki veya prosedürlerdeki değişiklikleri kapsamakta olup, aşırı zorluk yaratmadan adil erişim sağlamaktadır. Makul düzenlemelerin ve YT'lerin sağlanması, daha eşitlikçi bir toplum oluşturmak ve engelli bireylerin topluluklarına anlamlı bir şekilde katkıda bulunmak ve gelişmek için ihtiyaç duydukları araç ve fırsatlara sahip olmalarını sağlamak için gereklidir.

Yardımcı Teknoloji (YT) erişilebilirliğin geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu teknolojiler engelliliğin etkilerini azaltmak için tasarlanmış çok çeşitli cihazları, yazılımları ve araçları kapsamaktadır. Görme bozukluğu olan bireylere yönelik ekran okuyuculardan ve konuşma tanıma yazılımlarından uyarlanabilir klavyelere veya hareket etme yardımcılara kadar bu teknolojiler bilgiye, iletişime ve fiziksel alanlara erişimi kolaylaştırır. Hem konaklama hem de YT'ler kapsayıcılığın desteklenmesine, engelli bireylerin daha bağımsız yaşamlar sürmesine olanak sağlanmasına ve aynı zamanda onların refahını, özgüvenini ve güvenini desteklemeye katkıda bulunur. Makul düzenleme ve YT ihtiyacını çerçevelemek, bu engellerin tanınmasını ve çözümlerin savunulmasını içerir; engelli bireylerin eşit fırsatlara sahip olmasını sağlayan ortamda, prosedürlerde veya politikalarda değişiklik veya düzenlemeleri içerebilir.

Makul Düzenlemelerin Önemi

Makul düzenlemelerin uygulanmasının, çeşitli faydalarını vurgulayan ampirik kanıtlarla da desteklendiği üzere olumlu etkileri olduğu kanıtlanmıştır. Araştırmalar, düzenlemeleri benimseyen işyerlerinin daha yüksek iş memnuniyeti, artan üretkenlik, çalışanların işte kalma oranının artması ve devamsızlığın azalması gibi olumlu sonuçlar elde ettiğini tutarlı bir şekilde göstermektedir (Nevala ve ark., 2015; Rumrill ve ark., 2023; Syma, 2019). Ayrıca bireylere kimlik kazandırmak, yalnızca herkesi kapsayan bir ortamı teşvik etmekle kalmaz, aynı zamanda çeşitli ve yaratıcı bir iş gücüne katkıda bulunarak daha önce keşfedilmemiş potansiyel ve yeteneklerin kilidini açar (Park ve Park,

2019; Syma , 2019).

ZYO öğrencilerin akademik potansiyellerine ulaşmalarını destekleyen bir öğrenme ortamı oluşturmak için eğitim ortamlarında makul düzenlemeler şarttır (Heitplatz, 2020; Toutain, 2019). Bu düzenlemeler, her öğrencinin eşit şekilde gelişebileceği kapsayıcı bir eğitim deneyimini teşvik ederek, kişiye özel öğretim yaklaşımlarını (Knight ve ark., 2019), değerlendirmeleri (Lovett, 2020) ve bireysel ihtiyaçları karşılayan kişiselleştirilmiş öğrenme materyallerini içerir (Heitplatz, 2020). Benzer şekilde, ister somut ister dijital olsun, kamusal alanlardaki düzenlemeler, bireylerin bağımsız olarak gezinebilmelerini ve çeşitli toplumsal faaliyetlere tam olarak katılabilmelerini sağlamalı, bilişsel erişilebilirlik aracılığıyla onların topluluğa dahil olmalarını ve aktif katılımlarını teşvik etmelidir (Cinquin ve ark., 2019; Roulstone ve Morgan, 2014).

Sağlık hizmetleri ortamlarında düzenlemelerin kapsamı, fiziksel erişilebilirliğin ötesine geçerek sıklıkla gözden kaçırılan çok önemli bir hususu da kapsar: Kimlik sahibi bireyler için bilişsel erişilebilirlik. Bu alanda iletişim yardımcıları, sağlık hizmeti sağlayıcıları ile bilişsel erişilebilirlik zorluklarıyla karşı karşıya kalan hastalar arasında etkili etkileşimi kolaylaştırarak vazgeçilmez bir rol oynamaktadır (Michael ve Richardson, 2008; Sevens, 2018). Bu düzenlemeler, sağlık hizmetlerine eşit erişimi sağlayan temel unsurlardır, ancak aynı zamanda engellilerin haklarına ve katılımcı bir vatandaşlığa sahip olmasını sağlayan diğer kamu hizmetlerine de genişletilebilir . Onlar için bu ortamlarda gezinmek, iletişim engelleri, duyuşsal işlem farklılıkları ve bilişsel karmaşıklıklar nedeniyle göz korkutucu olabilir. Bu zorlukların bilincinde olan sağlık hizmeti sağlayıcıları, çeşitli bilişsel erişilebilirlik ihtiyaçlarını karşılamak üzere uyarlanmış çeşitli iletişim yardımlarını uygulamaktadır. Resimli kılavuzlar, okunması kolay yazılı materyaller ve sembol tabanlı iletişim sistemleri gibi görsel yardımcıları, etkili katılım araçları olarak hizmet vermektedir (Chinn ve Homeyard, 2017; Newman, ve ark., 2023; Sevens, 2018).

İşverenler, her çalışanın benzersiz ihtiyaçlarının kabul edilmesini, açık diyalogun teşvik edilmesini ve düzenlemelerin onların özel gereksinimlerine göre uyarlanmasını içeren kapsamlı ve kapsayıcı bir strateji benimseyerek, kimlik sahibi çalışanlara yönelik desteklerini

geliştirebilirler. Esnek programlar, fiziksel erişilebilirlik ve YT'ler çok önemlidir. Buna paralel olarak engelli ve engelsiz çalışanlara yönelik kapsamlı eğitimler, mentorluk programları ve kariyer gelişimi için eşit fırsatlar da büyük önem taşıyor. Çalışanlardan gelen düzenli geri bildirimler ve engelli savunuculuğu gruplarıyla işbirliği, destek mekanizmalarını iyileştirebilir, iş yerlerini kimlik sahibi çalışanları barındıran ve güçlendiren ortamlara dönüştürebilir, daha kapsayıcı bir topluma ve çeşitlilik içeren bir çalışma kültürüne katkıda bulunabilir.

Yardımcı Teknolojilerin (YT'ler) Rolü

YT, yardımcı ürünleri ve bunlarla ilgili sistem ve hizmetleri kapsayan geniş bir terimdir (WHO, 2022). Bu, YT'ye ihtiyaç duyan kişi etrafında entegre edilmiş YT sistemini temsil eden DSÖ'nün insan merkezli YT'nin 5P modeliyle gösterilmektedir (Şekil 1). Bu sistem YT ürünleri, YT personeli, YT tedariği ve YT politikasını içeren dört entegre bileşeni kapsar. Daha da önemlisi, YT, engelli bireylerin hareketlilik, bilişsel, duyuşsal ve iletişim güçlükleri gibi bireysel özellikleri ile işyeri ortamı arasında bir arayüz olarak kullanılabilir ve bir ZYOB 'in çalışabilmesi ile başarılı istihdam için gerekli araçlara sahip olması arasındaki fark olabilir veya değil (Alshamrani ve ark., 2023). Araştırma, YT'nin ZYOB in iş performansını olumlu yönde etkileyebileceğini göstermiştir (Morash-MacNeil ve ark., 2018). Ayrıca YT'nin iş koçları gibi başkalarına bağımlılık ihtiyacını azaltabileceği ileri sürülmüştür (Heman ve ark., 2022). YT'nin bu nedenle engelliler için temel öneme sahip olduğu düşünülmektedir çünkü işlevsel yetenekleri ve bağımsızlığı geliştirebilir, böylece işyeri de dahil olmak üzere yaşamın tüm yönlerine dahil olmayı sağlayabilir (Boot ve ark., 2018). Daha spesifik olarak YT, iş bulmanın yanı sıra işle ilgili görevleri daha bağımsız olarak yerine getirmek için ZYOB 'yi destekleyebilir (Alshamrani ve ark., 2023).



Şekil 1. 5P insan merkezli yardımcı teknoloji modeli. Kaynak: Dünya Sağlık Örgütü (<https://www.who.int/publications/i/item/9789240049451>)

Son yıllarda teknolojik gelişmelerdeki artış nedeniyle işyeri ortamlarında YT'ye yönelik talepte artış olmuştur (Ward Sutton ve ark., 2022). YT ürünleri, karmaşıklığa ve ürünü üretmek için kullanılan malzemelere bağlı olarak düşük, orta veya yüksek teknoloji olarak sınıflandırılabilir. Düşük teknoloji YT ürünleri genellikle daha ucuzdur ve çalıştırılması için minimum düzeyde eğitim gerektirirken, yüksek teknoloji ürünler elektronik kullanır ve üretimleri daha pahalıdır (Ward Sutton ve ark., 2022). Herhangi bir bireye YT sağlanması, bireysel ihtiyaçları ve belirli bir bağlamdaki görevin gerekliliklerini dikkate alan bir eşleştirme sürecinden oluşmalıdır.

Organizasyon becerileri ve ayrıca düşük motivasyon konularında zorluklar yaşayabilir (Taubner ve ark., 2022). Bu zorluklar istihdam kazanma ve sürdürme yeteneklerini etkileyebilir. Araştırmalar, sonuçların farklı YT türlerine ve ölçülen sonuç türüne göre farklılık gösterebilmesine rağmen, YT'nin görevler arasında performansta olumlu değişiklikler yaratabileceği için işyeri ortamlarında ZYOB 'ler kişiler için faydalı olabileceğini göstermiştir (Morash-MacNeil ve ark., 2018).

Cihazlar gibi ana akım teknolojiyi kullananlar , daha uygun fiyatlı, daha kolay elde edilebilir ve dolayısıyla daha erişilebilir hale geldi (Morash-MacNeil ve ark., 2018). ZYO kişilerin istihdamını desteklemek için özel olarak kullanılan YT örnekleri arasında el bilgisayarlarının, akıllı saatler gibi giyilebilir teknolojilerin ve taşınabilir elektronik cihazların kullanımı yer almaktadır. El bilgisayarları, organizasyon becerilerini geliştirerek ve görevleri bağımsız olarak yerine getirmelerini sağlayarak kimlik sahibi bireylere potansiyel olarak yardımcı olabilir. Giyilebilir teknoloji, akıllı sensörleri entegre eden teknolojik bir yeniliktir ve amacı sürekli, taşınabilir ve öncelikle eller serbest dijital erişilebilirlik sunmaktır. Bu tür teknolojinin bir örneği akıllı saattir. Akıllı saatler, kullanıcıların üretkenliği artırmak için çeşitli uygulamaları bağımsız olarak kullanmalarına olanak tanırken aynı zamanda işverenlere verimliliği denetleme yeteneği de sağlıyor. Titreşimli saatler, kullanıcıya günlük rutinler ve olaylar açısından bildirimler sağlayan giyilebilir YT'nin başka bir basit biçimidir. Taşınabilir elektronik cihazlar, kimlik sahibi bireylerin, insan desteğine ihtiyaç duymadan görevleri tamamlamalarına yardımcı olmak için çeşitli istemler sunma yeteneğine sahiptir. Bu istemler ses, video veya görüntü biçiminde olabilir ve bu şekilde elektronik cihazlar, kimlik sahibi kişilerin işle ilgili görevleri bağımsız olarak yerine getirmesinde destek olur (Morash-MacNeil ve ark., 2018).

Daha da önemlisi, kimlik sahibi kişiler ve onların destek personeli, özellikle genel kullanıma yönelik cihazlar kullanıldığında YT kullanımını olumlu olarak algılamaktadır (Randall ve ark., 2019). YT seçimi sürecinde kimlik sahibi bireylerin duygu ve algılarının dikkate alınması gerektiği düşünüldüğünde bu husus önemlidir.

Avrupa Engellilik Forumu'nun (EDF) en son önerileri, yapay zeka tabanlı uygulamalarda ve sistemlerde devam eden ilerlemenin, bunların eğitim ve istihdamda kullanılmasına yönelik olanaklar yaratabileceğini öne sürüyor. Bu gelişme, engelli bireylerin erişilebilirliğin ana akımına entegrasyonunu kolaylaştırmayı amaçlamaktadır (EDF, 2017; EDF, 2022). Katılım açısından, YT'nin işyerine entegrasyonu yapay zekayı (AI), sanal ve artırılmış gerçekliği, robotikleri ve akıllı ortamları içerecektir (EDF, 2018). Sosyal Yardımcı Robotik (SYR) alanındaki son gelişmeler, bizi, zihin yetersizliği olan bireylerde bilişsel rehabilitasyon

için robotlardan yararlanmanın avantajlarını araştırmaya motive eden önemli bir potansiyel ortaya koymuştur. Mitchell ve ark. (2021), hem robotun aktif katılımının hem de bir tabletin sağladığı yardımın, yetişkinleri kimlikle meşgul etmede ve iletişimi kolaylaştırıcı olarak hareket etmede çok önemli faktörler olduğunu belirtmektedir.

Son zamanlarda artırılmış gerçeklik ve sanal gerçeklik de işyerine katılımı desteklemenin bir yolu olarak değerlendiriliyor. Sanal Gerçeklik (VR), kimlik sahibi bireyler için güçlendirici olma potansiyeline sahiptir ve onlara, özellikle kavraması zor olabilecek soyut kavramları içeren yeni beceriler edinme ve pratik yapma şansı sunar (Jeffs, 2015). İletişim yardımları, iletişim güclüğü çeken engelli bireyleri desteklemek ve böylece işyerine dahil olmayı desteklemek için de kullanılabilir. Hareket etme güclüğü çeken kişiler için, işyerine ulaşımın yanı sıra işyerindeki yerler arasında ulaşımı desteklemek için tekerlekli sandalye gibi hareket yardımcıları kullanılabilir.

ZYOB'lere yönelik teknolojilerin artıları ve eksileri, bu teknolojilerin kullanımının ne kadar kolay, uygun fiyatlı, organize ve iyi desteklenmiş olduğuna bağlıdır. Bu teknolojiler iletişim, mobilite ve bilgiye erişim gibi alanlarda faydalıdır (Küresel Engellilik İnovasyon Merkezi, 2021). İşyerinde katılımı desteklemek için YT kullanımının pek çok faydasına rağmen, YT'ye yönelik engeller devam etmektedir ve bunlar büyük ölçüde 5P döngüsünün dört entegre bileşeni içerisinde kategorize edilebilir. Engeller arasında YT ürünlerinin ZYOB'ler ile zayıf eşleşmesi yer alıyor, çünkü bu birey grubu kişiselleştirilmiş değerlendirmeler gerektiriyor (Morash-MacNeil ve ark., 2018). Özellikle destek personeli, teknolojiyi potansiyel kullanıcıyla eşleştirmek için gerekli değerlendirme becerilerine ve/veya YT bilgisine sahip olmayabilir (Boot ve ark., 2018). Damianidou ve ark. (2019), piyasada daha karmaşık teknolojiler mevcut oldukça, bireysel düzeyde YT'yi seçme ihtiyacının daha da önemli hale geldiğini belirtmektedir. Ayrıca, YT tanımlandıktan sonra maliyet ve finansman mekanizmalarının eksikliği nedeniyle YT ürünlerine erişimde zorluklar yaşanabilir (Heman ve ark., 2022). YT tedarik edildiğinde YT'yi kullanmayı öğrenmek için destek gereklidir, ancak bu mevcut olmayabilir (Ward-Sutton ve ark., 2022). En temel düzeyde, işverenlerin tutumları bir engel olabilir ve bir engellinin istihdam edilemeyeceğini algılayabilirler (Rahmatika ve

ark., 2022). Bu konuların birçoğu tek tek ele alınabilse de, bu alanda ilerleme kaydedilmesi için ulusal politikalara ihtiyaç vardır. Politikalar, herkesin hak temelli düzeyde YT'ye erişimini sağlamak amacıyla YT ürünleri ve sistemlerinin sağlanmasına yönelik kapsamlı bir taahhüt sunmaktadır (WHO, 2022).

Zorluklar ve Gelecek Yönergeleri

ZYO bireyler için kapsayıcı bir iş yeri yaratmak, çeşitli zorlukların ele alınmasını gerektiren devam eden bir yolculuktur (Robinson ve ark., 2020). Düşüncemizi sosyal odaklı bir engellilik modeline konumlandığımızda, önemli engellerden birinin bu bireylerin benzersiz ihtiyaçlarına göre uyarlanmış makul düzenlemelerin uygulanmasında yattığını söylemek mümkündür (Gould-Werth, ve ark., 2018). Standartlaştırılmış yönergelerin eksikliği çoğu zaman belirsizliğe yol açarak işverenlerin gerekli desteği sağlamasını zorlaştırıyor (Vornholt ve ark., 2018).

İşverenler arasında düzenlemeleri tüm kalbiyle benimseme konusundaki isteksizliği besleyebilir. Zihniyetleri değiştirmek ve farkındalığı teşvik etmek, bu engelleri ortadan kaldırmak ve ZYOB'lerin sınırlamalar yerine yeteneklerinin merceğinden görüldüğü bir ortam yaratmak için çok önemlidir (Dünya Sağlık Örgütü, 2022).

YT'leri entegre etmek başka bir dizi zorluğu da beraberinde getirir. Kimlik yelpazesi göz önüne alındığında, farklı ihtiyaçları karşılayan uygun teknolojilerin belirlenmesi karmaşık olabilir. Bu teknolojilerin kullanıcı dostu ve kolayca uyarlanabilir olmasını sağlamak, başarılı bir şekilde uygulanmaları için hayati öneme sahiptir. YT'lerin edinilmesi ve sürdürülmesiyle ilgili maliyet aynı zamanda hem işverenler hem de bireyler için mali bir zorluk teşkil etmektedir (Smith ve ark., 2022).

Hem işverenler hem de çalışanlar için sürekli eğitim ihtiyacı açıktır. Pek çok işyeri, bu düzenlemeleri ve teknolojileri etkili bir şekilde kullanmak için gerekli bilgi ve becerilere sahip değildir. Bu boşluğu eğitim programları aracılığıyla kapatmak farkındalığı, anlayışı ve kabulü geliştirerek daha kapsayıcı bir çalışma ortamını teşvik edebilir (Moore ve ark., 2020).

İleriye baktığımızda, ortaya çıkan trendler ve yenilikler, kimlik sahibi

bireylerin işyerinde kapsanmasını desteklemek için umut verici yollar sunuyor. Yapay zeka ve makine öğrenimindeki ilerlemeler, daha kişiselleştirilmiş YT'lerin geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Çözümlerin bireysel ihtiyaçlara göre uyarlanması, etkinliği optimize edebilir ve genel işyeri entegrasyonunu geliştirebilir (Jurado-Caraballo ve ark., 2022). Kapsamlı politikalar ve yönergeler geliştirmek için işverenler, savunucu gruplar ve hükümet organları arasındaki işbirliği esastır. Makul düzenlemelerin ve YT uygulamasının standartlaştırılması, kuruluşlar için daha net bir yol haritası sağlayabilir, süreci kolaylaştırabilir ve sektörler arasında tutarlılığı teşvik edebilir (Zallio ve Clarkson, 2022). Ayrıca, VR ve Artırılmış Gerçeklik (AR) teknolojilerinin entegrasyonu, sürükleyici eğitim deneyimleri yaratma potansiyeline sahiptir (Bailey ve ark., 2022). Bu, çalışanlar arasındaki anlayışı ve empatiyi geliştirerek daha kapsayıcı bir işyeri kültürünü teşvik edebilir.

Sonuç olarak, işyerinde kimliği olan bireyler için makul düzenlemelerin ve YT'lerin uygulanmasında zorluklar devam etse de ufukta umut var. Farkındalığı artırmaya yönelik sürekli çabalar, teknolojideki ilerlemeler ve işbirliğine dayalı politika geliştirmeye birleştiğinde, herkes için daha kapsayıcı ve destekleyici bir çalışma ortamının yolunu açabilir (Vornholt ve ark., 2018).

Sonuçlar ve Temel Çıkarımlar

Sonuç olarak, mevcut engellilik anlayışı, engelliliğin sosyal ve insan hakları perspektiflerine öncelik veren daha geniş bir yaklaşıma doğru ilerlemiştir. Bu değişim, engellilerin refahını ve toplumlarına aktif katılımını teşvik etmede güçlü yönlerin, kişisel yeteneklerin ve destekleyici ortamın etkisini kabul etmektedir. Engelleri ortadan kaldırmak ve çeşitli alanlarda eşit erişilebilirliği teşvik etmek için makul düzenlemelerin ve YT'nin uygulanması esastır.

Ampirik kanıtlar, işyerinde makul düzenlemelerin uygulanmasının iş tatmini, üretkenlik ve çalışanların elde tutulması açısından olumlu sonuçlara yol açtığını göstermiştir. Ayrıca, çeşitli ve yenilikçi bir iş gücünü teşvik eder. Eğitim ortamlarında ve kamusal alanlarda özelleştirilmiş konaklamalar, ZYO bireylerin eşit şartlarda gelişebileceği

her şeyi kapsayan bir ortamı garanti eder. İletişim araçları gibi bilişsel erişilebilirlik yardımcıları, sağlık hizmetlerinde etkili etkileşimi teşvik etmek ve hizmetlere adil erişimi sağlamak açısından çok önemlidir. Çok çeşitli cihaz ve sistemleri içeren YT'ler erişilebilirliğin desteklenmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Yapay zeka, VR ve SYR'lar gibi yeni gelişen teknolojiler işyerinde katılımı büyük ölçüde iyileştirme potansiyeline sahiptir. Avantajlara rağmen, kalıcı zorluklar arasında teknolojilerin bireysel gereksinimlerle yetersiz uyumlaştırılması, mali engeller ve tutumsal kaygılar yer almaktadır. Kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmak, uygun düzenlemelerin yapılması ve destekleyici teknolojilerin dahil edilmesiyle ilgili engellerin aşılmasını gerektirir. Önemli unsurlar arasında standart protokollerin uygulanması , bilinçlendirme kampanyalarının yaygınlaştırılması, sürekli eğitim ve ilgili tüm taraflar arasında etkili işbirliği yer almaktadır. Gelecekte, yaklaşmakta olan trendler ve ilerlemeler, özelleştirilmiş çözümler ve kapsamlı eğitim deneyimleri için potansiyel ortaya koyuyor ve bu da kimlik sahibi bireyler için daha kapsayıcı ve destekleyici bir çalışma ortamına yol açıyor. Farkındalığı artırmaya yönelik ısrarlı çabalar , teknoloji ve işbirlikçi politika formülasyonundaki ilerlemeyle birlikte, daha kapsayıcı bir gelecek için iyimserlik sağlıyor.

Teşekkür

Bu bölüm, COST (Bilim ve Teknolojide Avrupa İşbirliği; www.cost.eu) tarafından desteklenen COST Action a-STEP: Advancing Social inclusion through Technology and EmPowerment - CA19104 (www.a-step-action.eu) ağ oluşturma faaliyetlerinin bir parçası olarak geliştirilmiştir. Bilimsel gelişimi İstihdamın Önünde Engel Yok projesinin bir parçasıydı (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826).

Referanslar

Alshamrani, K. A., Roll, M. C., Malcolm, M. P., Taylor, A. A., & Graham, J. E. (2023). Assistive technology services for adults with disabilities in state-federal vocational rehabilitation programs. *Disability and Rehabilitation: Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 1-10. <https://doi.org/10.1080/17483107.2023.2181413>

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of*

- mental disorders (5th Ed.). American Psychiatric Publishing.
- Bailey, B., Bryant, L., & Hemsley, B. (2022). Virtual reality and augmented reality for children, adolescents, and adults with communication disability and neurodevelopmental disorders: a systematic review. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 9(2), 160-183. <https://doi.org/10.1007/s40489-020-00230-x>
- Boot, F. H., Dinsmore, J., Khasnabis, C., & MacLachlan, M. (2017). Intellectual Disability and Assistive Technology: Opening the GATE Wider. *Frontiers in Public Health*, 5(10). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2017.00010>
- Boot, F. H., Owuor, J., Dinsmore, J., & MacLachlan, M. (2018). Access to assistive technology for people with intellectual disabilities: a systematic review to identify barriers and facilitators. *Journal of Intellectual Disability Research*, 62(10), 900-921. <https://doi.org/10.1111/jir.12532>
- Chinn, D., & Homeyard, C. (2017). Easy read and accessible information for people with intellectual disabilities: Is it worth it? A meta-narrative literature review. *Health Expectations*, 20(6), 1189-1200. <https://doi.org/10.1111/hex.12520>
- Cinquin, P. A., Guitton, P., & Sauz on, H. (2019). Online e-learning and cognitive disabilities: A systematic review. *Computers & Education*, 130, 152-167. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.12.004>
- Damianidou, D., Foggett, J., Wehmeyer, M. L., & Arthur-Kelly, M. (2019). Features of employment-related technology for people with intellectual and developmental disabilities: A thematic analysis. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 32(5), 1149-1162. <https://doi.org/10.1111/jar.12604>
- Degener, T. (2017). A New Human Rights Model of Disability. In V. Della Fina, R. Cera, & G. Palmisano (Eds.), *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (pp.41-59). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-43790-3_2
- European Disability Forum (2017). EDF Strategic Framework 2017–2021. 2017. <https://www.edf-feph.org/evaluation-of-european-disability-forum/>
- European Disability Forum (2018). Plug and Pray? A Disability Perspective on Artificial Intelligence, Automated Decision-Making and Emerging Technologies. <https://www.edf-feph.org/content/uploads/2020/12/edf-emerging-tech-report-accessible.pdf>
- European Disability Forum (2022). Ensure Horizontal and Mainstreamed Accessibility Requirements for All Artificial Intelligence (AI) Systems and Use. https://www.edf-feph.org/content/uploads/2022/04/FINAL_Ensure-accessibility-requirements-for-all-AI.pdf
- Global Disability Innovation Hub. (2021). Policy Brief: Powering Inclusion: Artificial Intelligence and Assistive Technology. UCL Department of Science, Technology, Engineering and Public Policy. 2021. <https://www.ucl.ac.uk/steapp/collaborate/policy-impact-unit/current-projects/policy-brief-powering-inclusion-artificial>

- Gould-Werth, A., Morrison, K., & Ben-Shalom, Y. (2018). Employers' perspectives on accommodating and retaining employees with newly acquired disabilities: an exploratory study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 611-633. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9806-6>
- Heman, P., Rhodes, D., & Cox, C. (2022). Electronic assistive technology use and supported employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(5), 1244-1249. <https://doi.org/10.1111/jar.13005>
- Heitplatz, V. N. (2020). Fostering digital participation for people with intellectual disabilities and their caregivers: towards a guideline for designing education programs. *Social Inclusion*, 8(2), 201-212. <https://doi.org/10.17645/si.v8i2.2578>
- Jefferies, T. L. (2015). Virtual reality and special needs. *Themes in Science and Technology Education*, 2, 253-268.
- Jurado-Caraballo, M. Á., Quintana-García, C., & Rodríguez-Fernández, M. (2022). Trends and opportunities in research on disability and work: An interdisciplinary perspective. *BRQ Business Research Quarterly*, 25(4), 366-388. <https://doi.org/10.1177/2340944420972715>
- Knight, V. F., Huber, H. B., Kuntz, E. M., Carter, E. W., & Juarez, A. P. (2019). Instructional practices, priorities, and preparedness for educating students with autism and intellectual disability. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 34(1), 3-14. <https://doi.org/10.1177/1088357618755694>
- Lovett, B. J. (2020). Extended time testing accommodations for students with disabilities: Impact on score meaning and construct representation. In M. J. Margolis, & R. A. Feinberg (Eds.), *Integrating Timing Considerations to Improve Testing Practices* (pp.47-58). Routledge.
- Michael, J. and Richardson, A. (2008). Healthcare for All: The Independent Inquiry into Access to Healthcare for People with Learning Disabilities. *Tizard Learning Disability Review*, 13(4), 28-34. <https://doi.org/10.1108/13595474200800036>
- Moore, K., McDonald, P., & Bartlett, J. (2020). Emerging trends affecting future employment opportunities for people with intellectual disability: The case of a large retail organisation. In J. Clegg, *New lenses on intellectual disabilities* (pp. 80-90). Routledge.
- Morash-Macneil, V., Johnson, F., & Ryan, J. B. (2018). A systematic review of assistive technology for individuals with intellectual disability in the workplace. *Journal of Special Education Technology*, 33(1), 15-26. <https://doi.org/10.1177/0162643417729166>
- Neuman, R., Reiter, S., & Karni-Vizer, N. (2023). Expressions of a humanistic orientation among service providers supporting adults with intellectual and developmental disabilities. *The Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 20(4), 394-404. <https://doi.org/10.1111/jppi.12477>
- Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvaara, J., & Anttila, H. (2015). Workplace accommodation among persons with disabilities: a systematic review

- of its effectiveness and barriers or facilitators. *Journal of occupational rehabilitation*, 25, 432-448. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9548-z>
- Newman, B., Fisher, K. R., & Trollor, J. (2023). How do Australian mental health services use easy read to make information accessible for people with intellectual disability?. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 36(6), 1354-1362. <https://doi.org/10.1111/jar.13156>
- Park, J. Y., & Park, E. Y. (2021). Factors affecting the acquisition and retention of employment among individuals with intellectual disabilities. *International Journal of Developmental Disabilities*, 67(3), 188-201. <https://doi.org/10.1080/20473869.2019.1633166>
- Rahmatika, R. A., Pratiwi, C. P., & Basuki, C. (2022). Does the Provision of Assistive Technology Increase Disability Employment?. *Indonesian Journal of Disability Studies*, 9(2), 179-201. <https://doi.org/10.21776/ub.ijds.2022.009.02.04>
- Randall, K. N., Johnson, F., Adams, S. E., Kiss, C. W., & Ryan, J. B. (2020). Use of a iPhone task analysis application to increase employment-related chores for individuals with intellectual disabilities. *Journal of special education technology*, 35(1), 26-36. <https://doi.org/10.1177/016264341983641>
- Robinson, S., Hill, M., Fisher, K. R., & Graham, A. (2020). Belonging and exclusion in the lives of young people with intellectual disability in small town communities. *Journal of Intellectual Disabilities*, 24(1), 50-68. <https://doi.org/10.1177/1744629518765830>
- Roulstone, A., & Morgan, H. (2014). Accessible public space for the 'not obviously disabled'. In K. Soldatic, H. Morgan, & A. Roulstone (Eds.), *Disability, spaces and places of policy exclusion* (pp. 64-79). Routledge.
- Rumrill, P. D., Rumrill, S. P., Wickert, K., Sheppard-Jones, K., Baumunk, M., & Roessler, R. T. (2023). A "win-win" perspective on workplace accommodations: RETAIN Kentucky's self-advocacy guide to promote successful return to work and stay at work outcomes for workers with disabilities. *Work*, 74(1), 3-10.
- Sevens, L. (2018). *Words Divide, Pictographs Unite: Pictograph Communication Technologies for People with an Intellectual Disability*. Netherlands Graduate School of Linguistics.
- Smith, E. M., Huff, S., Wescott, H., Daniel, R., Ebuenyi, I. D., O'Donnell, J., Maalim, M., Zhang, W., Khasnabis, C., & MacLachlan, M. (2022). Assistive technologies are central to the realization of the convention on the rights of persons with disabilities. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 1-6. <https://doi.org/10.1080/17483107.2022.2099987>
- Syma, C. (2019). Invisible disabilities: perceptions and barriers to reasonable accommodations in the workplace. *Library Management*, 40(1/2), 113-120. <https://doi.org/10.1108/LM-10-2017-0101>
- Taubner, H., Tideman, M., & Staland Nyman, C. (2022). Employment Sustainability for People with Intellectual Disability: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32, 353-364. <https://doi.org/10.1007/s10926->

021-10020-9

- Toutain, C. (2019). Barriers to accommodations for students with disabilities in higher education: A literature review. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 32(3), 297-310.
- United States. (1990). Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C. § 12101 et seq. <https://www.ada.gov/resources/disability-rights-guide>
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., & Corbière, M. (2017). Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40–55. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2017.1387536>
- Ward-Sutton, C., Manyibe, E. O., Lewis, A. N., Lequerica, A. H., Fyffe, D., Moore, C. L., ... & O’Neil, J. (2022). Assistive Technology Workplace Accommodation and Employment among Diverse Populations with Disabilities: Does Race/Ethnicity Matter?. *Journal of Rehabilitation*, 88(1).
- World Health Organization. (2022). Global report on assistive technology. World Health Organisation. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/354357/9789240049451-eng.pdf?sequence=1>
- World Health Organization. (2022). World mental health report: transforming mental health for all.
- Zallio, M., & Clarkson, P. J. (2022). The Inclusion, Diversity, Equity and Accessibility audit. A post-occupancy evaluation method to help design the buildings of tomorrow. *Building and Environment*, 217, 109058. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2022.109058>

ZIHİN YETERSİZLİĞİ OLAN BİREYLERİN EKSİK İSTİHDAMINA YÖNELİK ANALOG OYUN TABANLI ÖĞRENME: KAYNAKLAR VE EN İYİ UYGULAMALAR

João Léste - PUC-Rio, LINC-Design, Brezilya ([0000-0001-7723-5041](tel:0000-0001-7723-5041))

Carla Sousa - Lusófona University, CICANT, Portekiz ([0000-0003-1036-963X](tel:0000-0003-1036-963X))

Soyut

Bu bölüm, ZYOB arasındaki yaygın işsizlik oranlarına ilişkin bir araştırmayı özetlemekte ve onların işgücü piyasasına tam katılımlarını engelleyen sistemik engellere ve toplumsal önyargılara odaklanmaktadır. Potansiyel yollardan biri olarak, özellikle ZYOB ler için bu eşitsizlikleri iyileştirmeye yönelik bir müdahale olarak Oyun Tabanlı Öğrenmeyi (OTÖ) tanıtıyor. Hedefler arasında bu grubun karşılaştığı mevcut istihdam zorluklarının eleştirel bir incelemesi, OTÖ'nin ve pedagojik potansiyelinin açıklanması ve istihdama dayalı temel becerilerin geliştirilmesinde oyunların etkililiğinin altını çizen ampirik kanıtların sunulması yer alıyor. Ayrıca, destek çalışanlarının OTÖ girişimlerini tanımlama, ZYOB 'in ihtiyaçları için eyleme geçirilebilir stratejiler tasarlama ve makul düzenlemelerin ve yardımcı teknolojilerin uygulanmasında etik alanda yol alma konusundaki araçsal rollerini inceliyor. Bu nedenle, hedef demografinin belirli gelişimsel gereksinimleri ve istekleri ile uyum sağlamak için pedagojik kolaylaştırıcılar tarafından seçilen oyunlarla bir ön değerlendirme katılımının sağlanmasını savunur.

Anahtar Kelimeler: Oyun Tabanlı Öğrenme; Zihinsel Yetersizlik; İstihdam Engelleri; Analog Oyunlar; Ulaşılabilirlik.

Bölümün Zihin Yetersizliği Olan Bireyler (ZYOB) için Uygunluğu

ZYO bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik stratejiler açıklanmaktadır. Oyun Tabanlı Öğrenme'nin işgücü entegrasyonu için hayati önem taşıyan becerileri geliştirme, 'ler arasında müzakere ve iletişim yeteneklerini geliştirme konusundaki etkinliğini araştırıyor. Bu temelde ZYOB'lerin yeterliliklerini geliştirmek için tasarlanan belirli oyunların vurgulandığı bölüm, bunların ZYOB 'yi istihdam zorluklarına hazırlamadaki yararlarını değerlendiriyor. Aynı zamanda erişilebilirlik sorunları, özel oyun değişiklikleri ihtiyacı ve ZYOB in kullanılabilirliğine karşı toplumsal ve kurumsal önyargıların aşılması da dahil olmak üzere ZYOB için OTÖ 'nin uygulanmasının önündeki potansiyel engelleri de ele alıyor.

Bu Eğitim Alt Bölümünün Amaçları

- ZYOB'ler için mevcut işsizlik oranlarına ve bu demografiyi işgücünden uzak tutan temel zorluklara ışık tutun.
- OTÖ'ye ve ZYOB 'ye sağladığı faydalara genel bir bakış yapın.
- ZYOB'lerin işsizlik oranlarıyla mücadelede arzu edilen temel becerilerin geliştirilmesine nasıl yardımcı olabileceğini destekleyen belgeler sunun.
- ZYOB için OTÖ'yi kolaylaştırmada Eğitimcilerin, Terapistlerin ve Bakıcıların rollerini tartışın.
- Makul ve uygulanabilir düzenlemeleri göz önünde bulundurarak OTÖ yi bu spesifik demografiye uygulamak için stratejiler geliştirin.
- Bireysel özerklik, onur ve fırsat eşitliği gibi faktörleri göz önünde bulundurarak makul düzenlemelerin ve YT'lerin uygulanmasındaki etik hususları tartışın.

Alıntı: Léste, J. ve Sousa, C. (2024). Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin Eksik İstihdamına Yönelik Analog Oyun Tabanlı Öğrenme: Kaynaklar ve En İyi Uygulamalar. C. Sousa, J. Pereira ve C. Casimiro (Ed.), *Engel Yok: Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Stratejiler ve En İyi Uygulamalar* (s. 129-142). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p02.06>

[nobarriers.v4.p02.06](https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p02.06)

Giriş

Son yıllarda farklı eğitimsel ve gelişimsel zorlukların üstesinden gelmek için analog OTÖ nin kullanılmasına yönelik artan bir ilgi vardır (Maratou ve ark., 2023; Sousa ve ark., 2023a). Analogun bu ortaya çıkışı, aşırı dijitalleşmeye, dijital yorgunluğa ve aynı zamanda bazı eğitim bağlamlarında var olan teknolojik engellere doğal bir yanıt olabilir (Marenco ve Seidl, 2021; Sousa ve ark., 2023b). Bu eğilim, ZYO bireylere uygulanan damgalanma ve sistemik engeller nedeniyle iş bulmada zorluklarla karşılaşan bireyler de dahil olmak üzere geniş bir nüfus yelpazesini kapsayacak şekilde genişledi.

Analog oyunlar çeşitli alanlarda yeterliliğın geliştirilmesi için ayrı bir platform sağlar. Önemli ölçüde, ZYO bireylerin gereksinimlerinin karşılanmasında bunların kullanımı ivme kazanmış olup, beceri edinme ile istihdam fırsatları bulma arasındaki ayrımı birleştirme potansiyeli vurgulanmıştır. Bu giriş, analog OTÖ 'nin yakınsamasını, zihin yetersizler topluluğında istihdam sorunlarını ele almanın önemini ve özellikle istihdam edilebilirliği artırma aracı olarak oyunların beceri geliştirmede oynadığı önemli rolü incelemeyi amaçlamaktadır.

Beceri Gelişiminde Analog Oyun Tabanlı Öğrenme

Inclusion Europe'un 2021 raporuna göre Avrupa nüfusunun istihdam oranı %74,8 iken EB'lerin yalnızca %50,8'i istihdam ediliyor. Özel olarak ZYOB dikkate alındığında bu sayı büyük ölçüde düşüyor: İrlanda'da %36, İskoçya'da %6 ve Portekiz'de %3. Göz önünde bulundurulması gereken bir diğer önemli faktör, bu istihdam oranının çoğunlukla "korunaklı atölyeler" olarak adlandırılan ve çoğu durumda düzenlenmemiş, geçici ve düşük ücretli işlerden oluşmasıdır (Inclusion Europe, 2021). Ayrıca, iş fırsatlarına eşit erişim sunmayı amaçlayan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi (SKH) 8 ve daha spesifik olarak cinsiyet, gençlik ve engelliliğe odaklanan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi (SKH) 8 incelendiğinde , 2016'dan bu yana engellilerin istihdam edilebilirlik dereceleri ve standartlarının gelişimi , bu cephede neredeyse on yıldır önemli bir gelişme olmadığını gösteriyor (Birleşmiş Milletler, nd).

Ayrıca, "Engellilik gelişen bir kavramdır ve engellilik, engelli kişiler arasındaki etkileşimden ve onların engelli olmalarını engelleyen

tutumsal ve çevresel engellerden kaynaklanmaktadır” diyen Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesini (CRPD) dikkate almalıyız. Başkalarıyla eşit temelde topluma tam ve etkili katılım” (Birleşmiş Milletler, 2006). Bu bağlamda engelli bireylerin eşit istihdam fırsatlarına erişiminin önündeki en yaygın ve en zorlu engellerden biri eğitimidir (Avrupa Engellilik Forumu, 2023, s.107). İşyerleri, genellikle “sosyal beceriler” olarak adlandırılan iletişim, ekip çalışması ve zaman yönetimini işe yerleştirme için gereklilikler olarak giderek daha fazla dikkate alıyor ve OTÖ ‘nin işsizlik ile ZYOB ile arasındaki açığı kapatmak için etkili bir yol olduğu kanıtlandı . Oyunlar bu bağlamda eleştirel düşünmeyi, karar vermeyi, problem çözmeyi, etkileşimi ve iletişimi ve duygusal becerileri teşvik eden güçlü araçlar olabilir (Vygotsky, [1926] 2004, apud). Quast , 2022, s.55).

Üstelik Analog Oyunların işleyişi, özellikle oyuncular arasındaki etkileşime dayanır, çünkü tüm oyuncuların etkili bir şekilde oynamak için kuralların farkında olması gerekir. Analog oyunların oyunculardan gerektirdiği bu “kolektif zeka”, masa üstü oyun ile dijital oyun arasındaki en temel farktır: Taşlar yalnızca birisi onları hareket ettirdiğinde hareket eder ve kurallar yalnızca tüm oyuncuların bunların farkında olması ve bunlar hakkında anlaşmaya varması durumunda uygulanır. Bir bilgisayarın oyuncular için kural uygulayıcı olarak hareket edeceği ve oyun dinamiğini kolaylaştıracağı dijital oyunların aksine (Léste, 2021, s.47).

Hem fiziksel hem de dijital ortamda var olan oyunları karşılaştırırken, [Dijital oyunlarda] oyuncuların oynamak için kuralları kapsamlı bir şekilde anlamasına gerek yoktur. Fiziksel Pandemi [bir masa oyunu], bir oyuncu kural kitabını okumaya karar verene kadar çeşitli nesnelere oluşan bir kutudan ibarettir. [Aynı oyunun] dijital versiyonu, eylemlerine otomatik olarak tepki verdiği için, oyuncular oyunun mekaniğini keşfedebilir ve zaman içinde nasıl çalıştıklarını öğrenebilirler (Stolee, 2020, s.15)

Başlangıçta bu, dijital oyunları kullanmanın olumlu bir yönü olarak algılanabilir, özellikle de ZYOB ‘in kendi başına oyun oynamaya çalışırken belirli zorluklarla karşılaşabileceği düşünüldüğünde. Ancak analog oyunlar, oyuncuların oyun öğeleri üzerinde tam bir farkındalığa

ve kontrole sahip olmalarını gerektirdiğinden, özellikle oyun kapsamı dışında uygulanacaksa, oyun tabanlı öğrenme stratejilerine daha önemli faydalar sunar. Bu durumda el-göz koordinasyonu, kaynak yönetimi, kuralları anlama ve takip etme gibi işyeri faaliyetlerine ve senaryolarına aktarılabilirler. yeteneklere odaklanmak.

Dahası, dijital okuryazarlığa bağlı erişim engelleri sunmamanın yanı sıra, oyunu oynamak için kolektif zekanın geliştirilmesi, çoğu zaman oyuncuların uzlaşabilmelerini, iş yerinde iletişim kurabilmelerini, ortak zemin bulabilmelerini gerektirecektir; bunlar aynı zamanda oyunda sahip olunması gereken çok değerli becerilerdir.

Şu anda bu yaklaşımı benimseyen ticari oyunların en iyi örneklerinden biri Asmodee Access+ girişimidir (Asmodee, n.d.a). Dünyanın en büyük oyun yayıncılarından biri olan Asmodee , masaüstü oyunlarda EB'ye eşit erişimi teşvik etmek amacıyla bazı oyunlarını uyarlamak için sağlık uzmanlarıyla ortaklık kurdu. Şu anda, 2024 yılına kadar uyarlanmış üç oyun var: Dobble , Timeline ve Cortex Challenge, aynı zamanda 8 farklı beceriyi geliştirmeye yardımcı oldukları verimlilik açısından da değerlendirildi: Duygusal Etkileşim, Kısa Süreli Bellek, Konuşma ve Söylem, Planlama, Motor Beceriler, Sosyal İlişkiler, Görsel-uzaysal İşleme ve Zihinsel Görüntüleme.

Projede yer alan uzmanların her biri, sağlık senaryolarında hastalarla oynamanın yararları hakkında daha derinlemesine bilgi veren kişisel ifadeler de sundu; ancak bu bağlamda dile getirdikleri en ilginç noktalardan ikisi şunlardır: oyunları araç olarak kullanmak, oyuncuların gösterdikleri özel çabanın farkına varmadan becerilerini geliştirmelerine olanak tanır (Asmodee, n.d.b); ve oyun, oyuncular arasındaki eşitliği teşvik eder, sağlık profesyonelleri (bazen güçlü bir konumda olarak algılanabilen bakıcılar ve eğitimciler) ile hastalar (bazen savunmasız bir konumda olarak algılanabilen ZYOB) arasındaki ayrımı bulanıklaştırır (Asmodee, n.d.b). Bu perspektiflerin akılda tutulması özellikle önemlidir çünkü GBL'nin, faaliyetin odağını”birinin ZYOB 'ye yardım veya eğitim sağlamasından “ - başkalarına bağımlılığı derinleştiren - nasıl uzaklaştırıp bunun yerine daha eşitlikçi bir faaliyeti teşvik edebileceğini aydınlatırlar. tüm oyunculara bireysel yollarla doğrudan veya dolaylı faydalar sağlayacaktır; böylece bağımsızlığı ve yetkilendirmeyi teşvik edecektir.

Bir başka çok olumlu örnek ise, otizm spektrumundaki gençlerin sosyal becerilerini grup terapisi seansları yoluyla geliştirmek için Masaüstü Rol Yapma Oyunlarının kullanılmasıdır (Henning ve ark., 2024). Yazarlar, sosyal becerilerin gelişimini, bazıları doğrudan istihdam edilebilirlikle ilgili olan birçok arzu edilen sonuçla ilişkilendirmektedir; örneğin: şirketlerde kişilerarası eğitim, kişisel farkındalık eğitimi, satış teknikleri eğitimi (s.2); ve ağ oluşturma için yararlı araçlar olan arkadaşlar edinmek ve olumlu ve sağlıklı ilişkiler kurmak (s.2). Masaüstü oyunlarına göre daha az yapılandırılmış olan rol yapma oyunlarının kullanımı, deneyimlerin ve gelişimsel hedeflerin daha fazla kişiselleştirilmesine olanak sağlama avantajına da sahiptir.

Bu nedenle, çalışmaya hazırlanırken terapistler, her bir katılımcı için arzu edilen belirli hedef davranışları formüle etmek amacıyla katılımcılarla ve ebeveynleriyle bireysel görüşmeler de gerçekleştirdi. Seanslar sırasında, bu hedef davranışlar terapistler tarafından ya doğrudan övgüyle, karakterlerine bonuslar verilerek (yeni ekipman, yetenekler ya da oyun içi parasal ödüller) ya da grup hedeflerine göre ilerleyerek sürekli olarak güçlendirildi. Bu nedenle, aktivite gruplar halinde gerçekleştirilmiş olsa da her katılımcının güvenli bir alanda yüzleşmeye teşvik edildiği belirli hedefleri ve zorlukları vardı (s.5).

Ayrıca ekip, Hedefe Ulaşma Ölçeklendirme yönteminin (Kiresuk-Sherman 1968) gözden geçirilmiş bir versiyonunu tasarladı ve buna "Ödev Ölçeği" adını verdi (s.4). Bu ölçek, her katılımcının özel ihtiyaçlarına göre - kendileri ve ebeveynleri ile işbirliği içinde - grup oturumları dışında gerçekleştirebilecekleri görevlere (örneğin, okulda yeni biriyle konuşmak) bağlı değerlendirme noktalarının seçilmesi etrafında döner. , normal sosyal çevrelerinin dışındaki insanlarla sohbete katılmada belirli zorluklarla karşılaşan bir katılımcı için). Dolayısıyla oturumlar katılımcıların güvenli bir ortamda hedef davranışı uygulamalarına olanak tanırken , çalışmanın yapısı ve hedefleri de bu becerilerin gerçek hayat senaryolarına aktarılmasını teşvik etti.

OTÖ 'yi uygulamaya yönelik en iyi uygulamalar

1965 gibi erken bir tarihte, Robert M. Gagné "Öğrenmenin Koşulları" adlı kitabında öğrenme sürecinin etkili olabilmesi için öğrencinin

öğrendiklerinin kendi özel bağlamlarına uygulanabilir olduğunu hissetmesi gerektiğini yazmıştı. ve gerçek hayattaki durumlar (1970 [1965]). Bu nedenle, Oyun Temelli Öğrenme’yi uygulamanın ilk şartı, her bireyin halihazırda hangi becerilerde uzmanlaştığını belirlemektir; bunlara bazen “Uyumlu Davranış Ölçeği (ABS)”, “Kısa Uyumlu Davranış Ölçeği (SABS)” (Hatton ve ark., 2001), “Yetişkin Bağımsızlık Yaşam Ölçüm Ölçeği (AILMS)” (Zorzi ve ark., 2023) veya “Bağımsız Yaşam Ölçeği (ILS)” (Neuro Skills Merkezi, 1986).

Aralarından seçim yapabileceğiniz pek çok seçenek olsa da en kolay ulaşılabileni Nöro Beceriler Merkezi’nin Bağımsız Yaşam Ölçeği’dir. Ancak belge 1986 yılında hazırlanmıştır ve bu nedenle ZYOB ‘ye etik olarak en çok nasıl atıfta bulunulacağı açısından güncel olmayan bazı terimler içermektedir. Bu formların çoğunun çok kapsamlı olduğunu ve belirli senaryolarla pek ilgisi olmayan sorular içerebileceğini akılda tutmak önemlidir. Bu nedenle, kılavuz olarak seçildiği takdirde formların mümkün olduğu kadar kısa (sadece bağlamla ilgili soruları içerecek şekilde) uyarlanmasını ve genel olarak daha pozitif odaklı ve kapsayıcı bir dil kullanılmasını öneriyoruz. bu kitabın 3. bölümünde ayrıntılı olarak anlatılmıştır. Ayrıca, engelli bireylerle çalışan birçok yerel kurumun halihazırda kendi özel değerlendirme araçları vardır ve bu nedenle, OTÖ yaklaşımının uygulanacağı belirli topluluğa daha uygun hale getirileceği için büyük olasılıkla tercih edilecektir.

Halihazırda geliştirilmiş becerileri belirledikten sonra bir sonraki adım, her katılımcının OTÖ yolculuğunda hangi hedeflere sahip olacağını belirlemektir. Akıllarında belirli becerilerin geliştirilmesini gerektiren belirli iş hedefleri veya beklentileri var mı? Hayatlarının belirli bir alanında gelişme ihtiyacı hissediyorlar mı? Açık gereksinimleri ve arzu edilen becerileri olan belirli yerel işe yerleştirme programları (ZYOB ‘ye özel veya değil) var mı?

Sürecin bu kısmı şüphesiz her kuruma ve öğrenciye son derece özel olacaktır; tıpkı “Bireysel Gelişim Planı”, “Bireysel Geçiş Planı” (Avrupa Özel İhtiyaç Eğitiminde Kalkınma Ajansı, 2006), “Kaynaştırma için Bireysel Plan” gibi. veya “Bireysel Eğitim Planı”, ancak her zaman akılda tutulması gereken bazı kurallar vardır:

- Her şeyden önce, daima Engelli İnsanlar Küresel Hareketi’nin sloganını takip edin : “Biz Olmadan Bizim İçin Hiçbir Şey” (Sassaki,

2007): Sürecin her adımı ZYOB 'yi içermelidir.

- Daima yeterliliği üstlenin. Bireyin belirli bir ihtiyacı varsa, Yardım Seviyesi gereksinimlerine göre ona uygun konaklama teklif edin.
- Gerekğinde birincil bakıcılara ve sağlık uzmanlarına danışın, ancak asla bireyin beyanlarını veya isteklerini geçersiz kılmayın.
- Onlara, yolun her adımında kendilerine eşlik edecek güvenilir kişiler bulundurma hakları konusunda bilgi verin.
- Mümkünse, terapistleri, mesleki terapistleri ve gerektiğinde diğer uzmanlıkları içerebilecek multidisipliner bir ekibi dahil edin.
- OTÖ oturumları sırasında ulaşılmaması gereken hedefleri ve müdahale bağlamı dışında ulaşılabilecek diğer hedefleri belirleyin. Bu hedeflerin doğal olarak kendi aralarında uyumlu hale getirilmesi gerekir, böylece beceri transferinin gerçekleşme olasılığı artar.

Her öğrencinin beceri setleri ve hedefleri tanımlandığında, mevcut becerileri geliştirecek veya yeni becerilerin geliştirilmesine yardımcı olacak, ancak tercihen her ikisini de yapacak oyunları seçmenin zamanı gelmiştir. Bunu yapmanın en kolay yolu, oyun yayıncılarının oyunlara ilişkin web sitelerine göz atmak ve olası oyunların oyun mekaniklerine başvurmaktır. Örneğin finansal becerilerimizi geliştirmek istiyorsak Carcassonne gibi “işçi yerleştirme” ve “kaynak yönetimi” becerilerini içeren oyunları seçebiliriz; hızlı refleksler geliştirmek istiyorsak “Dobble /Spot It” veya “Ghost Blitz” gibi zamana duyarlı eşleştirme oyunlarını seçebiliriz; ince motor becerilerini geliştirmek istiyorsak “Jenga” gibi denge ve istifleme etrafında dönen oyunları tercih edebiliriz. Oyunların ve oyun mekaniklerinin tam listesi için boardgamegeek'i öneriyoruz. com web sitesi ve “Masaüstü Oyunlarının Yapı Taşları” kitabı (Engelstein ve Shalev , 2022).

Oyunları “Çoklu Oyun Kataloğu” nun gelişimiyle ilişkilendiren bir belge olan “Eğitici Oyunlar Kataloğu”na (Galápagos Jogos, 2022 [ücretsiz çeviri]) dayanarak, onları geliştirmeye yardımcı olan arzu edilen becerilerin ve oyunların bir listesini sunuyoruz. Howard Gardner (1983) tarafından ortaya atılan Zeka Teorisi” (MI):

- Dilsel Zeka: Black Stories Jr. (koleksiyon), Konsept/ Konsept Çocuklar, Dixit, Dream On, Imagine, Story Cubes;
- Mantıksal/Matematiksel Zeka: Konsept/Kavram Çocukları,

Dobble /Spot it, Hayal Et, Hayal Et, SET, Zaman Çizelgesi;

- Uzamsal Zeka: Dobble / Spot it, Hayal Et, SET;
- Kişilerarası Zeka: Black Stories Jr. (koleksiyon), Konsept/ Konsept Çocuklar, Dixit, Dream On, Imagine, SET;
- İçsel Zeka: Black Stories Jr. (koleksiyon), Konsept/ Konsept Çocuklar, Dixit, Dream On, Imagine, SET.

Ayrıca, “BNCC ve Masa Üstü Oyunları”nı temel alarak, arzu edilen becerilerin ve bunların geliştirilmesine yardımcı olan oyunların başka bir listesini sunuyoruz (Devir Escolas , 2018 [ücretsiz çeviri]), oyunları Brezilya’nın “Ortak Ulusal Müfredat Tabanı”nda (Base Nacional Comum Müfredatı, ücretsiz çeviri) ayrıntılı olarak açıklanan becerilerin geliştirilmesiyle ilişkilendiren bir belgedir:

- İletişim: Fast Food Korkusu!;
- Mantıksal Akıl Yürütme: SET;
- Müzakere: Kontrol Noktası Charlie, Carcassonne;
- Ekip Çalışması: Kod Adları, Fast Food Korkusu!.

Engelli bireyler için uygulanması, destek personelinin, öğretmenlerin ve aile üyelerinin dikkatli ve düşünceli bir yaklaşım sergilemesini gerektirir. Bu sürecin merkezinde, oyunları engelli öğrencilere tanıtmadan önce bu kişilerin oyunlara doğrudan katılım ilkesi yer almaktadır. Bu ön adım, yalnızca bir oyunun bireyin veya grubun özel ihtiyaçlarına ve yeteneklerine uygunluğunu değerlendirmeye değil, aynı zamanda kolaylaştırıcıları oyun mekaniği ve potansiyel öğrenme çıktılarına alıştırmaya da hizmet eder. Eğitimciler ve bakıcılar önce oyunları oynayarak öğrenme deneyimini ZYOB ‘in gelişmiş becerilerine, kişisel hedeflerine ve ilgi alanlarına göre daha iyi uyarlayabilir, böylece daha etkili ve anlamlı bir öğrenme yolculuğu sağlayabilirler. Bu uygulama OTÖ’nin genel hedefiyle uyumludur: ZYOB ‘in gelişebileceği ve tam potansiyeline ulaşabileceği kapsayıcı, ilgi çekici ve güçlendirici bir eğitim ortamı yaratmak.

Etkili bir Eğitim Aracı Olarak OTÖ nin “Kanıtlı Eksikliğini” Ele Almak

OTÖ ile ilgili yapılan pek çok araştırma, genel olarak OTÖ ‘nin etkili bir eğitim aracı olduğu sonucuna varmak için istatistiksel olarak anlamlı verilerin bulunmadığını desteklemektedir. Bununla birlikte, bu çalışmaların çoğu “Satranç Etkisi” hipotezi (Sala, Foley, Gobet , 2017) olarak adlandırılan ve satrancın mantıksal ve mekansal muhakemeyi içeren bilişsel açıdan zorlu bir oyun olması nedeniyle satrançta satranç etkisi yaratacağı fikri etrafında yoğunlaşmaktadır. Öğrencinin okuldaki performansını olumlu yönde etkileyebilir. Bu fenomene “uzak transfer” adı verilir; bu, satrançla ilgili becerilerin genelleştirilmesinin akademik performans tarafından değerlendirilen şeyden o kadar uzak olduğu ve gevşek bir şekilde ilişkili olduğu anlamına gelir (Sala ve ark., 2017). Satrançla ilgili becerilerin bağlama bağlı olduğunu (Islamve ark., 2021) ve bu nedenle sınıf içi ortamlara ve değerlendirmelere uygulanamayacağını öne süren diğer çalışmalarla desteklenmektedir. Bu bağlamda, OTÖ ‘nin mevcut değerlendirmesiyle ilgili sorun, seçilen yöntemlerle (kontrol gruplarına kıyasla uzun vadeli not değişikliklerinin istatistiksel değerlendirmeleri) ve değerlendirme nesnesiyle ilgilidir; çünkü satrancın geliştirdiği belirli beceriler, değerlendirilen şey değildir. Bu bölümün öğrenciler veya gruplar için geliştirilmesi önemli olan belirli becerilere odaklanan bireysel eğitim planlarının geliştirilmesi ve bu eğilimi artırmak için bu becerilerle ilgili belirli oyunların seçilmesi konusunda kararlı olmasının nedeni tam olarak budur. Yakın transferin meydana gelmesi.

Çözüm

Johan Huizinga (2016[1938]) “Homo Ludens” adlı kitabında, insanlığın gelişimiyle özünde bağlantılı kültürel bir olgu olarak oyundan uzun uzun bahseder. Huizinga’nın bazı fikirlerine yönelik modern eleştirilere rağmen, oyunun farklı senaryoları, etkinlikleri, sosyal dinamikleri ve becerileri deneyimlemek için bir fırsat olduğunu kabul etmeliyiz. Bu anlamda, oyunun bölüm boyunca sunulan eğitsel, sosyal ve bilişsel faydalarına ek olarak, oyunun kendisinin de ödüllendirici bir faaliyet olduğunu ve bu şekilde görülmesi gerektiğini düşünmeliyiz.

ZYOB ler’deki işsizlik oranlarına yönelik OTÖ’nin faydalarını

göstermektedir. Daha önce de belirtildiği gibi oyunlar, güvenli ve umarız eğlenceli bir ortamda senaryoların oynanması ve becerilerin test edilmesi için çok önemli bir fırsat sağlar ve bazı insanların kendilerine belirli bir konuda pratik yapmaları gerektiği söylendiğinde hissedebilecekleri baskının bir kısmını hafifletir. Belirli bir hedefe ulaşmak için beceri veya görev.

Spesifik olarak analog OTÖ 'nin bir diğer önemli yönü, oynamak için tüm oyuncuların iki temel gereksinimi karşılayabilmesi gerektiğidir: kuralları anlamak ve bunlara uymak; ve bu kuralların ne olduğu konusunda başkalarıyla aynı fikirde olabilmek. Üstelik çoğu oyun, oyuncu etkileşimini, sağlıklı rekabeti, işbirliğini ve işyeri için giderek daha önemli olduğu düşünölen diğer birçok sosyal beceriyi teşvik eder.

Ayrıca bu bölüm, belirli becerileri, zeka türlerini ve yetenekleri geliştirdiği belirtilen bazı oyunlara da yer verirken, aynı zamanda kendi takip araştırmalarını yürütmek isteyenler için bazı kaynaklar ve web siteleri de sunmaktadır. Ek olarak, OTÖ yaklaşımı için bakıcıların, sağlık profesyonellerinin ve eğitimcilerin üstlenmesi gereken rolü belirtiyor ve ZYOB ve destek sistemiyle işbirliği içinde, halihazırda geliştirilmiş becerileri değerlendirmenin yanı sıra bireysel eğitim hedeflerini tanımlamanın bazı yollarını öneriyoruz. Son olarak, OTÖ 'ye yönelik daha yaygın eleştirilerden bazılarını ele alıyoruz; yani çoğu çalışma, yeteneklerin resmi olmayan/gayri resmi bir eğitim ortamından resmi bir ortama aktarılmasına (veya uzağa aktarılmasına) odaklanıyor - normalde yalnızca değerlendirilen istatistiksel değişiklikleri dikkate alıyor Sorulardaki oyunların geliştirilmesine yardımcı olması beklenen becerilerle yakından ilişkili olmasa da, eğitim sistemindeki notlardaki olası iyileştirmeler nedeniyle.

Teşekkür

Bu çalışma FCT - Fundação para a Ciência e Tecnologia, I.P. tarafından GameIN projesi (2022.07939.PTDC) kapsamında ulusal fonlarla finanse edilmiştir - <https://doi.org/10.54499/2022.07939.PTDC> adresinde mevcuttur. Yazarlar ayrıca İstihdamın Önünde Engel Yok projesinin (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826) desteğine

de teşekkür etmek isterler. Bu çalışma ayrıca Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brazil (CAPES) - Financial Code 001 ve FAPERJ - Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro, Process SEI E-26/201.579/2023 tarafından kısmen finanse edilmiştir.

Referanslar

- Asmodee (n.d.) ACCESS+. Retrieved from <https://www.asmodee.ca/access-plus/>
- Asmodee (n.d.) What our experts say. Retrieved from <https://www.accessplus-asmodee.com/en/what-our-experts-say#tro-mathilde>
- Centre for Neuro Skills. (1986). Independent living scale. <https://www.tbims.org/ils/ils2012b.pdf>
- Devir Escolas. (2018). BNCC e jogos de mesa. (Electronic). <https://devir.com.br/escolas/arquivos/BNCCJogosDeMesa.pdf>
- Engelstein, G., & Shalev, I. (2022). Building blocks of tabletop game design: An encyclopedia of mechanisms (2nd ed.). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781003179184>
- European Agency for Development in Special Needs Education. (2006). Individual transition plans: Supporting the move from school to employment. (Electronic) 87-91500-87-7.
- European Disability Forum. (2023). European Human Rights Report: Issue 7 – 2023. Retrieved from https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf#page56
- Galápagos Jogos. (2022). Catálogo de jogos educativos 2022. (Electronic). <https://anyflip.com/hcrv/qucx/>
- Gagné, R. (1970 [1965]). The conditions of learning (2nd ed.). Holt, Rinehart & Winston.
- Gardner, H. (1983). Frames of mind: The theory of multiple intelligences. New York: Basic Books.
- Hatton, C., Emerson, E., Robertson, J., Gregory, N., Kessissoglou, S., Perry, J., et al. (2001). The adaptive behavior scale-residential and community (part I): towards the development of a short form. Research in Developmental Disabilities, 22(3), 273-288.
- Henning, G., de Oliveira, R., de Andrade, M., Gallo, R., Benevides, R., Gomes, R., Fukue, L., Lima, A., de Oliveira, M., de Oliveira, D., Werpp, M., Moraes, L., & Neto, F. (2024). Social skills training with a tabletop role-playing game, before and during the pandemic of 2020: in-person and online group sessions. Front. Psychiatry, 14, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1276757>
- Huizinga, J. (2016[1938]). Homo ludens. Angelico Press.
- Inclusion Europe. (2021). Better job opportunities for people with intellectual

- disabilities. Retrieved from <https://www.inclusion-europe.eu/employment-jobs-people-intellectual-disabilities/>
- Islam, A., Lee, W.-S., & Nicholas, A. (2021). The effects of chess instruction on academic and non-cognitive outcomes: Field experimental evidence from a developing country. *Journal of Development Economics*, 150, 0304-3878.
- Kiresuk, T. J., & Sherman, R. E. (1968). Goal attainment scaling: A general method for evaluating comprehensive community mental health programs. *Community Mental Health Journal*, 4(6), 443-453. <https://doi.org/10.1007/BF01530764>
- Léste, J. (2021) The Informational Ergonomics of Tabletop Games' Rulebooks: an analysis on informational hierarchy and organization. pp.160. (Master's thesis, Pontifical Catholic University of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brazil). Retrieved from <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/53646/53646.PDF>
- Maratou, V., Ennami, F., Luz, F., Abdullahi, Y., Medeisiene, R. A., Ščiukauskė, I., Chaliampalias, R., Kameas, A., Sousa, C., & Sara, S. (2023). Game-based learning in higher education using analogue games. *International Journal of Film and Media Arts*, 8(1), 63-83. <https://doi.org/10.24140/ijfma.v8.n1.04>
- Marenco, M., & Seidl, T. (2021). The discursive construction of digitalization: A comparative analysis of national discourses on the Digital Future of Work. *European Political Science Review*, 13(3), 391-409. <https://doi.org/10.1017/s175577392100014x>
- Quast, K. (2022). O que está em jogo quando jogamos? In P. Piccolo & A. Carvalho (Eds.), *Jogos de tabuleiro na educação*, 54-65. Devir.
- Sala, G., Foley, J. P., & Gobet, F. (2017). The effects of chess instruction on pupils' cognitive and academic skills: State of the art and theoretical challenges. *Frontiers in Psychology*, 8, 238. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00238>
- Sasaki, R. (2007). Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão - Parte 1. *Revista Nacional de Reabilitação*, 10(57), 8-16.
- Sousa, C., Neves, P., & Luz, F. (2023b). Barriers and hindrances to the effective use of games in education: Systematic literature review and intervention strategies. In *Proceedings of the 17th European Conference on Games Based Learning, ECGBL 2023*, (pp. 611-620). <https://doi.org/10.34190/ecgbl.17.1.1472>
- Sousa, C., Rye, S., Sousa, M., Torres, P. J., Perim, C., Mansuklal, S., & Ennami, F. (2023a). Playing at the school table: Systematic literature review of board, tabletop, and other analog game-based learning approaches. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1160591>
- Stolle, M. J. (2020) An Object-focused Approach to Analog Game Adaptation. (Master's thesis, University of California, California, United States of America). Retrieved from <https://escholarship.org/uc/item/80p2b848>
- United Nations. (2006). United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Retrieved from https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf#page56
- United Nations (n.d.). 8 Promote sustained, inclusive and sustainable economic

growth, full and productive employment and decent work for all. Retrieved from <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

Zorzi, S., Dalmonego, C., De Vreese, L. P., & Gomiero, T. (2023). Adult Independence Living Measurement Scale: Psychometric validation of a scale to estimate personal skills for independent living in people with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 67(6), 560-572. <https://doi.org/10.1111/jir.13028>

EKLER

İHTİYAÇ ANALIZI ANKETİ

Carla Sousa - Lusófona University, CICANT, Portekiz ([0000-0003-1036-963X](tel:0000-0003-1036-963X))

Júlia Pereira - Lusófona University, CICANT, Portekiz ([0009-0003-9241-1981](tel:0009-0003-9241-1981))

Cátia Casimiro - Lusófona University, CICANT; HEI-Lab, Portekiz ([0000-0002-5606-5474](tel:0000-0002-5606-5474))

Bağlam

Bu İhtiyaç Analizi Anketi, Zihinsel Engelli Kişilerin işgücüne tam katılımı için ihtiyaçlar hakkındaki algıları toplamayı amaçlamaktadır. İstihdama Engel Yok (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826) Avrupa projesi çerçevesinde geliştirilen bu anket, engelli bireylere veya işyeri alanında çalışan ve deneyimleri sayesinde araştırılan konuyu anlayabilecek ve değerli öz algılar sağlayabilecek diğer kişilere uygulanmak üzere tasarlanmıştır. Alandaki profesyoneller için müdahale, eğitim ve kapasite geliştirmeye odaklanan bir projenin hazırlık aşamasının bir parçası olduğunu vurgulamak önemlidir, bu nedenle psikometrik özellikleri sistematik olarak incelenmemiştir. İtalya, Portekiz, İsveç ve Türkiye'deki çevrimiçi uygulamasından elde edilen keşif verileri bu kitabın I. Bölümünün 2. Kısımında sunulmuştur. Son olarak, ekip, bu ve diğer araçların erişilebilir dilde versiyonlarını geliştirmek için tekrar gözden geçirilmesinin önemini vurgulamak ister; bu, bilişsel erişilebilirliklerini ve Zihinsel Engelli Kişilerin bilimsel araştırma sürecine katılımını teşvik edecektir (Casimiro ve ark., 2023; McDonald ve ark., 2023).

Alıntı: Sousa, C., Pereira, J., & Casimiro, C. (2024). Ekler A - İhtiyaç Analizi Anketi. C. Sousa, J. Pereira ve C. Casimiro (Ed.), *Engel Yok: Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Stratejiler ve En İyi Uygulamalar* (s. 147-155). Ediçöes Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p02.07>

Anket Yapısı

1. Bilgilendirilmiş Onay ve Veri Koruma

Bilgilendirilmiş onamla ilgili tüm prosedürlere uyulması ve katılımcıların gizlilik ve verilerinin yönetimi planı hakkında bilgilendirilmesi önemlidir. Kişisel verilerin işlenmesine ilişkin olarak gerçek kişilerin korunması ve bu verilerin serbest dolaşımına ilişkin 27 Nisan 2016 tarihli ve 2016/679 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü (AB) ve/veya uygulanabilir olan diğer tüm tüzükler de dahil olmak üzere yasal çerçeveler dikkate alınmalıdır.

2. Demografik Veriler

İsteğe bağlı olarak, ihtiyaç analizinden sorumlu ekipler, elde edilen verilerin derinlemesine anlaşılması amacıyla, anketi yanıtlayan kişilerin özellikleri hakkında sorular sorabilir. İstihdamda Engel Yok (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826) projesinde, şu anda sunduğumuz demografik değişkenleri toplamayı seçtik.

2.1. Yaş: _____

2.2. Cinsiyet

<input type="checkbox"/>	Erkek
<input type="checkbox"/>	Kadın
<input type="checkbox"/>	İkili Olmayan
<input type="checkbox"/>	Söylememeyi tercih ederim

2.3. Ülke

	Portekiz (PT)
	İsveç (SE)
	İtalya (IT)
	Türkiye (TR)

2.4. Siz bu gruptan hangisine en uygunsunuz?

	Bir STK'dan personel
	Eğitmen ve/veya Eğitimci
	Öğretmen
	Sağlık Uzmanı ve/veya Terapist
	Zihinsel Engellilik alanında çalışan diğer profesyoneller
	Zihinsel Engelli Kişi

3. Zihinsel Engelli Bireylerin Mesleki Eğitiminde Gerekli Beceriler ve Öğretim Yöntemleri

Her bir soru için lütfen görüşlerinizi ve bakış açılarınızı göz önünde bulundurarak bir ila üç seçenek arasında seçim yaparak cevap veriniz.

3.1. Zihinsel Engelli bireylerin mesleki eğitiminde gerekli olan en önemli beceriler nelerdir?

	İletişim becerileri
	Problem çözme becerileri
	Sosyal beceriler ve kişilerarası iletişim
	Teknik ve işe özgü beceriler
	Zaman yönetimi ve organizasyon becerileri
	Adaptif ve öz bakım becerileri

3.2. Zihinsel Engelli bireylerin mesleki eğitiminde en uygun pedagojik yaklaşım nedir?

	Bireyselleştirilmiş eğitim
	Uygulamalı eğitim ve deneyimsel öğrenme
	Görsel ve multimedya tabanlı eğitim
	Görev analizi ve yapılandırılmış öğretim
	Akran destekli öğrenme ve işbirliği
	Uyarlanabilir ve kişiselleştirilmiş öğrenme planları

3.3. Sizin bakış açınıza göre, Zihinsel Engelli bireylerin eğitim süreçlerinde karşılaştıkları en büyük zorluklar nelerdir?

	Dikkat süresi ve odaklanma ile ilgili zorluklar
	Soyut kavramlarla ilgili zorluk
	İletişim engelleri
	Sosyal izolasyon ve etkileşim zorlukları
	Duyusal hassasiyetler ve aşırı uyarılma
	Kaynaklara ve desteğe eşit olmayan erişim
	Akranlar tarafından damgalanma ve ayrımcılık
	Eğitimli öğretmen ve destek personeli eksikliği
	Ulaşım ve erişilebilirlik sorunları
	Kaliteli eğitim programlarına sınırlı erişim

4. Zihinsel Engelli Kişilerin İstihdamı Bağlamında Makul Kolaylıklar

Her bir soru için lütfen görüşlerinizi ve bakış açılarınızı göz önünde bulundurarak bir ila üç seçenek arasında seçim yaparak cevap veriniz.

4.1. Sizin bakış açınıza göre, tüm Zihinsel Engelli bireylerin istihdam bağlamında makul uyarlamalara erişimini sağlamak için temel önlemler nelerdir?

	Yasal korumalar ve ayrımcılık karşıtı yasalar
	Bireyselleştirilmiş konaklama değerlendirmeleri ve planları
	Erişilebilir işyeri tesisleri ve yardımcı teknolojiler
	İşverenler ve meslektaşlar için düzenli eğitim
	Kapsayıcı işe alım ve terfi uygulamaları
	Esnek çalışma düzenlemeleri ve programları
	Çalışan yardım programları ve destek ağları
	Engelli savunucusu kuruluşlarla işbirliği

4.2. Sizce, Zihinsel Engelli kişilerin iş bağlamında makul düzenlemelere ve yardımcı teknolojilere erişimde karşılaştıkları temel zorluklar nelerdir?

	İşverenler arasında farkındalık ve anlayış eksikliği
	Yardımcı teknolojilerin sağlanmasına yönelik mali kısıtlamalar
	Yetersiz yasal koruma ve uygulama
	İşyerinde damgalama ve önyargı
	Kişiyeye özel konaklama imkanlarının sınırlı olması
	Konaklama talebinde iletişim engelleri
	Çalışanlar ve İK personeli için yetersiz eğitim
	Konaklama onay sürecindeki bürokratik engeller

5. İşe Alım Süreci

Her bir soru için lütfen görüşlerinizi ve bakış açılarınızı göz önünde bulundurarak bir ila üç seçenek arasında seçim yaparak cevap veriniz.

5.1. Sizce Zihinsel Engelli bireyler için kapsayıcı bir işe alım sürecinin temel özellikleri nelerdir?

	Açık ve erişilebilir iş tanımları ve gereklilikleri
	İş ilanlarına ve başvuru prosedürlerine eşit erişim
	Kişiyeye özel başvuru ve mülakat kolaylıkları
	Kapsayıcı dil ve iletişim
	Farklı mülakat panelleri ve mülakatçılar için eğitim
	Esnek çalışma düzenlemeleri ve destekleyici ortam
	Ayrımcılık karşıtı politikalar ve eğitim
	Engelli savunucusu kuruluşlarla işbirliği
	İşe alım sürecine ilişkin düzenli geri bildirim ve değerlendirme
	İşe alınan zihinsel engelli çalışanlar için sürekli destek ve eğitim

5.2. Ülkenizde, Zihinsel Engelli bireylerin işe alım süreçlerinde karşılaştıkları başlıca zorluklar nelerdir?

	İşverenler arasında zihinsel engellilik konusunda sınırlı farkındalık ve anlayış
	Kapsayıcı işe alım uygulamalarının ve konaklama olanaklarının eksikliği
	İşe alım sürecinde damgalama ve önyargı
	İş fırsatlarına ve ağ oluşturmaya sınırlı erişim
	Zihinsel engelli iş arayanlar için yetersiz destek hizmetleri Engellilik
	Ayrımcılığa karşı yetersiz yasal koruma ve yaptırım

5.3. Sizce Zihinsel Engelli bireyler için daha kapsayıcı bir çalışma ortamı haline gelmek için kuruluşunuzun temel eğitim ihtiyaçları nelerdir?

	Tüm personel için engellilik farkındalığı eğitimi
	Makul düzenlemeler ve erişilebilirlik konusunda eğitim
	Etkili iletişim stratejileri
	Kapsayıcı liderlik ve yönetim eğitimi
	Ruh sağlığı ve sağlıklı yaşam destek eğitimi
	Ayrımcılık karşıtı ve kapsayıcı politikalar eğitimi
	Engelli savunuculuk kuruluşlarıyla işbirliği eğitimi
	Zihinsel engelli çalışanlar için iş koçluğu ve desteği

6. İzleme ve değerlendirme süreci

Her bir soru için lütfen görüşlerinizi ve bakış açılarınızı göz önünde bulundurarak bir ila üç seçenek arasında seçim yaparak cevap veriniz.

6.1. Sizce bir kuruluşun ortamının ne kadar kapsayıcı olduğunu değerlendirmek için en iyi strateji nedir?

	Çalışan anketleri ve geri bildirimleri
	Çeşitlilik ve kapsayıcılık uzmanları tarafından yapılan dış denetimler ve değerlendirmeler
	Kapsayıcılık metrikleri ve temel performans göstergelerinin (kpis) takibi
	Odak grupları ve kapsayıcı işyeri komiteleri
	Sektör standartları ve en iyi uygulamalarla kıyaslama

6.2. Sizce, Zihinsel Engelli çalışanların bir kuruluşun ortamına özel olarak dahil edilmesini değerlendirmek için en iyi strateji nedir?

	Zihinsel engelli çalışanlardan anketler ve geri bildirimler
	Değerlendirmeler için engelli savunuculuk kuruluşlarıyla işbirliği
	Bu çalışanları içeren kapsayıcı odak grupları ve atölye çalışmaları
	Performans değerlendirmeleri ve kariyer gelişimi takibi
	Erişilebilirlik denetimleri ve konaklama değerlendirmeleri

7. Perspektiflere ve önerilere açık anlayış

Çoktan seçmeli kapalı sorularda ele alınmayan Zihinsel Engelli Kişilerin işgücüne dahil edilmesiyle ilgili konuları daha keşfedici bir şekilde incelemenin bir yolu olarak, açık uçlu bir soru tasarlanmıştır.

7.1. Zihinsel Engelli Bireylerin istihdam edilebilirliği ve kapsamı ile ilgili paylaşmak istediğiniz başka bir yorum, görüş veya öneri var mı?

Teşekkür

Bu bölüm İstihdamda Engel Yok projesi (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826) kapsamında geliştirilmiştir. Anketin pilot uygulamasının tam sonuçları bu kitabın I.3. bölümünde yer almaktadır – <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p01.03>.

Referanslar

- Casimiro, C., Sousa, C., Luz, F., Oliveira, J., & Loureiro, A. (2023). From Tokenism To Self-Determination: Ethical Considerations in Research with People with Intellectual Disabilities. *Edições Universitárias Lusófonas*. <https://doi.org/10.24140/gamein.02>
- McDonald, K. E., Schwartz, A. E., Feldman, M. F., Nelis, T., & Raymaker, D. M. (2023). A Call-In for Allyship and Anti-Ableism in Intellectual Disability Research. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 128(6), 398-410. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-128.6.398>

Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nde Engelli Kişiler için işyeri kapsayıcılığının gerekliliğinden bahsedilmektedir. Ayrıca, Zihinsel Engelli Kişilerin işgücü piyasasına dahil edilmesi, güçlülükçü geleneklere meydan okumakta ve çeşitliliği sosyal adalet ve ekonomik büyüme için bir hızlandırıcı olarak benimsemektedir.

İstihdamda Engel Yok Projesi'nin işbirliği çabaları, farklı ülkelerde EB'lerin mesleki katılımını etkileyen karmaşık yasal, sosyal ve pedagojik manzaraları daha da ortaya koymakta ve herkese değer verecek şekilde işin yeniden tasarlanması konusundaki kararlılığı göstermektedir.

Ne bu kitap ne de başka bir kitap, Zihinsel Engelli Kişilerin yaşamlarının nasıl "normalleştirileceği" ve böylece iş gücüne nasıl uyum sağlayacakları konusunda talimatlar sunmamalıdır. Bunun yerine kitaplar, insanların benzersiz niteliklerini tanımak için yöntemler geliştirerek işe başlamalı, böylece bu farklılıklar günümüz toplumundaki iş tanımına dahil edilmelidir.

