



Türkiye’de Engelliler İçin Farkındalığı ve Kurumsal İstihdam Fırsatlarını Artırma Projesi

LEONARDO DA VINCI Transfer of Innovation

2011-1-TR1-LEO05-27961

İYİ UYGULAMALAR KATALOĞU



Bu belge Avrupa Birliği’nin mali katkısı ile hazırlanmıştır. Bu belgenin içeriğinden sadece yayınlayan kuruluş sorumludur ve bu içerik herhangi bir şekilde Avrupa Birliği’nin görüş ve tutumunu yansıtmaz.

İÇİNDEKİLER

İYİ UYGULAMALAR	2
1) Federal Engelli Ombudsmanı.....	2
2) Akran Danışmanlığı ve Eğitim.....	4
3) Sosyal ve İstihdam İçermesi için Destekletici İstihdam Hizmetleri	6
4) TV Glad Danimarka	10
5) Duvarların Dışındaki Atelye, İstihdama Giden Patika.....	13

İyi Uygulamalar

Bu doküman, proje kapsamında AB’nde engelli istihdamı konusunda belirlenmiş en iyi uygulamaların yer aldığı ve İngilizce olarak hazırlanmış En İyi Uygulamalar Kitapçığı’nda bulunan 15 iyi uygulama arasından seçilmiş ve Türkçe’ye çevrilmiş iyi uygulamalardan oluşmaktadır.

1) Federal Engelli Ombudsmanı Engelliler için Avukat

İyi uygulama politikası ve yaklaşımının adı:

Federal Engelli Ombudsmanı

İyi uygulamanın künyesi

Uygulamanın amacı	Eşit olmayan muamele halinde engelliye destekleme
Hedef grup	Engelliler, aileleri, arkadaşları ve engelliye destekleyenler
Hedefler	<ul style="list-style-type: none">Eşitsiz muamele veya ayrımcılık davalarında “Tek Temas Noktası”Ayrımcılık hakkında yasal danışmanlık teminiHakemlik süreçlerinin organizasyonu
İyi uygulamanın yerine getirilmesine katılan ortaklar / kurumlar	<ul style="list-style-type: none">Yasayla kurulmuştur, kamu kaynaklarıyla finanse edilen bir uygulamadır
Tarih (-dan ... -a)	2006’dan beri
Menşe ülke	Avusturya

Kısa özet

Federal Engelli Ombudsmanlığı, eşitsiz muamele ve ayrımcılık karşıtlığı davalarında engellileri desteklemeyi amaçlayan bir kamu hizmetidir. Önceki yıllarda bu hizmetin önemini altını çizen bir gösterge olarak, eski üst düzey politikacılar (bakanlar), Federal Engelli Ombudsmanı konumundaydılar. Ombudsman, engellilere, ailelerine, arkadaşlarına ve onlara sunulan desteklerde ayrımcılık yapılmamasını sağlamak üzere haklarını savunmada onları destekler.

Ayrımcılığa karşı koruma, aşağıdaki alanlarda uygulanabilir:

- İstihdam ve istihdam sözleşmeleri.
- İş oryantasyonu ve danışmanlık, mesleki eğitim ve yeni oryantasyon eğitimi gibi diğer istihdama yönelik hizmetler.
- Günlük yaşantıda ‘teklifler’ kamuya açık hale geldikleri andan itibaren; yani mağazalarda, restoranlarda, bankalarda, tıbbi bakımda, sinemada, toplu taşımacılıkta vs.
- Okul, kamu binalarına erişim vs. gibi kamu hizmetleri.

Ayrımcılık karşıtı hukukun ihlali, tazminat yolunu açar. İlk adım olarak, Federal Engelli Ombudsmanı’nın yardımı ile çoğu vakada başarılı olan bir hakemlik süreci başlatılır. Bu süreç başarılı olmaz ise sonraki aşamalar normal adalet sistemi içinde sürdürülür.

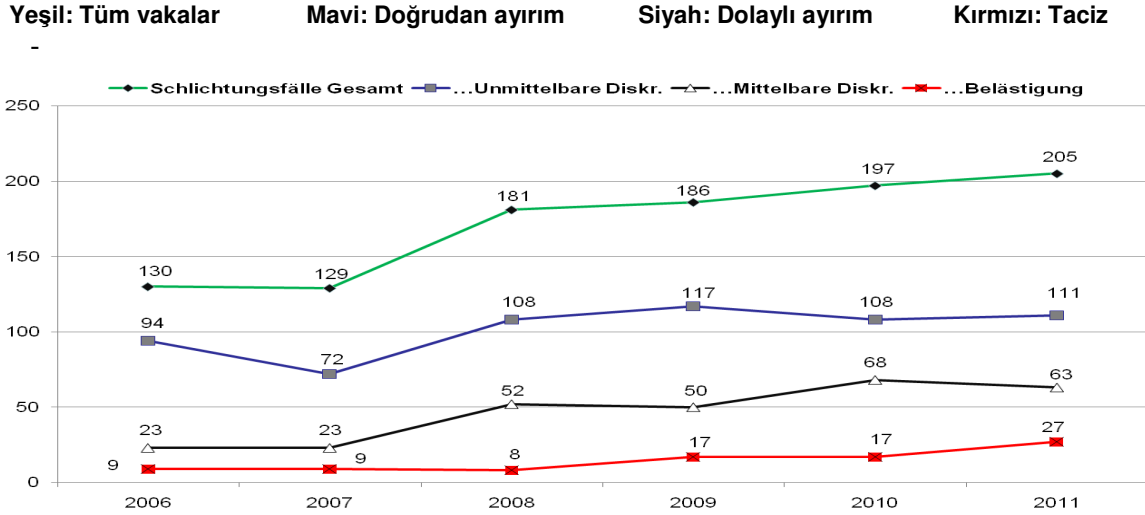
Uygulama için kullanılan yöntemler

Federal Engelli Ombudsmanlığı’nın ihdası Avusturya’nın ayrımcılık karşıtı hukukuna dayanır. Ombudsman, Avusturya Federal Çalışma Bakanlığı, Sosyal İşler ve Tüketicinin Korunması’nda tam anlamıyla bağımsız bir organ olarak konumlanmıştır (örneğin devlet memurlarının talimatları ile bağlı değildir). Hizmet, kamu kaynakları ile finanse edilmektedir ve hedef gruplar için ücretsizdir.

İlave açıklama

Engelliler için üç tip ayrımcılık vardır: doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık ve taciz. Bütün durumlarda uzlaştırma/hakemlik süreçlerinde ve mahkemeye gidildiğinde, davacının (engelli) inanılır bir iddia ortaya koyması, fakat davalının iddiaya karşı delil sağlamasının gerektiği anlamına gelen ters yönde delillendirme uygulanır. Yukarıda zikredildiği gibi, bir olay mahkemeye götürülmeden önce hakemlik sürecinde bir çözümün denenmesi gereklidir. Federal Sosyal İşler Bürosu'nun sorumlu olduğu bu süreçte, ilgili taraflar arasında ortak bir çözüm bulunmaya çalışılır. Arabuluculuk süreci için özellikle eğitilmiş ve sertifikalı arabulucular kullanılır.

Bu uygulamanın bugüne kadarki 1000 vakası ile ilgili analiz sonucu şöyledir:



Sonuçlar

- 2010'da, Federal Engelli Ombudsmanı 1.200'ün üzerinde isteği yanıtladı.
- 2010'da erişilebilirlik çalışması için yararlanıcılara yaklaşık 3,4 milyon € verildi.
- 2006'dan 2010'a, 732 uzlaşma vakası oldu, yaklaşık %60'ı mahkeme dışında çözümlendi.

Bu iyi uygulama politikası yaklaşımı ve aracı hakkında bilgi için aşağıdaki adrese başvurabilirsiniz;
<http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH2206>

2) Akran Danışmanlığı ve Eğitim

İyi uygulama politikası ve yaklaşımının adı:

Akran Danışmanlığı ve Eğitim

İyi uygulamanın künyesi

Uygulamanın amacı	(Belirli) engellileri, diğer engelli bireylerin arzu ettikleri hayatı yaşamalarını mümkün kılmak üzere çalışan danışmanlar yapmak üzere gerekli özel eğitimleri vermek.
Hedef grup	Engelli bireyler
Hedefler	<ul style="list-style-type: none">Engellinin akran koç olarak istihdam edilmesi için eğitim programı sunmakEngellinin güçlendirilmesi
İyi uygulamanın yerine getirilmesine katılan ortaklar / kurumlar	Derneğin ana sponsoru; - Avusturya Bölgesel İdaresi'dir.
Tarih (-dan ... -a)	1960'lardan beri (yaklaşık zaman)
Menşe ülke	Avusturya

Kısa özet

“Akran danışmanlığı” eğitimi, engellilerin güçlendirilmesi için önemli bir araçtır. İyi eğitilmiş akran danışmanlar diğer engelli kişileri kendi belirledikleri bir yaşam için bağımsızca çözümler bulmada desteklerler. Danışmanların kendileri de engelli olduklarından, açık ve empatik bir ortam yaratmak onlar için daha kolaydır.

Uygulama için yöntemler

Akran danışmanlığı ilk olarak 1960'larda ABD'de Independent Living Movement (Bağımsız Yaşam Hareketi) tarafından uygulanmıştır. Daha sonra, Avusturya Özerk Yaşam İnisiyatif Kuruluşu, (Selbstbestimmt Leben-Initiative – SLIOÖ) fikri benimsemiş ve kendi Güçlendirme Merkezi (Empowerment Centre) 'nde akran danışmanlığı sunmaya başlamıştır.

2008'de, akran danışmanlarını hem yeteri kadar becerili ve hem de profesyonel mentörlük sunabilir hale getirmek için özel bir eğitim kavramı geliştirilmiştir. Akran danışmanları için sunulan eğitim, 240 teorik ünite ve bir sosyal kuruluşta 80 uygulamalı ünite içerir. Ayrıca eğitime katılanların 10 ünitelik bir öz deneyim ve 10 ünitelik bir gözetim programını geçmeleri gerekmektedir.

İlave açıklama

Eğitim kavramının kapsayıcı doğası nedeniyle, “akran danışmanlığı”, bir meslek olarak 2009'da sosyal meslekler için Üst Avusturya Hukuku'nda yasal olarak tanınmıştır. O zamandan beri “psikiyatride deneyimli kişiler için akran eğitimi seminerleri” ve “fiziksel engelliler için akran eğitimi seminerleri” Avusturya Güçlendirme Merkezi'nde gayet başarılı bir şekilde düzenlenmektedir. Zihinsel engelliler için akran danışmanlığı eğitimi, Haziran 2011'de başlamıştır. Özel eğitimi, “FAB Organos” kuruluşu üstlenmiştir. Doğrudan etkilenmiş kişiler olarak engelli bireylerin bir kısmı, bizzat eğitmenlerdir. Bu programda, psikiyatrik deneyimi olan kişilerle birlikte, özellikle kişilik ve kişilik güçlendirme unsurlarına odaklanan bir “pedagojik dürtü” ve “zihinsel hastaların gözetimi” kavramı geliştirilmiştir.

Bu iyi uygulamanın AB referansları, BM CRPD ve Madde 27 İş ve İstihdam'dır.

Sonuçlar

Engelliler, kusurlu insanlar olarak değil tersine diğer engelliler için çok yardımcı olabilecek özel deneyimli kişiler olarak kabul edilirler. Kapsayıcı eğitim, yüksek kalitede danışmanlığı teminat altına alır. Bundan dolayı da, hem fırsat eşitliği ve hem de eşit muamele bağlamında, akran danışmanlığı yasal şekilde gerçek bir meslek olarak tanınmıştır. En önemlisi, akran danışmanlığı ile planlama ve uygulama süreçlerinde uzmanlar olarak yaşamsal rolü oynayanlar ve ideal bir yenilikçi model olarak hizmet verenler, engellilerdir. Şüphesiz akran danışmanlığı, engellilerin kendi kaderlerini tayin hakkının uygulanmasına esaslı bir katkıdır.

Bu iyi uygulama politikası yaklaşımı ve aracı hakkında bilgi için aşağıdaki adrese başvurabilirsiniz
<http://www.sli-ooe.at/>

3) Sosyal ve İstihdam İçermesi için Destekletici İstihdam Hizmetleri

İyi uygulama politikası ve yaklaşımının adı:

Sosyal ve İstihdam İçermesi için Destekletici İstihdam Hizmetleri – AURA PROJESİ

İyi uygulamanın künyesi

Uygulamanın amacı	Aura Projesi, Destekli İstihdam'ın İspanya'daki uygulamasında ve geliştirilmesinde öncü olan ilk programdır. Bu programın amacı özel gereksinimli insanları, özellikle Down sendromluları normal işgücü piyasasına Destekli İstihdam metodolojisi üzerinden entegre etmektir. Bu metodoloji, olasılıklarını ve destek konusundaki özel gereksinimlerini dikkate alarak gelecekteki adayları hazırlamaya imkan verir.
Hedef Grup	Özel gereksinimli, daha ziyade Down sendromlu insanlar İşverenler Eğitmenler İş koçları
Hedefler	<p>Vakfın özgün hedefleri aşağıdadır:</p> <ul style="list-style-type: none">• Down sendromlu genç insanların veya entelektüel engellilerin normal bir şirkette uygun bir iş yapabilmeleri için gerekli (APRA) kaynakları sağlamak.• Bireysel özelliklerini dikkate alarak ve imkanlarını mümkün olduğu kadar güçlendirmek için katılımcıları hazırlamak üzere tasarlanmış eğitim programı temin etmek.• İşle ilgili durumlara uyumu kolaylaştırmak, genel olarak sorunları çözmek ve genel durumlara uyumlarını sağlamak için engellilere, daha iyi bir kapasiteye sahip olmaya yönelik bilişsel bir gelişim kursu gerçekleştirmek.• Kültür ve çevreleyen dünya için ilgilerini uyandırmak amacıyla temel konularda basit bir eğitim vermek.• Çocuklarının olgunlaşma sürecinde katılımcı ailelerine yardım etmek. <p>Diğer Project Aura Foundation (Proje Aura Vakfı) düzenlemeleri aşağıdadır:</p> <ul style="list-style-type: none">• Daha fazla iş elde etmek ve insanların engelli topluma aktif yardımının önemini kavratmak amacıyla özellikle şirketler içinde Destekli İstihdam metodolojisini teşvik etmek ve genel bir toplum farkındalığı yaratmak.• Dönemsel toplantılar ve ortak programa katılım yoluyla bir grup çalışması geliştirmek amacıyla, ulusal ve uluslararası projeler ile eylem hattını koordine etmek.• Yerel idari mercilerin ortak işe yerleştirme faaliyetlerini, çabalarını, ortak tek bir amaç için birleştirerek koordine

	<p>edebilmeleri için inisiyatifleri teşvik etmek.</p> <ul style="list-style-type: none"> Katılımcıların kişisel, istihdam ve sosyal alanlarda ilerlemeleri için motivasyonlarını muhafaza etmelerine yardımcı olmak üzere, Proje Aura'nın diğer aşamalarında elde edilen sonuçları bir araya getirmek.
İyi uygulamanın yerine getirilmesine katılan ortaklar / kurumlar	<p>Katalan Otonom Hükümeti Meslek Edindirme Genel İdaresi Kuruluşu tarafından özel gereksinimli insanlar için mesleki eğitim programları üzerinden desteklendi ve kısmen sūbvansede edildi.</p> <p>Aura Projesi, ortak amaç ve ilgileri olan olan çeşitli kuruluşlarda aktif üyedir: özel desteğe muhtaç olan insanların sosyal ve işgücü olarak kapsanması, Aura Projesi, AESE [İspanyol İstihdam Derneği]'nin, ACTAS [Katalan Destekli İstihdam Derneği]'nin bir kurucu üyesidir; FEISD (İspanyol Down Sendromlular) ve APPS [Katalan zihinsel engellileri koruma federasyonu] 'nin bir üyesidir.</p>
Tarih (-dan... -a)	1989'dan beri sürüyor
Menşee ülke	İspanya

Kıssa Özet

Aura Projesi, 1989'dan beri Destekli İstihdam metodolojisini uygulayarak katılımcıların yeteneklerine dayalı kişiselleştirilmiş yardım sunar: başka bir deyişle entelektüel engelliler için sosyal hizmet ve işe yerleştirme hizmeti verir.

Şirkete sunulan hizmetler?

- Çalışanların %2'si kadar engelli çalıştırmayı zorunlu kılan 13/82 yasaya uymuş olmak size, ihtiyacınızı karşılıyor mu?
- Şirketleri, gençlerimizin gerçek yeteneklerini tespit edecek şekilde düzenlemek
- Adayın, işin gerektirdiği yetenekler için yeterli hale gelmesini sağlamak üzere temel derecede hazırlanması
- Bir iş koçu ile yerinde iş eğitimi (3-6 ay)
- Proje Aura'nın ilgili tüm işçilik sorumluluklarını ve giderleri üstlendiği bir uygulama anlaşması
- Bir gencin istihdam edildiği dönem boyunca dönemsel takibi ve her gerekli olduğunda destek

Şirketten istenen nedir?

- Kişinin imkânları ile eşleşen uygun bir iş arayışı için işbirliği yapmak.
- İşe alınan çalışana, belirlenen bir uygulama dönemi için bir iş koçu tarafından yardım edilmesine izin vermek.
- Bir engellinin şirkete katılımı konusunda çalışan personelin bilgilendirilmesi ve bu yolla entegrasyonu kolaylaştırmak.

4. İş koçunun yardımıyla katılımcının yapması gereken görevleri ve bunların nasıl yapılacağını belirlemek.
5. Genç çalışanın çalışmasını Project Aura yöneticileri ile dönemsel olarak değerlendirmek.
6. Şayet etkinlik ve özerklik düzeyi engelli istihdam edildiğinde söz konusu olan özel avantajlarla olumlu olarak değerlendirilmiş ise genci işe almak.
7. Aura Projesi profesyonelleri ile dönemsel olarak temasta kalmak ve gerektiğinde destek istemek.

Uygulama için kullanılan yöntemler

Destekli İstihdam modeli Amerika Birleşik Devletleri'nde 60'larda ortaya çıktı ve çeşitli Avrupa ülkelerine uyarlandı ve yayıldı. Temel olarak iş eğitimi sürecinde çalışana danışmanlıktan ve şirketlere, ailelere ve işverenlere teknik destek ve iş danışmanlığı vermekten ibarettir. Bu süreç aşağıdaki gibidir:

1. Engelli işgücü almaya istekli olan şirketlerle temas etmek ve böylece onları Destekli İstihdam projesinin bir parçası yapmak.
2. Şirketleri, engellilerin istihdamı hakkında bilgilendirmek: sözleşme tipleri, avantajlar, uyum süreci, ...
3. Her aday için özgün değerlendirme yöntemlerini uygulayarak doğru iş pozisyonunu aramak.
4. Bir aday için iş koçu ile birlikte eğitim ve bireysel desteğe başlamak. Uygulama döneminin süresi, adaya ve gereksinimlerine bağlıdır. Sağlanan destek, bir kişinin iş yerine tam olarak entegre olduğu ölçüde azalır.
5. Çalışanın performansını ve firmaya uyum derecesini sistematik olarak değerlendirmek.

1^{inci}. aşama: aday değerlendirmesi- Seçim, hazırlık ve aile danışmanlığı. Firmanın araştırması: pazarlama, bilgilendirme ve danışma.

2^{inci}. aşama: İşe yerleştirme analizi- Bir adaya uyan işin tahsisi. Bir iş koçu tarafından verilen yerinde eğitim.

3^{üncü}. aşama: sözleşme uyarınca kontrat-İstihdamın süresi için destek ve takip hizmetleri.

İlave açıklama

Bu iyi uygulamanın AB politika referansları, BM CRPD ve Çalışma ve İstihdam Hakkı-Madde 27'dir.

Aura Projesi, farklı Avrupa programlarının, geliştirme çalışmalarının ve araştırma ve değişim faaliyetlerinin parçası olmuştur. Bu programlardan biri, 10'dan fazla Avrupa ülkesi tarafından temsil edilen Group II Helios (II Helios Grubu) idi; Horizon-Inclusion (Ufuk-İçerme) grubu bir Sürekli Hizmet Kalitesini Geliştirme programını geliştirdi ve uyguladı. Diğer Horizon (Ufuk), 'Transwork' ile de, muhtelif Avrupa ülkelerindeki destekli istihdam çalışmasını ortaya koymak üzere bir İyi Uygulamalar ve Kaynaklar rehberi geliştirildi.

Leonardo-Kalite Uygulaması Grubu, muhtelif destekli istihdam hizmeti değerlendirme metodları geliştirdi. Halen bu metodlar, iki AB-Leonardo Programı'nda kullanılmaktadır.

1996'da Aura Projesi, 350'den fazla kişinin katıldığı IV. Ulusal Destekli İstihdam Sempozyumu'nu düzenledi ve 2005'te 700'den fazla katılımcı ile birlikte 7. Uluslararası

Destekli İstihdam Kongresi'nin düzenlenmesine iştirak etti. Aura Projesi'nin, "işgücü entegrasyonu deneyimi"ni ele alan kitabı dışında çok sayıda yayınları ve kongre konuşmaları mevcuttur.

Sonuçlar

Bir sosyal ve iř kapsamına alma programı olan Destekli İstihdam Modeli'nin uygulanması suretiyle, katılımcıların yaşam kaliteleri arttırılmaya devam edilmektedir.

Bu iyi uygulama politikası yaklaşımı ve aracı hakkında bilgi için aşağıdaki adrese başvurabilirsiniz
www.projecteaura.org
<http://www.projecteaura.org/english-services.html>

4) TV Glad Danimarka

İyi uygulama politikası ve yaklaşımının adı:

TV Glad Danimarka

İyi uygulamanın künyesi

Uygulamanın amacı	Halen aktif olarak devam ettirilen TV-Glad'in amacı bütün dezavantajlı grupların en zayıfına hikayelerini anlatma fırsatı vermektir. Girişimcilerin her ikisi de bu alandaki kullanıcı zihniyetine ve her seferinde ne düşündüklerini özne adına ifade etmelerinin istenmesine içerlediklerini ifade etmekte.
Hedef Grup	Bütün programlar zihinsel engelliler tarafından profesyonel destekle hazırlanmıştır.
Hedefler	<ul style="list-style-type: none">• Öğrenme engelli öğrencilere eğitim / öğretim vermek.• Kişileri TV Glad'de stajyerlik ve istihdam suretiyle eğitmek.• Zihinsel engellilerin kültürel ve çalışma hayatına girişlerini iyileştirmek ve onlara yeni alanlar keşfetmeleri için ilham vermek, kişisel haklarını en iyi şekilde kullanmak ve kendi kültürel ve çalışma hayatlarındaki kalite için isteklerini belirleterek talepte bulunmalarını sağlamak.
İyi uygulamanın yerine getirilmesine katılan ortaklar / kurumlar	TV-Glad, zihinsel engelliler için TV-prodüksiyonu konusunda kamu mercileri ile işbirliği halinde modern ve çağdaş bir işyeri imkanı sunar. Personel, çalışanlardan ve çok çeşitli geçmişe sahip gönüllülerden oluşur; Profesyoneller, grafik tasarımcıları, müzisyenler, öğretmenler, öğrenciler vs.
Tarih (-dan –a)	1999'dan beri
Menşe ülke	Danimarka

Kısa özet

TV-Glad öğrenme engelliler için çalışan ve öğrenme engelliler tarafından kurulan dünyadaki ilk televizyon istasyonudur. Yaklaşık 130 çalışanı olan, Danimarka'da altı şube üzerinden yayın yapan bir Danimarka kuruluşudur.

TV-Glad, zihinsel engellilerin çalıştığı/rol aldığı, TV-prodüksiyonu konusunda kamu mercileri ile işbirliği halinde modern ve çağdaş işyeridir. Personel, çalışanlar ve aynı zamanda çok çeşitli geçmişe sahip gönüllülerden; TV-profesyonellerinden, grafik tasarımcılardan, müzisyenlerden, öğretmenlerden, öğrencilerden vs. oluşur.

TV prodüksiyonu editoryal bürolarda organize edilmiştir. Her editoryal büro bir profesyonel organizasyoncu tarafından yönetilir. Organizasyoncu, eğitimden, ekip çalışmasından, prodüksiyon ve bireye normal gündelik yaşamda destekten sorumludur. Televizyonda çalışmaya başladıktan sonra, çalışan, muhabir, fotoğrafçı, ses mühendisi, ışık mühendisi, editör yardımcısı, teknik asistan vs. gibi bir daimi iş için eğitilir.

TV-Glad'de müzik çalınır, tiyatro oynanır ve resimler yapılır. Özellikle müzik, TV istasyonunun her günkü yaşamının önemli bir unsurudur.

Danimarka'da ve ülke dışında ilave yerel şubeler açılmak üzeredir. Ana bölüm Danimarka'nın başkenti Kopenhag'dadır ve burada yaklaşık 80 kişi istihdam edilmektedir.

TV-Glad programlarını, Danimarka'da muhtelif yerel televizyon kanallarında yayınlar. TV-Glad, günde 30 dakikalık televizyon yayını yapar. Programlar gece ve gündüz yayınlanmaktadır ve Danimarka nüfusunun yaklaşık 1/3'ü tarafından seyredilebilmektedir.

TV-Glad'in vizyonu, bütün dünyada TV-Glad şubelerini oluşturmak ve uydu üzerinden global yayın yapmaktır. Eylül 2003'ten beri TV-Glad Latin Amerika'nın büyük bölümüne, Madrid'den, uydu üzerinden yayın yapmaktadır (her iki haftada bir 30 dakika – ATEI eğitim kanalında).

Uygulama için kullanılan yöntemler

Bireysel editoryal bürolar yapılacak bir dizi prodüksiyon görevine karar verdi. Görevler her bireysel editoryal grubun yetenek ve niteliklerine uygun. Olabilecek görev örnekleri aşağıdadır:

1. Bir sirk yöneticisinin kişisel profili
2. İş ve eğitimi ele alan özel bir yayın
3. Sohbetler (toplumsal yapı, seks vb)
4. Ünlü ağırlama
5. Film ve müzik yorumları
6. Mevcut siyasi ve kültürel olaylar
7. Yaşam üzerine sohbetler

TV-Glad'deki bütün çalışanlar dinamik, birbirine karşı açık ve canlı olan bu işyerinde iyi geçinmek üzere eğitilirler. Kişi, güvenilir koşullarda seyahat etmek ve bağımsız araştırmacı gazeteciliğine katılmak için hazırlanmış olmalıdır.

Sunulan bir dizi "What are you doing?" (Ne yapıyorsunuz?) programı vardır. Başlangıç noktası olarak bu basit soruyla, muhabirler hem zihinsel engellinin hem de "normal" insanın çalışma hayatını ve kültürel hayatını odak haline getirirler. Basit bir profil sayesinde izleyicilerimiz, farklı çalışma ve ilgi alanlarında, engellilerin yaşam öyküleri ve kişiliklerinde bir fikir sahibi olur.

İlave açıklama

Bu iyi uygulamanın AB politika referansları, BM CRPD ve Çalışma ve İstihdam Hakkı Madde 27'dir.



TV-Glad'ın 10.uncu yıldönümü resmi.

Sonuçlar

Programlarda seçilen profillerin, zihinsel engellinin çalışma ve kültürel hayattaki kavrayışlarını geliştirdiği düşünülmektedir ve onlara, yeni alanlar keşfetmek, kişisel haklarını en iyi şekilde kullanmak ve kendi kültürel ve çalışma hayatlarındaki kalite için isteklerini oluşturup talepte bulunmak için ilham verdiği varsayılmıştır. Programlar, zihinsel engellinin yaşamını, bir tartışmanın konusu yapmayı ve “normal” çalışma hayatı ve kültürel hayatla mukayese edildiğinde zihinsel engellinin marjinalleşmesini engellemeyi amaçlamaktadır.

Bu iyi uygulama politikası yaklaşımı ve aracı hakkında bilgi için aşağıdaki adrese başvurabilirsiniz
[http:// www.tv-glad.dk](http://www.tv-glad.dk)

5) Duvarların Dışındaki Atelye, İstihdama Giden Patika

İyi uygulama politikası ve yaklaşımının adı:

Duvarların Dışındaki Atelye, İstihdama Giden Patika

ESAT "Hors les murs" (Duvarların dışında) – "Passerelle pour l'emploi" (İstihdam için köprü)2 (Adapei 44, Nantes)

İyi uygulamanın künyesi

Uygulamanın amacı	Kişiyi açık işgücü piyasasında, bir iş bulma, entegre olma ve sürdürmede desteklemek.
Hedef Grup	Korunaklı atelyeler (ESAT) e yönlendirilmiş (zihinsel) engelliler
Hedefler	<ul style="list-style-type: none">• ESAT'a yönlendirilmiş entelektüel engellilere yardım etmek, açık işgücü piyasasında bir iş bulmak.• İşe entegrasyon sürecinde onlara uygun desteği vermek ve onlara ihtiyaç duydukları tıbbi, eğitsel ve sosyal desteği temin etmek.• İşverenlere bir geçici görev döneminden sonra bir engelliye işe almayı sağlamak için yardım edip tavsiye vermek.
İyi uygulamanın yerine getirilmesine katılan ortaklar / kurumlar	ESAT (Fransa'da korunaklı atölyeler) EQUAL Programı'nın ve Avrupa Sosyal Fonu'nun finansal desteği
Tarih (-dan –a)	Bu hizmet 2002'den beri devam etmektedir.
Menşe ülke	Fransa

Kısa özet

Bu hizmet, engellileri, açık işgücü piyasasında başvuru yapacağı şirketleri belirlemede belirli bir dönem boyunca destekleyen bir hizmettir. Bu geçici destek dönemi ortalama 7 ay sürer. Sunulan hizmetlerde, destek verilen engellinin yarısından fazlası uygun bir iş sözleşmesi yapmış olur.

Sözkonusu hizmet, engellilere ve işverenlere aşağıdaki üç dönem süresince destek verir.

Engellilere destek ("çalışmaya aday olanlar"):

- Hizmet, iş arama dönemi süresince, engellinin profesyonel bir plan (bireysel planının dikkate alınması, sosyo profesyonel beceriler, fizibilitenin değerlendirilmesi ve projenin ayrıntılandırılması) geliştirmesine yardımcı olur. Aynı zamanda adayı, iş arayışında da (iş ilanlarının belirlenmesi, CV ve diğer refakat mektuplarının geliştirilmesi, iş görüşmelerinin canlandırılması, iş görüşmesinde destek, vs.) destekler. Sonuç olarak, adayın bir şirkette çalışma gerçeği konusundaki farkındalığını artırır (ziyaretler, stajyerlikler, İş hukuku hakkında bilgi, vs.).

- Hizmet, engellileri -destek süresi boyunca-, çalıştığı kişiler ve/veya şirketle yaptığı düzenli toplantılarla, onun çalıştığı birime/iş istasyonuna uyumunu kolaylaştırmak için eğiterek ve adayın ihtiyaç duyabileceği tıbbi eğitsel ve sosyal destekleri vererek destekler.

- Nihayetinde hizmet, engellileri iş akdinin imzalanmasından sonra da destekler; İki yıl boyunca sürekli olarak destekler. Sonrasında şahıslar ve şirketler tarafından ne zaman

ihtiyaç duyulursa izler. Hizmet, şirkette bir değişim olduğunda kişiye özel destek sağlar (organizasyonda, üretimde vs. değişim).

İşverenlere destek:

- İşe başlatmadan önce: şirketlere yardım eder ve tavsiyede bulunur (entelektüel engelliliğe ilişkin farkındalığın artırılması ve evrak işlerinde destek); adayların kısa listesinin oluşturulması ve sunumu; yöneticilere ve meslektaşlara iş istasyonundaki çalışanın engelliliğinin sonuçları hakkında verilen bilgi; rehber (öğretici) meslektaşın rolü konusundaki farkındalığı arttırmak;

- İş sırasında: "tıbbi check up"ların organizasyonu; izleme ve düzenli raporlama; iş istasyonuna tavsiye ve uyarlanması, gerekli ise eğitim fırsatlarının saptanması; engelli çalıştıran işverenler için mevcut destek hakkında bilgi, vs.;

- İş akdinin imzalanmasından sonra: evrak işleri, izleme, engellinin iş organizasyonundaki (çalışma yöntemleri, üretim...) değişikliklere uyumu, iş istasyonunun uyarlanması için destek.

Tıbbi, eğitsel, istihdam ve sosyal sektörlerden ilgili başka profesyonellerle işbirliği ve koordinasyon esastır. Dolayısıyla hizmetin, özel okullarla, genel eğitim merkezleri ile korunaklı işyerleri ile (ESAT'larla), sosyal hizmetlerle, istihdam hizmetleri ile genel yardımcı hekimlik profesyonelleri ile sosyal yaşam için destek hizmetleri vs. ile irtibatları vardır. Açık iş piyasasına dâhil olmanın önündeki engellerden biri sosyalleşme kaybı olduğundan, sosyal yaşam için destek hizmetleri hakikaten önemlidir.

İş dünyası ile ağ oluşturmak, -engelli istihdamına inanmış firmaların saptanmasına yardımcı olduğundan- kilit bir unsurdur.

Her yıl bu hizmetlerden 46 engelli birey yararlanır. Temel olarak bu bireyler hafif veya orta düzeyde entelektüel engellilerdir. Dörtte biri ve üçte biri arasındakilerin zihinsel engeli vardır.

Fransa'da, Nantes modelini temel alan birçok başka koruyucu işyerleri (ESAT "Hors les murs") kurulmuştur. Ve yenileri de yoldadır.

Uygulama için kullanılan yöntemler

Korunaklı atelyelerden açık iş piyasasına geçiş yöntemi kullanılır (farklı iş içi hareketlilik şemalarından biridir);

Engellileri, korunaklı atelye ortamlarından açık işgücü piyasasına geçirmek, korumalı işyerleri veya uyarlanmış ortamlar gibi yapıların son hedefi değildir.

İlave açıklama

Fransa'da iş içi hareketlilik;

Engelliler tarafından insan haklarının tam olarak yaşanmasını sağlamanın ve onlar için oluşturulan hizmetlerin uygun şekilde sağlamanın başlangıç noktası aşağıdaki belgelerde açıklanan düzenleyici politikalardır:

- European Disability Strategy (Avrupa Engelli Stratejisi) 2010-2020, Avrupa Parlamentosu, Konsey, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi ve Bölgeler Komitesine Yönelik Komisyon Tebliği -Com (2010) 636-.
- Engelliler Eylem Planı (Rec(2006/5); Avrupa'da 2006-2015 yılları arasında engelli bireylerin yaşam kalitelerini artırmak üzere hazırlanmış ve üye ülkelerde onların toplumsal haklarını ve katılımlarını destekleyen eylem planı.
- Avrupa Birliği tarafından 23 Aralık 2010'da karara bağlanan Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi.

Sonuçlar

Avrupa Engelliler Stratejisi, [Avrupa Parlamentosu, Konsey, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi ve Bölgeler Komitesine Yönelik Komisyon Tebliği Com (2010) 636] istihdamla ilgili olarak şunu açıklar;

“Nitelikli işler ekonomik bağımsızlık sağlar, kişisel başarıyı teşvik eder ve fakirliğe karşı en iyi korumayı sunar. Ancak engelli istihdam oranı sadece %50 civarındadır. AB büyüme hedeflerinin yakalanması için daha fazla engellinin açık iş piyasasında ücretli istihdam edilmesine ihtiyaç vardır. Komisyon, Avrupa 2020 Stratejisinin ve Gündemi'nin potansiyelini, Üye Ülkelere analizler yaparak, siyasi rehberlikler sunarak, bilgi değişimi ve başka destekler vererek tam olarak kullanmış olacaktır. Kadın ve erkek engellilerin istihdam durumları hakkındaki bilgiyi geliştirecek, zorlukları tanımlayacak ve çareler önerecektir. Genç engellilere eğitimden istihdama geçişlerinde özel dikkat sarf edecektir. Bilgi değişimi ve karşılıklı öğrenme vasıtasıyla açık işgücü piyasasında ve korunaklı atölyelerdeki iş içi hareketliliği ele alacaktır. Aynı zamanda serbest meslek ve çalışma koşulları ve sosyal ortakların katılımı ile kariyer ilerlemesi gibi hususlar dâhil nitelikli işler konusunu da ele alacaktır.

Komisyon, -işverenler ve bir “Social Business Initiative” (Sosyal İş İnsiyatifi) kuruluşu tarafından imzalanan sözleşmelerde olduğu gibi- işyerlerinde farklı özelliklere sahip bireylerin çalışmasını teşvik eden gönüllü insiyatiflere desteğini arttıracaktır.

İşler arası hareketlilik Avrupa Engelliler Stratejisi'nin gelecek yıllardaki uygulamasında ele alınacak konulardan biri olacak gibi görünmektedir. Bu nedenle, kavramın iyi anlaşılması hem hizmet sağlayıcıları hem de Avrupa kurumları için hem çok arzu edilir bir durumdur hem de gereklidir.

Bu iyi uygulama politikası yaklaşımı ve aracı hakkında bilgi için aşağıdaki adrese başvurabilirsiniz
<http://www.catpassemploi.org/index.html>