



Çalışma Hayatına Uyum: Devlet Koruması Altındaki Gençler İçin Stratejik Yaklaşım Mevcut Durum ve Öneriler

Malatya Örneği

2025



Avrupa Birliği Tarafından
Finanse Edilmektedir.





İçindekiler

•	Tanımlar.....	2
•	Kısaltmalar.....	3
•	Hayat Sende Derneği Hakkında.....	4
•	Malatya Yetiştirme Yurdundan Ayrılanlar Derneği Hakkında.....	5
•	Doç. Dr. Zeynep Sağır Hakkında.....	5
•	Rapor Hakkında.....	6
•	Giriş.....	6
•	Araştırmanın Amacı.....	7
•	Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	7
•	Temsil ve Çeşitlilik.....	7
•	Araştırmanın Yöntemi.....	8
•	Araştırmanın Bulguları.....	8
•	İşe Uyum Sürecindeki Destekler ve Katkılar.....	9
•	Proje Kapsamında Elde Edilen Bulgular.....	11
•	Birinci Boyut: Gençler.....	11
•	İkinci Boyut: Kurum Amirleri.....	20
•	Üçüncü Boyut: Sivil Toplum Kuruluşları.....	22
•	Sonuç.....	24

Tanımlar

Çocuk: 0-18 yaş aralığında olup gelişimsel, fiziksel, duygusal ve sosyal yönden özel korunma ve destek gereksinimi olan bireydir.

Çocuk Evleri: Aile ortamına benzer, küçük ölçekli, 4-8 çocuğun birlikte yaşadığı, devlet denetimli bakım ve sosyal destek birimleridir.

Çocuk Evleri Sitesi: Birden fazla çocuk evinin aynı yerleşke içinde bulunduğu, ortak sosyal, eğitimsel ve destek hizmetlerinin sağlandığı bakım modelidir.

Biyolojik Aile: Çocuğun genetik olarak bağlantılı olduğu anne, baba ve kardeşlerden oluşan birincil aile sistemidir.



Koruyucu Aile: Biyolojik ailesinin yanında güvenli biçimde yetişemeyen çocukların kısa veya uzun süreli olarak devlet denetiminde, eğitim, bakım ve gözetim sorumluluğunu üstlenen ailenin yanında kalmasını destekleyen aile temelli bir bakım modelidir.

Devlet Koruması: Çocuğun güvenliği, sağlığı veya gelişimi risk altındaysa devlet tarafından sağlanan bakım, destek ve gözetim mekanizmasıdır.

Koruma Altında Yetişen Çocuk: Ailesi yanında güvenli biçimde büyüemeyen, bu nedenle devlet gözetimi altında kurum bakımında veya alternatif bakım modellerinde yetişen çocuktur.

Korumadan Ayrılmış Birey: Reşit olması veya uygun koşulların oluşmasıyla devlet koruması kapsamından çıkan ve bağımsız yaşam sürecine geçen bireydir.

Korunmaya İhtiyacı Olan Çocuk: İhmal, istismar, yoksulluk, aile yoksunluğu veya sosyal riskler nedeniyle güvenliği ve gelişimi tehdit altında olan; devlet müdahalesi gerektiren çocuktur.

Kurum Bakımı: Çocuğun ailesi dışında, devletin sağladığı yatılı bakım kurumlarında profesyonel personel eşliğinde barındırıldığı klasik bakım modelidir.

Psikolog: Üniversitelerin psikoloji bölümlerinden mezun olan meslek elemanıdır.

Sosyal Hizmet Uzmanı / Sosyal Çalışmacı: Üniversitelerin 4 yıllık sosyal hizmet bölümlerinden mezun olan meslek elemanıdır.

Kısaltmalar

Kısaltma	Açılımı
----------	---------

YADER	Yetiştirme Yurtlarından Ayrılanlar Yardımlaşma Dernekleri
KYK	Kredi ve Yurtlar Kurumu
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
STK'lar	Sivil Toplum Kuruluşları
SED	Sosyal Ekonomik Destek



Hayat Sende Derneği Hakkında

Hayat Sende Gençlik Akademisi Derneği (Hayat Sende Derneği), 2007 yılında devlet koruması altında büyüyen bir grup idealist genç tarafından kurulmuştur. Dernek, devlet korumasındaki çocuk ve gençlerin temel yaşam becerileri edinmiş, ayrımcılığa maruz kalmadan toplumsal hayata katılabilen bireyler olarak güçlenmesini amaçlayan çalışmalar yürütmektedir. Derneğin eski Yönetim Kurulu Başkanı Tuğçe Ekin, 2022 Türkiye Farkındalık Ödülleri'nde "Eşitsizliklerin Azaltılması" kategorisinde birincilik elde ederek önemli bir başarıya imza atmıştır.

Hayat Sende Derneği bugüne kadar birçok ulusal ve uluslararası ölçekte takdir görmüştür. Dernek, Bilgi Genç Sosyal Girişimci Ödülü'nün sahibi olmuş; Ulusal Gençlik Parlamentosu tarafından 2014 yılında "Yılın Sivil Toplum Örgütü" seçilmiştir. Ayrıca Asia21 Girişimi tarafından 2016 yılında Asya'nın en etkili 24 örgütünden biri olarak desteklenmeye değer bulunmuş; 2021 yılında ise Türkiye'nin en iyi üçüncü sosyal hizmet kurumu olarak gösterilmiştir.

Derneğin 2007 yılından bu yana Ankara'daki merkezinden yürütülen faaliyetlerle 55.000 kişiye çeşitli sunumlar yapılmıştır. Bu süreçte 29 ulusal proje başarıyla tamamlanmış, 6.500 gence eğitim desteği sağlanmıştır. Hâlihazırda devam eden projelerin yanı sıra, devlet koruması altındaki gençlere burs desteği sunulmaya devam edilmektedir.

Çalışmalarımızın bazıları;

- Burs, Mentorluk ve Koçluk Programları aracılığıyla bakım altındaki gençlerin güçlendirilmesi
- Türkiye'deki çocuk bakım sisteminin Alternatif Bakım Veritabanı aracılığıyla izlenmesi (<https://alternatifbakim.org>)
- Bakımdan Ayrılan Gençlerin Koruma Sonrası Topluma Geçiş Rehberi ile Güçlendirilmesi (Koruma Sonrası Topluma Geçiş Rehberi - video serisini görmek için tıklayın)
- Aile Temelli Bakım Modellerinin Güçlendirilmesi ve Doğru Sözlük (görmek için tıklayın) aracılığıyla toplumun bilinçlendirilmesi
- Danışma Hattı aracılığıyla bakım altındaki çocuklara, bakımdan ayrılanlara, koruyucu ailelere ve evlat edinen ebeveynlere danışmanlık ve hizmet sağlanması.



Malatya Yetiştirme Yurdundan Ayrılanlar Derneği Hakkında

Malatya Yetiştirme Yurtlarından Ayrılanlar Yardımlaşma Derneği (Malatya YADER), 2012 yılında devlet koruması altında yetişmiş bireyler tarafından kurulmuş, bakım süreçleri sırasında ve sonrasında gençlerin yaşadığı güçlükleri görünür kılmayı ve bu gençleri güçlendirmeyi amaçlayan bir sivil toplum kuruluşudur. Dernek, devlet korumasında yetişen çocuk ve gençlerin toplumsal hayata güvenle katılabilmeleri, ayrımcılığa uğramadan yaşamlarını sürdürebilmeleri ve kendi potansiyellerini gerçekleştirebilmeleri için çeşitli sosyal, eğitsel ve psikososyal destek programları yürütmektedir. “Damdan düşenin hâlinde damdan düşen anlar” yaklaşımını temel alan dernek, bakım sonrası hayata geçişte karşılaşılan sorunlara sahadan gelen bir bakış açısıyla çözüm üretmektedir.

Kurulduğu tarihten bu yana Malatya YADER, savunuculuk, hak izleme, farkındalık artırma ve toplumsal bilinç oluşturma konularında önemli çalışmalar ortaya koymuştur. Avrupa Birliği ve ulusal fonlar tarafından desteklenen projeler kapsamında hazırlanan insan hakları izleme raporları, bakım altındaki çocukların ve yurt çıkışlı gençlerin karşılaştığı yapısal sorunlara dikkat çekmekte ve politika geliştirme süreçlerine katkı sunmaktadır. Dernek ayrıca “Gelecek Bizleriz” gibi rol model programları aracılığıyla, yurt çıkışlı başarılı bireyleri çocuklarla buluşturarak öz güveni ve aidiyet duygusunu güçlendirmeyi hedeflemektedir.

Malatya YADER, bakım altındaki çocuklar ile korumadan ayrılan gençlerin sosyal, kültürel ve eğitsel gelişimlerine yönelik etkinlikler düzenlemekte; danışmanlık, psikososyal destek ve yönlendirme hizmetleri sunmaktadır. Bunun yanı sıra, aile temelli bakım modellerinin güçlenmesi, çocuk koruma sisteminin insan hakları temelli bir perspektifle izlenmesi ve bakım sonrası süreçte gençlerin yaşam koşullarının iyileştirilmesi konusunda hem yerel hem ulusal düzeyde etkin bir aktör olarak çalışmalarını sürdürmektedir.

Doç. Dr. Zeynep Sağır Hakkında

Doç. Dr. Zeynep Sağır, Malatya Turgut Özal Üniversitesi Psikoloji Bölümü’nde öğretim üyesi olup aynı zamanda üniversitenin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Uygulama-Araştırma Merkezi’nin müdürlüğünü yürütmektedir. Akademik çalışmalarını ağırlıklı olarak din psikolojisi, dini başa çıkma, psikolojik dayanıklılık, göç ve uyum süreçleri ile kırılgan grupların psikososyal ihtiyaçları üzerine yoğunlaştırmaktadır. Bu çerçevede özellikle mülteciler, yabancı öğrenciler ve devlet koruması altındaki gençler gibi dezavantajlı grupların psikolojik iyi oluşunu ele alan araştırmalar üretmiştir.

Sağır, akademik üretiminin yanı sıra toplum temelli projelerde de aktif rol alan bir araştırmacıdır. Avrupa Birliği tarafından desteklenen gençlik, entegrasyon ve psikososyal uyum odaklı projelerde yürütücü ve araştırmacı olarak görev almış; göç, travma ve toplumsal uyum temalarına ilişkin çalıştaylarda katkı sunmuştur. Hem teorik literatüre hem de uygulamalı alana yönelik çalışmalarıyla, psikoloji ile sosyal politika kesişiminde etkili bir akademik profil ortaya koymaktadır.

Rapor Hakkında

Bu rapor, “Çalışma Hayatına Uyum: Devlet Koruması Altındaki Gençler İçin Stratejik Yaklaşımlar” projesi kapsamında yürütülen saha çalışmaları, analizler ve bulgulara dayanan kapsamlı bir değerlendirme sunmaktadır. Devlet koruması altındaki gençlerin çalışma hayatına geçiş süreçlerinde karşılaştıkları psikososyal, yapısal ve kurumsal güçlükleri ortaya koymayı amaçlayan rapor; istihdam, mesleki yönelim, yaşam becerileri, eğitim ve sosyal destek sistemlerine ilişkin mevcut durumu çok boyutlu bir şekilde ele almaktadır. Çalışma, gençlerin ihtiyaçlarını hem bireysel hem de sistemsel düzeyde inceleyerek, politika yapıcılar ve uygulayıcılar için önemli veri ve öneriler sunmaktadır.



Rapor, nitel veri analizleri, uzman görüşleri ve proje sürecinde elde edilen saha gözlemlerinden yararlanarak, çalışma hayatına uyum sürecinin iyileştirilmesine yönelik çözüm odaklı bir çerçeve geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bulgular; güçlendirme, rehberlik, mentorluk, psikososyal destek ve kurumlar arası işbirliğinin gençlerin istihdam sürecindeki başarısında kritik rol oynadığını göstermektedir. Bu yönüyle rapor, hem uygulayıcılar hem de karar vericiler için rehber niteliğinde olup, devlet koruması altındaki gençlerin toplumsal yaşama ve iş hayatına etkin katılımını destekleyen bütüncül bir yaklaşım sunmaktadır.

Giriş

Devlet koruması altında yetişen çocuklar; biyolojik aileleri tarafından güvenli, sürdürülebilir ve destekleyici bir bakım ortamı sağlanamayan, bu nedenle devletin sosyal hizmet sistemleri tarafından kurum bakımına, koruyucu aile yanına veya diğer alternatif bakım modellerine yerleştirilen çocuk ve gençleri ifade eder. Bu gençlerin iyilik hâli, yalnızca psikolojik sağlıkla sınırlı olmayıp; fiziksel güvenlik, sosyal bağlanma, aidiyet, eğitim ve mesleki gelişim gibi alanlarda sürdürülebilir destek ve öznel iyi oluşun hissedilmesi ile anlam kazanmaktadır.

Zorlu yaşam deneyimlerine rağmen işlevselliğini koruma ve yeniden yapılandırma kapasitesi olarak tanımlanan dayanıklılık, devlet koruması altındaki gençlerin yaşam öykülerinde belirleyici bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Literatürde yaygın biçimde ele alınan baş etme ve dayanıklılık stratejileri; bilişsel yeniden değerlendirme, sosyal destek arayışı, problem çözme odaklı yaklaşımlar ve duyguların güvenli şekilde ifade edilmesini kapsamaktadır. Bununla birlikte, devlet koruması altında yetişen gençler, bağlamsal dezavantajlar ve sınırlı kaynaklar nedeniyle bu stratejileri her zaman eşit koşullarda kullanamamaktadır. Bu durum, onların çalışma hayatına geçiş süreçleri ve mesleki uyumları açısından özgün ihtiyaçlar taşıdığını göstermektedir. Sözkonusu rapor, gençlerin iş yaşamına adaptasyon süreçlerini, mesleki dayanıklılık ve baş etme yollarını anlamaya; bu anlayış üzerinden ihtiyaçlarını görünür kılmaya ve politika ile hizmet tasarımına yönelik öneriler geliştirmeye odaklanmaktadır. Rapor, aynı zamanda gençlerin çalışma hayatına bütüncül bir uyum sağlamalarını destekleyecek stratejik yaklaşımların belirlenmesine katkı sunmayı hedeflemektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, devlet koruması altında yetişen gençlerin çalışma hayatına uyum süreçlerini bütüncül bir perspektifle incelemek ve bu süreçlerde karşılaştıkları güçlükleri, baş etme mekanizmalarını ve ihtiyaçlarını belirlemektir. Çalışma, gençlerin mesleki gelişim, iş yaşamına adaptasyon, sosyal ve psikolojik dayanıklılık alanlarındaki mevcut durumlarını ortaya koymayı hedeflerken; elde edilen bulgular üzerinden politika yapıcılar, sosyal hizmet uzmanları ve istihdam programları için stratejik öneriler geliştirmeyi de amaçlamaktadır. Böylece, devlet koruması altındaki gençlerin iş hayatına geçişlerini destekleyecek bütüncül ve sürdürülebilir müdahale modellerinin tasarlanmasına bilimsel bir katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu çalışma 15 genç, 10 kurum amiri ve 10 Sivil Toplum Kuruluşu temsilcisinden oluşan küçük bir örneklemeyle yürütülmüştür. Katılımcıların sayısı ve demografik çeşitliliği sınırlı olup bulguların tüm Türkiye'deki gençler için genellenebilirliği kısıtlıdır. Bulgular, koruma altındaki gençlerin deneyimlerine ilişkin ön bilgi sunmakta ve ileride yapılacak daha geniş ölçekli araştırmalara yön göstermeyi amaçlamaktadır. Kaynak sınırlılıkları, araştırmanın belirli şehir ve kurumlarla sınırlı kalmasına yol açmıştır; bu nedenle elde edilen sonuçlar bağlamsal olarak yorumlanmalıdır.

Temsil ve Çeşitlilik

Bu çalışmanın 3 boyutu vardır ve araştırmanın katılımcıları bu boyutlara göre belirlenmiştir. Çalışma sürecinde 15 genç, 10 kurum amiri ve 10 sivil toplum kuruluşu temsilcisi ile görüşülmüştür.

Zorlu yaşam deneyimlerine rağmen işlevselliğini koruma ve yeniden yapılandırma kapasitesi olarak tanımlanan dayanıklılık, devlet koruması altındaki gençlerin yaşam öykülerinde belirleyici bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Literatürde yaygın biçimde ele alınan baş etme ve dayanıklılık stratejileri; bilişsel yeniden değerlendirme, sosyal destek arayışı, problem çözme odaklı yaklaşımlar ve duyguların güvenli şekilde ifade edilmesini kapsamaktadır. Bununla birlikte, devlet koruması altında yetişen gençler, bağlamsal dezavantajlar ve sınırlı kaynaklar nedeniyle bu stratejileri her zaman eşit koşullarda kullanamamaktadır. Bu durum, onların çalışma hayatına geçiş süreçleri ve mesleki uyumları açısından özgün ihtiyaçlar taşıdığını göstermektedir. Sözkonusu rapor, gençlerin iş yaşamına adaptasyon süreçlerini, mesleki dayanıklılık ve baş etme yollarını anlamaya; bu anlayış üzerinden ihtiyaçlarını görünür kılmaya ve politika ile hizmet tasarımına yönelik öneriler geliştirmeye odaklanmaktadır. Rapor, aynı zamanda gençlerin çalışma hayatına bütüncül bir uyum sağlamalarını destekleyecek stratejik yaklaşımların belirlenmesine katkı sunmayı hedeflemektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, devlet koruması altında yetişen gençlerin çalışma hayatına uyum süreçlerini bütüncül bir perspektifle incelemek ve bu süreçlerde karşılaştıkları güçlükleri, baş etme mekanizmalarını ve ihtiyaçlarını belirlemektir. Çalışma, gençlerin mesleki gelişim, iş yaşamına adaptasyon, sosyal ve psikolojik dayanıklılık alanlarındaki mevcut durumlarını ortaya koymayı hedeflerken; elde edilen bulgular üzerinden politika yapıcılar, sosyal hizmet uzmanları ve istihdam programları için stratejik öneriler geliştirmeyi de amaçlamaktadır. Böylece, devlet koruması altındaki gençlerin iş hayatına geçişlerini destekleyecek bütüncül ve sürdürülebilir müdahale modellerinin tasarlanmasına bilimsel bir katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu çalışma 15 genç, 10 kurum amiri ve 10 Sivil Toplum Kuruluşu temsilcisinden oluşan küçük bir örneklemeyle yürütülmüştür. Katılımcıların sayısı ve demografik çeşitliliği sınırlı olup bulguların tüm Türkiye'deki gençler için genellenebilirliği kısıtlıdır. Bulgular, koruma altındaki gençlerin deneyimlerine ilişkin ön bilgi sunmakta ve ileride yapılacak daha geniş ölçekli araştırmalara yön göstermeyi amaçlamaktadır. Kaynak sınırlılıkları, araştırmanın belirli şehir ve kurumlarla sınırlı kalmasına yol açmıştır; bu nedenle elde edilen sonuçlar bağlamsal olarak yorumlanmalıdır.

Temsil ve Çeşitlilik

Bu çalışmanın 3 boyutu vardır ve araştırmanın katılımcıları bu boyutlara göre belirlenmiştir. Çalışma sürecinde 15 genç, 10 kurum amiri ve 10 sivil toplum kuruluşu temsilcisi ile görüşülmüştür.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın verileri 15 genç, 10 kurum amiri ve 10 sivil toplum kuruluşu temsilcisi olmak üzere toplamda 35 katılımcı ile bireysel görüşmeler sonucunda elde edilmiştir. Görüşmelerde nitel araştırma tekniklerinden mülakat tekniği kullanılmıştır.

Araştırmanın Bulguları

Devlet koruması altındaki gençlerin işe uyum süreçleri, hem kurumsal bakımdan ayrılmadan önceki hazırlıklar hem de ayrıldıktan sonraki gerçek yaşam deneyimleriyle şekillenen karmaşık ve genellikle zorlu bir süreç olarak açıklanabilir. Bu süreçte gençler birçok zorlukla karşılaşırken, bazı destek mekanizmaları da devreye girmektedir.



1. Araştırmanın Bulguları

Devlet koruması altından ayrılan gençler, özellikle iş yaşamına geçiş ve topluma entegrasyon süreçlerinde çeşitli engellerle karşılaşabilmektedirler:

1.1. Kurumsal Bakım Sonrası Hazırlık Eksikliği ve Yaşam Becerileri Yetersizliği

Kurumda uzun yıllar her türlü ihtiyaçları karşılanan gençlerin, kurumdan ayrıldıktan sonra yalnız yaşama, ev işlerini yapma, para yönetimi, bütçeleme ve kredi kartı kullanımı gibi konularda yeterli becerilere sahip olmaması önemli bir uyum sorunu olarak kabul edilebilir. Bu durum, kendilerini "sudan çıkmış balık gibi" hissetmelerine ve "değersiz" olduklarını düşünmelerine neden olabilmektedir.

Kurumlardaki ilişkilerin "resmi" olması; biyolojik ailedeki sevgi ortamının eksikliği, gençlerde özgüven eksikliği, bağımsız yaşamını sürdürme konusunda yetersizlikler ve gelecek kaygısının artması gibi durumlara yol açabilmektedir.

1.2. Uzun İstihdam Bekleme Süreleri ve Ekonomik Zorluklar

Devlet memurluğuna atanma sürecinin uzaması (örneğin 10 ay gibi bir süre), gençlerin bu "sancılı dönemde" ekonomik destekten yoksun kalmasına neden olmaktadır.

Maddi yoksunluklar, gençleri düşük ücretli, sigortasız ve ağır koşullarda geçici işlerde çalışmaya itebilmekte, hatta bazı durumlarda illegal yollara (uyuşturucu madde satışı, hırsızlık) yönelme riskini ortaya çıkarabilmektedir.

Yanlış para yönetimi, aşırı harcamalar, tanımadıkları kişilere kefil olma gibi durumlar, banka borçları ve icra takibi ile sonuçlanabilmektedir.

1.3. Barınma Sorunu

Kurumdan ayrılan gençlerin neredeyse tamamı, kalacak yer konusunda ciddi sıkıntılar yaşayabilmektedir. Ailelerinin yanında barınma desteği bulamayanlar, akrabaları tarafından istenmeyebilmekte veya sömürülebilmektedir.

Bu durum, gençleri sokakta, parklarda, inşaatlarda veya hastanelerin bekleme odalarında kalmaya zorlayarak çeşitli tehlikelere açık hale getirebilir. Barınma sorunu, istihdam sürecini bile olumsuz etkileyebilir çünkü işe yerleştirilme için sabit bir ikametgâh bilgisi gerekmektedir.

1.4. Sosyal Etiketlenme ve Dışlanma

"Yurt çocuğu", "yuva çocuğu", "kimsesiz" gibi etiketlemeler ve olumsuz önyargılar, gençlerin hem eğitimde hem de iş yaşamında sosyal dışlanmaya maruz kalmasına neden olabilmektedir. Bu etiketlemeler nedeniyle işverenler iş vermekten kaçınabilmektedir. Kamu sektöründe işe yerleşenler ise "torpilli" olarak görülerek kıskançlık ve dışlanmaya uğrayabilmektedir.

Genç kadınlar için bu etiketlenme daha da belirginleşmekte, "kimsesiz" görülmeleri nedeniyle özel sektörde cinsel taciz ve sarkıntılıklara maruz kalma riskiyle karşılaşabilmektedirler. Bu durum, bazı kadınların kadınlıklarını gizlemeye çalışmalarına veya işi bırakmalarına neden olabilmektedir.

1.5. Eğitim Hayatındaki Sorunlar

Garanti olarak görülen memurluk hakkı, bazı gençlerin eğitim hayatlarına gereken önemi vermemesine, "hazırcılığa" alışmasına neden olabilmektedir. Üniversite eğitiminin masraflı olması ve gerekli rehberlik/danışmanlık eksikliği, eğitimlerini yarıda bırakmalarına yol açabilmektedir.

1.6. Sağlık Hizmetlerine Erişim Sorunu

Kurumdan ayrıldıktan sonra sağlık sigortası tescillerinin iptal olması, gençlerin ücretsiz sağlık hizmetlerinden yararlanmasını engellemekte, özellikle travma yaşamış veya tedavi gören gençlerin süreçlerini aksatmaktadır.

2. İşe Uyum Sürecindeki Destekler ve Katkılar

Bu zorluklara rağmen, devlet koruması altındaki gençlerin işe uyum süreçlerini desteklemek amacıyla çeşitli mekanizmalar ve olumlu unsurlar bulunmaktadır:

2.1. 3413 Sayılı Kanun Kapsamında Kamu İstihdamı Hakkı

Bu yasal düzenleme, devlet korumasından gelen gençlere kamu kurumlarında memur olarak istihdam edilme hakkı tanımaktadır. Bu hak, gençlerin geleceğe umutla bakmasını, maddi ve manevi olarak rahatlamasını, özgüven kazanmasını ve yeni bir yaşam kurmasını sağlamaktadır. Gençler için bu hak, yaşamlarının bir dönüm noktası ve "devletten alınabilecek en büyük ödül" olarak görülebilir. İş olanağı olmasaydı birçok gencin yasa dışı işlere yönelme veya hayata küsme ihtimali yukarıda ifade edilmiştir.

2.2. Sosyal ve Ekonomik Destek (SED) Uygulaması

İşe yerleşme sürecini bekleyen gençlere, acil ihtiyaçlarını karşılamaları amacıyla süreli nakdi yardım sağlanmaktadır.

2.3. İzleme ve Rehberlik Hizmetleri

Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, kurumdan ayrılan gençlere yönelik bir yıl içinde üçer aylık sürelerle izleme ve rehberlik çalışmaları yürütmektedir. Kurumda kalırken, bazı personelin çocuklarla ilgilenmesi, onlara değer vermesi, sohbet etmesi ve sorunlarında yardımcı olması olumlu deneyimler olarak belirtilmiştir.

2.4. Akran Desteği ve "Yurt Kardeşliği"

Kurumda birlikte kalan gençler arasında kurulan güçlü "yurt kardeşliği" bağları, kurumdan ayrıldıktan sonra da devam etmekte ve gençlerin birbirlerine maddi ve manevi destekte bulunmalarını sağlayabilmektedir. Bu dayanışma, sorunlarla baş etmede önemli bir kaynak olabilmektedir.

2.5. Kurumsal İmkanlar

Kurumların gençlere sağladığı eğitim, barınma, yemek, harçlık ve sosyal faaliyetler gibi imkanlar, gençlerin yeteneklerini keşfetmelerine ve olumsuzluklardan uzak kalmalarına yardımcı olmuştur.

2.6. Sivil Toplum Kuruluşları (STK'lar)

Yetiştirme Yurtlarından Ayrılanlar Yardımlaşma Dernekleri (YADER) gibi STK'lar, kurumdan ayrılan bireyler arasında dayanışmayı teşvik etmekte, haklarını savunmakta ve rehberlik/danışmanlık hizmeti sunmaktadır.

3. Bu zorluklara rağmen, devlet koruması altındaki gençlerin işe uyum süreçlerini desteklemek amacıyla çeşitli mekanizmalar ve olumlu unsurlar bulunmaktadır:

Sürekli ve Kapsamlı Rehberlik ve Danışmanlık: İşe uyum seminerleri genişletilmesi ve işe yerleşme sonrası uzun süreli rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sağlanması faydalı olacaktır. Bu hizmetlerin finansal okuryazarlığı (para yönetimi, bütçeleme) da olumlu katkı sağlayacaktır.

Barınma Desteği: İşe yerleşene kadar devlet destekli geçici barınma imkanlarının (gençlik evleri, öğrenci evleri benzeri küçük daireler) sağlanması destekleyici olacaktır. Korunma yaşının 18'den 20-21'e uzatılması da bu sorunu hafifletebilir.

Etiketlemeyle Mücadele ve Farkındalık Çalışmaları: Kamu sektöründe yöneticiler ve iş arkadaşları, devlet korumasından gelen gençlere yönelik önyargıları ortadan kaldırmak için bilinçlendirilmelidir. Medyada olumlu haberler artırılmalı ve etiketleyici dilden kaçınılmalıdır. Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yaparak ders kitaplarına bu kavramlar dahil edilebilir.

İstihdam Sürecinin İyileştirilmesi: İşe yerleştirme süresinin kısaltılması ve gençler kalıcı bir iş bulana kadar geçici, devlet destekli istihdam olanakları sağlanması olumlu sonuçlar doğuracaktır. Özel sektördeki çalışma koşulları denetlenerek insan onuruna yakışır işlerin arttırılması faydalı olabilir.

Eğitim ve Mesleki Gelişim: Gençlerin eğitim hayatına devam etmeleri konusunda motive edici ve cazip mesleki çalışmalar yapılması, kariyer danışmanlığı sunulması destekleyici olacaktır.

Personel Seçimi ve Eğitimi: Kurumlarda görev yapacak personelin çocukların özelliklerini bilen, doğru iletişim kurabilen, anlayışlı ve vicdanlı kişilerden seçilmesi ve sürekli denetlenmesi gerekmektedir.

Sosyal Destek Ağları: Kurumdan ayrılan gençlerin dayanışma içinde yardımlaşmasını sağlayacak devlet destekli sivil toplum kuruluşlarının oluşturulması ve gönüllü profesyonel meslek elemanları aracılığıyla destek ağlarının kurulması faydalı olacaktır.

Veri Tabanı Oluşturulması: Gençlerin sağlık, sosyal ve disiplin durumlarını içeren bir veri tabanı oluşturularak daha etkili destek sağlanmalı ve politikalar geliştirilmelidir.

Devlet koruması altındaki gençlerin işe uyum süreçleri, sadece iş bulmaktan öte, toplumsal yaşama tam ve sağlıklı bir şekilde entegre olmalarını sağlayacak kapsamlı ve sürekli bir destek sistemine ihtiyaç duymaktadır.

Proje Kapsamında Elde Edilen Bulgular

Birinci Boyut: Gençler

Bu kısımda, Türkiye'deki devlet koruması altında büyüyen bireylerin iş hayatına geçiş süreçlerini ve deneyimlerini ele alan mülakatlardan oluşmaktadır. 15 katılımcının yetiştirme yurtları veya çocuk evleri gibi kurumlarda geçirdikleri zamanı, kurumdan ayrıldıktan sonraki beklentilerini ve karşılaştıkları zorlukları ortaya koymaktadır. Mülakatlarda, katılımcıların iş hayatındaki ayrımcılık, dışlanma, mobbing gibi olumsuz durumların yanı sıra, bazı durumlarda pozitif ayrımcılık deneyimleri ve kurum amirlerinden gelen destekler de yer almaktadır. Ayrıca, eğitim durumları, kariyer hedefleri, sosyal çevreleriyle ilişkileri ve kendilerini motive eden unsurlar gibi konulara da detaylıca değinilmektedir. Genel olarak, bu bireylerin güçlü bir aidiyet arayışı, iş güvencesinin önemi ve toplumsal ön yargılarla mücadele gibi ortak temaları vurguladıkları söylenebilir.

Kurum bakımı sonrası bireylerin iş yaşamına geçiş ve uyum süreçlerinde karşılaştığı temel zorluklar, hem işe başlamadan önceki "geçiş" döneminde hem de iş hayatına "uyum" sağlama aşamasında çeşitli boyutlarda ortaya çıkabilmektedir. Yapılan görüşmelerde yer alan gençlerin deneyimleri bu zorlukları detaylı bir şekilde ortaya koymaktadır.

A. İş Yaşamına Geçiş Sürecindeki Temel Zorluklar

1. Uzun Bekleme Süreleri ve Belirsizlik:

Kurum bakımından ayrıldıktan sonra işe atanmak için uzun ve belirsiz bekleme süreleri yaşanabilmektedir. Örneğin, bazı katılımcılar 8-9 ay, 1,5-2 yıl veya 2 yıl gibi sürelerle iş beklediklerini belirtmişlerdir. Bu durum, bireyler üzerinde maddi ve manevi bir yük oluşturabilmektedir.

2. Maddi Güçlükler ve Finansal Okuryazarlık Eksikliği:

"Parasızlık" kurum bakımından ayrıldıktan sonra karşılaşılan en büyük zorluklardan biri olarak ifade edilmiştir.

Sosyal Hizmetler tarafından sağlanan cüzi maddi desteklerin yaşam maliyetlerini karşılamakta yetersiz kalması, bireylerin kendi başlarına ev kurma ve eşya alma gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak için borçlanmalarına neden olabilmektedir.

İlk defa yüklü miktarda maaşla karşılaşan bireylerin "para yönetmeyi bilmeme" veya finansal okuryazarlık eksikliği nedeniyle borç batağına düşme riski taşıdığı belirtilmiştir. Bu konuda kurumların ayrılanlara 1-2 yıl boyunca maddi ve manevi destek sağlaması gerektiği vurgulanmıştır.

3. Barınma Sorunları ve Yalnızlık Hissi

Kurumdan ayrıldıktan sonra kalacak yer bulmakta zorlanma, bireyleri güvencesiz hissettirmekte ve hatta "dışarıda kalacaktım" endişesiyle erken ve "mantıksız" evliliklere yönlendirebilmektedir.

Koruyucu aile yanında kalmanın bile "sığıntı gibi" hissettirdiği belirtilmiştir. Bireyler, kalabalık ortamdan tek başına yaşamaya geçişin tuhaflığını ve zorluğunu deneyimleyebilmektedir.

Bu süreçte "kimse desteklemedi" ve "yalnızlık" ifadeleri yaygın bir sorun olarak öne çıkmaktadır.

4. Yönlendirme, Rehberlik ve Bilgilendirme Eksikliği

İş hayatına başlamadan önce kariyer, finans ve yaşam becerileri hakkında yeterli rehberlik ve bilgilendirme alamadıkları ifade edilmiştir. Özellikle "neyi nasıl yapacağımı [...] önceden anlatan bir insana destek duydum" gibi ifadeler bu eksikliği vurgulamaktadır.

"Kılavuz gibi" bir programa ihtiyaç duyulduğu ve kendi potansiyelleri hakkında bilgilendirilselerdi daha iyi yerlere gelebilecekleri belirtilmiştir.

Üniversite okuma hakları ve bu süreçteki destekler (KYK yurdu gibi) hakkında yetersiz bilgi sahibi olmaları nedeniyle bazı fırsatları kaçırdıkları dile getirilmiştir.

B. İş Yaşamına Uyum Süreçlerindeki Temel Zorluklar

1. Ayrımcılık, Dışlanma ve Mobbing

Önyargılar ve Etiketleme: Kurumdan gelen bireyler, iş ortamında "problemlili", "serseri", "hırsız" gibi önyargılarla karşılaşabilmektedir.

Yurttan gelmiş, bedavadan atanmış" gibi söylemler, bireylerin işlerini hak etmedikleri algısını yaratabilmektedir. Bu durum, bireylerde "ezik" hissi yaratabilmekte ve "can yakma mekanizması" olarak kullanılabilir.

Aşağılayıcı Bakış ve Söylemler: "Acınacak gibi bakıyorlar", "geri zekalı", "sürtük" gibi aşağılayıcı ifadelerle karşılaşan bireyler, bu durumun kendilerini "kötü hissettirdiğini" belirtmişlerdir.

Görevde Ayrımcılık: Bazı durumlarda, kurum geçmişi nedeniyle uygun olmayan veya düşük nitelikli işler verilme eğilimi ve hatta terfi veya kariyer gelişiminde engellerle karşılaşma yaşanabilmektedir.

Gizleme İhtiyacı: Yaşanan önyargılar ve dışlanma korkusu nedeniyle birçok birey, kurum geçmişi iş ortamında gizleme ihtiyacı hissedebilmektedir. "Sanki anımızda kara bir lekemiz var" ifadesi bu durumu özetlemektedir.

Cinsiyet Temelli Ayrımcılık: Kadın katılımcılar, özellikle erkek egemen sektörlerde (örn. Demiryolları) kurum geçmişlerinin yanı sıra cinsiyetleri nedeniyle de ayrımcılığa uğradıklarını belirtmişlerdir.

2. Mesleki Eğitim ve Gelişim Programlarının Yetersizliği

Kurum bakımında yetişen bireyler için sunulan mesleki eğitim ve gelişim programları genellikle yetersiz bulunmaktadır.

Özellikle bilgisayar kullanımı (Word, Excel), resmi yazışma, finansal sistemler gibi temel ofis becerilerinde eksiklikler olduğu ve bu durumun işe uyumu zorlaştırdığı ifade edilmektedir.

Verilen eğitimlerin içeriği ve yaklaşımı da eleştirilmiştir; "olumsuzluklara odaklı" ve "azarlar gibi" bir tutum sergilendiği, bunun bireylerin motivasyonunu düşürdüğü belirtilmiştir.

3. Sosyal Destek Eksikliği ve Güven Sorunu

Bireyler, iş hayatına uyum sürecinde veya zorluklarla karşılaştıklarında yeterli sosyal desteği bulmakta zorlanabilmektedirler. Kurumların bireyi işe yerleştirdikten sonra takip etmediği ve "salıp gittiği" katılımcılar tarafından belirtilmiştir.

Geçmiş travmalar ve yaşanan olumsuzluklar nedeniyle insanlara koşulsuz güven duymakta zorlanma, iş arkadaşlarıyla samimi ilişkiler kurmaktan kaçınma ve sorunlarını içlerine atma vb. davranışları tercih edebildikleri görülmektedir.

4. Kurum Kültürü ve Sorumluluk Bilinciyle İlgili Sorunlar

Bazı bireylerin kurum bakımında her şeyin hazır olmasına alışkın olmaları nedeniyle, iş hayatında sorumluluk hissetmede zorluk yaşayabildikleri ve işe geç kalma, görevleri aksatma gibi sorunlar sergiledikleri gözlemlenmiştir. Bu durum, yurt bakımında kalırken yaz tatillerinde sorumluluk verici işlere yönlendirilme ihtiyacını ortaya koymaktadır. İş ortamında "hainlik", "dedikodu" ve "alttan bakma" gibi olumsuz kurum kültürleri bireylerin motivasyonunu düşürebilmektedir.

Bireyler, bazı kurum yetkililerinin (örn. eski cezaevi müdürlerinin kurumlarda yönetici olarak görev alması) kurumda bulunmasını rol model açısından sorunlu bulmaktadır.

5. Geçmiş Travmaların Tekrar Etkisi

Kurum geçmişi bilindiğinde sorulan soruların "travmaları tetiklediği" ve geçmişteki acıların tekrar gün yüzüne çıktığı belirtilmiştir. Bu durum, bireylerin kendilerini koruma ve ispatlama çabasına girmelerine neden olabilmektedir.

Bu zorluklar, kurum bakımı sonrası bireylerin iş hayatına başarılı bir şekilde entegre olabilmeleri için kapsamlı ve sürekli desteğe ihtiyaç duyduklarını göstermektedir.

C. Kurum Bakımından Sonra Ekonomik Bağımsızlıkta Karşılaşılan Zorluklar

Gençler, kurum bakımından ayrıldıktan sonra ekonomik bağımsızlıklarını kazanma sürecinde çeşitli temel zorluklarla karşılaşmışlardır:

1. Uzun İş Bekleme Süreleri ve Belirsizlik

Kurumdan ayrıldıktan sonra işe atanmak için uzun ve belirsiz bekleme süreleri yaşanabilmektedir. Bazı katılımcılar 1,5-2 yıl, hatta iki yıl iş beklediklerini belirtmişlerdir. Bu süreç, gençler için "zorlu" veya "yorucu" olarak tanımlanmıştır. Bir katılımcı, atanana kadar bir yıl sürmeyen bir dönemde koruyucu ailesi gibi sevdiği bir ailenin yanında kalmıştır.

2. Maddi Güçlükler ve Finansal Yönetim Bilinci Eksikliği

"Parasızlık" kurumdan ayrıldıktan sonra karşılaşılan en büyük zorluklardan biri olarak ifade edilmiştir.

Kurum bakımında her şeyin hazır olmasına alışkın olan gençlerin, işe başladıklarında ilk defa yüklü miktarda maaşla karşılaşmaları sonucunda para yönetme becerilerinde eksiklik yaşadıkları belirtilmiştir. Bu durum, bazı gençlerin borçlanmalarına, icralık veya hacizlik olmalarına yol açabilmektedir. Bir katılımcı, eşya almak için kredi çektiğini ve maaşının yarısının uzun süre krediye gittiğini belirtmiştir.

Bedelli askerlik gibi nedenlerle kredi çekmek ve borçları ödemek için akşamları kuryelik veya döner ustalığı gibi ek işlerde çalışma zorunluluğu da yaşanmıştır.

Gençler, maaşın yetersizliği, yüksek yaşam maliyetleri ve birikim yapma zorluğu gibi sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Bu nedenle, pahalı telefon veya markalı kıyafet almak yerine birikim yapmaları gerektiği tavsiye edilmiştir.

3. Barınma Sorunları ve Sosyal Destek Eksikliği:

Kurumdan ayrıldıktan sonra kalacak yer bulma en önemli sorunlardan biri olmuştur. Bu durum, güvencesiz hissetmeye ve hatta "dışarıda kalma" endişesiyle erken ve "mantıksız" evliliklere yönelme gibi sonuçlar doğurabilmektedir.

Bazı gençlerin bu süreçte arkadaşlarının veya akrabalarının yanında kalmaları, kendilerini "sığıntı gibi" veya "sığınmış gibi" hissetmelerine neden olmuştur.

Devlet tarafından sağlanan cüzi maddi desteklerin (SED yardımı, harçlıklar) yaşam maliyetlerini karşılamakta yetersiz kaldığı belirtilmiştir. Bir katılımcı, bu süreçte kendisine ekonomik olarak destek olan hiçbir kurum veya kuruluş olmadığını ifade etmiştir.

4. Bilgilendirme, Rehberlik ve Oryantasyon Eksikliği

İş hayatına başlamadan önce finansal yönetim, kariyer planlama ve işe uyum konularında yeterli rehberlik ve bilgilendirme alamadıkları ifade edilmiştir. Bir katılımcı, para yönetimiyle ilgili eğitimler olsaydı iyi olacağını dile getirmiştir.

Kurumların gençleri işe yerleştirdikten sonra "salıp gittiği" ve maddi-manevi destek sağlamadığı yönünde eleştiriler de bulunmaktadır.

Üniversite okuma hakları ve bu süreçteki destekler (KYK yurdu gibi) hakkında yeterli bilgi sahibi olmamaları nedeniyle bazı fırsatları kaçırdıkları katılımcılar tarafından dile getirilmiştir.

Katılımcıların çoğu işe başladıktan sonra bile "neyi nasıl yapacağını, nasıl bir ortama girebileceğini önceden anlatan bir insana destek" ihtiyacı duyduğunu ifade etmiştir.

5. İş Hakkının Kaybedilmesi ve Hukuki Süreçler

Bazı gençlerin, 18 yaşından önce kurumdan ayrılmaları veya koruyucu aile yanına verilmeleri gibi durumlar sonucunda iş hakkını kaybetme veya bu konuda hukuki süreçlerle (dava açma, mahkeme süreçleri) mücadele etme zorluğu yaşadığı görülmüştür. Bir katılımcı, 17 yaşında annesi tarafından yurttan alındığı için iş hakkını kaybetmiş ve 9 aylık memuriyetinin ardından mahkemeyi kaybedince işten alınmıştır.

6. Erken ve Ani Evlilik Kararları

Ekonomik güvencesizlik ve barınma sorunları nedeniyle, bazı gençlerin "dışarıda kalma" korkusuyla genç yaşta ve "mantıksız" evlilik kararları aldığı belirtilmiştir. Bu evliliklerin birçoğunun, genç yaş ve tecrübesizlik nedeniyle sorunlu olduğu da ifade edilmiştir.

D. Gençlerin İş Hayaline Dair Değişim Önerileri

Gençler, ellerinde bir "sihirli değnek" olsa iş hayatıyla ilgili farklı konularda değişiklikler, düzeltmeler veya geliştirmeler yapmak istediklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların bu konudaki düşünceleri isimler değiştirilmiş olarak şu şekildedir:

- **Gül (Memur):** Sihirli bir değneği olsaydı, kurum bakımından yetişen gençlerin en güzel mevkilerde ve makamlarda olmalarını sağlamak ve onlara haksızlık yapan herkesi işten uzaklaştırmak isterdi.
- **Kuzey (Danışman):** İş hayatıyla ilgili olarak bilinçlendirme konusunda büyük atılımlar yapmak ve insanların önyargısını kırmak isterdi. İnsanların gençleri "yurttan gelmiş, boş yere atanmış" gibi görmesini engellemek, gençlerin kendi potansiyelleri hakkında bilgilendirilmesini sağlamak ve iyi yerlere gelmelerine olanak tanımak isterdi.
- **Şevval (Öğretmen):** İş hayatına atandıkları yerde üniversite okumamış gençler için mutlaka bir üniversite eğitimi verilmesini ve üniversitede kendilerine sunulan imkanların (örneğin bilgisayar kullanımı, hiyerarşi bilinci gibi) onlara da öğretilmesini isterdi.

- **Emre (Memur):** Sihirli değneği olsaydı, gençlerin kamuya istihdamı sağlandıktan sonra Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından "oryantasyon süreci" boyunca yanlarında olunmasını, maddi ve manevi desteklerinin kesilmemesini, "köprüyü geçirdim tamam hadi bundan sonra yürü" denmemesini isterdi. Bu sürecin en az bir-iki yıl daha devam etmesi gerektiğini, çünkü 18 yaşında bir günde her şeyin değişmediğini vurgulamıştır.
- **Hande (Memur):** Bu konuda "çok zor bir soru" olduğunu belirtmiş ve devletin zaten iş konusunda gerekeni yaptığını düşündüğü için nankörlük yapmak istemediğini, bu konuda pek bir dokunuşu olacağını sanmadığını ifade etmiştir.
- **Kadir (Büro Şefi):** İş hayatıyla ilgili olarak sadece memuriyet kısmına bakmamak, farklı alanlarda projeler üretilerek iş kurulabilmesini sağlamak, tek kişi olmuyorsa en azından 2-3 kişilik gruplar halinde desteklenmesini isterdi.
- **Begüm (Memur):** Sihirli değneği olsa, gençlerin hepsinin üniversite mezunu olmasını isterdi. Ayrıca, insanların önyargılarını kırmak istediğini, çünkü toplumda yurt çocuklarının "uyuşturucu bağımlısı", "serseri" veya "kızların ahlaksız" gibi yanlış etiketlerle karşılaştığını ve bu durumun gençleri dışladığını belirtmiştir.
- **Barış (Teknisyen):** En başta çocukların ahlakını ve kötü alışkanlıklardan uzak durmasını sağlamak isterdi. Ayrıca, tüm gençlerin bir yuva içinde olmasını, güzel hayatlar sürmesini ve her birinin birbirine destek olmasını dilerdi.
- **Halil (Müdür Yardımcısı):** Yurttaki personellerin kalitesinin değiştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Temizlik personelinden nöbetçilere kadar herkesin eğitilmiş, donanımlı ve rol model olmasını, çünkü ahlakı bozuk olanların çocuklara yanlış örnekler teşkil ettiğini belirtmiştir. Ona göre, bu durumun değiştirilmesi insan kaynaklarının israf edilmesini önler ve gençlerin gerçek potansiyellerine ulaşmalarını sağlar.
- **Gamze (Memur):** Sihirli değneği olsa, işe başlayan her çocuğa eşya yardımıyla bulunarak düzenli bir evin içine sokmak isterdi. Ev almasa bile, kira da olsa koltuk, televizyon, buzdolabı, çamaşır makinesi gibi temel eşyaların maddi bir borca girmeden sağlanmasını ve gençlerin o paranın "sıcaklığını hissetmesini" arzuları.
- **Burçin (Memur):** Gençlerin işlerinin bilincinde olmalarını ve sorumluluk sahibi olmalarını düzeltmek isterdi. Ona göre gençler işe geç kalıyor, sabah kalkmakta zorlanıyor ve sorumluluk hissetmiyorlar, çünkü yurttan her şeyin hazır olmasına alışmış durumdadır. Bu nedenle, yurt bakımında kalırken yaz tatillerinde sorumluluk verici işlerde çalışmalarını sağlamayı düşünürdü.
- **Hatice (Memur):** Aslında gençleri değiştirmek yerine, onların atandığı yerdeki diğer kişilerin "kafa yapısını değiştirmek" isterdi. Özellikle "yurttan atandı, devlet koruması altında" gibi olumsuz gözlemlere ve kafa yapılarına sahip memurların bu düşüncelerini değiştirmeyi amaçlardı. gençlere daha iyi rol modeller sunmayı amaçlayan değişiklikler yapmak isterlerdi.
- **Mert (Büro Şefi):** Kurumların çoğunda yetiştirme yurdundan gelen çocuklara yönelik "eksik, gedik, sorunlu, problemlili" algısını ve önyargıları değiştirmek isterdi.

Özetle, katılımcılar sihirli bir değnekleri olsa, iş hayatında hem kurum bakımından gelen gençlerin daha donanımlı ve bilinçli olmalarını (eğitim, sorumluluk bilinci, finansal okuryazarlık), hem de toplumdaki ve işyerlerindeki önyargıları kırmayı, yeterli ve sürekli sosyal ve maddi destek sağlamayı (özellikle işe başlama ve uyum süreçlerinde) ve en önemlisi yetiştirme yurtlarındaki personel kalitesini artırarak

E. Kurum Bakımı Sonrası İş Yaşamına Uyum İçin Çözüm Önerileri

Kurum bakımı sonrası bireylerin iş yaşamına geçiş ve uyum süreçlerinde karşılaştığı zorluklara yönelik kaynaklarda detaylı çözüm önerileri ve iyileştirme beklentileri belirtilmiştir. Bu öneriler, gençlerin kendileri, kurumlar ve toplum düzeyinde yapılabilecek değişiklikleri kapsamaktadır. İşte temel zorluklara yönelik çözüm önerileri:

1. Sosyal Kabul ve Önyargılarla Mücadele

Bilinçlendirme ve Farkındalık Çalışmaları

İş hayatına yeni atananlara karşı toplumda ve iş yerlerinde var olan "yurttan gelmiş, boş yere atanmış" gibi önyargıları kırmaya yönelik büyük atılımlar yapılması faydalı olabilir.

Gençlerin kendilerini "ezik" hissetmelerine neden olan "acıacak gibi bakışlar" ve olumsuz etiketlemeler ("uyuşturucu bağımlısı", "serseri", "ahlaksız") ortadan kaldırılması için çalışmalar yürütülebilir.

İş yerindeki diğer memurların, kurum bakımından gelen gençlere yönelik olumsuz kafa yapılarının değiştirilmesi önemlidir.

Gizliliğin Korunması

Bireylerin kurum geçmişi bilgisinin gizli tutulması veya "mühürlü, özel" bir bilgi olarak korunması gerektiği belirtilmiştir. Bu sayede, kurum geçmişinin iş ortamında olumsuz bir etiket olarak kullanılmasının önüne geçilebilir.

Ayrımcılığa Karşı Mekanizmalar

Kurum bakımından gelen gençlere haksızlık yapan herkesin işten uzaklaştırılması/el çektilmesi katılımcılar tarafından istenmiştir.

Gençlere, kendilerini ve haklarını savunmaları için yasal ve idari mekanizmalar hakkında bilgi verilmesi ve gençlerin gerekli durumlarda ilgili birimlere yönlendirilmeleri faydalı olabilir.

İş ortamında ayrımcılık ve mobbinge karşı sessiz kalmamaları, ancak saygı çerçevesinde cevap vermeleri önerilmektedir.

2. Ekonomik Bağımsızlık ve Finansal Okuryazarlık

Finansal Eğitim ve Rehberlik:

İş hayatına başlamadan önce ve işe başladıktan sonra gençlere para yönetimi, bütçeleme, birikim ve yatırım konularında detaylı ve uygulamalı eğitimler ile verilebilir.

Gençlere "kılavuz gibi" bir kitapçık veya program sunularak finansal konularda yönlendirme yapılabilir.

Devletin, gençlerin paralarını kendi hazinesinde tutup birikim olarak sonradan aktarabilmesi gibi modeller düşünülebilir.

İşe Başlangıç Destekleri:

İşe başlayan her çocuğa eşya yardımıyla bulunularak düzenli bir evin içine sokulması ve temel eşyaların (koltuk, buzdolabı, çamaşır makinesi vb.) maddi bir borca girmeden sağlanması istenmiştir. Bu, gençlerin ilk maaşlarını doğrudan borç ödemeye harcamalarının önüne geçebilir.

Sürekli Maddi ve Manevi Destek:

Kurumdan ayrıldıktan sonra işe yerleşme ve uyum sürecinde (en az bir-iki yıl boyunca) maddi ve manevi desteklerin kesilmemesi gerektiği vurgulanmıştır.

Sosyal Hizmetler tarafından sağlanan cüzi maddi desteklerin yaşam maliyetlerini karşılayacak düzeye çıkarılması ve bu desteklerin takip edilmesi önemlidir.

Birikim Alışkanlığının Kazandırılması:

Gençlere kurum bakımındayken dahi para biriktirmeleri tavsiye edilmekte; pahalı telefonlar veya marka kıyafetler yerine birikime odaklanmalarının daha faydalı olacağı belirtilmektedir.

3. Eğitim ve Mesleki Gelişim

Kapsamlı Mesleki Eğitim Programları:

İşe başlamadan önce ve iş hayatı boyunca temel ofis becerileri (Word, Excel, resmi yazışma, dilekçe yazma), mesai sistemi, hiyerarşi bilinci gibi konularda uygulamalı ve yeterli eğitimler verilebilir. Bu eğitimlerin eksikliği, gençlerin iş yerinde ön yargılarla karşılaşmasına ve kendini geliştirmeye kapanmasına neden olabilmektedir.

Üniversite Eğitimi Teşviki:

Gençlerin üniversite eğitimi almaları için teşvik edilmesi ve bu haklar hakkında tam bilgi verilmesi faydalı olabilir (KYK yurtları, KPSS zorunluluğu olmaksızın üniversite bitirdikten sonra atanma hakkı gibi). İşe atanmış olsa dahi üniversite okuma imkânı hakkında bilgi verilebilir.

Çeşitli Kariyer Alanlarına Yönlendirme:

Sadece memuriyet değil, sanatsal, teknik alanlarda (motor, ahşap vb.) iş kurma veya farklı mesleklerde uzmanlaşma imkanları ve proje bazlı destekler sunulabilir.

Rol Model Etkisi:

Üniversite okuyan veya iş hayatında başarılı olmuş kurum mezunlarının (abi/abla) rol model olarak gençlerle bir araya getirilmesi ve tecrübelerini paylaşmaları sağlanabilir.

4.Barınma ve Destek Hizmetleri

Barınma Sorunlarının Çözümü

İşe başlayana kadar gençlerin kurumdan çıkarılmaması veya ev bulma konusunda destek olunması (hocaların, kurumların yardım etmesi) faydalı olacaktır. Gençler, kurumdan ayrıldıklarında "akvaryumdan çıkmış balık gibi" hissettiklerini ifade etmektedirler.

Psikososyal Destek ve Takip

Kurumdan ayrıldıktan sonra gençlerin maddi ve manevi olarak takip edilmesi, danışabilecekleri bir birimin olması yarar sağlayabilir.

STK'ların bu süreçte etkin rol oynaması ve gençlere destek olması önemlidir.

Personel Kalitesinin Artırılması

Yetiştirme yurtlarındaki personellerin kalitesi değiştirilmesi; temizlik personelinin nöbetçilere kadar herkesin eğitilmiş, donanımlı ve rol model olması destekleyici olabilir.

Ahlaki bozuk olan veya olumsuz örnek teşkil eden personelin çocuklara zarar vermesi engellenmelidir.

5. Kişisel Gelişim ve Sorumluluk Bilinci

Sorumluluk Bilincinin Geliştirilmesi:

Kurum bakımındayken (özellikle yaz tatillerinde) gençlere sorumluluk verici işlerde çalışma fırsatları sunulması iş hayatına geçişte sorumluluk alma becerilerini geliştirebilir. Gençlerin sorumlulukları "anlatılarak değil, yaşayarak" öğrenmelerini sağlamak olumlu katkı sunabilir.

İşlerine vaktinde gidip gelmeleri, sabah kalkmayı öğrenmeleri ve sorumsuzluk yapmamaları konusunda bilinçlendirme önemlidir.

İçsel Motivasyon ve Öz Yeterlilik:

Gençlere kendi güçlerine inanmaları, zorluklarla baş edebilecekleri bilincinin aşılması, kimseden destek beklemeden ayakta durmaya teşvik edilmesi önerilmektedir.

Ahlak ve Değer Eğitimi:

Çocukların ahlakının, saygısının ve kötü alışkanlıklardan uzak durmasının sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Bu konuda özellikle vatan sevgisi gibi ideolojik eğitimin önemine değinilmiştir.

Kitap okuma alışkanlığının kazandırılması, kişisel gelişimin önemli bir parçası olarak görülmektedir.

Bu çözüm önerileri, kurum bakımı sonrası bireylerin iş yaşamına daha sağlıklı ve başarılı bir şekilde adapte olmaları için çok boyutlu ve kapsamlı bir yaklaşımın gerekliliğini ortaya koymaktadır.

İkinci Boyut: Kurum Amirleri

Kurum amirlerinin gözlemlerine göre, devlet korumasında yetişmiş gençlerin iş yaşamına geçiş ve uyum süreçlerinde karşılaştıkları temel zorluklar çok yönlüdür. Bu zorluklar genellikle gençlerin geçmiş yaşantılarından, psikolojik durumlarından, sosyal becerilerinden ve iş hayatına dair beklentilerinden kaynaklanabilmektedir. Amirler, bu gençlere karşı genellikle daha hoşgörülü ve destekleyici bir tutum sergilediklerini belirtmekle birlikte, belirli alanlarda ciddi ve tekrar eden sorunlar yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Kurum amirlerinin belirttiği temel zorluklar şunlardır:

1. İş Disiplini, Mesaiye Uyum ve Sorumluluk Eksikliği

Mesaiye Uyum Sorunu:

Amirler tarafından en sık dile getirilen zorlukların başında mesai saatlerine uymama gelmektedir. Gençlerin işe geç gelmesi, haber vermeden gelmemesi, telefonlarını kapatması ve hatta mesai saatleri içinde kurumda uyuyakalması gibi durumlar yaşanmıştır. Bir amir, sabah işe gelmeyen genci evinden aldırarak için personel göndermek zorunda kaldıklarını belirtmiştir.

İşi Hafife Alma ve Sorumsuzluk:

Gençlerin işi "hafife aldıkları", verilen görevlerin peşine amirlerin düşmek zorunda kaldığı ve işlerin eksik yapıldığı ifade edilmiştir. Bu durum, "boş vermişlik" olarak tanımlanmıştır. Bazı gençler, kendilerine verilen sorumlulukları yerine getirmeyerek işten ayrılma (müstafi sayılma) noktasına gelmiştir. Bir amir, bu gençleri çalıştırmanın "çok zor" olduğunu ve iş ortamını bozduklarını belirtmiştir.

Emirlere Uymada Güçlük:

Emirlere ve hiyerarşik yapıya uymada zorluk yaşayabildikleri gözlemlenmiştir.

2. Sosyal ve Kişilerarası İlişkilerde Zorluklar

İçe Kapanıklık ve Güvensizlik:

Gençlerin genellikle içe kapanık oldukları ve güven sıkıntısı yaşadıkları belirtilmiştir. Bu durum, anne-baba sevgisinden yoksun kalmalarına bağlanabilmektedir.

Arkadaşlık Kuramama:

İş arkadaşlarıyla uyum sağlamaları uzun zaman alabilmekte (3-4 yıl), hatta bazen hiç uyum sağlayamadıkları durumlar olabilmektedir. Samimi arkadaşlıklar kurmakta zorlandıkları, genellikle bireysel ve yalnız takıldıkları gözlemlenmiştir. İlişki kurarken çok hızlı bağlanma ihtiyacı hissedebildikleri ancak bu ilişkileri sürdürmekte zorlanabildikleri, bunun da sonunda darp etmeye varan küslüklere yol açabildiği belirtilmiştir.

Olumsuz Sosyal Çevre ve Kötü Alışkanlıklar:

İş hayatı dışındaki arkadaş çevrelerinin sıkıntılı olabildiği, bu durumun gençleri madde ve alkol kullanımı gibi olumsuzluklara sürükleyebildiği gözlemlenmiştir. Bu alışkanlıklar, sabah işe gelmelerini de engelleyebilmektedir.

Yaşam Tarzı:

Ölçüsüz bir yaşam tarzına sahip olabildikleri, gece geç saatlere kadar dışarıda kalmalarının veya sabaha kadar oyun oynamalarının mesailerini aksatmalarına sebep olabildiği belirtilmiştir.

6. Önyargı ve Ayrımcılık

Amirler genellikle kendilerinin ve kurumlarının bu gençlere ayrımcılık yapmadığını, aksine daha fazla ilgi gösterip koruyucu bir tavır sergilediğini belirtmektedir.

Ancak, bazı iş arkadaşlarının, bu gençlerin sınava girmeden işe yerleşmelerine karşı tepki gösterdiği gözlemlenmiştir.

Ayrıca, gençlerin yaptığı bir hata sonrası diğer çalışanlar tarafından "Ne bekliyorsunuz ki, yurttan gelmiş" gibi önyargılı ifadelerle karşılaştıkları da belirtilmiştir. Gençlere gösterilen tolerans, zamanla diğer personelin "bize niye farklı davranılıyor" şeklinde eleştirilerine neden olabilmektedir.

Üçüncü Boyut: Sivil Toplum Kuruluşları

Sivil Toplum Kuruluşları (STK) temsilcilerinin gözlemlerine göre, kurum bakımında yetişmiş gençlerin iş yaşamına geçiş ve uyum süreçlerindeki temel zorluklar, henüz kurum bakımındayken başlayan, işe geçiş ve adaptasyon aşamalarında devam eden çok katmanlı ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu zorluklar, gençlerin bireysel özelliklerinin yanı sıra sistemin kendisinden kaynaklanan eksiklikleri de yansıtmaktadır.

1. Kurum Bakımı Sürecinden Kaynaklanan Temel Zorluklar

STK temsilcileri, iş yaşamındaki uyum sorunlarının kökeninin büyük ölçüde gençlerin kurumda yetiştirilme biçiminde yattığını vurgulamaktadır:

Hayata Yetersiz Hazırlık:

Sorumluluk Bilinci Eksikliği: Gençlere kurum bakımındayken yeterli sorumluluk verilmemesi, tüm işlerinin kamu personeli tarafından yapılması, iş hayatında sorumluluk yükünü kaldıramamalarına neden olabilmektedir. Bu durum, işi safsaklama ve ciddiye almama gibi davranışlara yol açabilmektedir.

Finansal Okuryazarlık Eksikliği: Gençlere bütçe yönetimi öğretilmediği için, ilk maaşlarını aldıklarında parayı nasıl idare edeceklerini bilememektedirler.

Sosyal ve İletişim Becerilerinin Zayıflığı: Kendini ifade edememe ve iletişim kuramama, gençlerin iş ortamında hırçın ve saldırgan tavırlar sergilemesine neden olabilmektedir.

Ast-Üst İlişkilerinde Sorunlar:

Amirlerine karşı saygıda kusur etmeseler de mesafeli durdukları veya memuriyet kurallarını bilmedikleri için farklı davranışlarda bulunabildikleri görülmüştür. Bazı durumlarda ise otoriteye karşı bir başkaldırı eğilimi gözlemlenirken, bazılarının tamamen bağımlı bir davranış sergilediği ifade edilmiştir. Geçmişte yaşadıkları zorbalık nedeniyle, iş yerinde kendileri de başkalarını ezme veya tehdit etme eğilimi gösterebilmektedir.

Dışlanmış Hissetme:

Herhangi bir olumsuzlukta kendilerini yalnızlaştırılmış veya dışlanmış hissetme eğiliminde olabilmektedirler.

3. "Devlet Baba" Algısı ve Beklentiler

İşini Kaybetme Korkusunun Olmaması:

Gençlerin, herhangi bir çaba göstermeden veya sınava girmeden iş sahibi oldukları için işin kıymetini bilmedikleri durumların olabildiği belirtilmiştir. "Devlet bizim babamız, bizim yaptığımız bütün olumsuzlukların da arkasında duracak" gibi bir anlayışa sahip oldukları için işlerini kaybetme korkusu yaşamadıkları ifade edilmiştir.

Ayrıcalık ve Hoşgörü Beklentisi:

Disiplinsizlikleri konusunda idare edilmeyi bekledikleri, çünkü yurtlarda bu şekilde alıştıkları düşünülmektedir. Herhangi bir idari işlemle karşılaştıklarında hemen üst makamlara şikayette bulunabildikleri ve pozitif ayrımcılık beklentilerinin olabildiği gözlemlenmiştir.

4. Mesleki Bilgi ve Beceri Yetersizliği

Tecrübe ve Bilgi Eksikliği:

Diğer memurlar gibi bilgi birikimine ve tecrübeye sahip olmadıkları, kendilerini geliştirmedikleri belirtilmiştir. Özellikle karmaşık veya ağır işlere odaklanmakta ve bu işleri yapmakta zorlandıkları, bu nedenle daha basit görevlere (evrak getir-götür gibi) yönlendirilmeleri gerektiği ifade edilmiştir.

İnisiyatif Alamama:

Kendilerine güvenlerinin eksik olması nedeniyle inisiyatif alma, karar verme ve irade sahibi olma konularında zorluklar yaşadıkları gözlemlenmiştir.

5. Özel Hayattaki Sorunların İşe Yansıması

Maddi Sorunlar:

Para yönetimi konusunda çok ciddi sıkıntıları olduğu, maaşlarından çok harcama yapıp bankalara ve iş arkadaşlarına borçlandıkları ve bu borçları ödemedikleri belirtilmiştir.

Pratik Yaşam Becerilerinden Yoksunluk: Gençler, bir ev kiralama, fatura ödeme veya abonelik gibi temel yaşam becerilerini bilmeden hayata atılmaktadır.

Psikolojik ve Duygusal Sorunlar:

Travmaların Devam Etmesi: Kuruma gelmeden önce yaşadıkları aile içi şiddet, istismar gibi travmalar iş hayatında da etkisini sürdürebilmektedir.

Aidiyet Duygusunun Eksikliği: Kurumda bir aile bağı ve aidiyet duygusu oluşturulamadığı için gençler, 18 yaşında "hadi bakalım güle güle" denilerek bir kenara atılmış hissedebilmektedirler. Bu durum, devlet eliyle kandırılmışlık hissi yaratmakta ve güven sorunlarına yol açabilmektedir.

Değişen Çocuk Profili ve Sistem: 2000'li yıllardan sonra kuruma gelen çocukların profili değişmiştir; öksüz ve yetimlerden ziyade şiddet, istismar gibi nedenlerle gelen ve "tedaviye muhtaç" çocuklar kuruma alınmaya başlanmıştır. "Sevgi evleri" modeline geçiş ise, yurtlardaki "abi-kardeş" ilişkisini zayıflatmış, çocukları daha kutuplaşmış ve birbirine düşman hale getirmiştir.

2. İş Yaşamına Geçiş ve Uyum Sürecindeki Zorluklar

Gençler, iş hayatına adım attıklarında hem pratik hem de psikolojik birçok sorunla yüzleşmektedir:

İş Disiplini ve Sorumsuzluk:

En yaygın sorunlardan biri işe devamsızlık ve geç gelmedir.

Gençler, iş yerini de bir nevi kurum gibi gördükleri için ve devletin kendilerine "nasılsa tekrar iş vereceği" düşüncesiyle işi hafife alabilmektedirler. Bu durum, sık sık istifa etme veya müstafi sayılma ile sonuçlanmaktadır.

Ayrımcılık, Etiketleme ve Önyargılar (Mobbing):

İş ortamında "yurt çocuğu" etiketiyle sıkça karşılaşmaktadırlar.

Sınavsız bir şekilde işe yerleşmeleri, diğer çalışanlar tarafından "bedavadan işe atanıyorsunuz" şeklinde bir yaklaşıma ve hasete neden olabilmektedir.

Yaptıkları en ufak bir hatada "yurt çocuğu değil misin, yapacağın iş bu kadar olur" gibi ifadelerle karşılaşmaları, geçmiş travmalarını tetiklemektedir. Bu önyargılar, gençlerin kendi kimliklerini gizlemelerine yol açabilmektedir

Sosyal ve Kişilerarası Sorunlar:

Barınma en temel sorunlardan biridir. Gidecek yeri olmayan gençler, bazen sokaklarda veya hastanelerde yatarak işe gitmeye çalışmaktadır.

Topluma uyum sağlamakta zorlanan gençler, işe kapanık bir tavır sergilemekte ve kendilerini sosyal hayattan soyutlamaktadırlar.

İş yerinde kendilerine gösterilen en ufak bir iyiliği suistimal edebilecek kişilere karşı savunmasız kalabilmektedirler.

Maddi Yönetim ve Borçlanma Sarmalı:

Hayatlarında ilk defa toplu para gören gençler, bu parayı yönetemeyerek kısa sürede lüks tüketime (araba, motor alma) yönelerek kredi borçlarının altına girebilmektedirler. Bu borçlar, maaşlarına haciz gelmesine ve işe karşı yabancılaşarak "boşa çalışıyorum" demelerine neden olabilmektedir.

3. Sistemsel ve Kurumsal Yetersizlikler

STK'lar, yaşanan sorunların önemli bir kısmının kamunun destek mekanizmalarındaki yetersizliklerden kaynaklandığını belirtmektedir:

Yetersiz Destek ve Takip Mekanizmaları:

Kamunun destek mekanizmaları yetersiz bulunmaktadır. Kurumdan ayrıldıktan sonra gençlere rehberlik etmesi gereken "Bakım Sonrası Birimler" etkisizdir; bu birimler ya çalışmamakta ya da personelin "asıl işlerinin yanında aradan çıkardığı" bir görev olarak görülmektedir.

Gençlere sunulan danışmanlık hizmeti isteğe bağlıdır ve gençler, kurumdaki kötü deneyimleri nedeniyle bu hizmeti genellikle reddetmektedir.

Devletin gençleri işe yerleştirdikten sonra "elini bırakması" ve bir anne-baba gibi takip etmemesi en büyük eleştirilerden biridir.

Eğitim ve Oryantasyon Eksikliği:

Gençlere işe başlamadan önce verilen bir günlük seminer kesinlikle yetersizdir.

STK'lar, gençlere devlet ahlakı, kurum işleyişi ve sorumluluk bilincini aşılacak en az 15 günlük bir temel eğitim veya daha uzun süreli bir staj dönemi olması gerektiğini savunmaktadır. Bu eğitimlerin kurumdan ayrılmadan son iki yıl içinde verilmesi gerektiği de vurgulanmaktadır.

Koordinasyon ve İş Birliği Sorunları:

STK'lar olarak kurumlarla iş birliği yapamadıklarını, kurumlara alınmadıklarını ve faaliyetlerinin engellendiğini belirtmektedirler.

Kamunun kendi içinde de bir iletişim sorunu vardır; Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın gençlerle ilgili yayınladığı genelgelerden diğer kurumların veya STK'ların haberi olmamaktadır.

SONUÇ

Elde edilen veriler çerçevesinde devlet koruması altında yetişen gençlerin iş yaşamına geçiş ve uyum süreçlerinin son derece karmaşık ve zorlu olduğunu, bu sürecin başarısının sadece gençleri işe yerleştirmekten öte, kapsamlı, sürekli ve çok boyutlu bir destek sistemine ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır.

15 gençle, 10 kurum amiri ve 10 Sivil Toplum Kuruluşları (STK) temsilcisi ile yapılan görüşmeler ve gözlemleri bir araya getirerek şu temel sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Sorunların Kökeni Kurum Bakımı Sürecine Dayanmaktadır

Hayata Yetersiz Hazırlık: Gençler, kurum bakımından ayrıldıklarında bağımsız yaşam için gerekli temel becerilere yeterli düzeyde sahip değildir. Para yönetimi, bütçeleme, ev idaresi gibi konularda yetersiz kalmaları, kendilerini "sudan çıkmış balık gibi" hissetmelerine neden olabilmektedir.

Psikolojik ve Duygusal Yetersizlikler: Kurumlardaki resmi ilişkiler ve aile sevgisi eksikliği, gençlerde özgüven eksikliği, gelecek kaygısı ve güven sorunlarına neden olabilmektedir.

Sorumluluk Bilinci Eksikliği: Kurumda ihtiyaçlarının birileri tarafından karşılanmasına alışkın olmaları, gençlerin iş hayatında sorumluluk almaya uyum sağlayamamalarına veya işi hafife almalarına yol açabilmektedir.

2. Geçiş ve Uyum Süreçlerinde Çok Katmanlı Zorluklar Yaşanmaktadır

Ekonomik ve Barınma Krizi: Kurumdan ayrıldıktan sonra işe atanana kadar geçen uzun bekleme süreleri (10 ay ila 2 yıl arası) gençleri ciddi bir maddi yoksunluk ve barınma sorunuyla baş başa bırakmaktadır. Bu durum, gençleri sigortasız işlere, borçlanmaya, hatta yasa dışı yollara itebilmektedir. Barınma sorunu o kadar temel bir sorundur ki, gençleri sokaklarda yaşamaya veya erken ve "mantıksız" evliliklere zorlayabilmektedir.

Sosyal Etiketleme ve Ayrımcılık: Gençler, iş ortamında "yurt çocuğu" gibi etiketler ve önyargılarla karşılaşmaktadır. Sınavsız atanmaları, diğer çalışanlar tarafından "torpilli" veya "bedavadan atanmış" olarak görülmelerine ve dışlanmalarına neden olmaktadır. Bu durum, gençlerin kimliklerini gizleme ihtiyacı hissetmelerine yol açabilmektedir.

İş Disiplini ve Uyum Sorunları: Amirlerin en sık belirttiği sorunlar arasında mesaiye uymama, sorumsuzluk ve işi hafife alma bulunmaktadır. "Devlet Baba" algısı nedeniyle işlerini kaybetme korkusu yaşamamaları bu durumu pekiştirmektedir.

Sistemsel Desteklerin Yetersizliği: Devletin sağladığı 3413 sayılı Kanun kapsamındaki istihdam hakkı, gençler için bir "dönüm noktası" ve "en büyük ödül" olarak görülsede, işe yerleştirme sonrası destekler yetersiz kalmaktadır. İşe uyum seminerleri çok kısa, "Bakım Sonrası Rehberlik ve İzleme Birimleri" etkisiz ve devletin gençleri işe yerleştirdikten sonra takibi bırakması en büyük eleştirilerden biridir.

3. Mevcut Desteklere Rağmen Kapsamlı Bir İyileştirme Zorunludur

Görüşmeler sonucunda, kamu istihdamı hakkı, akran desteği ("yurt kardeşliği") ve STK'ların varlığının olumlu yönler olduğunu kabul etmekle birlikte, bu desteklerin zorlukları aşmada tek başına yeterli olmadığı sonucuna varılmaktadır.

4. Çözüm İçin Kapsamlı ve Sürekli Destek Önerileri

Elde edilen verilen çerçevesinde en önemli sonuç, sorunların çözümü için bütüncül bir yaklaşımın zorunlu olduğudur. Bu doğrultuda şu temel öneriler sunulmaktadır:

Sürekli Rehberlik ve Danışmanlık: İşe yerleştirme sonrası en az 1-2 yıl devam eden, finansal okuryazarlık eğitimini de içeren uzun süreli rehberlik hizmetleri sağlanmalıdır.

Barınma Sorununun Çözümü: İşe yerleşene kadar devlet destekli geçici barınma imkanları (gençlik evleri gibi) oluşturulmalıdır.

Önyargılarla Mücadele: Kamuoyunda, yöneticiler ve iş arkadaşları arasında etiketlemeyi önleyici farkındalık çalışmaları yapılmalıdır.

Kurumsal Kalitenin Artırılması: Kurumlarda (kurum bakımı aşamasında) görev yapan personelin niteliği artırılmalı, gençlere doğru rol model olmaları sağlanmalıdır.

Eğitim ve Sorumluluk Bilincinin Geliştirilmesi: Gençlerin eğitim hayatına devam etmeleri teşvik edilmeli ve kurum bakımındayken sorumluluk almalarını sağlayacak fırsatlar oluşturulmalıdır.

HAYAT SENDE HER ADIMDA ÇOCUK VE GENÇLERİN YANINDA!

Raporu Hazırlayan: Doç. Dr. Zeynep Sağır
Rapor Tasarımı: Şirin Eda Uyanık

İLETİŞİM



Kızılay Mah. Necatibey Cad. No: 27/11
Çankaya / Kızılay/ ANKARA / TÜRKİYE



+90 312 229 44 46 | 0552 159 50 56



bilgi@hayatsende.org



www.hayatsende.org | @hayatsendeorg

