



Co-funded by
the European Union

Odak Grubu Raporu

IDEA-VET

IDEA-VET: Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kapsayıcılık, Çeşitlilik ve İstihdam Edilebilirlik

ERASMUS +

Mesleki eğitim ve öğretimde işbirliği ortaklıkları (KA220-VET)

Proje numarası: 2024-1-IT01-KA220-VET-000247168



n.



Co-funded by
the European Union

Bu rapor, Avrupa Birliği Erasmus+ Programı tarafından ortak finanse edilen IDEA-VET: Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kapsayıcılık, Çeşitlilik ve İstihdam Edilebilirlik projesi çerçevesinde hazırlanmıştır.

Türkiye, İtalya ve Hollanda'da zihinsel engelli bireylerin istihdamı ve mesleki eğitimini inceleyen çok uluslu odak grup tartışmalarına dayanan karşılaştırmalı bir nitel analiz sunan bu rapor, mesleki eğitim ve istihdam sistemlerinde kapsayıcılığı ve işbirliğini geliştirmek isteyen eğitimciler, politika yapıcılar ve paydaşlar için pratik bir referans niteliğindedir.

Araştırmacılar:

Doç. Dr. Sati Doğan
Gizem Beycan Etkili, Ph.D
Cansu Güler, Doktora
M.d. Cansu Gökçe BOZKURT
Handan Akarsu Scarabello
Christina Irene Karvouna

Proje Konsorsiyumu:

*S.I.D.E.S. APS, Koordinatör
*COOPERATIVA SOCIALE VITA DOWN
*Ege Üniversitesi (Araştırma için Lider Ortak)
*Karşıyaka Akademi Zihinsel Engelliler Derneği
*Nefinia

Yasal Uyarı:

Avrupa Komisyonu'nun bu yayının hazırlanmasına verdiği destek, yalnızca yazarların görüşlerini yansıtan içeriğin onaylandığı anlamına gelmez. Komisyon, bu yayında yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasıyla ilgili olarak sorumlu tutulamaz.

Bu modülün hazırlanması sırasında, açıklık, okunabilirlik ve dilin iyileştirilmesi amacıyla ve çeviri sürecinin ilk adımı olarak ChatGPT kullanılmıştır. Yazarlar daha sonra tüm içeriği gözden geçirmiş ve düzenlemiştir.



GİRİŞ

Zihinsel engelli bireylerin kapsayıcı istihdamı, sosyal içirme, insan hakları ve sürdürülebilir kalkınmanın temel taşı olarak giderek daha fazla kabul görmektedir. Anlamlı bir işe katılım, ekonomik bağımsızlığı teşvik eder, özgüvenini artırır ve sosyal aidiyeti güçlendirir. Ancak, Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi (UNCRPD) gibi uluslararası çerçevelere rağmen, damgalama, sınırlı eğitim hazırlığı ve parçalanmış kurumsal sistemler gibi kalıcı engeller, ID'li kişilerin istihdam fırsatlarını kısıtlamaya devam etmektedir. Bu zorluklar, refah sistemleri, kültürel tutumlar ve politika uygulamalarındaki farklılıkları yansıtarak, ülkelere göre farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır.

İtalya, uzun süredir engelli bireyler için kapsayıcı eğitim ve toplum temelli destek konusunda öncü bir ülke olarak kabul edilmektedir. Kapsayıcı eğitim 1970'lerden beri zorunludur ve yerel kooperatifler ve sosyal girişimler, özellikle konaklama ve hizmet sektörlerinde istihdama değerli yollar sağlamıştır. Bununla birlikte, okuldan işe geçiş hala dengesizdir. Bürokratik prosedürler, sınırlı iş koçluğu kapasitesi ve başarılı modellerin yeterince görünür olmaması, büyük ölçekli ilerlemeyi engellemeye devam etmektedir. Aileler, eğitimciler ve işverenler, politika ve kurumsal eylemsizliğin bıraktığı boşlukları genellikle doldurarak, dayanışma ve pratik yenilikler yoluyla kapsayıcılığı sürdüren yerel ağlar oluşturmaktadır.

Türkiye, özel ve mesleki eğitimin yaygınlaştırılması ve engelli bireyler için istihdam politikalarının teşvik edilmesi konusunda önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Ancak, kapsayıcı istihdam, yapısal ve kültürel engeller nedeniyle hâlâ kısıtlıdır. Damgalayıcı tutumlar, yasal düzenlemelerin tutarsız bir şekilde uygulanması ve okullar, belediyeler ve işverenler arasındaki zayıf koordinasyon, okuldan işe etkili geçişi sınırlamaktadır. Bu zorluklara rağmen, belediye engelli istihdam birimleri ve işyeri destek programları gibi umut verici yerel girişimler, artan farkındalık ve bağlılığı göstermektedir. Bu gelişmeler, kapsayıcı uygulamaların tanınmaya başladığı, ancak daha güçlü bir sistemik entegrasyon ve kamusal görünürlük gerektiren, geçiş sürecinde bir politika ortamını işaret etmektedir.

Merkezi olmayan bir refah ve istihdam sistemi ile karakterize edilen Hollanda, Participatiewet, Wet Passend Onderwijs ve Banenafspraak gibi çerçeveler aracılığıyla kapsayıcılık için güçlü bir yasal temel sunmaktadır. Bu yasalar, engelli bireylerin genel işgücü piyasasına katılımını ve istihdamını teşvik etmektedir. Ancak, özellikle bürokratik karmaşıklık ve sınırlı iş koçu mevcudiyetinin engeller yarattığı belediye düzeylerinde, uygulama boşlukları devam etmektedir. Kapsayıcı mesleki eğitim (VSO, MBO, praktijkonderwijs) ve STK'lar ve işverenlerle ortaklıklar sağlam temeller oluşturmaktadır, ancak ölçeklendirme ve sürdürülebilirlik önemli zorluklar olmaya devam etmektedir. Hollanda'nın deneyimleri, koordineli yerel eylem ve işveren katılımı olmadan politika gücünün tek başına yetersiz olduğunu vurgulamaktadır.

Bu çalışma, Bronfenbrenner'ın ekolojik sistemler teorisini, bu bağlamlarda kapsayıcı istihdamı şekillendiren dinamik etkileşimleri analiz etmek için kavramsal bir mercekle olarak benimsemektedir. Bu çerçevede, bireysel özelliklerin, aile ve okul ortamlarının, kurumsal işbirliğinin, toplumsal tutumların ve zamansal değişikliklerin istihdam sonuçlarını toplu olarak nasıl etkilediğini anlamayı sağlar.

İtalya, Türkiye ve Hollanda'da yapılan niteliksel odak grup tartışmaları kullanılarak, araştırma zihinsel engelli bireylerin, aile üyelerinin, eğitimcilerin, işverenlerin, STK temsilcilerinin ve politika yapımcıların bakış açılarını ele almaktadır. Karşılaştırmalı analiz, hem yakınsamaları hem de bağlamsal nüansları ortaya koyarak, sürdürülebilir kapsayıcılığın çok düzeyli koordinasyon, kültürel dönüşüm ve tutarlı politika desteğine bağlı olduğunu vurgulamaktadır.

Bu rapor, sistematik bir literatür incelemesi sunmak yerine, gerçek dünyadaki deneyimlerden elde edilen ampirik odak grup kanıtlarını sentezlemektedir. Kapsayıcı mesleki eğitim ve istihdam sistemlerini güçlendirmek isteyen eğitimciler, işverenler ve karar vericiler için uygulanabilir içgörüler ve politika ile ilgili öneriler sunmaktadır. Üç farklı ancak birbiriyle ilişkili ulusal deneyimi bir araya getiren bu çalışma, kapsayıcı istihdam ekosistemlerinin daha fazla eşitlik, katılım ve sürdürülebilirlik yönünde nasıl gelişebileceğine dair uluslararası bir anlayışa katkıda bulunmaktadır.

İÇİNDEKİLER

RAPOR GİRİŞ	3
İÇİN	5
Özet	6
GİRİŞ	8
Kapsayıcı İstihdamın Önündeki Engeller	9
Kolaylaştırıcılar ve En İyi Uygulamalar	9
Sonuçlar	10
Tartışma (Ülkeler Arası Sentez)	44
Bireysel Düzeyde Bulgular	44
Mikro Sistem: Aile, Okul ve İşyeri Ortamları	44
Mezosistem ve Ekzosistem: Kurumsal Koordinasyon	45
Makro Sistem: Politika, Kültür ve Toplum	45
Kronosistem: Zaman ve Değişimin Rolü	45
Sonuç ve Öneriler	46
Bireysel Düzey	46
Aile ve Okul Düzeyi	46
Kurumsal Düzey	46
Toplumsal ve Politika Düzeyi	47
Son Not	47
Araştırmanın Başlığı: Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı Mesleki Eğitim ve İstihdam Yollarına İlişkin Paydaş Perspektiflerinin Değerlendirilmesi: Çok Uluslu Odak Grup Çalışması	48
Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı İstihdam Ekosistemi: Türkiye Örneği, Bir Odak Grup Çalışması	49
Özet	49
Sonuç	50
Tartışma	60
Sonuç	61
Kaynakça	62
Araştırmanın Başlığı: Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı Mesleki Eğitim ve İstihdam Yollarına İlişkin Paydaş Perspektiflerinin Değerlendirilmesi: Çok Uluslu Odak Grup Çalışması	65

Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı İstihdam Ekosistemi: Türkiye Örneği, Bir Odak Grup Çalışması	66
Özet	66
Giriş	67
Sonuç	69
Tartışma	81
Sonuç	83
Kaynak	84
Araştırmanın Başlığı: Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı Mesleki Eğitim ve İstihdam Yollarına İlişkin Paydaş Perspektiflerinin Değerlendirilmesi: Çok Uluslu Odak Grup Çalışması	87
Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı İstihdam Ekosistemi: Hollanda Örneği, Bir Odak Grup Çalışması	88
Özet	88
Sonuç	89
Tartışma	101
Sonuç	102
Referanslar:	104

Özet

Amaç

Bu çok uluslu nitel araştırma, **Bronfenbrenner'in ekolojik sistemler teorisi** çerçevesinde, zihinsel engelli bireylerin istihdamına ilişkin paydaşların bakış açılarını incelemektedir. Araştırma, refah modelleri, politika uygulamaları ve kapsayıcı istihdam uygulamaları açısından farklılık gösteren üç ülke olan **İtalya, Türkiye ve Hollanda'da** gözlemlenen deneyimleri, zorlukları ve kolaylaştırıcı faktörleri karşılaştırmaktadır.

Yöntem:

Odak grup tartışmaları Eylül 2025'te **Veneto (İtalya), İzmir (Türkiye) ve Rotterdam (Hollanda)** 'da gerçekleştirildi. Katılımcılar (N=38) arasında zihinsel engelli bireyler ve aileleri, eğitimciler, işverenler, STK temsilcileri, yerel yetkililer ve politika yapımcılar yer aldı. Veriler ses kaydı veya tutanak olarak kaydedildi, transkripsiyonu yapıldı ve ekolojik sistemler modeline dayalı olarak tematik olarak analiz edildi; bireysel, mikro, mezo, ekzo, makro ve kronosistem düzeylerinde ana temalar ve alt temalar belirlendi.

Sonuçlar:

Bağlamsal farklılıklara rağmen, birkaç ulusötesi örüntü ortaya çıktı.

Bireysel düzeyde, iletişim becerileri, sorumluluk ve motivasyon ortak güçlü yönler olarak öne çıkarken, kaygı ve düşük özgüven zorluklar olarak devam etti.

Mikrosistem içinde, ailenin katılımı, eğitimin sürekliliği, iş koçluğu ve işverenlerin destekleyici tutumları kritik öneme sahip kolaylaştırıcı faktörlerdi.

Mezosistem ve ekzosistem düzeylerinde, tüm ülkeler okullar, işverenler ve kamu kurumları arasında daha güçlü bir koordinasyonun gerekliliğini vurguladı. İtalya ve Hollanda özellikle bürokratik engelleri ve iş koçlarının eksikliğini vurgularken, Türkiye parçalı kurumsal koordinasyonu ve sınırlı yerel destek mekanizmalarını vurguladı.

Makrosistem düzeyinde, kapsayıcı eğitim politikaları İtalya ve Hollanda'da en güçlüydü, ancak istihdam geçiş aşamalarında daha az etkili bir şekilde uygulandı. Türkiye'de, sınırlı kamu farkındalığı ve zayıf politika uygulaması, sürdürülebilir kapsayıcılığın önündeki engeller olmaya devam etti.

Tüm bağlamlarda, **COVID-19** ve ekonomik istikrarsızlık, fırsatları ve uyum süreçlerini şekillendirerek **kronosistem dinamiklerinin** temel unsurlarını oluşturdu.

Önerilen çözümler arasında yapılandırılmış okuldan işe geçiş programları, işveren teşvikleri,



Co-funded by
the European Union

bölgesel koordinasyon merkezleri, kamu farkındalık kampanyaları ve koordinasyon ve eğitim için dijital araçların sistematik kullanımı yer almaktadır.

Sonuç

Zihinsel engelli bireyler için kapsayıcı istihdam, bireyler, aileler, kurumlar ve hükümetler arasında sinerji gerektiren çok boyutlu bir süreçtir. **Türkiye** daha güçlü kurumlar arası koordinasyon ve kamu farkındalığına ihtiyaç duyarken, **İtalya** ve **Hollanda** bürokrasi, ölçeklenebilirlik ve sürdürülebilirlik gibi zorluklarla karşı karşıyadır. Ülkeler arası analiz, **işbirliğine dayalı yönetim, sürekli iş koçluğu ve başarılı modellerin görünürlüğünün**, işgücü piyasasında eşitlikçi ve sürdürülebilir kapsayıcılığın ilerletilmesinde merkezi bir rol oynadığını göstermektedir.

Anahtar kelimeler: zihinsel engelliler, kapsayıcı istihdam, ekolojik sistemler, ülkeler arası karşılaştırma, mesleki eğitim, nitel araştırma, İtalya, Türkiye, Hollanda.



RAPOR GİRİŞ

Zihinsel engelli bireyler için kapsayıcı bir istihdam ekosistemi oluşturmak, yaşam kalitesini, sosyal katılımı ve eşitliği teşvik etmek için giderek daha önemli hale gelmektedir. Avrupa genelinde, politika alanındaki gelişmeler eğitim erişimini ve farkındalığı artırmıştır, ancak önemli engeller, özellikle damgalama, parçalanmış sistemler ve yetersiz kurumsal koordinasyon, anlamlı istihdama erişimi sınırlamaya devam etmektedir. Araştırmalar, bu zorlukların üstesinden gelmek için eğitim, istihdam ve sosyal politika alanlarını entegre eden **çok düzeyli, sektörler arası işbirliği** gerektiğini vurgulamaktadır.

Kapsayıcı İstihdamın Önündeki Engeller

Damgalama ve Tutum Engelleri:

İşverenler ve meslektaşlar tarafından olumsuz varsayımlar, stereotipler ve düşük beklentiler devam etmekte ve bu da rekabetçi istihdamdan ayrımcılık ve dışlanmaya yol açmaktadır (Morris ve ark., 2024; Bialik & Mhiri, 2022; Shaw ve ark., 2022; Pedersen ve ark., 2024). Üç ülkede de, zihinsel engelli bireylerin "daha az üretken" veya "aşırı desteğe ihtiyaç duyan" olarak algılanması, kapsayıcılık fırsatlarını zayıflatmaktadır. İtalya ve Hollanda, görünürlük ve savunuculuk yoluyla artan bir sosyal kabul sergilerken, önyargı hem özel sektörde hem de kamu sektöründe gizli bir engel olmaya devam etmektedir.

Yapısal ve Politik Zorluklar:

Katı finansman programları, eğitim ve işgücü sistemleri arasındaki koordinasyonun parçalanmış olması ve dahil etme yasalarının dengesiz uygulanması, açık istihdama geçişi kısıtlamaktadır (Joyce ve ark., 2024; Garrels & Sigstad, 2021; Wendelborg ve ark., 2022). **İtalya'da** bürokratik prosedürler ve yapılandırılmış bir okuldan işe geçiş yolunun olmaması, başarılı yerel girişimlerin ölçeklenebilirliğini sınırlamaktadır. **Türkiye**, kurumlar arası koordinasyonun zayıflığı ve mevcut düzenlemelerin tutarsız bir şekilde uygulanması sorunlarıyla karşı karşıya olmaya devam etmektedir. **Hollanda'da**, sağlam mevzuata (örneğin, *Participatiewet* ve *Banenafspreek*) rağmen, belediye düzeyinde parçalanma ve idari gecikmeler, kapsayıcı istihdam önlemlerinin etkinliğini azaltmaktadır.

Eğitim ve Destek Eksiklikleri:

Bireyselleştirilmiş mesleki eğitime sınırlı erişim ve yetersiz iş koçluğu, tüm bağlamlarda süregelen zorluklar olmaya devam etmektedir (Bialik & Mhiri, 2022; Ducett et al., 2024; Joyce et al., 2024). Aile katılımı ve öğretmenlerin katılımı istihdamı desteklemede belirleyici bir rol oynamaktadır, ancak okul temelli eğitim ile işyeri entegrasyonu arasındaki süreklilik tutarsız kalmaya devam etmektedir. **İtalya'da** güçlü kapsayıcı eğitim, zayıf istihdam geçişleriyle tezat oluşturmaktadır; **Türkiye**, gelişmemiş mesleki rehberlik mekanizmalarıyla

karşı karşıyadır; **Hollanda** ise pilot programları genişletmek ve yeterli koçluk kapasitesini sağlamak konusunda zorluk yaşamaktadır.

Kolaylaştırıcılar ve En İyi Uygulamalar

Ekosistem Temelli Yaklaşımlar:

Okullar, işverenler, belediyeler ve STK'lar arasındaki işbirliğine dayalı ortaklıklar, sistemik reform için güçlü bir potansiyel sergilemiştir (Morris ve ark., 2024; Shaw ve ark., 2022). İtalya'da, yerel aile kooperatifleri ve kapsayıcı konaklama girişimleri (örneğin, Casa Vittoria) toplum temelli kapsayıcılığı göstermektedir. Türkiye'de, belediye engelli istihdam birimleri ve işyeri destek programları, yerel eylemlerin politika boşluklarını nasıl telafi edebileceğini göstermektedir. Hollanda'da, MBO/VSO okulları, STK'lar ve işverenler (örneğin, Brownies & DownieS kafeleri, kapsayıcı lojistik ekipleri) arasındaki ortaklıklar, sosyal girişim modellerinin rolünü vurgulamaktadır.

Kapsayıcı İK ve İşyeri Uygulamaları:

Tüm ortamlarda, kapsayıcı işe alım, yapılandırılmış mentorluk ve net takım rolleri, daha iyi uyum ve iş sürdürülebilirliği ile ilişkilidir (Sigstad ve ark., 2025; Fajardo-Castro ve ark., 2024). Esnek çalışma saatleri, akran mentorluğu ve kapsayıcı iletişim stratejileri benimseyen işverenler, tüm çalışanların moral ve üretkenliğinde iyileşme olduğunu bildirmektedir.

Yenilikçi İstihdam Modelleri ve Teknoloji:

Kişiyeye özel istihdam, iş bölümü ve dijital koordinasyon araçlarının (programlama uygulamaları ve video tabanlı öğrenme materyalleri gibi) entegrasyonu, erişilebilirliği ve katılımı artırmaktadır. İtalya ve Hollanda, iş rutinlerini desteklemek için teknolojiyi kullanma konusunda ilerleme gösterirken, Türkiye belediye girişimleri aracılığıyla çevrimiçi iş eşleştirme ve eğitim sistemlerinin giderek daha fazla benimsenmesini göstermektedir.

Sonuç olarak, zihinsel engelli bireyler için kapsayıcı bir istihdam ekosistemi oluşturmak, koordineli politika reformu, kurumsal taahhüt ve sürdürülebilir topluluk katılımını gerektirir. Farkındalık kampanyaları, erişilebilir teknoloji ve sürekli aile ve işveren katılımıyla desteklenen eğitim, istihdam ve sosyal hizmetlerin entegrasyonu, üç ülkede de uzun vadeli ve eşitlikçi kapsayıcılığın temeli olarak ortaya çıkmaktadır.

Sonuç

Analiz sonucunda, **İtalya, Türkiye ve Hollanda odak gruplarında** zihinsel engelli bireyler için kapsayıcı istihdamın temel boyutlarını temsil eden **sekiz ana tema** belirlenmiştir. Tematik yapı ülkeler arasında tutarlı olmakla birlikte, **alt temalar ve katılımcıların bakış açıları** farklı bağlamsal nüansları yansıtmaktadır.

Her ülke için temalar, alt temalar ve temsilci katılımcıların ifadeleri aşağıdaki **Tablo 1**'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-demografik Özellikleri ve Temsil Durumu

Tablo 1a: Türkiye

ID	G/Yaş	Eğitim	Meslek / Rol	Temsil Türü	Deneyim	Rol
P1-TR	M/34	Meslek	Ağaç İşçisi	End.	5 yıl (Gıda)	End./Part.
P2-TR	F/40	BA	Kariyer Danışmanı	Inst.Rep.	6 ay	Inst.Rep.
P3-TR	F/43	BA	Kariyer Danışmanı	Inst.Rep.	10 yıl	Inst.Rep.
P4-TR	M/57	Yüksek Lisans	İşyeri Hekimi	Prof. Oda	10 yıl	Enstrüman Temsilcisi
P5-TR	F/44	BA	Engelliler Birimi Müdürü	Belediye	2 ay	Inst.Rep.
P6-TR	M/19	Meslek Eğitimi	Tarım Öğrencisi	End.	—	End./Part.
P7-TR	F/31	BA	Öğretmen / İş Koçu	Belediye	9 yıl	Inst.Rep.
P8-TR	F/73	BA	Hemşire / STK Görevlisi	STK	15 yıl	Inst.Rep.
P9-TR	F/25	HS	Depo Çalışanı	End.	3 yıl	End./Part.
P10-TR	F/51	BA	Özel Eğitim Öğretmeni	Eğitim Enstitüsü	14 yıl	Enstitü Temsilcisi
P11-TR	F/50	BA	İK Müdürü	Özel Sektör	20+ yıl	İşveren Temsilcisi
P12-TR	F/61	HS	Emekli (Aile Temsilcisi)	Aile	—	Aile Üyesi
P13-TR	F/49	HS	Emekli (Aile Temsilcisi)	Aile	—	Aile Üyesi
P14-TR	F/35	BA	Engelli İstihdam Birimi	Belediye	15 yıl	Inst.Rep.

Tablo 1b: İtalya

ID	G/Yaş	Eğitim	Meslek / Rol	Temsil Türü	Deneyim	Rol
P1-IT	M/52	BA	Dir., Casa Vittoria	İşveren	20 yıl	İşveren Temsilcisi
P2-IT	M/57	BA	Hukuk Temsilcisi, Kooperatif	Kooperatif	20 yıl	Enstitü Temsilcisi
P3-IT	F/52	BA	Gönüllü / PwID ebeveyni	Ebeveyn	—	Ebeveyn Katılımcısı
P4-IT	M/73	BA	Kooperatif Temsilcisi	Kooperatif	—	Inst.Rep.
P5-IT	F/52	BA	Gönüllü / PwID Ebeveyni	Ebeveyn	—	Ebeveyn Katılımcısı
P6-IT	F/61	BA	Gönüllü / PwID Ebeveyni	Ebeveyn	—	Ebeveyn Katılımcısı
P7-IT	F/22	BA	Kimliği olan genç	Ind.	—	Part.
P8-IT	M/62	BA	Gönüllü / PwID Ebeveyni	Ebeveyn	—	Ebeveyn Katılımcısı
P9-IT	M/21	BA	Kimliği olan genç kişi	Ind.	—	Part.
P10-IT	F/24	BA	Eğitimci	Eğitim Enstitüsü	5 yıl	Enstrüman Temsilcisi
P11-IT	F/35	BA	Kimliği olan genç kişi	Ind.	—	Part.
P12-IT	F/19	BA	Kimliği olan genç kişi	Ind.	—	Katılımcı

Tablo 1c: Hollanda

Kimlik	G/Yaş	Eğitim	Meslek / Rol	Temsil Türü	Deneyim	Rol
P1-NL	M/51	BA	Belediye Memuru, Sosyal İşler Departmanı (Rotterdam)	Politika/İşveren Temsilcisi	15 yıl (İstihdam dahil)	Örgüt Temsilcisi
P2-NL	F/46	BA	İş Koçu (UWV / Belediye Hizmetleri)	Destek Personeli	12 yıl	Org. Rep.
P3-NL	M/39	BA	İşveren (Kafe Sahibi)	İşveren	10 yıl (Konaklama ve Ağırlama)	Kuruluş Temsilcisi
P4-NL	F/49	MA	Özel Eğitim Öğretmeni (VSO)	Eğitimci	20 yıl	Org. Rep.
P5-NL	F/44	MA	STK Temsilcisi (Rotterdam Engelli Kapsayıcılık)	STK/Kamu	15 yıl	Örgüt Temsilcisi
P6-NL	F/41	BA	Mesleki Eğitim Uzmanı (MBO)	Eğitimci	14 yıl	Org. Rep.
P7-NL	M/52	BA	İşveren (Perakende Mağaza Müdürü)	İşveren	8 yıl (Perakende)	Org. Temsilcisi
P8-NL	F/47	BA	Sosyal Hizmet Uzmanı (Belediye Engelli Destek)	Sosyal Hizmetler	18 yıl	Org. Rep.
P9-NL	M/35	BA	İş Koçu (Koruma Altında İstihdam Örgütü)	Destek Personeli	10 yıl	Kuruluş Temsilcisi
P10-NL	F/55	MA	STK Temsilcisi (Ulusal Engelliler Konseyi)	STK/Kamu	22 yıl	Örgüt Temsilcisi
P11-NL	M/50	MA	Belediye Görevlisi (İstihdam ve Katılım)	Politika Temsilcisi	20 yıl	Örgüt Temsilcisi
P12-NL	F/42	BA	İşveren (İnsan Kaynakları Müdürü, Lojistik Şirketi)	İşveren	12 yıl	Kuruluş Temsilcisi

Kısaltma G; Cinsiyet, Eğit.; Eğitim, End.; Birey, Kurum Temsilcisi; Kurumsal Temsilci

Tablo 2, **İtalya, Türkiye ve Hollanda'da** yürütülen odak grup tartışmalarından elde edilen ana temalar ve alt temaların ülkeler arası bir sentezini sunmaktadır. **Bronfenbrenner'in ekolojik sistemler modeline** göre düzenlenmiş olan tablo, bireysel, mikro sistem, mezo/ekzo sistem, makro sistem ve krono sistem düzeylerindeki faktörlerin, zihinsel engelli bireyler için kapsayıcı istihdam deneyimlerini nasıl toplu olarak şekillendirdiğini göstermektedir. Ayrıca, her ülkedeki katılımcılar tarafından belirlenen **ortak zorlukları, önerilen çözümleri ve iyi uygulama örneklerini** özetleyerek, farklı sosyokültürel ve politik bağlamlarda kapsayıcı istihdam ekosistemlerinin nasıl işlediğine dair karşılaştırmalı bir genel bakış sunmaktadır.

Tablo 2. Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı İstihdam Ekosistemi: Temalar

Tablo 2a: Türkiye

Tema	Alt Temalar
1. Bireysel Özellikler	İletişim becerileri, Sorumluluk, Öz güven, Kaygılar, Motivasyon, Mesleki beceriler, Bağımsızlık, Sosyal uyum, Kişisel bakım
2. Mikrosistem (Yakın Çevre)	Aile desteği, Okul-öğretmen katkısı, İş koçları, İşveren tutumları, Akran desteği
3. Mezo ve Ekzosistem	Aile-okul işbirliği, Kurumlar arası koordinasyon, Eğitim-iş dünyası bağlantısı, Sosyal destek ağları, Yerel yönetim politikaları, İşveren politikaları, Devlet teşvikleri, Toplumsal algı
4. Makrosistem	Sosyal farkındalık, Kültürel normlar, Yasal düzenlemeler, Ekonomik koşullar, Sosyal hizmetler
5. Kronosistem	Toplumsal değişiklikler, Eğitimdeki evrim, Teknolojik gelişmeler, Sosyal hareketler, Ekonomik krizler
6. Sorunlar	Damgalama, Yetersiz eğitim, İşverenlerin bilgisizliği, Politika eksiklikleri, Sosyal desteğin eksikliği
7. Önerilen çözümler	Farkındalık programları, Mesleki eğitim, İşveren desteği, Yasal düzenlemeler, Sosyal rehberlik, Uyum süreçleri, Teknoloji kullanımı, Sosyal sorumluluk projeleri
8. İyi Uygulamalar	Özel eğitim meslek okulları, İşyeri destek programları, Sosyal sorumluluk projeleri, Yerel yönetim destekleri, Teknoloji kullanımı

Tablo 2b: İtalya

Tema	Alt Temalar
1. Bireysel Özellikler	Sosyalleşme ve müşteri iletişimi; sorumluluk duygusu; uygulamalı/iş başında öğrenme, kontrol listelerinin kullanımı; hizmet ritmine uyum sağlama ve kaygıyı yönetme; görünür başarılar (spor/iş) sayesinde kazanılan özgüven; motivasyon (aile ve misafirlerin geri bildirimleri); bağımsızlık hedefi; kişisel bakım/hijyen; iş disiplinine bağlılık.
2. Mikro sistem (Yakın Çevre)	Aile lojistiği ve ulaşım (ortak araç kullanımı, misafir ağırlama); aileler arasında karşılıklı destek ve sosyal bağlar; destek öğretmenlerinin sürekliliği ve okulun ısrarı; işveren liderliği ve açık takım kuralları; akran danışmanlığı ve takım ruhu; gönüllü/aile yardımının işyerine entegre edilmesi; düzensiz çalışma saatlerine aile esnekliği.
3. Mezo ve Ekzo Sistem	Sürekli aile-okul-işveren iletişimi; etkinlik bazlı vardiya planlaması; kurumlar arası koordinasyondaki boşluklar; SIR/OSL aracılığıyla stajlar; yetersiz iş koçluğu işlevi; eğitim-iş dünyası köprüsündeki kopukluk; tanıtım/büyütme için yerel yönetim desteğinin eksikliği; bürokratik yük ve bekleme süreleri; işveren iç politikaları (kontrol listeleri, karma ekipler); bölgenin turizm/konaklama ekosisteminden fırsatlar.
4. Makro sistem	Kapsayıcı eğitim mevzuatının gücü (okullarda); işe geçişte politika boşluğu; ulusal ve yerel politikalar arasındaki uyumsuzluk; engelli istihdam kotası çerçevesi; "yapma/üretme" kültürel ethosu; kamuoyunun tutumundaki ilerleme ancak devam eden mesafe; medyanın ve ağızdan ağıza yayılan bilginin etkisi; Veneto'nun hizmet/konaklama odaklı ekonomisi; sosyal hizmetlerin rolü (SIR).
5. Kronosistem	COVID'in rutinleri bozması ve ardından toparlanmayı tetiklemesi; dijital araçların kalıcı kullanımı (WhatsApp ile planlama, tablet/POS ile sipariş); daha küçük gruplar ve daha kısa vardiyalar; "koruma"dan "özerklik ve haklar"a paradigma değişimi; kapsayıcı iş modellerinin yaygınlaşması; sporun özgüvene ve işe hazırlığa katkısı.
6. Sorunlar	Ulaşım ve mekansal mesafe; iş koçlarının/kişiselleştirilmiş eşleştirmenin eksikliği; bürokrasi ve fonlara erişimde zorluk; kurumsal tanıtım/büyüme desteğinin yokluğu; önyargılar ve hız/üretkenlik stereotipleri; yapılandırılmış okuldaki işe geçiş sürecinin eksikliği.



Co-funded by
the European Union

7. Önerilen Çözümler	Okuldan işe geçiş "köprü programları" (koçluk ile, 6-12 ay); basitleştirilmiş finansman süreçleri ve tek bir irtibat noktası; konaklama sektöründe kapsayıcı istihdam için bölgesel ofis; ulaşım desteği ve araç paylaşımı koordinasyonu; kamu destekli görünürlük/medya kampanyaları; öğretmenler ve iş koçları için sürekli hizmet içi eğitim; okul-işveren veri ağı paylaşımı; işyeri öğrenme kitleri (rol kartları, kısa videolar, kontrol listeleri); spor-iş entegrasyonu; teknolojinin sistematik kullanımı.
8. İyi Uygulamalar	Casa Vittoria modeli ve giriş düzeyinde garsonluk kursları; otelcilik okullarıyla ortaklıklar; aile dayanışma ağları; karma ekipler ve açık kurallar; canlı müşteri teması yoluyla sosyal pazarlama; dijital planlama; etkinlik temelli esnek planlama; başarı hikayelerini görünür kılma.



Tablo 2c: Hollanda

Tema	Alt Temalar
1. Bireysel Özellikler	Yapılandırılmış çalışma ortamlarında sosyal ve iletişim becerilerinin geliştirilmesi; görev atama ve denetim yoluyla sorumluluk bilincinin geliştirilmesi; görsel destekler, kontrol listeleri ve adım adım rehberlik kullanarak pratik öğrenme; koçluk yoluyla işyerinde stresin yönetilmesi; görünür başarılar (örneğin, görevleri tamamlama, ücret kazanma) yoluyla güvenin artırılması; yöneticiler, meslektaşlar ve müşterilerden gelen olumlu geri bildirimlerle desteklenen motivasyon; bağımsızlık ve istihdam edilebilirliğe odaklanma; profesyonel ortamlarda kişisel hijyen ve öz bakımı sürdürmenin önemi; rutinlere ve işyeri disiplinine bağlılık.
2. Mikro sistem (Yakın çevre)	Eğitim ve iş arasında köprü kurmada öğretmenlerin, iş koçlarının ve mentorların kolaylaştırıcı rolü (praktijkonderwijs, MBO, VSO); açık takım kuralları ve destekleyici yöneticilerle işverenler tarafından yapılandırılmış liderlik; işyerlerinde kapsayıcılık yaratmak için akran mentorluğu; ek destek sağlamak için STK'lar ve gönüllülerle işbirliği; profesyoneller tarafından vurgulanan ailelerle koordinasyon ihtiyacı, ancak ailelerin seslerinin doğrudan değil dolaylı olarak temsil edilmesi.
3. Mezo ve Ekzo Sistem	Okullar, UWV/iş koçları, işverenler ve STK'lar arasında düzenli iletişim kanalları; kapsayıcı işverenler tarafından kullanılan esnek programlama uygulamaları; kurumlar (belediyeler, UWV, okullar, STK'lar) arasında koordinasyon zorlukları; stajlar ve destekli yerleştirmeler için Werkgeversservicepunt Rijnmond ve kapsayıcı sosyal girişimlere bağımlılık; iş koçlarının ve yoğun destek kapasitesinin sürekli eksikliği; eğitim müfredatı ile işgücü piyasasının gerçek ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluk; belediye yetkilileri tarafından başarılı pilot projelerin ölçeklendirilmemesi; UWV/doelgroepregister kayıtlarında idari gecikmeler; karma ekipler, görevlerin basitleştirilmesi ve görsel rol dağılımı gibi kapsayıcı işyeri uygulamaları; Rotterdam'ın lojistik, liman ekonomisi ve konaklama sektörlerindeki sektörel fırsatlar.
4. Makro sistem	Güçlü yasal temel (Wet passend onderwijs, WGBH/CZ, Participatiewet) ancak tutarsız uygulama; kapsayıcı eğitim ve sürdürülebilir istihdam yolları arasında geçiş boşluğu; işverenlerin dengesiz katılımı nedeniyle ulusal Banenafspraken kota sisteminin sınırlı etkisi; Hollanda'da katılım, kendine güven ve bağımsızlığı vurgulayan kültürel normlar; zihinsel engellilikle ilgili stereotipler devam etse de kamuoyundaki algının kademeli olarak iyileşmesi; medya kapsamı ve farkındalık kampanyalarının normalleşmede rol oynaması; Rotterdam'ın ekonomik yapısı (limanlar, lojistik, hizmetler) kapsayıcı istihdam için hem fırsatlar hem de zorluklar sunmaktadır.

5. Kronosistem	COVID-19'un eğitim, staj ve istihdam yollarına yol açtığı aksaklıklar, ardından kısmi toparlanma; dijital planlama araçlarının (WhatsApp grupları, işveren uygulamaları, belediye platformları) kullanımının devam etmesi; pandemi sonrası daha küçük ekiplere ve esnek çalışma saatlerine geçiş; koruyucu bakımdan özerklik ve hak temelli yaklaşımlara doğru kayan politika söylemi; kapsayıcı iş modellerinin (ör. Brownies & DownieS kafeleri, kapsayıcı lojistik ekipleri) görünürlüğünün artması; profesyoneller tarafından istihdam edilebilirliği ve dayanıklılığı dolaylı olarak güçlendiren spor ve topluluk girişimleri.
6. Sorunlar	Ulaşımında yapısal engeller (özellikle şehir merkezi dışındaki alanlarda); eğitimli iş koçlarının sayısının yetersizliği; UWV/belediye idari prosedürlerinin karmaşıklığı ve yavaşlığı; kapsayıcı uygulamaların sistematik olarak yaygınlaştırılmaması; üretkenlik, esneklik ve maliyetler konusunda işverenlerin süregelen önyargıları; eğitimden işe geçiş mekanizmalarının zayıf ve parçalı olması; stajlara, kısa vadeli veya sübvansede edilmiş sözleşmelere bağımlılık nedeniyle güvensizlik.
7. Önerilen Çözümler	Entegre iş koçluğu içeren yapılandırılmış okuldaki işe geçiş programları (6-12 ay) oluşturmak; tek noktadan erişim noktaları ile UWV ve belediyelerdeki bürokratik süreçleri basitleştirmek; Rotterdam'da kapsayıcı istihdam için bölgesel bir koordinasyon ofisi oluşturmak; ulaşım desteğini genişletmek (seyahat ödenekleri, araba paylaşımı, ortak mobilite çözümleri); ID'li kişilerin istihdamını normalleştirmek için kamu kampanyaları düzenlemek; eğitimcilere ve iş koçlarına işyerinde kapsayıcılık konusunda sürekli eğitim sağlamak; okulları, işverenleri ve hizmetleri birbirine bağlayan dijital veri paylaşım sistemleri getirmek; işyerlerini öğrenme kitleri (görsel kılavuzlar, kontrol listeleri, mikro öğrenme videoları) ile donatmak; spor ve boş zaman programlarının iş hazırlık eğitimi ile entegrasyonunu teşvik etmek; işe alım ve eğitim için erişilebilir dijital araçların kullanımını yaygınlaştırmak.
8. İyi Uygulamalar	ID'li çalışanları istihdam eden kapsayıcı kafe/restoran modelleri (ör. Brownies & DownieS); mesleki okullar (MBO) ve kapsayıcı işverenler arasında ortaklıklar; MEE Rotterdam Rijnmond gibi profesyonelleri ve işverenleri destekleyen STK ağları; işyerlerinde eşler arası mentorluk sistemlerinin kullanılması; açık rol dağılımına sahip kapsayıcı ekip yönetimi; perakende/konaklama sektöründe günlük müşteri iletişimi yoluyla sosyal pazarlama; işyerine uyumu destekleyen dijital platformlar (planlama, iletişim uygulamaları); esnek ve uyarlanabilir vardiya planlaması; Rotterdam'ın lojistik ve hizmet sektörlerinde başarılı yerleştirmeleri vurgulayan görünürlük kampanyaları.

Tablo 3'te, Tema 1: İtalya, Türkiye ve Hollanda'daki Bireysel Güçlü Yönler ve Engeller ile ilgili bulgular özetlenmiştir. Tablo, iletişim becerileri, motivasyon, sorumluluk ve özgüven gibi kişisel özelliklerin istihdam sonuçlarını nasıl etkilediğini ve işgücüne katılımı sınırlayabilecek duygusal ve sosyal zorlukları gösteren temel alt temaları, paydaş gruplarını ve alıntıları sunmaktadır.

Tablo 3. Tema 1 — Bireysel Güçlü Yönler ve Engeller (Alt Temalar, Katılımcılar ve Temsili Alıntılar)

Tablo 3. Tema 1a: Türkiye

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
İletişim Becerileri	P9, P3, P11 (3)	P11: "İletişim becerileri iş bulma şansını artırır."
Saygı, Sorumluluk ve Yardımseverlik	P9, P3, P7, P11 (4)	P9: "Saygılı olmak önemlidir. Bundan sonra, onların da size saygı duyması gerekir." P3: "İşverenlerin bakış açısı... sorumlu, saygılı, yardımsever olmak... iletişim."
Özgüven	P10, P4 (2)	P10: "Öğrencilerin özgüvenleri yoksa, yetenekli olsalar bile bunu ortaya çıkaramazsınız."
Korku ve endişeler	P4, P10 (2)	P4: "Genel olarak, zihinsel engellilik nedeniyle özgüven düşüktür, korku ve endişeler vardır... Çalışırken endişe seviyesi nedir?"
Motivasyon	P7 (1)	P7: "Birey öğrenme aşamalarında işi benimserse, motivasyonu artar ve daha iyi performans gösterebilir."
İş Becerileri ve Yetenekleri	P11, P9, P4 (3)	P7: "Beceri ve yetenekler işe uygunsa, iş daha sürdürülebilir hale gelebilir." P9: "Zaten işinizi yapıyorsunuz... Disiplinlisiniz... İşinizin sahibisiniz."
Bağımsızlık	P7, P13 (2)	P7: "Bağımsızlık kazanmaları gerekiyor, ancak çok koruyucu aileler bunu istemiyor."
Sosyal Uyum ve Etkileşim	P11, P10, P9 (3)	P9: "Benimle mutluydular... Kardeş gibiyiz." P4 (soru): "İstismara maruz kalmaya yatkınlar mı? Bu kişiler iş yerinde istismara maruz kalıyor mu?"
Kişisel Bakım	P4, P1 (2)	P4: "Kişisel bakımları nasıl? Kendi bakımlarını (giyinme, saç, gözler) yapıyorlar mı, yapmıyorlar mı? Çünkü bu da önemli." P1: "İş görüşmesine giderken kişisel hijyen önemlidir."

Tablo 3. Tema 1b: İtalya

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Sosyalleşme ve müşteri iletişimi	P2, P7 (2)	SPK_3: “Gençler... sosyalleşme konusunda çok önemli bir yeteneğe sahiptir... otel ve restoran ortamı onlar için çok uygundur.”
Üniforma giyerken sorumluluk duygusu	P6 (1)	P6: “Üniformalarını giyip işe geliyorlar.”
Uygulamalı / iş başında öğrenme (kontrol listeleri/araçların kullanımı)	P1 (İşveren), P4 (Kooperatif Temsilcisi 2) (2)	P1: “Burada çok şey öğreniyorlar, burada da çok şey öğreniyorlar.”
Hizmet ritmine uyum sağlama ve kaygıyı yönetme	P1 (İşveren), P8 (Ebeveyn 5) (2)	P1: “Burada tam tersi övgüler alıyoruz... hizmetimizle çok başarılıyız.”
Görünür başarılar (spor/iş) sayesinde kazanılan özgüven	P11 (Zihinsel engelli genç) (1)	P11: “Ben yüzücüyüm, eskiden... ve çalışıyorum da. İnsanlar beni gördüklerinde... bizim güçlü olduğumuzu anlıyorlar.”
Motivasyon (aile ve misafir geri bildirimleri)	P3 (Ebeveyn-1) (1)	P3: “Çocuklarımız... ebeveynlerinin yardım ettiğini gördüklerinde daha motive oluyorlar.”
Bağımsızlık hedefi	P1 (İşveren) (1)	P1: “Onları buraya getirin, eğitin ve sonra dış dünyaya entegre olabilmeleri için bağımsız olmalarına yardımcı olun.”
Kişisel bakım / hijyen	P6 (Ebeveyn) (1)	P6: “Üniformalarını giyip işe geliyorlar.” (vardiyadaki bakım/standartların göstergesi)
İş disiplinine bağlılık	P1 (İşveren), P6 (Ebeveyn) (2)	P1: “Bugün burada çalışan çocuklar işgücünün bir parçası olarak görülüyor... iş ekipleri oluşturabiliyoruz.”

Tablo 3. Tema 1c: Hollanda

Alt tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Sosyalleşme ve müşteri iletişimi	P4, P7	P4: “Destek gördüklerinde, zihinsel engelli çalışanların müşterileri karşılamada mükemmel olduklarını fark ettik — misafirperverliği güçlendiren bir sıcaklık getiriyorlar.”

Üniforma giyerken sorumluluk duygusu	P3, P12	P12: “Üniformaları ve rozetleriyle geldiklerinde, gururlarını görebilirsiniz — bu, onların ekibin bir parçası olduklarını gösterir.”
Uygulamalı/iş başında öğrenme (kontrol listeleri/araçların kullanımı)	P2, P6	P2: “Görevler kontrol listeleri veya görsel desteklerle adımlara bölündüğünde öğrenme en iyi şekilde gerçekleşir — uygulama teoriden daha etkilidir.”
Hizmet ritmine uyum sağlama ve kaygıyı yönetme	P4, P8	P8: “Bazıları hızlı tempolu ortamlarda zorlanır, ancak koçluk ve net rutinler sayesinde stresi çok daha iyi yönetirler.”
Görünür başarılar (spor/iş) sayesinde kazanılan özgüven	P5, P10	P5: “Küçük adımlarla başarıya ulaşmak — bir görevi bitirmek, eğitimi tamamlamak veya maaş almak — hayatın diğer alanlarına da yansıyan gerçek bir özgüven oluşturur.”
Motivasyon (aile ve misafir geri bildirimi)	P6, P9	P9: “Ohumlu müşteri veya yönetici geri bildirimi onları büyük ölçüde motive eder — takdir, maaş kadar önemlidir.”
Bağımsızlık hedefi	P1, P11	P1: “Amacımız sadece iş bulmak değil, onların işgücü piyasasına katkıda bulunan bağımsız çalışanlar olmalarına yardımcı olmaktır.”
Kişisel bakım / hijyen	P2, P6	P2: “Kişisel görünüme önem veriyoruz — temiz, zamanında ve üniformalı olarak gelmek, işyeri kimliğini oluşturmanın bir parçasıdır.”
İş disiplinine bağlılık	P3, P7	P7: “Rutinler netleştğinde, programları ve kuralları gerçek bir disiplinle takip ederler — bazen diğer çalışanlardan bile daha iyi.”

Tablo 4'te, Tema 2 — Mikro Sistem ile ilgili bulgular İtalya, Türkiye ve Hollanda için sunulmaktadır. Bu tema, aile desteği, akran ilişkileri, eğitimciler, iş koçları ve işveren tutumları dahil olmak üzere, zihinsel engelli bireylerin istihdam deneyimlerini doğrudan etkileyen yakın sosyal ortamları ele almaktadır. Alt temalar, katılımcı sayısı ve temsili alıntılar, farklı kültürel ve kurumsal bağlamlarda motivasyon, uyum ve işyerinde dahil olmayı ne kadar yakından etkileyen kişilerarası dinamikler ve günlük etkileşimleri göstermektedir.

Tablo 4. Tema 2 - Mikro Sistem (Alt Temalar, Katılımcı Sayısı, Alıntılar)Tablo

Tablo 4. Tema 2a: Türkiye

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Aile Desteği	P12, P13, P10 (3)	P12: "Aile, bu çocukların eğitiminde önemli bir rol oynar." P13: "Çocuğumun bir iş bulmasını istiyorum. Kendi ayakları üzerinde durmasını istiyorum."
Okul ve Öğretmen Katkısı	P10, P8, P11 (3)	P10: "9. sınıfta öğrencilerimize farklı meslekleri tanıtıyoruz... Özel eğitim meslek okullarında 14 tür eğitim verilmektedir."
İş Koçları	P3, P7, P8 (3)	P12: "İş koçunu işverene bir garanti olarak sunmazsak... devletin iş koçlarını eğitmesini bekleriz." P8: "İş analizi yapılır; iş koçu önyargıları azaltır."
İşveren Tutumu ve İlişkileri	P2, P11, P4, P14 (4)	P14: "İşverenin tutumu, zihinsel engelli bireylerin istihdamında çok belirleyicidir."
Arkadaşlar ve Akran Desteği	P11, P12 (2)	P11: "Sosyal destek, arkadaşlar, sevdikleriniz anlamına gelir... Bunlar kötüye kullanılabilir."

Tablo 4. Tema 2b: İtalya

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Aile lojistiği ve ulaşım (araba	P1, P5 (2)	P1: "Sen onu götür, ben alırım... çocukların ulaşımını organize etmekte önemli bir karşılıklı yardımlaşma var."

paylaşımı, konaklama)		
Aileler arasında karşılıklı destek ve sosyal bağlar	P3, P6, P2 (3)	P3: "Biz de bir aile gibi hissediyoruz, birbirimizi anlıyoruz, aynı... karmaşa bizi birleştiriyor."
Destek öğretmenlerinin sürekliliği ve okulun ısrarı	P1, P3, P6 (3)	P6: "Onları her zaman desteklediler... ve iş ortamına dahil edilmeleri konusunda ısrar ettiler."
İşveren liderliği ve açık takım kuralları	P1, P2 (2)	P1: "Bugün burada çalışan çocuklar işgücünün bir parçası olarak görülüyor... iş ekipleri oluşturabiliyoruz."
Akran danışmanlığı ve takım ruhu	P7, P3, P1 (3)	P7: "İş arkadaşlarımı gerçekten çok seviyorum... birbirimize çok yardımcı oluyoruz... birlikte olmaktan ve takım olarak çalışmaktan keyif alıyoruz."
Gönüllü/aile yardımını işyerine entegre etmek	P1, P3 (2)	P1: "Concetta temizlikte yardım ederken, kocası da gerekli araçları sağlıyor... iş entegrasyonu, ama hoş bir şekilde."
Düzensiz çalışma saatlerinde aile esnekliği	P2 (Kooperatif/Ebe veyn), P1 (İşveren) (2)	SPK_3: "Saat 8, 14, 18 gibi değil... aileler esnek olmak zorunda."

Tablo 4. Tema 2c: Hollanda

Alt tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
----------	--------------	----------------

Ulaşım ve günlük lojistik (toplu taşıma, bisiklet, işe gidip gelme desteği)	P2, P8	P8: “Ulaşım günlük bir sorun olmaya devam ediyor — bağımsız olarak işe gidemiyorsa katılım düşüyor. Toplu taşıma veya bisiklet eğitimi desteği çok önemli.”
Karşılıklı destek ağları (okullar, STK'lar, işverenler)	P5, P6, P9	P6: “Her birey etrafında ağlar kurmaya çalışıyoruz — okullar, STK'lar ve işverenler işbirliği yaptığında, destek bir topluluk gibi hissediliyor.”
Eğitim desteğinin sürekliliği (praktijkonderwijs, VSO, MBO)	P4, P2, P6	P4: “Öğretmenler iş yerleştirme için baskı yapar ve süreklilik konusunda ısrar ederler — onların ısrarları genellikle evde kalmakla işe girmek arasındaki farkı belirler.”
İşveren liderliği ve net takım kuralları	P3, P7	P7: “Güçlü liderlik ve net kurallar herkese yardımcı olur — beklentiler açıkça belirtildiğinde, kapsayıcı ekipler sorunsuz bir şekilde çalışır.”
Akran danışmanlığı ve işyeri takım ruhu	P3, P9, P10	P3: “Meslektaşlar öne çıkar — görevleri gösterir, talimatları tekrarlar ve izolasyonu azaltan bir takım ruhu yaratmaya yardımcı olurlar.”
STK'ların ve gönüllülerin katılımı	P6, P10	P10: “STK'lar genellikle ekstra destek sağlar — gönüllüler veya personel, işverenlerin her zaman karşılayamadığı boşlukları doldurur.”
Çalışma saatleri ve programlamada esneklik	P1, P12	P12: “Zihinsel engelli her çalışan standart vardiyalarda çalışamaz — esnek çalışma saatleri kapsayıcılığı mümkün kılar.”

Tablo 5'te, Tema 3 — Mezo ve Ekzo Sistem ile ilgili bulgular İtalya, Türkiye ve Hollanda için sunulmaktadır. Bu tema, bireyleri ve aileleri eğitim, meslek ve toplum sistemleriyle bağlayan daha geniş ilişkisel ve kurumsal ağları incelemektedir. Alt temalar, katılımcı sayısı ve temsili alıntılar, kurumlar arası koordinasyon, aile-okul-işveren işbirliği, yerel yönetimlerin katılımı ve sosyal destek ağları gibi konuları vurgulamaktadır. Toplu olarak, bu bulgular üç ülkede etkili okuldan işe geçiş ve sürdürülebilir kapsayıcı istihdam uygulamalarını sağlamak için sektörler arası ortaklıkların ve politika uyumunun önemini vurgulamaktadır.

Tablo 5. Tema 3 - Mezo ve Ekzo Sistem (Alt Temalar, Katılımcı Sayısı, Alıntılar)

Tablo 5. Tema 3a: Türkiye

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Aile-Okul İşbirliği	P13, P12, P10 (3)	P10: "Aile olmadan bu iş olmaz. Aile ile başlıyoruz."
Kurumlar Arası Koordinasyon	P14, P7, P8 (3)	P14: "Kurumlar arasında koordinasyon yok."
Eğitim-İş Dünyası Bağlantısı	P11, P7, P10 (3)	P11: "...şirketteki müdür, bölüm müdürü, İK... çalışırken olumlu özellikler edinebilirler."
Sosyal Destek Ağları	P12, P13, P11, P4, P8 (5)	P13: "Bazı aileler çocuklarının engelli olduğunu kabul etmek istemiyor." P8: "Referans veya bağlantılar yoluyla başvuranlar için kabul oranı artıyor."
Yerel Yönetim Politikaları	P14, P7, P8 (3)	P8: "Yerel yönetimler bu konuda daha aktif bir rol üstlenmelidir."
İşveren Politikaları ve Tutumları	P4, P11, P7, P2, P14 (5)	P4: "İşveren öncelikle engelli kişileri istihdam etmek istiyor mu? Bu yasal bir zorunluluk mu? Engelli kişileri istihdam etmek için gerekli işyeri düzenlemeleri zorlayıcıdır."
Devlet Desteği ve Teşvikleri	P4, P11, P5 (3)	P4: "Devlet teşvikleri, asgari ücret ve sigorta desteği olmalı."
Toplumsal Algı ve Duyarlılık	P5, P6, P14, P8, P10 (5)	P5: "Toplumda zihinsel engelli bireylerin algılanışı çok önemlidir." P10: "Medyada iyi örnekler görüyoruz, pozitif ayrımcılık var, ancak daha fazlası olmalı."

Tablo 5. Tema 3b: İtalya

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Aile-okul-işveren iletişimi	P1, P3, P6 (3)	P1: "Bu, kooperatif, aileler ve gençler arasında sürekli bir diyalogdur."
Etkinlik bazlı vardiya planlaması ve aile esnekliği	P2, P1 (2)	SPK_3: "Saat 8, 14, 18 gibi değil... aileler esnek olmak zorunda."
Kurumlar arası koordinasyon eksiklikleri	P2, P1 (2)	SPK_3: "Kurumsal olarak hiçbir ilişkimiz yok... destek eksikliği var; sadece yardım değil, tanıtım da eksik."
SIL/ULSS aracılı stajlar ve sınırlı iş koçluğu işlevi	P1, P2 (2)	SPK_3: "Sizin kastettiğiniz anlamda bir iş koçu yok... denemeler yapıyorlar; şanslıysanız doğru yer, değilse değil."
Eğitim-iş dünyası bağlantısı (otel okulları ↔ işyeri eğitimi)	P4, P2 (2)	P4: "Garsonlar için kurslar düzenledik... neredeyse hepsi otelcilik okuluna gitmişti, ama biz Casa Vittoria'da eğitim ekledik."
Sosyal destek ağları (aileler/dernekler)	P2, P3 (2)	SPK_3: "Öncelikle, aynı fikri paylaşan ailelerden oluşan bir çekirdek grup oluşturmanız gerekir."
Yerel yönetimlerin teşviki/genişletme desteği (eksikliği)	P2 (1)	SPK_3: "Casa Vittoria başarılıysa, kurumlar neden bundan bahsetmiyor... tanıtımı çok yardımcı olabilir."
Bürokratik yük ve izin/fon bekleme süresi	P1 (1)	P1: "Bürokratik zorluklar yaşadık... izinleri almak için tamamen farklı bir prosedürden geçmek zorunda kaldık."
İşverenin iç politikaları (karma ekipler, kurallar, kalite odaklılık)	P1, P2 (2)	P1: "Bugün burada çalışan çocuklar işgücünün bir parçası olarak görülüyor... çalışma ekipleri oluşturabiliyoruz."
Toplumsal algı ve ağızdan ağıza yayılan etkiler	P1, P5 (2)	P1: "Zaten farkında olarak geliyorlar... sonra yüz yüze görüşmenin etkisi çok önemli oluyor — 'böyle olacağını düşünmemiştik.'"
Devlet teşvikleri ve kotalar	P2 (1)	SPK_3: "Her dezavantajlı kişi, üç sağlıklı kişiyi işe alabilir. Yüzde 33 oranında."
Bölgesel konaklama/turizm ekosistemi fırsatları	P2 (1)	SPK_3: "Birkaç kilometre içinde üç otelcilik okulu bulunan bir bölgede yaşıyoruz... dağ ve deniz turizmi."

Tablo 5. Tema 3c: Hollanda

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Okullar, belediyeler ve işverenler arasındaki kurumlar arası koordinasyon	P1, P3, P5 (3)	<i>P3: “Bu sistem ancak okullar, belediyeler ve işverenler iletişimde kaldığında işe yarıyor — aksi halde gençler mezuniyetten sonra kayboluyor.”</i>
İş koçu aracılığıyla arabuluculuk ve takip süreci	P2, P4 (2)	<i>P4: “İş koçu bağlantıyı sağlayan kişidir — hem şirketle hem aileyle görüşerek her iki tarafın da beklentilerinin gerçekçi olmasını sağlar.”</i>
Belediye istihdam hizmetleri ve kapsayıcı istihdam politikaları	P1, P3 (2)	<i>P1: “Belediye bize maaş desteği ve rehberlik sağlıyor; bunlar olmasa çoğu işveren işe alım konusunda tereddüt ederdi.”</i>
Profesyonel aracılıyla aile katılımı	P2, P6 (2)	<i>P2: “Ebeveynler her zaman doğrudan sürece dahil olmuyor, ancak okul veya iş koçu aracılığıyla düzenli olarak bilgilendiriliyorlar.”</i>
İşveren işbirliği ağları ve farkındalık etkinlikleri	P1, P5 (2)	<i>P1: “Yerel kapsayıcı işverenlerle toplantılar düzenliyoruz; deneyimlerini paylaşıyorlar ve diğerlerini de katılmaya teşvik ediyorlar.”</i>
Bölgesel iş piyasası ortaklıkları (WSP / sosyal işletmeler)	P3, P4 (2)	<i>P3: “İş Hizmet Noktası bizi uygun şirketlerle buluşturuyor — gerçekten etkili bir bölgesel ağ.”</i>
Finansman ve idari karmaşıklık	P5 (1)	<i>P5: “Her destek programının kendi bürokrasisi var — belediyeler arasında farklar var ve bu durum işverenler için oldukça zorlayıcı.”</i>
Yerleştirmelerin sürdürülebilirliği ve devamlılığı	P1, P2 (2)	<i>P1: “Altı aylık maaş desteği bittikten sonra bazı yerleştirmeler sona eriyor — daha uzun vadeli bir bakışa ihtiyaç var.”</i>
Olumlu yayılma etkileri ve toplumsal algı	P4 (1)	<i>P4: “Diğer şirketler bunun işe yaradığını görünce, kendilerinin de nasıl yapabileceklerini sormaya başlıyorlar.”</i>

Tablo 6'da, Tema 4 — Makro Sistem ile ilgili bulgular İtalya, Türkiye ve Hollanda için sunulmaktadır. Bu tema, zihinsel engelli bireyler için kapsayıcı istihdam fırsatlarını şekillendiren toplumsal, kültürel, yasal ve ekonomik bağlamları incelemektedir. Alt temalar, katılımcı sayısı ve temsili alıntılar, ulusal mevzuatın, kamuoyunun farkındalığının, ekonomik

koşulların ve sosyal normların kapsayıcı çalışma ortamlarının mevcudiyetini ve kalitesini nasıl etkilediğini göstermektedir. Karşılaştırmalı bilgiler, her üç ülkenin de kapsayıcılığa bağlılıklarını paylaşmasına rağmen, politika uygulamaları, kültürel tutumlar ve sistematik destekteki farklılıkların istihdam katılımının derinliğini ve sürdürülebilirliğini etkilemeye devam ettiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 6. Tema 4 - Makro Sistem (Alt Temalar, Katılımcı Sayısı, Alıntılar)

Tablo 6. Tema 4a: Türkiye

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Sosyal Farkındalık ve Eğitim	P5, P14, P11 (3)	P14: "Zihinsel engelli bireylerin istihdam edilebilir olduğu konusunda farkındalık artırılmalıdır."
Kültürel Normlar ve Değerler	P4, P13, P3 (3)	P4: "Kültürel normlar değişmediği sürece sorunlar devam edecektir."
Yasal Düzenlemeler ve Politikalar	P7, P2, P11 (3)	P2: "Engellilerle ilgili yasal düzenlemeler daha sıkı bir şekilde uygulanmalıdır."
Ekonomik Koşullar	P4, P10, P14 (3)	P4: "Ekonomik koşullar işverenlerin tercihlerini etkiler."
Sosyal Hizmetler ve Destek	P5, P12 (2)	P5: "Ailelere rehberlik hizmetleri sunulmalıdır."

Tablo 6. Tema 4b: İtalya

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
----------	--------------	----------------

Kapsayıcı eğitim mevzuatının gücü (okullarda)	P10 (1)	P10: “İtalya, özellikle okullarda kapsayıcılık konusunda büyük ilerleme kaydetmiştir. 1970’lerden beri entegrasyon yasaları mevcuttur ve Veneto’da okullar genellikle oldukça açıktır.”
Okuldan işe geçişte politika boşluğu	P10 (1)	P10: “Okulda kapsayıcılık ile iş hayatında kapsayıcılık arasında hala bir boşluk var... okul, yerel hizmetler ve işverenler arasındaki bağlantı sistematik değil.”
Ulusal ve yerel politikalar arasındaki uyumsuzluk	P2 (1)	P2: “Bazen ulusal politikalar yerel gerçeklerle uyuşmuyor... otelcilik okulları kapsayıcı istihdam için resmi eğitim merkezleri olabilir, ancak bu henüz yasalarca tanınmıyor.”
Engelli istihdam kotası çerçevesi	P2 (1)	P2: “Her dezavantajlı kişi, üç engelli olmayan kişiyi işe alabilir. Yüzde 33 oranındadır.”
“Yapmak/üretmek” kültürel ethosu (operosità)	P2 (1)	P2: “Burada, nesiller boyu, bir şeyler yapmak çok önemlidir. Bir şeyler yapmak zorundasınız. Önemli olan bir şeyler yapmaktır.”
Halkın tutumu: ilerleme var ama mesafe hala devam ediyor	P5, P2 (2)	P5: “İnsanlar sık sık ‘Yaptığın şey harika’ derler, ama kendi çocuklarının Down sendromlu birinin yanında çalışacağını hayal edemezler.”
Medya ve ağızdan ağıza yayılan etkiler	P1 (1)	P1: “Buraya geldiklerinde zaten komşularından, sosyal medyadan veya televizyondan haberdarlar. Sonra yüz yüze görüşmenin etkisi çok önemli oluyor.”
Bölgesel konukseverlik/turizm ekonomisi bir kolaylaştırıcı olarak	P2 (1)	P2: “Dağ turizmi ve deniz turizmi olduğu için, birkaç kilometre içinde üç otelcilik okulu bulunan bir bölgede yaşıyoruz.”
Stajlar ve destekte sosyal hizmetlerin (SIL/ULSS) rolü	P2, P3 (2)	P1: “Her genci takip eden sosyal hizmet uzmanları var... gençlerin bu yola girebilecekleri uygun tesisler bulmaya kararlılar.”

Tablo 6. Tema 4c: Hollanda

Alt tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
----------	--------------	----------------

Okullar, iş koçları ve işverenler arasındaki iletişim	P2, P4, P12	P4: "Okullar, iş koçları ve işverenler düzenli olarak iletişim halinde olursa bu sistem işe yarar, aksi takdirde gençler sistemin dışında kalır."
Esnek vardiya planlaması ve işveren uyumu	P3, P12	P12: "Herkesin standart 9-5 mesaisi yapmasını bekleyemeyiz. Vardiyalarda ve görevlerde esneklik, başarının anahtarıdır."
Kurumlar (UWV, belediyeler, okullar, STK'lar) arasındaki koordinasyon eksiklikleri	P1, P5	P1: "Sık sık silolar halinde çalışıyoruz — belediye, UWV ve okullar her zaman koordinasyon içinde çalışmıyor ve aileler kafası karışık kalıyor."
Stajlar ve sınırlı iş koçu kapasitesi	P2, P9	P2: "Staj yerleri ayarlamaya çalışıyoruz, ancak yeterli iş koçu olmadan, eşleşmenin sürdürülebilir olup olmayacağı belirsiz."
Eğitim-iş dünyası bağlantısı (MBO / praktijkonderwijs ↔ işyerleri)	P4, P7	P7: "Meslek okullarıyla daha yapılandırılmış bir işbirliğine ihtiyacımız var — okulda pratik öğrenim, gerçek işlerle doğrudan bağlantılı olmalı."
STK'lar ve dernekler aracılığıyla destek ağları	P6, P10	P6: "STK'lar genellikle aileler ve işverenler arasında köprüler kurar. Onlar olmasaydı, birçok genç dışlanacaktı."
Yerel yönetimlerin desteği / ölçek büyütme desteğinin eksikliği	P11	P11: "Rotterdam'da harika küçük girişimler var, ancak şehir bunları ölçek büyütme için yeterince tanıtıyor."
Bürokratik yük (UWV, doelgroepregister, finansman gecikmeleri)	P1, P8	P8: "Doelgroepregister'e kayıt olmak aylar sürüyor — onaylar geldiğinde, motivasyon genellikle kaybolmuş oluyor."
İşverenin iç politikaları (karma ekipler, görevlerin netliği)	P3, P12	P3: "Karışık ekipler ve net rol dağılımı kullanıyoruz — bu, herkesin ne beklediğini bilmesine yardımcı oluyor."
Doğrudan temas yoluyla sosyal algı ve farkındalık	P5, P7	P7: "Müşteriler bunun ne kadar iyi işlediğine şaşırtıyorlar — uygulamada kapsayıcılığı görmek algılarını anında değiştiriyor."
Devlet teşvikleri ve kotalar (Participatiewet, Banenafspraak)	P1, P11	P11: "Banenafspraak kotaları var, ancak birçok işveren bunları anlamıyor — daha net bir iletişim ve daha güçlü teşviklere ihtiyacımız var."
Rotterdam'ın lojistik ve liman ekonomisinden doğan fırsatlar	P12	P12: "Liman ve lojistik sektörü gerçek fırsatlar sunuyor, ancak bu işler için ID'li kişileri gerçekten hazırlayan eğitim programlarına ihtiyacımız var."

Tablo 7'de, İtalya, Türkiye ve Hollanda'da Tema 5 — Kronosistem (Zamanın Etkisi) ile ilgili bulgular özetlenmiştir. Bu tema, COVID-19, gelişen eğitim sistemleri ve değişen tutumlar

dahil olmak üzere tarihsel, sosyal ve teknolojik değişikliklerin kapsayıcı istihdamı nasıl etkilediğini göstermektedir. Katılımcılar, kapsayıcılığın devam eden sosyal, ekonomik ve politik dönüşümlerin şekillendirdiğı dinamik bir süreç olduğunu vurgulamıştır.

Tablo 7. Tema 5 - Kronosistem (Zamanın Etkisi)

Tablo 7. Tema 5a: Türkiye

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Toplumsal Değişimler	P8, P14, P5 (3)	P14: "Geçmişte algı olumsuzdu, ancak zamanla değiştı."
Eğitimdeki Evrim	P11, P7, P13 (3)	P11: "Eğitim sistemimizdeki değişiklikler, engelli bireylere fırsatlar sağlamıştır."
Teknolojik Gelişmeler	P3, P4, P11 (3)	P3: "Teknoloji, engelli bireylerin yaşamlarını kolaylaştıran önemli bir araçtır."
Sosyal Hareketler ve Farkındalık	P8, P12, P5 (3)	P8: "Sosyal hareketler farkındalığı artırmak için önemlidir."
Ekonomik Krizlerin Etkisi	P4, P10, P14 (3)	P4: "Ekonomik krizler, engelli bireylerin istihdamını olumsuz etkiler."

Tablo 7. Tema 5b: İtalya

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
COVID-19'un yol açtığı aksaklıklar ve pandemi sonrası yeniden yapılanma	P2, P1 (2)	P2: “Pandemi... restoranlar kapandı, eğitimler durdu ve birçok genç ritmini kaybetti. COVID'den sonra, yeniden yapılanma için aileler ve öğretmenler arasında daha güçlü bir işbirliği gördük.”
Esnek organizasyon: daha küçük gruplar ve daha kısa vardiyalar	P1 (1)	P1: “Daha küçük gruplar, daha kısa vardiyalar organize etmeyi öğrendik...”
Koordinasyon ve öğretimin dijitalleşmesi	P10, P1 (2)	P10: “Dijitalleşme eğitimi de değiştirdi... yeni dijital materyaller – videolar, fotoğraflar, pratik öğreticiler. Artık bunları derslerde düzenli olarak kullanıyoruz.”
“Koruma”dan “özerklik ve haklar”a geçiş	P5 (1)	P5: “Yirmi yıl önce, kapsayıcılık çoğunlukla koruma ile ilgiliydi... Şimdi ise özerklik ve haklarla ilgili. Casa Vittoria bu değişimin kanıtıdır.”
Veneto'da kapsayıcı iş modellerinin yaygınlaşması	P2 (1)	P2: “Başladığımızda, yerel örnekler neredeyse hiç yoktu... On yıl sonra, Veneto'da birkaç küçük STK benzer modelleri takip ediyor.”
Güven ve işe hazırlık için itici güç olarak spor	P11 (1)	P11: “Benim için işler değişiyor... Artık antrenman yapabilir, çalışabilir ve okuyabilirim.”

Tablo 7. Tema 5c: Hollanda

Alt tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
COVID-19'un yol açtığı aksaklıklar ve pandemi sonrası yeniden yapılanma	P2, P1	P2: “COVID sırasında birçok eğitim ve iş yerleştirme programı durduruldu — gençler rutinlerini kaybetti. Sonrasında, okullar ve belediyeler daha yakın işbirliği içinde adım adım yeniden yapılanma sürecine girdik.”
Esnek organizasyon: daha küçük gruplar ve daha kısa vardiyalar	P3, P12	P3: “Ekip büyüklüklerini azalttık ve vardiyaları kısalttık — bu, işi daha yönetilebilir hale getirdi ve kapsayıcılığı destekledi.”
Koordinasyon ve eğitimin dijitalleşmesi	P4, P8	P4: “Artık WhatsApp grupları, çevrimiçi belediye portalları ve kısa video eğitimleri kullanıyoruz. Dijital araçlar, koordinasyon ve eğitimde standart hale geldi.”
“Koruma”dan “özerklik ve haklar”a geçiş	P5, P11	P5: “On yıl önce odak noktası çoğunlukla korumaydı. Bugün ise kapsayıcılık, özerklik, haklar ve katılımı ilgilidir — Participatiewet bu kültürel değişimi yansıtmaktadır.”
Hollanda'da kapsayıcı iş modellerinin yaygınlaşması	P7, P10	P7: “Brownies & DownieS kafeleri veya Banenafsprak aracılığıyla işe alım yapan lojistik firmaları gibi modeller, kapsayıcı iş modellerinin nasıl yaygınlaşabileceğini gösteriyor — bu örnekler diğer işverenlere ilham veriyor.”
Güven ve işe hazırlık için spor ve boş zaman etkinlikleri	P6, P9	P9: “Spor ve yapılandırılmış boş zaman etkinlikleri gençlere güven verir — bu enerji, özellikle takım çalışması ve disiplin açısından işe de yansır.”

Tablo 8'de, Tema 6 — Sorunlar ile ilgili bulgular İtalya, Türkiye ve Hollanda için sunulmaktadır. Bu tema, katılımcılar tarafından belirlenen, zihinsel engelli bireylerin iş

piyasasına tam olarak dahil olmasını engelleyen temel engelleri ve tekrarlayan zorlukları özetlemektedir. Alt temalar, katılımcı sayısı ve temsili alıntılar, damgalama ve önyargı, yetersiz mesleki hazırlık, sınırlı işveren farkındalığı, bürokratik ve politik eksiklikler ve yetersiz sosyal veya ulaşım desteği gibi kalıcı sorunları vurgulamaktadır. Üç bağlamda da bu zorluklar, eğitimden sürdürülebilir istihdama geçişi engellemeye devam eden yapısal ve tutumsal kısıtlamaları yansıtmaktadır.

Tablo 8. Tema 6- Sorunlar (Alt Temalar, Katılımcı Sayısı, Alıntılar)

Tablo 8. Tema 6a: Türkiye

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Toplumsal Damgalama ve Önyargılar	P14, P5 (2)	P5: "Damgalama, engelli bireylerin özgüvenini zedeler."
Yetersiz Eğitim ve Beceriler	P4, P3 (2)	P4: "Eğitim sistemi engelli bireylerin ihtiyaçlarını karşılamamaktadır."
İşverenlerin Cehaleti ve Duyarsızlığı	P11, P7 (2)	P7: "Çoğu işveren bu bireylerin potansiyelini göz ardı ediyor."
Politika ve Destek Eksiklikleri	P2, P8 (2)	P2: "Hükümet politikaları yetersizdir."
Sosyal Destek Eksikliği	P10, P12 (2)	P10: "Sosyal destek ağları ihtiyaçları karşılamıyor."

Tablo 8. Tema 6b: İtalya

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Damgalama / Kalıcı sosyal mesafe	P5, P2, P1 (3)	P5: "İnsanlar sık sık 'Yaptığınız şey harika' derler, ama kendi çocuklarının Down sendromlu birinin yanında çalışacağını hayal bile edemezler." P2 "Engelliliği normal bir şey olarak kabul etmekten çok uzağız."
İş geçişi için yetersiz / dengesiz eğitim	P2, P10 (2)	P2: "Diğer okullar otelcilik okulları kadar iyi hazırlıklı değil." P10: "Okulda ve işte dahil olma arasında hala bir uçurum var."
İşverenlerin bilgisizliği / engellilere yönelik eğitim eksikliği	P1, P2, P5, P8 (4)	P1: "Hayır, engellilik konusunda eğitim almayı reddetmek zorundayım... Bu konuda yatkınlık ve duyarlılık sahibi olmak gerekir." P2: "Bu özelliklere sahip olmayanlar kalıcı olamaz." P8: "Çoğu işveren ciro ve üretime bakar. Hızlılık yönetimi çok zordur..."
Politika eksiklikleri / bürokrasi ve zayıf tanıtım	P1, P2 (2)	P1: "Bürokratik zorluklar yaşadık... izinleri almak için tamamen farklı bir prosedürden geçmek zorunda kaldık." P2: "Kurumsal olarak hiçbir ilişkimiz yok... destek eksikliği var, sadece yardım değil, tanıtım da eksik."
Sosyal destek eksikliği (ulaşım, iş koçluğu)	P5, P2, P1 (3)	P5: "San Polo her şeyden uzak, bu yüzden onları buraya getirmek zor." P2: "Sizin kastettiğiniz anlamda bir iş koçu yok... denemeler yapıyorlar; şanslıysanız doğru yer, değilse değil."

Tablo 8. Tema 6c: Hollanda

Alt tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Damgalama / Kalıcı sosyal mesafe	P5, P2, P7	P5: "İnsanlar hala 'Yaptığın şey harika' diyorlar; ama kendi çocuklarının zihinsel engelli birinin yanında çalışacağını hayal bile edemiyorlar." P2: "Engelliliği işyerinde normal bir şey olarak görmekten hala çok uzağız."
Eğitimden işe geçişte eşitsizlik (MBO / praktijkonderwijs)	P4, P6	P4: "Bazı okullar öğrencileri işe hazırlamada mükemmeldir, diğerleri ise zorlanır — geçiş hala dengesizdir." P6: "Okulda kapsayıcılık ile işte kapsayıcılık arasında açık bir uçurum var."
İşverenlerin bilgisizliği / engellilere özgü eğitim eksikliği	P3, P7, P8, P10	P3: "Engellilik konusunda yapılandırılmış bir eğitim almıyoruz — çoğumuz deneme yanılma yoluyla öğreniyoruz." P8: "İşverenler üretkenlik ve hıza odaklanıyor. Genellikle uyumun performansı mümkün kıldığını anlamıyorlar."
Politika eksiklikleri / bürokrasi ve zayıf tanıtım	P1, P11	P1: "UWV prosedürleri ve doelgroepregister çok uzun sürüyor — onay geldiğinde işverenler ilgilerini kaybediyor." P11: "Rotterdam'da harika girişimler var, ancak belediyeden güçlü bir tanıtım veya ölçek büyütme yok."
Yetersiz sosyal destek (ulaşım, iş koçluğu)	P2, P8, P6	P2: "Kişiselleştirilmiş yerleştirmeler için yeterli iş koçu yok — talebi karşılayamıyoruz." P8: "Ulaşım, özellikle şehir merkezi dışındaki işler için bir engel olmaya devam ediyor."

Tablo 9'da, Tema 7 — İtalya, Türkiye ve Hollanda'da Önerilen Çözümler ve Stratejiler için bulgular özetlenmiştir. Bu tema, farkındalık kampanyaları, okuldan işe geçiş programları, eğitimciler ve işverenler için eğitim, daha güçlü iş koçluğu ve basitleştirilmiş prosedürler dahil olmak üzere katılımcıların önerilerini vurgulamaktadır. Dijital araçların kullanımı, ailenin katılımı ve kurumsal koordinasyon da sürdürülebilir katılımın sağlanması için anahtar unsurlar olarak vurgulanmıştır.

Tablo 9. Tema 7 - Önerilen Çözümler ve Stratejiler

Tablo 9. Tema 7a: Türkiye

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Farkındalık ve Eğitim Programları	P5, P11, P8 (3)	P5: "Toplumda farkındalığı artırmak için eğitim programları düzenlenmelidir."
Mesleki Eğitim ve Gelişim	P3, P4, P8 (3)	P3: "Mesleki eğitim programları işgücüne katılımı artırır."
İşveren Eğitimi ve Desteği	P7, P14 (2)	P7: "İşverenler eğitilmeli ve potansiyelleri açıklanmalıdır."
Yasal Düzenlemeler ve Teşvikler	P2, P8 (2)	P2: "Hükümet daha etkili yasal düzenlemeler ve teşvikler sağlamalıdır."
Sosyal Destek ve Rehberlik	P10, P12, P5 (3)	P12: "Rehberlik ve destek hizmetleri artırılmalıdır."
İşyerine Uyum ve Destek	P11, P14, P4 (3)	P11: "İşyerlerinde destekleyici bir ortam yaratılmalıdır."
Teknoloji Kullanımı	P3, P8, P2 (3)	P2: "Teknolojik araçlar, iş hayatında daha aktif olmalarını sağlar."
Sosyal Sorumluluk Projeleri	P8, P7, P5 (3)	P8: "Sosyal sorumluluk projeleri farkındalığı artırmada etkilidir."
Yerel Yönetimlerin Katılımı	P4, P11, P14 (3)	P14: "Yerel yönetimlerin çabaları yaşam kalitesini artırabilir."

Tablo 9. Tema 7b: İtalya

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Farkındalık ve görünürlük (başarı hikayelerini gösterme)	P1, P2 (1)	P1: "Başarı hikayelerine daha fazla görünürlük kazandırın. Medya bu konuda çok yardımcı olabilir." P2: "Casa Vittoria başarılıysa, kurumlar neden bundan bahsetmiyor... bunu tanıtmak çok yararlı olabilir."
Eğitim ile iş arasında köprü kurmak (ortak yollar)	P10, P4, P1 (1)	P10: "Okullar ve işverenler arasında ortak veritabanları veya ağlar olmalı — mezuniyetten sonra bile öğrencileri takip etmek için."
Finansmanı kolaylaştırın ve bürokrasiyi azaltın	P1, P2 (5)	P1: "Bölgesel finansman mevcut, ancak on farklı form doldurmanız ve aylarca beklemeniz gerekiyor... Küçük kooperatifler bunu her zaman başaramıyor."
Ulaşım ve lojistik desteği	P5, P1 (2)	P5: "Nakliye destekleyin. Bazen tek engel budur."
Sürekli eğitim (öğretmenler, iş koçları, personel)	P10 (1)	P10: "Öğretmenler ve iş koçları için sürekli eğitime yatırım yapmalıyız. Sadece bir kez değil, düzenli olarak."
SIL/ULSS iş koçluğu işlevini güçlendirmek	P2, P10 (2)	P2: "Sizin kastettiğiniz anlamda bir iş koçu yok... onlar denemeler yapıyorlar." (Önerilen çözüm: rolü resmileştirmek/güçlendirmek.)
Konaklama sektöründe kapsayıcılık için bölgesel koordinasyon merkezi	P2 (1)	P2: "Konaklama ve hizmet sektöründe kapsayıcı istihdama adanmış bir bölgesel ofis oluşturun."
Dijital araçları kullanın (koordinasyon ve eğitim içeriği)	P1, P10 (2)	P1: "Dijital araçları kullanmayı öğrendik — öğretmenler ve ailelerle çevrimiçi koordinasyon." • P10: "Yeni dijital materyaller — videolar, fotoğraflar, eğitimler — artık düzenli olarak kullanılıyor."
Sporu güven ve iş becerilerini geliştirmek için kullanmak	P11 (1)	P11: "Sporu unutmayın! Takım çalışması ve iş için özgüven kazanmaya da yardımcı olur."
Aile odaklı ağlar ve akran danışmanlığı	P2, P3 (2)	P2: "Öncelikle, aynı fikri paylaşan ailelerden oluşan bir çekirdek grup oluşturmanız gerekir."
Kurumlar tarafından ölçek büyütme ve çoğaltma desteği	P2 (1)	P2: "Palermo gibi uzak yerlerdeki kurumlar neden bu konuyu konuşmuyor? Zaten bir ağları var — tanıtım, çoğaltmaya yardımcı olur."
Net takım kuralları ve karma takımlar (iç politika)	P1 (1)	P1: "Burada çalışan çocuklar işgücünün bir parçası olarak görülüyor... iş ekipleri oluşturabiliyoruz."

Tablo 9. Tema 7c: Hollanda

Alt tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Farkındalık ve görünürlük (başarı hikayelerini gösterme)	P5, P7	P5: “Başarı hikayelerinin daha fazla görünür olması gerekiyor — medya ve belediyeler kapsayıcı iş yerlerini daha aktif bir şekilde öne çıkarabilir.” P7: “Müşteriler bunun işe yaradığını gördüklerinde algıları değişiyor. Bu durumun tanıtılması gerekiyor.”
Eğitim ile iş arasında köprü kurma (ortak yollar)	P4, P6, P9	P6: “VSO ve MBO okullarından gerçek işlere giden yapılandırılmış yollar gerekiyor, mezuniyetten sonra bırakılmamalı.” P9: “Okullar ve işverenler arasında paylaşılan bir veritabanı, gençlerin okuldan ayrıldıktan sonra izlenmesine yardımcı olur.”
Finansmanı kolaylaştırmak ve bürokrasiyi azaltmak	P1, P11	P1: “İşverenler UWV evrak işlerinde kayboluyor — finansman var ama çok karmaşık ve çok yavaş.” P11: “Küçük STK'lar ve firmalar her zaman tüm prosedürleri takip etme kapasitesine sahip değil.”
Ulaşım ve işe gidip gelme desteği	P2, P8	P8: “Ulaşım genellikle geriye kalan tek engeldir — sübvansiyonlar veya hareketlilik eğitimi olmadan, çoğu kişi şehir merkezi dışındaki işleri kabul edemez.”
Sürekli eğitim (öğretmenler, iş koçları, işverenler)	P4, P2, P10	P10: “Sürekli eğitime yatırım yapmalıyız — tek seferlik değil, öğretmenler, iş koçları ve işverenler için düzenli yenileme eğitimleri.”
İş koçlarının rolünün güçlendirilmesi (UWV/belediye)	P2, P9	P2: “Daha fazla iş koçuna ve daha net bir mesleki role ihtiyacımız var — şu anda bu rol çok parçalı ve yetersiz finanse ediliyor.”
Kapsayıcı istihdam için bölgesel koordinasyon merkezi	P1, P5	P1: “Rotterdam'da kapsayıcı istihdam için özel bir koordinasyon ofisi olmalı — okullar, işverenler ve STK'lar için tek bir irtibat noktası.”
Dijital araçları kullanın (koordinasyon ve eğitim içeriği)	P4, P10	P4: “WhatsApp grupları, planlama uygulamaları ve video eğitimleri artık araç setimizin bir parçası — bunlar sistematik olarak entegre edilmelidir.”



Co-funded by
the European Union

Sporu güven ve iş becerilerini geliştirmek için kullanın	P6, P9	P6: “Spor ve takım çalışması güven oluşturur — aynı disiplinin iş yerinde başarıya dönüştüğünü görüyoruz.”
İşveren katılımı (net kurallar, karma ekipler)	P3, P12	P3: “Net kurallara sahip karma ekipler en iyi sonucu verir — bu, herkes için bir yapı ve karşılıklı saygı ortamı yaratır.”
Kurumlar tarafından ölçek büyütme ve çoğaltma desteği	P11, P10	P11: “Rotterdam’da güçlü pilot projeler var, ancak kurumsal tanıtım ve ölçeklendirme olmadan bunlar izole kalıyor.”



Tablo 10'da, Tema 8 — İyi Uygulamalar ile ilgili bulgular İtalya, Türkiye ve Hollanda için sunulmaktadır. Bu tema, zihinsel engelli bireyler için kapsayıcı istihdamın nasıl etkili bir şekilde uygulanabileceğini ve sürdürülebileceğini gösteren başarılı modelleri, girişimleri ve pratik örnekleri vurgulamaktadır. Alt temalar, katılımcı sayısı ve temsili alıntılar, kapsayıcı meslek okulları, işyeri destek programları, sosyal girişimler, STK ve belediye işbirlikleri ve teknolojinin yenilikçi kullanımı gibi çeşitli yaklaşımları göstermektedir. Bu örnekler, yerelleştirilmiş, katılımcı ve bağlama duyarlı uygulamaların eşitlikçi istihdam ekosistemlerinin oluşturulmasına nasıl katkıda bulunduğunu göstermekte ve kapsayıcı modelleri çoğaltmak veya ölçeklendirmek isteyen politika yapıcılar, eğitimciler ve işverenler için değerli dersler sunmaktadır.

Tablo 10. Tema 8 - İyi Uygulamalar

Tablo 10. Tema 8: Türkiye

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Özel Eğitim Meslek Okulları	P11, P3 (2)	P11: "Özel eğitim meslek okullarında staj yapan gençler iş bulabilirler."
İşyeri Destek Programları	P4, P12 (2)	P4: "İşyerindeki destek programları uyumu kolaylaştırır."
Sosyal Sorumluluk Projeleri	P8, P7, P5 (3)	P5: "Sosyal sorumluluk projeleri farkındalığı artırmada etkilidir."
Yerel Yönetim Desteği	P4, P11 (2)	P11: "Yerel yönetimlerin engelli bireylerin ihtiyaçlarına yönelik projeler geliştirmesi faydalıdır (örneğin, İzmir Belediyesi Destekli İstihdam Ofisi)."
Teknoloji Kullanımı	P3, P8, P2 (3)	P3: "Teknoloji, bağımsız yaşamlarını destekliyor... Evlerinden iş başvurusunda bulunabilir ve İŞKUR'a kayıt olabilirler."

Tablo 10. Tema 8b: İtalya

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Özel eğitim meslek okulları	P2, P1 (2)	P2: "Otel okulları başlangıçta bir sığınak olarak kuruldu... Bundan... bir gerçeklik doğdu... bu çocuklara çok özen gösteriliyordu." P1: "Okul bir iş deneyimi stajı önerdi... sanki okulda pratik eğitim alıyormuş gibi kabul edildi."
İşyeri destek programları (işbaşı eğitimi, karma ekipler, açık kurallar)	P4, P1 (2)	P4: "Garsonlar için kurslar düzenledik... neredeyse hepsi otel okuluna gitmişti, ama biz Casa Vittoria'da bu eğitimi ekledik." P1: "Bugün burada çalışan çocuklar işgücünün bir parçası olarak görülüyor... iş ekipleri oluşturabiliyoruz."
Sosyal sorumluluk projeleri (aile tarafından yönetilen kooperatif, gönüllülük)	P1, P3 (2)	P2: "Altı aile... kooperatifi kurdu." P3: "Biz de bir aile gibi hissediyoruz... birbirimize yardım ediyoruz; herkes becerilerini ortaya koyuyor."
Yerel yönetim desteği (SIL/ULSS stajları, kota çerçevesi)	P1, P2 (2)	P1: "Gençlerin staj yerlerine yerleştirilmesi... sosyal hizmetler tarafından mali olarak yönetiliyor." P2: "Her dezavantajlı kişi, üç sağlıklı kişiyi işe alabilir. Yüzde 33 oranında."
Teknoloji kullanımı (dijital koordinasyon ve öğrenme materyalleri)	P10, P1 (2)	P10: "Dijitalleşme... yeni dijital materyaller getirdi: videolar, fotoğraflar, pratik öğreticiler... Artık bunları derslerde düzenli olarak kullanıyoruz." P1: "Dijital araçları kullanmayı öğrendik: öğretmenler ve ailelerle çevrimiçi koordinasyon."
Kalite öncelikli konukseverlik kültürü ve canlı gösteri	P1, P4 (2)	P1: "Tam tersi övgüler alıyoruz... hizmetimizle çok başarılıyız." Moderatör: "Burada bir düğün düzenledik... tüm konuklar bunu gördü ve deneyimledi... projeyi biz oluşturduk."
Kapsayıcılığı sağlayan spor (güven ve takım çalışması)	P11 (1)	P11: "Sporu unutmayın! Spor, iş için de takım çalışması ve güven öğrenmeye yardımcı olur."

Tablo 10. Tema 8c: Hollanda

Alt tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Özel/mesleki eğitim okulları (VSO, MBO, praktijkonderwijs)	P4, P6	P6: “Pratik eğitim ve MBO okulları yapılandırılmış yollar sunar — stajlar eğitimin bir parçası olarak kabul edilir, bu da işverenlerin onları kabul etmesine yardımcı olur.” P4: “Okullar genellikle ilk iş deneyimlerini başlatır, bu da istihdama geçişi daha sorunsuz hale getirir.”
İşyeri destek programları (işbaşı eğitimi, karma ekipler, açık kurallar)	P3, P12	P3: “Eğitimi doğrudan işyerinde yürütüyoruz. Net kurallar ve karma ekipler, gençlerin kendilerini gerçek iş arkadaşları gibi hissetmelerine yardımcı oluyor.” P12: “Yapılandırılmış işe alım ve ekip çalışması politikaları, sürdürülebilir katılım için çok önemlidir.”
Sosyal sorumluluk projeleri (STK/belediye öncülüğündeki girişimler, kapsayıcı kafeler)	P5, P7	P5: “Brownies & DownieS kafeleri veya STK öncülüğündeki girişimler gibi projeler, kapsayıcılığın iş dünyasıyla nasıl birleştirilebileceğini gösteriyor.” P7: “Rotterdam'daki perakende zincirleri, kapsayıcılığı sosyal sorumluluklarının bir parçası olarak görmeye başlıyor.”
Yerel yönetim desteği (Werkgeversservicepunt, Participatiewet, Banenafspraak)	P1, P11	P1: “Werkgeversservicepunt Rijnmond stajları finanse ediyor ve işverenlere sübvansiyonlarla yardımcı oluyor.” P11: “Banenafspraak kotaları önemlidir, ancak belediyenin desteği sayesinde bunlar pratik hale geliyor.”
Teknoloji kullanımı (dijital koordinasyon ve eğitim materyalleri)	P4, P10	P4: “WhatsApp gruplarını, planlama uygulamalarını ve video eğitimlerini günlük olarak kullanıyoruz — dijital araçlar öğrenmeyi ve koordinasyonu kolaylaştırıyor.” P10: “Kısa videolar ve fotoğraflar artık işyeri rutinlerini öğretmede standart hale geldi.”
Konaklama ve lojistik dahil etme (kalite öncelikli, müşteri görünürlüğü)	P3, P12	P3: “Müşteriler her gün kapsayıcılığın işleyişini görüyor — bu, herhangi bir kampanyadan daha fazla algıyı değiştiriyor.” P12: “Lojistikte, kalite standartları açık ve tutarlı tutulduğunda kapsayıcılık işe yarıyor.”
Kapsayıcılığı kolaylaştıran spor (güven ve takım çalışması)	P2, P9	P2: “Spor, disiplin ve takım çalışması geliştirir — bu beceriler, bir kişinin iş yerinde güvenilir olmasını sağlar.” P9: “Spor sahasında kazanılan güven, genellikle doğrudan iş yerine de taşınır.”

Tartışma (Ülkeler Arası Sentez)

Zihinsel engelli bireylerin istihdamı, kültürel ve politik bağlamlara göre değişen bireysel, ailesel, kurumsal ve toplumsal faktörlerin dinamik etkileşiminden etkilenir. İtalya, Türkiye ve Hollanda'dan elde edilen odak grup verilerinden yararlanan bu tartışma, Bronfenbrenner'in ekolojik sistemler teorisini kullanarak ülkeler arası temel bulguları sentezler ve hem ortak zorlukları hem de bağlama özgü dinamikleri vurgular.

Bireysel Düzeyde Bulgular

Üç ülkede de katılımcılar, özgüven, iletişim becerileri, sorumluluk ve motivasyon gibi kişisel özelliklerin, ID'li bireylerin başarılı bir şekilde istihdam edilmesi için çok önemli olduğunu vurguladılar. İtalya'da, sosyal ve duygusal yetkinlik, kapsayıcı eğitim gelenekleri ve işbirliğine dayalı çalışma ortamları tarafından desteklenen, güçlendirme ve kendini ifade etme ile bağlantılıydı. Türkiye'deki katılımcılar, düşük öz yeterlilik ve sınırlı mesleki deneyimlerin üstesinden gelmek için yapılandırılmış eğitim ve pratik beceri geliştirme önemini vurguladılar. Hollanda'daki tartışmalarda da benzer şekilde bağımsızlık ve sorumluluk vurgulanırken, resmi desteğe aşırı bağımlılığın istemeden öz belirlemeyi azaltabileceği belirtildi.

Bu bulgular, bireyselleştirilmiş beceri geliştirme ve deneyimsel öğrenmenin istihdam sonuçlarını önemli ölçüde iyileştirdiğini gösteren son araştırmalarla uyumludur (Almalky, 2020; Garrels & Sigstad, 2021; Taubner et al., 2021). Karşılaştırmalı veriler, psikososyal güçlendirme, iletişim eğitimi ve bireyselleştirilmiş iş koçluğunun evrensel öncelikler olmaya devam ettiğini vurgulamaktadır.

Mikrosistem: Aile, Okul ve İşyeri Ortamları

Aile ve eğitim ortamları, üç bağlamda da kapsayıcılığın temel direkleri olarak ortaya çıktı. İtalya'da, ailenin katılımı ve kapsayıcı eğitimin tarihsel entegrasyonu, okul sonrası rehberlik tutarsız olsa da, yetişkinliğe daha sorunsuz bir geçişi teşvik ediyor. Türkiye, ailenin desteği ve öğretmenlerin katılımının kritik rolünü ortaya koydu, ancak aşırı koruyucu tutumlar ve sınırlı okul temelli kariyer danışmanlığı bağımsızlığı kısıtlıyor. Hollanda'da, özerklik ve yapılandırılmış destek arasındaki denge en uygun olarak görüldü; okullar, iş koçları ve aileler, resmleştirilmiş geçiş yolları içinde işbirliği yaptı.

İşveren ve iş arkadaşlarının tutumları da bu düzeyde belirleyici bir rol oynamaktadır. İtalya ve Hollanda'daki olumlu işyeri deneyimleri, sosyal girişimler ve kapsayıcı İK uygulamalarıyla bağlantılıyken, Türk katılımcılar işveren farkındalık eğitimi ve duyarlılık atölyelerinin gerekliliğini vurgulamıştır. Bu bulgular, kişilerarası destek ve işyeri kapsayıcılık kültürlerinin

hem iş memnuniyetini hem de işyerinde kalmayı artırdığına dair önceki kanıtları doğrulamaktadır (Carter ve ark., 2023; Fajardo-Castro ve ark., 2024; Sigstad ve ark., 2025).

Meso ve Ekosistem: Kurumsal Koordinasyon

Kurumlar arası işbirliği — veya bunun eksikliği — kapsayıcılığın önemli bir belirleyicisi olarak tanımlanmıştır. İtalya'da belediyeler, STK'lar ve işverenler arasındaki işbirliği ağıları yeniliği teşvik etmekte, ancak bürokratik gecikmeler nedeniyle erişimleri sınırlıdır. Türkiye'de eğitim, istihdam ve sosyal hizmet kurumları arasında parçalı bir iletişim olduğu ve bireylerin mezuniyetinden sonra sınırlı bir takip süreci olduğu ortaya çıkmıştır. Hollanda'da, güçlü çerçevelere rağmen, belediye düzeyindeki parçalanma ve yetersiz iş koçu mevcudiyeti, kapsayıcılık politikalarının etkinliğini kısıtlamaktadır.

Farklı bağlamlarda, katılımcılar okulları, mesleki eğitim merkezlerini, işverenleri ve kamu otoritelerini birbirine bağlayan daha güçlü koordinasyon mekanizmaları talep etmiştir. Hesap verebilirliği ve iletişimi iyileştirmek için geçiş programları, bölgesel koordinasyon merkezleri ve ortak veri sistemleri gibi kurumsal köprüler önerilmiştir (Joyce ve ark., 2024; Wendelborg ve ark., 2022; Schall ve ark., 2024).

Makro sistem: Politika, Kültür ve Toplum

Makro sistem perspektifi, üç ülkede de hem güçlü yanları hem de kalıcı eksiklikleri ortaya koydu. İtalya, köklü kapsayıcı eğitim politikaları ve çeşitliliğin kültürel olarak kabul görmesinden yararlanıyor, ancak bürokratik katılık ve bölgesel uygulamada eşitsizliklerle karşı karşıya. Türkiye, politika tabanını ve yerel kapsayıcılık programlarını genişletmeye devam ediyor, ancak sınırlı farkındalık, zayıf uygulama ve kalıcı damgalama ile mücadele ediyor. Hollanda, güçlü yasal çerçevelere (örneğin, *Participatiewet*) ve ilerici işveren katılımına sahip, ancak yerel yönetimin karmaşıklığı verimliliği engelliyor.

Damgalama ve toplumsal tutumlar, üç ülkede de önemli engeller olmaya devam etmektedir. Kamu farkındalığı, kapsayıcı medya temsili ve olumlu rol modeller, algıları değiştirmek için katalizörler olarak defalarca bahsedilmiştir. Önceki çalışmaların da doğruladığı gibi, sürdürülebilir kapsayıcılık sağlamak için kültürel dönüşüm ve politika uygulaması el ele gitmelidir (Bennett & Vijaygopal, 2025; Taubner et al., 2021; Bialik & Mhiri, 2022).

Kronosistem: Zaman ve Değişimin Rolü

Tüm bağlamlardaki katılımcılar, zamanın, krizin ve politika gelişiminin istihdam kapsayıcılığı üzerindeki etkisini vurguladı. COVID-19 salgını, mesleki eğitim ve istihdamın sürekliliğini bozdu, ancak dijital adaptasyonu ve uzaktan çalışma fırsatlarını da hızlandırdı.

Teknolojinin sürekli gelişimi, kapsayıcı eğitim reformları ve nesiller arası tutum değişiklikleri, değişimin uzun vadeli itici güçleri olarak görüldü. Ülkeler arası olarak, bu bulgular kapsayıcı istihdam ekosistemlerinin dinamik ve uyarlanabilir olduğunu ve daha geniş sosyo-ekonomik ve teknolojik dönüşümlere yanıt verdiğini vurgulamaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Bu çok uluslu çalışma, zihinsel engelli bireyler için kapsayıcı istihdamın çok düzeyli koordinasyon, sürdürülebilir taahhüt ve bağlama duyarlı stratejiler gerektirdiğini vurgulamaktadır. İtalya, Türkiye ve Hollanda, refah modelleri ve uygulama kapasiteleri açısından farklılık gösterse de, ortak deneyimleri politika ve uygulama için ortak öncelikleri ortaya koymaktadır.

Bireysel Düzey

- İletişim, sosyal yeterlilik ve özgüvene odaklanarak kişisel beceri gelişimini güçlendirmek.
- Deneyimsel öğrenmeyi iş koçluğu ile birleştiren mesleki ve yaşam becerileri programlarını genişletmek.
- Özerkliği ve kademeli bağımsızlığı teşvik eden kişiselleştirilmiş destek planları sunmak.

Aile ve Okul Düzeyi

- Erken okul yıllarından itibaren aileler, eğitimciler ve mesleki hizmetler arasında işbirliğini teşvik edin.
- Aşırı koruyucu tutumları azaltmak ve özsavunmayı teşvik etmek için aile danışmanlığı ve güçlendirme programları sunun.
- Kariyer rehberliği ve geçiş planlamasını okul müfredatına sistematik olarak entegre edin.

Kurumsal Düzey

- Okulları, eğitim merkezlerini ve işverenleri birbirine bağlayan yapılandırılmış iş geçiş programları oluşturun.
- İş koçluğu sistemini güçlendirin ve sürdürülebilir finansman sağlayın.
- Eğitim, işgücü ve sosyal hizmetler arasındaki iletişimi kolaylaştırmak için yerel koordinasyon merkezleri veya kurumlar arası platformlar oluşturun.

Toplumsal ve Politika Düzeyi

- Klişeleri sorgulamak ve başarılı istihdam hikayelerini öne çıkarmak için ülke çapında farkındalık kampanyaları düzenleyin.
- Kapsayıcı işverenler için mali teşvikler ve takdir programları sağlayın.
- İdari prosedürleri basitleştirin ve bölgesel ve ulusal düzeylerde kapsayıcılık politikalarının etkili bir şekilde izlenmesini sağlayın.
- En iyi uygulamaları yaygınlaştırmak için kamu-özel sektör ortaklıklarını ve kapsayıcı sosyal girişimleri teşvik edin.

Son Not

Sonuç olarak, kapsayıcı istihdam yalnızca engelli bireylerin sorumluluğu değildir; bu, toplumsal bir çabadır. İtalya, Türkiye ve Hollanda'dan elde edilen bulguların sentezi, kişisel güçlendirme, aile katılımı, kurumsal işbirliği ve politika taahhüdünün uyum içinde işlediği durumlarda sürdürülebilir kapsayıcılığın ortaya çıktığını göstermektedir. Bu kanıtlara dayanarak, her ülke, yerel düzeyde iyi uygulamaları uyumlu ulusal stratejilere entegre ederek ekosistemini güçlendirebilir ve zihinsel engelli bireylerin işgücü piyasasına tam ve anlamlı bir şekilde katılabilmelerini sağlayabilir.



Co-funded by
the European Union

Araştırmanın Başlığı: Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı Mesleki Eğitim ve İstihdam Yollarına İlişkin Paydaş Perspektiflerinin Değerlendirilmesi: Çok Uluslu Odak Grup Çalışması

Odak Grup Oturumu Bilgileri: İtalya Örneği

Ülke: İtalya

Tarih: 30 Eylül 2025

Yer: Casa Vittoria

Süre: 20:30 - 22:30

Katılımcılar

Sistem Seviyesi	Katılımcılar	Sayı
Mikrosistem	Zihinsel engelli bireyler (4) ve aileleri (5)	9
Mezosistem	Eğitimciler (özel/mesleki), sosyal hizmet uzmanları	1
Ekzosistem	İşverenler, STK/kamu temsilcileri	2
Makro sistem	Politika yapıcılar, düzenleyici kurum temsilcileri (isteğe bağlı)	0
Toplam		12

Moderatör:

Handan Akarsu Scarabello

Gözlemciler:

Rosita Paro (Muhabir, Gözlemci); Giuseppe Scarabello (Gözlemci)

Kayıt Türü: Ses kaydı

Transkripsiyon Tamamlayan: Handan Akarsu Scarabello

Veriler Analiz Edildi ve Raporlandı: Handan Akarsu Scarabello

Transkripsiyon Tarihi: 1 Ekim 2025





Co-funded by
the European Union

Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı İstihdam Ekosistemi: Türkiye Örneği, Odak Grup Çalışması

Özet

Amaç: Bu çalışma, ekolojik sistemler yaklaşımı çerçevesinde zihinsel engelli bireylerin istihdamına ilişkin zorlukları, kolaylaştırıcı faktörleri ve çözüm önerilerini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Nitel bir araştırma tasarımı benimsenmiş ve 30 Eylül 2025 tarihinde İtalya'daki Casa Vittoria'da bir odak grup çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya on iki katılımcı dahil edilmiştir: zihinsel engelli bireyler ve aileleri, eğitimciler, işverenler, sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri. Veriler ses kayıtları yoluyla toplanmış ve tematik analiz kullanılarak analiz edilmiştir. Analitik çerçeve olarak Bronfenbrenner'in ekolojik sistemler teorisi kullanılmıştır.

Sonuçlar: Analizden sekiz ana tema ortaya çıkmıştır: (1) bireysel özellikler (güçlü yönler ve engeller), (2) mikro sistem (aile, okul, işverenler, akran desteği), (3) mezosistem ve ekzosistem (kurumlar arası işbirliği, yerel yönetim politikaları, işveren tutumları), (4) makrosistem (sosyal farkındalık, yasal düzenlemeler, ekonomik koşullar), (5) kronosistem (zamanın etkisi), (6) zorluklar, (7) çözüm önerileri ve (8) en iyi uygulamalar.

Sonuç: Sonuçlar, kapsayıcı istihdamın yalnızca bireysel bir sorun değil, aile, kurumsal ve toplumsal düzeylerde koordinasyon gerektiren çok boyutlu bir süreç olduğunu göstermektedir. İşveren tutumları, aile desteği, mesleki eğitim ve yerel yönetim politikaları, istihdamın sürdürülebilirliği için kritik belirleyicilerdir.

Anahtar kelimeler: zihinsel engelli bireyler, kapsayıcı istihdam, ekolojik sistemler, nitel araştırma, Türkiye





Co-funded by
the European Union

Sonuç

Analiz sonucunda sekiz ana tema elde edilmiştir. Aşağıda temalar, alt temalar ve katılımcıların alıntıları yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-demografik Özellikleri ve Temsil Durumu

Katılımcı	Ülke	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Düzeyi	Meslek / Rol	Temsil Türü	İş Deneyimi	Katılımcı Rolü
P1	BT	52	M	Lisans	Casa Vittoria Direktörü	İşveren	20 yıl yönetici olarak çalıştı	Kurumsal temsil
P2	BT	57	M	Lisans	Kooperatifin Yasal Temsilcisi	Kooperatif Temsilcisi	20 yıl	Organizasyonel temsil
P3	BT	52	F	Lise	Kooperatif gönüllüsü/ Zihinsel engelli kişinin ebeveyni	Ebeveyn	-	Kurumsal temsil
P4	BT	73	M	Lisans	Kooperatif Temsilcisi	Kooperatif Temsilcisi		Organizasyonel temsil
P5	BT	52	F	Lisans	Kooperatif gönüllüsü/ Zihinsel engelli kişinin ebeveyni	Ebeveyn		Kuruluş temsilcisi
P6	BT	61	F	Lise	Kooperatif gönüllüsü/ Zihinsel engelli kişinin ebeveyni	Ebeveyn		Kuruluş temsilcisi
P7	BT	22	F	Lise	Zihinsel engelli genç	Katılımcı		Kurumsal temsil





Co-funded by
the European Union

P8	BT	62	M	Lise	Kooperatif gönüllüsü/ Zihinsel engelli kişinin ebeveyni	Ebeveyn		Kuruluş temsilcisi
P9	BT	21	M	Lisans	Zihinsel engelli genç	Katılımcı		Kurumsal temsil
P10	BT	24	F	Lisans	Eğitimci	Eğitimci	2 yıl	Kurumsal temsil
P11	BT	35	F	Lise	Zihinsel engelli genç	Katılımcı		Kurumsal temsil
P12	BT	19	F	Lise	Zihinsel engelli genç	Katılımcı		Kurumsal temsil



n.

Tablo 2. Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı İstihdam Ekosistemi: Temalar

Tema	Alt Temalar
1. Bireysel Özellikler	Sosyalleşme ve müşteri iletişimi; sorumluluk duygusu; uygulamalı/iş başında öğrenme, kontrol listelerinin kullanımı; hizmet ritmine uyum sağlama ve kaygıyı yönetme; görünür başarılar (spor/iş) sayesinde kazanılan özgüven; motivasyon (aile ve misafirlerin geri bildirimleri); bağımsızlık hedefi; kişisel bakım/hijyen; iş disiplinine bağlılık.
2. Mikro Sistem (Yakın Çevre)	Aile lojistiği ve ulaşım (araba paylaşımı, misafir ağırlama); aileler arasında karşılıklı destek ve sosyal bağlar; destek öğretmenlerinin sürekliliği ve okulun ısrarı; işveren liderliği ve açık takım kuralları; akran danışmanlığı ve takım ruhu; gönüllü/aile yardımının işyerine entegre edilmesi; düzensiz çalışma saatlerine aile esnekliği.
3. Mezo ve Ekzo Sistem	Sürekli aile-okul-işveren iletişimi; etkinlik bazlı vardiya planlaması; kurumlar arası koordinasyondaki boşluklar; SIR/OSL aracılığıyla stajlar; yetersiz iş koçluğu işlevi; eğitim-iş dünyası köprüsündeki kopukluk; tanıtım/büyütme için yerel yönetim desteğinin eksikliği; bürokratik yük ve bekleme süreleri; işveren iç politikaları (kontrol listeleri, karma ekipler); bölgenin turizm/konaklama ekosisteminden fırsatlar.
4. Makro sistem	Kapsayıcı eğitim mevzuatının gücü (okullarda); işe geçişte politika boşluğu; ulusal ve yerel politikalar arasındaki uyumsuzluk; engelli istihdam kotası çerçevesi; "yapma/üretme" kültürel ethosu; kamuoyunun tutumundaki ilerleme ancak devam eden mesafe; medyanın ve ağızdan ağıza yayılan bilginin etkisi; Veneto'nun hizmet/konaklama odaklı ekonomisi; sosyal hizmetlerin rolü (SIR).
5. Kronosistem	COVID rutinleri bozarak iyileşmeyi tetikledi; dijital araçların kalıcı kullanımı (WhatsApp ile planlama, tablet/POS ile sipariş); daha küçük gruplar ve daha kısa vardiyalar; "koruma"dan "özerklik ve haklar"a paradigma değişimi; kapsayıcı iş modellerinin yaygınlaşması; sporun özgüvene ve işe hazırlığa katkısı.
6. Sorunlar	Ulaşım ve mekansal mesafe; iş koçlarının/kişiselleştirilmiş eşleştirmenin eksikliği; bürokrasi ve fonlara erişimde zorluk; kurumsal tanıtım/büyüme desteğinin yokluğu; önyargılar ve hız/üretkenlik stereotipleri; okuldan işe geçiş için yapılandırılmış bir geçiş süreci eksikliği.
7. Önerilen Çözümler	Okuldan işe geçiş "köprü programları" (koçluk ile, 6-12 ay); basitleştirilmiş finansman süreçleri ve tek bir irtibat noktası; konaklama sektöründe kapsayıcı istihdam için bölgesel ofis; ulaşım desteği ve araç paylaşımı koordinasyonu; kamu destekli görünürlük/medya kampanyaları; öğretmenler ve iş koçları için sürekli hizmet içi eğitim; okul-işveren veri ağı paylaşımı; işyeri öğrenme kitleri (rol kartları, kısa videolar, kontrol listeleri); spor-iş entegrasyonu; teknolojinin sistematik kullanımı.
8. İyi Uygulamalar	Casa Vittoria modeli ve giriş düzeyinde garsonluk kursları; otelcilik okullarıyla ortaklıklar; aile dayanışma ağları; karma ekipler ve açık kurallar; canlı müşteri teması yoluyla sosyal pazarlama; dijital planlama; etkinlik temelli esnek planlama; başarı hikayelerini görünür kılma.

Tablo 3. Tema 1 — Bireysel Güçlü Yönler ve Engeller (Alt Temalar, Katılımcılar ve Temsili Alıntılar)

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Sosyalleşme ve müşteri iletişimi	P2, P7 (2)	SPK_3: “Gençler... sosyalleşme konusunda çok önemli bir yeteneğe sahiptir... otel ve restoran ortamı onlar için çok uygundur.”
Üniforma giyerken sorumluluk duygusu	P6 (1)	P6: “Üniformalarını giyip işe geliyorlar.”
Uygulamalı / iş başında öğrenme (kontrol listeleri/araçların kullanımı)	P1 (İşveren), P4 (2)	P1: “Burada çok şey öğreniyorlar; burada da çok şey öğreniyorlar.”
Hizmet ritmine uyum sağlama ve kaygıyı yönetme	P1, P8 (2)	P1: “Burada tam tersi övgüler alıyoruz... hizmetimizle çok başarılıyız.”
Görünür başarılar (spor/iş) sayesinde kazanılan özgüven	P11 (1)	P11: “Ben yüzücüyüm, eskiden... ve aynı zamanda çalışıyorum. İnsanlar beni gördüklerinde... bizim güçlü olduğumuzu anlıyorlar.”
Motivasyon (aile ve misafir geri bildirimleri)	P3 (1)	P3: “Çocuklarımız... ebeveynlerinin yardım ettiğini gördüklerinde daha motive oluyorlar.”
Bağımsızlık hedefi	P1 (1)	P1: “Onları buraya getirin, eğitin ve sonra dış dünyaya entegre olabilmeleri için bağımsız olmalarına yardımcı olun.”
Kişisel bakım / hijyen	P6 (1)	P6: “Üniformalarını giyip işe geliyorlar.” (vardiya sırasında bakım/standartların göstergesi)
İş disiplinine bağlılık	P1 , P6 (2)	P1: “Bugün burada çalışan çocuklar işgücünün bir parçası olarak görülüyor... iş ekipleri oluşturabiliyoruz.”

Tablo 4. Tema 2 — Mikro sistem (Alt Temalar, Katılımcı Sayısı, Alıntılar)

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Aile lojistiği ve ulaşım (araba paylaşımı, konaklama)	P1, P5 (2)	P1: "Sen onu götür, ben alırım... çocukların ulaşımını organize etmekte önemli bir karşılıklı yardımlaşma var."
Aileler arasında karşılıklı destek ve sosyal bağlar	P3, P6, P2 (3)	P3: "Biz de bir aile gibi hissediyoruz, birbirimizi anlıyoruz, aynı... karmaşa bizi birleştiriyor."
Destek öğretmenlerinin sürekliliği ve okulun ısrarı	P1, P3, P6 (3)	P6: "Onları her zaman desteklediler... ve iş ortamına dahil edilmeleri konusunda ısrar ettiler."
İşveren liderliği ve açık takım kuralları	P1, P2 (2)	P1: "Bugün burada çalışan çocuklar işgücünün bir parçası olarak görülüyor... iş ekipleri oluşturabiliyoruz."
Akran danışmanlığı ve takım ruhu	P7, P3, P1 (3)	P7: "İş arkadaşlarımı gerçekten seviyorum... birbirimize çok yardım ediyoruz... birlikte olmaktan ve takım olarak çalışmaktan keyif alıyoruz."
Gönüllü/aile yardımını işyerine entegre etmek	P1, P3 (2)	P1: "Concetta temizlikte yardımcı oluyor, kocası ise araçları sağlıyor... iş entegrasyonu, ama hoş bir şekilde."
Düzensiz çalışma saatlerinde aile esnekliği	P2 (Kooperatif/Eb eveyin), P1 (İşveren) (2)	SPK_3: "Saat 8, 14, 18 gibi değil... aileler esnek olmak zorunda."

Tablo 5. Tema 3 — Mezo ve Ekzo Sistem (Alt Temalar, Katılımcı Sayısı, Alıntılar)

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Aile-okul-işveren iletişimi	P1, P3, P6 (3)	PI: "Bu, kooperatif, aileler ve gençler arasında sürekli bir diyalogdur."
Etkinlik bazlı vardiya planlaması ve aile esnekliği	P2, P1 (2)	SPK_3: "Saat 8, 14, 18 gibi değil... aileler esnek olmak zorunda."
Kurumlar arası koordinasyon eksiklikleri	P2, P1 (2)	SPK_3: "Kurumsal olarak hiçbir ilişkimiz yok... destek eksikliği var, sadece yardım değil, tanıtım da eksik."
SIL/ULSS aracılı stajlar ve sınırlı iş koçluğu işlevi	P1, P2 (2)	SPK_3: "Sizin kastettiğiniz anlamda bir iş koçu yok... denemeler yapıyorlar; şanslıysanız doğru yer, değilse değil."
Eğitim-iş dünyası bağlantısı (otel okulları ↔ işyeri eğitimi)	P4 , P2 (2)	P4: "Garsonlar için kurslar düzenledik... neredeyse hepsi otelcilik okuluna gitmişti, ama biz Casa Vittoria'da eğitim ekledik."
Sosyal destek ağları (aileler/dernekler)	P2, P3 (2)	SPK_3: "Öncelikle, aynı fikri paylaştan ailelerden oluşan bir çekirdek grup oluşturmanız gerekir."
Yerel yönetimlerin tanıtım/genişletme desteği (eksikliği)	P2 (1)	SPK_3: "Casa Vittoria başarılıysa, kurumlar neden bundan bahsetmiyor... tanıtımı çok yardımcı olabilir."
Bürokratik yük ve izin/fon bekleme süresi	P1 (1)	PI: "Bürokratik zorluklar yaşadık... izinleri almak için tamamen farklı bir prosedürden geçmek zorunda kaldık."
İşverenin iç politikaları (karma ekipler, kurallar, kalite odaklılık)	P1, P2 (2)	PI: "Bugün burada çalışan çocuklar işgücünün bir parçası olarak görülüyor... çalışma ekipleri oluşturabiliyoruz."
Toplumsal algı ve ağızdan ağıza yayılan etkiler	P1 , P5 (2)	PI: "Zaten farkında olarak geliyorlar... sonra yüz yüze etkileşim çok önemli oluyor — 'böyle olacağını düşünmemiştik.'"
Devlet teşvikleri ve kotalar	P2 (1)	SPK_3: "Her dezavantajlı kişi, üç sağlıklı kişiyi işe alabilir. Yüzde 33 oranında."
Bölgesel konaklama/turizm ekosistemi fırsatları	P2 (1)	SPK_3: "Birkaç kilometre içinde üç otelcilik okulu bulunan bir bölgede yaşıyoruz... dağ ve deniz turizmi."

Tablo 6. Tema 4 — Makro sistem (Alt Temalar, Katılımcı Sayısı, Alıntılar)

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Kapsayıcı eğitim mevzuatının gücü (okullarda)	P10 (1)	P10: “İtalya, özellikle okullarda kapsayıcılık konusunda büyük ilerleme kaydetmiştir. 1970'lerden beri entegrasyon yasaları mevcuttur ve Veneto'da okullar genellikle oldukça açıktır.”
Okuldan işe geçişte politika boşluğu	P10 (1)	P10: “Okulda kapsayıcılık ile iş hayatında kapsayıcılık arasında hala bir boşluk var... okul, yerel hizmetler ve işverenler arasındaki bağlantı sistematik değil.”
Ulusal ve yerel politikalar arasındaki uyumsuzluk	P2 (1)	P2: “Bazen ulusal politikalar yerel gerçeklerle uyumuyor... otelcilik okulları kapsayıcı istihdam için resmi eğitim merkezleri olabilir, ancak bu henüz yasalarca tanınmıyor.”
Engelli istihdam kotası çerçevesi	P2 (1)	P2: “Her dezavantajlı kişi, üç engelli olmayan kişiyi işe alabilir. Yüzde 33 oranındadır.”
“Yapmak/üretmek” kültürel ethosu (operosità)	P2 (1)	P2: “Burada, nesiller boyu, bir şeyler yapmak çok önemlidir. Bir şeyler yapmak zorundasınız. Önemli olan bir şeyler yapmaktır.”
Halkın tutumu: ilerleme var ama mesafe hala devam ediyor	P5, P2 (2)	P5: “İnsanlar sık sık ‘Yaptığın şey harika’ derler, ama kendi çocuklarının Down sendromlu birinin yanında çalışacağını hayal bile edemezler.”
Medya ve ağızdan ağıza yayılan etkiler	P1 (1)	P1: “Buraya geldiklerinde komşularından, sosyal medyadan veya televizyondan zaten haberdarlar. Sonra yüz yüze görüşmenin etkisi çok önemli oluyor.”
Bölgesel konukseverlik/turizm ekonomisi bir kolaylaştırıcı olarak	P2 (1)	P2: “Dağ turizmi ve deniz turizmi olduğu için birkaç kilometre içinde üç otelcilik okulu bulunan bir bölgede yaşıyoruz.”
Stajlar ve destekte sosyal hizmetlerin (SIL/ULSS) rolü	P2, P3 (2)	P1: “Her genci takip eden sosyal hizmet uzmanları var... gençlerin bu yola girebilecekleri uygun tesisler bulmaya kararlılar.”

Tablo 7. Tema 5 — Kronosistem (Zamanın Etkisi)

Alt tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
COVID-19'un yol açtığı aksaklıklar ve pandemi sonrası yeniden yapılanma	P2, P1 (2)	P2: “Pandemi... restoranlar kapandı, eğitimler durdu ve birçok genç ritmini kaybetti. COVID'den sonra, yeniden yapılanma için aileler ve öğretmenler arasında daha güçlü bir işbirliği gördük.”
Esnek organizasyon: daha küçük gruplar ve daha kısa vardiyalar	P1 (1)	P1: “Daha küçük gruplar, daha kısa vardiyalar organize etmeyi öğrendik...”
Koordinasyon ve öğretimin dijitalleşmesi	P10, P1 (2)	P10: “Dijitalleşme eğitimi de değiştirdi... yeni dijital materyaller – videolar, fotoğraflar, pratik öğreticiler. Artık bunları derslerde düzenli olarak kullanıyoruz.”
“Koruma”dan “özerklik ve haklar”a geçiş	P5 (1)	P5: “Yirmi yıl önce, kapsayıcılık çoğunlukla koruma ile ilgiliydi... Şimdi ise özerklik ve haklarla ilgili. Casa Vittoria bu değişimin kanıtıdır.”
Veneto'da kapsayıcı iş modellerinin yaygınlaşması	P2 (1)	P2: “Başladığımızda, yerel örnekler neredeyse hiç yoktu... On yıl sonra, Veneto'da birkaç küçük STK benzer modelleri takip ediyor.”
Güven ve işe hazırlık için bir itici güç olarak spor	P11 (1)	P11: “Benim için işler değişiyor... Artık antrenman yapabilir, çalışabilir ve ders çalışabilirim.”

Tablo 8. Tema 6 — Sorunlar (Alt Temalar, Katılımcı Sayısı, Alıntılar)

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Damgalama / Kalıcı sosyal mesafe	P5, P2, P1 (3)	P5: “İnsanlar sık sık 'Yaptığın şey harika' derler, ama kendi çocuklarının Down sendromlu birinin yanında çalışacağını hayal bile edemezler.” P2 “Engelliliği normal bir şey olarak kabul etmekten çok uzağız.”
İş geçişi için yetersiz / dengesiz eğitim	P2, P10 (2)	P2: “Diğer okullar otelcilik okulları kadar iyi hazırlıklı değil.” P10: “Okulda ve işte dahil olma arasında hala bir uçurum var.”
İşverenlerin bilgisizliği / engellilik konusunda özel eğitim eksikliği	P1, P2, P5, P8 (4)	P1: “Hayır, engellilik konusunda eğitim almayı reddetmek zorundayım... Bu konuda yatkınlık ve duyarlılık sahibi olmak gerekir.” P2: “Bu özelliklere sahip olmayanlar kalıcı olamıyor.” P8: “Çoğu işveren ciro ve üretime bakar. Hızlılık yönetimi çok zordur...”
Politika eksiklikleri / bürokrasi ve zayıf tanıtım	P1, P2 (2)	P1: “Bürokratik zorluklar yaşadık... izinleri almak için tamamen farklı bir prosedürden geçmek zorunda kaldık.” P2: “Kurumsal olarak hiçbir ilişkimiz yok... destek eksikliği var, sadece yardım değil, tanıtım da eksik.”
Sosyal destek eksikliği (ulaşım, iş koçluğu)	P5, P2, P1 (3)	P5: “San Polo her şeyden uzak, bu yüzden onları buraya getirmek zor.” P2: “Sizin kastettiğiniz anlamda bir iş koçu yok... denemeler yapıyorlar; şanslıysanız doğru yer, değilse değil.”

Tablo 9. Tema 7 — Önerilen Çözümler ve Stratejiler

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Farkındalık ve görünürlük (başarı hikayelerini gösterme)	P1, P2 (1)	P1: “Başarı hikayelerine daha fazla görünürlük kazandırın. Medya bu konuda çok yardımcı olabilir.” P2: “Casa Vittoria başarılıysa, kurumlar neden bundan bahsetmiyor... bunu tanıtmak çok yararlı olabilir.”
Eğitim ile iş arasında köprü kurmak (ortak yollar)	P10, P4, P1 (1)	P10: “Okullar ve işverenler arasında ortak veritabanları veya ağlar olmalı — mezuniyetten sonra bile öğrencileri takip etmek için.”
Finansmanı kolaylaştırın ve bürokrasiyi azaltın	P1, P2 (5)	P1: “Bölgesel finansman mevcut, ancak on farklı form doldurmanız ve aylarca beklemeniz gerekiyor... Küçük kooperatifler bunu her zaman başaramıyor.”
Ulaşım ve lojistik desteği	P5, P1 (2)	P5: “Ulaşım desteği. Bazen bu, geriye kalan tek engeldir.”
Sürekli eğitim (öğretmenler, iş koçları, personel)	P10 (1)	P10: “Öğretmenler ve iş koçları için sürekli eğitime yatırım yapmalıyız. Sadece bir kez değil, düzenli olarak.”
SIL/ULSS iş koçluğu işlevini güçlendirin	P2, P10 (2)	P2: “Sizin kastettiğiniz anlamda bir iş koçu yok... onlar denemeler yapıyorlar.” (Önerilen çözüm: rolü resmileştirmek/güçlendirmek.)
Konaklama sektöründe kapsayıcılık için bölgesel koordinasyon merkezi	P2 (1)	P2: “Konaklama ve hizmet sektöründe kapsayıcı istihdama adanmış bir bölgesel ofis oluşturun.”
Dijital araçları kullanın (koordinasyon ve eğitim içeriği)	P1, P10 (2)	P1: “Dijital araçları kullanmayı öğrendik — öğretmenler ve ailelerle çevrimiçi koordinasyon.” • P10: “Yeni dijital materyaller — videolar, fotoğraflar, eğitimler — artık düzenli olarak kullanılıyor.”
Sporu güven ve iş becerilerini geliştirmek için kullanmak	P11 (1)	P11: “Sporu unutmayın! Takım çalışması ve iş için özgüven kazanmaya da yardımcı olur.”
Aile odaklı ağlar ve akran danışmanlığı	P2, P3 (2)	P2: “Öncelikle, aynı fikri paylaşan ailelerden oluşan bir çekirdek grup oluşturmanız gerekir.”
Kurumlar tarafından ölçek büyütme ve çoğaltma desteği	P2 (1)	P2: “Palermo gibi uzak yerlerdeki kurumlar neden bu konuyu konuşmuyor? Zaten bir ağları var — tanıtım, çoğaltmaya yardımcı olur.”
Net takım kuralları ve karma takımlar (iç politika)	P1 (1)	P1: “Burada çalışan çocuklar işgücünün bir parçası olarak görülüyor... iş ekipleri oluşturabiliyoruz.”

Tablo 10. Tema 8 — İyi Uygulamalar

Alt tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Özel eğitim meslek okulları	P2, P1 (2)	P2: "Otel okulları başlangıçta bir sığınak olarak kuruldu... Bundan... bir gerçeklik doğdu... bu çocuklara çok özen gösteriliyordu." P1: "Okul bir iş deneyimi stajı önerdi... sanki okulda pratik eğitim alıyormuş gibi kabul edildi."
İşyeri destek programları (işbaşı eğitimi, karma ekipler, açık kurallar)	P4, P1 (2)	P4: "Garsonlar için kurslar düzenledik... neredeyse hepsi otel okuluna gitmişti, ama biz Casa Vittoria'da bu eğitimi ekledik." P1: "Bugün burada çalışan çocuklar işgücünün bir parçası olarak görülüyor... iş ekipleri oluşturabiliyoruz."
Sosyal sorumluluk projeleri (aile tarafından yönetilen kooperatif, gönüllülük)	P1, P3 (2)	P2: "Altı aile... kooperatifi kurdu." P3: "Biz de bir aile gibi hissediyoruz... birbirimize yardım ediyoruz; herkes becerilerini ortaya koyuyor."
Yerel yönetim desteği (SIL/ULSS stajları, kota çerçevesi)	P1, P2 (2)	P1: "Gençlerin staj yerlerine yerleştirilmesi... sosyal hizmetler tarafından mali olarak yönetiliyor." P2: "Her dezavantajlı kişi, üç sağlıklı kişiyi işe alabilir. Yüzde 33 oranında."
Teknoloji kullanımı (dijital koordinasyon ve öğrenme materyalleri)	P10, P1 (2)	P10: "Dijitalleşme... yeni dijital materyaller getirdi: videolar, fotoğraflar, pratik öğreticiler... Artık bunları derslerde düzenli olarak kullanıyoruz." P1: "Dijital araçları kullanmayı öğrendik: öğretmenler ve ailelerle çevrimiçi koordinasyon."
Kalite öncelikli konukseverlik kültürü ve canlı gösteri	P1, P4 (2)	P1: "Tam tersi övgüler alıyoruz... hizmetimizle çok başarılıyız." Moderatör: "Burada bir düşün düzenledik... tüm konuklar bunu gördü ve deneyimledi... projeyi biz yarattık."
Kapsayıcılığı sağlayan spor (güven ve takım çalışması)	P11 (1)	P11: "Sporu unutmayın! Spor, iş için de takım çalışması ve güven öğrenmeye yardımcı olur."

Tartışma

Veneto'da zihinsel engelli (ZE) kişiler için kapsayıcı istihdam, bireysel yetenekler, aile-okul-işveren işbirliği, yerel hizmet tasarımı (ör. S.I.L.) ve daha geniş yasal-kültürel ortamın etkileşiminden ortaya çıkmaktadır.

Bireysel düzey. Katılımcılar, konaklama ve ağırlama sektöründe başarılı olmak için iletişim, takım çalışması, güvenilirlik, kurallara uyma ve artan özgüvenin belirleyici olduğunu defalarca vurguladılar. Bu, özellikle müşteri etkileşimi ve takım koordinasyonunun merkezi olduğu hizmet ortamlarında, sosyal beceriler, destekleyici denetim ve yapılandırılmış rutinlerin engelli kişiler için sürdürülebilir istihdamı mümkün kıldığını gösteren son kanıtları yansıtmaktadır. Konaklama ve ağırlama sektörüne özgü incelemeler de, kapsayıcılık iyi organize edildiğinde, engelli çalışanların görünür ve yüksek kaliteli hizmetlerinin misafirlerin algılarını ve marka itibarını olumlu yönde etkileyebileceğini belirtmektedir. [Scand. J. Dis. Res.+1](#)

Aile ve okul (mikro sistem). Veneto örneğinde, aileler ulaşım, program esnekliği ve sürekli motivasyon açısından çok önemliyken, okullar (özellikle otel/meslek enstitüleri) ilk teknik altyapıyı ve oryantasyonu sağlıyor. İtalya'nın uzun süredir devam eden kapsayıcı eğitim çerçevesi — özel okulların kaldırılmasına kadar uzanan ve daha yakın zamanda çıkarılan kapsayıcılık kararlarıyla güçlendirilen — eğitim sırasında katılım için güçlü koşullar yaratmaktadır; ancak, grubun deneyimi, mezuniyet sonrası yapılandırılmış köprüler olmadan "okuldan işe" geçişte süregelen bir uçurum olduğunu vurgulamaktadır. Bu model, kapsayıcı eğitimi öven ancak istihdama geçiş için daha güçlü mekanizmalar çağrısı yapan ulusal analizlerle uyumludur. [Bdl+1](#)

Kurumsal ve işveren düzeyi (meso/ekosistem). Grup iki somut kaldıraçtan bahsetti: (a) zihinsel engelli genç çalışanlara destek olabilecek yetkin bir profesyonel çekirdek ekip ve (b) yerel istihdam destekleriyle işbirliği (örneğin, sosyal hizmetler/S.I.L. tarafından finanse edilen stajlar). Veneto'nun sağlık-sosyal sistemi, staj ve işbaşı desteği sağlayan Servizi di Integrazione Lavorativa'yı işletmektedir, ancak kapasite ve süreklilik değişkenlik göstermekte ve erişim bürokratik olabilir. Kanıtlar, işveren odaklı müdahalelerin (örneğin, engellilik farkındalığı, iş akışı yeniden tasarımı ve yerinde koçluk) işe alım ve istihdamın sürdürülmesini iyileştirebileceğini göstermektedir — tam da Casa Vittoria'nın rutin hale getirdiği uygulamalar. [AULSS 2 Veneto+1](#)

Yasal-politik ve toplumsal bağlam (makro sistem). 68/1999 sayılı yasa ("collocamento mirato") kota ve hedefli yerleştirme destekleri sağlar ve engelli istihdam politikasının bel kemiği olmaya devam eder. Ancak ulusal değerlendirmeler, sonuçların geride kaldığını bildirmektedir: idari karmaşıklık, eşit olmayan uygulama ve sınırlı işveren hazırlığı, engelli kişilerin istihdam oranlarını OECD'deki emsallerine göre düşürmektedir. Odak grubunun daha basit prosedürler, başarılı modellerin daha güçlü bir şekilde tanıtılması ve otel



Co-funded by
the European Union

okullarının kapsayıcı eğitim merkezleri olarak tanınması yönündeki çağrısı, bu ulusal bulguları yakından takip etmektedir. [Erickson](#)

Kronosistem (zaman içindeki değişim). Katılımcılar COVID-19'u, öğrenme ve çalışma ritmini geçici olarak bozan, ancak aynı zamanda daha küçük ekipler, esnek vardiyalar ve aileler, okullar ve işverenler arasında dijital koordinasyonu katalize eden bir şok olarak tanımladılar. Avrupa analizleri de benzer şekilde, engelli kişilerin istihdamında pandeminin yol açtığı ciddi aksaklıkları belgelemekte ve aynı zamanda devam eden desteklere uyarlanabilecek karma/uzaktan uygulamalara doğru bir itici güç olduğunu göstermektedir. [Università Politecnica delle Marche](#)

Sonuç

Veneto odak grubu ve literatürden yararlanarak aşağıdakileri öneriyoruz:

Bireysel düzey. Görev yeterliliğinin yanı sıra sosyal becerileri (iletişim, takım çalışması, zaman yönetimi) geliştirmeye devam edin. Güven ve özdenetim geliştiren spor ve ders dışı etkinlikler (örneğin, rekabetçi yüzme) doğrudan işyeri performansı ve dayanıklılığa aktarılabilir. [Scand. J. Dis. Res.](#)

Aile ve okul düzeyinde. Ortak öğrenci profilleri ve mezuniyet sonrası takip kullanarak, otel/meslek okullarından staj ve ücretli pozisyonlara geçiş yollarını resmileştirin. Lojistik ve motivasyon için güçlü aile katılımını sürdürün, ancak aşırı korumayı önlemek için bunu bağımsızlık geliştirme hedefleriyle birleştirin. Ulusal analizler, bu okul-iş "köprüsünün" eksik olan orta halka olduğunu göstermektedir. [Erickson](#)

Kurumsal ve işveren düzeyinde. İş koçluğu için daha net rol tanımları ve KOBİ'ler ve sosyal girişimler için daha kolay erişim ile S.I.L. aracılığını güçlendirin ve bundan yararlanın. Konaklama sektöründe çalışanların işyerinde kalma oranını ve hizmet kalitesini artırmak için işveren odaklı müdahaleler (kısa süreli engellilik farkındalığı, iş akışı haritalama ve işbaşı koçluğu) uygulayın. [AULSS 2 Veneto+1](#)

Politika ve toplum. 68/1999 sayılı yasanın uygulanmasında idari sürtüşmeleri azaltın (tek dijital giriş kapısı; daha hızlı geri ödeme) ve Casa Vittoria ve bölgesel otel okulları gibi "yaşam laboratuvarlarını" akredite edilmiş kapsayıcı eğitim merkezleri olarak kamuoyuna tanıttın. Yasal uyumu, somut başarı hikayelerini sergileyen proaktif kampanyalarla birleştirerek tutumları büyük ölçekte değiştirin. [Erickson](#)

Veneto'da sürdürülebilir ilerleme, günlük uygulamaların (ekipler, vardiyalar, koçluk) yasal çerçeveye uyumlu hale getirilmesine ve kanıtlanmış yerel işbirliklerinin standartlaştırılmış bölgesel yollara dönüştürülmesine bağlı olacaktır. Bu katmanlar birlikte çalıştığında, konaklama sektöründe kapsayıcı istihdam hem ticari olarak uygulanabilir hem de sosyal dönüşüm sağlayabilir — katılımcıların deneyimleri bunu zaten göstermektedir.



Referanslar:

Almalky, H. (2020). Zihinsel ve gelişimsel engelli bireylerin istihdam sonuçları: Bir literatür incelemesi. *Çocuk ve Gençlik Hizmetleri İncelemesi*. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104656>

Bennett, R. ve Vijaygopal, R. (2025). İstihdam durumu ve zihinsel engelli kişilere karşı damgalayıcı tutumların oluşumu. *Zihinsel Engelliler Dergisi*, 29(3), 1–15. <https://doi.org/10.1177/17446295251319386>

Bialik, K., & Mhiri, M. (2022). Düşük ve orta gelirli ülkelerde zihinsel engelli kişilerin istihdamına engeller: Kendi haklarını savunanlar ve ailelerin bakış açıları. *Uluslararası Kalkınma Dergisi*. <https://doi.org/10.1002/jid.3659>

Carter, E., Lanchak, E., Guest, L., McMillan, E., Taylor, J., Fleming, L., & Dao, A. (2023). Zihinsel ve gelişimsel engelli yetişkinler için entegre istihdamın karmaşıklığına ilişkin aile perspektifleri. *Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Engelliler Dergisi*, 128(3), 219–236. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-128.3.219>

Ducett, K., Myers, B., & Shults, B. (2024). Çalışmak için çalışmak: Kapsayıcı yükseköğretim sonrası istihdam elde etmek. *İngiliz Öğrenme Engelliler Dergisi*. <https://doi.org/10.1111/bld.12642>

Elahdi, A., & Alnahdi, G. (2022). Suudi Arabistan'da zihinsel engelli kişilerin istihdamına yönelik çalışanların tutumlarıyla ilişkili faktörler. *Zihinsel Engellilerde Uygulamalı Araştırma Dergisi*, 35(6), 1–12. <https://doi.org/10.1111/jar.12990>

Fajardo-Castro, L., Martínez-Tur, V., Moliner, C., Plavsic, A., & Arbués, J. (2024). Zihinsel engelli çalışanların refahının kaynağı olarak örgütsel bağlam ve temel ihtiyaçların karşılanması. *Sosyal Bilimler*. <https://doi.org/10.3390/socsci13100523>

Garrels, V., & Sigstad, H. (2021). İskandinav ülkelerinde zihinsel engelli kişilerin istihdamı: Kapsamlı bir inceleme. *Zihinsel Engellilerde Uygulamalı Araştırma Dergisi*, 34(4), 1–15. <https://doi.org/10.1111/jar.12880>

Hafsteinsdóttir, Á., & Hardonk, S. (2023). İşe dahil olmayı anlamak: İzlanda iş piyasasında istihdam konusunda zihinsel engelli kişilerin bakış açılarının analizi. *İş*, 75, 433–445. <https://doi.org/10.3233/WOR-211219>

Joyce, A., Campbell, P., Crosbie, J., & Wilson, E. (2024). Zihinsel engelli kişilerin başarılı bir şekilde istihdama geçişini sağlayan örgütsel özellikler. *Zihinsel Engellilerde Uygulamalı Araştırma Dergisi*, 38(1), e13319. <https://doi.org/10.1111/jar.13319>

Joyce, A., Campbell, P., Qian-Khoo, J., Crosbie, J., & Wilson, E. (2024). Zihinsel engelli bireylerin destekli istihdamdan açık istihdama geçişinde örgütsel ve politik engeller. *Zihinsel ve Gelişimsel Engelliler Dergisi*, 50, 95–105. <https://doi.org/10.3109/13668250.2024.2352510>

Martínez-Tur, V., Yolanda, E., Inés, T., Carolina, M., & Esther, G. (2025). Zihinsel ve gelişimsel engelli bireyler üzerinde özelleştirilmiş istihdamın etkileri: İspanya'da randomize kontrollü bir çalışma. *Mesleki Rehabilitasyon Dergisi*. <https://doi.org/10.1177/10522263251337556>

Milanović-Dobrota, B., Jelić, S., Buha, N., & Japundža-Milisavljević, M. (2025). Zihinsel engelli bireyleri işe alma konusunda işverenlerin bakış açıları: Sırbistan'dan bir vaka çalışması. *Zihinsel Engellilerde Uygulamalı Araştırma Dergisi*, 38(2), e70045. <https://doi.org/10.1111/jar.70045>

Morris, R., Christianson-Barker, J., Stainton, T., Mills, R., Rowley, C., Cox, J., Schroeder, M., & Hole, R. (2024). "Bunu yapabileceğimi düşünmüyorlar": Zihinsel engelli yetişkinlerin istihdamı konusunda öz savunucuların, istihdam uzmanlarının ve işverenlerin deneyimleri. *Zihinsel Engellilerde Uygulamalı Araştırma Dergisi*, 37(3), e13231. <https://doi.org/10.1111/jar.13231>

Park, E. (2021). Zihinsel engelli bireylerde işgücü piyasası geçişleri, sürdürülebilir istihdam ve sürdürülebilir işsizliği etkileyen faktörler. *Zihinsel Engellilerde Uygulamalı Araştırma Dergisi*, 34(6), 1–13. <https://doi.org/10.1111/jar.12946>

Pedersen, E., Anke, A., Langøy, E., Olsen, M. ve Søndena, E. (2024). Norveç'te zihinsel engelli bireylerin ruh sağlığı, zorlu davranışları, tanıları ve istihdama erişimleri. *Zihinsel Engellilerde Uygulamalı Araştırma Dergisi*, 37(3), e13217. <https://doi.org/10.1111/jar.13217>

Readhead, A., & Owen, F. (2020). Zihinsel ve/veya gelişimsel engelli bireyler için istihdam destekleri ve sonuçları: Son bulguların gözden geçirilmesi. *Güncel Gelişimsel Bozukluklar Raporları*, 1–8. <https://doi.org/10.1007/s40474-020-00202-0>

Schall, C., Avellone, L., & Wehman, P. (2024). Zihinsel ve gelişimsel engelli kişiler için istihdam müdahaleleri: Paydaşların bakış açılarına ilişkin bir Delphi çalışması. *Zihinsel ve Gelişimsel Engelliler*, 62(1), 27–43. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-62.1.27>

Schwartzman, B., Lanchak, E., Carter, E., Guest, L., McMillan, E. ve Taylor, J. (2023). Zihinsel ve gelişimsel engelli bireylerin ücretli istihdamının teşvik edilmesine ilişkin aile perspektifleri. *Rehabilitasyon Danışmanlığı Bülteni*, 68, 79–91. <https://doi.org/10.1177/00343552231213996>



Co-funded by
the European Union

Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S., & Mader, P. (2022). Engellileri kapsayan istihdamın sağlanması—Mevcut yaklaşımlar yeterince derin mi? *Uluslararası Kalkınma Dergisi*. <https://doi.org/10.1002/jid.3692>

Sigstad, H., Garrels, V., Dean, E. ve Wendelborg, C. (2025). İş yerinde bilişsel çeşitliliği benimseyen işyerleri ve işverenlerin özellikleri. *Zihinsel ve Gelişimsel Engelliler*, 63(2), 105–119. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-63.2.105>

Taubner, H., Tideman, M., & Nyman, C. (2021). Zihinsel engelli bireyler için istihdam sürdürülebilirliği: Sistematik bir inceleme. *Mesleki Rehabilitasyon Dergisi*, 32, 353–364. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-10020-9>

Wendelborg, C., Garrels, V., Sigstad, H., & Dean, E. (2022). Rekabetçi istihdamda zihinsel engelli çalışanlar için işe alım ve çalışma düzenlemeleri. *Zihinsel Engellilerde Politika ve Uygulama Dergisi*, 19(4), 1–12. <https://doi.org/10.1111/jppi.12418>





Co-funded by
the European Union

Araştırmanın Başlığı: Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı Mesleki Eğitim ve İstihdam Yollarında Paydaşların Bakış Açısının Değerlendirilmesi: Çok Uluslu Odak Grup Çalışması

Odak Grup Oturumu Bilgileri: Türkiye Örneği

Ülke: Türkiye

Tarih: 19 Eylül 2025

Yer: Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Toplantı Salonu

Süre: 14:30 - 19:00, iki oturumda gerçekleştirildi

Katılımcılar

Sistem Düzeyi	Katılımcılar	Sayı
Mikrosistem	Zihinsel engelli bireyler (3) ve aileleri (2)	5
Mezosistem	Eğitimciler (özel/mesleki), sosyal hizmet uzmanları	2
Ekzosistem	İşverenler, STK/kamu temsilcileri	4
Makro sistem	Politika yapıcılar, düzenleyici kurum temsilcileri (isteğe bağlı)	3
Toplam		14

Moderatör:

Satı Doğan

Büşra Alpayım (Yardımcı Moderatör)

Gözlemciler:

Cansu Güler (Muhabir, Gözlemci), Gizem Beycan Ekitli (Muhabir, Gözlemci), Cansu Gökçe Bozkurt (Muhabir, Gözlemci), Haydar Albayrak (Gözlemci)

Kayıt Türü: Ses ve video kaydı

Transkripsiyon Tamamlayanlar: Sati Dogan, Cansu Güler, Cansu Gökçe Bozkurt

Verileri Analiz Eden ve Raporlayan: Sati Dogan, Cansu Gökçe Bozkurt

Transkripsiyon Tarihi: 21 Eylül 2025





Co-funded by
the European Union

Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı İstihdam Ekosistemi: Türkiye Örneği, Odak Grup Çalışması

Özet

Amaç: Bu çalışma, ekolojik sistemler yaklaşımı çerçevesinde zihinsel engelli bireylerin istihdamına ilişkin zorlukları, kolaylaştırıcı faktörleri ve çözüm önerilerini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Nitel bir araştırma tasarımı benimsenmiş ve 19 Eylül 2025 tarihinde Türkiye'deki Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi'nde bir odak grup çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya on dört katılımcı dahil edilmiştir: zihinsel engelli bireyler ve aileleri, eğitimciler, işverenler, kamu kurumları/yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri. Veriler ses ve video kayıtları ile toplanmış ve tematik analiz kullanılarak analiz edilmiştir. Analitik çerçeve olarak Bronfenbrenner'in ekolojik sistemler teorisi kullanılmıştır.

Sonuçlar: Analizden sekiz ana tema ortaya çıkmıştır: (1) bireysel özellikler (güçlü yönler ve engeller), (2) mikro sistem (aile, okul, işverenler, akran desteği), (3) mezosistem ve ekzosistem (kurumlar arası işbirliği, yerel yönetim politikaları, işveren tutumları), (4) makrosistem (sosyal farkındalık, yasal düzenlemeler, ekonomik koşullar), (5) kronosistem (zamanın etkisi), (6) zorluklar, (7) çözüm önerileri ve (8) en iyi uygulamalar.

Sonuç: Sonuçlar, kapsayıcı istihdamın yalnızca bireysel bir sorun değil, aile, kurumsal ve toplumsal düzeylerde koordinasyon gerektiren çok boyutlu bir süreç olduğunu göstermektedir. İşveren tutumları, aile desteği, mesleki eğitim ve yerel yönetim politikaları, istihdamın sürdürülebilirliği için kritik belirleyicilerdir.

Anahtar kelimeler: zihinsel engelli bireyler, kapsayıcı istihdam, ekolojik sistemler, nitel araştırma, Türkiye



Giriş

Zihinsel engelli bireyler için kapsayıcı bir istihdam ekosistemi oluşturmak, yaşam kalitesini, sosyal katılımı ve eşitliği iyileştirmek için gerekli olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir. Politika alanında kaydedilen ilerlemelere rağmen, özellikle damgalama, yapısal katılık ve yetersiz destek gibi kalıcı engeller, zihinsel engelli bireylerin anlamlı istihdama erişimini sınırlamaya devam etmektedir. Araştırmalar, bu zorlukların üstesinden gelmek için koordineli, çok düzeyli müdahalelerin gerekliliğini vurgulamaktadır.

Kapsayıcı İstihdamın Önündeki Engeller

Damgalama ve Tutum Engelleri: İşverenler ve meslektaşların olumsuz varsayımları, önyargıları ve düşük beklentileri yaygın olmaya devam etmekte ve bu da ayrımcılığa ve rekabetçi istihdamdan dışlanmaya yol açmaktadır (Morris ve ark., 2024; Bialik & Mhiri, 2022; Shaw ve ark., 2022; Pedersen ve ark., 2024). İşverenler genellikle yeteneklerden ziyade algılanan sınırlamalara odaklanarak dışlanmayı pekiştiriyor (Shaw ve ark., 2022; Morris ve ark., 2024).

Yapısal ve Politik Zorluklar: Katı finansman modelleri, esnek olmayan istihdam politikaları ve ikili istihdam sistemleri (ayrılmış ve açık) kapsayıcı çalışma ortamlarına geçişi engellemektedir (Joyce ve ark., 2024; Garrels & Sigstad, 2021; Morris ve ark., 2024). Merkezi ve kişisel olmayan işe alım süreçleri, işyerinde uygun düzenlemelerin olmaması ve eğitim ile işgücü piyasaları arasında yetersiz koordinasyon, fırsatları daha da kısıtlamaktadır (Wendelborg ve ark., 2022; Garrels & Sigstad, 2021; Joyce ve ark., 2024).

Eğitim ve Destek Eksiklikleri: Kapsayıcı eğitime, mesleki eğitime ve bireyselleştirilmiş desteğe sınırlı erişim, istihdam hazırlığını ve sürdürülebilirliği kısıtlamaktadır (Bialik & Mhiri, 2022; Readhead & Owen, 2020; Ducett ve ark., 2024; Joyce ve ark., 2024). Aileler ve sosyal ağlar, istihdamı desteklemede kritik ancak genellikle yeterince tanınmayan bir rol oynamaktadır (Bialik & Mhiri, 2022; Carter ve ark., 2023; Schwartzman ve ark., 2023).

Kolaylaştırıcılar ve En İyi Uygulamalar

Bütünsel, Ekosistem Yaklaşımları: Sistemik reform ve sürdürülebilir katılım için politika yapımcılar, işverenler, aileler ve toplum kuruluşları arasında sektörler arası işbirliği şarttır (Morris ve ark., 2024; Shaw ve ark., 2022; Readhead & Owen, 2020). Güç dinamiklerini ve paydaş ilişkilerini ele alan katılımcı, eylem odaklı stratejiler önerilmektedir (Shaw ve ark., 2022; Morris ve ark., 2024).

Kapsayıcı İK ve İşyeri Uygulamaları: Kapsayıcı işe alım, iş özelleştirme, yapılandırılmış mentorluk ve destekleyici işyeri ilişkileri katılımı, memnuniyeti ve çalışanların işyerinde kalma oranını artırır (Sigstad ve ark., 2025; Fajardo-Castro ve ark., 2024; Morris ve ark., 2024; Joyce ve ark., 2024). Sosyal aidiyet, güven ve anlamlı katkıları değer veren



Co-funded by
the European Union

organizasyon kültürleri, iş hayatında kapsayıcılığı teşvik eder (Hafsteinsdttir & Hardonk, 2023; Fajardo-Castro ve ark., 2024).

Yenilikçi İstihdam Modelleri. Kişiye zel istihdam ve sosyal girişimler, istihdam sonuçlarını önemli lde iyileştirebilir, ancak genel oranlar düşük kalmaya devam etmekte ve ölçeklendirme gerektirmektedir (Martınez-Tur ve ark., 2025; Joyce ve ark., 2024). Teknoloji ve dijital araçlar, kapsayıcı bir şekilde tasarlandığında, iş eşleştirmesini ve erişilebilirliği artırabilir (Martınez-Tur ve ark., 2025; Readhead & Owen, 2020).

Sonuç olarak, zihinsel engelli bireyler için gerçekten kapsayıcı bir istihdam ekosistemi oluşturmak, politika, organizasyon ve topluluk düzeylerinde koordineli eylem gerektirir. Damgalamayı azaltmak, yapısal sistemleri reform etmek ve kapsayıcı uygulamaları yerleştirmek çok önemlidir. Teknolojiden yararlanmak, sektörler arası işbirliğini teşvik etmek ve eğitim ve destek sistemlerine yatırım yapmak, tüm zihinsel engelli bireylerin işgücüne anlamlı bir şekilde katılmaları için eşit fırsatlar yaratabilir.





Co-funded by
the European Union

Sonuç

Analiz sonucunda sekiz ana tema elde edildi. Aşağıda temalar, alt temalar ve katılımcıların alıntıları yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-demografik Özellikleri ve Temsil Durumu

Katılımcı	Ülke	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Düzeyi	Meslek / Rol	Temsil Türü	İş Deneyimi	Katılımcı Rolü
P1	TR	34	M	Mesleki Eğitim	Ağaç İşleri	Bireysel	Gıda sektörü, 5 yıl	Bireysel / Katılımcı
P2	TR	40	F	Lisans	Kariyer Danışmanı	Kurumsal Temsilci	6 ay	Kurumsal Temsilci
P3	TR	43	F	Lisans	Kariyer Danışmanı	Kurumsal Temsilci	10 yıl	Kurumsal Temsilci
P4	TR	5	M	Yüksek Lisans	İşyeri Hekimi	Hekimler Odası	10 yıl	Kurumsal Temsilci
P5	TR	44	F	Lisans	Engelliler Birimi Müdürü	Belediye	2 ay	Kurumsal Temsilci
P6	TR	19	M	Mesleki Eğitim	Tarım Öğrencisi	Bireysel	İş deneyimi yok	Bireysel / Katılımcı
P7	TR	31	F	Lisans	Öğretmen / İş Koçu	Belediye	9 yıl	Kurumsal Temsilci
P8	TR	73	F	Lisans	Hemşire / STK Yetkilisi	STK	15	Kurumsal Temsilci
P9	TR	25	F	Lise	Depo / Market Çalışanı	Bireysel	3 yıl	Bireysel / Katılımcı



n.



Co-funded by
the European Union

P10	TR	51	F	Lisans	Özel Eğitim Öğretmeni	Eğitim Kurumu	14 yıl	Kurumsal Temsilci
P11	TR	50	F	Lisans	İnsan Kaynakları Müdürü	Özel Sektör	20 yıl ve üzeri	İşveren Temsilcisi
P12	TR	61	F	Lise	Emekli, Aile Temsilcisi	Aile	Aile Katılımcısı	Birey / Katılımcı
P13	TR	49	F	Lise	Emekli, Aile Temsilcisi	Aile	Aile Katılımcısı	Birey / Katılımcı
P14	TR	35	F	Lisans	Belediye Engelli İstihdam Birimi	Belediye	15	Kurumsal Temsilci



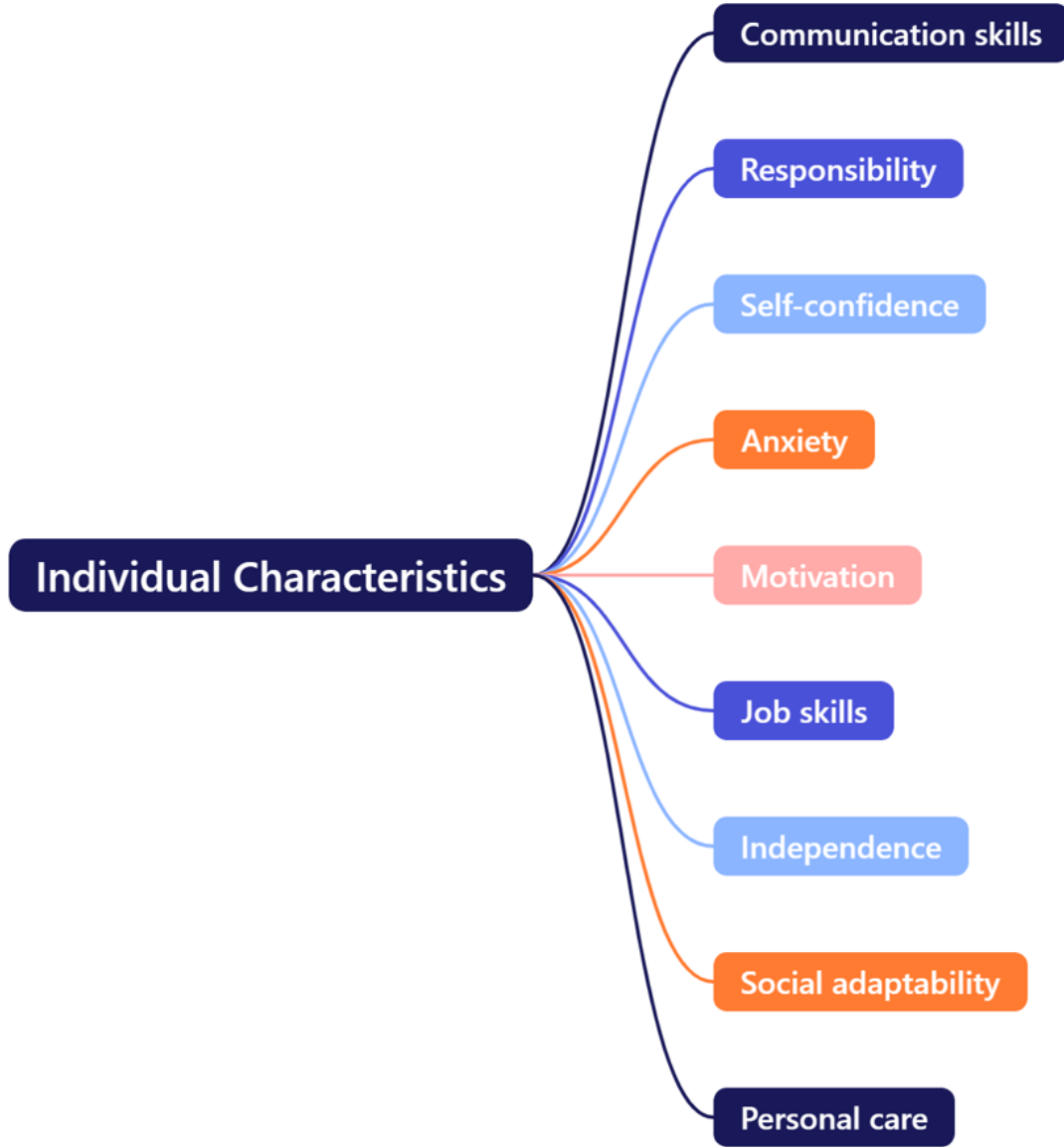
n.



Şekil 1: Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı İstihdam Ekosisteminin Kavram Haritası

Tablo 2. Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı İstihdam Ekosistemi: Temalar

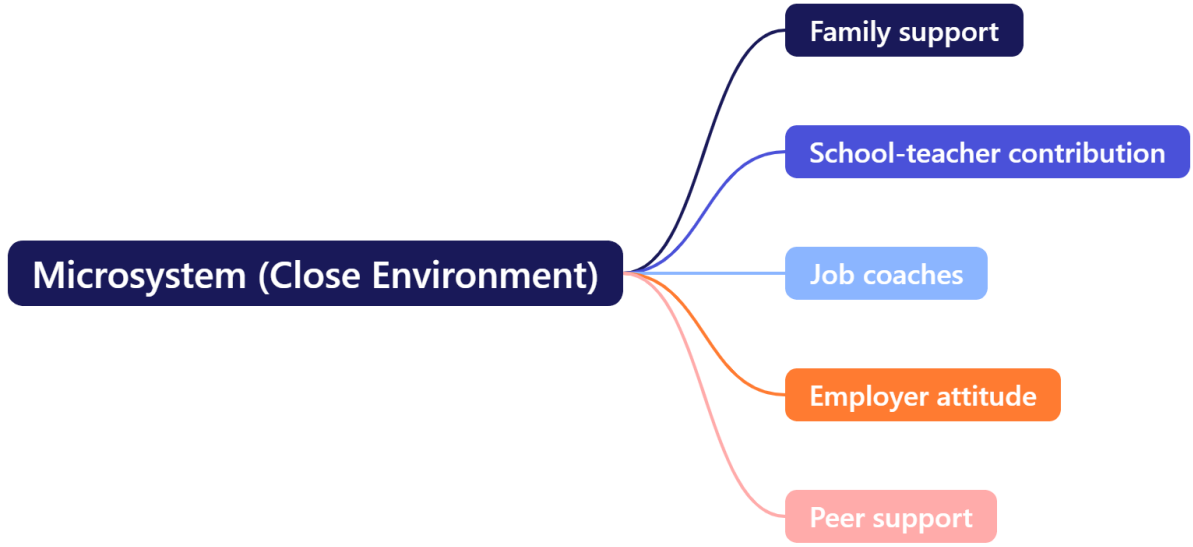
Tema	Alt Temalar
1. Bireysel Özellikler	İletişim becerileri, Sorumluluk, Özgüven, Kaygılar, Motivasyon, Mesleki beceriler, Bağımsızlık, Sosyal uyum, Kişisel bakım
2. Mikro Sistem (Yakın Çevre)	Aile desteği, Okul-öğretmen katkısı, İş koçları, İşveren tutumları, Akran desteği
3. Mezo ve Ekzosistem	Aile-okul işbirliği, Kurumlar arası koordinasyon, Eğitim-iş dünyası bağlantısı, Sosyal destek ağları, Yerel yönetim politikaları, İşveren politikaları, Devlet teşvikleri, Toplumsal algı
4. Makro sistem	Sosyal farkındalık, Kültürel normlar, Yasal düzenlemeler, Ekonomik koşullar, Sosyal hizmetler
5. Kronosistem	Toplumsal değişiklikler, Eğitimdeki evrim, Teknolojik gelişmeler, Sosyal hareketler, Ekonomik krizler
6. Sorunlar	Damgalama, Yetersiz eğitim, İşverenlerin bilgisizliği, Politika eksiklikleri, Sosyal desteğin eksikliği
7. Önerilen çözümler	Farkındalık programları, Mesleki eğitim, İşveren desteği, Yasal düzenlemeler, Sosyal rehberlik, Uyum süreçleri, Teknoloji kullanımı, Sosyal sorumluluk projeleri
8. İyi Uygulamalar	Özel eğitim meslek okulları, İşyeri destek programları, Sosyal sorumluluk projeleri, Yerel yönetim destekleri, Teknoloji kullanımı



Şekil 2: Bireysel Güçlü Yönler ve Engellerin Kavram Haritası

Tablo 3. Tema 1 — Bireysel Güçlü Yönler ve Engeller (Alt Temalar, Katılımcılar ve Temsili Alıntılar)

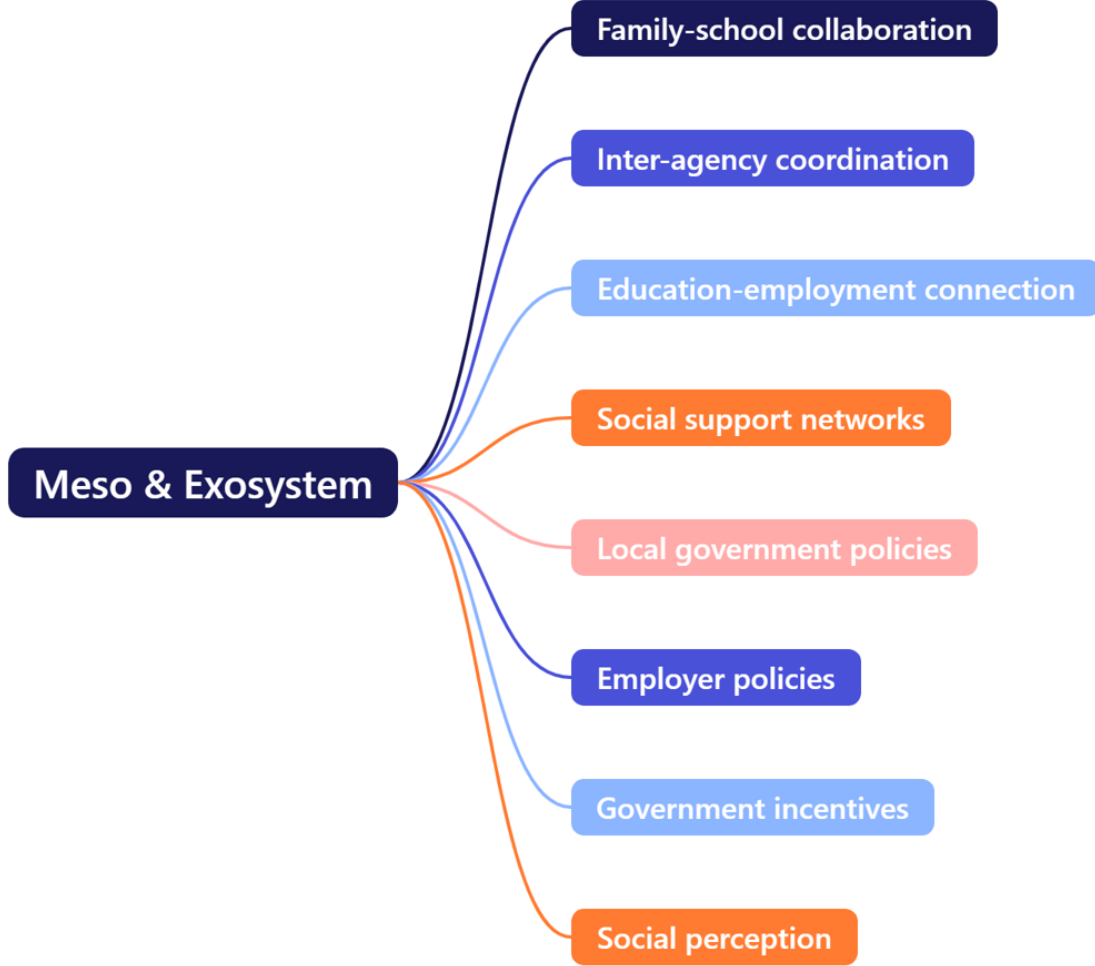
Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
İletişim Becerileri	P9, P3, P11 (3)	P11: "İletişim becerileri iş bulma şansını artırır."
Saygı, Sorumluluk ve Yardımseverlik	P9, P3, P7, P11 (4)	P9: "Saygılı olmak önemlidir. Bundan sonra, onların da size saygı duyması gerekir." P3: "İşverenlerin bakış açısı... sorumlu, saygılı, yardımsever olmak... iletişim."
Özgüven	P10, P4 (2)	P10: "Öğrencilerin özgüvenleri yoksa, yetenekli olsalar bile bunu ortaya çıkaramazsınız."
Korku ve endişeler	P4, P10 (2)	P4: "Genel olarak, zihinsel engellilik nedeniyle özgüven düşüktür, korkular ve endişeler vardır... Çalışırken endişe seviyesi nedir?"
Motivasyon	P7 (1)	P7: "Birey öğrenme aşamalarında işi benimserse, motivasyonu artar ve daha iyi performans gösterebilir."
İş Becerileri ve Yetenekleri	P11, P9, P4 (3)	P7: "Beceri ve yetenekler işe uygunsa, iş daha sürdürülebilir hale gelebilir." P9: "Zaten işinizi yapıyorsunuz... Disiplinlisiniz... İşinizin sahibisiniz."
Bağımsızlık	P7, P13 (2)	P7: "Bağımsızlık kazanmaları gerekiyor, ancak çok koruyucu aileler bunu istemiyor."
Sosyal Uyum ve Etkileşim	P11, P10, P9 (3)	P9: "Benimle mutluydular... Kardeş gibiyiz." P4 (soru): "İstismara maruz kalmaya yatkınlar mı? Bu kişiler iş yerinde istismara maruz kalıyor mu?"
Kişisel Bakım	P4, P1 (2)	P4: "Kişisel bakımları nasıl? Kendilerine bakıyorlar mı (giyinme, saç, gözler) yoksa bakmıyorlar mı? Çünkü bu da önemli." P1: "İş görüşmesine giderken kişisel hijyen önemlidir."



Şekil 3: Mikrosistemin Kavram Haritası

Tablo 4. Tema 2 — Mikro Sistem (Alt Temalar, Katılımcı Sayısı, Alıntılar)

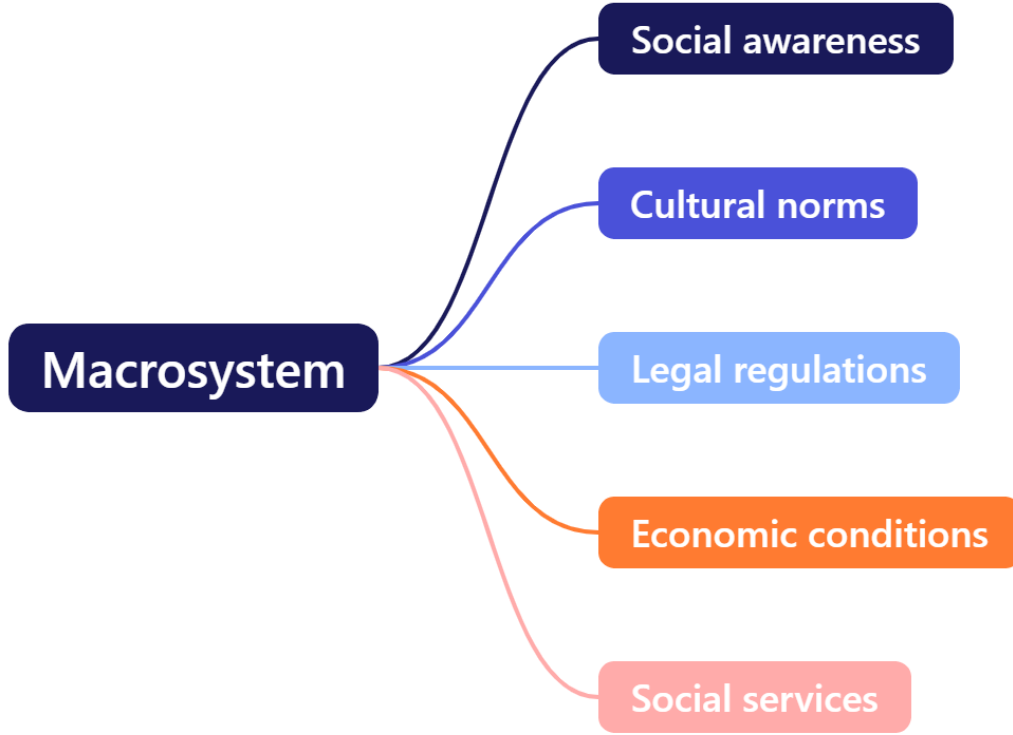
Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Aile Desteği	P12, P13, P10 (3)	P12: "Aile, bu çocukların eğitiminde önemli bir rol oynar." P13: "Çocuğumun bir iş bulmasını istiyorum. Kendi ayakları üzerinde durmasını istiyorum."
Okul ve Öğretmen Katkısı	P10, P8, P11 (3)	P10: "9. sınıfta öğrencilerimize farklı meslekleri tanıtıyoruz... Özel eğitim meslek okullarında 14 tür eğitim verilmektedir."
İş Koçları	P3, P7, P8 (3)	P12: "İş koçunu işverene bir garanti olarak sunmazsak... devletin iş koçlarını eğitmesini bekleriz." P8: "İş analizi yapılır; iş koçu önyargıları azaltır."
İşveren Tutumu ve İlişkileri	P2, P11, P4, P14 (4)	P14: "İşverenin tutumu, zihinsel engelli bireylerin istihdamında çok belirleyicidir."
Arkadaşlar ve Akran Desteği	P11, P12 (2)	P11: "Sosyal destek, arkadaşlar; sevdikleriniz anlamına gelir... Bunlar kötüye kullanılabilir."



Şekil 4: Mezo ve Ekzo Sistem Kavram Haritası

Tablo 5. Tema 3 — Mezo ve Ekzo Sistem (Alt Temalar, Katılımcı Sayısı, Alıntılar)

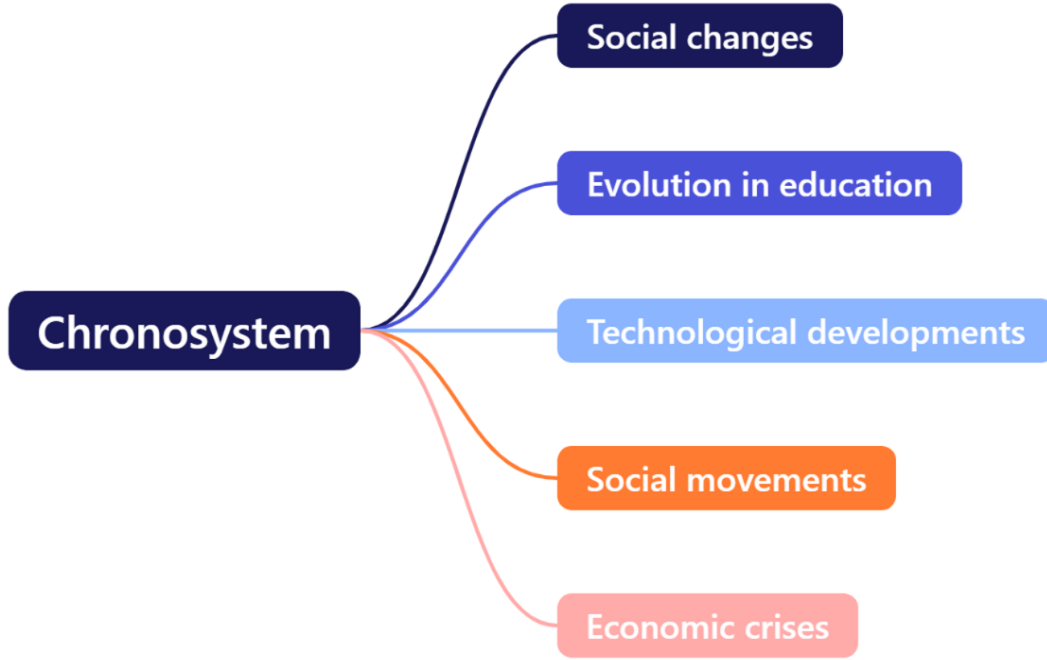
Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Aile-Okul İşbirliği	P13, P12, P10 (3)	P10: "Aile olmadan bu iş olmaz. Aile ile başlıyoruz."
Kurumlar Arası Koordinasyon	P14, P7, P8 (3)	P14: "Kurumlar arasında koordinasyon yok."
Eğitim-İş Dünyası Bağlantısı	P11, P7, P10 (3)	P11: "...şirketteki müdür; bölüm müdürü, İK... çalışırken olumlu özellikler edinebilirler."
Sosyal Destek Ağları	P12, P13, P11, P4, P8 (5)	P13: "Bazı aileler çocuklarının engelli olduğunu kabul etmek istemiyor." P8: "Referans veya bağlantılar yoluyla başvuranlar için kabul oranı artıyor."
Yerel Yönetim Politikaları	P14, P7, P8 (3)	P8: "Yerel yönetimler bu konuda daha aktif bir rol üstlenmelidir."
İşveren Politikaları ve Tutumları	P4, P11, P7, P2, P14 (5)	P4: "İşveren öncelikle engelli kişileri istihdam etmek istiyor mu? Bu yasal bir zorunluluk mu? Engelli kişileri istihdam etmek için gerekli işyeri düzenlemeleri zorlayıcıdır."
Devlet Desteği ve Teşvikleri	P4, P11, P5 (3)	P4: "Devlet teşvikleri, asgari ücret ve sigorta desteği olmalı."
Toplumsal Algı ve Duyarlılık	P5, P6, P14, P8, P10 (5)	P5: "Toplumda zihinsel engelli bireylerin algılanışı çok önemlidir." P10: "Medyada iyi örnekler görüyoruz, pozitif ayrımcılık var, ancak daha fazlası olmalı."



Şekil 5: Makrosistemin Kavram Haritası

Tablo 6. Tema 4 — Makrosistem (Alt Temalar, Katılımcı Sayısı, Alıntılar)

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Sosyal Farkındalık ve Eğitim	P5, P14, P11 (3)	P14: "Zihinsel engelli bireylerin istihdam edilebilir olduğu konusunda farkındalık artırılmalıdır."
Kültürel Normlar ve Değerler	P4, P13, P3 (3)	P4: "Kültürel normlar değişmediği sürece sorunlar devam edecektir."
Yasal Düzenlemeler ve Politikalar	P7, P2, P11 (3)	P2: "Engellilerle ilgili yasal düzenlemeler daha sıkı bir şekilde uygulanmalıdır."
Ekonomik Koşullar	P4, P10, P14 (3)	P4: "Ekonomik koşullar işverenlerin tercihlerini etkiler."
Sosyal Hizmetler ve Destek	P5, P12 (2)	P5: "Ailelere rehberlik hizmetleri sunulmalıdır."



Şekil 6: Kronosistem Kavram Haritası

Tablo 7. Tema 5 — Kronosistem (Zamanın Etkisi)

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Toplumsal Değişimler	P8, P14, P5 (3)	P14: "Geçmişte algı olumsuzdu, ancak zamanla değişti."
Eğitimdeki Evrim	P11, P7, P13 (3)	P11: "Eğitim sistemimizdeki değişiklikler, engelli bireylere fırsatlar sağlamıştır."
Teknolojik Gelişmeler	P3, P4, P11 (3)	P3: "Teknoloji, engelli bireylerin yaşamlarını kolaylaştıran önemli bir araçtır."
Sosyal Hareketler ve Farkındalık	P8, P12, P5 (3)	P8: "Sosyal hareketler farkındalığı artırmak için önemlidir."
Ekonomik Krizlerin Etkisi	P4, P10, P14 (3)	P4: "Ekonomik krizler, engelli bireylerin istihdamını olumsuz etkiler."

Tablo 8. Tema 6 — Sorunlar (Alt Temalar, Katılımcı Sayısı, Alıntılar)

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Toplumsal Damgalama ve Önyargılar	P14, P5 (2)	P5: "Damgalama, engelli bireylerin özgüvenini zedeler."
Yetersiz Eğitim ve Beceriler	P4, P3 (2)	P4: "Eğitim sistemi engelli bireylerin ihtiyaçlarını karşılamamaktadır."
İşverenlerin Cehaleti ve Duyarsızlığı	P11, P7 (2)	P7: "Çoğu işveren bu bireylerin potansiyelini göz ardı ediyor."
Politika ve Destek Eksiklikleri	P2, P8 (2)	P2: "Hükümet politikaları yetersizdir."
Sosyal Destek Eksikliği	P10, P12 (2)	P10: "Sosyal destek ağları ihtiyaçları karşılamıyor."

Tablo 9. Tema 7 — Önerilen Çözümler ve Stratejiler

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Farkındalık ve Eğitim Programları	P5, P11, P8 (3)	P5: "Toplumda farkındalığı artırmak için eğitim programları düzenlenmelidir."
Mesleki Eğitim ve Gelişim	P3, P4, P8 (3)	P3: "Mesleki eğitim programları işgücüne katılımı artırır."
İşveren Eğitimi ve Desteği	P7, P14 (2)	P7: "İşverenler eğitilmeli ve potansiyelleri açıklanmalıdır."
Yasal Düzenlemeler ve Teşvikler	P2, P8 (2)	P2: "Hükümet daha etkili yasal düzenlemeler ve teşvikler sağlamalıdır."
Sosyal Destek ve Rehberlik	P10, P12, P5 (3)	P12: "Rehberlik ve destek hizmetleri artırılmalıdır."
İşyerinde Uyum ve Destek	P11, P14, P4 (3)	P11: "İşyerlerinde destekleyici bir ortam yaratılmalıdır."
Teknoloji Kullanımı	P3, P8, P2 (3)	P2: "Teknolojik araçlar, iş hayatında daha aktif olmalarını sağlar."
Sosyal Sorumluluk Projeleri	P8, P7, P5 (3)	P8: "Sosyal sorumluluk projeleri farkındalığı artırmada etkilidir."
Yerel Yönetimlerin Katılımı	P4, P11, P14 (3)	P14: "Yerel yönetimlerin çabaları yaşam kalitesini artırabilir."

Tablo 10. Tema 8 — İyi Uygulamalar

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Özel Eğitim Meslek Okulları	P11, P3 (2)	P11: "Özel eğitim meslek okullarında staj yapan gençler iş bulabilirler."
İşyeri Destek Programları	P4, P12 (2)	P4: "İşyerindeki destek programları uyumu kolaylaştırır."
Sosyal Sorumluluk Projeleri	P8, P7, P5 (3)	P5: "Sosyal sorumluluk projeleri farkındalığı artırmada etkilidir."
Yerel Yönetim Desteği	P4, P11 (2)	P11: "Yerel yönetimlerin engelli bireylerin ihtiyaçlarına yönelik projeler geliştirmesi faydalıdır (örneğin, Destekli İstihdam Ofisi, İzmir Belediyesi)."
Teknoloji Kullanımı	P3, P8, P2 (3)	P3: "Teknoloji, bağımsız yaşamlarını destekliyor... Evlerinden iş başvurusunda bulunabilir ve İŞKUR'a kayıt olabilirler."

Tartışma

Zihinsel engelli bireylerin istihdamı, bireysel, ailesel, kurumsal ve toplumsal faktörlerin karmaşık etkileşimi ile şekillenir. Aşağıdaki tartışma ve sonuç bölümleri, yakın zamanda yayınlanmış, hakemli araştırmalarla desteklenmektedir.

Bireysel Düzeyde Bulgular: Özgüven, iletişim becerileri ve sosyal yetkinlikler, ID'li bireylerin istihdam başarısı için kritik öneme sahiptir. Bu kişisel özellikler, özellikle entegre istihdam ortamlarında, daha yüksek özgüven, bağımsızlık ve işin sürdürülmesi ile bağlantılıdır (Almalky, 2020; Taubner ve ark., 2021). Ancak, beceri geliştirme ve mesleki eğitim programlarına sınırlı erişim bir engel olmaya devam etmekte ve daha çeşitli ve erişilebilir eğitim fırsatlarına olan ihtiyacı vurgulamaktadır (Taubner ve ark., 2021; Garrels & Sigstad, 2021; Jacob & Pillay, 2023).

Aile ve Okul Düzeyinde Bulgular: Okul yıllarında ailenin aktif katılımı ve mesleki rehberlik, ID'li bireylerin istihdam sonuçlarını önemli ölçüde iyileştirir. Aile desteği, daha düşük iş devri ve daha yüksek istihdam devamlılığı ile ilişkilidir (Park, 2021; Carter ve ark., 2023). Tersine, aşırı koruyucu aile tutumları bağımsızlığı ve işgücüne katılımı engelleyebilir (Carter ve ark., 2023; Bialik & Mhiri, 2022). Okullar, aileler ve istihdam hizmetleri arasında erken ve sürekli işbirliği, işe başarılı bir geçiş için gereklidir (Garrels & Sigstad, 2021; Joyce ve ark., 2024; Taubner ve ark., 2021).

Kurumsal ve İşveren Düzeyinde Bulgular: İşverenlerin tutumları ve farkındalık eksikliği, kapsayıcı istihdamın önündeki en büyük engellerdir. İşverenlerin olumlu deneyimleri ve hedefli eğitimler, tutumları iyileştirebilir ve işe alım oranlarını artırabilir (Milanović-Dobrota ve ark., 2025; Elahdi & Alnahdi, 2022; Morris ve ark., 2024). İş koçluğu, işyeri



Co-funded by
the European Union

düzenlemeleri ve kurumlar arası işbirliği gibi kurumsal koordinasyon, sürdürülebilir istihdamı ve eğitimden işe daha sorunsuz geçişi kolaylaştırır (Joyce ve ark., 2024; Wendelborg ve ark., 2022; Taubner ve ark., 2021; Schall ve ark., 2024).

Toplumsal ve Siyasi Düzey Bulgular: Toplumsal damgalama, yetersiz politika uygulaması ve düşük kamu farkındalığı, zihinsel engelli bireylerin istihdam fırsatlarını sınırlamaya devam etmektedir. Yasal çerçeveler mevcut olsa da, bunların etkisi genellikle yetersiz uygulama ve kalıcı önyargılar nedeniyle zayıflamaktadır (Garrels & Sigstad, 2021; Bennett & Vijaygopal, 2025; Taubner ve ark., 2021; Bialik & Mhiri, 2022). Politika ve uygulama arasındaki uçurumu kapatmak için ulusal farkındalık kampanyaları, etkili işveren teşvikleri ve politika uygulamasının sıkı bir şekilde izlenmesi gerekmektedir (Joyce ve ark., 2024; Taubner ve ark., 2021; Bialik & Mhiri, 2022).

Zihinsel engelli bireyler için kapsayıcı istihdamı ilerletmek için çok düzeyli, koordineli bir yaklaşım gereklidir. Bireysel becerilerin geliştirilmesi, aile ve okul katılımının teşvik edilmesi, kurumsal desteklerin iyileştirilmesi ve toplumsal engellerin ele alınması, toplu olarak istihdam oranlarını artıracak ve sosyal entegrasyonu teşvik edecektir (Almalky, 2020; Garrels & Sigstad, 2021; Joyce ve ark., 2024; Park, 2021; Taubner ve ark., 2021; Carter ve ark., 2023; Bialik & Mhiri, 2022).





Co-funded by
the European Union

Sonuç

Bu çalışma, zihinsel engelli bireylerin istihdam ekosistemine ilişkin kapsamlı bulgular sunmaktadır. Sonuçlar, çeşitli düzeylerde aşağıdaki önerileri ortaya koymaktadır:

Bireysel Düzey: Özgüven, iletişim ve sosyal becerilerin geliştirilmesi çok önemlidir. Bu alanlarda bireylere destek olmak, onların istihdam fırsatlarını artıracaktır.

Aile ve Okul Düzeyi: Rehberlik hizmetleri ve mesleki danışmanlık güçlendirilmelidir. Aileler, çocuklarının eğitim süreçlerinde daha aktif bir rol almaya teşvik edilmelidir.

Kurumsal Düzey: Koçluk sistemi yaygın olarak uygulanmalı ve kurumlar arası koordinasyon artırılmalıdır. Bu, zihinsel engelli bireylerin iş arama süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları azaltacaktır.

Toplumsal Düzey: Farkındalık kampanyaları, işveren teşvikleri ve etkili yasal uygulamalar hayata geçirilmelidir. Zihinsel engelli bireylerin toplumdaki potansiyelini anlamak, istihdam süreçlerini olumlu yönde etkileyecektir.

Sonuç olarak, kapsayıcı istihdamın sürdürülebilirliği, bireylerin, ailelerin, işverenlerin, eğitim kurumlarının, yerel yönetimlerin ve politika yapımcıların ortak çabalarını gerektirir. Bu çok boyutlu yaklaşım, zihinsel engelli bireylerin işgücüne katılımını artıracak ve sosyal entegrasyonlarını destekleyecektir.



Kaynakça

Martínez-Tur, V., Yolanda, E., Inés, T., Carolina, M., & Esther, G. (2025). Özelleştirilmiş İstihdamın Zihinsel ve Gelişimsel Engelli Bireyler Üzerindeki Etkileri: İspanya'da Randomize Kontrollü Bir Çalışma. *Mesleki Rehabilitasyon Dergisi*. <https://doi.org/10.1177/10522263251337556>

Sigstad, H., Garrels, V., Dean, E., & Wendelborg, C. (2025). İş Yerinde Bilişsel Çeşitliliği Kucaklayan İş Yerleri ve İşverenlerin Özellikleri. *Zihinsel ve gelişimsel engeller*, 63 2, 105-119. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-63.2.105>

Morris, R., Christianson-Barker, J., Stainton, T., Mills, R., Rowley, C., Cox, J., Schroeder, M., & Hole, R. (2024). 'Bunu yapabileceğimi düşünmüyorlar': Zihinsel engelli yetişkinlerin istihdamı konusunda öz savunucuların, istihdam uzmanlarının ve işverenlerin deneyimleri. *Zihinsel engellilerle ilgili uygulamalı araştırmalar dergisi: JARID*, 37 3, e13231. <https://doi.org/10.1111/jar.13231>

Bialik, K. ve Mhiri, M. (2022). Düşük ve orta gelirli ülkelerde zihinsel engelli kişilerin istihdamına engeller: Öz savunucuların ve ailelerin bakış açıları. *Uluslararası Kalkınma Dergisi*. <https://doi.org/10.1002/jid.3659>

Hafsteinsdóttir, Á., & Hardonk, S. (2023). İşe dahil olmayı anlamak: İzlanda işgücü piyasasında istihdam konusunda zihinsel engelli kişilerin bakış açılarının analizi. *İş (Reading, Mass.)*, 75, 433 - 445. <https://doi.org/10.3233/WOR-211219>

Garrels, V., & Sigstad, H. (2021). İskandinav ülkelerinde zihinsel engelli kişilerin istihdamı: Kapsamlı bir inceleme. *Zihinsel Engellilerde Uygulamalı Araştırma Dergisi*, 34(4), 1–15. <https://doi.org/10.1111/jar.12880>

Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S., & Mader, P. (2022). Engelli bireyleri kapsayan istihdamın sağlanması – Mevcut yaklaşımlar yeterince derin mi? *Uluslararası Kalkınma Dergisi*. <https://doi.org/10.1002/jid.3692>

Joyce, A., Campbell, P., Qian-Khoo, J., Crosbie, J., & Wilson, E. (2024). Zihinsel engelli kişilerin destekli istihdamdan açık istihdama geçişinde örgütsel ve politik engeller. *Zihinsel ve Gelişimsel Engellilik Dergisi*, 50, 95 - 105. <https://doi.org/10.3109/13668250.2024.2352510>

Fajardo-Castro, L., Martínez-Tur, V., Moliner, C., Plavsic, A., & Arbués, J. (2024). Zihinsel engelli çalışanların refahının kaynağı olarak örgütsel bağlam ve temel ihtiyaçların karşılanması. *Sosyal Bilimler*. <https://doi.org/10.3390/socsci13100523>

Carter, E., Lanchak, E., Guest, L., McMillan, E., Taylor, J., Fleming, L., & Dao, A. (2023). Zihinsel ve Gelişimsel Engelli Yetişkinler için Entegre İstihdamın Karmaşıklığına İlişkin Aile

Perspektifleri. *Amerikan zihinsel ve gelişimsel engelliler dergisi*, 128 3, 219-236.
<https://doi.org/10.1352/1944-7558-128.3.219>

Readhead, A. ve Owen, F. (2020). Zihinsel ve/veya gelişimsel engelli kişiler için istihdam destekleri ve sonuçları: Son bulguların gözden geçirilmesi. *Güncel Gelişimsel Bozukluklar Raporları*, 1-8. <https://doi.org/10.1007/s40474-020-00202-0>

Joyce, A., Campbell, P., Crosbie, J., & Wilson, E. (2024). Zihinsel Engelli Kişilerin Başarılı İstihdam Geçişini Sağlayan Örgütsel Özellikler. *Zihinsel Engellilerde Uygulamalı Araştırma Dergisi: JARID*, 38 1, e13319. <https://doi.org/10.1111/jar.13319>

Schwartzman, B., Lanchak, E., Carter, E., Guest, L., McMillan, E. ve Taylor, J. (2023). Zihinsel ve gelişimsel engelli bireylerin ücretli istihdamının teşvik edilmesine ilişkin aile perspektifleri. *Rehabilitasyon Danışmanlığı Bülteni*, 68, 79 - 91. <https://doi.org/10.1177/00343552231213996>

Ducett, K., Myers, B., & Shults, B. (2024). Çalışmak için Çalışmak: Kapsayıcı Yükseköğretim Sonrası İstihdam Kazanmak. *İngiliz Öğrenme Güçlükleri Dergisi*. <https://doi.org/10.1111/bld.12642>

Wendelborg, C., Garrels, V., Sigstad, H., & Dean, E. (2022). Rekabetçi istihdamda zihinsel engelli çalışanlar için işe alım ve çalışma düzenlemeleri. *Zihinsel Engellilerde Politika ve Uygulama Dergisi*. <https://doi.org/10.1111/jppi.12418>

Pedersen, E., Anke, A., Langøy, E., Olsen, M. ve Søndena, E. (2024). Norveç'te zihinsel engelli kişilerin ruh sağlığı, zorlu davranışları, teşhisi ve istihdama erişimi. *Zihinsel Engellilerde Uygulamalı Araştırma Dergisi: JARID*, 37 3, e13217. <https://doi.org/10.1111/jar.13217>

Almalky, H. (2020). Zihinsel ve gelişimsel engelli bireylerin istihdam sonuçları: Bir literatür incelemesi. *Çocuk ve Gençlik Hizmetleri İncelemesi*. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2019.104656>

Bennett, R. ve Vijaygopal, R. (2025). İstihdam durumu ve zihinsel engelli kişilere karşı damgalayıcı tutumların oluşumu. *Zihinsel Engelliler Dergisi*, 29(3), 1-15. <https://doi.org/10.1177/17446295251319386>

Carter, E., Lanchak, E., Guest, L., McMillan, E., Taylor, J., Fleming, L., & Dao, A. (2023). Zihinsel ve gelişimsel engelli yetişkinler için entegre istihdamın karmaşıklığına ilişkin aile perspektifleri. *Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Engelliler Dergisi*, 128(3), 219-236. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-128.3.219>

Elahdi, A. ve Alnahdi, G. (2022). Suudi Arabistan'da zihinsel engelli kişilerin istihdamına yönelik işçilerin tutumlarıyla ilişkili faktörler. *Zihinsel Engelliler Uygulamalı Araştırma Dergisi*, 35(6), 1–12. <https://doi.org/10.1111/jar.12990>

Joyce, A., Campbell, P., Qian-Khoo, J., Crosbie, J., & Wilson, E. (2024). Zihinsel engelli kişilerin destekli istihdamdan açık istihdama geçişinde örgütsel ve politik engeller. *Zihinsel ve Gelişimsel Engelliler Dergisi*, 50, 95–105. <https://doi.org/10.3109/13668250.2024.2352510>

Milanović-Dobrota, B., Jelić, S., Buha, N., & Japundža-Milisavljević, M. (2025). Zihinsel engelli bireyleri işe alma konusunda işverenlerin bakış açıları: Sırbistan'dan bir vaka çalışması. *Zihinsel Engellilerde Uygulamalı Araştırma Dergisi*, 38(2), e70045. <https://doi.org/10.1111/jar.70045>

Morris, R., Christianson-Barker, J., Stainton, T., Mills, R., Rowley, C., Cox, J., Schroeder, M., & Hole, R. (2024). "Bunu yapabileceğimi düşünmüyorlar": Zihinsel engelli yetişkinlerin istihdamı konusunda öz savunucuların, istihdam uzmanlarının ve işverenlerin deneyimleri. *Zihinsel Engellilerde Uygulamalı Araştırma Dergisi*, 37(3), e13231. <https://doi.org/10.1111/jar.13231>

Park, E. (2021). Zihinsel engelli bireylerde işgücü piyasası geçişlerini, sürdürülebilir istihdamı ve sürdürülebilir işsizliği etkileyen faktörler. *Zihinsel Engellilerde Uygulamalı Araştırma Dergisi*, 34(6), 1–13. <https://doi.org/10.1111/jar.12946>

Schall, C., Avellone, L. ve Wehman, P. (2024). Zihinsel ve gelişimsel engelli kişiler için istihdam müdahaleleri: Paydaşların bakış açılarına ilişkin bir Delphi çalışması. *Zihinsel ve Gelişimsel Engelliler*, 62(1), 27–43. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-62.1.27>

Taubner, H., Tideman, M., & Nyman, C. (2021). Zihinsel engelli kişiler için istihdam sürdürülebilirliği: Sistemik bir inceleme. *Mesleki Rehabilitasyon Dergisi*, 32, 353–364. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-10020-9>

Wendelborg, C., Garrels, V., Sigstad, H., & Dean, E. (2022). Rekabetçi istihdamda zihinsel engelli çalışanlar için işe alım ve çalışma düzenlemeleri. *Zihinsel Engellilerde Politika ve Uygulama Dergisi*, 19(4), 1–12. <https://doi.org/10.1111/jppi.12418>



Co-funded by
the European Union

Araştırmanın Başlığı: Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı Mesleki Eğitim ve İstihdam Yollarında Paydaşların Bakış Açısının Değerlendirilmesi: Çok Uluslu Odak Grup Çalışması

Odak Grup Oturumu Bilgileri: Hollanda Örneği

Ülke: Hollanda

Tarih: 26 Eylül 2025

Yer: Rotterdam

Süre: 16:30 – 20:00

Katılımcılar

Sistem Seviyesi	Katılımcılar	Sayı
Mezosistem	Eğitimciler (özel/mesleki), sosyal hizmet uzmanları	9
Ekzosistem	İşverenler, STK/kamu temsilcileri	3
Toplam		12

Moderatör:

Christina Eirini Karvouna

Kayıt Türü: Tutanak kaydı

Transkripsiyon Tamamlayan: Christina Eirini Karvouna

Veriler Analiz Edildi ve Raporlandı: Christina Eirini Karvouna

Transkripsiyon Tarihi: 29 Eylül 2025





Co-funded by
the European Union

Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı İstihdam Ekosistemi: Hollanda Örneği, Odak Grup Çalışması

Özet

Bu rapor, Rotterdam'da zihinsel engelli gençlerin istihdamı konusunda kilit paydaşlarla düzenlenen bir odak grubunun bulgularını sunmaktadır. Amaç, işgücü piyasasına katılımı etkileyen engelleri, fırsatları ve destek mekanizmalarını araştırırken, kapsayıcı istihdamla ilgilenen gençler, aileler, işverenler, STK'lar ve kurumlardan görüşler toplamaktır.

Hollanda, engelli hakları konusunda sağlam bir yasal çerçeveye sahiptir (Participatiewet, Wet Gelijke Behandeling Handicap/Chronische Ziekte, BM CRPD'nin onaylanması), ancak zihinsel engelli bireyler işgücünde hala yeterince temsil edilmemektedir. Rotterdam bölgesi, Brownies & DownieS kafeleri, Werkgeversservicepunt Rijnmond girişimleri ve sosyal girişimler gibi önemli iyi uygulamalar sunarken, sürdürülebilirlik, işveren farkındalığı ve uzun vadeli destek gibi konularda da zorluklarla karşı karşıyadır.





Co-funded by
the European Union

Sonuç

Analiz sonucunda sekiz ana tema elde edilmiştir. Aşağıda temalar, alt temalar ve katılımcıların alıntıları yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-demografik Özellikleri ve Temsil Durumu

Katılımcı	Ülke	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Düzeyi	Meslek / Rol	Temsil Türü	İş Deneyimi	Katılımcı Rolü
P1	NL	51	M	Lisans	Belediye Memuru, Sosyal İşler Departmanı (Rotterdam)	Politika/İşveren Temsilcisi	Kapsayıcı istihdam politikasında 15 yıl	Kurumsal temsil
P2	NL	46	F	Lisans	İş Koçu (UWV / belediye hizmeti)	Destek Personeli	12	Kurumsal temsil
P3	NL	39	M	Lisans	İşveren (Kafe Sahibi)	İşveren	10 yıl konaklama sektöründe	Organizasyon temsilciliği
P4	NL	49	F	Yüksek	Özel Eğitim Öğretmeni (VSO)	Eğitimci	20	Kurumsal temsil
P5	NL	44	F	Yüksek	STK Temsilcisi (Rotterdam Engelli Kapsayıcılık)	STK/Kamu	15 yıl	Kurumsal temsil





Co-funded by
the European Union

P6	NL	41	F	Lisans	Mesleki Eğitim Uzmanı (MBO okulu)	Eğitimci	14 yıl	Kurumsal temsil
P7	NL	52	M	Lisans	İşveren (Perakende Mağaza Müdürü)	İşveren	Perakende sektöründe 8 yıl	Organizasyon temsilciliği
P8	NL	47	F	Lisans	Sosyal Hizmet Uzmanı (Belediye engelli destek ekibi)	Sosyal Hizmetler	18	Kurumsal temsil
P9	NL	35	M	Lisans	İş Koçu (korumalı istihdam kuruluşu)	Destek Personeli	10	Kurumsal temsil
P10	NL	55	F	Yüksek	STK Temsilcisi (Ulusal Engelliler Konseyi)	STK/Kamu	22	Kurumsal temsil
P11	NL	50	M	Yüksek	Belediye Görevlisi (İstihdam ve Katılım)	Politika Temsilcisi	20	Kurumsal temsil
P12	NL	42	F	Lisans	İşveren (Lojistik şirketi İK müdürü)	İşveren	12	Organizasyonel temsil



n.

Tablo 2. Zihinsel Engelli Bireyler için Kapsayıcı İstihdam Ekosistemi: Temalar

Tema	Alt Temalar
1. Bireysel Özellikler	Yapılandırılmış çalışma ortamlarında sosyal ve iletişim becerilerinin geliştirilmesi; görev atama ve denetim yoluyla sorumluluk bilincinin geliştirilmesi; görsel destekler, kontrol listeleri ve adım adım rehberlik kullanarak pratik öğrenme; koçluk yoluyla işyerinde stresin yönetilmesi; görünür başarılar (örneğin, görevleri tamamlama, ücret kazanma) yoluyla güvenin geliştirilmesi; yöneticiler, meslektaşlar ve müşterilerden gelen olumlu geri bildirimlerle desteklenen motivasyon; bağımsızlık ve istihdam edilebilirliğe odaklanma; profesyonel ortamlarda kişisel hijyen ve öz bakımı sürdürmenin önemi; rutinlere ve işyeri disiplinine bağlılık.
2. Mikro sistem (Yakın çevre)	Eğitim ve iş arasında köprü kurmada öğretmenlerin, iş koçlarının ve mentorların destekleyici rolü (praktijkonderwijs, MBO, VSO); açık takım kuralları ve destekleyici yöneticilerle işverenler tarafından yapılandırılmış liderlik; işyerlerinde kapsayıcılık yaratmak için akran mentorluğu; ek destek sağlamak için STK'lar ve gönüllülerle işbirliği; profesyoneller tarafından vurgulanan ailelerle koordinasyon ihtiyacı, ancak ailelerin seslerinin doğrudan değil dolaylı olarak temsil edilmesi.
3. Mezo ve Ekzo Sistem	Okullar, UWV/iş koçları, işverenler ve STK'lar arasında düzenli iletişim kanalları; kapsayıcı işverenler tarafından kullanılan esnek programlama uygulamaları; kurumlar (belediyeler, UWV, okullar, STK'lar) arasında koordinasyon zorlukları; stajlar ve destekli yerleştirmeler için Werkgeversservicepunt Rijnmond ve kapsayıcı sosyal girişimlere bağımlılık; iş koçlarının ve yoğun destek kapasitesinin sürekli eksikliği; eğitim müfredatı ile gerçek işgücü piyasası ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluk; belediye yetkilileri tarafından başarılı pilot projelerin ölçeklendirilmemesi; UWV/doelgroepregister kayıtlarında idari gecikmeler; karma ekipler, görevlerin basitleştirilmesi ve görsel rol dağılımı gibi kapsayıcı işyeri uygulamaları; Rotterdam'ın lojistik, liman ekonomisi ve konaklama sektörlerindeki sektörel fırsatlar.
4. Makro sistem	Güçlü yasal temel (Wet passend onderwijs, WGBH/CZ, Participatiewet) ancak tutarsız uygulama; kapsayıcı eğitim ve sürdürülebilir istihdam yolları arasında geçiş boşluğu; işverenlerin dengesiz katılımı nedeniyle ulusal Banenafpraak kota sisteminin sınırlı etkisi; Hollanda'da katılım, kendine güven ve bağımsızlığı vurgulayan kültürel normlar; zihinsel engellilikle ilgili stereotipler devam etse de kamuoyundaki algının kademeli olarak iyileşmesi; medya kapsamı ve farkındalık kampanyalarının normalleşmede rol oynaması; Rotterdam'ın ekonomik yapısı (limanlar, lojistik, hizmetler) kapsayıcı istihdam için hem fırsatlar hem de zorluklar sunmaktadır.

5. Kronosistem	COVID-19'un eğitim, staj ve istihdam yollarına yol açtığı aksaklıklar, ardından kısmi toparlanma; dijital planlama araçlarının (WhatsApp grupları, işveren uygulamaları, belediye platformları) kullanımının devam etmesi; pandemi sonrası daha küçük ekiplere ve esnek çalışma saatlerine geçiş; koruyucu bakımdan özerklik ve hak temelli yaklaşımlara doğru kayan politika söylemi; kapsayıcı iş modellerinin (ör. Brownies & DownieS kafeleri, kapsayıcı lojistik ekipleri) görünürlüğünün artması; profesyoneller tarafından istihdam edilebilirliği ve dayanıklılığı dolaylı olarak güçlendiren spor ve topluluk girişimleri.
6. Sorunlar	Ulaşımda yapısal engeller (özellikle şehir merkezi dışındaki alanlarda); eğitilmiş iş koçlarının sayısının yetersizliği; UWV/belediye idari prosedürlerinin karmaşıklığı ve yavaşlığı; kapsayıcı uygulamaların sistematik olarak yaygınlaştırılmaması; üretkenlik, esneklik ve maliyetler konusunda işverenlerin süregelen önyargıları; eğitimden işe geçiş mekanizmalarının zayıf ve parçalı olması; stajlara, kısa vadeli veya sübvansede edilmiş sözleşmelere bağımlılık nedeniyle güvensizlik.
7. Önerilen Çözümler	Entegre iş koçluğu içeren yapılandırılmış okuldaki işe geçiş programları (6-12 ay) oluşturmak; tek noktadan erişim noktaları ile UWV ve belediyelerdeki bürokratik süreçleri basitleştirmek; Rotterdam'da kapsayıcı istihdam için bölgesel bir koordinasyon ofisi oluşturmak; ulaşım desteğini genişletmek (seyahat ödenekleri, araba paylaşımı, ortak mobilite çözümleri); ID'li kişilerin istihdamını normalleştirmek için kamu kampanyaları düzenlemek; eğitimcilere ve iş koçlarına işyerinde kapsayıcılık konusunda sürekli eğitim sağlamak; okulları, işverenleri ve hizmetleri birbirine bağlayan dijital veri paylaşım sistemleri getirmek; işyerlerini öğrenme kitleriyle (görsel kılavuzlar, kontrol listeleri, mikro öğrenme videoları) donatmak; spor ve boş zaman programlarının iş hazırlık eğitimi ile entegrasyonunu teşvik etmek; işe alım ve eğitim için erişilebilir dijital araçların kullanımını yaygınlaştırmak.
8. İyi Uygulamalar	ID'li çalışanları istihdam eden kapsayıcı kafe/restoran modelleri (ör. Brownies & DownieS); mesleki okullar (MBO) ve kapsayıcı işverenler arasında ortaklıklar; MEE Rotterdam Rijnmond gibi profesyonelleri ve işverenleri destekleyen STK ağları; işyerlerinde eşler arası mentorluk sistemlerinin kullanılması; açık rol dağılımına sahip kapsayıcı ekip yönetimi; perakende/konaklama sektöründe günlük müşteri iletişimi yoluyla sosyal pazarlama; işyerine uyumu destekleyen dijital platformlar (planlama, iletişim uygulamaları); esnek ve uyarlanabilir vardiya planlaması; Rotterdam'ın lojistik ve hizmet sektörlerinde başarılı yerleştirmeleri vurgulayan görünürlük kampanyaları.

Tablo 3. Tema 1 — Bireysel Güçlü Yönler ve Engeller (Alt Temalar, Katılımcılar ve Temsili Alıntılar)

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Sosyalleşme ve müşteri iletişimi	P4, P7	P4: “Destek gördüklerinde, zihinsel engelli çalışanların müşterileri karşılamada mükemmel olduklarını fark ettik — misafirperverliği güçlendiren bir sıcaklık getiriyorlar.”
Üniforma giyerken sorumluluk duygusu	P3, P12	P12: “Üniformaları ve rozetleriyle geldiklerinde, gururlarını görebilirsiniz — bu, onların ekibin bir parçası olduklarını gösterir.”
Uygulamalı / iş başında öğrenme (kontrol listeleri/araçların kullanımı)	P2, P6	P2: “Görevler kontrol listeleri veya görsel desteklerle adımlara bölündüğünde öğrenme en iyi şekilde gerçekleşir — uygulama teoriden daha etkilidir.”
Hizmet ritmine uyum sağlama ve kaygıyı yönetme	P4, P8	P8: “Bazıları hızlı tempolu ortamlarda zorlanır; ancak koçluk ve net rutinler sayesinde stresi çok daha iyi yönetirler.”
Görünür başarılar (spor/iş) sayesinde kazanılan özgüven	P5, P10	P5: “Küçük adımlarla başarıya ulaşmak — bir görevi bitirmek, eğitimi tamamlamak veya maaş almak — hayatın diğer alanlarına da yansıyan gerçek bir özgüven oluşturur.”
Motivasyon (aile ve misafir geri bildirimleri)	P6, P9	P9: “Olumlu müşteri veya yönetici geri bildirimi onları büyük ölçüde motive eder — takdir, maaş kadar önemlidir.”
Bağımsızlık hedefi	P1, P11	P1: “Amacımız sadece iş bulmak değil, onların işgücü piyasasına katkıda bulunan bağımsız çalışanlar olmalarına yardımcı olmaktır.”
Kişisel bakım / hijyen	P2, P6	P2: “Kişisel görünüşe önem veriyoruz — temiz, zamanında ve üniforma ile gelmek, işyeri kimliğini oluşturmanın bir parçasıdır.”
İş disiplinine bağlılık	P3, P7	P7: “Rutinler netleştğinde, programları ve kuralları gerçek bir disiplinle takip ederler — bazen diğer çalışanlardan bile daha iyi.”

Tablo 4. Tema 2 — Mikro sistem (Alt Temalar, Katılımcı Sayısı, Alıntılar)

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Ulaşım ve günlük lojistik (toplu taşıma, bisiklet, işe gidip gelme desteği)	P2, P8	P8: “Ulaşım günlük bir sorun olmaya devam ediyor — bağımsız olarak işe gidemiyorlarsa katılım düşüyor. Toplu taşıma veya bisiklet eğitimi desteği çok önemli.”
Karşılıklı destek ağları (okullar, STK'lar, işverenler)	P5, P6, P9	P6: “Her birey etrafında ağlar kurmaya çalışıyoruz — okullar, STK'lar ve işverenler işbirliği yaptığında, destek bir topluluk gibi hissediliyor.”
Eğitim desteğinin sürekliliği (praktijkonderwijs, VSO, MBO)	P4, P2, P6	P4: “Öğretmenler iş yerleştirme konusunda ısrarcıdır ve sürekliliği vurgularlar — bu ısrarları genellikle evde kalmakla işe girmek arasındaki farkı belirler.”
İşveren liderliği ve net ekip kuralları	P3, P7	P7: “Güçlü liderlik ve net kurallar herkese yardımcı olur — beklentiler açıkça belirtildiğinde, kapsayıcı ekipler sorunsuz bir şekilde çalışır.”
Akran danışmanlığı ve işyeri takım ruhu	P3, P9, P10	P3: “Meslektaşlar öne çıkar — görevleri gösterir, talimatları tekrarlar ve izolasyonu azaltan bir takım ruhu yaratmaya yardımcı olurlar.”
STK'ların ve gönüllülerin katılımı	P6, P10	P10: “STK'lar genellikle ekstra destek sağlar — gönüllüler veya personel, işverenlerin her zaman karşılayamadığı boşlukları doldurur.”
Çalışma saatleri ve programlamada esneklik	P1, P12	P12: “Zihinsel engelli her çalışan standart vardiyalarda çalışamaz — esnek çalışma saatleri kapsayıcılığı mümkün kılar.”

Tablo 5. Tema 3 — Mezo ve Ekzo Sistem (Alt Temalar, Katılımcı Sayısı, Alıntılar)

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Okullar, belediyeler ve işverenler arasındaki kurumlar arası koordinasyon	P1, P3, P5 (3)	P3: “Bu sistem ancak okullar, belediyeler ve işverenler iletişimde kaldığında işe yarıyor — aksi halde gençler mezuniyetten sonra kayboluyor.”
İş koçu aracılığıyla arabuluculuk ve takip süreci	P2, P4 (2)	P4: “İş koçu bağlantıyı sağlayan kişidir — hem şirketle hem aileyle görüşerek her iki tarafın da beklentilerinin gerçekçi olmasını sağlar.”
Belediye istihdam hizmetleri ve kapsayıcı istihdam politikaları	P1, P3 (2)	P1: “Belediye bize maaş desteği ve rehberlik sağlıyor; bunlar olmasa çoğu işveren işe alım konusunda tereddüt ederdi.”
Profesyonel aracılıyla aile katılımı	P2, P6 (2)	P2: “Ebeveynler her zaman doğrudan sürece dahil olmuyor, ancak okul veya iş koçu aracılığıyla düzenli olarak bilgilendiriliyorlar.”
İşveren işbirliği ağları ve farkındalık etkinlikleri	P1, P5 (2)	P1: “Yerel kapsayıcı işverenlerle toplantılar düzenliyoruz; deneyimlerini paylaşıyorlar ve diğerlerini de katılmaya teşvik ediyorlar.”
Bölgesel iş piyasası ortaklıkları (WSP / sosyal işletmeler)	P3, P4 (2)	P3: “İş Hizmet Noktası bizi uygun şirketlerle buluşturuyor — gerçekten etkili bir bölgesel ağ.”
Finansman ve idari karmaşıklık	P5 (1)	P5: “Her destek programının kendi bürokrasisi var — belediyeler arasında farklar var ve bu durum işverenler için oldukça zorlayıcı.”
Yerleştirmelerin sürdürülebilirliği ve devamlılığı	P1, P2 (2)	P1: “Altı aylık maaş desteği bittikten sonra bazı yerleştirmeler sona eriyor — daha uzun vadeli bir bakışa ihtiyaç var.”
Olumlu yayılma etkileri ve toplumsal algı	P4 (1)	P4: “Diğer şirketler bunun işe yaradığını görünce, kendilerinin de nasıl yapabileceklerini sormaya başlıyorlar.”

Tablo 6. Tema 4 — Makro sistem (Alt Temalar, Katılımcı Sayısı, Alıntılar)

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Okullar, iş koçları ve işverenler arasındaki iletişim	P2, P4, P12	P4: "Okullar, iş koçları ve işverenler düzenli olarak iletişim halinde olursa bu sistem işe yarar, aksi takdirde gençler sistemin dışında kalır."
Esnek vardiya planlaması ve işveren adaptasyonu	P3, P12	P12: "Herkesin standart 9-5 mesaisi yapmasını bekleyemeyiz. Vardiyalarda ve görevlerde esneklik, başarının anahtarıdır."
Kurumlar (UWV, belediyeler, okullar, STK'lar) arasındaki koordinasyon eksiklikleri	P1, P5	P1: "Sık sık silolar halinde çalışıyoruz — belediye, UWV ve okullar her zaman koordinasyon içinde çalışmıyor ve aileler kafası karışık kalıyor."
Stajlar ve sınırlı iş koçu kapasitesi	P2, P9	P2: "Staj yerleri ayarlamaya çalışıyoruz, ancak yeterli sayıda iş koçu olmadan, eşleşmenin sürdürülebilir olup olmayacağı belirsiz."
Eğitim-iş dünyası bağlantısı (MBO / praktijkonderwijs ↔ işyerleri)	P4, P7	P7: "Meslek okullarıyla daha yapılandırılmış bir işbirliğine ihtiyacımız var — okulda pratik öğrenim, gerçek işlerle doğrudan bağlantılı olmalı."
STK'lar ve dernekler aracılığıyla destek ağları	P6, P10	P6: "STK'lar genellikle aileler ve işverenler arasında köprüler kurar. Onlar olmasaydı, birçok genç dışlanacaktı."
Yerel yönetimlerin desteği / ölçek büyütme desteğinin eksikliği	P11	P11: "Rotterdam'da harika küçük girişimler var, ancak şehir bunları ölçek büyütme için yeterince tanıtıyor."
Bürokratik yük (UWV, doelgroepregister, finansman gecikmeleri)	P1, P8	P8: "Doelgroepregister'e kayıt olmak aylar sürüyor — onaylar geldiğinde, motivasyon genellikle kaybolmuş oluyor."
İşverenin iç politikaları (karma ekipler, görevlerin netliği)	P3, P12	P3: "Karışık ekipler ve net rol dağılımı kullanıyoruz — bu, herkesin ne beklediğini bilmesine yardımcı oluyor."
Doğrudan temas yoluyla sosyal algı ve farkındalık	P5, P7	P7: "Müşteriler bunun ne kadar iyi işlediğine şaşıyorlar — uygulamada kapsayıcılığı görmek algılarını anında değiştiriyor."
Devlet teşvikleri ve kotalar (Participatiewet, Banenafpraak)	P1, P11	P11: "Banenafpraak kotaları var, ancak birçok işveren bunları anlamıyor — daha net bir iletişim ve daha güçlü teşviklere ihtiyacımız var."
Rotterdam'ın lojistik ve liman ekonomisinden doğan fırsatlar	P12	P12: "Liman ve lojistik sektörü gerçek fırsatlar sunuyor, ancak bu işler için zihinsel engelli kişileri gerçekten hazırlayan eğitim programlarına ihtiyacımız var."

Tablo 7. Tema 5 — Kronosistem (Zamanın Etkisi)

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
COVID-19'un yol açtığı aksaklıklar ve pandemi sonrası yeniden yapılanma	P2, P1	P2: “COVID sırasında birçok eğitim ve iş yerleştirme programı durduruldu — gençler rutinlerini kaybetti. Sonrasında, okullar ve belediyeler daha yakın işbirliği içinde adım adım yeniden yapılanma sürecine girdik.”
Esnek organizasyon: daha küçük gruplar ve daha kısa vardiyalar	P3, P12	P3: “Ekip büyüklüklerini azalttık ve vardiyaları kısalttık — bu, işi daha yönetilebilir hale getirdi ve kapsayıcılığı destekledi.”
Koordinasyon ve eğitimin dijitalleşmesi	P4, P8	P4: “Artık WhatsApp grupları, çevrimiçi belediye portalları ve kısa video eğitimleri kullanıyoruz. Dijital araçlar, koordinasyon ve eğitimde standart hale geldi.”
“Koruma”dan “özerklik ve haklar”a geçiş	P5, P11	P5: “On yıl önce odak noktası çoğunlukla korumaydı. Bugün ise kapsayıcılık, özerklik, haklar ve katılımı ilgilidir — Participatiewet bu kültürel değişimi yansıtmaktadır.”
Hollanda'da kapsayıcı iş modellerinin yaygınlaşması	P7, P10	P7: “Brownies & DownieS kafeleri veya Banenafspreek aracılığıyla işe alım yapan lojistik firmaları gibi modeller, kapsayıcı iş modellerinin nasıl yaygınlaşabileceğini gösteriyor — bu örnekler diğer işverenlere ilham veriyor.”
Güven ve işe hazırlık için spor ve boş zaman etkinlikleri	P6, P9	P9: “Spor ve yapılandırılmış boş zaman etkinlikleri gençlere güven verir — bu enerji, özellikle takım çalışması ve disiplin açısından işe de yansır.”

Tablo 8. Tema 6 — Sorunlar (Alt Temalar, Katılımcı Sayısı, Alıntılar)

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Damgalama / Kalıcı sosyal mesafe	P5, P2, P7	P5: "İnsanlar hala 'Yaptığın şey harika' diyorlar, ama kendi çocuklarının zihinsel engelli birinin yanında çalışacağını hayal bile edemiyorlar." P2: "Engelliliği işyerinde normal bir şey olarak görmekten hala çok uzağız."
Eğitimden işe geçişte eşitsizlik (MBO / praktijkonderwijs)	P4, P6	P4: "Bazı okullar öğrencileri işe hazırlamada mükemmeldir, diğerleri ise zorlanır — geçiş hala dengesizdir." P6: "Okulda kapsayıcılık ile işte kapsayıcılık arasında açık bir uçurum var."
İşverenlerin bilgisizliği / engellilere özgü eğitim eksikliği	P3, P7, P8, P10	P3: "Engellilik konusunda yapılandırılmış bir eğitim almıyoruz — çoğumuz deneme yanılma yoluyla öğreniyoruz." P8: "İşverenler üretkenlik ve hız odaklanıyor. Genellikle uyumun performansı mümkün kıldığını anlamıyorlar."
Politika eksiklikleri / bürokrasi ve zayıf tanıtım	P1, P11	P1: "UWV prosedürleri ve doelgroepregister çok uzun sürüyor — onay geldiğinde işverenler ilgilerini kaybediyor." P11: "Rotterdam'da harika girişimler var, ancak belediyeden güçlü bir tanıtım veya ölçek büyütme yok."
Yetersiz sosyal destek (ulaşım, iş koçluğu)	P2, P8, P6	P2: "Kişiselleştirilmiş yerleştirmeler için yeterli iş koçu yok — talebi karşılayamıyoruz." P8: "Ulaşım, özellikle şehir merkezi dışındaki işler için bir engel olmaya devam ediyor."

Tablo 9. Tema 7 — Önerilen Çözümler ve Stratejiler

Alt Tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Farkındalık ve görünürlük (başarı hikayelerini gösterme)	P5, P7	P5: “Başarı hikayelerinin daha fazla görünür olması gerekiyor — medya ve belediyeler kapsayıcı iş yerlerini daha aktif bir şekilde öne çıkarabilir.” P7: “Müşteriler bunun işe yaradığını gördüklerinde algıları değişiyor. Bu durumun tanıtılması gerekiyor.”
Eğitim ile iş arasında köprü kurma (ortak yollar)	P4, P6, P9	P6: “VSO ve MBO okullarından gerçek işlere giden yapılandırılmış yollar gerekiyor; mezuniyetten sonra bırakılmamalı.” P9: “Okullar ve işverenler arasında paylaşılan bir veritabanı, gençlerin okuldan ayrıldıktan sonra izlenmesine yardımcı olur.”
Finansmanı kolaylaştırmak ve bürokrasiyi azaltmak	P1, P11	P1: “İşverenler UWV evrak işlerinde kayboluyor — finansman var ama çok karmaşık ve çok yavaş.” P11: “Küçük STK'lar ve firmalar her zaman tüm prosedürleri yerine getirme kapasitesine sahip değil.”
Ulaşım ve işe gidip gelme desteği	P2, P8	P8: “Ulaşım genellikle geriye kalan tek engeldir — sübvansiyonlar veya hareketlilik eğitimi olmadan, çoğu kişi şehir merkezi dışındaki işleri kabul edemez.”
Sürekli eğitim (öğretmenler, iş koçları, işverenler)	P4, P2, P10	P10: “Sürekli eğitime yatırım yapmalıyız — tek seferlik değil, öğretmenler, iş koçları ve işverenler için düzenli yenileme eğitimleri.”
İş koçlarının rolünün güçlendirilmesi (UWV/belediye)	P2, P9	P2: “Daha fazla iş koçuna ve daha net bir mesleki role ihtiyacımız var — şu anda bu rol çok parçalı ve yetersiz finanse ediliyor.”
Kapsayıcı istihdam için bölgesel koordinasyon merkezi	P1, P5	P1: “Rotterdam'da kapsayıcı istihdam için özel bir koordinasyon ofisi olmalı — okullar, işverenler ve STK'lar için tek bir irtibat noktası.”
Dijital araçları kullanın (koordinasyon ve eğitim içeriği)	P4, P10	P4: “WhatsApp grupları, planlama uygulamaları ve video eğitimleri artık araç setimizin bir parçası — bunlar sistematik olarak entegre edilmelidir.”
Sporu güven ve iş becerilerini geliştirmek için kullanın	P6, P9	P6: “Spor ve takım çalışması güven oluşturur — aynı disiplinin iş yerinde başarıya dönüştüğünü görüyoruz.”
İşveren katılımı (net kurallar, karma ekipler)	P3, P12	P3: “Net kurallara sahip karma ekipler en iyi sonucu verir — bu, herkes için bir yapı ve karşılıklı saygı ortamı yaratır.”
Kurumlar tarafından ölçek büyütme ve çoğaltma desteği	P11, P10	P11: “Rotterdam'da güçlü pilot projeler var; ancak kurumsal tanıtım ve ölçeklendirme olmadan bunlar izole kalmaya devam ediyor.”

Tablo 10. Tema 8 — İyi Uygulamalar

Alt tema	Katılımcılar	Temsili Alıntı
Özel/mesleki eğitim okulları (VSO, MBO, praktijkonderwijs)	P4, P6	P6: “Pratik eğitim ve MBO okulları yapılandırılmış yollar sunar — stajlar eğitimin bir parçası olarak kabul edilir, bu da işverenlerin onları kabul etmesine yardımcı olur.” P4: “Okullar genellikle ilk iş deneyimlerini başlatır, bu da istihdama geçişi daha sorunsuz hale getirir.”
İşyeri destek programları (işbaşı eğitimi, karma ekipler, açık kurallar)	P3, P12	P3: “Eğitimi doğrudan işyerinde yürütüyoruz. Net kurallar ve karma ekipler, gençlerin kendilerini gerçek iş arkadaşları gibi hissetmelerine yardımcı oluyor.” P12: “Yapılandırılmış işe alım ve ekip çalışması politikaları, sürdürülebilir katılım için çok önemlidir.”
Sosyal sorumluluk projeleri (STK/belediye öncülüğündeki girişimler, kapsayıcı kafeler)	P5, P7	P5: “Brownies & DownieS kafeleri veya STK öncülüğündeki girişimler gibi projeler, kapsayıcılığın iş dünyasıyla nasıl birleştirilebileceğini gösteriyor.” P7: “Rotterdam'daki perakende zincirleri, kapsayıcılığı sosyal sorumluluklarının bir parçası olarak görmeye başlıyor.”
Yerel yönetim desteği (Werkgeversservicepunt, Participatiewet, Banenafspraak)	P1, P11	P1: “Werkgeversservicepunt Rijnmond stajları finanse ediyor ve işverenlere sübvansiyonlarla yardımcı oluyor.” P11: “Banenafspraak kotaları önemlidir, ancak belediyenin desteği sayesinde bunlar pratik hale geliyor.”
Teknoloji kullanımı (dijital koordinasyon ve eğitim materyalleri)	P4, P10	P4: “WhatsApp gruplarını, planlama uygulamalarını ve video eğitimlerini günlük olarak kullanıyoruz — dijital araçlar öğrenmeyi ve koordinasyonu kolaylaştırıyor.” P10: “Kısa videolar ve fotoğraflar artık işyeri rutinlerini öğretmede standart hale geldi.”
Konaklama ve lojistik dahil etme (kalite öncelikli, müşteri görünürlüğü)	P3, P12	P3: “Müşteriler her gün kapsayıcılığı iş başında görüyor — bu, herhangi bir kampanyadan daha fazla algıyı değiştiriyor.” P12: “Lojistikte, kalite standartları açık ve tutarlı tutulduğunda kapsayıcılık işe yarıyor.”
Kapsayıcılığı kolaylaştıran spor (güven ve takım çalışması)	P2, P9	P2: “Spor, disiplin ve takım çalışması geliştirir — bu beceriler, bir kişinin iş yerinde güvenilir olmasını sağlar.” P9: “Spor sahasında kazanılan güven, genellikle doğrudan iş yerine de taşınır.”

Tartışma

Rotterdam'da zihinsel engelli (ZE) bireyler için kapsayıcı istihdam, bireysel yetenekler, okul-işveren-hizmet işbirliği, yerel program tasarımı (ör. UWV ve Werkgeversservicepunt Rijnmond) ve daha geniş Hollanda yasal-kültürel ortamının etkileşiminden ortaya çıkmaktadır.

Bireysel düzey. Katılımcılar, başarılı bir işgücü piyasasına dahil olma için iletişim, takım çalışması, güvenilirlik, açık kurallara uyma ve özgüven kazanmanın belirleyici olduğunu sürekli olarak vurguladılar. İşverenler ve iş koçları, rutinlerin yapılandırılmış ve beklentilerin açık olduğu durumlarda ID'li bireylerin başarılı olduğunu vurguladılar. Bu, müşteri etkileşiminin anında geri bildirim sağladığı ve motivasyonu güçlendirdiği konaklama ve perakende sektörlerinde özellikle belirgindir. Uluslararası kanıtlar, sosyal beceriler, destekleyici denetim ve yapılandırılmış ortamların zihinsel engelli bireyler için iş sürdürülebilirliğinin güçlü belirleyicileri olduğunu doğrularken, Hollanda bağlamında, Brownies & DownieS kafeleri örneğinde olduğu gibi, görünür yüksek kaliteli hizmet de engellilikle ilgili kamuoyunun algısını yetkinlik ve değer yönünde değiştirmeye yardımcı olmaktadır.

Eğitim ve mikro sistem (okullar, aileler, mentorlar). Bu odak grubunda aileler yer almamasına rağmen, uzmanlar okulların (VSO, praktijkonderwijs, MBO) ve mentorların zihinsel engelli gençleri istihdama hazırlamada merkezi bir rol oynadığını belirtmiştir. Öğretmenler genellikle staj yapmalarını teşvik eder ve mezuniyet sonrası öğrenmenin devamlılığını ısrarla vurgular, ancak katılımcılar **okuldan işe geçişte** süregelen bir **uçurum olduğunu** belirtmiştir: eğitim sona erdiğinde, gençler genellikle yapılandırılmış desteği kaybederler. Bu durum, kapsayıcı eğitimin gücünü kabul eden ancak geçiş yollarının zayıflığını vurgulayan Hollanda'da yapılan araştırmalarla örtüşmektedir. Bazı STK'lar ve mesleki programlar bu boşluğu doldurmaya çalışmaktadır, ancak Rotterdam'da sistematik bir köprü kurma çabaları henüz yeterince gelişmemiştir.

Kurumsal ve işveren düzeyi (mezosistem/ekzosistem). İki somut kaldıraç tespit edilmiştir: (a) zihinsel engelli çalışanlara destek olabilecek nitelikli iş koçları ve eğitimeilerin mevcudiyeti ve (b) işverenler, belediyeler ve **Werkgeversservicepunt Rijnmond** gibi kurumlar arasındaki işbirliği. Rotterdam'daki kapsayıcı işverenler (konaklama, perakende, lojistik) açık takım kuralları, akran mentorluğu ve yapılandırılmış işe alım süreçleri denerken, iş koçlarının eksikliği ve bürokratik prosedürler önemli engeller olarak görülmüştür. Grup, engellilik farkındalık eğitimi, iş akışının yeniden tasarlanması ve iş başında koçluk gibi işveren odaklı müdahalelerin işe alım ve çalışanların işte kalma oranlarını artırdığını vurgulamıştır. Bu bulgular, kapsayıcılık için işveren katılımının kritik önemini vurgulayan Participatiewet'in daha geniş kapsamlı Hollanda değerlendirmelerini yansıtmaktadır.

Hukuki-politik ve toplumsal bağlam (makro sistem). Hollanda'nın hukuki çerçevesi, özellikle **Participatiewet (2015)** ve **Banenafspreek**, engelli istihdamı için hak temelli bir temel sağlar. Ancak katılımcılar, kota uyumunun hala dengesiz olduğunu, bürokratik karmaşıklığın küçük ve orta ölçekli işverenleri caydırdığını ve başarılı girişimlerin kurumsal olarak desteklenmesinin zayıf olduğunu vurguladılar. Belediye temsilcileri, Rotterdam'da yenilikçi uygulamalar olmasına rağmen, ulusal düzeyde yeterli ölçeklendirme veya sistematik görünürlük olmadığını kabul ettiler. Kültürel olarak, Hollanda toplumu katılım ve bağımsızlığı vurgular, ancak zihinsel engellilere yönelik damgalama devam etmektedir – işverenler ve halk genellikle fiziksel engellilere göre zihinsel engellilere karşı daha rahat davranmaktadır.

Zaman sistemi (zaman içindeki değişim). COVID-19, büyük bir kesinti olarak tanımlandı: stajlar durduruldu, iş yerleştirmeleri askıya alındı ve rutinler kayboldu. Ancak bu durum, daha küçük çalışma ekipleri, daha kısa vardiyalar ve **dijital araçlara** (WhatsApp planlama, çevrimiçi portallar, video eğitimleri) daha fazla güvenme gibi kalıcı adaptasyonları da tetikledi. Bu uygulamalar artık Rotterdam'daki kapsayıcı istihdam araç setinin bir parçasını oluşturmaktadır. Daha geniş bir açıdan bakıldığında, katılımcılar kültürel bir değişimi vurguladılar: engelli bireylerin dahil edilmesinde "koruyucu" bir modelden, zihinsel engelli bireylerin aktif vatandaşlar ve işgücü piyasasına katkıda bulunanlar olarak daha fazla tanındığı "haklar ve özerklik" modeline geçiş.

Sonuç

Rotterdam'daki odak grubu, Hollanda'da zihinsel engelli (ID) bireyler için kapsayıcı istihdamın ilerleme kaydettiğini, ancak hala dengesiz olduğunu vurgulamaktadır. Bireysel düzeyde, zihinsel engelli çalışanların güçlü yönleri — güvenilirlik, takım çalışması, iletişim becerileri ve artan özgüven — yapı, koçluk ve net beklentiler sağlandığında anlamlı katkılar yapma kapasitelerini göstermektedir. Kapsayıcı uygulamalara yatırım yapan işverenler, hem işyeri kültürü hem de müşteri algısı açısından olumlu sonuçlar bildirmektedir.

Kurumsal düzeyde, okullar (VSO, praktijkonderwijs, MBO) ve iş koçları, ID'li gençleri hazırlamak ve desteklemek açısından çok önemlidir, ancak eğitim ve istihdam arasındaki kalıcı uçurum, sistemin en zayıf halkası olmaya devam etmektedir. Rotterdam'daki işverenler ve hizmet sağlayıcılar, mezuniyetten sonra da desteği gerçek işlere uzatan **köprü programlarına** duyulan ihtiyacı vurgulamıştır. UWV ve Werkgeversservicepunt Rijnmond gibi belediye ve ulusal kurumlar finansal ve prosedürel çerçeveler sağlar, ancak katılımcılar iş koçlarının sürekli eksikliğini, bürokratik gecikmeleri ve Banenafspreek'in tutarsız bir şekilde uygulanmasını vurgulamıştır.

Toplumsal ve politik açıdan, Hollanda'nın çerçevesi uluslararası hak standartlarıyla (CRPD) uyumludur, ancak özellikle kotalar, farkındalık ve iyi uygulamaların ölçeklendirilmesi gibi uygulama zorlukları, etkinliğini sınırlamaktadır. Zihinsel engellilere yönelik damgalama,



Co-funded by
the European Union

yavaş yavaş azalsa da, birçok işyerinde hala bir engel teşkil etmektedir. COVID-19, bu kırılganlıkları daha da ortaya çıkarmış, ancak dijital koordinasyon, daha küçük çalışma ekipleri ve daha esnek çalışma programları gibi yenilikleri de hızlandırmış ve bunlar şimdi sürdürülebilir kapsayıcılık için değerli dersler sunmaktadır.

Genel olarak, Rotterdam örneği, kapsayıcı istihdamın sadece politika uyumu değil, aynı zamanda **kültürel değişim ve örgütsel yenilik** meselesi olduğunu göstermektedir. Başarı, eğitim, işverenler, belediyeler, STK'lar ve ulusal kurumlar arasında koordineli çabalara bağlıdır. İlerlemek için üç öncelik ortaya çıkmaktadır: (1) yoğun iş koçluğu ile yapılandırılmış okuldan işe geçiş köprüleri; (2) bürokratik prosedürlerin basitleştirilmesi ve başarı hikayelerinin daha güçlü bir şekilde tanıtılması; ve (3) ID'li kişilerin ana akım işyerlerinde varlığını normalleştiren kapsayıcı iş modellerine uzun vadeli yatırım.

Kapsayıcı istihdam bu nedenle bir hayırseverlik eylemi olarak değil, **karşılıklı bir yatırım** olarak görülmelidir. ID'li kişilerin saygınlığını, bağımsızlığını ve sosyal katılımını artırırken, çeşitlilik, dayanıklılık ve ortak değerler yoluyla Hollanda'daki işyerlerini ve toplulukları zenginleştirmektedir.



Kaynakça:

Barnes, C., Mercer, G. ve Shakespeare, T. (2010). *Engelliliği Keşfetmek: Sosyolojik Bir Giriş*. Polity Press.

Brownies & DownieS (2023). *Inclusieve werkgelegenheid in de horeca*. <https://browniesanddownies.nl> adresinden alınmıştır.

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). (2022). Arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Den Haag/Heerlen: CBS.

Merkez Planlama Bürosu (CPB). (2021). İş Anlaşması ve Kota Düzenlemesinin Değerlendirilmesi. Lahey: CPB.

Kraus de Camargo, O. (2022). Uluslararası İşlevsellik, Engellilik ve Sağlık Sınıflandırması (ICF): Genel bakış. Engellilik ve Rehabilitasyon, 44(3), 401–407.

Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı (SZW). (2021). Katılım Yasası'nın uygulanması. Lahey: SZW.

Sosyal İşler ve Çalışma Bakanlığı (SZW). (2022). İş anlaşması ve engelli kotası – Mevcut durum. Lahey: SZW.

MEE Rotterdam Rijnmond (2021). Rijnmond bölgesinde zihinsel engelli kişiler için destek ve dahil etme. Rotterdam: MEE.

Nota, L., Ferrari, L., Soresi, S., & Wehmeyer, M. (2014). Zihinsel engelli kişilerin öz belirleme, sosyal beceriler ve yaşam kalitesi. Zihinsel Engellilik Araştırmaları Dergisi, 58(3), 207–217.

OECD. (2021). Hollanda'da Engellilik, Çalışma ve Kapsayıcılık. Paris: OECD Yayınları.

SCP – Sociaal en Cultureel Planbureau. (2019). Haklı olarak meydan okunan: Hollanda'da engelli kişilerin deneyimleri. Lahey: SCP.

UWV. (2021). İş anlaşması ve iş gücü kısıtlıları kotası 2021 izleme raporu. Amsterdam: UWV.

UWV. (2022). Hedef grup kaydı ve iş desteği değerlendirmesi. Amsterdam: UWV.

Birleşmiş Milletler. (2006). Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi (CRPD). New York: Birleşmiş Milletler.



Co-funded by
the European Union

Wehman, P., Taylor, J., Brooke, V., Avellone, L., Whittenburg, H., Ham, W. ve Carr, S. (2018). Zihinsel ve gelişimsel engelli bireyler için rekabetçi istihdama doğru: Ne kadar ilerleme kaydettik ve nereye gitmemiz gerekiyor? Ağır Engelli Bireyler için Araştırma ve Uygulama, 43(3), 131–144.

Werkgeversservicepunt Rijnmond (2022). Birlikte kapsayıcı bir iş piyasası için. Rotterdam: WSP Rijnmon.



n.