



Connections

for families touched by special needs

Inclusive Employment for Nevadans with Disabilities

by Deborah Tyler & Scott Harrington, Ph.D.

The Nevada Governor's Council on Developmental Disabilities (the Council) has focused on employment for individuals with developmental and intellectual disabilities (DD/ID) over the past several years. This is reflected in *Employment* as one of three Council priorities, and more importantly, allocating funding to support employment-related projects. During the past three years for example, the Council has provided funds for Nevada's membership in the "Statewide Employment Leadership Network" (SELN) under the leadership of Sierra Regional Center (SRC). The SELN is a 17-state cooperative venture of state Mental Retardation and Developmental Disability (MR/DD) agencies that are committed to improving employment outcomes for adolescents and adults with DD/ID. Continuous participation in SELN is expected to enhance Nevada's capacity to develop, implement, and support effective integrated employment initiatives designed to improve employment outcomes for individuals with DD/ID.

In 2010, a grant was awarded to the Nevada Center for Excellence in Disabilities (NCED) to organize and facilitate an Employment Policy Summit. What began as an *Employment First* Summit with a group of 39 leaders from across Nevada (i.e., Summit Steering Committee), the focus changed to reflect more emphasis on person-centered, informed choice for employment outcomes. This is reflected in the following mission: "*Supporting individuals with disabilities by facilitating employment and independence through informed choice*".

Under the direction of the Summit Steering Committee facilitated by Project Manager, Dr. Scott Harrington, three regional summits were held in the North (Reno), Northeast (Elko), and in the South (Las Vegas). Over 250 community participants provided valuable feedback, who included individuals with disabilities, family members, professionals and agencies who provide employment support services. These individuals came together to share their perspective on the barriers to employment for Nevadans with DD/ID. The meetings generated over 4500 separate ideas, resulting in 27 outcome priorities. These were distilled into the following six action priorities, the first four being statewide: 1) Involve stakeholders in the improvement of interagency collaboration and communication; 2) Engage individuals with disabilities in career developmental experiences at a younger age; 3) Develop and institute training and educational systems and public awareness programs for people with disabilities, families, employers and community partners that focus on employment of individuals with developmental disabilities; 4) Review, define, revise, implement and enforce a reimbursement structure for service providers that increase employment of persons with disabilities; 5) Expand and enhance transportation options for persons with disabilities; 6) Define, expand and educate people in the use of assistive technology to increase employment options.

In mid-October, Summit stakeholders will be meeting to draft a strategic action plan, with a focus on the four statewide goals. The stakeholders will change employment expectations for Nevadans with DD/ID and take an active role in system redesign. The agents of change will include Nevadans with disabilities, their family members, businesses, rehabilitation agencies, disability organizations, advocates, elected officials, and many others. To become an active participant in changing our system please contact Deborah Tyler at (775) 687-7516 dktyler@dhhs.nv.gov or Dr. Scott Harrington at (775) 682-9059 sharring@unr.edu.

Inclusión Laboral para los Residentes de Nevada con Discapacidades

por Deborah Tyler & Scott Harrington, Ph.D.

En los últimos años, el Consejo Gubernamental de Nevada sobre Discapacidades de Desarrollo (el Consejo) se ha enfocado en generar oportunidades laborales para personas con discapacidades intelectuales y de desarrollo (DD/DI). Esto refleja el *Empleo* como una de las tres prioridades del Consejo, y lo más importante, la asignación de fondos para apoyar proyectos relacionados con la creación de empleos. Por ejemplo, durante los últimos tres años, el Consejo ha proporcionado fondos para la asociación de Nevada en la "Red de Liderazgo Estatal de Empleo" (RLEE) que está bajo la dirección del Centro Regional de la Sierra (SRC). El RLEE es un proyecto de cooperación entre organismos estatales de 17 estados, que brindan servicios a personas con Retraso Mental y Discapacidad de Desarrollo (RM / DD), los cuales se han comprometido a mejorar las oportunidades de empleo para adolescentes y adultos con DD/DI. Con la participación continua en RLEE se espera aumentar la capacidad del Estado de Nevada para desarrollar, implementar y brindar apoyo a iniciativas efectivas de integración de empleos diseñadas para mejorar las oportunidades laborales para personas con DD/DI.

En 2010, se otorgó al Centro de Nevada para la Excelencia en Discapacidades (CNED) fondos para organizar y facilitar una *Cumbre sobre Política Laboral*. Lo que comenzó como una *Cumbre de Empleo Primero* con un grupo de 39 líderes de toda Nevada (es decir, Comité Organizador de la Cumbre) ahora, para reflejar mayor énfasis, tiene un enfoque centrado en la persona y la elección informada de las oportunidades de empleo.

Bajo la dirección del Comité Organizador de la Cumbre encabezado por el Director del Proyecto, el Dr. Scott Harrington, se realizaron tres cumbres regionales una en el Norte (Reno), Noreste (Elko) y en el Sur (Las Vegas). Más de 250 participantes de la comunidad proporcionaron información valiosa, entre ellos había personas con discapacidades, familiares, profesionales y organismos que prestan servicios de asistencia de empleo. Estas personas se congregaron para compartir su opinión sobre las barreras laborales para los residentes de Nevada con DD/DI. Las reuniones generaron más de 4,500 ideas, como resultado surgieron 27 prioridades. Estas fueron resumidas en las siguientes seis prioridades de acción, las primeras cuatro son a nivel estatal: 1) Involucrar a los interesados en mejorar la colaboración y comunicación entre agencias, 2) Integrar a una edad más temprana a las personas con discapacidad en actividades de desarrollo profesional, 3) Desarrollar y establecer sistemas de capacitación y educación; y programas de sensibilización social para las personas con discapacidades, familiares, empleadores y agencias comunitarias que se dedican a emplear a las personas con discapacidades de desarrollo, 4) Evaluar, definir, revisar, aplicar e implementar una estructura de reembolso a los proveedores de servicios que aumentan las oportunidades de empleo a las personas con discapacidades, 5) Ampliar y mejorar las opciones de transporte para las personas con discapacidad; 6) Definir, ampliar y educar a las personas en el uso de asistencia tecnológica para aumentar las opciones de empleo.

A mediados de octubre, los miembros de la Cumbre se reunirán para elaborar un plan de acción estratégico enfocándose en los cuatro objetivos establecidos a nivel estatal. Las partes interesadas cambiarán las expectativas laborales para los residentes de Nevada con DD/DI y tomar un papel activo en el rediseño del sistema. Los agentes de cambio incluirán residentes de Nevada con discapacidades, familiares, empresas, agencias de rehabilitación, organizaciones que apoyan a las personas con discapacidades, defensores, funcionarios públicos y muchos otros. Si está interesado en ser un participante activo en la modificación de nuestro sistema favor contactar a Deborah Tyler al (775) 687-7516 dktyler@dhhs.nv.gov o al Dr. Scott Harrington al (775) 682-9059 sharring@unr.edu.

Lenn White: *Working on Living the Dream* by Mary Kay Altenburg

Like many of us, Lenn White has mixed emotions about work. Most of the time, he loves his job at Wal-Mart in Elko. Lenn, 39, is a self-advocate with learning disabilities which in the past made him self-conscious and timid. A recent graduate of Nevada Partners in Policymaking, Lenn believes that his “Partners” training has given him confidence in communicating more effectively, especially among his peers and managers at Wal-Mart.

Lenn has held quite a few jobs during his lifetime - which include working in the junkyard business, Parks & Recreation, and Albertsons Groceries. During the past five years he has worked almost full-time at Wal-Mart in Elko, and is grateful for his job which came about because of a friend’s referral. Lenn’s favorite store area is the toy department because it is usually filled with kids. According to Lenn, “he enjoys working in this atmosphere because children are happy and fun to help”. Although “door duty” may not be his favorite assignment, Lenn is happy to go wherever he is needed most.

While Lenn may not stay at Wal-Mart forever, he is happy and content to remain where he is and is grateful because *working* enables him to support himself, maintain his independence, and stay in his community.

Trabajando y Teniendo una Discapacidad por Carlos Arturo Sierra y Miguel Sierra (Padre)

Carlos Arturo Sierra tiene 26 años y nació con Síndrome de Down. Desde la edad de 8 años ha disfrutado cantar y actuar. En el año 2000, fue galardonado con el prestigioso premio “Saban Scholarship” y en 2003 fue distinguido con el premio “Ricardo Montalbán/Nosotros Scholarship”. Media Access Awards, premia a jóvenes actores con discapacidades. Carlos actuó en las películas “The Ringer”, “United State of Leland” and “Mocking Birds don’t sing”. El asegura que aunque fueron roles pequeños fue una maravillosa y gratificante experiencia para él.



Carlos y su familia se mudaron a Las Vegas. Aunque la transición no ha sido fácil sigue cantando y entreteniéndolo en eventos especiales. Hace cuatro años, Carlos realizó un examen de aptitud y le informaron que él no tenía las habilidades para tener un trabajo “normal”. Esta noticia, especialmente, para su papa fue difícil de aceptar, porque sabía que su hijo tenía una gran capacidad y la habilidad de dar mucho más.

Desafortunadamente, cuando Carlos comenzó a trabajar le pagaban U\$S 1.25 la hora muy por debajo del salario mínimo. Antes de trabajar en Coffee Beans & Tea Leaf, ubicado en Miracle Mile Shops en Planet Hollywood Casino en Las Vegas, Carlos trabajó en Second Hand Boutique y la compañía Goodwill. Según Carlos, “mi trabajo es limpiar las mesas, tienda y rellenar los productos cuando se acaban. Aunque me gusta mucho mi trabajo, no me gusta lavar los baños”. Carlos ha recibido apoyo de Best Buddies, Goodwill, Opportunity Village y Servicios de transición. El año pasado Carlos conoció a su novia Michelle, quien también tiene Síndrome de Down y le gusta cantar. También mencionó, “Mi vida es la música, cantar y actuar”. Para más información pueden ir a su página web www.carlosasierra.com.





Family TIES of Nevada Connections Published Monthly

Main Office

3100 Mill Street, Suite #117
Reno, NV 89502
Local phone: 775-823-9500
Fax: 775-323-2205

Satellite Office

6830 W. Oquendo Road, Suite #100
Las Vegas, NV 89118
Local phone: 702-740-4200
Fax: 702-948-0308

Toll-Free: 866-326-8437

Email: info@familytiesnv.org

Web: www.familytiesnv.org

Staff: www.familytiesnv.org/aboutus/staff

Presidential Proclamation National Disability Employment Awareness Month

During National Disability Employment Awareness Month, we renew our focus on improving employment opportunities and career pathways that lead to good jobs and sound economic futures for people with disabilities.

This year marks the 20th anniversary of the Americans with Disabilities Act (ADA), the landmark civil rights legislation that established a foundation of justice and equal opportunity for individuals with disabilities. In the two decades since its passage, much progress has been made. However, Americans with disabilities continue to be employed at a rate far below Americans without disabilities, and they are underrepresented in our Federal workforce.

President Barack Obama signed an Executive Order in July to increase Federal employment of individuals with disabilities. This directive requires Federal agencies to design model recruitment and hiring strategies for people with disabilities, and to implement programs to retain these public servants. To ensure transparency and accountability, agencies will report on their progress on hiring people with disabilities, and the Office of Personnel Management will post the results of agencies' efforts online for public evaluation. As the Nation's largest employer, the Federal Government can become a model employer by increasing employment across America of individuals with disabilities.

Individuals with disabilities are a vital and dynamic part of our Nation, and their contributions have impacted countless lives. People with disabilities bring immeasurable value to our workplaces, and we will continue to address the challenges to employment that must be overcome. During the month of October, let us rededicate ourselves to fostering equal access and fair opportunity in our labor force, and to capitalizing on the talent, skills, and rich diversity of all our workers.