



# Otizmli Bireyler İş Gücünde



## İŞ KOÇU DESTEKLİ İSTİHDAM MODELİ



**Yayın Hakları**  
Eker Süt Ürünleri Gıda San. Tic. A.Ş.

**Hazırlayan**  
Psk. Alperen Aşanbuğa

**Basım Yılı**  
2022

*Teşekkürler*  
**Tohum Otizm Vakfı**  
Elif Karabulut, Gül Hayal Korkmaz

## İÇİNDEKİLER

- 06** Otizmlili Bireyler İş Gücünde Nedir?
- 06** Otizmlili Bireyler İş Gücünde ile Hedeflediklerimiz
- 07** Otizmlili Bireyler Neden İş Gücünde Olmalı?
- 08** OBİG'in Hikayesi
- 09** Otizm Nedir?
- 10** Otizmin Yaygınlığı
- 10** Otizmlili Bireyleri Neden İstihdam Etmeliyiz?
- 11** Otizmlili Bireylerin İş Hayatındaki Güçlü Yönleri
- 12** Otizmlili Bireylerin İş Hayatında Karşılaşabileceği Güçlükler
- 13** Otizmlili Bireylerin İstihdamını Nasıl Sağlayabiliriz?
- 14-19** Hazırlık Süreci
- 20-21** İşe Alım Süreci
- 22-29** Adaptasyon Süreci
- 30-31** Bağımsızlaştırma ve Gözlem Süreci
- 32-33** Organizasyon Şeması
- 34** Ödüllerimiz



## 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 kurumunu ve markasını çok daha hızlı 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 işverenden sosyal duyarlılık ve empati bekliyor.

Türkiye'nin ve dünyanın sorunları çok fazla ve çeşitli.

Küresel ısınmadan mülteci sorununa, gelir dağılımındaki

dengezsizlikten 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 yetişkinlerin istihdamı sorununa bir çözüm sunduk. Ortağımız Andros'ta uygulanan projeyi örnek alarak 12 yetişkin otizmliyi istihdam etmeyi hedefleyen projeyi hayata geçirdik. Şuan uyguladığımız "İş Koçu Destekli İstihdam Modeli" ile 11 otizmlinin istihdamını sağladık. İstihdam ettiğimiz 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 yargılarının yıkıldığını gördük. Farklıklarımıza saygı göstermeyi, empati yapmayı öğrendik.

Türkiye'de engelli istihdamı kendi içinde çok önemli bir sorun. Maalesef engelliler arasında istihdam oranı %0,02 ile en düşük istihdam edilen grup otizmliler. Türkiye'de bir milyondan fazla otizmliler yetişkinin evlerinde, kapalı kapıların ardında oldukları tahmin ediliyor. Genel işsizlik, genç nüfusta işsizlik de Türkiye'nin çok temel bir sorunu ama şunu unutmamalıyız ki bu otizmliler gençlere hiç kimse tek bir fırsat bile vermiyor. Bu fırsatı bizler vermeyeceksek kim verecek?

Bu kitapçığı, bu iş modelini 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 veya daha üstü verimlilikte üretim sürecine katkıda bulunuyorlar. Şimdi en büyük hedefimiz sizin gibi diğer işverenlerin de bu ve benzeri iş modellerini işletmelerinizde hayata geçirmenize vesile olmak. Bu süreçte biz Eker olarak sizlere her türlü desteği vermeye hazırız.



## AHMET AYDIN AKÇÖL

Eker İnsan Kaynakları Direktörü

Mevcut iş kanunumuzda engelli istihdamı kamuda %4, özel sektörde %3 olarak belirlenmiş olup iş yerlerinin yasal olarak asgari seviyede bu kota kapsamında engelli bireyleri istihdam etme zorunluluğu bulunmaktadır.

Biz Eker olarak iş yerimizde bu istihdam oranına ilave bir iş modelini hayata geçirmek istedik. Burada da Genel Müdürümüz ve Genel Müdür Yardımcımızın isteği ile ortağımız Andros firmasında da uygulanan otizmliler için iş koçu destekli istihdam modelini uyarlayarak Tohum Otizm Vakfı desteğiyle çalışmalara başladık.

İş modeliyle ilgilenmeye başlayana kadar otizmle ilgili çok fazla bilgiye sahip değildim. İş modelimiz başladığında otizm hakkında bilgi sahibi olmaya başladım ve gördüm ki çağımızın en önemli gelişimsel farklılıklarından biri otizm, üstelik her geçen gün yaygınlığı da artmakta! Uygulamaya ilk başladığımızda aileler ile yaptığımız görüşmeler sırasında anne ve babaların sıkça dile getirdiği "Benden sonra çocuğuma ne olacak?" sorusunu sorarken yaşadığı kaygı, benim bu işe olan inancımı ve desteğimi artırdı. Çünkü bizim de bu iş modelinde yapmak

istediğimiz otizmliler hayata hazırlayabilmek, anne ve babalarının desteği olmadan ayakta kalabilmelerini sağlayarak onlara bağımsız bir yaşam sunabilmektir.

İşin içine girdikçe ve otizmliler istihdam etmeye başladıkça bu iş modelinin sürdürülebilir olabilmesi 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 bu iş modelinin birçok kurum tarafından benimsenmesi böylece otizmliler bireylerin istihdam sorununun azaltılması veya mümkün olduğunca giderilmesidir. Maalesef mevcut iş kanununda engelli tanımı tek olup farklı özel gereksinimli bireyler için tanımlamalar yapılmamıştır. Birçok farklı engel gruplarının istihdamında iş koçu desteği gerekmezken otizmliler bireylerin istihdamında iş koçu desteği gerekmektedir.

En büyük dileğim başlattığımız bu iş modelinin sürdürülebilirliğini sağlamak için otizmliler destek verecek olan iş koçlarının ücretlerinin devlet tarafından karşılanması yönünde gerekli düzenlemelerin yapılmasıdır. Devlet, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları bir araya gelerek sorumlulukları üstlenirsek, otizmliler istihdamında karşılaşılan tüm sorunları çözeceğimize inanıyorum.

Saygılarımla.





## Otizimli Bireyler İş Gücünde Nedir?

**"Otizimli Bireyler İş Gücünde"** otizimli bireyleri iş hayatına kazandırmak için ülkemizde hayata geçirilen ilk "İş Koçu Destekli İstihdam Modeli" dir.

Tohum Otizm Vakfı'nın danışmanlığıyla hayata geçirilen bu iş modelinin temel amacı, otizimli bireylerin iş hayatında uygun koşullar sağlandığında ve bilimsel dayanaklı uygulamalar ile desteklendiğinde bağımsız ve yüksek verimlilikle çalışabileceklerini kanıtlamak, diğer kurumların Eker'in uyguladığı bu modeli kılavuz model olarak kullanmalarını sağlamak ve otizimli bireylerin istihdamının yaygınlaştırılmasına destek olmaktır.

## Otizimli Bireyler İş Gücünde İle Hedeflediklerimiz

- 1.** Eker'de 12 otizimli bireyi istihdam ederek, onların ekonomik özgürlüğünü kazanan üretken bireyler olarak toplumsal yaşama dahil olmalarını sağlamak.
- 2.** Kamu ile birlikte çalışarak iş koçu destekli istihdam modelinin sürdürülebilirliği için maliyetlerin devlet tarafından karşılanmasını sağlamak.
- 3.** Hem kamu hem özel sektörde tüm kurumlara kılavuz olabilecek şekilde iş koçu destekli istihdam modelimizi yaygınlaştırmak.



## Otizimli Bireyler Neden İş Gücünde Olmalı?

**"Dünyanın her türlü akla ihtiyacı var."**  
*Temple Grandin*



**CDC(Centers for Disease Control and Prevention)'nin 2021 yılında açıkladığı rakamlara göre, ABD'de her 44 çocuktan 1'inin otizm tanısı aldığı bilinmektedir. Bu rakamları ülkemiz nüfusuna oranladığımızda Türkiye'de yaklaşık 1,9 milyon otizimli birey olduğu tahmin edilmektedir. Buna rağmen Türkiye'de sadece 43 otizminin iş gücünde olduğu bilinmektedir.** Yetkinlik ve becerilerini iş koçu destekli istihdam programlarıyla daha etkili bir şekilde kullanabilecek olan otizimli bireyler, anayasal hakları olan **"Çalışma Hakkı"**na ulaşmakta güçlük çekmektedir. Üstelik iş dünyası kendilerine çalışma imkanı tanıdığına farklı bakış açılarıyla işe değer katma kapasiteleri çok yüksek olmasına rağmen...

Otizmlilerin mesleki rehabilitasyonu için yapılan tüm yapılan yatırımlar, uzun vadede devletin bütçesine katkı sağlamaktadır. Otizimli bireyin mesleki rehabilitasyonu için harcanan her 1\$ topluma 16\$ olarak geri dönmektedir. Otizimli bireyler iş hayatında yer aldığına ekonomik özgürlüğünü kazanmakta; devletin sosyal yardımlarına ihtiyaç duymamakta, vergi sistemine, üretime ve sosyal hayata dahil olmaktadır.

Tüm bunların yanı sıra otizimli bireyleri istihdam etmemiz için çok sebebimiz var. Otizimli bireyler rutin işlerde yüksek verimlilik ile çalışabilir. Otizimli bireylerin iş yerine daha rahat uyum sağlayabilmeleri adına yapılan küçük değişiklikler şirkete proaktiflik becerisi kazandırabilir. Ayrıca, otizimli bireyler için uygulanan 5S düzenlemeleri iş yerininin tamamına uyarlanarak tüm çalışanların çalışma performansının artışına katkıda bulunulabilir.



# OBİG'in Hikayesi

Otizmliler İş Gücünde'nin hikayesi Eker'in 2006 yılından itibaren iş ortaklığı yaptığı Fransa'nın önemli uluslararası firmalarından olan Andros'un katkıları ile başlamıştır. Andros firması bünyesinde 12 otizmliler yetişkinden oluşan bir ekip oluşturulmuş ve bu da otizmliler bireylerin bir iş yeri ortamında iş koçu desteğiyle verimli bir şekilde çalışacağını kanıtlamıştır.

Andros'un öncüsü olduğu bu iş modelinin en güzel tarafı; otizmliler bireylerin çalışmaları karşılığında kendi ekonomik özgürlüklerini elde etmeleridir. Bunun yanı sıra Andros tarafından oluşturulan yaşam merkezi, onların ailelerinden bağımsız olarak arkadaşlarıyla sosyalleşebilmesi, çeşitli etkinliklere katılabilmesi ve günlük yaşam ihtiyaçlarını kendilerinin karşılayabilmesi imkanını da sunmaktadır.

Eker Süt Ürünleri Genel Müdür Yardımcısı Nevra Eker ve İnsan Kaynakları Direktörü Ahmet Aydın Akyol, Tohum Otizm Vakfı yöneticileri ile birlikte Fransa'ya gitmiş ve ilk olarak bu modeli gözlemlemiştir. Türkiye'ye döndükten sonra vakıf tarafından görevlendirilen bir uzman Eker fabrikasında iş analizlerini gerçekleştirerek otizmlilerin çalışabileceği alanları belirlemiştir. 2018'in Ocak ayında süpervizör istihdam edilmiş böylece iş modelinin hayata geçmesi için ilk adım atılmıştır. Süpervizörümüz, üç ay boyunca Tohum Otizm Vakfı Özel Eğitim Okulu'nda eğitim aldıktan sonra Mustafakemalpaşa tesislerine gelerek "Otizmliler İş Gücünde" istihdam modelini yine vakfın danışmanlığıyla en uygun şekilde tasarlamaya başlamıştır. 2018 Mayıs ayında ilk iş koçumuz ve otizmliler çalışanlarımız istihdamda yerini almıştır. Sonrasında ise her altı ayda bir yeni otizmliler çalışan ekibimize dahil olmaya devam etmiştir. Bu sayede hem Türkiye'deki otizmliler yetişkinlerin gelişimlerine katkı sağlanmış hem de kendi ayakları üzerinde durabilen özgüvenli bireyler olarak hayatta yer almaya başlamalarına destek olunmuştur.

Beceri ve yetkinliklerini keşfettiğimiz otizmliler bireyler iyi ki var. Onların farklı bakış açılarıyla iş yeri kültürümüzün zenginleşmesinden mutluluk duyuyoruz.

## 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) İletişim ve sosyal etkileşimde yetersizlik

- İlişki kurma ve sürdürmede zorlanma
- Göz kontağı kuramama, vücut dilini, 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) Tekrarlayan/takıntılı davranışlar ile sınırlı ilgi alanları

- Tekrarlayan ya da takıntılı motor davranışlar, nesnelere uygun olmayan şekilde kullanma, anlamsız tekrarlayıcı konuşma
- Aynılık üzerinde ısrar etme, rutinelere aşırı bağlılık
- Yoğunluğu açısından aşırı olarak değerlendirilebilecek 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 bireyler yukarıda sıralanan özelliklerin tümünü göstermeyip, belirtilerin bazılarını farklı düzeylerde gösterebilirler.

## Eğer Çocuğunuz



Göz teması kuramıyorsa



İsmi söylendiğinde dönüp bakmıyorsa



Parmağıyla istediği şeyi göstermiyorsa



Yaşlarının oyunlarına ilgi duymuyorsa



Sallanmak, parmak uçlarında yürümek gibi hareketlere sahipse



Dönen nesnelere karşı aşırı ilgi duyuyorsa



Takıntılı davranışlar gösteriyorsa



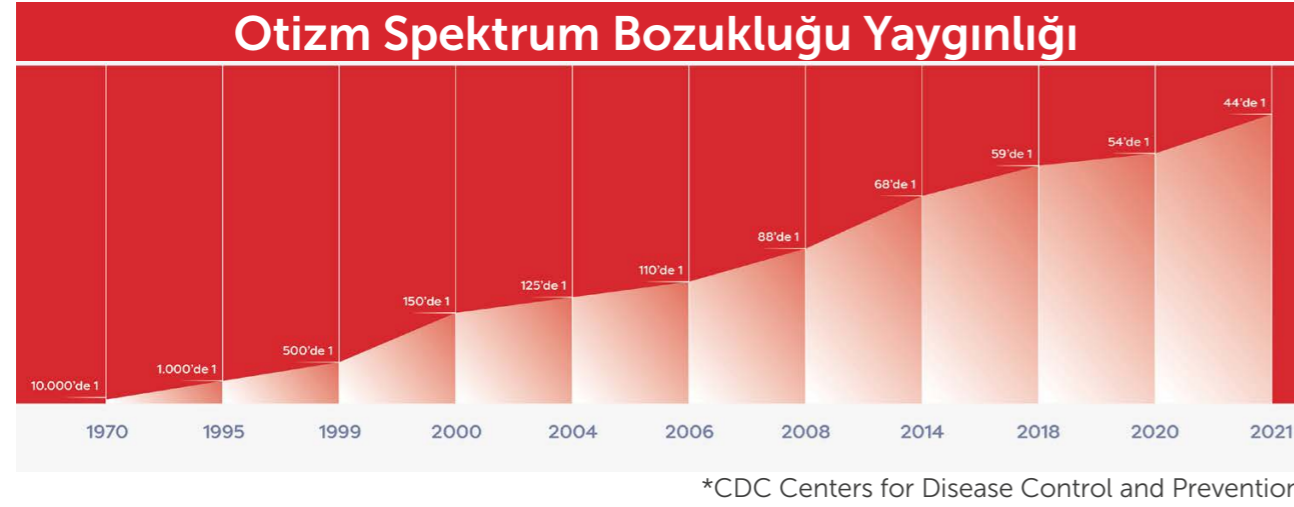
Konuşmasında gerilik yaşıyorsa

Otizm açısından değerlendirme yapmak gerekir. Erken tanı ve bilimsel dayanaklı uygulamalarla yoğun eğitim alan otizmliler bireylerin yaklaşık yüzde ellisinde otizmin belirtileri kontrol altına alınabilmektedir. Böylece bağımsız bireyler olarak hayatlarına devam edebilmektedirler.



# Otizmin Yaygınlığı

Otizm, günümüzde rastlanan en yaygın nöro-gelişimsel farklılıklardan biridir. Hastalıkları Kontrol ve Önleme Merkezi (Centers for Disease Control Prevention)'nin verilerine göre 2006 yılında her 150 çocuktan 1'i, 2012 yılında her 88 çocuktan 1'i otizm tanısı almıştır. 2021 yılınca CDC'nin yayınlamış olduğu son verilere göre ise Amerika'da doğan her 44 çocuktan 1'i otizm tanısı almaktadır. Ülkemizde ise otizmin yaygınlığına dair resmi bir veri olmamakla beraber yaklaşık olarak 574.963'ü çocuk, 1.325.363'ü yetişkin olmak üzere 1.900.000'den fazla otizimli ve toplamda bu durumdan etkilenen 7.600.000'den fazla aile ferdi olduğu tahmin edilmektedir. 574.963 otizimli çocuğun yalnızca 41.854'ü okula ve eğitime ulaşabilmiştir. 2022 yılı İŞKUR verilerine baktığımızda ise 1.325.363 otizimli yetişkinin yalnızca 43'ü iş gücündedir. İş gücünde yer alan otizimli bireylerin 11'i ise "Otizimli Bireyler İş Gücünde" iş modeli kapsamında Eker'de çalışmaktadır.



## Otizimli Bireyleri İstihdam Etmenin Firmanıza Katkıları

### 1. Yüksek Verimlilik

Otizmliler, tipik gelişim gösteren bireylere rutin ve monoton gelen işlerde yüksek verimlilik ile çalışabilirler. Böylelikle bu işlerde çalışan personelin turn-over oranını (personel devir oranı) 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. yüzyıl dünyasında özellikle markalar, tüketicilerin bağlılığını ve sempatisini kazanmak için sosyal problemleri hedef alan projeler geliştirmektedir. Bu projelerin iletişimi de marka kimliklerini güçlendirmektedir. Global markalar, sosyal anlamda sorumlu oldukları ölçüde tüketicinin güvenini ve bağlılığını kazanmaktadır. Kurumunuzda gerçekleştireceğiniz bu model ile markanızın imajını güçlendirmiş ve engelli istihdamının "kota" ile zorunlu tutulduğu bu dönemde büyük bir fark yaratmış olursunuz.

### 5. Kurumsal Aidiyet ve Çalışan Bağlılığı

Kurum ve kuruluşları değerli kılan, onların 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 sağlayarak marka güvenilirliğinizi ve görünürlüğünüzü arttırabilirsiniz.

## 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 yaparlar.
2. Tam olarak nasıl yapacaklarını öğrendikleri bir işi mükemmel ve kalite kurallarına uygun bir şekilde yapmaya çalışırlar.
3. Rutin ve diğer insanlara monoton gelen işlerde yüksek motivasyon ve verimlilik ile çalışırlar.
4. İşlerini zamanında bitirmeye odaklanırlar, dakiktirler.
5. İş yeri kurallarına kusursuz bir şekilde uymaya eğilimlidirler.
6. İlgi duydukları alanlarda konsantrasyon ve dayanıklılıkları daha yüksektir.
7. İşe bağlılıkları ve sadakatleri yüksektir.
8. Çevresinde olup biten ile ilgilenmeden sadece işlerine odaklanırlar. Dürüst ve güvenilirlerdir.
9. Farklı düşünme ve farklı gözlem yetenekleriyle diğer çalışanların fark edemeyeceği detayları keşfedip işe değer katarlar.

# Otizimli Bireylerin İş Hayatında Karşılaşabileceği Güçlükler

1. Etkileşim başlatma ve sürdürmede güçlük çekebilirler. Şaka, espri ve mecaz anlamlı ifadeleri anlamlandıramayabilirler.
2. Ani değişimlere uyum sağlamakta güçlük yaşayabilirler.
3. Duyusal hassasiyetleri olabilir. Bazı koku, ışık ya da seslere farklı tepkiler verebilirler. Kalabalık ya da fiziksel temastan rahatsızlık duyabilirler.
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 olağan dışı ve tekrarlayan hareketler yapabilir, takıntılı davranışlar sergileyebilirler. Bu tekrarlayan 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-Hazırlık Süreci

- a. İş birliği yapma
- b. Ekip oluşturma
- c. İş koçu eğitimleri düzenleme
- ç. Farkındalık eğitimleri düzenleme
- d. Uygun işin belirlenmesi
- e. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma
- f. Çalışma alanını düzenleme
- g. İş yerinde kazandırılması gereken becerilerin listesini hazırlama
- h. İş akışı hazırlama
- ı. Çalışma ve dinlenme odasını düzenleme

## 2-İşe Alım Süreci

- a. Adayları belirleme
- b. Adayları değerlendirme
- c. İşe giriş işlemlerini başlatma
- ç. Aile bilgilendirmesi yapma

## 3-Adaptasyon Süreci

- a. Planlama ve çalışan bilgilendirmesi yapma
- b. Ulaşımı planlama
- c. Oryantasyon sürecini planlama
- ç. İş yeri kurallarını anlatma
- d. Ortak kullanım alanları hakkında bilgilendirme
- e. Mola ve giriş/çıkış saatlerini düzenleme
- f. Etkinlik çizelgesi hazırlama
- g. Bilgi panosu hazırlama
- h. Ziyaretçi bilgilendirmesi yapma
- ı. Değişim bilgilendirmesi yapma
- i. Motivasyon sistemi hazırlama
- j. Zaman yönetimi
- k. İletişim becerileri kazandırma
- l. İş becerileri kazandırma
- m. Veri alma
- n. OBİG mobil uygulaması kullanma

## 4-Bağımsızlaştırma ve Gözlem Süreci



# 1 HAZIRLIK SÜRECİ

Otizmlı bireyleri istihdam etmeden önce iş yerinde bazı hazırlıklar yapılması gerekmektedir.

## a) İş Birliği Yapma

Otizmlı bireylerin istihdamı spesifik bir alan olduğu için bu konu hakkında uzmanlaşmış bir sivil toplum kuruluşu, akademisyen veya deneyimli bir firma ile iş birliği yaparak danışmanlık almak; size otizmlı personel bulmak, iş yerinizi ve çalışanlarınızı otizmlı personel ile çalışmaya hazırlamak ve otizmlı bireyin işe adaptasyonunu sağlamak için kolaylık sağlayacaktır. Otizmlı Bireyler İş Gücünde'nin Türkiye'de endüstriyel alanda yapılan ilk bütünleştirilmiş iş koçu destekli istihdam modeli olması dolayısıyla bu modeli gerçekleştirilmeden önce Tohum Otizm Vakfı ile bir protokol imzalanarak profesyonel danışmanlık hizmeti alınmıştır. Danışmanlık hizmeti kapsamında, Eker'in istihdam ettiği süpervizör üç ay boyunca Tohum Otizm Vakfı Eğitim Kurumları'nda "Uygulamalı Davranış Analizi" yaklaşımını temel alan teorik ve uygulamalı eğitimler almıştır. Alınan eğitim sonrasında Tohum Otizm Vakfı tarafından görevlendirilen bir uzman her ay iki gün fabrikaya gelerek yüz yüze, ayda iki saat de online olmak üzere süpervizör ve iş koçlarına danışmanlık hizmeti sağlamakta ve her yıl iki kere de süpervizör ve iş koçlarının mesleki becerilerini değerlendirmektedir.



Eker ve Tohum Otizm Vakfı, Otizmlı Bireyler İş Gücünde iş koçu destekli istihdam modelinin yaygınlaşması için bir protokol kapsamında iş birliği içinde çalışmaktadır. İş modelimiz hakkında detaylı bilgi almak ve uygulama örneğini gözlemlemek için 444 35 37 numaralı telefonda irtibata geçebilirsiniz.

## b) Ekip Oluşturma

İş modelimiz kapsamında öncelikle bir süpervizör istihdam edilmiş ardından Tohum Otizm Vakfı eğitim kurumlarında üç ay boyunca eğitim almıştır. Sonrasında iş koçu istihdam edilerek eğitim sürecine başlanmıştır. İş koçunun eğitimi sonrasında iki otizmlı personel istihdam edilmiş ve sonrasında her altı ayda bir yeni otizmlı personel kadroya dahil edilmiştir. Otizmlı personel sayısı arttıkça yeni iş koçları da istihdam edilmektedir.

**Süpervizör;** Otizmlı bireylerin istihdamını ve istihdamın sürdürülebilirliğini sağlamak için danışmanlık yapan kişidir.

### Süpervizörün iş modelimizdeki görevleri:

- Proje kapsamında çalışacak olan otizmlı bireyleri belirlemek ve değerlendirmek
- İş koçu yetiştirmek ve takip etmek
- Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını koordine etmek
- Otizmlı bireylerin aileleri ile koordinasyon sağlamak
- Otizmlı personelin adaptasyon planlarını hazırlamak
- İş istasyonlarının hazırlanmasını sağlamak
- Beceri analizlerini yapmak
- Görsel destek sistemlerini hazırlamak
- Yapılması gereken düzenlemeleri belirlemek
- Otizmlı bireylerin adaptasyon süreci boyunca iş becerilerinin öğretimini sağlamak
- Fabrika personeline yönelik farkındalık ve otizmlı bireylere yaklaşım eğitimlerini düzenlemek

**İş koçu;** İş gücüne katılmakta zorlanan engelli bireylerin bütünleşik iş ortamlarında istihdam edilmesine ve işte devamlılık sağlamasına yardımcı olacak desteği sunan kişidir. İş koçları otizmlı bireyler ile ailesi ve iş yeri arasında köprü görevi görerek iletişimi sağlamakta ve onların iş hayatına bağımsız bir şekilde katılımına destek sunmaktadır.

### İş koçlarının projemizdeki görevleri:

- Otizmlı personele iş becerilerinin kazandırılması ve takibini sağlamak
  - Sosyal ve toplumsal yaşam becerilerinin kazandırılmasını sağlamak
  - Üretim alanında ve sosyal aktivitelerde otizmlı personele eşlik etmek
  - Hazırlanan bireyselleştirilmiş öğretim planlarını uygulamak
  - Sorumlu olduğu otizmlı personelin diğer personel ile iletişiminin kolaylaştırmak
  - Otizmlı personelin iş sağlığı ve güvenliği için hijyen kuralları alanında onlara eğitimlik yapmak
  - Motivasyon sistemini hazırlamak ve takibini sağlamak
  - Düzenli olarak gözlem ve veri alımı yaparak otizmlı personelin destek ihtiyacı duyduğu alanları belirlemek
- İş koçları, süpervizör tarafından bir haftalık teorik eğitime tabii tutulmaktadır. Teorik eğitim sonrasında ise uygulama eğitimleri verilmekte ve iş başında süpervizyon verilmektedir.

## c) İş Koçu Eğitimleri Düzenleme

Otizmlı personele destek verecek olan iş koçlarının otizm, bilimsel dayanaklı uygulamalar ve otizmlı bireylerin istihdamı konusunda eğitim alması oldukça önemlidir. Fabrikamızda istihdam ettiğimiz iş koçlarımız otizmlı personel ile çalışmaya başlamadan önce bir hafta boyunca otizm ve uygulamalı davranış analizi alanında teorik eğitim almışlardır. Teorik eğitim sonrasında uygulama aşamasına geçilmiş, iş başında uygulamaya yönelik eğitimlerine devam etmişlerdir. Uygulama eğitimi sürecinde ve sonrasında iş başında geri bildirim ve danışmanlık almaya devam etmişlerdir. İş koçlarımız her altı ayda bir uygulamaya yönelik profesyonel bir değerlendirmeden geçmeye devam etmektedirler.

## ç) Farkındalık Eğitimleri Düzenleme

İş yerindeki çalışanların farkındalığı oldukça önemli olup çalışanların da sürece dahil edilmesi otizmlı bireylerin istihdamını kolaylaştıracaktır. Başlattığımız iş modelini ve otizmi, personelimize anlatmak ve firma genelinde farkındalık oluşturmak amacıyla İnsan Kaynakları Direktörümüz ve Süpervizörümüz tarafından 650'yi aşkın personelimize "Otizm Farkındalık Eğitimi" düzenlenmiştir. Farkındalık eğitimlerinde personelimize otizmlı bireylerin özellikleri ve otizmlilere nasıl yaklaşılması gerektiğine dair broşürler dağıtılmıştır. Düzenlenen farkındalık eğitimleri sonrasında ise "Eker Akademi" kapsamında her ay işçilerimize "Otizmlı Bireylere Yaklaşım" üzerine eğitim verilmiştir.





## d) Uygun İşin Belirlenmesi

Otizimli bireyin kurumunuzda yapacağı iş, iş koçu, danışman, iş uzmanı, iş yeri hekimi, insan kaynakları uzmanı ve ilgili departman yöneticilerinden oluşan ekibin ortak kararıyla belirlenmelidir. Otizimli bireyin yapacağı işi belirlerken, iş akışının açık ve net olmasına, işin rutin, öngörülebilir ve sürdürülebilir olmasına dikkat edilmelidir. Bireye uygun iş seçilirken kişinin öğrenim durumu, yetenekleri, deneyimi ve ilgi alanları göz önünde bulundurulmalı, yeterliliğinden daha alt veya üst seviyede bir görevlendirme yapmaktan uzak durulmalıdır.

Otizimli bireyin destek ihtiyacı durumuna göre, fabrikalardaki manuel işçilikler, raf/stok işleri, kütüphanecilik, bahçe işleri, temizlik, kat hizmetleri veya bilişim, teknoloji, veri girişi, kodlama ve yazılım vb. gibi işler kişiye uygun iş olarak değerlendirilebilir.

Fabrikamızda gerek iş sağlığı ve güvenliği açısından gerek rutin ve sürdürülebilir olması açısından otizimli bireylere en uygun iş istasyonlarının belirlenmesi için Fabrika Üst Yönetimi, Tohum Otizm Vakfı Danışmanı ve Süpervizör tarafından değerlendirme yapılmıştır. Değerlendirme sonrasında paketleme, ambalaj ayıklama ve veri girişi işleri otizimli personel için uygun işler olarak belirlenmiştir.

## e) İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma

İş sağlığı ve güvenliği uzmanı, iş koçu, süpervizör ve iş yeri hekiminin önderliğinde yapılacak olan risk analizi sonrasında otizimli bireylerin 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 de olabilir. Çalışma ortamlarındaki riskler göz önünde bulundurularak çevrenin yeniden tasarlanması ve güvenli bir hale getirilmesi gerekmektedir.

Bu düzenlemeler kapsamında otizimli bireylerin çalışacağı alanda kullanması için halihazırda kendi işçilerimizin de kullandığı kişisel koruyucu donanım (sesi engellemek için koruyucu kulaklık, güvenlik ayakkabısı vb.) verilmiştir.

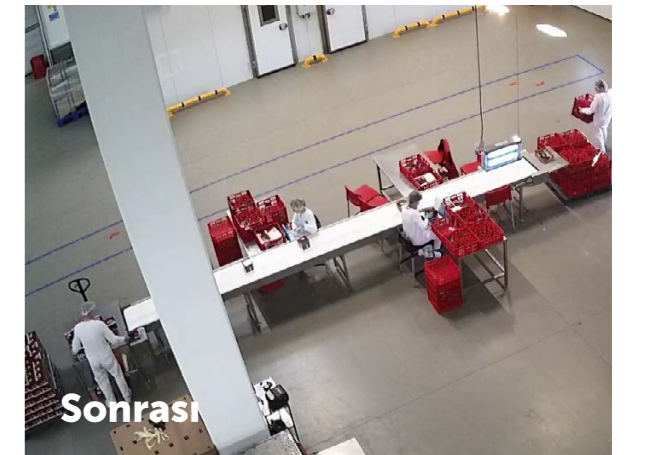
Üretimde çalışacakları alana kaybolmadan ve güvenli bir şekilde gidebilmeleri için ayak şeklinde mavi takip etiketleri, üretim alanı içerisinde açabileceği kapıları göstermek için kapıların üzerine mavi renkli el şeklinde etiketler, üretimde yürümek için kullanacağı alanları mavi yürüme çizgileri hazırlanmıştır.



## f) Çalışma Alanını Düzenleme

Otizimli personelin çalışacağı alanın daha kaliteli, öngörülebilir ve erişilebilir bir hale getirerek çalışma ortamının sürekliliğini sağlamak için bazı çevresel düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Bu düzenlemeler ile 5S iş yeri organizasyonu prensipleri göz önünde bulundurularak yapılarak, çalışma alanı daha yalın ve anlaşılabilir bir hale getirilebilir. Gereksiz hiçbir materyalin olmaması, her materyalin yerinin renklendirme, kod verme, işaretleme gibi yöntemlerle belirlenmesi gibi düzenlemeler yapılmalıdır. İşe alınan otizimli personelin bireysel özelliklerine göre ısı, ışık, koku, ses, kalabalık gibi uyarılara karşı düzenlemelerin yapılması gerekli olabilir.

Eker'de otizimli bireylerin çalışacağı iş istasyonları 5S endüstriyel çalışma ortamının düzenlenmesi kurallarına göre düzenlenmiştir. İş istasyonunda kullanılacak her materyalin yeri belirlenmiş, işaretlenmiş ve tasnifi yapılmıştır. Personelin yapacağı işi nasıl yapması gerektiğine dair iş planı daha detaylı ve görselleştirilerek hazırlanmıştır. Otizimli personelin ihtiyaç durumunda kullanabilmesi amacıyla bir görsel destek panosu hazırlanmıştır.



## g) İş Yerinde Kazandırılması Gereken Becerilerin Listesini Hazırlama

Her kurum; istihdam edeceği personelin görev tanımlarını, kişinin sorumluluklarını ve yetkinliklerini belirlemektedir. Otizimli çalışan istihdam edileceğinde ise bu konuda daha detaylı bir hazırlık yapılmalıdır. Görev tanımlarının yanında otizimli personelin işe giriş çıkış saatleri, iş kıyafetlerinin nereden teslim alınıp giyileceği, yemekhane kullanımı, bordro imzalamak için insan kaynakları ile görüşme günleri ve saatleri, mola süresinde ne yapması gerektiği, kahve makinesini nasıl kullanacağı gibi iş yerinde kişinin kazanması gereken tüm becerilerin detaylı listesi hazırlanmalıdır.



## MUZLU PUDİNG KUTUSU HAZIRLAMA



## h) İş Akışı Hazırlama

Otizimli personelin, yapacakları işleri hızlı bir şekilde öğrenebilmeleri için iş akışı hazırlanmalıdır. İş akışında, işin nasıl yapılması gerektiği açık bir şekilde adım adım anlatılır. İş akışını görsel ve yazılı ipuçları ya da teknolojiyi kullanarak hazırlayıp personelin sürekli olarak ulaşabileceği bir hale getirebilirsiniz.

Eker'de istihdam ettiğimiz otizmli çalışanların yapacağı işlerin listesi hazırlanıp bunlara yönelik iş akışları oluşturulmuştur. İşleri nasıl yapacaklarının detaylı bir şekilde açıklandığı bu iş akışlarında personelimizin bireysel özellikleri dikkate alınarak görsel, işitsel ve yazılı ipuçları ile etkinlik çizelgeleri oluşturulup, telefon ve tabletlerine yüklenerek ihtiyaç duyduklarında kullanabilecekleri şekilde hazırlanmıştır.

Beceri analizini nasıl hazırlayacağınız hakkında detaylı bilgi için: [www.tohumotizmportali.org](http://www.tohumotizmportali.org) adresini inceleyebilirsiniz.

1



2



3



4



5



6



7



8



## ı) Çalışma ve Dinlenme Odasını Düzenleme

Firmanızda istihdam edeceğiniz otizmli bireyin işe başlamadan önce gerekli becerileri öğrenebilmesi için denemeler yapacağı bir çalışma odası, mola süreçlerini geçireceği konforlu ve ihtiyaçlarını karşılayabildiği bir dinlenme alanı olması oldukça önemlidir. Kurumunuzun kapasitesi kapsamında bu alanları en baştan oluşturabilir veya var olan alanları iyileştirebilirsiniz.

Otizimli personelimize işe başlamadan önce gerekli becerileri öğretmek, günlük bilgilendirme yapmak ve iş koçlarımızın eğitsel hazırlıklarını yapması için bir çalışma odası hazırlanmıştır. Çalışma odasında süpervizör ve iş koçlarının ekipmanları, otizmli bireylerin uyum sürecinde ve eğitiminde kullanılan çeşitli materyaller, görsel destek sistemleri ve motivasyon için kullanılan materyaller bulunmaktadır.

Otizimli bireylerin ses, ısı, koku, parlak ışıklar (florasan, neon vb.), kalabalıktan rahatsız olmalarından dolayı otizmli personelimizin molalarında kullanabilecekleri tüm materyallerin, sevdiği yiyecek ve içeceklerin de olduğu loş ve konforlu bir dinlenme odası hazırlanmıştır.





## ② İŞE ALIM SÜRECİ

Geleneksel işe alım stratejilerindeki mülakat sistemi, kişilik ve zeka envanterleri gibi uygulamalar otizmliler için zorlayıcı olabileceği için bazı düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

### a) Adayları Belirleme

İş yerinizde çalışacak olan otizmliler personeli belirlemek için bölgenizde olan özel eğitim uygulama okulları (3. kademe), sivil toplum kuruluşları, Milli Eğitim Müdürlüğü veya rehabilitasyon merkezleri ile irtibata geçerek otizmliler ve ailelerini kurumunuza yönlendirilmelerini isteyebilir, İŞKUR ve iş ilan sitelerinden destek alabilirsiniz.

Eker bünyesinde istihdam edilecek otizmliler bireylerin belirlenmesi için ilçemiz ve çevre ilçelerdeki Milli Eğitim Müdürlükleri, özel eğitim uygulama okulları (3. kademe), rehabilitasyon merkezleri ve belediyelerin Engelsiz Yaşam Merkezleri ile görüşmeler yapılmıştır.

### b) Adayları Değerlendirme

Otizmliler bireyler, iletişim ve sosyal etkileşimde güçlük yaşayabildikleri için geleneksel işe alım mülakatlarında beklenen performansı gösteremeyebilirler. Bu nedenle mülakat yöntemlerinde bazı değişikliklere gidilebilir. Mülakat öncesinde süreç hakkında önceden detaylı bilgi verilebilir, sorulacak sorular önceden iletilebilir, kişinin bildiği bir ortamda görüşme yapılabilir, online görüşme ile tanışma yapılabilir, performansını görmek için ufak deneme çalışmaları yapılabilir.

Adaylarla gerçekleştirdiğimiz ilk görüşme öncesinde adaya, görüşeceği kişinin bilgileri ve görüşme saati iletilmiştir. İlk görüşmenin adayın bildiği, tanıdığı bir ortamda olmasını istediğimiz için kendi evinde online veya yüzyüze olarak gerçekleşmiştir.

İkinci görüşmemizde aday fabrikaya davet edilmiş ve fabrika kısaca gezdirilerek tanıtılmıştır.

Üçüncü ve son görüşmemizde aday, randevu verilerek fabrikaya davet edilmiş; adayın kendisi ve ailesi ile mülakat gerçekleştirilip mülakatın değerlendirilmesi yapılmıştır. Adaya dair bilgiler en ince ayrıntısına kadar özel olarak hazırlanan değerlendirme formları kullanılarak toplanmış, adayın işe ve iş yerine uygunluğu değerlendirilmiştir.



### Kurumlara 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 oluşan bir kurul oluşturabilirsiniz.
- Değerlendirme aşamasından bir ay önce aday ile tanışabilir ve fabrikaya davet ederek değerlendirmenin yapılacağı ortamı tanıtabilirsiniz.
- İşe alım yapacağınız pozisyon için en fazla üç otizmliler birey ile görüşmelisiniz.
- Birden fazla işe alım yapacaksanız görüştüğünüz adayların uygunluğuna göre bir işe alım sıralaması yapabilirsiniz.
- Otizmliler bir bireyin adaptasyon süreci için minimum üç aylık bir sürece ihtiyaç duyulabileceğini unutmamalısınız.
- İşe alım görüşmelerinde aday personelin zorlayıcı ve yıkıcı davranışları, onu rahatsız edebilecek durum ve konuları, varsa kullandığı ilaçları, eşlik eden tanılar ve alerjileri ile ilgili bilgi edinebilirsiniz.
- Değerlendirdiğiniz adayın "Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporu" olduğundan ve istihdam için değerlendirildiğinden emin olmanız.

### c) İşe Giriş İşlemlerini Başlatma

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.

### ç) Aile Bilgilendirmesi Yapma

Aile, otizmliler bireylerin istihdamı açısından kilit rol üstlenmektedir. Otizmliler bireylerin evraklara imza atma, hukuki sorumluluk üstlenme vb. resmi işlemlerde tek başına hareket etme yetkisi olmadığı için menfaatlerini korumak ve adına yasal işlemleri yapmak için ailesinden bir kişi vasi olarak tayin edilmektedir. Bu nedenle işlemler, vasi ile birlikte sürdürülecektir. 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 sağlama, çalışan kimliği kazanma ve toplumsal yaşam becerileri sergileme gibi alanlarda destek ihtiyacı duyabilirler. Bu nedenle işe alım sürecinden sonra, iki ile altı ay arasında değişen bir adaptasyon süreci planlanmalıdır (adaptasyon süreci kişinin bireysel özelliklerine göre değişkenlik gösterebilir). Bu süreç, bireyin iş hayatında güçlü ve desteklenmesi gereken yönlerini belirlemek amacıyla yürütülmelidir. Bireyin işe devam edip edemeyeceğine bu süreç sonrasında karar verilmektedir.

### a) Planlama ve Çalışan Bilgilendirmesi Yapma

**Planlama:** İşe başlayacak olan otizmli personelin iş yerinde ve iş başında geçireceği süre için bir planlama yapılması gerekmektedir. Çalışma süresi bireysel özelliklere göre değişkenlik gösterir. Eğer işi hemen anlayıp pilot uygulamasını az hata ile yapıyorsa işe başlama zamanı gelmiştir. Bazı bireyler motivasyonları yüksek şekilde tüm gün çalışabilecekken bazıları bunu yarım gün sürdürebilir. İşe ilk başlayan bir çalışan için ilk hafta birkaç saatlik zaman dilimlerini iş başında geçirmesi, sonraki hafta yarım veya tam gün çalışmaya geçilmesi genel olarak uygun olabilir. Tekrar belirtelim ki bu planlamada bireyin özelliklerini göz önünde bulundurulması önemlidir.

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

- Otizmli personelin görevi
- Otizmli personelin bireysel özellikleri
- Otizmli personele nasıl iletişim kurulması gerektiği
- Otizmli personel için yapılacak düzenlemeler
- Adaptasyon planı ve işe uyum süresi

hakkında çalışanlara bilgi verilerek onların da bu süreçte yapması gerekenler açıklanır

### b) Ulaşımı Planlama

Otizimli personelin iş yerine ulaşımı duyuşal hassasiyetleri de göz önünde bulundurularak düzenlenmelidir. İşe toplu taşıma ile gelecekse, aileden en uygun toplu taşıma aracını belirleyerek saatlerini bireye aktarması istenmelidir. İş yeri servisini kullanacaksa servisin güzergah bilgisi, hangi saatte personeli alacağı, nereye oturacağı belirlenmelidir.

## c) Oryantasyon Sürecini Planlama

İşe alınan personelin işe ve iş yerine en kısa sürede alışması, kurumun bir parçası olmasını hızlandırmak için oryantasyon planı hazırlanmalıdır. Otizmli bir personel için gereken oryantasyon süresi bir-iki gün olabileceği gibi kişinin ihtiyacına bağlı olarak uzayabilmektedir. Oryantasyon sürecinde kurumda birlikte çalışacağı tüm çalışma arkadaşları tanıştırılmalı, kişilerin isimlerinin ve görevlerinin olduğu bir liste verilmeli, iş yerinde kullanacağı alanlar ve ekipmanlar tanıtılmalı, çalışacağı alana gidilerek yapacağı iş izletilmeli, işe ve iş dışındaki sosyal sürelerde yapacakları ile ilgili detaylı bilgi verilmeli, bir zorluk yaşadığında iletişim kuracağı kişilerin bilgileri aktarılmalıdır.



## ç) İş Yeri Kurallarını Anlatma

İş yerine ait hijyen ve giyim kuralları, disiplin ve diğer çalışma kuralları bir program dahilinde otizmli bireylere detaylı olarak anlatılmalıdır. Personel işe vardığında neler yapması gerektiğinden, nasıl giyinmesi gerektiğine, hijyen kurallarından, kalite kurallarına kadar tüm detaylar konusunda bilgilendirilmelidir.

**Örneğin;**

İş kıyafetlerini giyme becerisi; personel kartını turnikeye okut, iş kıyafetlerini çamaşırhaneden al, 4 numaralı soyunma odasına git, adının yazdığı dolabı bul, kıyafetlerini dolaba yerleştir... gibi detaylı bir şekilde basamaklandırılarak analiz edilip, kazandırılır.

### Hijyen Koridoru Kullanımı Beceri Analizi Örneği

- 1) Bone tak
- 2) Turnikenin üzerine çık
- 3) Düğmeye bas
- 4) Sabun al
- 5) Yeşil ışık yanınca geç
- 6) Elini yıka
- 7) Elini kurut
- 8) Elini dezenfekte et

**Üretime Hazırlık**

## d) Ortak Kullanım Alanları Hakkında Bilgilendirme

İş yerlerinde kafeterya, soyunma odası, tuvalet, yemekhane gibi ortak kullanım alanlarının kullanımları otizmli bireyler için karmaşık beceriler olabilir. Bu nedenle ortak kullanım alanlarının nasıl kullanılması gerektiği adım adım anlatılmalı ve sürecin takibi yapılmalıdır.



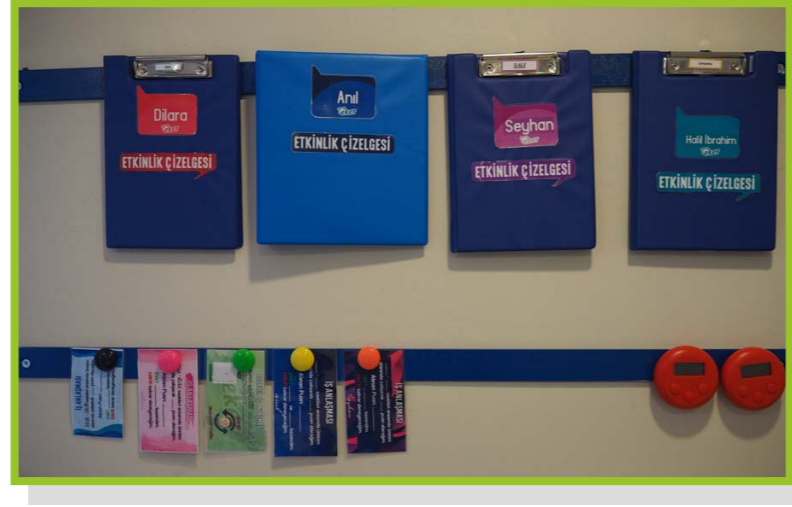


## e) Mola ve Giriş/Çıkış Saatlerini Düzenleme

Otizimli bireylerin işe giriş/çıkış saatleri yoğunluğun daha az olduğu saatlere denk getirilebilir. Bu kapsamda gerekirse diğer çalışanların işe girişinden sonra giriş yapmaları ve işten çıkışlarından önce çalışma alanından ayrılmaları yönünde planlama yapılabilir.

## f) Etkinlik Çizelgesi Hazırlama

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 kullanma becerisi kazandırılmalıdır. Otizimli personelin gün içerisinde yapmasını istediğiniz işleri detaylı olarak etkinlik çizelgesinde gösterebilirsiniz. Etkinlik çizelgelerini OBİG uygulaması ile personelin telefonuna da aktarabilir, böylece yapacağı işleri daha kolay takip etmesini sağlayabilirsiniz.



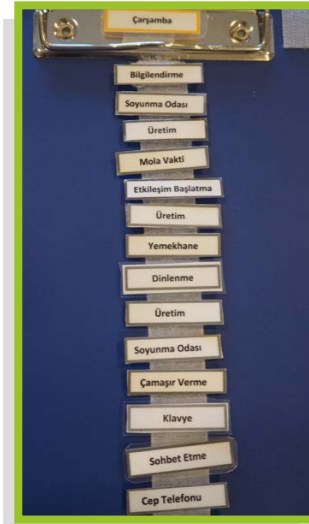
## h) Ziyaretçi Bilgilendirmesi Yapma

Otizimli bireyler ani 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 kullanılmaktadır. Bu sayede personelimiz, kendilerini kimlerin ziyaret edeceği, nereden geleceği, ne zaman ve neden geleceği hakkında bilgiye sahip olmaktadır.



## i) Değişim Bilgilendirmesi Yapma

Ani değişiklikler otizimli bireyleri rahatsız edebilir. Bu nedenle olası bir değişiklik durumunda onları bilgilendirmek için bir değişim bilgilendirme panosu hazırlanmıştır. Bu pano değişen bir aktivite veya o gün işe gelmeyen biri olduğunda bilgi vermek için kullanılmaktadır.



## g) Bilgi Panosu Hazırlama

Her sabah işe başlamadan önce otizimli personelimize ne yapacaklarını, hangi iş koçunun kendilerine destek vereceğini, kimlerin o gün işe geldiğini anlatmak için bir pano yardımıyla bilgilendirme yapılmaktadır. Ayrıca görseller kullanılarak özel günler ve tatil günlerini de kapsayan yıllık etkinlik takvimi hazırlanmıştır.



## i) Motivasyon Sistemi Hazırlama

Tipik gelişim gösteren çalışanlar için maaş, prim, terfi gibi motivasyon kaynakları işlerini yapmaları için yeterli bir motivasyon kaynağı olabilir. Ancak otizimli bireyler için bunlar yeterli olmayabilir ve motive olmakta zorlanabilirler. Bu durumda otizimli bireyleri motive edebilecek araçları aile ile birlikte değerlendirerek, gün içerisinde farklı zaman ve koşullarda bireyi motive etmek için kullanabileceğiniz bir motivasyon sistemi hazırlayabilirsiniz.

İş becerilerin kazandırılma aşamasının ilk zamanlarında 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 motivasyon araçları 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 molası kazanırken, işi öğrendikten sonra ve motivasyonun olumlu yönde ilerlediğini gördüğünüzde bu molaya 15 dakikada bir, yarım saatte bir, saatte bir olarak ulaşmasını sağlayabilirsiniz. Otizimli personelimizi çalışmaya motive edebilecek şeyleri aile ile birlikte değerlendirerek, gün içerisinde kullanabilecek ödülardan oluşan bir motivasyon sistemi hazırlanmıştır. Bu sistemle beraber otizimli çalışanlarımız için günlük iş anlaşmaları kapsamında kendileri için belirlenmiş hedefe ulaştıklarında ödül panolarından istedikleri ödülü seçerek boş zamanlarını istedikleri gibi geçirmektedirler.

## Motivasyon Sistemi





## ARDA'NIN İŞ ANLAŞMASI

Üretim alanında çalışarak 300 puan kazanacağım.

Aldığım Puan: ..... 419 .....

**EVET**

**HAYIR**

**CANDY CRUSH KAZANDIM**

**TEKRAR DENEYECEĞİM**

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

### j) Zaman Yönetimi

Otizimli bireyler zaman yönetiminde ve gün içerisinde yapacakları etkinlikleri planlamakta zorluk yaşayabilirler. Hangi işi, ne zaman yapacağı, ne zaman molaya çıkacağı, ne kadar sürede içerisinde öğle yemeğini yemesi gerektiği gibi konuları planlamak otizimli bireyler için karmaşık 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.



**Mobil Uygulaması**

### k) İletişim Becerileri Kazandırma

Otizimli çalışanlarınız, diğer personel ile iletişim kurmakta ve sürdürmekte zorlanabilirler. Göz teması kurmaktan kaçınabilir, isteklerini veya sıkıntılarını iletmekte zorlanabilirler. Kendilerine söyleneni anlamakta güçlük çekebilir veya konuşma becerileri gelişmemiş olabilir. Bu gibi durumlarda;

Bakarak konuştum mu?

Gözlerimi açık tuttum mu?

Tekrar etmeden konuştum mu?

- Konuşma becerisi gelişmemiş olan otizimli bireylerin iletişim kurmasını kolaylaştırmak için ücretsiz olarak sunulan "İçimdeki Hazine" uygulaması kullanılabilir.
- Bireyin iletişim kurarken zorlandığı noktalarda hatırlatma kartları hazırlayarak kendisini kontrol etmesini sağlayabilirsiniz.

### l) İş Becerileri Kazandırma

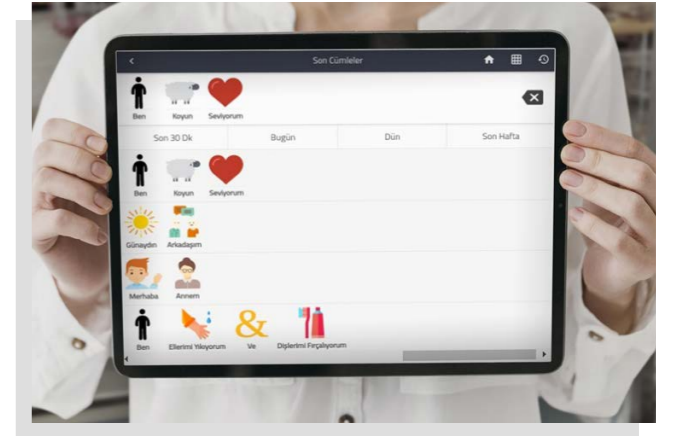
Personel iş yerine uyum sağladıktan sonra iş becerilerinin kazandırılması aşamasına geçilmelidir. Bu aşama 2-4 hafta arası sürebilmektedir. Otizimli bireye çalışma alanındaki düzenlemeler, kullanacağı materyalleri nerede bulabileceği ve işi bittiğinde nereye koymasına gerektiği, işi nasıl yapması gerektiği adım adım anlatılmalıdır. 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;

- Çalışma alanına giriş yapmadan önce nasıl hazırlık yapması gerektiği
- Çalışma alanına erişim
- İş materyallerinin kullanımı
- İşe giriş/çıkış ve mola süresi
- İşin akışı ve nasıl yapılacağı gibi beceriler iş koçu ile desteklenerek kazandırılır.



- Otizimli bireyler ile iletişimi kolaylaştırmak için kısa, net ve açık ifadeler kullanılabilir.
- Çevresindeki kişilerle nasıl iletişim kurması gerektiği, nezaket kuralları, selamlaşma becerileri iş koçu yardımıyla öğretilir.
- Sözel olarak iletişim kurmakta zorlanıyorsa, yazılı veya alternatif destekleyici iletişim sistemleri kullanılabilir.
- İsteklerini ifade etmesi ve yardım talebinde bulunmasını kolaylaştırmak için görsel veya teknolojik yazılımlar kullanılabilir.





### m) Veri Alma

Bireye sunacağımız desteği ve bireydeki değişimi gözlemleyebilmek için sistemli bir şekilde veri tutmamız gerekmektedir. Bu şekilde hangi konularda çok iyi, yeterli ya da desteklenmesi gereken düzeyde olduğunu net olarak görebilirsiniz. Bireyin becerilerinin seviyesine göre ona uygun bir program hazırlayıp desteklenmesi gereken becerilerde ilerleme sağlayabilirsiniz. Kazandırmayı hedeflediğimiz beceri, eğer karmaşık ve birden fazla basamağın bir araya gelmesi ile oluşuyorsa (örn: veri girme, diş fırçalama vb.) o becerinin tüm adımları, basamaklar şeklinde sıralanarak tek tek kazandırılmalıdır. Veri almak için aşağıdaki gibi bir veri formu oluşturabilirsiniz. Her hafta, personele kazandırmayı hedeflediğiniz beceri için veri alabilir böylece personelin beceriyi kazanıp kazanmadığını ölçebilirsiniz. Oluşturduğunuz veri formu üzerinde doğru ve bağımsız olarak yapabildiği basamakları (+), ipucu alarak yaptığı veya yapamadığı basamakları ise (-) olarak kaydediniz. Eğer bireyin becerileri bir aylık bir sürede değişiklik göstermiyorsa, stratejinizi değiştirmeniz gerekebilir. Veri alımı hakkında detaylı bilgi almak için [www.tohumotizmportali.org](http://www.tohumotizmportali.org) adresindeki "Davranışları Ölçme ve Değerlendirme" başlığını inceleyebilirsiniz.

Yemekhane Kullanımı		
	Ön Test	Genelleme
Yemek sırasına gir.	+	
Kartını okut.	0	
Tepsi al.	0	
Çatal vb.,bardak al.	0	
Yemeklerini al.	0	
Salata/Meze al.	0	
Tepsini masaya bırak.	0	
Ekmek al.	0	
Ayran ve yoğurt al.	0	
Masana otur ve yemeğe başla.	0	

Yemekhane Kullanımı

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.

**OBİG,**  
otizmliler için  
işe adaptasyonuna  
ve verimliliğini  
artırmaya katkı  
sağlayan bir  
uygulamadır.



### n) OBİG Mobil Uygulaması Kullanma

Otizmlilerimiz için işe ve iş yerine adaptasyonlarını kolaylaştırmak amacıyla İŞKUR'un hibe desteğiyle "OBİG-Otizmliler İş Gücünde" mobil uygulamasını hazırladık. Mobil uygulama 4 farklı bölümden oluşmaktadır.

**Puantör:** Personelin gün içerisinde yapması gereken iş miktarı hedef olarak belirlenerek kendini kontrol ve motive edebilmesi için kullanılmaktadır. Personel yaptığı her iş için puantörden kendisine puan verir. Böylece, hedefine ne kadar yaklaştığını ne kadar yapması gereken iş kaldığını ve ne kadar hızlanıp/yavaşlaması gerektiğini puantör yardımıyla planlar.

**Zamanlayıcı:** Personelin kendisine verilen bir işi ne kadar sürede bitirmesi gerektiğini veya ne kadar süre çalışacağını takip edebilmesi için hazırlanmıştır.

**Çizelgeler:** Personele, bir işi nasıl yapması gerektiğini öğretmek ve personelin yaptığı işi takip etmesini kolaylaştırmak için hazırlanmıştır. Bu bölümü kullanmak için yapılması gereken işi beceri analizi basamaklarına ayrılması gerekmektedir. Beceri analizi hazırladıktan sonra her bir basamağın fotoğrafını ya da videosunu çekerek uygulamaya yükleyebilirsiniz. Böylelikle personel bir işi adım adım nasıl yapacağını daha kolay öğrenecektir.

**Yapılacaklar:** Personelin gün içerisinde yapması gereken işleri sırasıyla takip edebilmesi için hazırlanmıştır.

OBİG mobil uygulamasını AppStore ve Google Play üzerinden ücretsiz olarak indirebilirsiniz.



ANDROID APP ON  
Google play



Download on the  
App Store



## ④ BAĞIMSIZLAŞTIRMA VE GÖZLEM SÜRECİ

Bağımsızlaştırma ve gözlem süreci, 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 çalışmaya başlamaları 6-12 ay sürebilir. Sonrasında daha az desteğe ihtiyaç duyacaklardır. Bu aşama iş koçlarının, otizmlilerle arasındaki mesafeyi artırmaya başlaması, sadece ihtiyaç dahilinde yardım sunulup, sonrasında geri çekilme sürecidir. Her otizmliler için bağımsız bir şekilde çalışması gerçekleşemeyebilir ancak başarılı bir adaptasyon süreci ve takip sonrasında otizmliler daha az yardıma ihtiyaç duyarak çalışmalarını sürdürebilir. Otizmliler 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 iş koçlarının varlığında yapma eğilimi gösterebilirler.

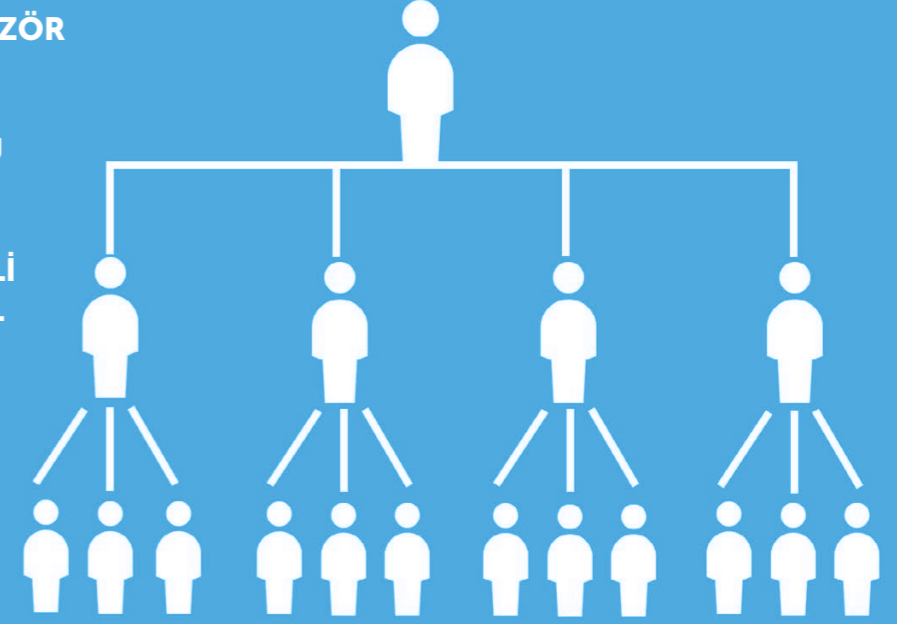


## OTİZMLİ BİREYLER İŞ GÜCÜNDE İŞ KOÇU DESTEKLİ İSTİHDAM MODELİ

1 SÜPERVİZÖR

4 İŞ KOÇU

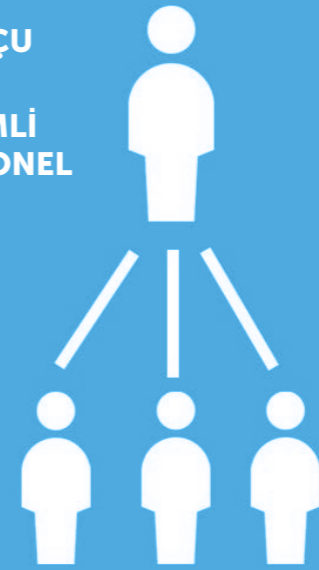
12 OTİZMLİ PERSONEL



## ALTERNATİF UYGULAMA MODELLERİ

1 İŞ KOÇU

3 OTİZMLİ PERSONEL



1 MENTOR İŞÇİ / YÖNETİCİ KOÇLUĞU

1 OTİZMLİ PERSONEL





# ORGANİZASYON ŞEMASI



**Psk. Alperen Aşanbuğa**  
(Süpervizör)



**Büşra Yıldız**  
(İş Koçu)



**Eren**  
(Genel Müdürlük)  
(Online Destek)



**Hilal Özdemir**  
(İş Koçu)



**Semanur Çınar**  
(İş Koçu)



**Özge Turhan**  
(İş Koçu)



**Arda**



**Emir**



**Dilek**



**Emre**



**Anıl**



**Sinan**



**Seyhan**



**Dilara**



**Ahmet**



**Halil**



## ÖDÜLLERİMİZ



2019  
Sürdürülebilir İş Ödülleri  
Eşitsizliklerin Azaltılması  
Kategorisi Yılın Projesi  
Ödülü



2019  
11. KSS Zirvesi Eşitsizliklerin  
Azaltılması Kategorisi Yılın  
Projesi Ödülü



2020  
17. Stevie Ödülleri  
Avrupa'nın En İyi KSS Projesi  
Altın Ödülü



2021  
Zero Project En İyi Engelli  
İstihdam Uygulamaları  
Shortlist Ödülü



2020  
Avrupa Engelliler İçin  
Hizmet Sağlayıcılar Birliği  
(EASPD) Employment for All  
Ödülleri En İyi İş  
Uygulamaları Kategorisi  
Runner-Up 2'ncilik Ödülü



2021  
8. Bursa Hiç Ödülleri  
Sosyal Sorumluluk  
Kategorisi 1'incilik Ödülü



2021  
CSR Excellence Awards  
Eşit Fırsatlar Kategorisi  
Altın Ödülü



2021  
19. Altın Örümcek Ödülü  
Mobil Uygulama-Hizmet  
Kategorisi Ödülü



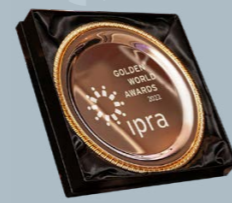
2021  
Best Business Awards Yılın  
En İyi Kurumsal Sosyal  
Sorumluluk Projesi Ödülü



2021  
Ortak Yarınlar Ödül Programı  
Çeşitlilik Kapsayıcılık-  
Diğer Kategorisi Yılın En İyi  
Kurumsal Sosyal Sorumluluk  
Projesi Ödülü



2022  
Hermes Creative Awards  
- En İyi Video Altın  
Ödülü  
- En İyi Mobil Uygulama  
Platin Ödül  
- En İyi Kurumsal  
Sorumluluk Programı  
Platin Ödülü



2022  
International Public  
Relations Association  
- En İyi Sosyal  
Sorumluluk Ödülü  
- Şirket İçi Program  
Ödülü

**MAYIS 2018'den 2022 yılına kadar;**

**- 11 otizmlı genç,**

**- 4 iş koçu,**

**- 1 süpervizör,**

istihdam ederek çalışmalarımıza devam ediyoruz.

Ortalama, her **6 ayda 1 yeni otizmlı genç** istihdam ederek,  
2023 yılında toplam **12 otizmlı gence** ulaşmayı planlıyoruz.

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

Siz de firmanızda **1 iş koçu** ve **3 otizmlı personel** istihdam ederek fark yaratabilirsiniz.

# UNUTMAYIN Kİ FARKLILIKLAR FARK YARATIR!





# OTİZMLİ Çalışanların 1. gününü



Videoyu izlemek için  
kodu okutun



# OTİZMDEN Öğrendiklerim



♂  
Videoyu izlemek için  
kodu okutun











# Otizimli Bireyler İş Gücünde



ekeryikivar



otizmlibireylerisgucunde



otizmisgucunde



otizmlibireylerisgucunde.com