

“İŞ HAYATINDA BEN DE VARIM”

ENGELLİLERİN İŞE VE İŞ YERİNE
UYUMU KONUSUNDA DESTEK
PROJESİ



2020-2021

PROJE RAPORU





Bu proje Türkiye İş Kurumu tarafından finanse edilmiştir.
N_HumaN © 2021

İçerikler

Önsöz.....	5
ENGELLİLERİN İŞE VE İŞYERİNE UYUMU KONUSUNDA DESTEK PROJESİ	
İŞ HAYATINDA BEN DE VARIM (İHBV).....	6
Projenin Konusu ve Amacı	6
Proje Hedefi	7
Proje Faaliyetleri	7
HAZIRLIK VE PROJE EKİBİNİN OLUŞTURULMASI	7
ENGELLİ PROJE KATILIMCILARI İLE BAŞLANGIÇ TOPLANTISI	8
EĞİTİM SÜREÇLERİNİN TASARLANMASI VE ZAMAN PLANLAMASI.....	8
BİREBİR KARIYER DANIŞMANLIĞI.....	9
İŞVEREN UYUM SEMİNERLERİ	9
İŞVEREN GÖRÜŞMELERİ.....	10
İŞE YERLEŞTİRME	10
YERLEŞTİRME SONRASI TAKİP, GÖZLEM VE DEĞERLENDİRME	11
PROJE ÇALIŞANLARI İÇİN SÜPERVİZYON DESTEĞİ.....	12
RAPORLAMA	12
DİĞER ÇALIŞMALAR.....	12
Elde Edilen Sonuçlar	14
İstihdama İlişkin Katkılar	15
İlerleyen Çalışmalar İçin Beklentiler.....	16
Öneriler.....	16

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün teknik ve finansal desteği ile gerçekleştirdiğimiz engellilerin işe ve iş yerine uyuma yönelik hazırlanan “İş Hayatında Ben De Varım” adlı projemizi tamamlamış bulunmaktayız.

Projemiz; engellilerin iş hayatına nitelikli katılımını arttırmak için; iş yaşamı ile ilgili bir dizi eğitim ve kariyer danışmanlığı sürecinin yerine getirilmesi, işverenlerin bu konuda önyargılarının azaltılarak farkındalıklarını arttırmayı ve engellilerin iş hayatına aktif katılımını sağlamayı amaçlayan, bu çerçevede 110 engellinin eğitim hizmetlerinden faydalandığı bugünkü haliyle 30 engelliye istihdama dahil olmasına katkıda bulunmuş başarılı bir proje.

Ülkemizde ruhsal ve zihinsel engellilerin iş arama ve işe yerleştirme sürecinde yaşadıkları zorlukları yakından tanıma, bu sorunlara engellilerin katılımıyla hep birlikte çözüm bulma konusunda beraber düşündük, beraber engelleri aştık. Projede öz veri ile çalışan Proje Ekibine; proje sırasında desteğini esirgemeyen N_HumaN ekibine, projeye katılım sağlayan tüm engelli katılımcılarımıza ve ailelerine, istihdam konusunda katılımcılarımıza ve proje ekibine desteklerini esirgemeyen iş yerlerine, teknik ve finansal desteği ile İŞKUR İzmir Konak İl Müdürlüğü'ne teşekkürü bir borç biliriz.

Projenin uygulama modeli ve içeriği ile başka projelere ilham olmasını, engellilere yönelik ön yargıların azaldığı iş yerlerinin çoğalmasını dileriz.

Saygılarımla;
Nevin KÜÇÜK
N_HumaN

ENGELLİLERİN İŞE VE İŞYERİNE UYUMU KONUSUNDA DESTEK PROJESİ İŞ HAYATINDA BEN DE VARIM (İHBV)

Türkiye Çalışma Ve İş Kurumu Konak Hizmet Merkezi tarafından yürütülen “İş Hayatında Ben De Varım” projesine ilişkin sözleşme; İzmir Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve N_HumaN Danışmanlık arasında 6 Temmuz 2020 tarihinde imzalanmış ve 1 Haziran 2021 tarihinde proje tamamlanmıştır.

Genel Bilgiler

Kabul Edildiği Komisyon Numarası: 2020/1
Resmi Başlama Tarihi: 06.07.2021
Süresi: 11 Ay
Uygulandığı Yer: İzmir merkez ve çevre ilçeleri
Hedef Grup: Proje iş hayatına dâhil olamamış, en az % 40 oranında engelli olan engelliler

Projenin Konusu ve Amacı

OECD-AB verilerine göre, dünya nüfusunun yaklaşık %15'i engelli kişilerden oluşmaktadır. Türkiye nüfusu içinde ise Ulusal Engelli Veri Sistemine kayıtlı 2.5 milyon engelli bulunmaktadır. Engellilere bakış açısı zamanla değişmektedir ve insan hakları çerçevesinde, var olan tüm imkanlardan

faydalanabilmeleri için çalışmalar yapılması her alanda önem kazanmıştır. İstihdam konusu da bu alanlardan biridir. Dünyadaki gelişmiş ülkelerde engellilerin istihdamı konusunda çeşitli standartlar mevcuttur. Özellikle ruhsal ve zihinsel engellilerin istihdamında dünya genelinde çeşitli yaklaşımlar uygulanmaktadır. Amerika'da ve Avrupa ülkelerinde istihdam gerçekleştirildikten sonra danışmanlık sunulan uygulamalardan tedaviye göre iş planlaması yapmaya kadar birçok yöntem uygulanmaktadır. Ülkemizde de belli standartlar olmasına rağmen bunlar genellikle istihdam sağlanana kadarki süreci kapsamaktadır. Özellikle ruhsal engellilerin istihdamı konusunda ne istihdam öncesi ne de sonrası için bir standart geliştirilmemiştir. Bu da ruhsal engellilerin istihdamının istenilen seviyeye ulaşılamamasına neden olmaktadır.

Bu çerçevede proje; Engeli olan kişilerin; işe ve işyerine uyumu konusunda engel gruplarına özel çalışmaların yürütülmesini ve istihdamının sağlanmasını; engellilerin, iş hayatına katılımlarını engelleyen önyarguların azaltılmasını, engelli çalışan adaylarının bilgi ve becerilerinin artırılarak iş uyumlarının sağlanmasını, engellilerin istihdama katıldıktan sonraki olası sorunların çözülmesi çalışmalarını kapsamaktadır.

Proje; ruhsal engellilerin iş hayatına katılımını arttırmak ve istihdamın sürekliliğini sağlamak için; ruhsal ve zihinsel engellilerin işe uyum ve çalışana destek eğitimlerini ve kariyer danışmanlığı sürecinin yerine getirilmesini, işverenlerin ruhsal engellilik konusunda önyargularının azaltılarak farkındalıklarının artırılmasını ve bunların sonucunda

engellilerin iş hayatına aktif katılımını sağlamayı amaçlamaktadır. Proje engelli istihdamına nitelikli katkıyı hedeflemektedir. Kişiler, engel türüne göre ayrı değerlendirilmiş ve işe alım, işe yerleştirme ve oryantasyon süreçleri kişiler için özel olarak planlanmıştır.

Proje Hedefi

Proje engelli istihdamında ruhsal ve zihinsel engellilerin sürekli ve nitelikli istihdamına katkı sağlamak amacı ile planlanan hedefleri şu şekildedir:

- 110 engelli katılımcıya ulaşmak,
- 40 saatlik “İşe Uyum ve Çalışana Destek” eğitimleri gerçekleştirmek:

Bu çalışma engelli olan kişilerin işe uyumunu sağlayacak bilgilerin aktarımını kapsamaktadır. Bu eğitimler 40 saatlik 10 modüllük; motivasyon, işe uyum ve oryantasyon, etkili iletişim becerileri, beden dili, etkili mülakat teknikleri, CV hazırlama, zaman yönetimi, davranış kuralları, stres ve öfke yönetimi, kriz ve çatışma yönetimi ile sosyal beceri konularını içermektedir.

- Kariyer danışmanlığı görüşmeleri gerçekleştirmek:

Eğitim alan her engelli için en az 30'ar dakikalık kişinin geçmiş deneyimlerinin ve becerilerinin değerlendirildiği birebir kariyer danışmanlığı görüşmelerini içermektedir.

- 2 adet ruhsal ve zihinsel engellilik hakkında

farkındalık semineri düzenlemek:

İşverenlere yönelik ruhsal engellilikte istihdam, iş yaşamında ruh sağlığı, engelli çalıştırma konusunda önyarguları azaltan 2 adet seminer düzenlenmesini içermektedir.

- %25'lik istihdam sağlamak, İstihdam edilen engelli katılımcıların iş takibini ve danışmanlığını yapmak:

İstihdamı sağlanan engelli kişilerin takibi ve istihdamın devamlılığı için işveren ve engellilerin yaşadığı sorunların çözümü konusunda rehberliği kapsamaktadır.

Proje Faaliyetleri

Proje, ruhsal ve zihinsel engellilerin istihdamında nitelikli katkı amacıyla on üç aşamada planlanmış faaliyetlere sahiptir. 11 aylık süre içerisinde bu 13 aşamalı faaliyet dizisi başarı ile tamamlanmıştır. 120 günlük istihdamın tamamlanması için uygulanan 5 aylık sürede izlem yapılacaktır. Proje faaliyet adımları şu şekildedir:

HAZIRLIK VE PROJE EKİBİNİN OLUŞTURULMASI

Proje, 06.07.2020 tarihinde N_HumaN Danışmanlık ve İŞKUR İzmir İl Müdürlüğü arasındaki protokol ile başlamıştır. Proje hazırlık faaliyetleri kapsamında projenin yazılı ve sosyal medya için görselleri oluşturulmuştur.

Proje ilk olarak engelli katılımcılara ulaşılan ve projeye kayıtlarının tamamlandığı hazırlık aşaması ile başlamıştır. Bu aşamada 1066 katılımcıya telefonla

ulaşmış, proje tanıtımı yapılmıştır ve projeye katılım durumları sorulmuştur. Katılımcılara ulaşmak amacıyla İkonak, Karabağlar, Bornova ve Çiğli İŞKUR Hizmet Merkezi, İzmir Kent Konseyi Engelli Meclisi, İzmir Engelli Hizmetleri Şube Müdürlüğü ile iş birliği yapılmış; 13 Sivil Toplum Örgütüne dijital tanıtım gerçekleştirilmiştir. Proje başlamadan önce anlaşma yapılan engelli kişilerle görüşmeler tekrarlanmış projeye devam etmek isteyen kişilerin kaydı yenilenmiştir. 117 kişi ile yapılan yüz yüze görüşmeler sonucunda 110 kişinin kaydı tamamlanmıştır.

ENGELLİ PROJE KATILIMCILARI İLE BAŞLANGIÇ TOPLANTISI

Açılış toplantısı ile, proje hem kamu hem de özel sektör kurumlarına tanıtılmıştır. Açılış toplantısı 31.08.2020 saat 14.00'de, Covid-19 önlemleri kapsamında «Zoom» uygulaması üzerinden dijital ortamda gerçekleştirilmiştir. Toplantıda Çalışma ve İş Kurumu İzmir İl Müdür Yardımcısı Zafer Şener N_HumaN Danışmanlık kurucusu Nevin, Proje Uzmanı Ü.Aslı Macit sunumlarını gerçekleştirmiştir. “Engelli İstihdamına Bakış” isimli toplantı özel oturumunda Eker Süt Ürünleri A.Ş. “İşgücünde Otizm” Proje Lideri Alperen Aşanbuğa ve İstanbul Üniversitesi Engelli Uygulama ve Araştırma

Merkezi Akademik çalışanı Ilgın Aydınolu yer almıştır. Engelli istihdamında başarılı proje örneklerini sunmuştur. Katılımcıların soruları cevaplanarak toplantı sonlandırılmıştır. Toplantıya kamu ve özel sektörden 25 temsilci ve 18 engelli proje katılımcısı katılmıştır. Açılış toplantısı 17.00'de sona ermiştir.

Açılış toplantısı ile projenin tanınırlığı artmış ve sonrasında yapılan iş birlikleri için faydalı bir başlangıç olmuştur.



EĞİTİM SÜREÇLERİNİN TASARLANMASI VE ZAMAN PLANLAMASI

Projenin bu aşamasında 10 modülden oluşan 40 saatlik “İşe uyum ve Çalışana Destek” eğitimleri gerçekleştirilmiştir. 16.06.2020 ile 31.08.2020 tarihleri arasında gerçekleştirilen eğitimde 80 proje katılımcısı 4 grup halinde eğitim görmüştür. Eğitimler COVID-19 önlemleri çerçevesinde 4 modülü yüz yüze 6 modülü çevrimiçi olacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Etkili İletişim ve Beden Dili, Stres ve Öfke Yönetimi, Kriz ve Çatışma Yönetimi, Sosyal Beceri Eğitimleri içerikleri gereği yüz yüze daha verimli olacağı için açık havada yüz yüze yapılmıştır. Etkili Mülakat Teknikleri, CV Hazırlama, Zaman Yönetimi, Davranış Kuralları, Motivasyon, İşe Uyum ve Oryantasyon eğitimleri ise çevrimiçi olarak tamamlanmıştır. Diğer katılımcılara ise proje dokümanı dijital olarak iletilmiştir.

Eğitimler engellilerin iş hayatında karşılaşılabileceği sorunlar çerçevesinde tasarlanmıştır. Böylece kişiler problem çözme ve sosyal becerileri geliştirilmiş grupta iş hayatında olması istenen ortak, profesyonel bir dil oluşturulmuştur.

Projenin en etkili olduğu aşamalardan biri eğitim aşamasıdır. Eğitime katılan katılımcılar engelliliklerinin dışında düşük sosyoekonomik düzeydedirler. Bu durum onların bazı konularda desteğe ihtiyaç duymalarına neden olmaktadır. Proje katılımcılarının çoğu iş hayatının beklentileri hakkında yeterli bilgiye sahip değildir. İş hayatının yasal sorumlulukları ve işleyişi konusunda yanlış değerlendirmelere açıktırlar. Bu bakımdan işe başlamadan önce uygulanacak bu eğitim iş hayatı konusunda bilgi sahibi olmalarını sağlamıştır. Böylece bir sorunla karşılaştıklarında doğru çözüm yolları bulmaları kolaylaşmıştır. Engelli istihdamında uyum ve süreklilik için çalışan adaylarının niteliği bu tür eğitimlerle artırılmalıdır.

BİREBİR KARIYER DANIŞMANLIĞI

Kasım-Şubat aylarında toplamda 80 proje katılımcısıyla; kişilerin yetenekleri, beklentileri ve isteklerinin değerlendirildiği yarı yapılandırılmış en az 30 dakikalık kariyer danışmanlığı görüşmeleri yapılmıştır. Görüşme formu N_HumaN Danışmanlık standartlarında proje uzmanı tarafından hazırlan-

mıştır. Form katılımcının bireysel özelliklerinin ve geçmiş iş deneyimlerinin değerlendirildiği iki bölümden oluşmaktadır. İkinci bölümde ayrıca isteklerinin ve gelecekteki işlerden beklentilerinin incelendiği bir bölüm yer almaktadır. Görüşmelerin bir kısmı COVID-19 tedbirleri sebebi ile çevrimiçi gerçekleştirilmiştir. Dijital imkanları sınırlı olan katılımcılarla ise erişilebilirlik ilkesi ile yüksek tedbirler uygulanarak yüz yüze görüşmeler yapılmıştır.

Kariyer danışmanlıkları görüşmeleri ile kişilerin bireysel özellikleri ve becerileri ayrıntılı olarak incelenmiştir. “Uygun Pozisyona Uygun Katılımcı” sloganıyla yapılan bu görüşmeler kişilerin kendi yeteneklerine uygun işlere yerleştirilmeleri açısından oldukça yararlı olmuştur. Kariyer danışmanlığı uygulaması ilerleyen dönemlerde İŞKUR bünyesinde sürdürülmesi her engel grubu ve çalışan aday kendi yeteneklerine uygun şekilde yönlendirilmesi uzun süreli istihdam için yararlı olacaktır.

İŞVEREN UYUM SEMİNERLERİ

İşe Uyum ve Farkındalık seminerlerinin ilki COVID-19 salgını sebebi ile dijital şekilde ZOOM platformu üzerinden 17.12.2020 tarihinde 14.00 ile 16.30 saatleri arasında yapılmıştır. Ruhsal ve zihinsel engellilerin istihdamında karşılaşılan sorunlar, çözüm yolları ve devlet teşvikleri gibi konularının ele alındığı; işverenlere yönelik çevrimiçi seminer “Gelişim, Büyüme



ve Değişim için: İş Hayatında Çeşitlilik Webinarı” adıyla gerçekleştirmiştir. Webinara konuşmacı olarak Ruhsal Engellilik ve İş Hayatı konusunu anlatmak üzere N_HumaN Kurucusu Nevin Küçük, İş Hayatında Ben de Varım Projesi tanıtımı için Proje Uzmanı Ü. Aslı Macit, Engelli İstihdamında İŞ-KUR’un rolünü hakkında bilgi vermek üzere İş ve Meslek Danışmanı Serkan Özdemir ve özel konuk olarak engelli istihdamının toplumsal ve kurumsal faydaları konusunda paylaşımları ile araştırmacı yazar Zeki Buzgan katılmıştır. Webinara İzmir Ticaret Odasının da aralarında bulunduğu kamu ve özel sektörden toplam 16 temsilci katılım göstermiştir

İşe Uyum ve Farkındalık seminerlerinin ikincisi yine aynı şekilde dijital olarak 27.12.2021 tarihinde saat 14.00 ile 16.30 saatleri arasında gerçekleştirilmiştir. “Engelli Bireylerin İşe ve İş Yerine Uyumu” adlı programda konuşmacılar; engelli istihdamına kendi alanlarından değerlendirerek farklı alanlardan bilgiler sunmuşlardır. Programda Kurucu Psikolog Nevin Küçük, Proje Uzmanı Psk. Aslı Macit, İş ve Meslek Danışmanı Şuayip İğneci, İnce&Gençoğlu Hukuk Bürosu Kurucu Ortağı Avukat Süleyman Gençoğlu, Avukat Ozan Parlak ve San&Fa Tekstil İşletme Sahibi Coşkun Yüksel konuşmacı olarak yer almıştır. 21 kişinin katılımıyla gerçekleşen programın moderatörlüğünü ise Proje Asistanı Halil İbrahim Ayar gerçekleştirmiştir.

Webinarlara proje dahilinde istihdamda bulunan firmalar ve istihdama katkı verebilecek firmalar davet edilmiştir ve özellikle ruhsal ve zihinsel engeli olan kişilere karşı ön yargılar üzerinde durulmuştur. Böyle

platformlarda yapılan tartışmaların ruhsal ve zihinsel engellilere yönelik önyargıların azaltacağı düşünülmektedir.

İŞVEREN GÖRÜŞMELERİ

Projenin istihdam hedefine ulaşabilmek için Buca OSB, Çiğli OSB, Kemalpaşa OSB ve Serbest Bölgede bulunan firmalara ulaşılmıştır. Toplamda 686 kuruma telefonla ön görüşme gerçekleştirilmiştir ve 49 kurumla dijital veya iş yeri ziyaretleri aracılığı ile yüz yüze görüşme yapılmıştır. Yapılan görüşmelerin ayrıntıları aylık raporlarda yer almaktadır.

Tüm bu görüşmelerde firmada yetkili kişilerin ruhsal ve zihinsel engelliler konusundaki soruları yanıtlanmış; ruhsal veya zihinsel engelli istihdamının artırılması için ihtiyaçları ve önyargılara sebep olan yanlış bilgiler üzerinde durulmuştur. Bu görüşmelerde ruhsal veya zihinsel engeli kişilerin istihdamını engelleyen bazı unsurlar saptanmıştır. Bu unsurlar sonuçlar kısmında yer almaktadır.

İŞE YERLEŞTİRME

11 ay boyunca yapılan kurum ziyaretleri ve dijital görüşmelerin sonunda 30 kişinin istihdamı sağlanmıştır. Pandemi ve çeşitli sorunlar sebebi ile yaşanan iş kayıpları dışında şu anda 21 proje katılımcısı çalışma hayatlarına devam etmektedir.

İşten ayrılan kişilerden 3 kişi, COVID-19 salgınının olumsuz etkileri nedeni ile firmada yaşanan kapanmalar veya küçülmeler sebebiyle iş kaybı yaşamıştır. 5 kişi firmaların engelli kişilere yönelik yüksek beklentisi sebebi ile deneme süresi sonunda işten çıkarılmıştır. Diğer 2 kişiye ise görev aldıkları pozisyon uygun gelmemiştir.

YERLEŞTİRME SONRASI TAKİP, GÖZLEM VE DEĞERLENDİRME

Projenin dördüncü ana faaliyeti olan iş takibi kapsamında ocak ayından itibaren toplamda 23 proje katılımcısıyla 52 iş takip görüşmesi yapılmıştır. Kişilerin iş hayatlarının gidişatı ve uyumlarının değerlendirildiği yarı yapılandırılmış iş takip görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Görüşme formu N_HumaN Danışmanlık standartlarında proje uzmanı tarafından hazırlanmıştır. Form katılımcıların işlerini ve çalışma ortamının ve davranışlarının değerlendirildiği iki bölümden oluşmaktadır. İkinci bölümde ayrıca yaşanan bir sorun var ise çözüm yolları tartışılmaktadır. Görüşmelerin bir kısmı COVID-19 tedbirleri sebebi ile çevrimiçi ve çalışma saatleri dışında gerçekleştirilmiştir. Dijital imkanları sınırlı olan katılımcılarla ise erişilebilirlik ilkesi ile farklı görüşme şekilleri sunulmuştur.

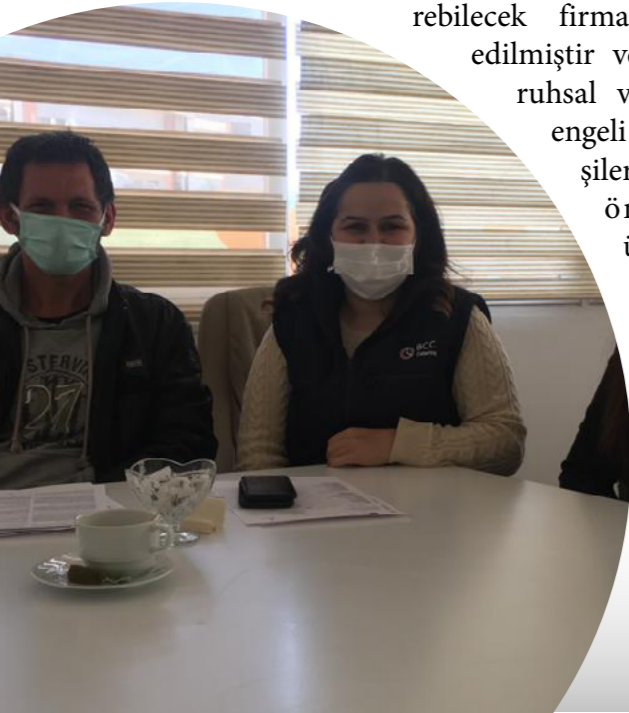
Formlar ile projede yer alan engeli olan kişinin iş yerindeki uyum durumu ayrıntılı incelenmektedir. Yapılan bu görüşmeler problemlerin önceden tespit edilmesini, iş kaybı yaşanmadan çözüm sunulmasını ve kişinin güçlü yönlerini tespit ederek verimliliğinin artırılmasını sağlamaktadır.

Uygulanan formlar ve görüşmeler sonucunda kurumların özellikle beyaz yakada istihdam edilen çalışanların performansından memnun olduğu görülmüştür. Bunun sebebi olarak istihdam edilen kişilerin ekip içinde çalışması, kendilerinde sorumlu kişileri bulunması ve kurum kültürünün engelli katılımcılara yönelik destekleyici yapıda olması görülmektedir. Özellikle ruhsal ve zihinsel engelli istihdamında ekip içinde çalışmak, zorlandıklarında danışabilecekleri kişilerin olması uyumu ve istikrarı arttırmaktadır.

Görece tempolu ve yoğun efor isteyen, hizmet sektörü kategorisindeki işlerde ise iş kayıpları daha fazla yaşanmıştır. Yapılan değerlendirmelere göre temizlik personeli, mutfak personeli gibi pozisyonlarda istihdam edilen engelli çalışanlardan tam performans beklendiği görülmüş ve kendilerinde sorumlu kişiler yalnızca denetmen konumunda kalmıştır. İstenen performanslar elde edilmediğinde ise herhangi bir düzenleme yapılmadan iş sonlandırılmıştır. En fazla iş kaybı hastane, fabrika gibi kurumlara hizmet sağlayan aracı kurumların temizlik pozisyonlarında yaşanmıştır. Kurumların engellilerden beklentisinin düzenlenmesi için yeni çalışmalara ihtiyaç olduğu görülmüştür.

İstihdam edilen katılımcıların işverenlerine 2 ayda bir olmak üzere çalışan değerlendirme formları uygulanmıştır. Çalışanın performansı ve yeterliliğinin değerlendirildiği bu formlar dijital olarak kurumların insan kaynakları birimlerine iletilmiştir. Gelen cevaplar değerlendirilerek iyileştirmeler için çalışanlara geri bildirim verilmiştir. Ancak işveren dönüşleri tüm çabalara rağmen sınırlı kalmıştır. İşverenlerin yoğunlukları sebebi ile sorunlar proje katılımcıları ile çözülmeye çalışılmıştır.

Projenin takip aşaması projeyi diğer istihdam projelerinden ayıran en önemli aşamadır. Özellikle ruhsal ve zihinsel engellilik gibi ara ara değişimler yaşayan ve danışmanlığa ihtiyaç duyan gruplarda istihdamı sağlamak yeterli değildir. İstihdamın





devamlılığı için sonrasında da destek mekanizmaları geliştirilmelidir. Bu proje de bu mekanizmanın uygulandığı pilot bir çalışma olmuştur. İş takip ve danışmanlık hizmetleri ile katılımcıların oryantasyon dönemini daha hızlı ve uyumlu geçirmeleri sağlanmıştır.

PROJE ÇALIŞANLARI İÇİN SÜPERVİZYON DESTEĞİ

Tüm bu çalışmaların verimli ve başarılı şekilde ilerlemesi için proje süpervizörü Nevin Küçük ile proje ekibi aylık düzenli toplantılar yapmıştır. Bu toplantılarda katılımcıların karşılaştıkları veya karşılaşılabilecekleri sorunlara yönelik çözümler tasarlanmış; yeni yöntemler oluşturulmuş üretilen materyallerin kontrolleri sağlanmıştır. Özel gruplarla çalışırken danışmanlık desteği çok önemlidir. Bir konuya farklı yönlerden çözümler üretmeyi sağlamakta aynı zamanda çalışanların motivasyonda azalmalar yaşanmasını engellemektedir.

RAPORLAMA

Proje boyunca aylık faaliyetlerin ve fotoğrafların yer aldığı aylık raporlar hazırlanmış ve düzenli olarak İŞKUR Konak Hizmet Merkezine iletilmiştir. Bu raporlar aylık ulaşılan katılımcı kişi sayısı, görüşülen firma sayısı, istihdam sayıları gibi istatistikleri de içermektedir.

Raporlama döneminde 3 ayda bir olmak üzere üç

aylık raporlar hazırlanmıştır. Bu raporlarda projenin tamamlanan hedefler incelenmiş genel bütçe kullanımı hakkında bilgi verilmiştir. 3 ayda elde edilen proje istatistikleri de raporda yer almaktadır. Ayrıca projenin 8. ayında İŞKUR Konak Hizmet Merkezinin talebi ile ara rapor düzenlenmiş, proje kapsamında üretilen tüm materyaller ara rapor ekinde sunulmuştur. Ayrıca o dönem projeden elde edilen sonuçlar bunlara yönelik beklentiler de raporda yer almaktadır.

DİĞER ÇALIŞMALAR

Projenin ana faaliyetlerin dışında projeyi yaygınlaştırmak, projeyi daha ayrıntılı anlatabilmek adına 2 adet video hazırlanmıştır. Bu videolarda ruhsal ve zihinsel engellilerin yeteneklerine uygun işleri yapabileceği ve istihdamda başarılı olabileceği vurgulanmıştır. Eğitim dönemini anlatan ve istihdamdaki kişileri gösteren 1'er video düzenlenmiştir. Bu video içerikler ile en az 3.208 tekil kişiye ulaşılmıştır.

Ayrıca proje eğitimlerinin yazılı halde bulunduğu bir adet katılımcı broşürü ve 27 haftalık bültenler geliştirilmiştir. Bu broşürler ve bültenler kişilerle paylaşarak eğitimde öğrenilen konuların devamlılığı sağlanmaya çalışılmıştır. Eğitimlerden elde edilen görüntülerde de bir adet eğitim dönemi videosu oluşturulmuş ve katılımcılara erişilebilirlik ilkesi çerçevesinde dijital araçlar kullanım kılavuzları iletilmiştir.

Projede 2 adet dijital toplu görüşme yapılmıştır. İlki "Merak Ettiklerinizi Konuşalım" ismiyle aile katılımlı olarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmede aile desteğinin önemi, karşılaşılabilecek zorluklar ve çözüm yolları konuşulmuştur. Toplantıya 30 aile katılmıştır. İkincisi ise "Çalışma Hayatını Konuşalım" ismi ile istihdamda yer alan katılımcılarla gerçekleştirilmiştir. Mevcut durumları, edindikleri tecrü-

belere üzerine konuşulmuş ayrıca birbirlerine destek olabilecekleri bir ortam sağlanmıştır. Görüşmeye 15 kişi katılmıştır.

Projenin yaygınlaştırma faaliyetleri kapsamında 1 adet istihdamda yer alan katılımcıların fotoğraflarından oluşan bir video hazırlanmıştır. Ayrıca proje katılımcılarını istihdam eden kurumlara verilmek üzere "Ruh Sağlığına Duyarlı İş Yeri" belgesi hazırlanmıştır.

Tüm bu çalışmalara ek olarak işe alım süreçlerinde görevli çalışanların ruhsal bozukluklara ve ruhsal bozukluğu olan kişilere karşı olan inanç ve tutumlarını belirlemek adına N_HumaN Danışmanlık tarafından proje ekibi yürütücülüğünde bir akademik araştırma planlanmıştır ve şu anda literatür taraması tamamlanmış olup veri toplama aşamasındadır. Tüm bu çalışmalar proje takvimi ile uyumlu şekilde devam etmektedir. Ayrıca videolara erişim için karekodlar Ek-1'de fotoğraf albümü ise Ek-2dedir.

Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Ve Sonuçları

İş Hayatında Ben De Varım Projesinin uygulama aşamasında ilerleyen projelerde yeni düzenlemeler yapılması gereken bazı konularla karşılaşılmıştır.

Bunlar yürütme ile kaynaklı sorunlar, COVID-19 salgınının getirdiği genel sorunlar, işverenlerden kaynaklı sorunlar ve olmak üzere üç kategoride değerlendirilmiştir.

İş Hayatında Ben De Varım Projesi, Engelli İşe ve İş Yerine Uyuma desteği altında yer alan bir projedir ve yönetmelik olarak da Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğine ve Engelli Ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezaları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışma Usulü Genelgeye tabiidir. Ancak proje içerik ve proje faaliyet planı olarak yalnızca kurs içeren ve istihdamı hedefleyen projelerden farklıdır. Kariyer danışmanlığı ve istihdamdan sonra iş takip/değerlendirme aşamaları projenin ana faaliyetlerindedir ve eğitimlerin faydasının ölçülmesi açısından önemlidir.

Ancak mevzuatta iş takip aşamasını değerlendirilmesini içeren bir yönerge bulunmamaktadır. Bu durum projenin değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır.

Projenin yalnızca istihdam sayısı ile başarısının değerlendirilmesi eksik bir değerlendirmedir. Bu sebeple proje bütçelenmesinde ve sonrasında değerlendirilmesinde sorunlar yaşanmıştır. İstihdam için uzatılan proje süresinde iş takip aşaması değerlendirilmediği için insan kaynağı desteği sunulmamıştır.

Ayrıca projenin yürütüldüğü dönem küresel salgın dönemidir. Bu durum projenin faaliyetlerini aksatmıştır. Ancak pandemi gibi kriz durumlarında yapılabilecekler dair herhangi bir düzenleme



olmadığı için projede yaşanan sorunlara yönelik mevzuata dayalı çözümler üretilmemiştir.

COVID-19 salgın dönemi tüm dünyayı olduğu gibi Türkiye'yi özellikle de iş dünyasının ekonomik durumu derinden etkilemiştir. Bu dönemde kurumların yaşadığı kapanmalar veya küçülmeler sebebi ile istihdama katılmak veya mevcut işleri korumak oldukça zorlaşmıştır. Görüşülen birçok kurum ya kapanmaya gitmiş ya da kısa çalışma düzenine geçmiştir. Bu zaman kadar yapılan görüşmelerde işverenler işlerinin bozulduğunu belirtmiş ve birçoğu istihdam gerçekleştiremeyeceğini dile getirmiştir.

Özellikle yaz döneminde öngörülen normalleşmenin gerçekleşme-

mesi ekonomik durumu daha da zorlaştırmıştır.

Bu ekonomik tablo projenin istihdam

aşamasını da olumsuz etkilemiştir.

Birçok kurum projenin çok isabetli ve gerekli

olduğunu, kendilerinin de yararlanmak istediğini

dile getirirse de içinde buldukları ekono-

mik durum sebebi ile işe alımlarının yavaşladığını

dile getirmişlerdir. Bu sebeple tüm imkanlar kullanıldığı halde

zorlanıp projede istihdam ve istihdamda istikrar istenen, beklenen düzeyde olamamıştır. İşverenlerden kaynaklanan genel sorun ise işverenlerin engelli istihdamına bakışı ve yasal yükümlülüklerini yerine getirmekte isteksiz oluşlarıdır. İşverenler engellileri kendi istedikleri pozisyonlarda çalıştırmakta ısrarcıdır. Bu durum farklı uygulamalara, istihdamın artmasına ve projenin mevcut aşamalarına uyum sağlamalarına engel olmaktadır. Birçok

kurum alıştıkları düzende işleyişini sürdürmektedir. Bu durum istihdamın yavaş gerçekleştirilmesine veya istihdamdan düşmelere sebep olmaktadır.

Elde Edilen Sonuçlar

Engelli katılımcılarla ve işe alımda görevli kişilerle yapılan görüşmeler sonucunda ruhsal ve zihinsel engelli istihdamının sürekliliğini etkileyen bazı unsurlar tespit edilmiştir. Bu unsurlar engellilerden, işverenlerden ve ekip arkadaşlarından/sorumlu kişiden kaynaklı olmak üzere üç kategoride değerlendirilebilir.

Engelli istihdamını etkileyen işverenlerden kaynaklı unsurlardan biri işverenlerin 4857 sayılı İş Kanununun 30. Maddesi olan engel durumuna uygun işlerde çalıştırma gerekliliği işverenler tarafından göz ardı etmesidir. İşverenler tarafından engelli çalışanlardan tam performans beklenmektedir. Bu durum kişinin var olan engelden dolayı gerçekleşen herhangi bir performans kaybında iş kaybı yaşamasına neden olmaktadır. Özellikle ruhsal engellilerin mevcut bozukluklarının getirdiği bazı davranışlar veya performans kayıpları işverenler tarafından değerlendirilmemekte; geçici olan durumlar bile iş kaybına neden olmaktadır.

Zorunlu engelli istihdamında deneme süresindeki çalışanlarda iş kaybı çok sık yaşanmaktadır. Kurumların istihdamı sürdürme, yaşanan sorunlara çözüm bulmak konusunda daha motive olmaları için çalışmalar yapılması önemlidir. İş kaybının önlenmesi en az istihdam kadar önemli bir konudur. Bununla ilgili hem yasal düzenlemeler yapılmalı hem de işverenlerin engelli istihdamına bakış açısı değiştirilmeli ve engelli çalışanların yeteneklerine göre iş sağlama hassasiyeti kazandırılmalıdır. Bunun için daha fazla projeye ve devlet düzenlemesine ihtiyaç vardır. Diğer bir unsur ise işe alımda görevli kişilerin engelli kategorilerine yönelik yeterli bilgi-

ye sahip olmamalarıdır. Özellikle ruhsal ve zihinsel engelli kişilere yönelik yanlış inançlar oldukça yaygındır ve işverenlerin özellikle ruhsal ve zihinsel bozuklukların derecesi olduğu konusunda bilgileri kısıtlıdır. Tüm ruhsal bozukluk tanısı olan kişileri zararlı kişiler olarak değerlendirmektedirler.

İşverenlerin ayrıca sunulan hizmetlerden faydalanma ve iş birliği yapma konusunda yeteri kadar istekli olmadıkları gözlemlenmiştir. Yurtdışında yapılan araştırmalara bakıldığında kurumsal danışmanlık hizmetlerinin istihdamın devamlılığı için faydalı olduğu ve işten çıkışları azalttığı görülmüştür. Bu bakımdan devlet eliyle danışmanlık hizmetlerin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Böylece kurumların da danışmanlık alma kültürlerini geliştirecek; engelli istihdamın ve niteliğinin artmasını sağlayacaktır.

İş yerlerinde iş arkadaşlarının özellikle istihdamın devamlılığı konusunda kilit öneme sahip olduğu görülmüştür. İşe alım süreci tamamlanan ve şartlarda anlaşılan engelli çalışanlar sonrasında bir ekibe dahil olmaktadır. Ekipte bulunan sorumlular tarafından engelli olan çalışanların performansları değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmelerini ise yöneticilerle paylaşmaktadırlar. Bu sebeple engelli kadrosunda çalışan kişinin çalıştığı ekip tarafından nasıl görüldüğü devamlılık için çok önemlidir. Bu ekiplerin özellikle ruhsal engellilik konusunda kapasitelerinin artırılması doğru değerlendirme yapımları için önemlidir.

Ayrıca engelli çalışanın ekip arkadaşlarının oryantasyondaki tutumlarının uyumu kolaylaştırdığı veya iş kaybını hızlandırdığı görülmüştür. Engellilerden kaynaklı unsurlar ise istihdamın başından itibaren önemli etkilere sahiptir. Öncelikle özellikle zihinsel engellilerin işe alım için gerekli prosedürleri tamamlamak için bir destek mekanizmasına ihtiyaçları vardır. Rehberlik eden biri olmadığında daha iş başvurusu sırasında çoğu zihinsel engelli istihdam

olanaklarını kaybedebilmektedir.

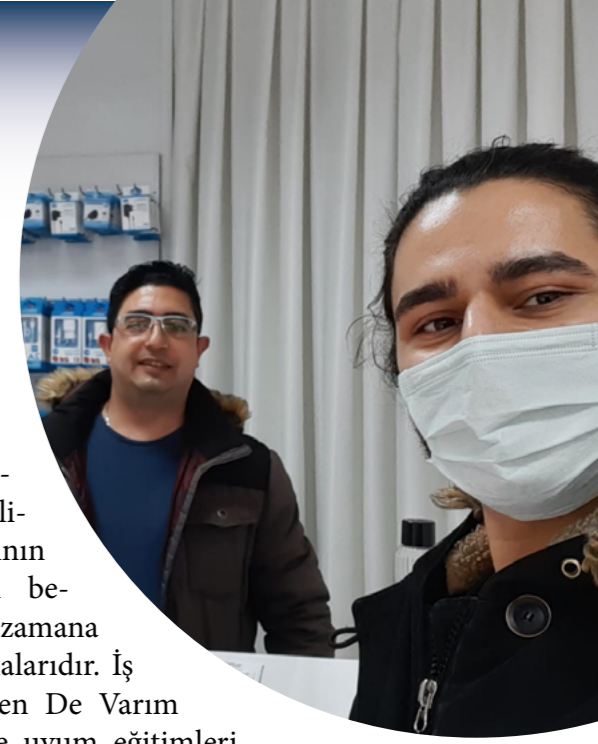
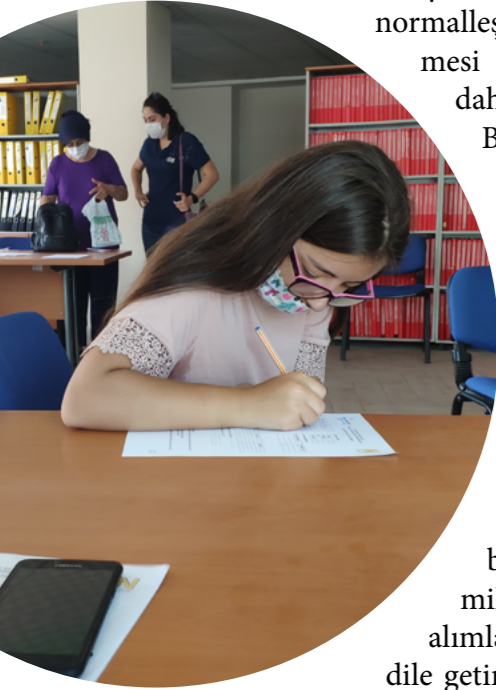
Diğer bir unsur ise engellilerin iş hayatının beklentilerini benimsemekte zamana ihtiyaç duymalarıdır. İş Hayatında Ben De Varım projesinin işe uyum eğitimleri bu aşamada oldukça faydalı olduğu görülmüştür. Özellikle ilk defa işe başlayacak engelli çalışanlar karşılaşılabilecek zorluklara hazırlanmış, işe daha kolay adapte olmuş ve sağlıklı çözüm yolları bulması kolaylaşmıştır.

Projede yer alan engellilerle ilgili diğer bir unsur ise kararsızlık yaşamaları veya ekonomik baskının, uzun süre işsiz kalmanın getirdiği tüm işleri kabul etme isteğidir. Bu noktada projede yer alan kariyer danışmanlığı gibi uygulamalarla kişileri ayrıntılı tanınması, doğru yönlendirme yapılması işten ayrılmaları önlemek için önem kazanmaktadır. Aksi halde olumsuz sonuçlanan her istihdam hem kurumlarda önyargı oluşturabilmekte hem de iş arayan kişilerde karamsarlık yaratabilmektedir.

Tüm bu unsurlar üzerinde çalışılarak özellikle ruhsal ve zihinsel engelli istihdamı daha verimli hale getirilebilecek modeller oluşturulmalıdır. Böylece nitelikli istihdam artacağı öngörülmektedir.

İstihdama İlişkin Katkılar

İş Hayatında Ben De Varım Projesi özellikle ruhsal ve zihinsel engelliler gibi istihdamı zor sağlanan bir grupta 30 adet istihdam sağlamıştır. Bunlar 600'den fazla görüşme yapılarak ruhsal ve zihinsel engellilik hakkında bilgi verilerek gerçekleştirilmiştir. Pay-



laşılan bu bilgiler ve iletişimin ruhsal ve zihinsel engellilik konusunda farkındalık sağlaması beklenmektedir. Bazı kurumlar daha önce hiç bu gruptan kişi istihdam etmediklerini ama denemek istediklerini iletmişlerdir. Bu durum ruhsal ve zihinsel engelliler gibi ihmal edilen bir grubun istihdamının artırılması için önemli bir adımdır.

Proje boyunca görüşmeler, toplantılar, anketler ve eşzamanlı planlanan araştırma ile ruhsal ve zihinsel engelli kişilerin istihdamını zorlaştıran birçok unsur konusunda bilgi toplanmıştır bu bilgiler ilerleyen aşamalarda gerçekleştirilecek yeni çalışmalar için yol gösterici olacaktır. İş dünyası kadar eski olan ruhsal ve zihinsel engellilerin istihdamının artırılmasına yönelik önemli bir gelişmedir.

Projede yer alan iş takip aşaması istihdamın devamlılığına katkı sağlamıştır. İstihdam edilen özellikle ruhsal engeli olan kişiler işe ilk başladıklarında uyum konusunda desteğe ihtiyaç duymaktadır. Bu süreçte danışmanlık sağlamak ve düzenli görüşmeler yapmak kişilerin uyumlarını arttırmaktadır. Bu durum da istihdamdan düşmeleri engellemektedir. Projeden elde edilen bu deneyim ilerleyen projelerde de kullanılarak iş kayıplarının en aza indirilmesi için yapılacak çalışmalara yol gösterecektir.

İlerleyen Çalışmalar İçin Beklentiler

Kamu ve özel sektörün bir birine her geçen gün daha fazla yakınlaştığı, birbirine daha fazla ihtiyaç duyduğu bir dünyada bu iki hizmet alanının birbiri ile nasıl bir çerçevede çalışacağı toplum yararı için net bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Toplumsal kalkınma bu iki faaliyet alanının koordineli çalışması ile sağlanacağı düşünülmektedir. Şu an iki hizmet alanının nasıl iletişim kuracağını ve ortak nasıl çalışmalar yürüteceğini belirleyen prensipler

mevcut değildir. Talepler ve sonuçlar kişiler arası ilişkilerle sürmekte, yönetmeliğe uymayan yeni durumlarla karşılaşıldığında ise karşılıklı fayda sağlamayan sonuçlar doğmaktadır.

Bu noktada kamu ile özel sektörün birlikte çalışmasını sağlayacak prensipler belirlenmelidir. Kamu kurumlarının projelerdeki rolü denetmenlik dışında yönlendirme ve iş birliği olmalıdır. Kamu kurumlarının sahip olduğu imkanlar ile özel sektörün sahip olduğu imkanlar birleştirilmelidir. Bu da ancak şu ana kadar yürütülen projelerden edinilen tecrübelerin değerlendirilerek oluşturulacak prensipler ve yönetmeliklerle mümkün olabilir.

Öneriler

Proje boyunca yapılan çalışmalar ve elde edilen sonuçlar neticesinde bazı iyileştirmelerin özellikle ruhsal engelli kişilerin istihdama katılımına ve devamlılığına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu öneriler şu şekildedir:

- Firmaların ruhsal engellilik konusunda bilgilendirilmesi için yeni projeler yapılmalıdır.
- İŞKUR'un engelli istihdamını kapsayan mevzuatlarında ruhsal engellilik için ayrıca düzenlemeler yapılmalı ve firmaların ruhsal engelli statüsündeki çalışanların iş yerine uyumlarının artırılması için gereken desteği vermeleri sağlanmalıdır.
- Engelli istihdamı -özellikle ruhsal engellilik- konusunda firmaların yaşadıkları sorunlar analiz edilmeli ve destekleyici modeller oluşturulmalıdır.
- İŞKUR bünyesinde bulunan çalışanların ruhsal engellilik konusun-

da bilgi düzeyleri arttırılmalıdır.

- Firmalara ihtiyaç duydukları zaman psikososyal konularda danışmanlık verebilecek İŞKUR bünyesinde çalışan danışmanlık noktaları kurulmalıdır.
- Engellilerin işten ayrılma sebepleri incelenmeli ve fazla engelli işe alımı ve çıkarma yapan kurumlara danışmanlık verilmelidir.
- Engelli kişilere yönelik çalışanların iş hayatındaki sorumluluklarını anlatan işe hazırlık eğitimleri oluşturulmalı ve düzenli aralıklarla tekrar edilmelidir.
- Engellileri engel gruplarına göre değerlendirebilecek danışmanlık sistemi kurulmalıdır. Bu değerlendirmelere uygun iş yönlendirmeleri yapılmalıdır.
- Engellilerin ihtiyaç duyduklarında hukuki veya psikososyal konularda danışmanlık alabilecekleri noktalar bulunmalıdır.
- Özellikle zihinsel engeli olan kişilerin dijital okur yazarlığının artırılması için çalışmalar yapılmalıdır. Dijital mecralarda iş başvurusu yapabilecek duruma gelmeleri sağlanmalıdır.
- Kamu kurumları ve özel sektörün çalışma sistemini düzenleyecek prensipler belirlenmelidir.
- İstihdamı arttırmaya yönelik kapsamlı ve birkaç aşamalı projelere uygun yeni yönetmelik düzenlemeleri yapılmalı, farklı değerlendirme kriterleri belirlenmelidir.
- Kamu ile özel sektörün iş birliğini arttıracak yeni, pratik mevzuat ve yönetmelikler düzenlenmelidir.

Tanınırlık

İş Hayatında Ben De Varım Projesi İŞKUR tarafından belirlenen tanınırlık kriterlerine uygun faaliyetler yürütmüştür. Proje kapsamında üretilen tüm materyallerde ve yapılan yazışmalarda İŞKUR tanınırlık kriterleri uygulanmıştır. Bu kapsamda 1066 engelli statüsündeki kişiye proje tanıtılmıştır. 1000'inin üzerinde kuruma İŞKUR'un finansmanlığında yürütüldüğüne dair bilgilerin ve İŞKUR logosuna yer aldığı dokümanların yer aldığı mailler iletilmiştir.

Proje için üretilen materyallerde tanınırlıkla ilgili gerekli ibarelere yer verilmiş ve gerekli şekillerde İŞKUR logosu yer almıştır. Açılış toplantısında yer alan açılış videosunda ve kullanılan materyallerde İŞKUR logosu ve finansmanlık ibaresi kullanılmıştır. Ayrıca kurumda proje odasının kapısına "Bu Proje Türkiye İş Kurumu Tarafından Finanse Edilmektedir" ibaresinin yer aldığı tabela yerleştirilmiştir. Sosyal medya ve internet paylaşımlarında ayı şekilde gerekli tanınırlık hususları uygulanmıştır. Proje dahilinde üretilen materyaller ekte yer almaktadır. Dijital içeriklere ise www.nhumandanismanlik.com adresinden mevcuttur.

EKLER

Karekodlar

Ek-1

<https://www.nhumandanismanlik.com/myfiles/Video%20I%cc%87c%cc%a7erikleri.pdf>

Fotoğraf Albümü

Ek-2

<https://www.nhumandanismanlik.com/myfiles/is-hayatinda-ben-de-varim-fotograf-albumu.pdf>

