



Otizmli Bireyler İş Gücünde

İSTİHDAM KILAVUZU





Nevra Eker

Eker
Pazarlamadan Sorumlu
Genel Müdür Yardımcısı

Hızla değişen dünyanın dinamikleri, yeni jenerasyonların ihtiyaç ve tercihleri biz işverenlerin ve markaların iş yapış şekillerimizi değiştirmemizi gerektiriyor. Gerek tüketicilerimiz, gerek tedarikçilerimiz, gerekse de çalışanlarımız, bizlerden yaşadığımız toplumun sorunlarına çözümler üreten, sorumluluk sahibi ve sağlam değerlere sahip bir marka, kurum ve işveren olmamızı bekliyor. Teknoloji, sosyal medya ve internetle iletişimin bu kadar hızlandığı bir dünyada artık herkes çok daha mobil ve çok daha dünyadan haberdar. Tüketici de, çalışan da çok daha hızlı kurumunu markasını değiştirebiliyor. Başarıyı yakalamanın zor olmasının yanı sıra başarıyı sürdürmenin çok daha zor olduğu bir hızda yaşıyoruz. Şirketler ancak istikrarlı yönetim stratejileri ve değerleriyle gelecek nesillerde devam edebiliyor. Ama şunu hepimiz çok iyi biliyoruz ki sürdürülebilir bir marka ve kurum olabilmek için sadık tüketicilere ve sadık çalışanlara ihtiyacımız var. Bugünün insanı artık işverende sosyal duyarlılık ve empati bekliyor.

Türkiye'nin ve dünyanın sorunları çok fazla ve çeşitli. Küresel ısınmadan, mülteci sorununa, gelir dağılımındaki dengesizlikten, cinsiyet eşitsizliğine birçok sorunumuz var. Bizler ticari birer kurum olarak bütün problemlere çözüm üretemeyiz veya sorunları kökünden bitiremeyiz. Ama acaba bazı problemlere küçük küçük çözümler üretmemiz mümkün mü? Eleştirmek, devletten çözüm beklemek yerine, bizler kendi kurumlarımızdaki insanlara dokunarak az da olsa bir fark yaratabilir miyiz? Bir de hepimizin bir sorunun küçük bir kısmına dokunduğumuzu varsayarsak, yaratacağımız etki çok büyük olmaz mı?

Biz Eker olarak Türkiye'de otizmliler için istihdamı sorununa küçük bir çözüm sunduk. Ortağımız Andros 'ta uyguladığımız projeyi örnek alarak 12 yetişkin otizmliliği istihdam etmeyi hedefleyen projeyi hayata geçirdik. Şu an uyguladığımız 'İş Koçu Destekli İstihdam Modeliyle' 8 otizmlinin istihdamını sağladık. Bu otizmliler gençlerin ve ailelerinin hayatlarında çok büyük bir fark yarattık. Ama daha da önemlisi bunun olabileceğini, otizmliler gençlerin de istihdama katılabileceklerini, üretebileceklerini, kendi ayaklarının üstünde durabileceklerini ve ailelerine maddi olarak destek olabileceklerini gösterdik. Bunu yaparken de kendilerinin sosyal ve davranışsal olarak geliştiklerini gördük. Çalışanlarımızın engellilere, otizmlilere karşı ön yargıların yıkıldığını gördük. Farklıklarımıza saygı göstermeyi, empati göstermeyi öğrendik.

Türkiye'de engelli istihdamı kendi içinde çok önemli bir sorun. Maalesef engellileri arasında istihdam oranı %1'in altında olarak en düşük istihdam olan grup otizmliler. Türkiye'de 1 milyona yakın yetişkin otizmlinin evlerinin kapılarının ardında olduğu tahmin ediliyor. Genel işsizlik, genç nüfusta işsizlik de Türkiye'nin çok temel bir sorunu. Ama şunu unutmayalım ki bu otizmliler gençlere hiç kimse tek bir fırsat bile vermiyor. Bizler de vermeyeceksek kim verecek?

Bu kılavuzu, bu projeyi uygulamak isteyen kurumlara bir yol haritası oluşturmak amaçlı hazırladık. Şundan emin olabilirsiniz ki bu gençler üretiyor ve çalışıyor. Başlarında iş koçları olduğu sürece diğer işçilerle paralel verimlilikte üretim sürecine katkıda bulunuyorlar. Şimdi en büyük hedefimiz sizin gibi diğer işverenlerin de bu ve benzeri projeleri işletmelerinizde hayata geçirmenize vesile olmak. Bu süreçte biz Eker olarak sizlere her türlü desteği vermeye hazırız.



Ahmet Aydın Akyol

Eker
İnsan Kaynakları Direktörü

Mevcut iş kanunumuzda engelli istihdamı, kamuda %4, özel sektörde %3 olarak belirlenmiş olup, iş yerlerinin yasal olarak bu kotaya uyma zorunluluğu bulunmaktadır. Biz Eker olarak işyerimizde bu istihdam oranına ilave bir proje yapmak istedik. Burada da genel müdürümüz ve genel müdür yardımcımızın isteği ile ortağımız Andros firmasında da uygulanan otizmliler için iş koçu destekli istihdam projesini modelleyerek Tohum Otizm Vakfı desteğiyle çalışmalara başladık.

Projeye ilgilenmeye başlayana kadar otizmle ilgili çok fazla bilgiye sahip değildim. Projemiz başladığında otizm hakkında bilgi sahibi olmaya başladım ve gördüm ki çağımızın en önemli gelişim bozukluklarından biri otizm, üstelik her geçen gün yaygınlığı da artmakta! Projeye başladığımızda aileler ile olan görüşmelerimizde anne ve babaların "Benden sonra çocuğuma ne olacak?" kaygısı, benim bu projeye olan inancımı ve desteğimi arttırdı. Çünkü bizim de projede yapmak istediğimiz otizmliler için hayata hazırlamak, anne ve babalarının desteği olmadan ayakta kalabilmelerini sağlayarak onlara bağımsız bir yaşam sağlayabilmektir.

İşin içine girdikçe ve otizmliler için istihdam etmeye başladıkça bu projenin sürdürülebilir olması için bir takım yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulduğunu gördük. Bu bağlamda Tohum Otizm Vakfı ile birlikte TBMM Down Sendromu, Otizm ve Diğer Gelişim Bozuklukları Araştırma Komisyonu ile temasa geçerek devletin gerekli düzenlemeleri yapabilmesi için savunuculuk faaliyetleri gerçekleştirdik, bu yönde çalışmaya da devam etmekteyiz. Amacımız, işveren katkısı ve devlet desteği ile projenin birçok firma tarafından benimsenmesi, böylece otizmliler için istihdam sorununun çözülmesi. Maalesef mevcut iş kanununda engelli tanımları tek olup, farklı özel gereksinimli bireyler için tanımlamalar yapılmamıştır. Birçok farklı engel gruplarının istihdamında

iş koçu desteği gerekmezken, otizmliler için istihdamında iş koçu desteği gerekmektedir.

En büyük dileğim başlattığımız bu projenin sürdürülebilirliğini sağlamak için otizmliler için destek verecek olan iş koçu ücretlerinin devlet tarafından karşılanması yönünde gerekli düzenlemeleri yapmasıdır. Devlet, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları bir araya gelerek sorumlulukları üstlenirse, otizmliler için istihdamında karşılaşılan tüm sorunları çözeceğimize inanıyorum.

Saygılarımla.



Otizm Nedir?

Otizm spektrum bozukluğu, doğuştan gelen ya da yaşamın ilk yıllarında ortaya çıkan karmaşık bir nöro-gelişimsel farklılıktır. Otizmin, beynin yapısını ya da işleyişini etkileyen bazı sinir sistemi sorunlarından kaynaklandığı sanılmaktadır.

Bugün, otizm spektrum bozukluğuna neyin sebep olduğu bilinmemekle birlikte otizmin genetik temelli olduğuna ilişkin bulgular vardır. Ancak hangi gen ya da genlerin sorumlu olduğu henüz bilinmemektedir. Çevresel faktörlerin de otizme yol açabildiğine ilişkin görüşler vardır.

Otizm spektrum bozukluğu olan tüm bireyler iki temel alanda yetersizlik göstermektedirler.

a) Sosyal iletişim ve sosyal etkileşimde yetersizlik

- İlişki kurma ve sürdürmede zorlanma,
- Göz kontağı kuramama, vücut dilini anlayamama, jest ve mimikleri anlayamama,
- Duyguları ifade edememe,
- Etkileşim başlatma ve sürdürmede zorlanma, sosyal etkileşimde isteksiz görünme,
- Espri, şaka ve mecaz anlamlı ifadeleri anlamakta zorlanma.

b) Tekrarlanan/takıntılı davranışlar ve sınırlı ilgi alanları

- Tekrarlanan ya da takıntılı motor davranışlar, nesne kullanma ya da konuşma,
- Aynılık üzerinde ısrar etme, rutinelere aşırı bağlılık,
- Yoğunluğu açısından anormal denebilecek derecede takıntılı ve sabit ilgilere sahip olma
- Belli ses, doku ya da koku gibi duyuşsal uyaranlara karşı aşırı tepkili olma ya da tepkisiz kalma,

Otizmliler yukarıda sıralanan özelliklerin tümünü göstermeyip, belirtilerin bazılarını farklı düzeylerde gösterebilirler.

Eğer Çocuğunuz



Göz teması kuramıyorsa



İsmi söylenirken dönüp bakmıyorsa



Parmagıyla istediği şeyi göstermiyorsa



Yaşlarının oyunlarına ilgi duymuyorsa



Sallanmak, parmak uçlarında yürümek gibi hareketlere sahipse



Dönen nesnelere karşı aşırı ilgi duyuyorsa



Takıntılı davranışlar gösteriyorsa

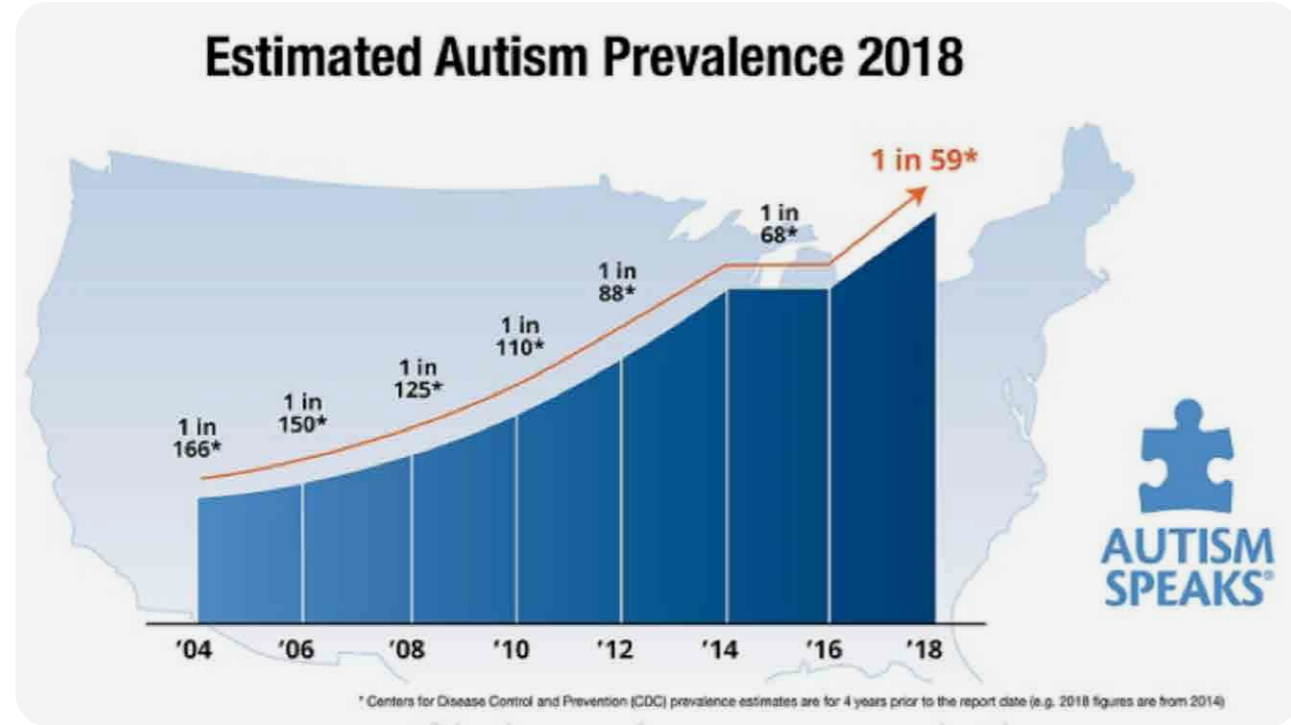


Konuşmasında gerilik yaşıyorsa

Otizm açısından değerlendirme yapmak gerekir. Erken tanı ve etkililiği kanıtlanmış eğitim yöntemleri ile yoğun olarak eğitim alan çocukların yaklaşık %50'sinde otizmin belirtileri kontrol altına alınabilmekte, gelişim sağlanabilmekte, hatta bazı otizmliler çocukların ergenlik yaşına geldiklerinde gelişimsel olarak akranlarını yakalayabildikleri gözlemlenmiştir.

Otizmin Yaygınlığı

Otizm, günümüzde rastlanan en yaygın nöro-gelişimsel farklılıktır. Hastalıkları Kontrol Etme ve Önleme Merkezi (Centers for Disease Control Prevention)'nin verilerine göre 2006 yılında her 150 çocuktan 1'inde otizm görülürken, 2012 yılında her 88 çocuktan 1'inde otizm görülmüştür. 2018 yılında verilen son bilgiye göre de, her 59 çocuktan 1'inde otizm görülmektedir. Ülkemizde, 0-19 yaş grubu arasında yer alan 434.010 otizimli çocuk ve gencin 30.050'si okullaşabilmiş ve eğitime ulaşabilmiştir. Nüfusa projeksiyon yaptığımızda ülkemizde yaklaşık 1.387.580 otizimli birey olduğu ve bu durumdan etkilenen 5.550.320 aile ferdi bulunduğu tahmin edilmektedir.



Otizimli Bireyleri Neden İstihdam Etmeliyiz?

1. Yüksek Verimlilik

Otizimli bireyler, diğer insanlara rutin ve sıkıcı gelen işlerde yüksek verimlilik ile çalışabilirler. Böylelikle bu işlerde çalışan personelin *turn-over* (personel devir oranı) oranını azaltmış ve verimliliği artırmış olursunuz.

2. Diğer Çalışanların Performansında Artış

Otizimli bireyler için yapılan 5S düzenlemelerini, iş yerinizin tamamına yayarak diğer çalışanların da performanslarını artırabilirsiniz.

3. İyi Yönetişim

Otizimli bireyler için yapılan değişiklikler, firmanın organizasyonel bir esneklik, farklılıklara uyum becerisi ve proaktiflik kazanmasını sağlar.

4. Toplumsal Sorumluluk ve Marka İletişimi

21. yüzyılda, tüm dünyada özellikle markaların, tüketicilerin bağlılığını ve sempatisini kazanmak için sosyal problemleri çözmek adına projeler yaptığını ve bu projelerin iletişim ile markalarını güçlendirdiklerini görüyoruz. Global markalar, sosyal anlamda sorumlu oldukları ölçüde tüketicinin güvenini ve bağlılığını kazanıyor. Kurumunuzda gerçekleştireceğiniz bu proje ile markanızın imajını güçlendirip, engelli istihdamının "kota" ile zorunlu tutulduğu bu dönemde büyük bir fark yaratmış olursunuz.

5. Kurumsal Aidiyet ve Çalışan Bağlılığı

Kurum ve kuruluşları değerli kılan, fark yaratmalarını sağlayan artık sadece ürettikleri mal ya da sundukları hizmetin kalitesi değil, topluma kattıkları ya da kazandırdıkları değerlerdir. Bireysel farklılıklara duyulan saygı ve verilen değer, çalışanlar için de oldukça kıymetlidir. Bu sayede çalışanlarınızın kurumsal aidiyetlerinin ve motivasyonlarının arttığını da gözlemleyeceksiniz.

6. Ayrımcılığa Karşı Mücadele

Otizmin görülme sıklığının giderek artmasına ve otizimli bireylerin farklı alanlarda önemli becerilere sahip olmasına rağmen birçok otizimli birey iş bulamamakta ve toplumdaki izole bir şekilde yaşamlarını sürdürmektedirler. Otizimli bireyleri istihdam ederek, onlara yönelik ön yargılarla, damgalamalarla ve dışlamayla mücadeleye katkı sağlamış olup, onların bağımsız bir birey olduklarını kanıtlamalarını sağlayabilirsiniz.



Otizimli Bireylerin İş Hayatındaki Güçlü Yönleri

Otizimli bireylere yeterli destek sağlandığında, güçlü yönleri olarak şunları görebiliriz,

1. Yaptıkları işi detaylı, titiz ve sistematik bir şekilde yapabilirler.
2. Tam olarak nasıl yapacaklarını öğrendikleri bir işi mükemmel bir şekilde yapmak için ellerinden geleni yapar, işlerini kaliteli bir şekilde yapmaya çalışırlar.
3. Rutin ve diğer insanlara monoton gelen işlerde yüksek motivasyon ve verimlilik ile çalışabilirler.
4. İşlerini zamanında bitirmeye odaklanırlar, dakiktirler.
5. İş yeri kurallarına kusursuz bir şekilde uymaya eğilimlidirler.
6. İlgi duydukları alanlarda konsantrasyon ve dayanıklılıkları daha yüksek olabilir.

7. İşe bağlılıkları ve sadakatleri yüksektir.

8. Çevresinde olup biten ile ilgilenmeden, sadece işlerine odaklanırlar. Dürüst ve güvenilirdirler.

9. Farklı düşünme ve farklı gözlem yetenekleriyle diğer çalışanların fark edemeyeceği şeyleri keşfedip işe değer katabilirler.

Otizimli Bireylerin İş Hayatında Karşılaşabileceği Güçlükler



1. İletişim kurma ve sürdürmede zorlanabilir. Şaka, espri ve mecaz anlamlı ifadeleri anlamlandıramayabilirler.
2. Ani değişimlere uyum sağlamakta güçlük yaşayabilirler.
3. Duyusal olarak hassastırlar. Bizleri rahatsız etmeyen koku, ışık, ses, kalabalık ya da fiziksel temastan hoşlanmayabilirler.
4. İşlerini yapabilmeleri için fiziki düzenlemelere ve destek materyallerine ihtiyaç duyabilirler.
5. Planlama yapmakta, bir işi nasıl yapacağına karar vermekte zorlanabilirler.
6. Zaman zaman sallanmak, çırpınmak, kendi kendine konuşmak gibi garip ve tekrarlayan hareketler yapabilir, takıntılı davranışlar sergileyebilirler. Bu stereotip davranışlar genellikle otizimli bireylerin bir şey elde etmek ya da bir şeyden kaçmak için yaptıkları davranışlardır. Örneğin, ses bir bireyi rahatsız etmişse, bundan kaçmak için kulaklarını kapayabilir.



Otizimli Bireylerin İstihdamını Nasıl Sağlayabiliriz



1) HAZIRLIK SÜRECİ

- a. Sivil toplum kuruluşu iş birliği
- b. Ekibin oluşturulması
- c. Farkındalık eğitimleri
- d. İş istasyonlarının belirlenmesi
- e. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri
- f. İş istasyonunu düzenlemek
- g. İş akışı hazırlama
- h. İş yerinde öğretilmesi gereken becerilerin listesini hazırlama
- i. Çalışma ve dinlenme odasının düzenlenmesi

2) İŞE ALIM SÜRECİ

- a. Adayların belirlenmesi
- b. Adayların değerlendirilmesi
- c. İşe giriş işlemleri
- d. Aile bilgilendirmesi

3) ADAPTASYON SÜRECİ

- a. Planlama ve bilgilendirme
- b. Ulaşım
- c. İş yeri kurallarının öğretimi
- d. Ortak kullanım alanlarının öğretimi
- e. Mola ve giriş/çıkış saatlerinin düzenlenmesi
- f. Etkinlik çizelgeleri
- g. Bilgi panosu hazırlığı
- h. Ziyaretçi bilgilendirmesi
- i. Değişim bilgilendirmesi
- j. Motivasyon sistemi
- k. Zaman yönetimi
- l. İletişim becerileri
- m. İşin öğretimi
- n. Veri alımı

4) GERİ ÇEKİLME VE GÖZLEM SÜRECİ

1) HAZIRLIK SÜRECİ

Otizmliler istihdam etmeden önce iş yerinde bazı hazırlıklar yapılması gerekmektedir.



a) Sivil Toplum Kuruluşu İş Birliği

Türkiye’de endüstriyel alanda yapılan ilk bütünleştirilmiş iş koçu destekli istihdam modeli olması dolayısıyla bu modeli gerçekleştirmeden önce Tohum Otizm Vakfı ile bir protokol imzalanarak bir bedel karşılığında danışmanlık hizmeti alındı. Danışmanlık hizmeti kapsamında, Eker’in istihdam ettiği süpervizör 3 ay boyunca Tohum Otizm Vakfı’nda “Uygulamalı Davranış Analizi” eğitimi aldı ve sonrasında her ay Tohum Otizm Vakfı’ndan bir uzman fabrikaya gelerek danışmanlık desteği sundu.

Siz de bölgenizde bulunan sivil toplum kuruluşları ile iş birliğine giderek danışmanlık hizmeti alabilirsiniz. Proje hakkında detaylı bilgi almak ve uygulama örneğini gözlemlemek için 444 35 37 numaralı telefonda irtibata geçebilirsiniz.

b) Ekip Oluşturma

Yapılacak olan projede görevli süpervizör, iş koçları, idari personel, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, insan kaynakları sorumlusu ve iş yeri hekiminden oluşan bir takım oluşturduk. Şirketin kısıtlılıkları ve gerekli düzenlemelerde ekibin rolünü belirledik. Sonrasında fabrikada projenin uygulama aşamasını ve yapılması gerekenleri planladık ve uygulamaya geçtik.

Süpervizörün projemizdeki görevleri:

- Proje kapsamında çalışacak olan otizmliler belirlenmesi ve değerlendirilmesi,
- İş koçu yetiştirme ve takibi,
- Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının koordine edilmesi,

- Otizmliler aileleri ile koordinasyon sağlama,
- Otizmliler personelin adaptasyon planlarını hazırlama,
- İş istasyonlarının hazırlanması,
- Beceri analizinin yapılması,
- Görsel destek sistemlerinin hazırlığı,
- Yapılması gereken düzenlemelerin belirlenmesi,
- Otizmliler adaptasyon süreci boyunca iş becerilerinin öğretimi,
- Fabrika personeline yönelik farkındalık ve otizmlilere yaklaşım eğitimleri düzenlemek.

İş koçlarının projemizdeki görevleri:

- Otizmliler personellere iş becerilerinin öğretimi ve takibini sağlamak,
- Sosyal ve toplumsal yaşam becerilerinin öğretimi sağlamak,
- Üretim alanında ve sosyal aktivitelerde otizmliler personele eşlik etmek,
- Hazırlanan bireyselleştirilmiş öğretim programlarını uygulamak,
- Sorumlu olduğu otizmliler personelin diğer personeller ile iletişimini kolaylaştırmak,
- Otizmliler personelin iş sağlığı ve güvenliği için hijyen kuralları alanında onlara eğitimlik yapmak,
- Motivasyon sistemi hazırlama ve takibi,
- Düzenli olarak gözlem ve veri alımı yapılarak otizmliler personelin destek ihtiyacı duyduğu alanları belirler.

c) Farkındalık Eğitimleri

İş yerindeki çalışanların farkındalığı oldukça önemli olup, çalışanların da sürece dâhil edilmesi otizmliler bireyin istihdamını kolaylaştıracaktır. Yapacağımız projeyi personelimize anlatmak ve fabrika genelinde bir farkındalık oluşturmak amacıyla İnsan Kaynakları Direktörümüz ve süpervizörümüz tarafından 650’yi aşkın personelimize “Otizm Farkındalık Eğitimi” düzenlendi. Farkındalık eğitimlerinde personellerimize otizmliler bireylerin özellikleri ve



otizmlilere nasıl yaklaşılması gerektiğine dair broşürler dağıtıldı. Düzenlenen farkındalık eğitimleri sonrasında ise "Eker Akademi" kapsamında her ay işçilerimize "otizmlilere yaklaşım" üzerine eğitim verildi.

d) İş İstasyonlarının Belirlenmesi

Oluşturduğunuz ekip ile otizmlilere çalışabilecekleri alanları belirleyin. Otizmlilere çalışabilecekleri alanları olabildiğince sessiz, ışığın çok fazla olmadığı (florasan ışıklar otizmlilere rahatsız edebilir, LED ışıklandırma tercih edilebilir), kalabalığın olmadığı ve rutin olarak işleyişe sahip alanlardan belirleyebilirsiniz. Kısaca çalışacakları alan sakin, yapılandırılmış ve öngörülebilir olmalıdır. Unutmayın rutin işlerde otizmlilere harikalar yaratabilir.

Fabrikamızda, gerek iş sağlığı ve güvenliği, gerekse rutin ve sürdürülebilir olması açısından otizmlilere en uygun iş istasyonları üst yönetim, Tohum Otizm Vakfı, süpervizör tarafından değerlendirme yapıldı. Değerlendirme sonrasında paketleme alanı, otizmlilere personeller için en uygun alan olarak belirlendi.



e) İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri

İş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve iş yeri hekiminin önderliğinde yapılacak olan risk analizi sonrasında, otizmlilere bireysel özellikleri göz önünde bulundurularak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmalıdır. Bu önlemler koruyucu maske, kulaklık, korumalı ayakkabı, gözlük, eldiven gibi iş sağlığı materyalleri olabileceği gibi, onların günlük rutinlerini kolaylaştırıcı ek görseller, iş sağlığı ve güvenliği levhaları, yönlendirme işaretlemeleri, koruyucu bariyer vb. önlemler hazırlanabilir.

Bu düzenlemeler kapsamında otizmlilere çalışacakları alanda kullanması için hâlihazırda kendi işçilerimizin de kullandığı kişisel koruyucu donanım (sesi engellemek için koruyucu kulaklık, güvenlik ayakkabısı vb.) verildi. Üretim alanında çalışacakları alana kaybolmadan ve güvenli bir şekilde gidebilmeleri için ayak şeklinde mavi



takip etiketleri, üretim alanı içerisinde açabileceği kapıları göstermek için kapıların üzerine mavi renkli el şeklinde etiketler, üretimde yürümek için kullanacağı alanları mavi yürüme çizgileri hazırlandı.

f) İş İstasyonu Düzenlemeleri

Otizmlilere çalışacakları alanda onların yapacakları işi daha kolay anlamaları ve iş istasyonunu kolay bir şekilde kullanabilmeleri için bazı fiziki düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Bu düzenlemeler 5S iş yeri organizasyonu prensipleri ele alınarak karmaşayı gidermek hedefiyle yapıldı, istasyon daha yalın ve anlaşılabilir bir hale getirilmelidir. Gereksiz hiçbir materyalin olmaması, her materyalin yerinin renklendirme, kod verme, işaretleme gibi yöntemlerle belirlenmesi gibi düzenlemeler yapılmalıdır. Işık, gürültü, kalabalık ve geçiş yoğunluğunda işe alınan otizmlilere personelin bireysel özelliklerine göre düzenlemeler gerekli olabilir.

Otizmlilere çalışacakları iş istasyonları 5S endüstriyel çalışma ortamının düzenlenmesi kurallarına göre düzenlendi. İş istasyonunda kullanılacak her materyalin yeri belirlendi, işaretlendi ve tasnifi yapıldı. Personelin yapacağı işi nasıl yapması gerektiğine dair iş planı daha detaylı ve görselleştirilerek hazırlandı. Otizmlilere personel için ihtiyaç durumunda kullanabilmesi amacıyla bir görsel destek panosu hazırlandı.



Öncesi



Sonrası



Görsel destek panosu:

İşin bitişine ne kadar kaldığını takip edebilmeleri için tablet, ziyaretçi bilgilendirme panosu, çalışma ve mola saatlerinin olduğu pano.

g) İş Yerinde Öğretilmesi Gerekenlerin Listesini Hazırlama

İşverenlerin personelleri için hazırladığı oryantasyon planı, otizmlilere personeller için daha detaylı olarak hazırlanmalıdır. Bu aşamada otizmlilere personelin iş yerine nasıl giriş yapması gerektiğinden, iş kıyafetlerini nereden alması gerektiğine, yemekhane kullanımından, bordro imzalama için insan kaynakları ile görüşme günleri ve saatlerine, molada nerede ne yapması gerektiğine ve varsa kahve makinesini nasıl kullanması gerektiğine kadar iş yerinin tüm kuralları ve kurum kültürüne ait maddelerin listesi hazırlanmalıdır.

MUZLU PUDİNG KUTUSU HAZIRLAMA



h) İş Akışı Hazırlama

Yapacakları işi hızlı bir şekilde öğrenebilmeleri için iş akışı hazırlanması gerekmektedir. İş akışında, otizmlili bireyin yapacağı işi nasıl yapması gerektiği adım adım açık bir şekilde anlatılır. İş akışını görsel, yazılı ipuçlarıyla ya da teknoloji yardımıyla (telefon, tablet) hazırlayıp, personelin sürekli olarak ulaşabileceği bir hale getirin.

Beceri analizini nasıl hazırlayacağınız hakkında detaylı bilgi için: www.tohumotizmportali.org adresini inceleyebilirsiniz.

Otizmlili bireylerin çalışacağı işin, beceri analizinin yapılacağı bir iş akışı hazırlandı. Yapılacak işin detaylı olarak açıklandığı bu iş akışı, istihdam edilecek personelin bireysel özelliklerine göre görsel, işitsel veya yazılı olarak hazırlanabilir. İş akışını bir etkinlik çizelgesi veya tablet aracılığı ile otizmlili bireyin kolay erişebileceği ve ihtiyaç duyduğunda kullanabileceği bir hale getirebilirsiniz.



f) Çalışma ve Dinlenme Odası Hazırlığı

Otizmlili bireylerin işe alımından sonra gerçekleştirilecek olan adaptasyon sürecinde; gerekli becerilerin öğretimi için bir çalışma odası, molalarında konforlu bir şekilde dinlenebilmeleri için bir dinlenme odası hazırlandı.

Çalışma odasında süpervizör ve iş koçlarının otizmlili bireylerin eğitimi için gereken hazırlığı yapabilmelerini sağlayacak gerekli ekipmanlar, otizmlili bireylerin uyum sürecinde ve eğitiminde kullanılan çeşitli materyaller, görsel destek sistemleri ve motivasyon için kullanılan materyaller bulunmaktadır.

Otizmlili bireylerin ses, ışık, koku, parlak ışıklar (florasan), kalabalıktan rahatsız olmalarından dolayı otizmlili bireylerin kullanabilmesi için kalabalıktan uzak, sessiz, sabit ısı olan, loş ve konforlu bir dinlenme odası planlandı.

ÇALIŞMA ODASI

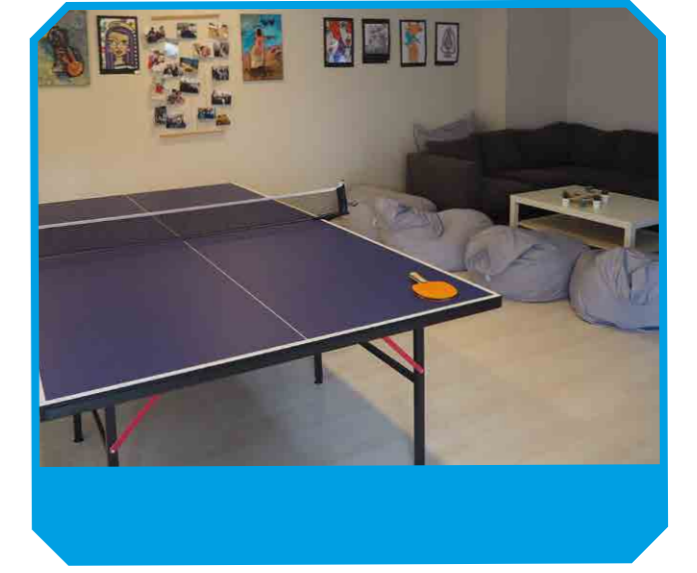


Öncesi



Sonrası

DİNLENME ODASI



2) İŞE ALIM SÜRECİ

Her kurumun, insan kaynakları departmanı aracılığıyla oluşturduğu bir işe alım stratejisi bulunmaktadır. Otizmlı bireylerin işe alım sürecinde ise bazı farklılıklar bulunmaktadır.

a) Adayların Belirlenmesi

Projemizde yer alacak otizmlı bireyleri belirlemek için ilçemiz ve çevre ilçelerdeki milli eğitim müdürlükleri, özel eğitim uygulama okulları (3. kademe), rehabilitasyon merkezleri ve belediyenin engelsiz yaşam merkezleri ile görüşmeler yaptık. Tohum Otizm Vakfı ve STK'lar ile görüştük. Yaptığımız görüşme sonrasında kamu ve sivil toplum kuruluşlarından gelen yönlendirmeler ile birçok iş başvurusu aldık.

İş yerinizde çalışacak olan otizmlı personeli belirlemek için bölgenizde olan özel eğitim uygulama okulları (3. kademe), sivil toplum kuruluşları, milli eğitim müdürlüğü veya rehabilitasyon merkezleri ile irtibata geçerek otizmlı bireyleri ve ailelerini kurumunuza yönlendirmelerini isteyebilirsiniz.

b) Adayların Değerlendirilmesi

Başvuru yapan adaylar arasından işe ve iş yerine en uygun seviyede olan personeller süpervizörümüz ve Tohum Otizm Vakfı tarafından belirlendi. Adayların kendisini değerlendirecek olan kişiyi ve değerlendirileceği ortamı tanıyarak; performans düzeyini sağlıklı bir şekilde değerlendirebilmek için süreç 3 aşamaya ayrıldı:

1. görüşmemiz otizmlı adayın bildiği, tanıdığı bir ortam olması gerektiği için kendi evinde gerçekleşti. 2. görüşmemizde aday fabrikaya davet edildi ve fabrika kısaca gezdirilerek tanıtıldı.
3. ve son görüşmemizde aday, randevu verilerek fabrikaya davet edildi; adayın kendisi ve ailesi ile mülakat gerçekleştirilip, mülakatın değerlendirilmesi yapıldı. Adaya dair bilgiler en ince ayrıntısına kadar özel olarak hazırlanan değerlendirme formları kullanılarak toplandı, adayın işe ve iş yerine uygunluğu değerlendirildi.



-Firmalara öneriler

- Değerlendirme aşamasında yerelde bulunan sivil toplum kuruluşlarından, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinden, alanında uzman bir personelden destek alabilirsiniz.
- Adayın değerlendirmesini; uzman personel ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve iş koçundan oluşturduğunuz bir kurul yapabilir.
- Değerlendirme aşamasından 1 ay önce aday ile tanışın ve fabrikaya davet ederek değerlendirmenin yapılacağı ortamı tanıtır.
- İşe alım yapacağınız pozisyon için en fazla 5 otizmlı birey ile görüşün.
- Birden fazla işe alım yapacaksanız görüştüğünüz adayların uygunluğuna göre bir işe alım sıralaması yapın.
- Otizmlı bir bireyin adaptasyon süreci için minimum 3 aylık bir sürece ihtiyaç duyabileceğini unutmayın.
- Kendisine ve çevreye zarar verebilecek problem davranışlar sergileyen bireyleri istihdam etmekten kaçının.

c) İşe Giriş İşlemleri

İstihdam edilecek personel belirlendikten sonra ailesiyle birlikte davet edilerek işe girişte istenen belgelerin listesi verilmeli, özellikle engelli sağlık kurulu raporunun yenilenmesi ve raporda bireyin istihdam açısından uygunluğunun değerlendirilmesi istenmelidir. Sağlık raporlarının yenilenme süresi 1 ayı bulabilmektedir. Bu nedenle işe alım yapmadan 30-45 gün kadar öncesinde aileye istenen evrakların listesi iletilmeli ve gerekli evrakları temin etmeleri için süre verilmelidir.

d) Aile Bilgilendirmesi

Aile, otizmlı bireylerin istihdamı açısından kilit rol üstlenmektedir. Otizmlı bireylerin evraklara imza atma, hukuki sorumluluk üstlenme vb. resmi işlemlerde yetkisi olmadığı için onların yerine ailelerinden bir kişi vasi atanmakta ve işlemleri vasisi sürdürmektedir. Aynı şekilde, iş yeri kuralları ve iç tüzüğe dair bilgilendirmeler aile ile yapılmalı, bireyin hangi alanda ne iş yapacağı, hangi alanları ve materyalleri kullanacağı, iş kapsamında ne gibi faaliyetler göstereceği gibi konular aktarılmalı ve yazılı onayı alınmalıdır.



3) ADAPTASYON SÜRECİ

Otizimli bireyler işe ve iş yerine uyum, kendilerine verilen görevleri gerçekleştirme, performans, verimlilik gibi işe dair süreçlerin dışında çalışan kimliğini kazanma ve yetişkinliğe geçişi, sosyal hayata katılım ve toplumsal yaşam becerileri, diğer çalışanlarla iletişim, ast/üst ilişkisi, organizasyonel yapı, motivasyon gibi konularda da destek ihtiyacı duymaktadırlar. Bu nedenle otizimli bireyler için 2-6 aylık bir süreyi adaptasyon süreci olarak planladık. (Adaptasyon sürecinin süresi kişinin durumuna göre değişebilmektedir) Süreç bireyi tanıma, bilgi edinme, bireyin yeteneklerini değerlendirme, zorluk yaşadığı alanları tespit etme amacıyla yürütülmektedir. Adaptasyon süreci boyunca işe ve iş yerine uyum sağlayan, verimli olarak çalışan otizimli personel ile çalışılmaya devam edildi, uyum sağlayamayan personel ile maalesef süreci sonlandırdık.

a) Planlama ve Çalışan Bilgilendirme

Çalışan Bilgilendirme: Adaptasyon sürecinin ilk aşamasında, işe aldığınız personel hakkında bilgi verilmesi gerekmektedir. Bu süreçte;

- Otizimli personelin görevi,
- Otizimli personelin bireysel özellikleri,
- Otizimli personele nasıl yaklaşılması gerektiği,
- Otizimli personel için yapılacak düzenlemeler,
- Adaptasyon planı ve işe uyum süresi,

hakkında çalışanlara bilgi verilerek onların da bu süreçte yapması gerekenler açıklanır.

Planlama: İşe başlayacak olan otizimli personelin iş yerinde ve iş başında geçireceği süre için bir planlama yapılması gerekmektedir. Ne kadar süre iş yerinde bulunup bu sürenin artırılacağı bireye göre değişkenlik gösterir. Eğer işi hemen anlayıp pilot uygulamasını az hata ile yapabiliyorsa işe başlama zamanı gelmiştir. Bazı bireyler motivasyonları yüksek şekilde tüm gün çalışabilecekken bazıları bunu yarım gün sürdürebilir. İşe ilk başlayan bir çalışan için ilk 1 hafta birkaç saatlik zaman dilimlerini iş başında geçirmesi, sonraki hafta yarım güne geçilmesi genel olarak uygun olabilir. Tekrar belirtelim ki bu planlamada bireyin özelliklerini göz önünde bulundurmanız önemlidir.

b) Ulaşım

Otizimli bireylerin işe giriş/çıkış saatleri ve iş yerine ulaşımı kalabalık ortamlardan rahatsız olmaları göz önünde bulundurularak düzenlenmelidir. İş yeri servisini kullanacaksa, servisin güzergâh bilgisi, hangi saatte personeli alacağı, nereye oturacağı ve servis içerisinde nasıl davranması gerektiği otizimli personele detaylıca açıklanmalı, görsel ipuçları hazırlanarak kendisine ve ailesine verilmeli, serviste olası bir değişiklik durumunda bilgi alabileceği ve

serviste ona eşlik edebilecek gönüllü bir çalışanı ona yardım etmesi için görevlendirmelidir.

Personelin servise alışması için ilk 2 gün iş koçumuz personele eşlik etmiştir.

c) İş Yeri Kurallarının Öğretimi

İş yerine ait hijyen ve giyim kuralları, disiplin ve diğer çalışma kuralları bir program dahilinde otizimli bireylere detaylı olarak öğretilmelidir.

Personeli işe vardığında ne yapması gerektiğinden nasıl giyinmesi gerektiğine kadar bilgilendiren tüm detaylar bu program kapsamında belirtilmelidir.

Örneğin

Personel kartını okut, soyunma odasına gir, dolabını bul, İş kıyafetlerini giy... olarak adım adım öğretim yapılmalıdır.

Üretim alanındaki hijyen kurallarının adım adım öğretiminin örneği:



d) Ortak Kullanım Alanlarının Öğretimi

İş yerlerinde kafeterya, soyunma odası, tuvalet, yemekhane gibi ortak kullanım alanlarının kullanımları otizimli bireyler için karmaşık bir beceri olabilir. Bu nedenle her ortak kullanım alanının nasıl kullanıldığını adım adım öğretip, bu süreçlerin takibi yapılmalıdır.



Tuvalet kullanımının öğretimi örneği

e) Mola ve Giriş/Çıkış Saatlerinin Düzenlenmesi

Otizimli bireylerin işe giriş/çıkış saatleri daha az yoğun olan saatlere denk getirilmeli, bu kapsamda diğer çalışanların işe girişinden sonra giriş yapmaları ve işten çıkışından önce iş istasyonundan çıkmaları yönünde planlama yapılması gerekebilir.

f) Etkinlik Çizelgeleri

Etkinlik çizelgeleri, otizimli bireylerin başkalarının yardımı olmadan yapması gereken günlük işleri bağımsız olarak yapmaya yönlendiren sözcük veya fotoğraf setidir. İş yerinde çalışacak olan otizimli personelin gün içinde yapması gereken işleri bağımsız bir şekilde yerine getirebilmesi için etkinlik çizelgesi hazırlanmalı ve bu çizelgeyi nasıl kullanacağı öğretilmelidir. Otizimli personelin gün içerisinde yapmasını istediğiniz işleri detaylı olarak etkinlik çizelgesinde gösterebilirsiniz.

Etkinlik çizelgelerini nasıl hazırlayabileceğinizin dair detaylı bilgi için www.tohumotizmportali.org sitesini inceleyebilirsiniz.

İş yerinde çalışacak olan otizimli personelin gün içinde yapması gereken işleri bağımsız bir şekilde yerine getirebilmesi için etkinlik çizelgesi hazırladık ve bu çizelgeyi nasıl kullanacağı öğrettik.



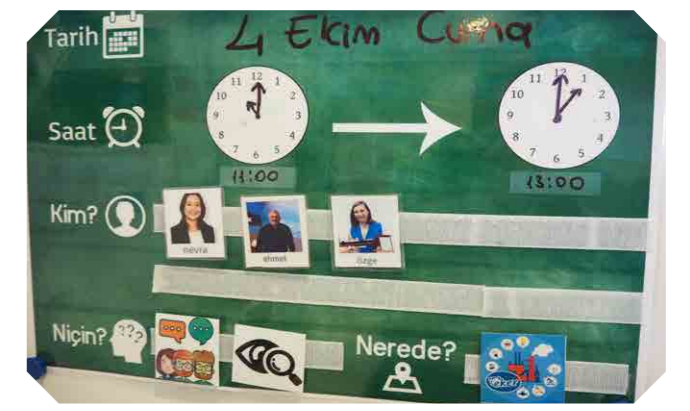
g) Bilgi Panosu

Otizimli personellerimiz için gün içerisinde ne yapacaklarını, hangi iş koçunun kendilerine destek vereceğini, kimlerin o gün işe geldiğini anlatmak için bir bilgi panosu yardımıyla her sabah işe başlamadan önce bir bilgilendirme yapıyoruz. Bunun yanında özel günleri ve tatil günlerini hatırlatmak adına görsel bir yıllık etkinlik takvimi hazırladık.



h) Ziyaretçi Bilgilendirmesi

Otizimli bireyler aniden gelişen ziyaretlerden hoşlanmayabilir ve tanımadıkları bir kişinin sürpriz ziyareti karşısında kaygılanabilirler. Bu nedenle onları gün içinde gelecek olan ziyaretçiler hakkında bilgilendirmek amacıyla ziyaretçi bilgilendirme panosu kullanıyoruz. Bu sayede personeller gelecek olan kişilerin adlarını, resimlerini, nereden geldiklerini, hangi saatler arasında ziyaret edeceklerini, neden geldikleri gibi detaylı bilgiye sahip oluyorlar.



i) Değişim Bilgilendirmesi

Otizimli bireyler ani değişikliklerden hoşlanmazlar. Bu nedenle olası bir değişiklik durumunda onları bilgilendirmek için bir değişim bilgilendirme panosu hazırladık. Bu pano değişen bir aktivite veya o gün işe gelmeyen biri olduğunda bilgi vermek için kullanılır.

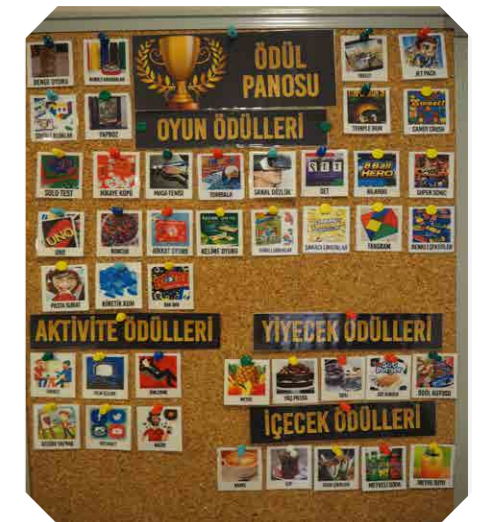
j) Motivasyon Sistemi

Normal gelişim gösteren çalışanlar için maaş, işlerini yapmaya yeterli bir motivasyon kaynağıdır. Ancak otizimli bireyler maaş, prim gibi parasal ödüllere ve terfi, motivasyon yemeği gibi sosyal ödüllere ilk başlarda değer vermeyebilir, değer verilmesi gerektiğini sonradan öğrenebilir. Otizimli bireylerin içsel motivasyonu oldukça düşüktür ve bir işi gerçekleştirmekte motive olmakta zorlanabilirler. Bu durumda otizimli bireyleri motive edebilecek şeyleri aile ile birlikte değerlendirerek, gün içerisinde farklı zaman ve koşullarda bireyi motive etmek için kullanabileceğiniz bir motivasyon sistemi planlayın.

İşin öğretimi aşamasında ilk zamanlarda doğru ve onaylanan davranışlar sergilendiğinde sık sık onu motive eden nesne ya da aktiviteyi sunarken (çikolata, meyve suyu, çerez gibi atıştırmalıklar, cep telefonu oyunları, kutu oyunları gibi oyun ödülleri veya kafeteryaya gitme, sevdiği bir çalışma arkadaşı ile sohbet etme aktiviteler bireyleri motive etmek için kullanılabilir), doğru davranışlar kendiliğinden ortaya çıkmaya başladıkça zamanla motive edici nesne veya aktiviteyi sunma sıklığınızı azaltabilirsiniz.

Örneğin; işin başlangıcında 10 dakikada bir müzik dinleme ödülü kazanırken, işi öğrendikten sonra ve motivasyonun düşmediğini gördüğümüzde bu ödülü 15 dakikada bir, yarım saatte bir, saatte bir olarak kazanmasını sağlayabilirsiniz. Otizimli personellerimizi çalışmaya motive edebilecek şeyleri aile ile birlikte değerlendirerek, gün içerisinde kullanabileceğimiz ödüllere oluşan bir motivasyon sistemi hazırladık. Bu sistemle beraber otizimli çalışanlarımız için günlük iş anlaşmaları kapsamında kendileri için belirlenmiş hedefe ulaştıklarında ödül panolarından istedikleri ödülü seçerek, boş zamanlarını istedikleri gibi geçirmekteler.

Ödül Panosu



ARDA'NIN İŞ ANLAŞMASI

Üretim alanında çalışarak 300 puan kazanacağım.

Aldığım Puan: 419

EVET

HAYIR

TEKRAR DENEYECEĞİM

İş anlaşması:
Personel gün içerisinde kendisi için belirlenen iş hedefine ulaştığında ödül panosundan seçtiği ödülü kazanır.

Sayaç Uygulaması:

Her otizmi personel gün içerisinde kaç paket iş yaptığını ve seçtiği ödülü kazanabilmek için ne kadar paket hazırlaması gerektiğini tablet veya telefonundaki sayaç uygulaması ile kendisi takip eder.

30

k) Zaman Yönetimi

Otizmi bireyler zaman yönetiminde ve gün içerisinde yapacakları etkinlikleri planlamakta zorluk yaşayabilirler. Ne zaman hangi işi yapmaları gerektiğini, ne zaman molaya gideceklerini, ne kadar sürede yemek yemesi gerektiği gibi konuları planlamak otizmi bireyler için karışık olabilir. O nedenle işe giriş-çıkış, mola, yemek saati gibi zaman düzenlemelerini alarm kurarak takip etmesini kolaylaştırabilir, ne kadar sürede giyinmesi, yemek yemesi gerektiği gibi düzenlemeleri ise zamanlayıcı aracılığıyla planlamasını sağlayabiliriz.



"Time in" Tablet Uygulaması

l) İletişim Becerileri

Otizmi çalışanlarınız, diğer personel ile iletişim kurmakta ve sürdürmekte zorlanabilirler. Göz teması kurmaktan kaçınabilir, isteklerini veya sıkıntılarını iletmekte zorlanabilirler. Onlara söyleneni anlamakta güçlük çekebilir veya

konuşma becerileri gelişmemiş olabilir. Bu gibi durumlarda;

- Otizmi bireyler ile iletişimi kolaylaştırmak için kısa, net ve açık ifadeler kullanılmalıdır.
 - Diğer insanlar ile nasıl iletişim kurması gerektiği, nezaket kuralları, selamlama ifadeleri iş koçu yardımıyla öğretilmelidir.
 - Konuşma becerileri gelişmemişse alternatif iletişim sistemleri kullanılabilir.
 - Sözlü talimatlar yerine görsel talimatlar verilebilir, ne yapmasını istediğini göstererek anlamasına yardımcı olunabilir.
 - İsteklerini ifade etmesi ve yardım talebinde bulunmasını kolaylaştırmak için görsel veya teknolojik yazılımlar kullanılabilir.
- *Ücretsiz olarak sunulan "İçimdeki Hazine" uygulamasını kullanarak konuşma becerileri gelişmemiş olan otizmi bireylerin iletişim kurmasını kolaylaştırabilirsiniz.
- *Bireyin iletişim kurarken zorlandığı noktalarda hatırlatma kartları hazırlayarak kendisini kontrol etmesini sağlayabilirsiniz.



m) İşin Öğretimi

Personel iş yerine uyum sağladıktan sonra işin öğretimi aşamasına geçilmelidir. Bu aşama 2-4 hafta arası sürebilmektedir. Otizmi bireye iş istasyonundaki düzenlemeler, kullanacağı materyalleri nerede bulabileceği ve işi bittiğinde nereye koyması gerektiği, işi nasıl yapması gerektiği adım adım öğretilmelidir. Bu süreçte görsel, yazılı ipuçlarından, işaretlemeler-etiketlerden ve teknolojik destek araçlarından faydalanabilirsiniz.

Başlangıçta yarım saat çalışan personelin üretim alanında çalışma süresi zamanla artırılmıştır. Bu süreçte;

- İş istasyonuna giriş yapmadan önce nasıl hazırlık yapması gerektiği,
 - İş istasyonuna erişim,
 - İş materyallerinin kullanımı,
 - İşe giriş/çıkış ve mola süresi,
 - İşin akışı ve nasıl yapılacağı,
- iş koçu desteği ile öğretilir.



8 Adet pudingi kutuya yerleştir



Kutuyu kapat



İş Koçu Desteği



İş Koçu Desteği

Tablet Uygulaması: My Story Creator tablet uygulamasını kullanarak bireye işi nasıl yapacağını yazılı, görsel ve sesli bir şekilde öğretebilirsiniz. Yaptığı işte ustalaşmaya başladıkça yavaş yavaş bu desteği geri çekebilirsiniz.

n) Veri Alımı

Bireye sunacağımız desteği ve bireydeki değişimi gözlemleyebilmek için sistemli bir şekilde veri tutmamız gerekmektedir. Bu şekilde hangi konularda çok iyi, yeterli ya da geliştirilmesi gereken düzeyde olduğunu net olarak görebilirsiniz. Bireyin becerilerinin seviyesine göre ona uygun bir program hazırlayıp geliştirilmesi gereken becerilerde ilerleme sağlayabilirsiniz. Geliştirmeyi hedeflediğimiz davranış, eğer karmaşık ve birden fazla basamağın bir araya gelmesi ile oluşuyorsa (Örn: veri girme, dış fırçalama vb.) o davranışı yerine getirmek için yaptığımız tüm basamaklar çıkarılıp tek tek öğretimi yapılır. Veri almak için aşağıdaki gibi bir veri formu oluşturun. Her haftanın sonunda öğretmeyi hedeflediğiniz davranış için veri alın, bu şekilde bireyin öğrenip öğrenmediğini ölçmüş olursunuz. Oluşturduğunuz veri formu üzerinde doğru ve bağımsız olarak yapabildiği basamakları (+), ipucu alarak yaptığı veya yapamadığı basamakları ise (-) olarak kaydediniz. Eğer bireyin davranışları bir aylık bir sürede değişiklik göstermiyorsa, öğretim stratejinizi değiştirmeniz gerekebilir. Veri alımı hakkında detaylı bilgi almak için www.tohumotizmportali.org adresindeki "Davranışları Ölçme ve Değerlendirme" başlığını inceleyebilirsiniz.

Yemekhane Kullanımı		
	Ön Test	Genelleme
Yemek sırasına gir.	+	
Kartını okut.	⊖	
Tepsi al.	⊖	
Çatal vb.,bardak al.	⊖	
Yemeklerini al.	⊖	
Salata/Meze al.	⊖	
Tepsini masaya bırak.	⊖	
Ekmek al.	⊖	
Ayran ve yoğurt al.	⊖	
Masana otur ve yemeğe başla.	⊖	

"Yemekhane kullanımı" programının ilk değerlendirme verisi.

Yemekhane Kullanımı		
	Son Test	Genelleme
Yemek sırasına gir.	+	+
Kartını okut.	+	+
Tepsi al.	+	+
Çatal vb.,bardak al.	+	+
Yemeklerini al.	+	+
Salata/Meze al.	+	+
Tepsini masaya bırak.	+	+
Ekmek al.	+	+
Ayran ve yoğurt al.	+	+
Masana otur ve yemeğe başla.	+	+

"Yemekhane kullanımı" öğretim programının son değerlendirme verisi.

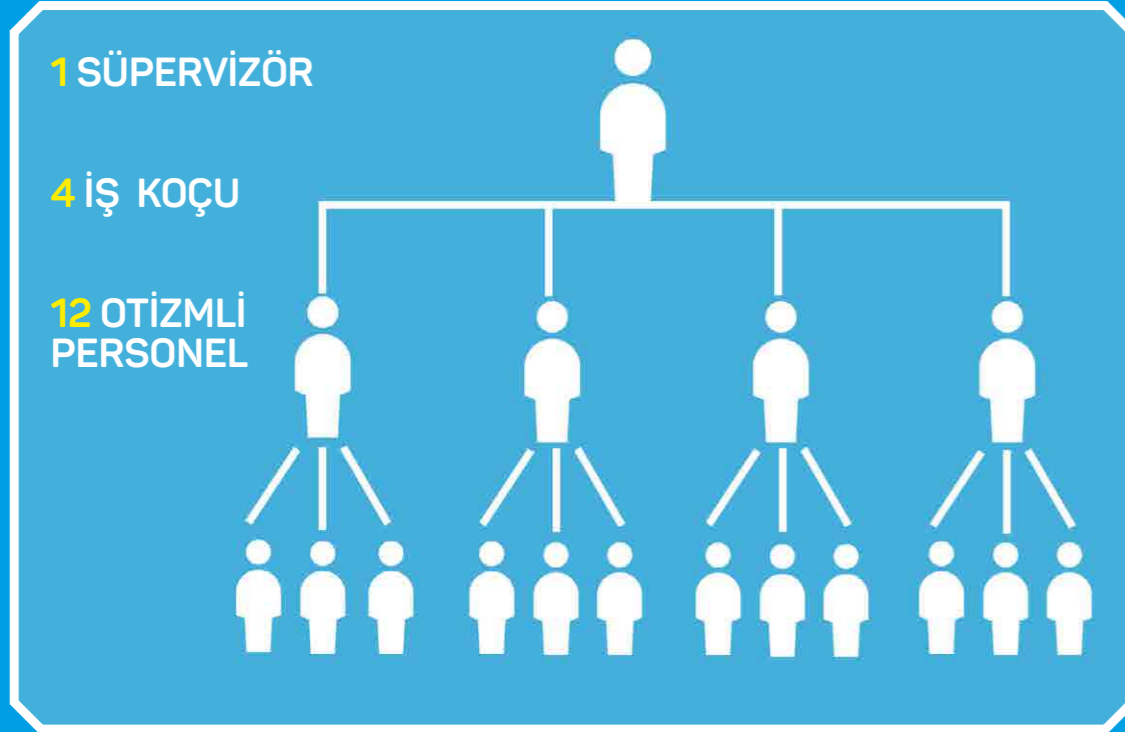
4) GERİ ÇEKİLME SÜRECİ

Geri çekilme, otizmliler işini bağımsız olarak yapmaya başladıkça sunulan yardımın yavaş yavaş geri çekilmesi, bireye sadece ihtiyaç durumunda destek verilmesi sürecini ifade etmektedir.

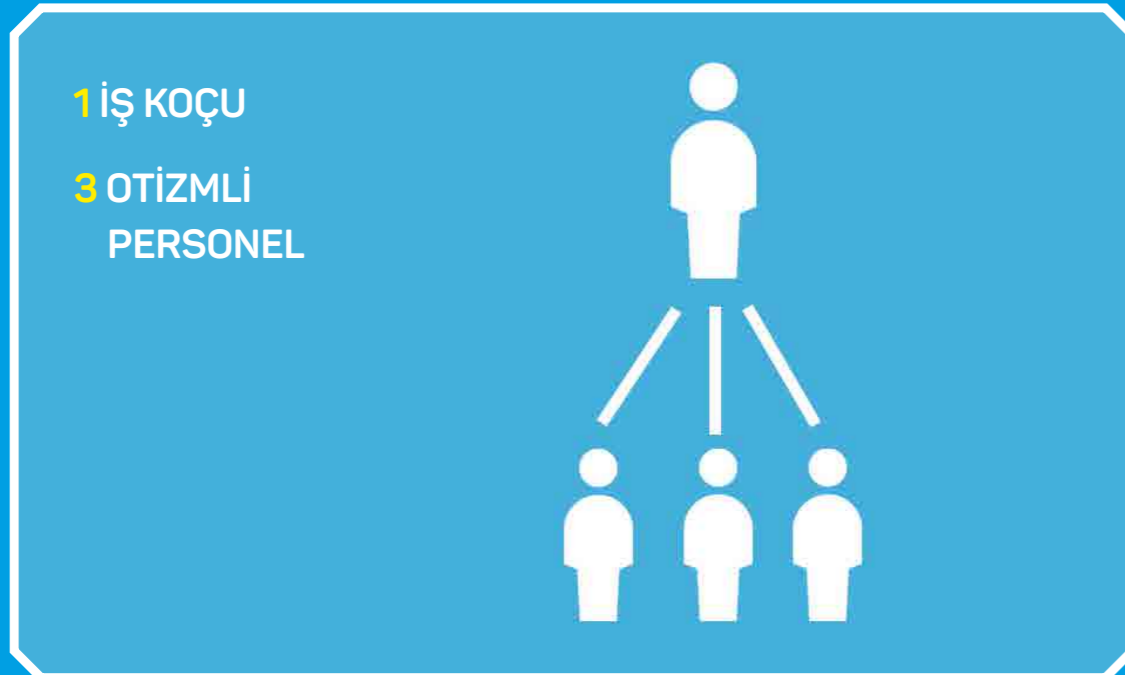
Otizmliler işe ve iş yerine adapte olduktan sonra, bağımsız bir şekilde işlerini yapabilmeye başlaması 6-12 ay sürebilir. Sonrasında daha az yardıma ihtiyaç duyacaktır. Bu aşama iş koçlarının, otizmlilerle arasındaki mesafeyi artırmaya başlaması, sadece ihtiyaç dâhilinde onlara tekrar yakın durarak yardımda bulunup tekrar geri çekilmesi sürecidir. Her otizmliler bireyin bağımsız bir şekilde çalışması gerçekleşemeyebilir ancak başarılı bir adaptasyon süreci ve takip sonrasında otizmliler daha az yardıma ihtiyaç duyarak çalışmalarını sürdürebilecek bir duruma gelecektir. Onlar bağımsız olarak işleri yürütebilir hale geldikten sonra iş koçlarının geri çekilmesi oldukça önemlidir, aksi takdirde iş koçlarının yanlarında bulunmasına bağımlı hale gelebilir ve işlerini sadece onlar varken yapma eğilimi gösterebilirler.



İŞ KOÇU DESTEKLİ İSTİHDAM MODELİ



ALTERNATİF UYGULAMA MODELİ



MAYIS 2018'den bu yana;

- 8 otizmlı genç,
- 3 iş koçu,
- 1 süpervizör,

istihdam ederek çalışmalarımıza devam ediyoruz.

Ortalama, her 4 ayda 1 yeni otizmlı genç istihdam ederek, hedefimiz olan toplam 12 otizmlı gence ulaşmayı planlıyoruz.

Her 3 otizmlı personel için 1 iş koçu ile destek oluyoruz.

Siz de firmanızda projenize 1 iş koçu ve 3 otizmlı personel ile başlayabilirsiniz!

**UNUTMAYIN Kİ
FARKLILIKLAR FARK YARATIR!**





Hazırlayan
Eker Süt Ürünleri Gıda San. Tic. A.Ş.

Proje Süpervizörü
Alperen Aşanbuğa

Teşekkürler

Tohum Otizm Vakfı
Hayal Esler Korkmaz, Nergiz Koçarslan,
Nehir Merinoslu





Otizmli Bireyler İş Gücünde

