

FLOWs – Further Learning, Outreach and Working Skills

Project no: 2022-1-TROI-KA220-YOU-000089240

FLOWs Çerçeve Geliştirme

Erasmus+ kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Burada yer alan içerik yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve bu görüşlerden Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz.



Co-funded by
the European Union

Künye

Grafik Tasarım

Mozaik İnsan Kaynakları Geliştirme Derneği; www.mozaik.org.tr

Yayıncı

“FLOWS “ Projesi: www.flows-project.eu

Koordinasyon: İŞKUR Çarşamba Hizmet Merkezi Müdürlüğü, TÜRKİYE

www.samsun.iskur.gov.tr

[samsun\[@\]iskur.gov.tr](mailto:samsun[@]iskur.gov.tr)

Bu kılavuz şu adresten ücretsiz olarak indirilebilir

www.flows-project.eu

Bu çalışma Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.



İçindekiler

1. Giriş.....	4
1.1. Proje Amaçları ve Genel Rapor.....	4
1.2. Ulusal ve Genel Raporlarda Kullanılan Yöntem.....	5
1.3. Küreselleşen Toplumda İstihdam Edilebilirlik.....	6
1.4. Dijitalleşme ve Gelecekteki İş Fırsatları	10
1.5. İstihdam Edilebilirlikte Mesleki Eğitim ve Öğretimin Temel Rolü.....	12
2. Karşılaştırmalı Literatür Araştırması: İrlanda, Avusturya, Romanya ve Türkiye.	14
2.1. İrlanda	14
2.2. Avusturya	17
2.3 Romanya.....	21
2.4 Türkiye.....	25
3. İrlanda, Avusturya, Romanya ve Türkiye’de Saha Araştırması Sonuçları.....	29
4. Sonuç.....	36
5. Ekler	39
6. Araştırma soruları şablonu	41
7. Kaynaklar.....	42

1. Giriş

1.1. Proje Amaçları ve Genel Rapor

"Further, Learning, Outreach and Working Skills" (FLOWES) projesi, Avrupa Komisyonu tarafından 24 ay boyunca finanse edilen bir girişimdir ve rehberlik süreci yoluyla aktarılabilir becerilerin belirlenmesine odaklanan bir proje aracı ve yöntemi geliştirmeyi amaçlamaktadır. Aktarılabilir beceriler, dezavantajlı genç iş arayanların gelecekteki kariyerleri için kritik öneme sahiptir ve bu hedef gruba sürdürülebilir istihdam fırsatları sunmayı sağlar.

Proje, dört AB ülkesinden beş ortak kuruluşun iş birliğiyle yürütülmektedir:

- Çarşamba İşkur Hizmet Merkezi Müdürlüğü – Koordinatör (Türkiye)
- Universitatea Nationala De Stiinta Si Tehnologie Politehnica Bucuresti (Romanya)
- Ballymun Job Centre Co- Operative Society Limited (İrlanda)
- Hafelekar (Avusturya)
- Mozaik İnsan Kaynakları Geliştirme Derneği (Türkiye)

FLOWES projesi kapsamında ortak kuruluşlar, proje çıktılarını planlamak, uygulamak ve izlemek amacıyla iş birliği içinde çalışmaktadır. Proje, aşağıdaki temel çalışma paketlerinden (WP) oluşmaktadır:

- Çerçeve Geliştirme (WP2)
- Araç Belirleme ve İçerik Geliştirme (WP3)
- Eğitim Modülü ve Çevrim İçi Platform Geliştirme (WP4)
- FLOWES Aracının Pilot Uygulaması ve Psikometrik Değerlendirme (WP5)

Flows Projesinin İlk Aşaması

FLOWES projesinin ilk aşamasında, proje ortakları ulusal düzeyde araştırmalar yürütmüş ve bu belgenin geniş çaplı bir ulusötesi çerçeve olarak sunduğu bilgileri toplamak amacıyla çeşitli faaliyetler gerçekleştirmiştir. Bu genel rapor, Avrupa'daki gelecekteki iş gücü piyasasının mevcut durumuna dair bir bakış sunmakta ve proje ortaklarının bulunduğu ülkelerde (Avusturya, İrlanda, Romanya ve Türkiye) genç iş arayanların karşılaştığı yapısal zorlukları belirlemeyi amaçlamaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan biri, gençlerin gelecekteki çalışma hayatına hazırlanabilmesi için daha fazla eğitime ihtiyaç duyduğudur. Bu rapor, ilgili ülkelerdeki gençler arasında istihdam eğilimleri ve kariyer rehberliği ihtiyaçlarına ilişkin genel ve karşılaştırmalı veriler sunmaktadır. Ayrıca, proje alanındaki araç ve iyi uygulama örnekleri de

raporda yer almaktadır. Bu sayede küreselleşmiş ve dijitalleşmiş bir toplum bağlamında gençlerin istihdam edilebilirliği ve gelecekteki meslekleriyle ilgili fırsat ve zorluklar daha net hale gelmektedir.

1.2. Ulusal ve Genel Raporlarda Kullanılan Yöntem

Bu genel rapor, büyük ölçüde Avusturya, İrlanda, Romanya ve Türkiye'deki dört ortak ülke tarafından geliştirilen ulusal raporlardan elde edilen bulgulara dayanmaktadır. Araştırma, 2019-2022 yılları arasında uygulanan **Future-proof your Career (FYC)** projesi kapsamında geliştirilen ulusal raporları temel almakta ve FLOWS projesinin altyapısını oluşturmaktadır.

Raporun temel sonuçları, ayrıntılı incelemeleri ve istatistikleri özetleyerek karşılaştıran ve teorik bir çerçeveye oturtan bir kombinasyondan oluşmaktadır. İki ana bileşeni bulunmaktadır:

1. **Teorik Bölüm** – Partner ülkelerde yürütülen literatür taraması (veri analizi, doküman incelemesi ve arşiv araştırması) sonucunda elde edilen karşılaştırmalı bulgulara dayanmaktadır.
2. **Ampirik Bölüm** – Dijitalleşen iş gücü piyasasından etkilenen genç iş arayanlar, işverenler ve profesyoneller ile proje ortakları tarafından yürütülen odak gruplar ve tartışmaların sonuçlarını içermektedir.

Raporun Kapsamı ve Bulgular

Bu rapor, gençler için kariyer rehberliği alanındaki mevcut koşullara ve her ülkede iş gücü piyasasının talep ettiği aktarılabılır becerilere dair önemli içgörüler sunmaktadır. Aynı zamanda, mevcut yaklaşımlar ve gelecekteki eğitim ihtiyaçlarına ilişkin bazı öneriler geliştirmektedir. Proje kapsamındaki ülkelerde istihdam ve beceri politikalarına dair bulgular karşılaştırılmış, grafiksel olarak görselleştirilmiş ve bu sayede FLOWS projesinin bir sonraki aşamalarında dikkate alınacak sonuçlar ve öneriler oluşturulmuştur.

Ulusal raporların sonuçlarının karşılaştırılabilirliği konusunda bazı sınırlamalar olduğu belirtilmelidir. İstihdam edilebilirlik ve dijitalleşme süreçleri, bağlama bağlı olarak değişen, oldukça karmaşık bir alanı oluşturmaktadır. Bu nedenle, ülkelere elde edilen veriler yalnızca belirli ölçüde karşılaştırılabilir. Ayrıca, odak grup çalışmaları kapsamında elde edilen bulgular, ele alınan temel konular ve detay seviyeleri açısından farklılık gösterebilir. Örneğin, bir konu bir raporda detaylı bir şekilde ele alınırken, başka bir raporda yalnızca yüzeysel olarak belirtilmiş olabilir. Ancak bu farklı perspektifler bir araya getirildiğinde, proje için kapsamlı bir araştırma altyapısı sunmaktadır.

1.3. Küreselleşen Toplumda İstihdam Edilebilirlik

Son üç yıl, sağlık, ekonomi ve jeopolitik alanlarda yaşanan belirsizliklerin yanı sıra artan sosyal ve çevresel baskılarla şekillenmiştir. Bu hızlı değişimler, dünya genelinde iş gücü piyasalarını doğrudan etkilemiş ve gelecekteki iş ve beceri taleplerini belirlemiştir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde birbirinden farklı ekonomik eğilimler ortaya çıkmış, bu da istihdam piyasalarında farklı yönelimlere sebep olmuştur.¹

Bir ülkenin genel ekonomik performansı, büyük ölçüde yeni teknolojilere hızlı bir şekilde adapte olmasına ve üretken bir iş gücü oluşturmaya bağlıdır. Bu faktörler, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeleri yakından ilgilendirmektedir. Özellikle eğitim sistemleri, istihdam edilebilirliği artırmada ve küresel iş gücü piyasalarına uyum sağlamada kritik bir rol oynamaktadır.

İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve Küresel İş Gücü Piyasası

İstihdam edilebilirlik becerileri, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde yaşayan bireyler için büyük önem taşımaktadır. Bunun en açık göstergesi, bir kişinin yaşamı boyunca birkaç kez iş değiştirmek zorunda kalmasıdır. Gelişmiş ülkelerde hızla değişen teknoloji, bireylerin kısa sürede yeni bilgi ve beceriler öğrenmesini gerektirmektedir. Benzer şekilde, gelişmekte olan ülkelerde uluslararası yatırımlar ve yerel ekonomik krizler nedeniyle de bu durum geçerliliğini korumaktadır.

İstihdam edilebilirlik becerileri, bir çalışanın işveren gözünde değerini artıran ve yapılan işin kalitesini yükselten niteliklerdir. Bu beceriler yalnızca teknik yeterliliklerden ibaret olmayıp, okuryazarlık ve temel matematik gibi temel becerilerin yanı sıra problem çözme ve karar alma gibi üst düzey düşünme becerilerini de içermektedir. Ayrıca, güvenilirlik, olumlu tutum ve iş birliği gibi duyuşsal beceriler ve kişisel özellikler de istihdam edilebilirlik kapsamında değerlendirilmektedir.

2023 yılında küresel istihdam artış oranı yalnızca %1 olarak öngörülmektedir ve bu oran, 2022 seviyesinin yarısından daha düşük bir seviyededir. Küresel işsizlik oranının 2023'te yaklaşık 3 milyon artarak toplamda 208 milyona ulaşması beklenmektedir; bu da küresel işsizlik oranının %5,8'e çıkması anlamına gelmektedir. Ancak, yüksek gelirli ülkelerde iş gücü arzının sıkışık olması nedeniyle bu artışın nispeten sınırlı kalacağı öngörülmektedir. Bu durum, 2020-2022 yılları arasında küresel işsizlikte görülen düşüş eğiliminin tersine döneceğini göstermektedir.²

¹ <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/the%20future%20of%20work%20after%20covid%2019/the-future-of-work-after-covid-19-report-vf.pdf>

² https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_865256/lang--en/index.htm

İşsiz olan bireylerin yanı sıra, iş aramayan ancak iş isteyen kişiler de bu istihdam ölçümüne dahildir. Bu gruba dahil olanlar arasında, iş bulma konusunda umutsuzluğa kapılanlar veya bakım sorumlulukları gibi nedenlerle aktif olarak iş aramayanlar bulunmaktadır. 2022 yılında küresel iş açığı 473 milyon olarak hesaplanmıştır ve bu rakam, 2019 seviyesinin yaklaşık 33 milyon üzerinde yer almaktadır.

Pek çok ülke, iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan beceriler ile iş gücünün sunduğu beceriler arasındaki farkın kalıcı hale gelmesi gibi bir sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bu beceri uyumsuzluğu, istihdam politikalarının ve mesleki eğitim programlarının yeniden ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Beceri öngörüsü, iş gücü piyasasında yer alan aktörlerin **gelecekteki beceri ihtiyaçlarını belirlemesine ve bu ihtiyaçlara hazırlanmasına** yardımcı olan stratejik ve sistematik bir süreçtir. Bu süreç, iş gücü piyasasında beceri arzı ve **talebi arasındaki olası boşlukları önlemeye** destek sağlar. Bir beceri öngörüsü stratejisi, **eğitim sağlayıcılar, gençler, politika yapımcılar, işverenler ve çalışanların** daha bilinçli eğitim ve öğretim seçimleri yapmasına olanak tanır. Kurumsal mekanizmalar ve bilgi kaynakları aracılığıyla becerilerin daha iyi kullanımı ve insan sermayesinin geliştirilmesi sağlanır.³

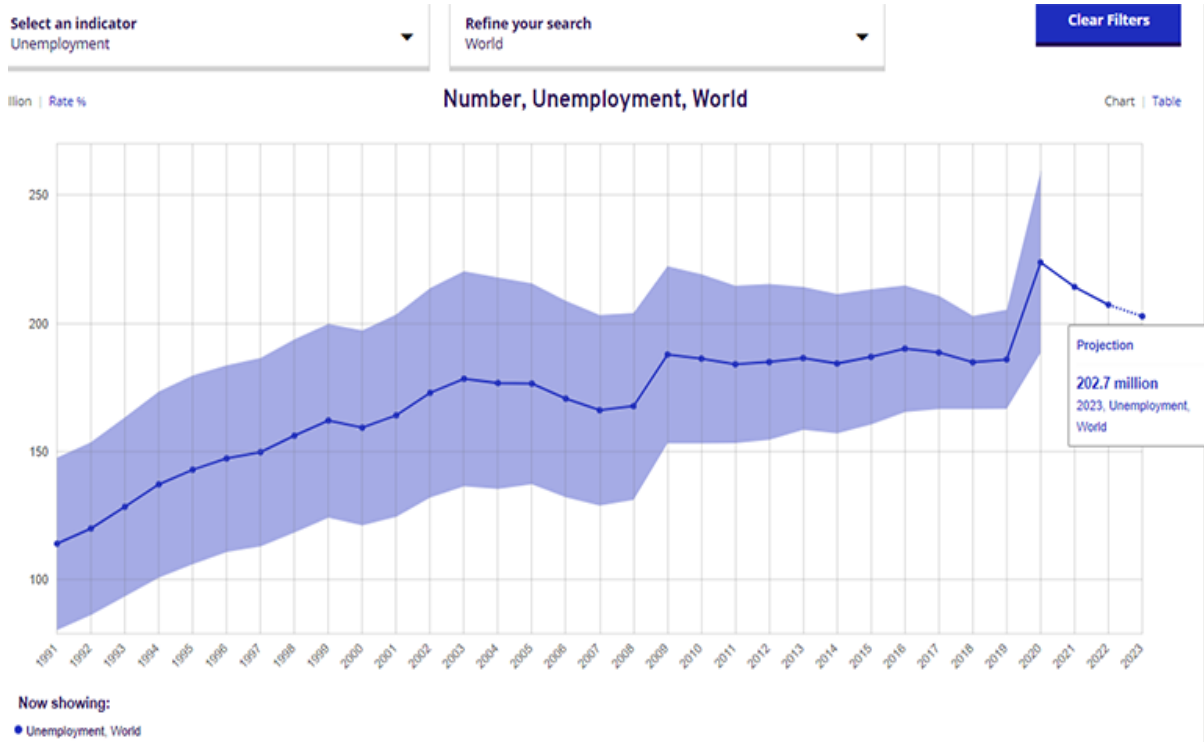
Elde Edilen Başarılar ve Önümüzdeki Yıllarda Avrupa'daki Gençlik Politikalarının Nasıl Yanıt Vermesi Gerekliyor?

Hükümetlerin, hızla değişen iş gücü piyasasının gereksinimlerini karşılayabilmek **için daha ilgili ve etkili beceri geliştirme politikaları benimsemesi gerekmektedir**. Eğitim ve öğretim sistemleri, **yeni eğitim teknolojilerinden daha fazla faydalanmalı ve dijital becerilere⁴ daha fazla önem vermelidir**. Genel olarak, gelir ikame sistemleri (işsizlik sigortası ve yardımları), ücret ikame oranları ve süresi açısından daha az "cömert" hale getirilmeli ve **aktif iş gücü piyasası politikalarına daha fazla vurgu yapan bir strateji** benimsenmelidir.

İstihdam krizinin aşılmasında **sosyal diyalog da önemli bir yol olarak öne çıkmaktadır**. Gençlerin istihdamını teşvik etmek küresel bir önceliktir. Gençlerin **iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerilerle donatılması ve iş dünyasına entegre olmalarına fırsat verilmesi**, ekonominin üretken potansiyelini artıracak ve toplumsal uyumu güçlendirecektir.

³ <https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/lang--en/index.htm>

⁴ <https://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/lang--en/index.htm>



Kaynak: Uluslararası Çalışma Ofisi, Eğilimler Ekonometrik Modelleri (ilo.org/wesodata)

Genç İstihdamı ve Avrupa Birliği'nin Politikaları

Bu veriler, **Uluslararası Çalışma Ofisi (International Labour Office, ILO)** tarafından geliştirilen **Trends Econometric Models (ilo.org/wesodata)** kaynağına dayanmaktadır. 1991-2021 yıllarına ait hem gerçek hem de tahmini verileri içeren bu veri seti, 2022-2023 yılları için öngörülen projeksiyonları da kapsamaktadır. Tahminlerin ulusal resmi kaynaklarla farklılık gösterebileceği belirtilmektedir.

İşsizlik oranlarının yanı sıra, raporda **"iş kalitesinin temel bir endişe olmaya devam ettiği"** vurgulanmaktadır. Aynı zamanda **"İnsana Yakışır İş" (Decent Work)** kavramının sosyal adaletin temel unsurlarından biri olduğu ifade edilmektedir. COVID-19 krizinin etkisiyle, on yıllık bir süreçte yoksulluğun azaltılmasına yönelik ilerlemelerin kesintiye uğradığı belirtilmektedir.

Bu veriler doğrultusunda ortaya çıkan en açık sonuç, Avrupa Birliği'nin gençlerin istihdamını, istihdam edilebilirliğini ve sosyal katılımını destekleme konusundaki kararlılığıdır. AB, özellikle **İstihdam, Büyüme ve Yatırım Gündemi, Avrupa 2020 Stratejisi** ve **AB fonları** aracılığıyla gençlerin iş gücüne katılımını artırmayı hedeflemektedir.

AB ve Üye Devletler arasındaki iş birliği çerçevesi, aşağıdaki temel unsurlar doğrultusunda hareket etmeleri çağrısında bulunmaktadır:

- **Gençlerin İş Gücüne Katılımını Artırmak** – Eğitim ve mesleki beceri geliştirme programları aracılığıyla gençlerin iş piyasasına daha kolay entegre olmalarını sağlamak.
- **Sosyal Kapsayıcılığı Güçlendirmek** – Özellikle dezavantajlı gruplar için destekleyici politikalar geliştirerek sosyal adaleti teşvik etmek.
- **İnsana Yakışır İş Olanaklarını Artırmak** – İş gücü piyasasında istihdamın yalnızca niceliksel değil, niteliksel olarak da geliştirilmesini sağlamak.
- **İstihdam Politikalarının Dijital Dönüşüme Uyum Sağlaması** – Dijital beceri eksikliğini gidermek ve yeni iş modellerine uyum sağlayacak eğitim reformlarını desteklemek.

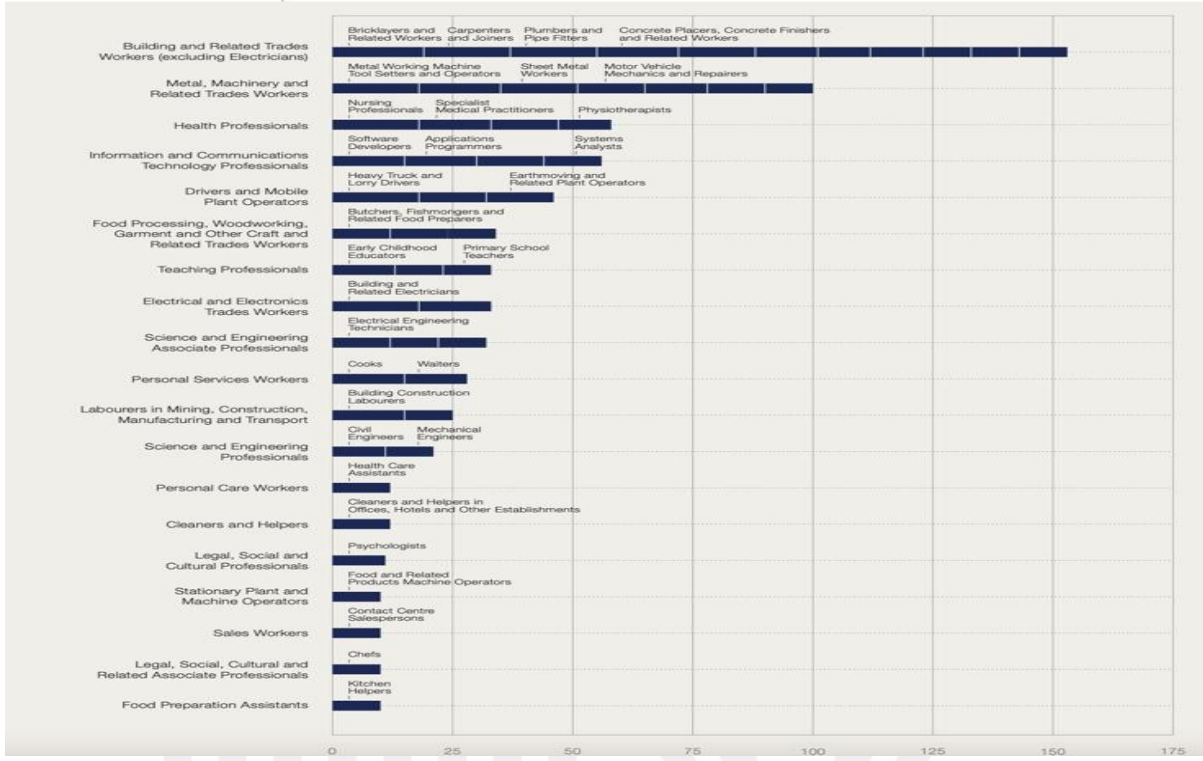
Bu çerçevede, AB'nin ve üye devletlerin uygulamaya koyduğu politikalar, gençlerin gelecekteki istihdam fırsatlarını artırmaya yönelik uzun vadeli bir strateji izlemektedir.

- Tüm gençler için eğitimde ve iş gücü piyasasında daha fazla ve eşit fırsatlar yaratmak
- Eğitim ve öğretim, istihdam ve girişimcilik, sağlık ve refah, katılım, gönüllü faaliyetler, sosyal kapsayıcılık, gençlik ve dünya, yaratıcılık ve kültür gibi alanlarda gerçekleştirilecek faaliyetler aracılığıyla tüm gençlerin aktif vatandaşlık, sosyal kapsayıcılık ve dayanışmasını teşvik etmek

Şu an ile 2027 yılı arasında işletmeler, çalışanların temel becerilerinin %44'ünün değişime uğrayacağını öngörmektedir, çünkü teknoloji, şirketlerin eğitim programlarını tasarlayıp ölçeklendirmesinden daha hızlı ilerlemektedir. 2023 yılı itibarıyla, **bilişsel beceriler**, çalışanlar için en önemli beceri grubu olarak öne çıkmaktadır. **Dünya Ekonomik Forumu'nun "Geleceğin İşleri 2023" raporu**, gelecekte en çok ihtiyaç duyulacak beceri setlerini ve bu becerilere olan talebin nasıl artacağını öngörmektedir.

Ayrıca, **Avrupa İşgücü Otoritesi'nin 2022 İş Gücü Açıkları Raporu'na** göre, birçok ülkede 2019-2021 yılları arasında yalnızca temel eğitime sahip işçilerin işsizlik oranındaki artış, ileri eğitim seviyesine sahip işçilere kıyasla **iki kat daha fazla** olmuştur.

FIGURE 1.2 Most common labour shortages by occupations in 2022 in Europe
Number of economies in Europe reporting labour shortages for top occupations, grouped by job families



Kaynak: 2022 İş Gücü Açıkları Raporu 2022

1.4. Dijitalleşme ve Gelecekteki İş Fırsatları

Hem küçük hem de büyük işletmelerde küreselleşme ve teknoloji önemli etkiler yaratmış, iş sektörleri küreselleşme ve teknolojik gelişmeler sayesinde büyük ölçüde ilerleme kaydetmiştir. Ancak bu gelişmelerin iş gücü, gelirler ve ölçek ekonomileri üzerindeki etkileri farklılık göstermektedir. Küreselleşme ve teknoloji, bir yandan mal ve hizmetlere daha geniş erişim sağlarken, diğer yandan düzenleme eksikliğine yol açabilmektedir.

Küreselleşmenin gençler üzerinde güçlü etkileri bulunmaktadır. Ekonomileri ve çalışanları yeni fırsatlara hazırlamak, istihdam yaratımına yönelik iyi tasarlanmış bir yaklaşımın benimsenmesini gerektirir. Bu hedefe ulaşmak için dijitalleşmeye dayalı hizmetlere daha fazla odaklanılması gerekmektedir.

Pek çok ülkede, iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan beceriler ile eğitim ve öğretim sistemlerinin sunduğu beceriler arasındaki fark giderek artmaktadır. Bu artan farkın giderilmesi için **beceri tanıma stratejileri** geliştirilmelidir. Bu strateji, iş gücü piyasasındaki paydaşların gelecekteki beceri ihtiyaçlarını belirlemesini ve bu ihtiyaçlara hazırlık yapmasını sağlayarak, beceri talebi ile arzı arasındaki olası boşlukları önlemeye yardımcı olur. Beceri tanıma stratejileri; kariyer danışmanları, gençler, karar vericiler, işverenler ve çalışanların

daha bilinçli eğitim ve mesleki gelişim tercihleri yapmalarını sağlar. Aynı zamanda, iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamak için istihdam edilebilirlik, beceri kullanımı, kariyer gelişimi ve genç iş arayanlar için ileri düzey beceri geliştirme süreçlerinde rehberlik edebilir.

Dünya Ekonomik Forumu'nun "Geleceğin İşleri Raporu"na göre, 2025 yılına kadar tüm çalışanların %50'si yeniden beceri kazanmaya ihtiyaç duyacaktır çünkü teknoloji kullanımı giderek artmaktadır. İşverenlerin önümüzdeki beş yıl içinde en çok önem kazanacağını düşündüğü beceriler arasında **analitik ve yaratıcı düşünme ile problem çözme** ön planda yer almaktadır. Bunun yanı sıra, bu yıl ön plana çıkan yeni beceriler arasında **öz yönetim becerileri** (aktif öğrenme, dayanıklılık, stres toleransı ve esneklik) bulunmaktadır.



Kaynak: 2023'te Bilişsel Beceriler Ön Planda, Dünya Ekonomik Forumu

Bununla birlikte, sosyal medya becerisinin ve uzmanlığının yalnızca teknik bir yeterlilikten ibaret olmadığı unutulmamalıdır. Yaratıcılık, stratejik düşünme ve büyük kitlelere etkili mesajlar iletilme yeteneği, dijital medya aracılığıyla başarılı bir iletişim için gereklidir. İş gücü piyasasındaki birçok sektör, bu beceriyi **geleceğin iş yerinin temel yapı taşı** olarak görmektedir.

Dünya Ekonomik Forumu'nun "Geleceğin İşleri Anketi 2023" raporuna göre, **analitik düşünme**, şirketler tarafından en çok talep edilen temel beceri olarak öne çıkmaktadır ve ortalama olarak şirketler tarafından belirtilen temel becerilerin %9'unu oluşturmaktadır. Diğer temel beceriler ise şu sıralama ile belirtilmiştir:

- Yaratıcı düşünme
- Dayanıklılık, esneklik ve çeviklik
- Motivasyon ve öz farkındalık

- Merak ve yaşam boyu öğrenme
- Teknolojik okuryazarlık
- Güvenilirlik ve ayrıntılara dikkat etme
- Empati, aktif dinleme, liderlik ve sosyal etki
- Kalite kontrol

Bu raporda, **yönetim becerileri, etkileşim becerileri, teknoloji becerileri, etik ve fiziksel yetenekler**, bilişsel beceriler, öz yeterlilik ve diğer insanlarla çalışma becerilerine kıyasla **genellikle daha az önemli** olarak değerlendirilmiştir.

1.5. İstihdam Edilebilirlikte Mesleki Eğitim ve Öğretimin Temel Rolü

Pandeminin ekonomik ve istihdam üzerindeki etkileri, gençleri orantısız bir şekilde etkilemiştir. Bu raporda vurgulandığı gibi, birçok ülke ve bölgede genç iş gücü piyasalarının toparlanma hızı, daha yaşlı çalışanlara kıyasla geride kalmaktadır. Son dönemde, gençlerin karşılaştığı zorluklar daha da artmış, artan gıda ve enerji maliyetleri, kötüleşen finansman koşulları ve Ukrayna başta olmak üzere bazı bölgelerdeki gelişmeler ek engeller oluşturmuştur.

Bu olumsuz gelişmeler, **Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) 2030** hedefleriyle de çelişmektedir. Özellikle, **SKA 8.6 hedefi, istihdamda, eğitimde veya mesleki eğitimde yer almayan gençlerin oranının önemli ölçüde** azaltılmasını amaçlamaktadır. Ancak mevcut ekonomik ve politik belirsizlikler, bu hedefin gerçekleşmesini zorlaştırmaktadır.

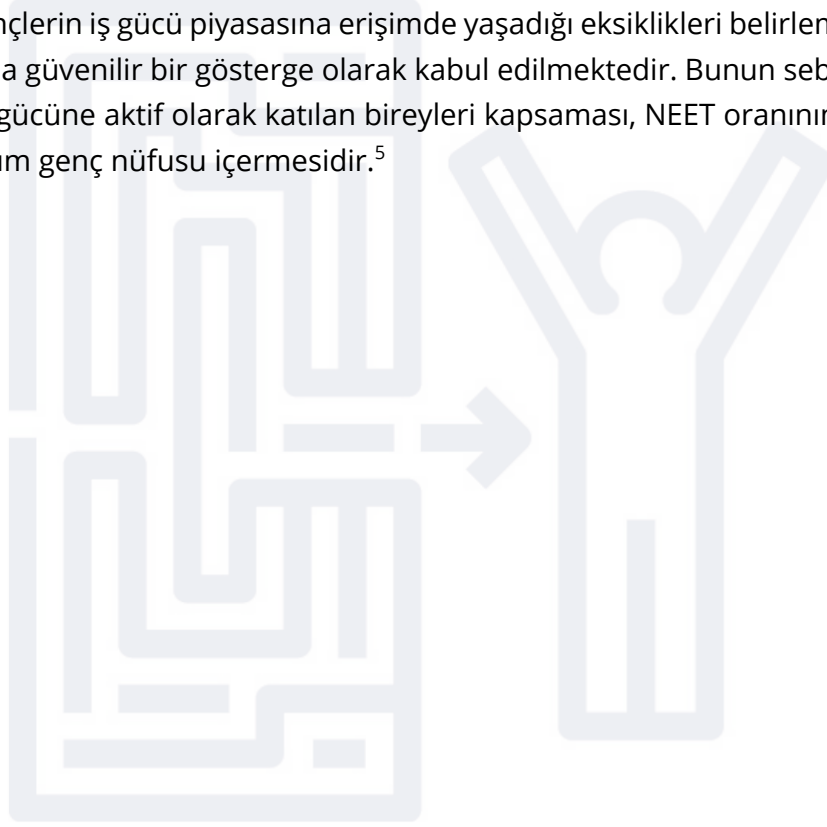
Mesleki eğitim, beceri geliştirmede ve gençlerin iş gücü piyasasına sorunsuz ve başarılı bir şekilde geçişini sağlamada etkili bir yol olarak öne çıkmaktadır. Mevcut verilere göre, **neredeyse tüm ülkelerde mesleki eğitim almış genç yetişkinlerin istihdam oranları, genel ortaöğretim programlarını tamamlayanlara kıyasla daha yüksek** olma eğilimindedir. Bu nedenle, gençleri eğitimde tutarken aynı zamanda mesleki yeterlilikler kazandırmak, bazı ülkeler için başarılı bir politika seçeneği olabilir.

Bununla birlikte, tüm ülkelerin mesleki eğitim konusunda karşılaşacağı temel sorunlardan biri, **mesleki eğitimi iş gücü piyasasındaki dönüşüme nasıl adapte edecekleri ve hızla değişen beceri gereksinimlerine nasıl yanıt verecekleri** olacaktır. Bu bağlamda, mesleki eğitim programlarının dijitalleşme ve yeni teknolojiler doğrultusunda yeniden yapılandırılması kritik bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

Küresel çapta genç işsizliğinin 2022 yılı itibarıyla **73 milyona düşmesi** beklenmektedir, ancak bu rakam **2019 seviyesine kıyasla 6 milyonluk bir artışı** temsil etmektedir.

2020-2021 yılları arasında gençlerin iş gücü piyasasına yeniden katılımı sonucunda, **genç işsizliği 4,1 milyon arttı** ve bu durum, şu an gözlemlenen düşüş eğilimine katkıda bulundu. 2020 yılında, iş gücünde yaşanan daralma ve işsiz sayısındaki artış nedeniyle işsizlik oranı **1,7 puanlık önemli bir yükseliş** gösterdi. 2021 yılında ise işsiz nüfusta 2020'ye kıyasla daha belirgin bir artış görülmesine rağmen, **genç işsizlik oranı yalnızca 0,4 puanlık ılımlı bir artış** gösterdi. Bunun temel nedeni, iş gücünün aynı dönemde önemli ölçüde genişlemesi ve bu genişlemenin işsizlik oranının yükselmesini sınırlamasıydı.

Genel olarak, **istihdamda, eğitimde veya mesleki eğitimde olmayan gençlerin oranı (NEET)**, gençlerin iş gücü piyasasına erişimde yaşadığı eksiklikleri belirlemede işsizlik oranına kıyasla daha güvenilir bir gösterge olarak kabul edilmektedir. Bunun sebebi, işsizlik oranının yalnızca iş gücüne aktif olarak katılan bireyleri kapsamaması, NEET oranının ise iş gücüne dahil olmayan tüm genç nüfusu içermesidir.⁵

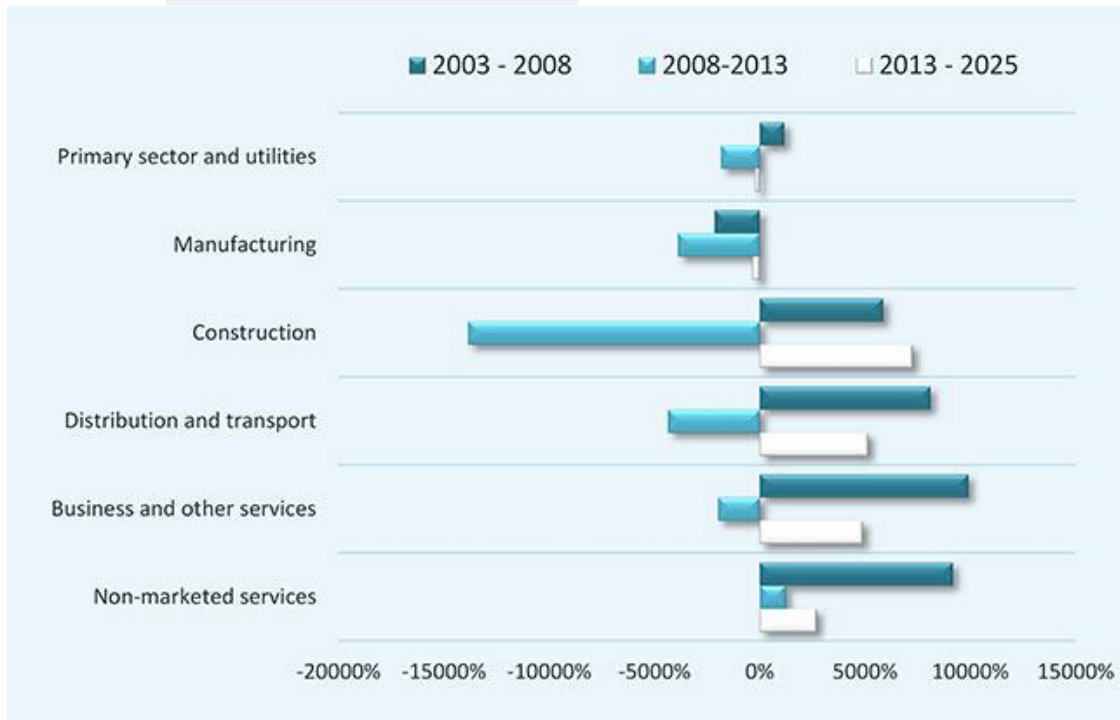


⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf

2. Karşılaştırmalı Literatür Araştırması: İrlanda, Avusturya, Romanya ve Türkiye.

2.1. İrlanda

2008'deki ekonomik kriz sonrasında, **İrlanda'nın Gayri Safi Yurtiçi Hasılası (GSYH) 2013 yılında toparlanmaya başladı.** Aynı yıl, ülkenin işsizlik oranı **%13,1** olarak kaydedildi ve bu oran, **yaklaşık %11 olan Avrupa Birliği (AB) ortalamasının üzerinde** yer aldı. **Avrupa Komisyonu**, İrlanda ekonomisinin **2015 ve 2016 yıllarında %3,6 oranında büyüme göstereceğini** öngörmüştü.



Kaynak: İrlanda'da 2018-2030 yılları arasında sektörler bazında gelecekteki istihdam büyümesi (%)

Son yıllarda, İrlanda'da rehberlik hizmetlerinin sunumu teknoloji ile birlikte önemli ölçüde değişmiştir. **COVID-19 pandemisi bu değişimi hızlandırmış** ve rehberlik hizmetleri ile danışanlar kısa sürede uzaktan rehberlik süreçlerine uyum sağlamak zorunda kalmıştır. **2020 CEDEFOP raporu**, pandemi sırasında rehberlik ve yaşam boyu öğrenme süreçlerini değerlendirmiş ve **İrlanda'nın uzaktan eğitim yaklaşımının özellikle finans ve bilişim teknolojileri alanlarında yaygın bir şekilde benimsendiğini** ortaya koymuştur.

Ancak, **İleri Eğitim ve Mesleki Eğitim (FET) sektörünün sunduğu geleneksel kurslar**, uzaktan öğrenmeye uyum sağlamak zorunda kalmış ve bu süreçte çeşitli zorluklarla karşılaşmıştır. FET kurslarının temel amacı **iş temelli öğrenme (WBL) ve pratik eğitim**

olduğundan, COVID-19 sırasında staj ve uygulama alanlarının yetersizliği büyük bir engel oluşturmuştur. Bu süreçte uzaktan rehberlik için **e- posta, dijital iletişim platformları, çevrimiçi video kanalları, ortak dosya paylaşım yazılımları, telefon görüşmeleri ve kısa mesajlar gibi çeşitli araçlar kullanılmıştır.** COVID-19, İrlanda'daki rehberlik hizmetlerinin işleyişinde büyük değişikliklere yol açmış ve kurumları **daha dijital bir yaklaşıma adapte olmaya zorlamıştır.** Bu değişim, **en iyi uygulamaların ortaya çıkmasını, paylaşılmasını ve entegre edilmesini sağlamıştır.**

İrlanda'da **İleri Eğitim ve Mesleki Eğitim (FET) sektöründen sorumlu politika geliştirme ajansı SOLAS, "Bahar Yetkinlikleri Bülteni 2023"** adlı yayını ile 15-24 yaş arası gençlerin son üç yılda İrlanda iş gücüne katkısını incelemiştir. **COVID-19 kısıtlamalarının kaldırılması ve ekonominin toparlanmasıyla birlikte, gençler arasındaki istihdam oranlarının hızla arttığı ve iş gücüne olan talebin ivme kazandığı belirtilmektedir.** 2022'nin üçüncü çeyreğinde, **İrlanda'da 15-24 yaş arası toplam 311.900 genç istihdam edilmiştir.**

Ayrıca, **"Dijital Dönüşüm: Dijitalleşmenin İrlanda İş Gücü Üzerindeki Etkisini Değerlendirme"** başlıklı yayın, **2018-2023 yılları arasında dijital teknolojilerin benimsenmesinin iş gücü piyasası üzerindeki etkilerini incelemektedir.** Raporda, **İrlanda'daki her üç işten birinin (%70'ten fazla olasılıkla) dijital teknolojilerin benimsenmesi nedeniyle değişime uğrama riski taşıdığı** belirtilmektedir. **Kamu yönetimi sektöründe dijitalleşme,** süreçlerin, rollerin ve görevlerin yeniden şekillenmesine yol açacaktır. **Önümüzdeki beş yıl içinde dijital teknolojilerin benimsenmesi, mevcut iş kayıplarını artırabilir** ve geleneksel iş rollerinde azalmaya neden olabilir. Ancak, **dijitalleşmenin iş gücü piyasasında yeni fırsatlar da yaratabileceği** vurgulanmaktadır.

Araştırmalar, dijitalleşmenin **iş gücü piyasasında iş olanaklarını ve beceri gereksinimlerini önemli ölçüde değiştirdiğini** ortaya koymaktadır. **Üretim sektöründen hizmet odaklı ekonomilere geçiş eğilimi** birçok ülke raporunda belirtilmiştir. Örneğin, **finans, sigorta ve telekomünikasyon gibi sektörlerde müşteri hizmetlerinde büyük dönüşümler yaşanmakta** ve bu durum, şirketlerin organizasyonel stratejilerini gözden geçirmesine yol açmaktadır. İşverenler, mevcut ve gelecekteki çalışanlarının beceri gereksinimlerini yeniden değerlendirmektedir.

İrlanda'da Dijital Dönüşüm ve İş Gücü Becerileri

Skillnet Ireland, İrlanda Hükümeti'nin ulusal iş destek ajansı olarak **Limerick İşletme Okulu** ile birlikte yürüttüğü bir raporda, **müşteri deneyimi (CX) çalışanlarının becerilerinin dijital dönüşüm nedeniyle büyük ölçüde değişmediği** ancak **bu becerilerin uygulanma sıklığının ve seviyesinin önemli ölçüde arttığı** ortaya konmuştur.

Bazı uzmanlara göre, **dijital teknolojilerin başarılı bir şekilde uygulanması, iş gücünün sahip olduğu "yumuşak becerilere" bağlıdır** (EGFSN, 2018). Bu durum, çalışanların giderek daha fazla **yumuşak becerilere sahip olmasını** gerektirdiğini ve işletmelerin teknolojiyi benimseme süreçlerinde geride kalmaması için bu becerilerin kritik bir öneme sahip olduğunu göstermektedir.

Yumuşak Beceriler

Youthreach programı, İrlanda'da **erken okul terkini önlemek amacıyla eğitim ve mesleki gelişim merkezlerinde çalışan uzmanlar tarafından geliştirilmiştir**. Program, öğrencilerin refahını merkeze alarak, **dezavantajlı ve risk altındaki genç yetişkinlerle çalışmayı ve onların aktarılabilir becerilerini keşfetmelerini sağlamayı** amaçlamaktadır.

Bu çerçevede üç temel beceri geliştirme alanı belirlenmiştir:

- Bireyin kendini fark etmesi ve kabul etmesi yoluyla özgüvenin geliştirilmesi
- Başkalarının farkında olma ve onları dikkate alma yoluyla sorumluluk bilincinin geliştirilmesi
- Dünyayı anlama ve takdir etme yoluyla güç ve bilgi kazanımı

İrlanda'da Kariyer Rehberliği: CareersPortal

İrlanda'da kariyer rehberliği için bir diğer önemli platform olan **CareersPortal, Durrow Communications Ltd** tarafından geliştirilmiş olup, İrlanda'da merkezi bir kariyer rehberlik portalı oluşturulması gerektiğini belirten uzman grup raporuna doğrudan bir yanıt olarak hazırlanmıştır.

CareersPortal, öz değerlendirme araçları sunarak bireylerin ilgi alanlarını, kişilik özelliklerini ve becerilerini çeşitli kurslar ve kariyer seçenekleriyle eşleştirmelerine olanak tanımaktadır. Platform, ikinci ve üçüncü kademe öğrencileri, yetişkin öğrenenler, iş arayanlar, ebeveynler ve kariyer rehberliği uzmanları için özel olarak tasarlanmıştır.

CareersPortal'ın önemli bileşenlerinden biri olan **kariyer danışmanlık aracı**, iş arayanlar ve iş dünyası için **dört temel beceri alanını** inceleme ve geliştirme fırsatı sunmaktadır:

1. Kariyer Becerileri
2. İnsanlarla Çalışma Becerileri
3. Görev ve İş Becerileri
4. Kişisel Beceriler

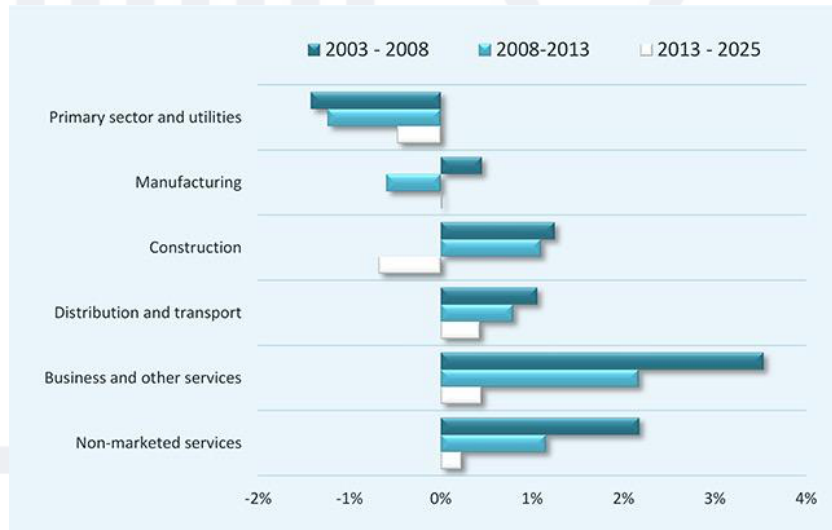
Bu platform, **İrlanda'daki bireylerin ve profesyonellerin kariyer planlamasını bilinçli bir şekilde yapmalarını sağlamak için geliştirilmiştir** ve gençlerin iş gücü piyasasına katılımını destekleyen önemli bir araç olarak öne çıkmaktadır.

2.2. Avusturya

Avusturya'nın nüfusu **1 Ekim 2022 itibarıyla 9.090.868 kişiye ulaşmıştır**. 2022 yılı genelinde ortalama **3.913.652 kişi istihdam edilmiştir** ve bunların **926.992'si yabancı iş gücünden oluşmaktadır**.

COVID-19 pandemisinin ardından iş gücü piyasası 2022 yılında toparlanmaya devam etmiş ve çalışan sayısında artış gözlemlenmiştir. Avusturya'da çalışanların %13,3'ü farklı bir eyalete, %0,8'i ise yurt dışına giderek işe gitmektedir (Bu veriler 2020 yılına aittir).

2022 yılı iş gücü piyasası, şirketlerin **iş gücü talebinde keskin bir artış yaşanmasıyla** şekillenmiştir. Yıl içinde ekonomik büyüme ivmesi biraz yavaşlarsa da bazı sektörler hala ciddi iş gücü açığıyla karşı karşıyadır. **Mevcut iş ilanlarının çoğu, inşaat sektörü, genel vasıfsız işçilik, turizm gibi alanlarda** vasıfsız işçiler ve nitelikli işçiler tarafından doldurulması gereken pozisyonlardan oluşmaktadır.



Kaynak: 2013-2025 Avusturya'da Niteliklere Göre Toplam İş Fırsatları

Avusturya'da Perakende Sektöründe Değişim ve E-Ticaretin Büyümesi

Avusturya'da iş dünyasında en gözle görülür değişimlerden biri, perakende sektöründe yaşanmaktadır. Bu dönüşüm, çevrimiçi ticaretteki hızlı gelişmelerin etkisiyle şekillenmektedir. Satış sektöründe çalışma koşulları önemli ölçüde değişmiş olup, bu değişimin temel nedenleri şunlardır:

- Maliyetlerin ve ürün bilgilerinin şeffaf hale gelmesi
- Fiziksel mağazalardaki müşterilerin daha bilinçli hale gelmesi
- Kendi ürünlerini üreten küçük ve bölgesel tedarikçilerin artması
- Sosyal medya kanallarının pazarlama aracı olarak yaygın kullanımı

E-ticaret, özellikle 2020 yılında büyük bir ivme kazanarak son yıllarda Avusturya ekonomisinde dinamik bir gelişim göstermiştir. 2016 yılında Avusturyalı şirketler, web siteleri, mobil uygulamalar ve çevrimiçi Pazar yerleri üzerinden 16,8 milyar avro ciro elde etmiştir. Dört yıl sonra, 2020'de bu rakam neredeyse iki katına çıkarak 30,2 milyar avroya ulaşmıştır.

Bu büyüme, **Avusturya ekonomisinin en önemli büyüme tetikleyicilerinden birinin e-ticaret olduğunu göstermektedir.**

Tüketici tarafında ise son **15 ila 20 yıl içinde daha büyük bir değişim yaşanmıştır. 2003 yılında çevrimiçi alışveriş yapan kişilerin oranı yaklaşık**

%8 iken, 2021 yılı itibarıyla bu oran %54,2'ye yükselmiştir. Bu durum, **Avusturya'daki tüketim alışkanlıklarının çevrimiçi ticarete kaydığını ve perakende sektöründeki dijital dönüşümün hızlandığını göstermektedir.**⁶

Avusturya'da (ve çoğu AB ülkesinde) şu anda yoğun şekilde tartışılan bir diğer konu, belirli sektörlerde yaşanan iş gücü açığıdır. Her yıl yayımlanan **"İşgücü Açıkları ve Fazlalıkları Raporu"**, AB ülkelerinde iş gücü açığının en fazla görüldüğü üç meslek grubunu belirlemektedir: **Sağlık sektörü çalışanları, yazılım sektöründe akademik uzmanlar ve inşaat ile altyapı mühendisliği alanında vasıflı işçiler** en çok talep gören meslekler arasında yer almaktadır.⁷

Avusturya'da, **30 ila 2.000 çalışanı olan orta ölçekli işletmelerin 600'den fazla yöneticisiyle yapılan bir araştırma**, ülkedeki iş gücü piyasasının neredeyse tüm sektörlerinde personel açığı olduğunu ortaya koymuştur. **Bu araştırma, EY denetim ve danışmanlık firması tarafından "Avusturya'da İstihdam ve Nitelikli İş Gücü Açığı" çalışması kapsamında yürütülmüştür.** Bulgular, özellikle **turizm, sağlık, ulaşım ve ticaret sektörlerinin iş gücü açısından en fazla etkilenen alanlar olduğunu göstermektedir.**⁸

⁶ Ecoaustria: https://ecoaustria.ac.at/wp-content/uploads/2022/06/EcoAustria-Studie-Ecommerce_Oesterreich_Juni_2022.pdf

⁷ AMS Forschungsnetzwerk: https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_553_-_EU-Arbeitsmarktentwicklung_-_COVID-19-Pandemie-ELA.pdf

⁸ Ernst & Young: https://www.ey.com/de_at/news/2023/02/ey-at-mittelstandsbarometer-2023-fachkraeftemangel

Avusturya'da iş dünyasında **son yıllarda yaşanan gelişmelerin ve teknolojik değişimlerin önemli bir etkisi olduğu** açıkça görülmektedir. **Mesleklere daha yüksek nitelik ve uzmanlaşma gereksinimi giderek artmaktadır.** Bu durum iki şekilde kendini göstermektedir:

- **Akademik meslekler ve lise diploması gerektiren teknik, sosyal ve sağlık mesleklerine olan talep artmaktadır.**
- **Daha düşük nitelik gerektiren meslek grupları bile artan taleplerle karşı karşıya kalmakta ve daha fazla uzmanlık becerisi gerektirmektedir.**

Bu eğilim, **iş gücü piyasasında kalifiye eleman ihtiyacının arttığını ve mesleki eğitimin giderek daha fazla önem kazandığını göstermektedir.**

Avusturya'da Dijitalleşme ve Geleceğin İş Dünyası

Avusturya'da, dijitalleşme ve teknolojik dönüşümle iş gücü piyasasında yaşanan değişimler önemli gündem maddeleri arasında yer almaktadır. **Digital Austria'nın 2021 raporu**, dijital dönüşümün sürdürülebilir büyüme için hâlâ büyük bir potansiyel taşıdığını ve uzun vadeli refahı, istihdamı ve yaşam kalitesini garanti altına almak için yapılması gereken çok şey olduğunu vurgulamaktadır. COVID-19 pandemisi ile birlikte evden çalışmanın yaygınlaşması, Avusturya'nın dijital dönüşümünde önemli bir ilerleme sağlamıştır. Ancak, dijital dönüşüm süreci sadece teknolojik yeniliklerle sınırlı değildir; dijitalleşmenin getirdiği değişimler, önümüzdeki yıllarda ekonomiyi şekillendirecek olan sosyal, ekonomik ve çevresel gelişmelerle de yakından ilişkilidir.

Avusturya Ekonomik Araştırma Enstitüsü (WIFO) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, dijitalleşme ve otomasyon nedeniyle en fazla iş kaybı riski taşıyan sektörler arasında **üretim, perakende ticaret ve ulaşım** öne çıkmaktadır. Üretim sektöründe otomasyon, perakende sektöründe dijital ticaret platformları ve ulaşım sektöründe sürücüsüz araç teknolojileri nedeniyle birçok meslek risk altındadır.

Dijital dönüşümün özellikle düşük vasıflı işçiler üzerinde önemli etkileri olması beklenmektedir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) bir çalışmasına göre, otomasyona en açık meslekler rutin ve manuel işler olduğundan, bu işlerde çalışan düşük vasıflı işçilerin gelecekteki istihdam koşullarında ciddi risklerle karşılaşması muhtemeldir.

Avusturya'nın İşgücü Piyasası Servisi (AMS) tarafından geliştirilen ve ülkenin ilk çevrimiçi kapsamlı yetkinlik trendleri bilgi sistemi olan **"AMS Qualification Barometer"**,⁹ mesleki geleceğine karar verme aşamasında olan bireylere, siyasilere, işverenlere ve gazetecilere

⁹ AMS-Qualifikationsbarometer: <https://bis.ams.or.at/qualibarometer/hilfe.php?load=methodik2>

yönelik bir hizmettir. AMS Qualification Barometer, koronavirüs pandemisinin Avusturya ekonomisi üzerindeki etkilerini ve değişen iş gücü beceri ihtiyaçlarını göstermektedir.

Son olarak, OpenAI tarafından geliştirilen ve insan benzeri metinler üretebilen yapay zeka modeli ChatGPT gibi yeniliklerin ortaya çıkışıyla, robot teknolojilerinin iş gücü piyasasındaki geleceği daha sık gündeme gelmektedir. Bu gelişmeler, endişeden umuda uzanan geniş bir yelpazede değerlendirilmekte, ancak robotik teknolojilerin iş gücü piyasasına entegrasyonunun kaçınılmaz bir gerçek olduğu da vurgulanmaktadır.

Son aylarda, kısmen ChatGPT'nin (OpenAI tarafından geliştirilen, bağlam ve geçmiş konuşmalara dayalı olarak insan benzeri metinler üretebilen yapay zeka destekli bir sohbet programı) piyasaya sürülmesi nedeniyle yapay zeka konusunda çok fazla heyecan yaşandı. İş dünyasında panikten umuda kadar her şeyi içeren köklü değişikliklere ilişkin raporlar¹⁰ giderek artıyor, ancak robot teknolojisinin işgücü piyasasındaki geleceğine ilişkin önemli bir farkındalık var; robot teknolojisinin gerekli insan becerilerinin yerini almasının zor olduğu. Bunlar, YZ etkisi için en az potansiyele sahip mesleklerdir ve insan becerileri bu mesleklerin varlığını sürdürmesi için gereklidir."¹¹

1. Eğitim, öğretim ve kütüphane hizmetleri
2. Sosyal ve refah hizmetleri
3. Yönetim
4. Hukuk
5. Fiziksel ve sosyal hizmetler
6. Bilgisayar ve matematik
7. İş ve finansal süreçler
8. Mimarlık ve mühendislik
9. Sağlık hizmetleri
10. Satış ve ilgili faaliyetler

¹⁰ <https://www.tagesschau.de/wissen/forschung/berufe-kuenstliche-intelligenz-100.html>

¹¹ Automation Risk Index (ARI): <https://lis2.epfl.ch/resiliencetorobots/#/>

Avusturya'da dijitalleşme konusunda bilgi ve destek sunan iyi bir uygulama örneğinden bahsedilmelidir: **“Ben İş Gücünün Geleceğiyim” kampanyası**, günümüz iş dünyasının gerçeklerini vurgulamaktadır. Ayrıca, öğrenme ve sosyal güvenlik sistemlerinin değişime uyum sağlayacak şekilde nasıl dönüştürülmesi gerektiğini göstermektedir. Bu kampanyanın amacı, toplumun tüm kesimlerini bu tartışmaya dahil etmek ve onların görüşlerini siyaset ve iş dünyasındaki karar vericilere iletmektir.¹²

Avusturya'da, yukarıda belirtilen birçok çabaya rağmen **informal ve non-formal (örgün olmayan ve yaygın) yeterliliklerin tanınması** henüz başlangıç aşamasındadır ve **resmi eğitim nitelikleri hâlâ vazgeçilmez olarak görülmektedir**. Bu bağlamda, hem yukarıda alıntılanan eğitim uzmanları hem de araştırmamıza katılanlar, düşünce ve eylemde hızlı bir değişim çağrısında bulunmaktadır. Bu zorluk **tek bir cümleyle** özetlenebilir:

„Açık fikirli olmak belki de en önemli yetkinlik haline gelmiştir.“

AMS/IBW: Yeni Dijital Beceriler

Bu açık fikirli yaklaşım, sürece dahil olan tüm taraflara yöneliktir: **Eğitim politikası alanındaki karar vericiler sorumluluk almalıdır; aynı şekilde işverenler, uygulayıcılar ve iş arayanlar da bu değişime uyum sağlamalıdır.**

Sonuç olarak, FLOWS projesi açısından özellikle önemli görülen genel unsurları bir kez daha vurgulamak isteriz.

2.3 Romanya

Romanya'da istihdam oranı, 2023 yılının ikinci çeyreğinde %63'e yükselmiştir, bu oran 2023 yılının ilk çeyreğinde %62,9 olarak kaydedilmiştir. Çalışan nüfusun büyük bir kısmı hizmet sektöründe istihdam edilmektedir ve bu sektörde 3,5 milyon kişi çalışmaktadır. Sanayi ve inşaat sektörlerinde istihdam edilen kişi sayısı 1,85 milyon, tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörlerinde çalışan kişi sayısı ise 100 bin olarak belirlenmiştir.

2022 yılında aktif nüfusun istihdam oranı %62,3 olup, erkekler için %66,8 ve kadınlar için %57,4 olarak hesaplanmıştır. Romanya Kamu İstihdam Hizmetleri Kurumu (ANOFM) verilerine göre, 2023 yılının ilk çeyreğinde ülke genelinde en fazla açık iş pozisyonu şu meslek gruplarında kaydedilmiştir: parça montajı ve kurulumunda çalışacak vasıfsız işçiler, kuryeler, ticaret sektörü çalışanları, inşaat sektöründe vasıfsız işçiler, güvenlik görevlileri, mal

¹² <https://www.oecd.org/berlin/themen/zukunft-der-arbeit/>

taşıyıcılar, karayolu yük taşımacılığı için sürücüler, aşçı yardımcıları, satış elemanları ve hazır giyim sektöründe vasıfsız işçiler.

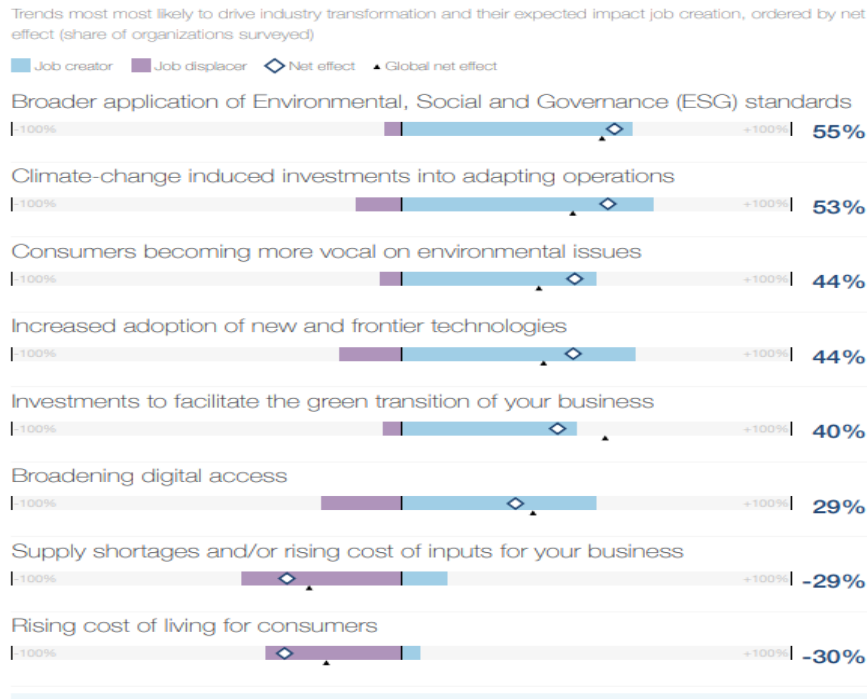
Romanya'da eğitim sistemi ile iş gücü piyasası arasında belirgin bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Üçüncül (yükseköğretim) eğitim oranı hâlâ AB ortalamasının oldukça altındadır. Ayrıca, yetişkin öğrenimi oranı da oldukça düşük olup, 2016 yılında sadece %1,2 olarak kaydedilmiştir. Bu oran, AB ortalaması olan %10,8 ile karşılaştırıldığında oldukça geride kalmaktadır. Mesleki eğitimin iş gücü piyasasıyla yeterince uyumlu olmaması, beceri geliştirme ihtiyacının karşılanmasını zorlaştırmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2018 Ülke Raporu).

Romanya, özellikle düşük vasıflı işçiler, düşük eğitim düzeyine sahip bireyler ve engelliler için beceri açığını gidermek amacıyla bazı önlemler almıştır. 2014-2020 dönemine yönelik strateji kapsamında, Bulgaristan modeli örnek alınarak eğitim sektörü ile işletmeler arasında kurumsal iş birliği geliştirilmiş ve beceri uyumluluğu öncelikli bir hedef haline getirilmiştir. Bu bağlamda, Romanya Ulusal Yeterlilik Kurumu'nun (NNCA) paydaş katılımına yönelik yaklaşımı sektörel ve bölgesel düzeyde daha da geliştirilebilecek etkili bir model olarak değerlendirilmektedir.

Bükreş-İlfov, Romanya'nın en gelişmiş bölgesi olup, kişi başına düşen GSYH 49.200 Euro ile AB ortalamasının (%164) üzerindedir (Eurostat 2022, 2020 verilerine göre). Başkent in sağladığı fırsatlar nedeniyle, bölgede çalışan nüfus yüksek eğitim ve mesleki yeterliliğe sahiptir. Bölgenin ekonomisi büyük ölçüde başkent in merkezi işlevleri tarafından şekillendirilmektedir.

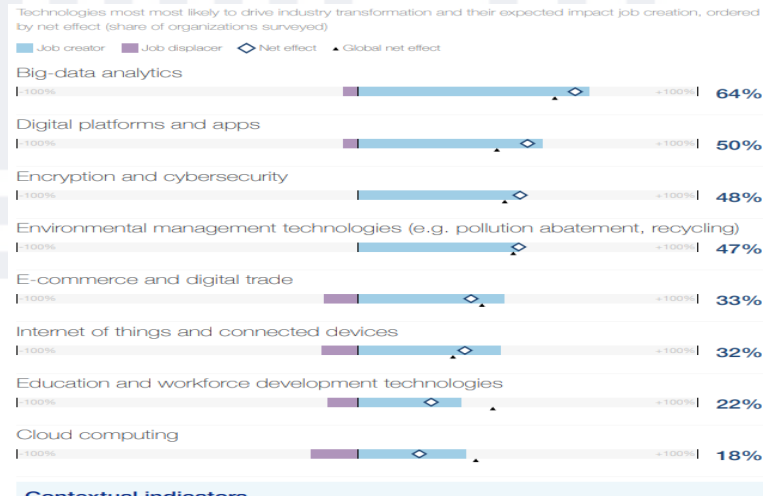
Romanya'nın en büyük sanayi kümelenmesi Bükreş-İlfov bölgesinde bulunmaktadır. Aynı zamanda, ticaret, depolama, dağıtım, kamu yönetimi ve inşaat sektörleri de hızla gelişmeye devam etmektedir.

Küresel Eğilimler ve İş Yaratma Üzerindeki Etkileri



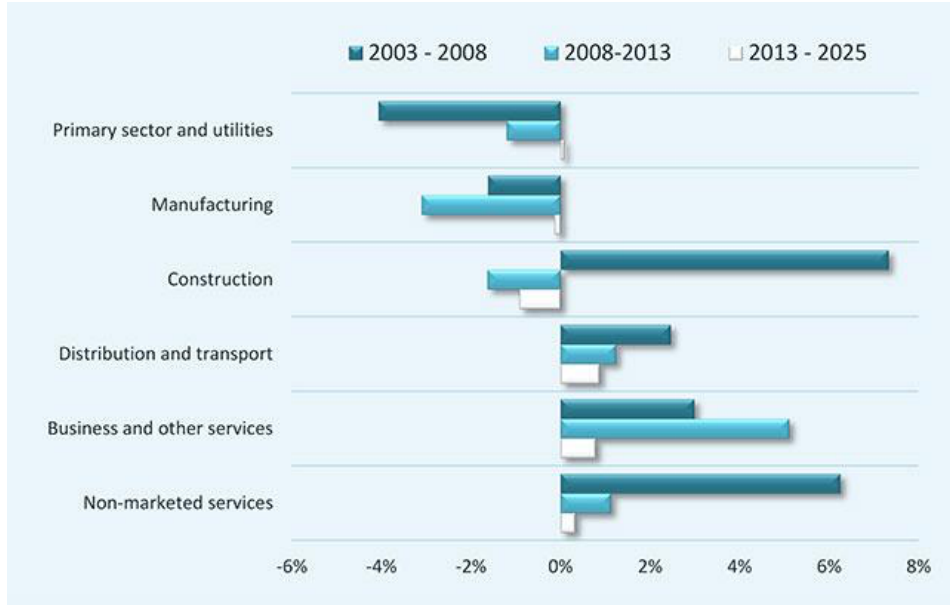
Kaynak: [WEF Future of Jobs 2023.pdf \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-2023)

Teknolojiler ve İş Yaratma Üzerindeki Etkileri



Kaynak: [WEF Future of Jobs 2023.pdf \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-2023)

2018-2030 Yılları Arasında Romanya'da Sektörlere Göre Gelecekteki İstihdam Artışı (%)



Kaynak: Cedefop beceri tahminleri (2015)

Önümüzdeki on yıl içinde, yeni teknolojilerin yarattığı dijital dönüşüm Romanya'da 600.000 işi etkileyecektir. PwC'nin İş Gücü Dönüşüm Endeksi'ne göre, raporun tahminlerine göre, önümüzdeki on yılda 325.000 yeni iş oluşturulacak, ancak

275.000 çalışanın dijital becerilerini geliştirmesi gerekecektir. Çünkü otomasyon ve yapay zekanın yaygınlaşması, tekrarlayan görevlerin aşamalı olarak ortadan kalkmasına neden olacaktır. En önemli gözlem, çalışanların dijital becerilerini geliştirmelerinin hayati önem taşıdığıdır. Aynı zamanda, hükümet kurumlarıyla ortaklıkların teşvik edilmesi ve altyapı, eğitim veya sağlık gibi ortak ilgi alanlarına odaklanılması gerekmektedir. Çünkü bu alanlara yapılan yatırımlar, yeni teknolojilerin benimsenmesini teşvik edebilir. Yatırımların yokluğunda ise, kilit sektörlerde yeni işler yaratılamaz.

Ayrıca, otomasyona ve değişen iş modellerine karşı savunmasız olan ekonomilerde bazı işler daha yüksek risk altındadır. Ulusal Dijital Gündem Stratejisi, dört ana eylem alanını belirlemektedir:

- e-Devlet, İş Birliği, Siber Güvenlik, Bulut Bilişim ve Sosyal Medya – Bu alanlar, Romanya'daki kamu sektörünün modernizasyonu yoluyla verimliliği artırmayı ve maliyetleri düşürmeyi amaçlamaktadır.
- Eğitim, kültür ve sağlık alanlarında Bilişim ve İletişim Teknolojileri (BİT) – Bu alan, bu teknolojilerin sektörel düzeyde desteklenmesini hedeflemektedir.
- E-ticaret, BİT araştırma, geliştirme ve yenilikçilik alanlarında BİT uygulamaları – Bu alanlar, Romanya'nın bölgesel karşılaştırmalı avantajlarını desteklemeyi ve özel sektörde büyümeyi teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

- Geniş bant ve dijital altyapı hizmetleri – Sosyal katılımı sağlamaya yönelik olarak planlanmıştır. Darüber hinaus sind in Volkswirtschaften, die durch Automatisierung und veränderte Geschäftsmodelle gefährdet sind, einige Arbeitsplätze stärker gefährdet.

2.4 Türkiye

Son üç yıl içinde Türkiye’de istihdam, sağlık, ekonomik ve jeopolitik faktörlerin yanı sıra artan sosyal ve çevresel baskıların birleşimiyle şekillenmiştir. Türkiye, OECD ülkeleri arasında **en düşük istihdam oranına** ve **en yüksek geniş tanımlı iş gücü eksikliği oranlarından birine** sahiptir. Bunun temel nedeni, **kadınların iş gücüne düşük katılım oranıdır**. İşsizlik oranı da **OECD ortalamasının önemli ölçüde üzerindedir**. 2023 yılının ikinci çeyreğinde mevsimsel etkilerden arındırılmış istihdam edilen kişi sayısı, bir önceki çeyreğe göre **151 bin kişi artarak 31 milyon 513 bine ulaşmıştır**. Mevsimsel etkilerden arındırılmış istihdam oranı **%48,2** olarak gerçekleşmiş olup, bu oran erkekler için **%65,7**, kadınlar için ise **%31,1** olarak hesaplanmıştır.

Türkiye’de doğu-batı ekseninde ekonomik kutuplaşma yaşanmaktadır. Doğu bölgesi emek yoğun ve düşük teknolojili üretimle, batı bölgesi ise görece yüksek teknolojili ve sermaye yoğun sanayi üretimiyle özdeşleşmiştir. Bu kutuplaşma, hem bölgeler arasında hem de bölgelerin kendi içinde plansız kentleşmeye yol açmaktadır.

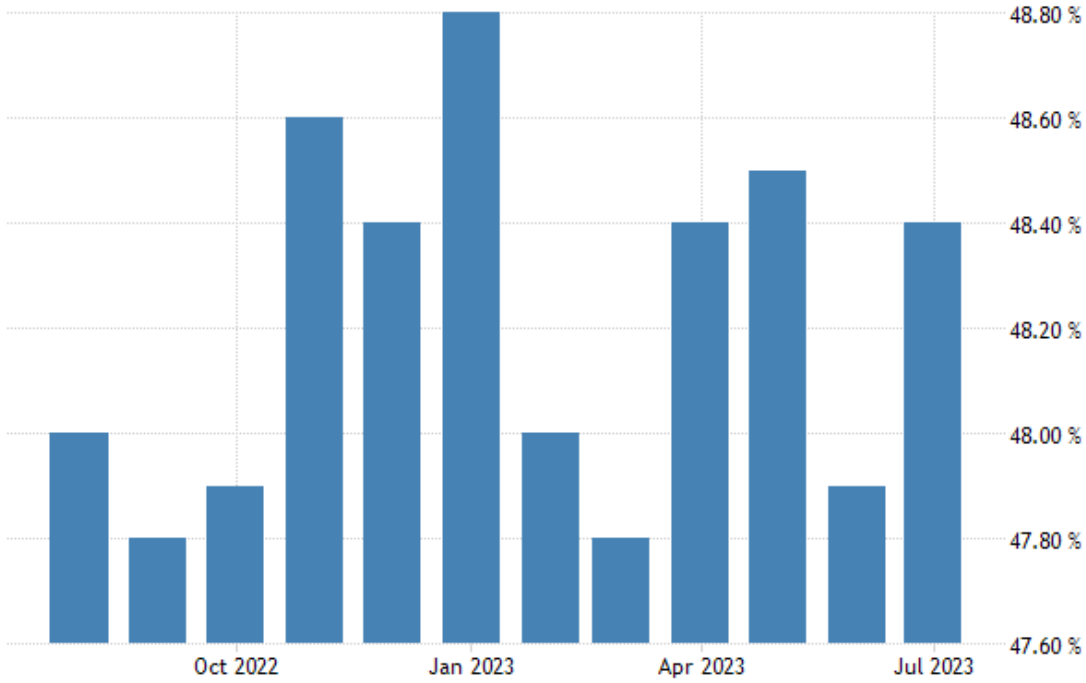
Türkiye, **OECD ülkeleri arasında dezavantajlı gruplar için en yüksek istihdam açığına sahip ülkedir**. Ancak kapsayıcılığın bir diğer boyutu olan düşük gelir oranı açısından Türkiye **biraz daha iyi bir performans göstermekte** fakat **yine de OECD ortalamasının altında** kalmaktadır. Son yıllarda yaşanan iyileşmelere rağmen, **medyan gelirin %50’sinden azıyla yaşayan çalışma çağındaki bireylerin oranı %13,5 seviyesinde kalmaktadır**.

Hanehalkı İşgücü Anketi’ne göre, **15 yaş ve üzeri işsiz kişi sayısı, Temmuz 2022’de bir önceki aya göre 113 bin kişi azalarak 3 milyon 445 bine düşmüştür**. İşsizlik oranı **%10,1** olarak hesaplanmış olup, **bu oran erkeklerde**

%8,6, kadınlarda ise **%13,1’dir**. Aynı dönemde, istihdam edilen kişi sayısı **148 bin azalarak 30 milyon 608 bin olarak kaydedilmiştir**. İstihdam oranı **%47,3’e düşerken**, erkekler için **%64,6**, kadınlar için ise **%30,3** olarak belirlenmiştir.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü’nün (OECD) iş gücü ve istihdam raporuna göre, Türkiye’nin **2022’nin son çeyreğindeki istihdam oranı %53,7** olarak gerçekleşmiştir. Bu oran, **OECD ortalaması olan %69,6’dan 16,8 puan daha düşük olup, Türkiye’yi 39 ülke arasında son sıraya yerleştirmiştir**.

Son yıllarda yüksek işsizlik oranları ve istihdamın geliştirilmesi ihtiyacı, **detaylı analizler yapılarak uygulanabilir, etkili ve tutarlı bir ulusal istihdam stratejisinin hazırlanmasını zorunlu hale getirmiştir.**



Kaynak: Tradingeconomic.com

Bu nedenle, Türkiye’de temel aktörlerin taahhüt ettiği ve iş gücü piyasasındaki yapısal sorunları çözmek amacıyla yürütülen veya planlanan girişimler kapsamında öncelikli alanlar belirlenmiştir:

- İstihdam sorunlarının giderilmesi, özellikle cinsiyet ve bölgesel eşitsizliklerin ortadan kaldırılması
- Eğitimli bireylerden oluşan bir toplum oluşturmak
- Okul öncesi, temel ve ortaöğretimde okullaşma oranını %100’e çıkarmak
- Zorunlu eğitimin 12 yıla çıkarılabilmesi için fiziksel altyapıya yönelik sorunları çözmek
- Mesleki eğitimin önemini artırmak
- Özel üniversitelerin sayısını artırmak ve üniversitelerin kalitesini yükseltmek

Türkiye’nin **Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS) ve Eylem Planı**, Avrupa 2020 hedefleri dikkate alınarak hazırlanmış ve 2023 yılına kadar şu öncelikleri belirlemiştir: **eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi, iş gücü piyasasında güvenlik ve esnekliğin sağlanması, dezavantajlı grupların istihdamının artırılması ve istihdam ile sosyal koruma arasındaki bağın güçlendirilmesi.**

Milli Eğitim Bakanlığı, iş gücü piyasasındaki dönüşümleri yakından takip etmekte ve mesleki eğitim alanlarını güncelleyerek haftalık ders çizelgelerini sürekli olarak paydaşlarla istişare etmektedir. Bu kapsamda, ilk değişiklik mesleki eğitim alanlarının ve branşlarının güncellenmesi olmuştur. 47 alan ve 203 branştan oluşan mesleki eğitim sistemi, 47 alan ve 109 branşa düşürülerek revize edilmiştir.

Ancak bu stratejiler yeterince bütünleşik bir şekilde ele alınmadığından, bazıları paralel olarak uygulanmış ve büyük ölçekli toplumsal ve ekonomik dönüşüm stratejileriyle uyum sağlanamamıştır. Özellikle **gençlerin ve kadınların istihdam potansiyelinin tam olarak değerlendirilmesi için** yapısal ve sistematik değişimler gerekmektedir. Bunun başarılabilmesi için hükümet ve özel sektör arasında yapılandırılmış diyalog sağlanmalı, sivil toplum kuruluşları sürece dahil edilmeli, gelecekteki iş gücü piyasası ihtiyaçları önceden öngörülmesi ve bölgesel düzeyde iş gücü ihtiyaçları belirlenmelidir. **İstihdam ile sosyal koruma arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi**, dezavantajlı gruplara yönelik etkili sosyal politikalar ve sosyal koruma mekanizmalarının iyileştirilmesi gerekmektedir.

Türkiye’de iş dünyasında dijitalleşme hız kazanmıştır. Dijitalleşmeyi hızlandırmaya yönelik kamu ve özel sektör girişimleri kapsamında **Bilim, Teknoloji ve Sanayi Bakanlığı öncülüğünde “Sanayinin Dijital Dönüşümü Platformu” oluşturulmuştur**. Bu platformda çeşitli iş dünyası kuruluşlarının katılımıyla **altı çalışma grubu kurulmuş ve politika odaklı raporlar hazırlanmıştır**:

1. Dijital teknolojilerdeki ana eğilimler
2. İleri üretim teknolojileri
3. Açık inovasyon sistemleri
4. Eğitim ve beceri gereksinimleri
5. Altyapı ihtiyaçları
6. Standardizasyon ve patentleme konuları

Ayrıca, Türkiye’de **Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı bünyesinde Dördüncü Sanayi Devrimi Dairesi** kurulmuş ve bu faaliyetlerin koordinasyonu, strateji ve politika geliştirme süreçleri yönetilmeye başlanmıştır.

Bu gelişmelerin ekonomik sonuçlarına ek olarak, sosyo-kültürel olumsuz etkileri de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu çalışmada, **Sanayi 4.0 dönüşümünü tetikleyen teknolojiler ve yakın gelecekte ekonomiyi yönlendirebilecek teknolojiler** şu şekilde belirlenmiştir:

- Büyük veri ve analiz
- Robot teknolojileri

- Nesnelerin interneti
- Bulut bilişim
- Yapay zeka, sanal gerçeklik, artırılmış gerçeklik
- Katmanlı üretim (örneğin, 3D baskı)
- Siber güvenlik
- Yatay/dikey yazılım entegrasyonu
- Mobil ve internet teknolojileri
- Sektörel çözümler
- Blockchain teknolojileri
- Akıllı teknolojiler

Türkiye iş gücü piyasasında en çok talep gören istihdam becerileri şunlardır:

- Sorumluluk
- Teknoloji kullanımı
- Takım çalışması
- Duygusal yönetim
- İletişim
- Öz yönetim

İşverenlerin en çok aradığı kişilerarası beceriler ise şunlardır:

- Bir ekibin parçası olabilmek ve takım ile iş birliği yapmak
- Yeni becerileri başkalarına öğretmek ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunmak
- Çalışma ortamındaki politikaları dikkate alarak fikirlerini sunabilmek ve başkalarını ikna edebilmek
- Uzlaşma gerektiren durumları yönetebilmek ve kaynak değişimini sağlayabilmek
- Farklı eğitim ve mesleki geçmişe sahip insanlarla uyum içinde çalışabilmek

Türkiye’de istihdam alanında yaşanan sorunları geride bırakmak için uygulanan iyi örnekler ve harekete geçirilen eylem planları olmasına rağmen, hâlâ atılması gereken adımlar bulunmaktadır.

- Türkiye genelinde farklı sektörlerde hangi istihdam edilebilirlik becerilerinin daha çok talep edildiği araştırılmalıdır.
- İşverenlerin çalışanlarda aradığı becerilerin işletmelerin büyüklüğüne göre değişip değişmediği analiz edilmelidir.
- Çalışanların kariyer gelişimlerinin hangi aşamalarında daha fazla beceriye ihtiyaç duyduğu araştırılmalıdır.
- İstihdam edilebilirlik becerilerini ölçmek ve değerlendirmek için kapsamlı araştırmalar yapılmalıdır.
- Belirlenen istihdam edilebilirlik becerilerinin işe alım sürecinde işverenlerin kararlarını nasıl etkilediği incelenmelidir.

3. İrlanda, Avusturya, Romanya ve Türkiye’de Saha Araştırması Sonuçları.

Avusturya’da Saha Araştırması

Saha araştırması faaliyetleri Hafelekar tarafından yürütülmüştür.

Katılımcı sayısı ve profili:

- Dezavantajlı gençlerle, özellikle mültecilerle çalışan ve Avusturya’daki mevcut ihtiyaçlar ve eğilimler hakkında bilgi sahibi olan **3 rehberlik uzmanı ile mülakatlar** gerçekleştirilmiştir.
- Farklı nedenlerle dijitalleşen iş gücü piyasasına dahil olma konusunda zorluklar yaşayan **8 genç ile mülakatlar** yapılmıştır. Bu nedenler arasında **erken okul terki, dil becerilerinin eksikliği, aile desteğinin olmaması, travmatik deneyimler ve mesleki taleplerle ilgili güvensizlikler** yer almaktadır.
- **6 işverenle mülakatlar** gerçekleştirilmiştir.

Kolaylaştırıcılar: Paul Schober ve Karin Lackner

Süre: Yaklaşık 1 saat

Metodoloji: Mülakatların transkriptleri ve katılımcı izin formları, veri koruma nedenleriyle Hafelekar bünyesinde saklanmaktadır. Bu raporda bilgiler yalnızca anonimleştirilmiş biçimde aktarılmıştır. Katılımcıların isimleri açıklanmamaktadır. Mülakatlar ve odak gruplar **Skype toplantıları ve telefon görüşmeleri** yoluyla gerçekleştirilmiştir.

İrlanda’da Saha Araştırması

İrlanda’daki saha araştırmaları **Ballymun İş Merkezi** tarafından yürütülmüştür.

Katılımcı sayısı ve profili:

- 4 genç iş arayan
- IT sektörüne ilgi duyan 17-35 yaş aralığında 4 genç
- 1 işveren

Genç iş arayanların profili:

- Öğrenci merkezinde asistan / çeşitli sorumluluklar

- Aile günü etkinliği şirketinde etiketleme, paketleme
- Restoranda garson
- Bisiklet mağazasında asistan
- Evcil hayvan mağazasında stajyer – temizlik ve hayvan bakımı
- Müşteri hizmetleri / satış
- Çiftçi ailesinden gelen bir geçmiş
- Dijital müzik düzenleme.

Romanya'da Saha Araştırması

Saha araştırmasına **10 katılımcı** dahil edilmiştir.

Katılımcılar:

- **1 rehberlik uzmanı**
- **2 işveren**
- **1 dijital uzman**
- **6 genç iş arayan**
- **2 kadın (%20) ve 8 erkek (%80) Kolaylaştırıcılar:** Bogdan Abaza ve Spanu Paulina **Süre:** 2 saat

Metodoloji:

- Bogdan Abaza, proje hedeflerini, beklenen sonuçları ve odak gruptan elde edilen verilerin projeye nasıl katkı sağlayacağını açıklamıştır.
- Spanu Paulina, odak grup kurallarını açıklamış ve katılımcılardan kişisel verilerin işlenmesine ilişkin onay formlarını doldurup imzalamalarını istemiştir.
- Tüm katılımcılar onaylarını beyan etmiştir ve ilgili formlar rapora eklenmiştir.
- İki moderatör, katılımcıların ait olduğu hedef gruba göre soruları dönüşümlü olarak yönelmiştir:
 - Rehberlik uzmanlarına yönelik sorular
 - Dijital uzmanlara ve hizmet kullanıcılarına yönelik sorular
 - İşverenlere yönelik sorular
 - Genç iş arayanlara yönelik sorular

Türkiye'de Saha Araştırması

Flows grupları **4 farklı gruba** gerçekleştirilmiştir.

Katılımcılar:

- **1. Grup:** 4 kariyer danışmanı
- **2. Grup:** 3 dijital hizmet çalışanı

- **3. Grup:** 1 işveren
- **4. Grup:** 3 genç iş arayan
- Katılımcılar, **İŞKUR ağı** üzerinden seçilmiştir.

Kolaylaştırıcı: Rifat Yıldız

Süre: Odak gruplar **yüz yüze** gerçekleştirilmiş ve her oturum **yaklaşık 1 saat** sürmüştür.

Metodoloji:

- Katılımcılar, **çalıştay metodolojisi ve Flows projesi hakkında bilgilendirilmiştir.**
- Çalıştayların zamanlaması, **katılımcıların uygunluğu göz önünde bulundurularak** belirlenmiştir.

1. Genç İş Arayanlarla Gerçekleştirilen Odak Gruplarından Önemli Bulgular

İş Fırsatlarına Ulaşmak İçin Gerekli Adımlar

- Eğitim ve mesleki gelişim, beceri kazanımı, sertifikasyon, dil yeterliliği, vize ve çalışma izni.
- İş gücü piyasasına katılmak için gerekli beceriler, pratik deneyimler ve sosyal beceriler hakkındaki görüşler.
- İş arayışında ısrarcı olmak, sürekli geri dönüp iş fırsatları sormak, aday olarak reddedildiğinde veya dikkate alınmadığında direnç göstermek.
- Mezun olunan alana özel şirketlerin belirlenmesi.
- İş ilanlarının araştırılması.
- İşveren tarafından talep edilen gerekliliklerin öğrenilmesi.
- CV ve niyet mektubunun hazırlanması.
- İş görüşmesine hazırlık yapılması.
- Giriş seviyesi pozisyonlar için en az 2 yıl deneyim talep edilmesi, pratik deneyimin fazla talep edilmesi.
- Tüm işlerde minimum düzeyde sosyal becerilerin gerekli olduğu ve bunun böyle olması gerektiği.

Mevcut İş Fırsatları Hakkında Bilgi Edinme ve İşe Yerleşme Sürecinde Destek

- Aileden ve eğitimcilerden genç yaşta çalışmaya izin verilmesi konusunda destek alınması.
- İletişim atölyeleri gibi düzenli olarak sunulan ücretsiz kursların bulunması.

- Aile ve arkadaşlardan zaman zaman destek alınması.

Anlamlı İş Fırsatlarına Ulaşmada Karşılaşılan Zorluklar ve Engeller

- Çalışma izinleri ve vize işlemleri (deneyim her zaman dikkate alınmamaktadır).
- Yetkinlikleri sergileyebilmek ve kendini kanıtama fırsatının verilmesi.
- İşverenlerin bazen belirli bir alanda deneyim talep etmesi.
- Düşük maaşlar.
- İş için gerekli becerilere sahip olmamak.
- Doğru işi seçmek için yeterli danışmanlık hizmetinin bulunmaması.
- Mesleki yönlendirme hizmetlerinin yetersiz olması.
- Günümüzde ilgi çekici birçok işin ana akım platformlarda yayınlanmaması, bunun yerine ağlar aracılığıyla duyurulması.
- İş ilanlarının yayınlanma biçimi, çoğu iş ilanında ilgili iş deneyiminin "tercih edilir" olarak belirtilmesi, ancak bu deneyimi kazanmanın zor olması.

İstihdam Edilebilirlik İçin Gerekli İnfomal ve Yaygın Faaliyetler

- Dijital beceriler.
- Spor ve fiziksel aktiviteler (örneğin yüzme).
- Kültürel ziyaretler ve hobiler.
- Ruh sağlığı ile ilgili aktiviteler.
- Gönüllülük faaliyetleri.
- Hizmetlere çevrimiçi ve fiziksel erişim sağlama.
- Okul ve işe ulaşım.
- Evcil hayvan bakımı.
- Alışveriş, temizlik ve ev işleri.
- Aile bireyleri veya başkaları için tercümanlık yapma.
- Sığınma sürecinde toplum hizmetlerine katılma.
- Müzelerde ve sergilerde kültürel eğitim olarak entegrasyonu sağlama.
- Belediye, köy veya toplum aktivitelerine katılma.
- Aile veya referans sistemindeki kişilerle etkinlikler yapma.
- Çocukları okula hazırlama.
- Düzenli günlük rutin oluşturma.
- Genel ev işlerini yürütme.
- Günlük hayatı bağımsız bir şekilde organize etme.
- Yemek yapma.
- Seyahat etme.
- Boş zaman aktivitelerine katılma.
- Gönüllü çalışma, topluma katılım ve sosyal angajman.
- İş başında öğrenme, deneme ve deneyimleme.
- İş birliği ve ağ kurma aktiviteleri.

- Sistemik veya yapısal sorunlara yönelik problem çözme (örneğin sığınma ve yabancılar hukuku).
- Günlük görevler: alışveriş listesi hazırlama, çevrimiçi tarifelerle yemek yapma, ayakkabı temizleme, evi temiz tutma, hediye yapımı, doğum günü partisi düzenleme, parkur oluşturma, hazine avı organize etme, misafir davet etme, kendin yap (DIY) projeleri.

Görevlerde Kullanılan Beceriler:

- Planlama ve organizasyon.
- Stres yönetimi.
- Uygulama yapma ve hatalardan öğrenme.
- İletişim becerileri.
- Detaylara dikkat etme.
- Takım çalışması.
- Organizasyon becerileri.
- Bütçe yönetimi.
- Değişime açıklık.
- Değişimi destekleme isteği.
- Zaman yönetimi.
- Araştırma becerileri.
- Dijital beceriler.
- Yaratıcılık ve yenilikçilik.
- Meraklı olma.
- Dinleme becerileri.
- Problem çözme yeteneği.
- Analiz becerileri.
- Çatışma yönetimi.
- Aktif dinleme ve anlama.
- Meslektaşlarla anlamlı ilişkiler kurma ve sürdürme.
- Başkalarını motive etme becerisi.
- Gerçekleri doğru bir şekilde sunma.
- Sürekli öğrenmeye bağlılık.
- Serbest çalışma veya kişisel projeler üstlenme.
- Sosyal medya platformlarında ve çevrimiçi topluluklarda etkileşimde bulunma.

Sosyal Becerileri Ölçmek İçin Kullanışlı Yöntemler ve Araçlar:

- Topluluk önünde konuşma.
- Sunumlar yapma.
- Yarışmalara katılma.
- Grup projeleri yapma.

- Yeniliklere açık olma.

2. Genç İş Arayanlarla Gerçekleştirilen Odak Gruplarından Önemli Bulgular

ve yaygın öğrenme ile sosyal becerilerin belirlenmesi

Genel geri bildirimlere göre, rehberlik uzmanları için informel ve yaygın öğrenme ile sosyal becerilerin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır.

- Danışanlarını güçlü yönlerinin farkına vararak motive etmeye teşvik etmek
- İnfomal ve yaygın öğrenme ile kazanılan becerilere dayalı olarak uygun iş profillerini belirlemek ve danışanlarına yeni kariyer fırsatları sunmak
- Gençlerin iyi kararlar almasına yardımcı olmak, başarı şanslarını artırmak ve çeşitli ortamlarda edinilen becerileri tanımak için rehberlik sağlamak

Rehberlik Uzmanlarının Dijitalleşme ve İstihdam Konusundaki Görüşleri

- Eğitim ve iş için kullanılan dijital araçlar genellikle erişilebilir değildir ve çoğu zaman karmaşıktır.
- Birçok danışan genel dijital araçları (özellikle akıllı telefonları) kullanabilse de, iş dünyasında kullanılan cihazlar, uygulamalar, programlar ve sistemler konusunda güçsüzlük hissi yaşamaktadır.
- Günlük hayatta dijital becerilere ihtiyaç duyulmaktadır, örneğin:
 - Resmi makamlarla iletişim kurarken
 - Toplu taşıma araçlarını kullanırken
 - Sağlık sisteminden yararlanırken
 - Boş zaman aktivitelerine katılırken
- Dijitalleşme yorgunluğu: Birçok danışan, dijitalleşme nedeniyle stres yaşamakta, çünkü sıfırdan birçok yeni şey öğrenmek zorunda kalmaktadır.

İnfomal ve Yaygın Öğrenmeyi Belirlemek için Kullanılan Araçlar/Yöntemler:

- Quizler: Öğrenmenin anlaşılıp anlaşılmadığını kontrol etmek için kullanılır.
- Takım Çalışması Aktiviteleri: İletişim engellerini aşmaya yardımcı olur, bilgi ve fikir paylaşımını teşvik eder, böylece daha iyi öğrenme sonuçları sağlar.
- Oyunlar: Eğitsel oyunlar, katılımcılar için etkileyici ve eğlenceli öğrenme deneyimleri yaratır.
- Sosyal Ağlar (LinkedIn ve Facebook): İş arkadaşlarıyla sosyal etkileşim, öğrenmeyi kolaylaştırır.
- Seminerler
- Podcastler
- Spor ve sosyal etkinlikler (Happy Hour)
- Job IMPULS Yöntemi: Karmaşık sorunları olan bireylerin entegrasyonunu teşvik eden, web tabanlı bir danışmanlık aracıdır. Bu süreç kapsamlı ve zaman alıcıdır.

- Hamet Yöntemi: Mesleki ve sosyal becerileri belirlemek ve geliştirmek için kullanılan bir test prosedürüdür. Bu yöntem, bilimsel standartlara uygunluğu ve uygulama odaklı yapısı ile öne çıkmaktadır.

3. Rehberlik Uzmanlarıyla Gerçekleştirilen Odak Gruplarından Önemli Bulgular

İşverenlerin Genç İş Arayanlara Tavsiye Ettiği İnfomal ve Yaygın Faaliyetler ile Sosyal Beceriler

- Yeni durumlara ve zorluklara uyum sağlama esnekliği
- Baskı altında ve hızlı tempolu ortamlarda çalışabilme yeteneği
- Dayanıklılık ve geri dönüş yapabilme becerisi
- Bağlantılarını genişletmek için ağ oluşturma fırsatlarını kullanma
- Girişimcilik ruhu ve proaktif tutum sergileme
- Diğer insanları motive etme ve ilham verme yeteneği
- Karmaşık sorunları belirleyip analiz edebilme becerisi
- Pratik çözümleri tanımlama ve uygulama yeteneği
- Yeni becerileri ve teknolojileri öğrenmeye istekli olma
- Empati yeteneği, müşteri ve meslektaşları teşvik etmek için sıcak ve davetkar bir atmosfer yaratma becerisi
- İşverenlerin organizasyonlarında kişilerarası becerilerin büyük bir rol oynadığı
- Danışmanlık alanında pratik becerilerin önemli olduğu ve hatta organizasyonda gönüllü olarak çalışanların bile bu becerilere sahip olması gerektiği
- Çalışanların iyi olma hali, işverenler tarafından izlenen en önemli unsurlardan biridir. Bu kapsamda, grup ve bireysel süpervizyonlar düzenlenmekte ve çalışanların deneyimlerini paylaşabilecekleri, fikir alışverişinde bulunabilecekleri resmi olmayan alanlar sağlanmaktadır.

Ayrıca, çalışanlar çevrimiçi ve ücretsiz Sürekli Mesleki Gelişim (CPD) kurslarına katılarak akreditasyonlarını yenileyebilmektedirler. Ancak, bu kursların beceriden ziyade bilgi geliştirmeye odaklandığı belirtilmektedir.

4. Sonuç

Bu rapor, proje ülkelerinde istihdam edilebilirlik konusunu detaylı bir şekilde ele alarak günümüzün dinamik ve rekabetçi iş piyasasında istihdamın önemini vurgulamaktadır. İşverenlerin genç iş arayanlarda aradığı temel beceriler, eğitim ve mesleki gelişimin istihdam üzerindeki etkisi ve yaşam boyu öğrenmenin önemi gibi konular incelenmiştir.

Avusturya'da, informal ve yaygın öğrenmenin belgelenmesi konusunda daha fazla çaba gösterilmesi gerekmektedir. **Avusturya'da resmi eğitim sertifikalarının önemi sorgulanmaktadır.** Uzun yıllara dayanan mesleki deneyim ve pratik bilgiye sahip olursa bile, resmi mesleki eğitim almak, resmi bir sertifika edinmek için zorunlu kabul edilmektedir. Rehberlik uzmanları, **okul sisteminin katı ve gerçek dünya ile uyumsuz** olduğunu düşünmektedir. Düşük eğitim seviyesine sahip çalışanlar, iş piyasasının yüksek standartları ve işverenlerin beklentileri karşısında **yetersizlik hissi** yaşamaktadır. **Informal ve yaygın becerilerin düzenli olarak tanınması** gerekmektedir. Avusturya bu alanda tanıma süreçlerini başlatmış olup, uzmanlar politik ilerlemelerden ve yasal düzenlemelerden umutludur. Ancak, düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin bu süreçten orantısız şekilde etkilendiği belirtilmiştir. **Yurt dışında edinilen diplomaların ve sertifikaların tanınmaması**, çalışanları güvencesiz ve riskli pozisyonlara itmekte, ilerlemelerini zorlaştırmaktadır.

Romanya'da, çalışanların **dijital becerilerini geliştirmesi** büyük bir gereklilik olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra, **hükümet kurumları ile iş birliği yaparak sağlık, eğitim ve altyapı gibi ortak çıkar alanları belirlenmeli ve bu alanlara yatırım yapılmalıdır.** Yatırım olmadan, kritik sektörlerde yeni iş yaratımı mümkün değildir. Otomasyon ve iş modellerindeki değişimler nedeniyle bazı meslekler daha büyük bir tehdit altındadır.

İrlanda'da, büyük kurumsal reformlar yürütülmektedir ve bunların birikimli etkisi, çeşitli alanlarda köklü bir politika değişikliğine yol açacaktır. Bu reform ajandası, hükümetin ekonomik krizden doğan fırsatları değerlendirme kararlılığını ortaya koymaktadır. **Bu kapsamlı reformları kriz döneminde uygulamak zorlayıcı olsa da**, şu anda İrlanda'da üç büyük reform süreci yürütülmektedir. Bunlar, **istihdam politikaları, mesleki eğitim ve ekonomik kalkınma** alanlarını kökten değiştirecek niteliktedir.

Türkiye'de, genç işsizlik oranı **hem AB ortalamasının hem de küresel ortalamasının çok üzerindedir.** Genç işsizliği uzun süredir yetişkinlere kıyasla **iki kat daha yüksek** seviyededir. Türkiye'de genç işsizliği ile mücadele etmek için **etkili politikalar eksiktir** ve bu durum özellikle **kadınları olumsuz etkilemektedir.** Genç kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve genç işsizliği azaltmak için **hedefe yönelik girişimler önerilmektedir.**

Sonuç olarak, **istihdam edilebilirliğin mevcut durumu**, hızla artan nüfus, eğitim ve istihdam politikaları arasındaki uyumsuzluk ve iş yaratma yoluyla ekonomik büyümeyi teşvik eden **etkili politikaların eksikliği** gibi birçok faktörün bir sonucudur. **Genç işsizlikle mücadele en yüksek öncelik olarak ele alınmalıdır.**

Bununla birlikte, bu sorunun üstesinden gelmek için önemli çalışmalar yürütülmektedir. İş gücü piyasasında **rekabet edebilirliklerini artırmak için**, gençlerin **hem teknik hem de sosyal beceriler açısından kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir.** Genç iş arayanların istihdam edilebilirliğini artıran en önemli beceriler şunlardır:

1. Teknik ve Zor Beceriler:

- Dijital Okuryazarlık: Dijital platformları, yazılımları ve internet araçlarını etkili kullanabilme.
- Programlama ve Kodlama: Programlama dilleri, web geliştirme veya uygulama geliştirme bilgisi.
- Veri Analizi: Excel ve veri analitik yazılımlarını kullanarak veri yorumlama ve analiz etme.
- Dil Yetkinliği: Küresel veya çok dilli ortamlarda çalışabilmek için birden fazla dilde yüksek yeterlilik.

2. Sosyal Beceriler:

- İletişim Becerileri: Sözlü ve yazılı olarak fikirleri etkili bir şekilde ifade edebilme.
- Takım Çalışması: İş birliği içinde çalışarak ekip dinamiklerine olumlu katkı sağlama.
- Problem Çözme: Analitik ve eleştirel düşünme becerilerini kullanarak engelleri aşma.
- Uyum Yeteneği: Yeni durumlara hızlıca öğrenerek adapte olabilme.
- Zaman Yönetimi: Görevleri etkili şekilde planlama ve önceliklendirme.
- Liderlik: İnisiyatif alarak liderlik vasıfları sergileme.
- İkna ve Müzakere: Meslektaşlar ve müşterilerle etkili ilişkiler kurma.

3. Duygusal Zeka:

- Öz Farkındalık: Kendi güçlü ve zayıf yönlerini tanıma.
- Öz Yönetim: Duygularını etkili bir şekilde yönetme ve baskı altında kontrolü kaybetmeme.
- Empati: Karşıdaki kişinin duygularını anlayabilme ve bağ kurabilme.

4. Kültürel Yeterlilik:

- Küresel Farkındalık: Küresel meseleleri ve farklı kültürleri anlama.
- Çeşitlilik ve Dahil Etme: Farklı geçmişlerden gelen insanlarla iş birliği yapabilme ve farklı bakış açılarını takdir edebilme.

5. Alan-Specifik Beceriler:

- Sektör Bilgisi: Çalışılan alandaki temel trendleri ve zorlukları anlama.
- Satış ve Pazarlama: Ürün veya hizmetleri tanıtmaya becerisi.

- Müşteri Hizmetleri: Müşteri sorularını ve şikayetlerini etkili bir şekilde yönetme.
- Proje Yönetimi: Projeleri etkin şekilde planlama ve yürütme.
- Finansal Okuryazarlık: Bütçeleme, yatırım ve finansal planlama konularını anlama.

6. İş Ağlarını Geliştirme Becerisi:

- Profesyonel Bağlantılar Kurma ve Sürdürme: İş fırsatlarına erişimi artırmak için ağ oluşturma.

7. Esneklik ve Uyum Yeteneği:

- Zorluklarla başa çıkma, hatalardan ders çıkarma ve değişen koşullara uyum sağlama.

8. Yaratıcılık ve Yenilikçilik:

- Yeni fikirler geliştirme ve yaratıcı çözümler sunma.

9. Etik ve Ahlaki Yeterlilik:

- Ahlaki prensiplere göre hareket etme ve kararlarını adil bir şekilde açıklayabilme.

Sonuç olarak, istihdam edilebilirlik sadece bu becerilere sahip olmakla sınırlı değildir; aynı zamanda bu becerileri **mülakatlarda, iş başvurularında ve iş ortamında etkili bir şekilde sergileyebilmek** de gereklidir. Sürekli öğrenme ve gelişim, iş piyasasının dinamik doğası göz önüne alındığında en yüksek önceliklerden biri olmalıdır.

5. Ekler

Rehberlik Uzmanları İçin Sorular:

- Rehberlik uzmanlarının mesleki geçmişleri ve çalıştıkları hedef kitleye dair sorular.

İş Yerinde Dijitalleşme:

- İş yerinde dijitalleşme hakkında mevcut anlayış nedir? (Dijitalleşmeyle ilgili gözlemleri nelerdir? Konuyla ilgili nasıl bilgi arıyor ve buluyorlar? Endişeleri neler? Buna nasıl tepki veriyorlar?)
- İş yerinde dijitalleşmeyi ele alan girişim ve uygulamaların farkındalar mı?
- İş yerinde dijitalleşme konusunda rehberlik uzmanları için hangi destek ve bilgilere ihtiyaç vardır?

İnformal/Yaygın Öğrenme ve Sosyal Becerilerin Belirlenmesi:

- İnfomal ve yaygın öğrenme nedir?
- Şu anda infomal ve yaygın öğrenmeyi belirlemek için hangi yöntemleri ve araçları kullanıyorlar?
- Hedef kitle ile çalışırken belirlenmesi faydalı olacak sosyal beceriler nelerdir?
- Sosyal becerileri ölçmek için herhangi bir yararlı yöntem veya aracın farkındalar mı? (Kayıtlar, bağlantılar, referanslar)
- Hedef kitle için bu becerilerin belirlenmesi ve ölçülmesi neden önemlidir?

Dijital Uzmanlar ve Hizmet Kullanıcıları İçin Sorular:

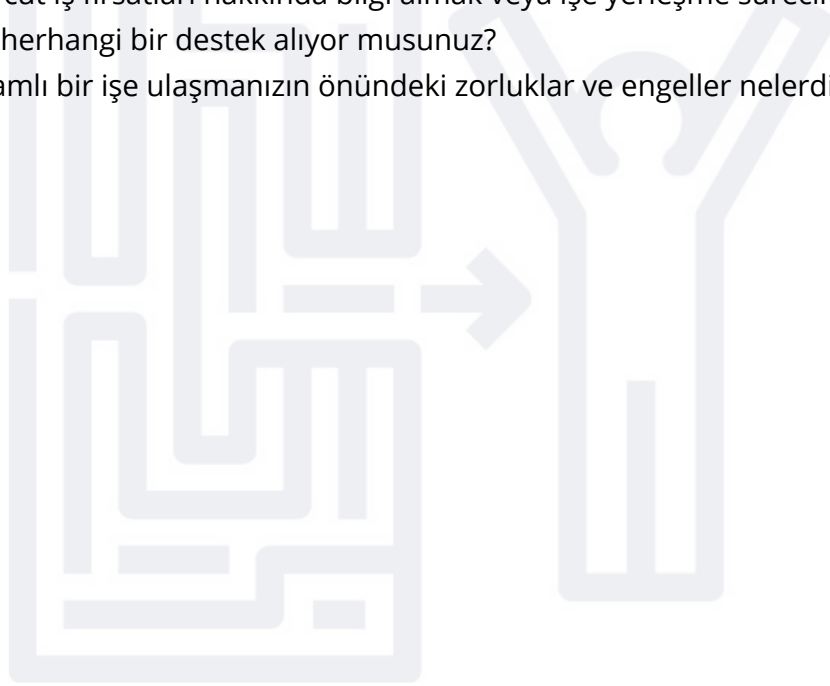
- Welche Soft Skills sollten in dem Tool, das für die Arbeit mit der Zielgruppe verwendet werden soll, identifiziert werden?
- Hält die Zielgruppe es für wichtig, Soft Skills zu ermitteln und zu messen? Wenn ja, warum?
- Welche Veränderungen, wenn überhaupt, haben sie in Bezug auf die Digitalisierung am Arbeitsplatz festgestellt?
- Hedef kitleyle çalışırken belirlenmesi faydalı olacak sosyal beceriler nelerdir?
- Hedef kitle, sosyal becerilerin belirlenmesi ve ölçülmesini önemli görüyor mu? Eğer öyleyse, neden?
- İş yerinde dijitalleşme konusunda ne gibi değişiklikler fark ettiler?

İşverenler İçin Sorular: İş Yerinde Dijitalleşme ve Sosyal Becerilerin Belirlenmesi.

- İş yerinde dijitalleşme hakkında mevcut anlayışları nedir?
- İş yerinde farkında oldukları veya gözlemledikleri değişiklikler nelerdir?
- Gelecekteki iş dünyasında istihdam edilebilirlik için iş arayanların hangi becerilere sahip olması gerektiğini düşünüyorlar?
- İşverenler iş yerinde sosyal becerileri önemsiyor mu? Eğer öyleyse, en çok hangi sosyal becerileri değerli buluyorlar?
- İş görüşmelerinde sosyal becerileri belirlemeyi dahil ediyorlar mı? Eğer öyleyse, hangi ölçüm yöntemlerini kullanıyorlar?

Genç İş Arayanlar İçin Sorular:

- Eğitim geçmişiniz ve varsa önceki iş deneyimleriniz hakkında konuşabilir misiniz?
- Anlamlı iş fırsatlarına ulaşmak için hangi adımları takip ediyorsunuz?
- İş gücü piyasasına katılmak için sahip olmanız gereken beceriler, pratik deneyimler ve sosyal beceriler hakkında düşünceleriniz nelerdir?
- Mevcut iş fırsatları hakkında bilgi almak veya işe yerleşme sürecinde yönlendirilmek için herhangi bir destek alıyor musunuz?
- Anlamlı bir işe ulaşmanızın önündeki zorluklar ve engeller nelerdir?



6. Araştırma soruları şablonu

Araştırma soruları

1. Giriş
2. Metodoloji
3. Analiz: Dezavantajlı geçmişe sahip gençlerin mevcut durumu ve onlarla çalışan gençlik çalışanlarının ihtiyaçları (Her soru için en az 300 kelime)
 1. Ülkenizde ve AB genelinde iş gücü piyasasında en önemli değişiklikleri gösteren alanlar hangileridir?
 2. Dijitalleşmenin etkisi üzerine hangi öngörüler yapılmaktadır?
 3. Hangi sektörler yüksek risk altında (iş kaybı açısından) kabul edilmektedir ve bu durum düşük vasıflı işçileri nasıl etkileyebilir?
 4. İş gücü piyasasında önemli büyüme gösteren alanlar var mı? Varsa, hangi alanlar?

7. Kaynaklar

<https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/skills-forecasts>

https://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-and-skills-strategies-in-Türkiye_9789264279506-en

<https://www.weforum.org/agenda/2023/05/future-of-jobs-2023-skills/>

<https://remote.com/blog/future-digital-jobs>

<https://www.weforum.org/events/the-jobs-reset-summit-2020>

<https://tradingeconomics.com/Türkiye/employment-rate>

<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/404289>

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics&stable=1#Employment_in_2022_compared_with_the_EU_target

<https://avekon.org/papers/1081.pdf>

<https://www.unicef.org/press-releases/young-people-unable-access-skills-needed-todays-job-market-new-report-says>



 **iŞKUR**

 **POLITEHNICA**
UNIVERSITATEA DIN BUCUREŞTI
200 ani
1818

 **BJC**
BALLYMUN
JOB CENTRE
Building a Brighter Future With Work.

2334
HΛFELEKAR

 **mozaik**
İnsan Kaynakları Geliştirme Derneği
Human Resources Development

www.flows-project.eu