



TÜRKİYE İŞ KURUMU

**STRATEJİK PLAN**  
**(2018-2022)**

Türkiye İş Kurumu 2018-2022 Dönemi Stratejik Planı  
Türkiye İş Kurumu Strateji Geliştirme Dairesi Bakanlığı  
Aralık 2017-Ankara

Emniyet Mh. Mevlana Bulvarı, No: 42 Yenimahalle-ANKARA  
Tel: +90 (312) 216 30 00 Faks: +90 (312) 435 29 27 [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr)





## BAKANIMIZDAN



Modern dünya, ciddi bir iletişim ve paylaşım ağının içinde konumlanmaktadır. Bilgi ve tecrübeler, gelişmiş ülkelere doğru bu iletişim ağı içinde akmakta; toplantılar, paneller, yayınlar, internet aracılığıyla dünyanın bir yerinde yaşanmış bir kurumsal tecrübe, bir başka yerdeki oluşuma ışık tutabilmektedir.

Dünyadaki bu organizasyonel bilgi akışına özellikle 2002'den sonra ülkemiz de daha aktif bir şekilde katılmış ve devlet yönetiminin her alanında dünya ile entegrasyonumuz, özellikle yönetim modelleri açısından artmıştır.

Bir başarı hikâyesi olarak İŞKUR, bu değişim ve dönüşüm sürecinde, ülkemizin belki de en önemli inovasyon markası olmuştur. Sadece bir isim değişikliği olmaktan öte, uygulamaya koyduğu aktif ve pasif işgücü programlarıyla ve geçirdiği yapısal değişimle ülkemizin istihdam politikasının şekillenmesinde ve uygulanmasında önemli bir rol oynayan İŞKUR, gerçekleştirdiği bütün adımları stratejik plan dâhilinde sürdürmekte ve bilimsel analiz metotlarıyla sahadan gelen neticeleri dikkatle takip etmektedir.

İstihdam sahasında ciddi ve başarılı bir politika uygulayıcısı olarak karşımıza çıkan İŞKUR'un ülkemizde kanuni bir zorunluluk haline getirilen stratejik plan oluşturma noktasında da hedef belirleme ve hedeflerin tutturulması anlamında optimum seviyede kalmayı başardığı açıkça görülmektedir. Bu başarıların önümüzdeki 5 yıllık plan döneminde de devam edeceğine dair inancım tamdır. Bu itibarla, 2018-2022 dönemi stratejik planının hazırlanmasında emeği geçen bütün mesai arkadaşlarıma teşekkür ediyorum, istihdam hayatı için hayırlara vesile olmasını diliyorum.

Jülide SARIEROĞLU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı



## GENEL MÜDÜRÜMÜZDEN



Dünyada ve ülkemizde yaşanan gelişmeler ve bunun yönetim alanında getirdiği dönüşüm, kamu kurumlarının faaliyetlerini planlamalar doğrultusunda etkin, ekonomik, verimli bir şekilde yürütmesini gerekli kılmaktadır. Stratejik yönetim olarak bilinen bu süreç kamu kurumlarında orta ve uzun vadede kurumsal önceliklerin ve bunlara ilişkin hedeflerin belirlenmesini sağlarken, diğer yandan bütçe hazırlama ve uygulama sürecinde mali disiplinin sağlanması, kaynakların stratejik önceliklere göre dağıtılması, kaynakların etkin kullanılıp kullanılmadığının izlenmesi ve hesap verme sorumluluğunun geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

İstihdamın korunması ve artırılması, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılması gibi temel görevleri bulunan Kurumumuz, “Hedeflerle Yönetim” anlayışı içerisinde çalışmalarını yürütmektedir. Bu anlayıştan yola çıkarak hazırlanan Türkiye İş Kurumu 2018-2022 Stratejik Planı ile, Kurumumuzun rolü, içinde bulunulan ve değişen çevresel koşullarıyla birlikte ele alınmış, önümüzdeki beş yıllık süreçte Kurumsal olarak izlenecek amaç ve hedefleri belirlenmiştir.

Planın hazırlanması sürecinde hem iç hem de dış paydaş görüşleri dikkate alınmış, paydaş beklentilerinin hedeflere yansıtılmasına dikkat edilmiştir. Türkiye İş Kurumu Stratejik Planı; ülkemizin üst politika belgelerinde de belirtilen hedeflerine ulaşmasında sorumluluklarımızı göz önünde bulundurarak hazırlanmış olup, Kurumumuzun görev alanında gerçekleştirilecek çalışmalara yol gösterici olacaktır. Kurum personelinin özverili çalışmaları ile hazırlanan planın uygulanması sürecinde tüm personelimizin gerekli hassasiyeti göstereceğine inancım sınırsızdır. Türkiye İş Kurumu 2018-2022 Stratejik Planının Ülkemize, Milletimize ve Kurumumuza hayırlı olmasını dilerim.

**Cafer UZUNKAYA**  
Genel Müdür V.

## İÇİNDEKİLER

BAKANIMIZDAN	/5
GENEL MÜDÜRÜMÜZDEN	/7
İÇİNDEKİLER	/8
TABLolar LİSTESİ	/10
KISALTMALAR LİSTESİ	/11
GİRİŞ	/12

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

1.1 STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİ	/15
1.2 DURUM ANALİZİ	/16
1.2.1 Kurumsal Tarihçe	/16
1.3 UYGULANMAKTA OLAN STRATEJİK PLANIN DEĞERLENDİRİLMESİ	/ 17
1.3.1. Mevzuat Analizi	/18
1.3.2. Üst Politika Belgelerinin Analizi	/18
1.3.3. Faaliyet Alanlarımız ve Hizmetlerimiz	/19
1.4 PAYDAŞ ANALİZİ	/21
1.5 KURULUŞ İÇİ ANALİZ	/22
1.5.1 İnsan Kaynakları Analizi	/22
1.5.2 Kurum Kültürü Analizi	/22
1.5.3 Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi	/22
1.5.4 Fiziki Kaynak Analizi	/23
1.5.5 Mali Kaynak Analizi	/23
1.5.6 Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal ve Çevresel Analiz	/24
1.6 GÜÇLÜ-ZAYIF-FIRSAT-TEHDİT (GZFT) ANALİZİ	/25

### İKİNCİ BÖLÜM

#### GELECEĞE BAKIŞ

2.1 MİSYON	/28
2.2 VİZYON	/28
2.3. TEMEL DEĞERLER	/28



**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**  
**STRATEJİ GELİŞTİRME**

<b>3.1. HEDEF SORUMLUSU BİRİMLER</b>	<b>/30</b>
<b>3.2 AMAÇLAR ve HEDEF KARTLARI</b>	<b>/32</b>
Hedef Kartı 1.1	/33
Hedef Kartı 1.2	/34
Hedef Kartı 1.3	/35
Hedef Kartı 1.4	/36
Hedef Kartı 2.1	/37
Hedef Kartı 2.2	/38
Hedef Kartı 2.3	/39
Hedef Kartı 2.4	/40
Hedef Kartı 3.1	/41
Hedef Kartı 3.2	/42
Hedef Kartı 3.3	/43
Hedef Kartı 3.4	/44
Hedef Kartı 4.1	/45
Hedef Kartı 4.2	/46
Hedef Kartı 5.1	/47
Hedef Kartı 5.2	/48
Hedef Kartı 5.3	/49
Hedef Kartı 5.4	/50
Hedef Kartı 5.5	/51
<b>3.3 MALİYETLENDİRME</b>	<b>/53</b>
<b>3.4 İZLEME VE DEĞERLENDİRME</b>	<b>/55</b>
<b>EKLER</b>	
1- Stratejik Plan Hazırlama Ekibi	/57
2- İç Paydaş Anketi Formu	/58
3- Dış Paydaş Anket Formu	/61

## TABLÖLÄR LİSTESİ

Tablo 1: FAALİYET ALANI HİZMET LİSTESİ

Tablo 2: TEKNOLOJİK DONANIM ENVANTERİ

Tablo 3: TAHMİNİ KAYNAK TABLOSU

Tablo 4: GZFT LİSTESİ

Tablo 5: HEDEFLERDEN SORUMLU VE İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER TABLOSU

Tablo 6: HEDEFLERDEN SORUMLU TAŞRA TEŞKİLATLARI

Tablo 7: HEDEF MALİYET TABLOSU

## KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
AİPP	: Aktif İşgücü Piyasası Programları
ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
BM	: Birleşmiş Milletler
CPESSEC	: Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
EİT	: Ekonomik İşbirliği Teşkilatı
GZTF	: Güçlü ve Zayıf Yönler İle Fırsatlar ve Tehditler Analizi
HAK-İş	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İEP	: İşbaşı Eğitim Programı
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İİMEK	: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
İİT	: İslam İşbirliği Teşkilatı
İMD	: İş ve Meslek Danışmanı
KHK	: Kanun Hükümünde Kararname
KİK	: Kamu İstihdam Kurumu
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MRD	: Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
PG	: Performans Göstergesi
İşKUR	: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğu
PTT	: Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim şirketi
SESRIC	: İslam İşbirliği Teşkilatı İhtisas Kuruluğu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SİDEP	: Sektörel İstihdamı Destekleme ve Eğitim Programı
STK	: Sivil Toplum Kuruluğu
SPE	: Stratejik Planlama Ekibi
SYDV	: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İş	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UİS	: Ulusal İstihdam Stratejisi
UMEM	: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri
ÜGF	: Ücret Garanti Fonu
WAPES	: Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

## GİRİŞ

Modern kamu kurum kuruluşları gelecek döneme ilişkin temel amaç ve hedeflerini stratejik bir yaklaşımla planlamaktadır. Küresel ve ulusal gelişmeler öngörülerek kurumsal yapı ve işleyişin uyumlaştırılması için stratejik plan yaklaşımı esas alınmalıdır. Hem toplumsal ihtiyaçların talep edildiği şekilde karşılanması hem de kurumsal görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesi için kapsamlı bir durum analizi ve gelecek planlaması yapılmalıdır. Bu kapsamda Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'nun yasal ve toplumsal sorumluluklarını yerine getirebilmesi amacıyla İŞKUR Stratejik Planı (2018-2022) hazırlanmış ve kamuoyunun bilgisine sunulmuştur.

Beş temel amaç altında yirmi hedefi kapsayan stratejik plan, hem üst politika belgeleri ve ilgili mevzuatın İŞKUR'a verdiği yükümlülükleri kapsamlı bir şekilde içermekte hem de iç ve dış paydaşların İŞKUR'dan taleplerini yansıtmaktadır.

“İşe yerleştirme hizmetlerini işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda geliştirmek” amacı kapsamında; plan döneminde özel sektörde işe yerleştirilen kişi sayısının bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırılması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması, her yıl ulusal, yerel, sektörel ve hedef grup bazlı işgücü piyasası araştırmalarının yapılması hedeflenmektedir.




“İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda kalıcı istihdam için nitelikli danışmanlık hizmetleri geliştirmek” amacı kapsamında; öğrencilere etkili ve nitelikli iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilmesi ve üniversite irtibat noktalarının sayısının 130'a yükseltilmesi, iş arayanların kalıcı istihdamını sağlamak için etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilmesi, işveren danışmanlığı hizmetlerinin gerçekleştirilmesi, ayrıca öğrencilere yönelik mesleki deneyim ve işe uyum programları geliştirilmesi hedeflenmektedir.

“İşgücünün istihdam edilebilirliğine yönelik aktif işgücü hizmetlerini geliştirmek” amacı kapsamında, Plan döneminde; düzenlenen işbaşı eğitim program sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırılması, mesleki eğitim kurs sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırılması, girişimcilik program sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırılması ile kurs ve programlar için her yıl 10 kez yerel ve 5 kez ulusal düzeyde etki analizi yapılması/yaptırılması, hedeflenmektedir.

“Pasif istihdam programlarını daha etkili sosyal koruma sağlayacak şekilde uygulamak” amacı çerçevesinde; işsizlik sigortası hak kazanma şartlarının, ödeme miktarının ve süresinin, özel politika gerektiren grupları da dikkate alarak mevzuatın düzenlenmesi, İşsizlik/Esnaf Ahilik Sandığı Ödeneği başvurularının aynı ayda sonuçlandırılma oranını dönem sonunda %98 olarak gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

Kurum hizmetlerinin tanınırlığının/farkındalığının artırılması, Kurumun teknolojik ve fiziki altyapısının geliştirilmesi, Kurum personelinin niteliğinin artırılması, ülkeler, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlarla ilişkilerin ve işbirliğinin geliştirilmesi, stratejik yönetim kapasitesinin geliştirilmesi hedefleri, İŞKUR tarafından “sunulan hizmetlerin daha etkin yürütülebilmesi için kurumsal kapasiteyi güçlendirmek” amacı kapsamında belirlenmiştir.

### Stratejik planda belirlenen bu hedeflere ulaşmada izlenecek genel stratejiler;

-  Bütüncül yaklaşım esas alınacaktır,
-  İŞKUR faaliyetlerinin etki değerlendirmesi yapılacaktır,
-  Hizmet sunumunda özel politika gerektiren gruplara yönelik yaklaşım esas alınacaktır,

- ✚ Kurumlar ve paydaşlar arası işbirliği ve sosyal diyalog esas alınacaktır,
- ✚ Hizmet sunumunda bilişim yoğunluğu arttırılacaktır,
- ✚ “işgücü piyasasının gerekleri” doğrultusunda hizmet sunumu planlanacaktır.
- ✚ Hedeflerin belirlenmesinde izleme ve değerlendirme sonuçları esas alınacaktır.

**BİRİNCİ BÖLÜM**  
**STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ**

## 1.1 STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİ

1 Kasım 2015 tarihinde yapılan 26. Dönem Milletvekili Genel Seçimleri sonrasında 64. Hükümetin kurulması ve Sayın Bakanımızın da değişmesine bağlı olarak “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” gereği İŞKUR 2013-2017 Stratejik Planının, 2017-2021 dönemi için yenilenmesi 12.01.2016 tarihli Makam Onayı ile uygun görülmüştür.

Bu kapsamda öncelikli olarak Sayın Genel Müdürümüz ile yapılan toplantıda destekleri ve katkıları alınmış, ardından stratejik plan yenileme çalışmalarının başladığı ve stratejik planlama sürecinin “Hazırlık Programı”na uygun olarak yürütülmesi gerektiği 07.04.2016 tarihli Genelge-2 ile tüm Kuruma duyurulmuştur.

Çalışmaları yürütmek üzere; Yönlendirme Kurulu, Stratejik Plan Ekibi, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı bünyesinde Stratejik Plan Koordinasyon Birimi oluşturulmuştur.

Ancak, hazırlık sürecinde Bakanımızın yeniden değişmesi nedeniyle çalışmalara ara verilmiş ve 10.01.2017 tarihli Makam Onayı ile Stratejik Planın 2018-2022 dönemi için hazırlanması kararlaştırılmıştır.

Stratejik Plan çalışması kapsamında, Kalkınma Bakanlığı uzmanları tarafından Stratejik Planlama Ekibi'ne (SPE) ve Daire Başkanlarına “Kamuda Stratejik Yönetim” konusunda bilgilendirme yapılmıştır. Ayrıca ABD Çalışma Bakanlığı stratejik planın özet çevirisi ile Avrupa Birliği Teknik Destek ve Bilgi Değişimi (TAIEX) Programı kapsamında Kurumumuzca gerçekleştirilen “Stratejik Planların Hazırlanmasına Yönelik İyi Uygulamalar” konulu uzman talebi faaliyetinin çıktılarından biri olan ve Fransız Kamu İstihdam Kurumu'nun stratejik planlama konusunda izledikleri yöntem ve çalışmalara ilişkin sunum da SPE ile paylaşılmıştır. Diğer yandan, İç Denetim Biriminden bir İç Denetçi de çalışmalara rehberlik etmiştir.

SPE toplantılarda alt çalışma gruplarınca oluşturulan mevcut durum analiz sonuçları ile bu analizlere dayalı harcama birimlerinde geliştirilen, stratejik amaçlar, hedefler, performans göstergeleri, stratejiler değerlendirilmiştir. Ayrıca gerek iç, dış paydaş anketleri ve dış paydaş nitel görüşmeleri gerekse Kurum çalışanlarının önerilerine bağlı olarak oluşturulan taslak vizyon, misyon ve temel değerler 9 İl Müdürünün de katılımı ile gerçekleştirilen Yönlendirme Kurulu'na sunulmuştur. Üst yönetimin görüş ve katkıları sonucunda taslak plan hazırlanmıştır.

Stratejik Planlama Koordinasyon Birimi stratejik plan çalışmalarına ilişkin tüm toplantıların organizasyonunu ve Kalkınma Bakanlığı ile gerekli koordinasyonu sağlamış, elde edilen sonuçları konsolide etmiştir.

## 1.2 DURUM ANALİZİ

### 1.2.1 Kurumsal Tarihçe

İşsizlik ile ilgili sosyal sorunların bir devlet politikası kapsamında ele alınması, kamu istihdam kurumlarını 20. yüzyılın sosyal politikası içinde önemli bir kurum haline getirmiştir. Birçok ülkede 1929 ekonomik krizine karşı alınan önlemlerden biri de kamu istihdam kurumlarının kurumsallaştırılması olmuştur. Söz konusu kuruluşlar, iş arayanlara uygun iş, işçi arayanlara da uygun işgücü bulmaya yardımcı olan ve kar amacı gütmeyen kamu kuruluşları olarak örgütlenmişlerdir. Bu çerçevede Türkiye’de kamu istihdam hizmetlerine ilişkin ilk yasal düzenleme, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu’dur. Söz konusu Kanun iş ve işçi bulma aracılığı yapan özel büroların yasaklanmasını ve istihdam hizmetlerinin kamu tekelinde yürütülmesini düzenlemiştir. Yeni düzenlemeye kadar bu çerçevede hizmetler sunulmuştur.

Söz konusu yasa doğrultusunda İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) 1946 yılında 4837 sayılı Kanun ile kurulmuştur. İlgili Kanunda Kurumun görevi, “işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak” yani iş ve işçi bulmaya aracılık olarak belirlenmiştir. İİBK, özellikle gelişmekte olan sanayiinin işgücü ihtiyacını karşılama ve işgücünün sektörel ve coğrafi hareketliliğini sağlamada kendisine verilen görevleri uzun süre başarıyla yerine getirmiştir.

1960’lı yıllarda başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyacı ve bu ihtiyacı yabancı işçiler yoluyla da karşılamaları üzerine İİBK, yurt dışına işçi gönderme faaliyetine yoğunlaşmıştır. 1970’lere kadar, birçok ülkede iş ve işçi bulma hizmeti sunan ve işsizlik yardımları yapan kurumlar olarak kalmış olan KİK’lerin, 1970’li yıllarda birçok ülkede görülmeye başlanan ekonomik sorunlar ve işsizliğin artmasıyla birlikte, istihdam geliştirme konusundaki rolleri ve sorumlulukları artmış ve istihdam politikalarının oluşturulup uygulamasında merkezi role sahip olmuşlardır. 1973 Petrol Krizi’nden sonra sanayileşmiş ülkelerde yaşanan durgunluk ve bununla birlikte artan işsizlik, yurtdışından gelen işgücü talebinin durmasına neden olmuştur. Bu gelişme ve 1980’li yıllarda yurt dışına işçi gönderme faaliyetine odaklanan İİBK ve kamu istihdam hizmetleri için gerileme sürecinin başlangıcı olmuştur. Özellikle 1980’lerden itibaren hızla değişen işgücü piyasasının ihtiyacı olan hizmetleri sunmada yetersiz kalarak işgücü piyasasında etkinliğini kaybetmeye başlayan İİBK, 1999 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile işsizlik sigortası primlerinin toplanmasının dışında kalan her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasından görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştır. Kurumun etkinliğini artırma anlamında bir ivme sağlayan söz konusu düzenleme sonrasında, Kurumda önemli değişimlerin yaşandığı bir dönem başlamıştır.

Gelişmiş ülkelerdeki, klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra işgücü piyasasını sürekli izleyen, uyguladıkları aktif ve pasif işgücü politikaları ile işgücü piyasasına yön veren kurumlar haline gelen kamu istihdam kurumlarında yaşanan değişimler ile Avrupa Birliği’ne uyum süreci Kurum için yeniden yapılanmayı zorunlu kılmıştır. Bu doğrultuda, 5 Temmuz 2003 tarihinde 4904 sayılı Kanunla İİBK, İŞKUR’a dönüşmüştür. İŞKUR, klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra, işgücü piyasasını sürekli izleyerek, aktif ve pasif işgücü politikalarını etkin bir şekilde uygulayabilecek bir yapıya dönüştürülmüştür. Diğer yandan istihdamı korumak ve işsizlikle mücadele etmek amacıyla 5763, 5838 ve 5921 sayılı kanunlar ile düzenlemeler yapılmış, ayrıca 665 sayılı KHK ile Çalışma Bölge Müdürlükleri kapatılarak bölge müdürlüklerinin görevleri Kuruma devredilmiştir. 2011 yılından itibaren Kurum bünyesinde istihdam edilen iş ve meslek danışmanları vasıtasıyla “her işsiz ve işverenin bir danışmanı” olmuştur. İŞKUR, ulusal düzeyde elde ettiği başarıları uluslararası alanda da devam ettirmiş ve 2015 yılında Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) başkanlığına seçilmiştir.



### 1.3 UYGULANMAKTA OLAN STRATEJİK PLANIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Uygulanmakta olan 2013-2017 dönemi Stratejik Planının izlemesi, 2013, 2014, 2015, 2016 yılı Performans Programlarının uygulama sonuçlarından yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Buna göre;

- 2013 yılında göstergelerin %50'sinde hedeflerin üzerinde gerçekleşme olurken, %22'sinde belirtilen hedeflere ulaşılmış, %22'sinde ise hedeflere ulaşılamamış, "Girişimcilik eğitimi alanlardan en az % 5'inin işletme kurmasını sağlamak." göstergesine ilişkin hedef ise, KOSGEB ile Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ile protokoller imzalanamadığından 2013 yılında izlenememiştir.
- 2014 yılında, belirlenen göstergelerin %44'ünde hedeflerin üzerinde gerçekleşme olurken, %22,3'sinde belirlenen hedeflere ulaşılmış, %33,3'ünde ise hedeflere ulaşılamamıştır.
- 2015 yılında %38,8'inde hedeflerin üzerinde gerçekleşme olurken, %27,7'sinde belirtilen hedeflere ulaşılmış, %33,3'ünde ise hedeflere ulaşılamamıştır.
- 2016 yılında ise göstergelerin % 42,1'inde hedeflerin üzerinde gerçekleşme olurken, %15,8'inde ise hedefe yüzde yüz ulaşılmış, % 42,1' inde belirtilen hedeflere ulaşılamamıştır.

Kurumumuzun 2013-2017 Stratejik Planı'nın hedef ve göstergeler bazında gerçekleşme düzeyleri, başarı ve başarısızlık nedenleri incelenmiş ve genel olarak;

- Özel sektörde işe yerleştirme, özel sektörden alınan açık iş sayısı, bireysel iş ve meslek danışmanlığı hizmeti, işgücü piyasası araştırmaları ve işsizlik sigortası ile ilgili hedeflere dört yıl boyunca ulaşıldığı,
- İşgücü piyasası ihtiyaçlarına göre aktif işgücü programlarının önceliğinin değişmesinden dolayı bazı program ve kurslarda hedeflere ulaşılamadığı, bazılarında ise hedefin aşıldığı,
- Başka kurum veya kuruluşlarla ortak çalışma gerektiren hedeflere ulaşılmadığı, gerçekleşmesi mümkün olmayan bazı hedeflerin belirlendiği,
- Bazı hedeflerde sorumlu birimlerin birden fazla belirlenmesi nedeniyle amaca ulaşmada bir takım sıkıntıların yaşandığı, bazı hedefler arasında girdi-çıkı ilişkisinin kurulamadığı, bazı göstergelerin anlaşılır veya ölçülebilir olmadığı,
- Amacı gerçekleştirmeye yönelik hedeflere hangi zaman dilimi içinde ulaşılabileceği dikkate alınmadan ve hedefe yönelik olarak belli bir zaman çerçevesi çizilmeden bazı stratejik hedefler belirlendiği,

tespit edilmiştir. Bu doğrultuda,

- Yeni stratejik plan hazırlanırken söz konusu tespitler göz önünde bulundurulmuş,
- Üst politika belgelerinde Kurumumuzun sorumlu olduğu eylemler dikkate alınmış,
- Doğrudan Kurumumuz sorumluluğunda olmayan hedef ve göstergelere yeni planda yer verilmemiştir.

### 1.3.1. Mevzuatın Analizi

Mevzuatın Kurumumuza verdiği sorumluluklar temelinde belirleyip, hedef kartlarına yansıttığımız temel yükümlülüklerimiz şunlardır:

- a. Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak,
- b. İşsizlik sigortası işlemlerini yürütmek.
- c. İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak.
- d. İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek.
- e. İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak.
- f. Gerekliğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.
- g. Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak.

### 1.3.2. Üst Politika Belgelerinin Analizi

- Onuncu Kalkınma Planı ve Öncelikli Dönüşüm Programları,
- Orta Vadeli Program (2017-2019)
- Yıllık Program (2017)
- 65. Hükümet Programı,
- Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları,

ile Kurumumuza verilen görevler ve ilgili ihtiyaçlar detaylı olarak değerlendirilerek hedef kartlarına yansıtılmıştır.

### 1.3.3. Faaliyet Alanlarımız ve Hizmetlerimiz

Kurumumuz tarafından yürütülen hizmetlerin faaliyet alanı itibari ile görünümü aşağıdadır.

**TABLO:1 Faaliyet Alanı Hizmet Listesi**

FAALİYET ALANI	HİZMETLER
A-İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI VE İSTATİSTİK FAALİYETLERİ	<ol style="list-style-type: none"><li>1. İşgücü Piyasası Araştırmaları</li><li>2. Açık İş Araştırmaları</li><li>3. Kurum İstatistiklerini Oluşturma</li><li>4. İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu Ve Kurulun Yürütme Komitesi Çalışmaları</li><li>5. İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi</li><li>6. İl Müdürlüklerinin Performanslarını Ölçüleme</li></ol>
B-İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI FAALİYETLERİ	<ol style="list-style-type: none"><li>1. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri</li><li>2. Mesleki Rehberlik Hizmetleri</li><li>3. İş ve Meslek Analizleri,</li><li>4. İş ve Mesleklerin Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemine Göre Sınıflandırılması Ve Kodlanması,</li><li>5. Türk Meslekler Sözlüğüne İlişkin Çalışmalar,</li><li>6. Avrupa Rehberlik Merkezi Hizmetleri,</li></ol>
C-İSTİHDAM FAALİYETLERİ	<ol style="list-style-type: none"><li>1. İşe Yerleştirme Hizmetleri</li><li>2. İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurul Hizmetleri</li><li>3. Özel İstihdam Büroları Hizmetleri</li><li>4. Toplum Yararına Programlar</li><li>5. Tarım Araçlarına Yönelik Hizmetler</li><li>6. Hizmet Noktaları</li><li>7. İstihdam Fuarları</li><li>8. Kariyer Günleri</li><li>9. İl Hedeflerinin Belirlenmesi Çalıştayları</li><li>10. Genel Kurul</li></ol>
D- AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI FAALİYETLERİ	<ol style="list-style-type: none"><li>1. İşbaşı Eğitim Programları</li><li>2. Girişimcilik Eğitim Programları</li><li>3. Meslek Eğitim Kursları</li><li>4. Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Projeler</li><li>5. Özel Politika ve Uygulamalar</li></ol>

<b>E- FON VE AKTÜERYA FAALİYETLERİ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. İşsizlik Sigortası Fonunun Değerlendirilmesi</li> <li>2. Finansal Piyasaların Takibi Ve Raporlanması</li> <li>3. Fon Muhasebe Hizmetleri</li> </ol>
<b>F- İŞSİZLİK SİGORTASI FAALİYETLERİ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. İşsizlik Ödeneği Hizmetleri</li> <li>2. İş Kaybı Tazminatı Hizmetleri</li> <li>3. Ücret Garanti Fonu Hizmetleri</li> <li>4. Kısa Çalışma Ödeneği Hizmetleri</li> <li>5. Yarım Çalışma Ödeneği Hizmetleri</li> <li>6. Esnaf Ahilik Sandığı Hizmetleri</li> <li>7. Teşvik Ödemeleri</li> </ol>
<b>G-STRATEJİ GELİŞTİRME FAALİYETLERİ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stratejik Plan Faaliyetleri</li> <li>2. Bütçe ve Performans Programlama Hizmetleri</li> <li>3. Muhasebe Kesin Hesap ve Raporlama Hizmetleri</li> <li>4. İç Kontrol Faaliyetleri</li> <li>5. Ön Mali Kontrol Hizmetleri</li> <li>6. Halkla İlişkiler ve Bilgi Edinme Hizmetleri</li> <li>7. Alacakların Takibi</li> </ol>
<b>H-BASIN TANITIM FAALİYETLERİ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanıtım Materyalleri Hazırlama (Dergi, Broşür, Vb.)</li> <li>2. Basın Duyurusu Hizmetleri</li> <li>3. Sosyal Medya Çalışmaları</li> </ol>
<b>I-DIŞ İLİŞKİLER VE PROJE FAALİYETLERİ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proje Hizmetleri</li> <li>2. Uluslararası Araştırmalar Ve Raporlar</li> <li>3. Uluslararası Dergi Çalışmaları</li> <li>4. İşbirliği Çalışmaları</li> </ol>
<b>J- BİLGİ İŞLEM FAALİYETLERİ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yazılım Hizmetleri</li> <li>2. Donanım Hizmetleri</li> <li>3. Sistemleri Yönetim</li> <li>4. Ağ Yönetimi</li> <li>5. Bilgi Güvenliği</li> <li>6. Proje Yönetimi</li> <li>7. Veri Yönetimi</li> <li>8. İnternet Sitesi Yönetimi</li> </ol>
<b>K- HUKUKİ FAALİYETLER</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Danışmanlık Hizmetleri</li> <li>2. Davalar/İcralar</li> </ol>
<b>L-İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ FAALİYETLERİ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personel İşlemleri (Atama, nakil, Emeklilik vb.)</li> <li>2. Hizmet içi eğitimler</li> </ol>
<b>M- DESTEK FAALİYETLERİ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taşıt/Servis Hizmetleri</li> <li>2. Koruma ve Özel Güvenlik Hizmetleri</li> <li>3. Bakım Onarım Hizmetleri</li> <li>4. Evrak Arşiv Hizmetleri Sivil Savunma Hizmetleri</li> </ol>

## 1.4 PAYDAŞ ANALİZİ

Kurumun çalışma alanının genişliği düşünüldüğünde, istihdam ve işsizlik gibi konularla doğrudan veya dolaylı olarak temas eden tüm kişi, kurum ve kuruluşlar İŞKUR'un paydaşı konumundadır. Dolayısıyla söz konusu aktörler arasında istenilen koordinasyonun sağlanarak, hedeflenen etkinliğin yakalanmasına dönük çalışan Kurumumuzun çok sayıda iç ve dış paydaşı bulunmaktadır.

Bu kapsamda, Stratejik Plan çalışmalarına iç ve dış paydaşların katkılarının sağlanmasının önemini farkında olan İŞKUR, iç ve dış paydaşlara yönelik ekte yer alan anketleri ilgili tüm taraflara uygulamış, zaman içindeki olası beklenti değişiminin ölçülmesi için paydaşların görüşlerini almıştır.

Ayrıca, Kurumun ana paydaşları olan ÇSGB Çalışma GM, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği GM, MEB Hayat Boyu Öğrenme GM, ASPB, Hazine Müsteşarlığı, SGK, TÜİK, İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi GM, ILO, AB Delegasyonu, TOBB, TESK, TİSK, Türk-İş ve Hak-İş ile derinlemesine yüz yüze nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Bu kapsamda Stratejik Plana paydaş önerilerinin azami düzeyde yansıtılmasına özen gösterilmiş, Planın temelini oluşturan; misyon, vizyon ve bu bağlamda stratejik amaç ve hedeflerin tespiti adına önemli çıktılar oluşturan anket, bu anlamda Plan çalışmalarının önemli bir girdisini oluşturmuştur.

Dış Paydaşlar genel olarak aşağıdaki gibidir:

-  İş Arayanlar
-  İşverenler
-  Sendikalar
-  Yerel Yönetimler
-  Sivil Toplum Kuruluşları
-  Kamu Kurum ve Kuruluşları
-  Özel Eğitim Kurumları
-  Meslek Kuruluşları

## 1.5 KURULUŞ İÇİ ANALİZ

### 1.5.1 İnsan Kaynakları Analizi

Kurum hizmetleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında kadrolu memur ve 657 sayılı Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli statüde çalışan personel eliyle yürütülmektedir. İŞKUR'da taşra teşkilatında 7041, merkez teşkilatında 518 kişi olmak üzere toplam 7.559 personel çalışmaktadır. Personelin % 98,4'i kadrolu % 1,6i sözleşmeli statüdedir. Personelin % 92,5'dan fazlası lise üstü eğitim düzeyine sahip olup % 19,9'u yüksek lisans yapmıştır. Personelin % 72'si 40 yaş grubu içerisindeydir.

Kurumsal görevlerin yürütülmesi açısından personelin bilgi, beceri ve yetkinliklerinin geliştirilmesini sağlayan teknolojik alt yapının kurulması öncelikler arasındadır. İnsan kaynakları yönetiminde personel bilgi, beceri ve yetkinliklerinin artırılması ve bunun sürekli eğitimlerle desteklenmesi öncelikli hedefler içinde yer almaktadır.

Ayrıca, genel olarak; çalışan veriminin artırılması yoluyla kurumsal etkinliğin artırılmasına, hizmet kalitesinin iyileştirilmesine, çalışanların başarılarının sağlıklı biçimde değerlendirilerek başarılı çalışanın ödüllendirilmesine ve eksiklikleri tespit edilen çalışanın eğitim / gelişim programları yoluyla başarılarının ve motivasyonlarının artırılmasına, çalışan hareketliliklerinde, yatay ve dikey ilerleme aşamalarında başarı ve liyakatin belirleyici faktör olarak kullanılmasına odaklanan "İnsan Kaynakları Etkin Yönetim Sistemi (İKEYS)" çalışmalarına başlanılmış olup, 2018 yılında uygulamaya geçilmesi hedeflenmektedir.

### 1.5.2 Kurum Kültürü Analizi

İç paydaş kapsamında yapılan anketten;

- Kurumsal kültürün geliştirilmesi,
- Kurum içi iletişimin artırılması,
- Bilgi işlem altyapısının güçlendirilmesi,
- Kurum içi işbirliği ve koordinasyonun artırılması için yeni faaliyetlerin planlanması,
- Değişim ve yeniliklere uyum sağlamak ile yönetişimin unsurlarından olan katılımçılık ilkesinin öncelikli değer ve ilkeler arasında öncelikli olarak yer alması,
- Kariyer olanaklarının artırılması,

gerektiği tespit edilmiştir.

### 1.5.3 Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi

Türkiye İş Kurumu'nda bilişim teknolojileri alanındaki güncel gelişme ve yenilikler yakından takip edilmektedir. Kurum tarafından sağlanan temel hizmetlere internet üzerinden erişilebilmekte olup, iş arayan ve işverenler, İŞKUR birimlerine gelmeden çevrimiçi (online) olarak hizmetlerden faydalanabilmektedir. Kurumun donanım olarak eksikliği olmamakla birlikte vatandaşa hizmet sunulan yazılım altyapısının yenilenerek çağın koşullarına uygun bir sistem kurgulanmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

**Tablo 2: Teknolojik Donanım Envanteri**

DONANIM ENVANTERİ	MERKEZ	TAŞRA	TOPLAM
Masaüstü Bilgisayar	449	4087	4536
Dizüstü Bilgisayar	343	4431	4774
Tablet Bilgisayar	16	3	19
Sunucu (Server) Bilgisayar	141	1	142
Modem(Erişim Cihazları)	85	73	158
Switchler	122	498	620
Yönlendirici(Router)	16	152	168
Projeksiyon	17	139	156
Fotokopi Makinaları	326	485	811
Tarayıcı	39	547	586
Yazıcı	132	1513	1645

#### 1.5.4 Fiziki Kaynak Analizi

Kurumumuz merkez ve taşra olmak üzere toplam 192 binada hizmetlerini sürdürmektedir. Aktif olarak hizmet verilen binaların toplam büyüklüğü ortalama 250.000 m<sup>2</sup>'dir. Kurumumuz merkez teşkilatında 4, taşra teşkilatında 55 olmak üzere 59 bina Kurum mülkiyetindedir. Ayrıca, 84 bina kiralık, 13 bina tahsisli ve 29 bina kullanım hakkı kapsamında Kurum hizmetlerinde kullanılmaktadır. Kurumumuzun hizmetlerinin etkili sunulabilmesi için 100.000 m<sup>2</sup> ek hizmet alanına ihtiyacı bulunmakta olup, 15 Mülkiyet 10 Tahsisli arsa üzerinde olmak üzere 25 binalarımızın da yatırım yapı proje takipleri devam etmektedir.

#### 1.5.5 Mali Kaynak Analizi

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda İŞKUR, Genel Yönetim Kapsamında; Sosyal Güvenlik Kurumu, bütçe bakımından ise "sosyal güvenlik kurumu bütçesi" olarak tanımlanmış olup, bu Kanuna ekli (IV) sayılı cetvelde yer almaktadır.

Her yıl Maliye Bakanlığı tarafından yayınlanan Orta Vadeli Mali Plan göz önünde bulundurularak hazırlanan Kurumun 2017-2019 Mali Yılı Bütçesinden yola çıkarak 2018-2022 Stratejik Plan dönemi için tahmini kaynak tablosu oluşturulmuştur.

**Tablo 3: Tahmini Kaynak Tablosu**

1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	Toplam kaynak
10.087.856.100	10.592.248.905	11.121.861.350	11.677.954.418	12.261.852.139	55.741.772.912

### 1.5.6 Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal ve Çevresel Analiz

Stratejik Planlama Ekibi ve alt çalışma grupları tarafından Kurumumuz üzerinde etkili olan veya olabilecek, politik, ekonomik, sosyal, teknolojik yasal ve çevresel dış etkenler analiz edilmiştir. Buna göre;

- Hükümetin istihdamı öncelik haline getirmesi, AB'ye üyelik süreci, İstihdam politikalarındaki yönelimlerin Ulusal İstihdam Stratejisi ile uzun dönemli olarak belirlenmiş olması, bölgemizde de yaşanan siyasi istikrarsızlıklar politik,
- Ülkemizin gelecek dönemde büyüme oranlarında beklenen artışın, istihdama istenilen düzeyde yansımaması, teşviklerin istihdama olumlu etkileri ise ekonomik,
- Ülke içi gelişmişlik farklılıklarını önlemeye yönelik bölgesel eylem planlarına öncelik verilmesi, kayıtdışı istihdamla mücadele sosyo-kültürel,
- Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasına etkileri ile işgücünün, işgücü piyasasının talep ettiği nitelikleri taşınamaması teknolojik,
- Esnek çalışma düzenlemesi ile işgücü piyasasında tam zamanlı çalışma noktasında sıkıntı çeken kadınlar gençler uzun süreli işsizler gibi dezavantajlı grupların işgücü piyasasına katılmalarının artırılması yasal,
- Küresel piyasalardaki belirsizlik, Kurumumuzun istihdam alanında faaliyet gösteren uluslararası ve bölgesel ihtisas kuruluşlarının yönetim süreçlerinde aktif rol alması, Kurum hizmetlerine yönelik toplumsal talebin ve ilginin artması çevresel,

etkenler olarak tespit edilmiştir.



## 1.6 GÜÇLÜ-ZAYIF-FIRSAT-TEHDİT (GZFT) ANALİZİ

Kurumumuzun 2018-2022 Stratejik Plan hazırlık çalışmaları kapsamında gerçekleştirilen iç ve dış paydaş anketlerinde GZFT analizine ilişkin dörder soruya yer verilmiştir. Katılımcılardan bu sorulara Beşli Likert ölçeğine göre puan vermeleri istenmiştir. Bu kapsamda, 1.459 iç paydaş ve 3.797 dış paydaşın katılımıyla anket çalışması sonuçlandırılmıştır. Anket sonucunda ortaya çıkan veriler, SPE bünyesinde gerçekleştirilen mevcut durum analizi çalışmaları sonuçları ile birleştirilerek Yönlendirme Kuruluna sunulmuştur. Kurul üyelerinin değerlendirmeleri doğrultusunda da Kurumumuzun GZFT analizi sonuçlarına ulaşılmıştır.

Buna göre; Kurumumuzun sunduğu hizmetlerin ve faaliyet alanlarının Türkiye'nin tümünü kapsamı ve etkilemesi Kurumun en güçlü yönü olarak öne çıkmıştır. İŞKUR'un ülke düzeyinde örgütlenmesi, yerli ve yabancı kurum ve kuruluşlarla işbirliğine açık olması, aktif işgücü politikalarının ve programlarının çeşitlendirilmesi ve yaygınlaştırılması diğer öne çıkan unsurlardır.

Kurumun zayıf yönü olarak en dikkat çekilen nokta ise teknik ve fiziki kapasite eksikliği ifadesidir. Kurumsal faaliyetlere ve hizmetlere yönelik izleme ve değerlendirme sisteminin eksikliği, hizmet merkezlerinin standartlaştırılmaması çalışmalarda en çok vurgulanan diğer zayıf yönlerdir.

Önümüzdeki yıllarda Kurum hizmetlerine yönelik toplumsal talebin ve ilginin artmasının İŞKUR için en önemli fırsat olduğu değerlendirilmektedir. İstihdamın Hükümet tarafından öncelik haline getirilmesi Kurumumuz açısından bir diğer önemli fırsat olarak görülmektedir. İstihdam politikalarının Ulusal İstihdam Stratejisi ile uzun dönemli olarak belirlenmiş olmasının ve ülkemizin büyüme eğiliminin de Kurumumuz adına fırsatlar oluşturması beklenmektedir. Gelecek yıllarda Kurumumuz için tehdit oluşturacağı düşünülen en önemli unsur eğitim-istihdam ilişkisinin kurulamamasıdır. İç ve dış göç, küresel piyasalardaki belirsizlik ve sosyal yardım-istihdam bağlantısının sağlanamaması da öne çıkan başlıca tehditler arasında yer almaktadır.

Tablo 4: GZFT Listesi

İÇ ÇEVRE		DIŞ ÇEVRE	
GÜÇLÜ YÖNLER	ZAYIF YÖNLER	FIRSATLAR	TEHDİTLER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toplumun geneline ilgilendiren Kurum olması</li> <li>• Ülke düzeyinde örgütlenmiş olunması,</li> <li>• Ulusal ve uluslararası kurumlarla güçlü işbirliklerinin olması,</li> <li>• Aktif işgücü politikalarının ve programlarının çeşitlendirilmiş ve yaygınlaştırılmış olması,</li> <li>• Tarafsız ve şeffaf bir Kurum olunması,</li> <li>• Çalışma hayatındaki tüm aktörlerle etkileşim içinde olunması,</li> <li>• Kurumsal imajın güçlü olması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik ve fiziki kapasitenin yeterli olmaması,</li> <li>• Kurumsal faaliyetlere ve hizmetlere yönelik İzleme ve Değerlendirme Sisteminin yetersiz olması,</li> <li>• Hizmet merkezlerinin standartlaştırılmaması,</li> <li>• Kurumsal AR-GE kapasitesinin hizmetlere yeterince yansıtılmaması,</li> <li>• İİMEK'lerin istenilen etkinlikte olmaması,</li> <li>• Teknolojik imkânların etkin kullanılmaması,</li> <li>• Bürokrasi ve kırtasiyeciliğin yeteri kadar azaltılmaması,</li> <li>• Tanıtım ve halkla ilişkiler faaliyetlerinin yetersiz olması,</li> <li>• Hizmetlerle orantılandığında personel sayısı ve niteliğinin yetersizliği,</li> <li>• Kurum içi ve kurumlar arasında bilgi paylaşımı ve koordinasyon konusunda sorunlar yaşanması</li> <li>• Farklı hedef gruplarına yönelik özelleştirilmiş hizmet sunumlarının yeterli olmaması,</li> <li>• Hizmet içi eğitimlerin ve kişisel gelişim olanaklarının yetersizliği,</li> <li>• Yönetim bilgi sisteminin istenilen düzeyde olmaması,</li> <li>• Kurum kültürünün istenilen düzeye ulaşamaması,</li> <li>• Kurum hizmetlerinin yeterince etkin uygulanmaması,</li> <li>• İşgücü piyasası taleplerinin etkin şekilde karşılanamaması.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurum hizmetlerine yönelik toplumsal talebin ve ilginin artması,</li> <li>• Hükümetin istihdamı öncelik haline getirmesi,</li> <li>• İstihdam politikalarındaki yönelimlerin Ulusal İstihdam Stratejisi ile uzun dönemli olarak belirlenmiş olması,</li> <li>• Türkiye'nin büyüme eğilimi,</li> <li>• WAPES (Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği) başkanlığının getireceği olanaklar,</li> <li>• Uluslararası işbirlikleri,</li> <li>• Ülkemizde kurumsal işbirliklerinin öneminin artması,</li> <li>• Yatırım ve teşviklerin etkin kullanılması,</li> <li>• Girişimcilik kültürünün gelişmesi,</li> <li>• Nitelikli ve genç insan kaynağının olması,</li> <li>• Esnek çalışma biçimlerinin geliştirilmesi,</li> <li>• Teknolojik gelişmeler,</li> <li>• Uluslararası istihdam politikalarını yönlendiren bir Kurum olması,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eğitim-istihdam ilişkisinin kurulamaması,</li> <li>• İç ve dış göçün getirebileceği sorunlar,</li> <li>• Küresel piyasalardaki belirsizlik,</li> <li>• Sosyal Yardım istihdam bağlantısının sağlanamaması,</li> <li>• Kayıt dışı istihdam,</li> <li>• Bölgede yaşanan siyasi istikrarsızlık,</li> <li>• Yatırım ve teşviklerin etkin kullanılmaması,</li> <li>• Ülke içi gelişmişlik farkları,</li> <li>• Yeterli istihdam olanaklarının oluşturulamaması,</li> <li>• Kurumlar arası iletişim ve işbirliğinin yeterince güçlü olmaması,</li> <li>• Esnek çalışma biçimlerinin gelişmemiş olması,</li> <li>• Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasına etkileri.</li> </ul>

## İKİNCİ BÖLÜM GELECEĞE BAKIŞ

## 2.1 MİSYON

Etkin bir işgücü piyasası bilgi sistemi aracılığıyla piyasanın ihtiyaçlarını tespit edip, bu doğrultuda işgücü arz ve talebini eşleştirmek, işgücü programları yoluyla istihdamı kolaylaştırmak, korumak ve artırmak, mesleki becerileri geliştirmek, işini kaybedenlere geçici gelir desteği sağlamak ve istihdama ilişkin tedbirleri sosyal diyalog içerisinde geliştirmek ve gerçekleştirmek.

## 2.2 VİZYON

İşgücü piyasası politikalarında belirleyici, işsizlikle mücadelede etkin ve yenilikçi, akılcı, sürdürülebilir ve kapsayıcı tedbirlerle istihdamı artırıcı kamu istihdam hizmetleri alanında uluslararası düzeyde lider bir kurum olmak.

## 2.3 TEMEL DEĞERLER

- İnsan odaklılık
- Sosyal diyalog ve katılımçılık
- Hesap verebilirlik
- Etik değerlere bağlılık
- Erişilebilirlik
- Yeniliğe ve değişime açıklık
- Verimlilik
- Liyakat
- Güvenirlilik
- Sürdürülebilirlik

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM STRATEJİ GELİŞTİRME

### 3.1. HEDEF SORUMLUSU BİRİMLER

Plan çalışmaları kapsamında belirlenen amaçlarla ilgili hedeflerden sorumlu ve işbirliği yapılacak Başkanlıklar aşağıdaki yer almaktadır.

**Tablo 5: Hedeflerden Sorumlu ve İşbirliği Yapılacak Birimler Tablosu**

HEDEFLER	İstihdam Hizmetleri	Aktif İşgücü Hizmetleri	İş ve Meslek Danışmanlığı	İşgücü Piyasası ve İstatistik	Dış İlişkiler ve Projeler	İşsizlik Sigortası	Fon Yönetimi ve Aktüerya	Hukuk Müşavirliği	Strateji Geliştirme	İnsan Kaynakları	Destek Hizmetleri	Bilgi İşlem	Basın Yayın Tanıtım Birimi	İl Müdürlükleri
HEDEF 1.1: Plan döneminde özel sektörde işe yerleştirilen kişi sayısını bir önceki yıl hedefinin % 5'i oranında artırmak.	S	—	—			—								—
HEDEF 1.2: Özel politika gerektiren gurupların istihdamını artırmak.	S	İ	İ			İ								İ
HEDEF 1.3: Her yıl işgücü piyasası araştırmaları yapmak ve sonuçlarını ulusal, yerel, sektörel ve hedef gurup bazlı yayımlamak.			İ	S								İ		İ
HEDEF 1.4: Her yıl açık iş istatistikleri araştırması yapmak.			İ	S								İ		İ
HEDEF 2.1: Öğrencilere etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek ve üniversite irtibat noktalarının sayısını 130'a yükseltmek.	İ		S								İ	İ		İ
HEDEF 2.2: İş arayanların kalıcı istihdamını sağlamak için etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.	İ	İ	S			İ						İ		İ
Hedef 2.3: İşveren danışmanlığı hizmetlerini geliştirmek.	İ		S									İ		İ
Hedef 2.4: Öğrencilere yönelik mesleki deneyim ve işe uyum programları geliştirmek.		İ	S											İ
HEDEF 3.1: Plan döneminde düzenlenen işbaşı eğitim programı katılımcı sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.		S	İ	İ								İ		İ

Hedef 3.2: Plan döneminde düzenlenen mesleki eğitim kursu kursiyer sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.		S	i	i									i		i
Hedef 3.3: Plan döneminde düzenlenen girişimcilik programı katılımcı sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.		S	i	i									i		i
Hedef 3.4: Kurs ve programlar için 10 kez yerel, 5 kez ulusal düzeyde etki analizi yapmak/ yaptırmak.		S	i	i									i		i
HEDEF 4.1: İşsizlik sigortası hak kazanma şartları, ödeme miktarı ve süresine ilişkin, özel politika gerektiren grupları da dikkate alarak, çalışmalar yapmak.						S	i						i		
HEDEF 4.2: İşsizlik Ödeneği/Esnaf Ahilik Sandığı Ödeneği başvurularının aynı ayda sonuçlandırılma oranını dönem sonunda %98 olarak gerçekleştirmek.						S	i						i		i
HEDEF 5.1: Kurum hizmetlerinin tanınırlığını/farkındalığını artırmak.													i	S	i
HEDEF 5.2: Kurumun teknolojik ve fiziki alt yapısını geliştirmek.	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	S	i	i
HEDEF 5.3: Kurum personelinin niteliğini artırmak.	i	i	i	i	i	i	i	i	i	S	i	i	i	i	i
HEDEF 5.4: Ülkeler, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ve işbirliğini geliştirmek.	i	i	i	i	S	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i
Hedef 5.5: Stratejik yönetim kapasitesini geliştirmek.	i	i	i	i	i	i	i	i	S	i	i	i	i	i	i

## 3.2 AMAÇLAR ve HEDEF KARTLARI



## Hedef Kartı 1.1

<b>Amaç</b>	<b>A1: İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİNİ İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA GELİŞTİRMEK.</b>								
<b>Hedef</b>	<b>H1.1: Plan döneminde özel sektörde işe yerleştirilen kişi sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.</b>								
<b>Performans Göstergeleri</b>	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
<b>PG1.1.1: Özel sektörde işe yerleştirilen sayısında bir önceki yıl hedefine göre artış oranı</b>	90	1.000.000	%5	%5	% 5	%5	%5	6 ayda bir	Yılda bir
<b>PG1.1.2: Düzenlenen istihdam fuarı sayısı (Kümülatif)</b>	10	30	63	99	138	180	225	6 ayda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	<p>Ülke ekonomisini olumsuz etkileyen konjonktürel değişimlerin, işgücü piyasasını da etkilemesi.</p> <p>Eşleştirme sisteminin ülkemizde yeterince gelişmemiş olması.</p> <p>İşgücü piyasasında arz ve talep uyumsuzluğu.</p> <p>Mesleki yeterlilik standartlarının belirlenmesinde karşılaşılan sıkıntılar.</p> <p>Fuarların düzenlenmesi aşamasında paydaş kurum ve kuruluşların işbirliğine yeterince açık olmaması.</p>								
<b>Stratejiler</b>	<p>İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri iş arayanların ve işverenlerin ihtiyaç ve memnuniyetleri esas alınarak yürütülecektir.</p> <p>Sunulan hizmetlerin mümkün olduğunca elektronik ortamda yürütülmesi esas alınacaktır.</p> <p>İş arayanlarla işverenlerin bir araya geldiği platformlardan yararlanılacaktır.</p>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	521.610.850 TL								
<b>Tespitler</b>	<p>Kurumumuzun artan genç personel sayısı ile 2010 yılından itibaren yaşamış olduğu değişim ve dönüşüm sürecine uyum sağlaması.</p> <p>İşgücü taleplerinin sisteme doğru bir şekilde aktarılamaması ve alınan açık işlerin işgücü havuzumuzdan karşılanamaması.</p> <p>Kurum hizmetlerinin işgücü piyasası aktörleri (iş arayanlar, işverenler) tarafından yeterince bilinmemesi</p> <p>İstihdam fuarları için ayrılan bütçelerin yetersiz olması ve paydaşlarla işbirliğinin istenilen düzeyde olmaması.</p>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<p>Kurumsal kapasitenin artırılması.</p> <p>Araç, hizmet binası ve teknolojik altyapı gibi hizmet sunumunu direkt olarak etkileyen imkânların geliştirilmesi.</p> <p>Personele özel sektörün Kurumdan talep ve beklentilerini kavramaya yönelik eğitim verilmesi.</p> <p>İstihdam fuarı hazırlama sürecine ilişkin standartların belirlenmesi ve fuarların yaygınlaştırılması.</p> <p>Kurumsal tanınırlığın artırılmasına yönelik çalışmaların geliştirilmesi.</p>								

## Hedef Kartı 1.2

<b>Amaç</b>	<b>A1: İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİNİ İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA GELİŞTİRMEK.</b>									
<b>Hedef</b>	<b>H1.2: Özel politika gerektiren grupların istihdamını artırmak.</b>									
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>	
PG1.2.1: Özel sektörde işe yerleştirilenlerin içindeki kadın oranı (Kümülatif)	44	%31.5	%32	%32,5	%33	%33,5	%34	Ayda bir	Yılda bir	
PG1.2.2: Özel sektörde işe yerleştirilenlerin içindeki genç oranı (Kümülatif)	34	%28	%28,5	%29	%29,5	%30	%30,5	Ayda bir	Yılda bir	
PG1.2.3 Özel sektörde engelli kontenjan doluluk oranı (Kümülatif)	2	%78	%79	%80	%81	%82	%83	Ayda bir	Yılda bir	
<b>Sorumlu Birim</b>	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı									
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı									
<b>Riskler</b>	İşverenlerin kadın ve gençlere yönelik hayata geçirilen teşvikler ve hibeler konusunda yeterli bilgiye sahip olmaması.									
	İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) üyelerinin sıklıkla değişmesi sebebiyle üyelerin işgücü piyasası hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları.									
	Danışmanlık hizmetlerinin danışmanların niteliklerine, iş arayanlar ve işverenlerin ihtiyaçlarına bakılmaksızın genelleştirilmesi.									
<b>Stratejiler</b>	Özel sektör işyeri ziyaretleri işverenlerimizin, istihdamında özel politika gerektiren gruplara yönelik farkındalığını artırma esaslı olarak yürütülecektir.									
	İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri iş arayanların ve işverenlerin ihtiyaç ve memnuniyetleri esas alınarak yürütülecektir.									
	Sunulan hizmetlerin mümkün olduğunca elektronik ortamda yürütülmesi esas alınacaktır.									
	Özel politika gerektiren gruplara yönelik hizmet geliştirilmesi ve sunulması yaklaşımı esas alınacaktır.									
<b>Maliyet Tahmini</b>	565.078.421TL									
<b>Tespitler</b>	Kurumumuzun artan genç personel sayısı ile 2010 yılından itibaren yaşamış olduğu değişim ve dönüşüm sürecine uyum sağlaması.									
	İşgücü taleplerinin sisteme doğru bir şekilde aktarılamaması ve alınan açık işlerin işgücü havuzumuzdan karşılanamaması.									
	Kurumumuzun işgücü piyasası aktörleri (iş arayanlar, işverenler) tarafından yeterince benimsenmemesi ve işgücü piyasasına hâkim olamaması.									
	Gençlerin istihdam oranlarının düşük olmasının en büyük nedenlerden birisinin tecrübe eksikliği olması.									
	Eğitim düzeyi yükseldikçe ve toplumsal yapı değiştikçe kadınların işgücü piyasasına ve istihdama katılımlarının artması,									
<b>İhtiyaçlar</b>	Hizmet binası, teşrifat, araç ve teknolojik altyapı gibi hizmet sunumunu direkt olarak etkileyen imkânların geliştirilerek kurumsal kapasitenin artırılması.									
	Kurumumuz personelinin özel sektörün Kurumdan talep ve beklentilerini kavramaya yönelik eğitim verilmesi.									
	Kurumsal tanınırlığın artırılmasına yönelik çalışmaların geliştirilmesi.									
	İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) üyelerine düzenli olarak işgücü piyasası ve özel politika gerektiren gruplar hakkında bilgilendirme yapılması.									
	Danışmanlık hizmetlerinin özel politika gerektiren grupların ihtiyaçları göz önünde bulundurularak çeşitlendirilmesi.									

### Hedef Kartı 1.3

Amaç	A1: İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİNİ İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA GELİŞTİRMEK.								
Hedef	H1.3: Her yıl işgücü piyasası araştırmaları yapmak ve sonuçlarını ulusal, yerel, sektörel ve hedef grup bazlı yayımlamak.								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG 1.3.1. Türkiye geneli için yayımlanan işgücü piyasası araştırması rapor sayısı. (Kümülatif)	35	1	2	3	4	5	6	6 ayda bir	Yılda bir
PG 1.3.2. İl düzeyinde yayımlanan İşgücü piyasası araştırması rapor sayısı (Kümülatif)	35	81	162	243	324	405	486	6 ayda bir	Yılda bir
PG 1.3.3. Türkiye geneli için yayımlanan sektörel rapor sayısı (Kümülatif)	10	-	5	10	15	20	25	6 ayda bir	Yılda bir
PG 1.3.4. Türkiye geneli için yayımlanan bölgesel rapor sayısı (Kümülatif)	10	-	3	6	9	12	15	6 ayda bir	Yılda bir
PG 1.3.5. Türkiye geneli için özel politika gerektiren gruplara yönelik yayımlanan rapor sayısı (Kümülatif)	10	-	1	2	3	4	5	6 ayda bir	Yılda bir
Sorumlu Birim	İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, İş ve Meslek Dairesi Başkanlığı								
Riskler	Saha çalışmasının ve veri girişlerinin belirlenen zamanda tamamlanamaması.								
Stratejiler	İşgücü piyasası araştırmalarında uluslararası istatistik normlarına uygun yöntemler kullanılacaktır. TÜİK ile işbirliği yapılacaktır.								
Maliyet Tahmini	7.631.375 TL								
Tespitler	Karar alıcılar ve politika üreticiler için işgücü piyasasına ilişkin verilerin önem arz etmesi. İş gücü piyasası araştırmalarının politika ve stratejilerin belirlenmesine esas teşkil etmesi. Aktif işgücü programlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi.								
İhtiyaçlar	Ülke genelinde ve il düzeyinde işgücü piyasası ile ilgili kapsamlı analizler yapılması. İşgücü piyasasının talep yönüne ilişkin veri üretilmesi.								

#### Hedef Kartı 1.4

<b>Amaç</b>	A 1: İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİNİ İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA GELİŞTİRMEK.								
<b>Hedef</b>	H1.4: Her yıl açık iş istatistikleri araştırması yapmak.								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG1.4.1: Türkiye geneli için gerçekleştirilen açık iş istatistikleri araştırması sayısı (Kümülatif)	50	4	8	12	16	20	24	3 ayda bir	3 ayda bir
PG1.4.2: Açık iş istatistikleri ile ilgili olarak kamuoyu ile paylaşılan özet sonuç sayısı (Kümülatif)	50	4	8	12	16	20	24	3 ayda bir	3 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, İş ve Meslek Dairesi Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	Saha çalışmasının ve veri girişlerinin belirlenen zamanda tamamlanamaması.								
<b>Stratejiler</b>	EUROSTAT VE TÜİK ile işbirliği yaklaşımı geliştirilecektir. AB istatistik normlarına uygun yöntemler benimsenecektir.								
<b>Maliyet Tahmini</b>	4.578.825 TL								
<b>Tespitler</b>	Karar alıcılar ve politika üreticiler için işgücü piyasasına ilişkin verilerin önem arz etmesi. İş gücü piyasası araştırmalarının politika ve stratejilerin belirlenmesine veri sağlaması. Aktif işgücü programlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi.								
<b>İhtiyaçlar</b>	Ülke genelinde açık işler ile ilgili uluslararası standartlarda resmi bir açık iş istatistiği açıklanması.								

## Hedef Kartı 2.1

<b>Amaç</b>	A2: İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA KALICI İSTİHDAM İÇİN NİTELİKLİ DANIŞMANLIK HİZMETLERİ GELİŞTİRMEK								
<b>Hedef</b>	H2.1: Öğrencilere etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek ve üniversite irtibat noktalarının sayısını 130'a yükseltmek.								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG 2.1.1 İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen öğrenci sayısı (Kümülatif)	80	450.000	1.000.000	1.650.000	2.400.000	3.250.000	4.200.000	Ayda bir	3 ayda bir
PG 2.1.2 Üniversite irtibat noktalarının sayısı (Kümülatif)	10	88	92	100	110	120	130	3 ayda bir	3 ayda bir
PG 2.1.3 Düzenlenen Meslek Tanıtım Günü Sayısı (Kümülatif)	10	56	137	218	299	380	461	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	MEB, Orta Öğretim Kurumları, Üniversiteler ve/veya YÖK ile işbirliğinde sıkıntı yaşanması. Mesleki Yönelim Test Bataryasının online ortamda erişime açılmaması.								
<b>Stratejiler</b>	MEB başta olmak üzere ilgili kurumlarla işbirliği yaklaşımı esas alınacaktır. Sunulan hizmetlerin mümkün olduğunca elektronik ortamda yürütülmesi esas alınacaktır.								
<b>Maliyet Tahmini</b>	389.017.700 TL								
<b>Tespitler</b>	Yanlış meslek seçiminin topluma ve bireye olumsuz etkilerinin olması. Eksik İstihdam.								
<b>İhtiyaçlar</b>	Üniversite irtibat noktalarının sayısının ve niteliğinin artırılması. Mesleki Yönelim Test Bataryasının online erişime açılması. Yeni ölçme ve değerlendirme araçlarının kullanıma sunulması.								

## Hedef Kartı 2.2

<b>Amaç</b>	<b>A2: İŞGÜCÜ PIYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA KALICI İSTİHDAM İÇİN NİTELİKLİ DANIŞMANLIK HİZMETLERİ GELİŞTİRMEK</b>									
<b>Hedef (H 2.2)</b>	<b>H2.2: İş arayanların kalıcı istihdamını sağlamak için etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.</b>									
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>	
PG 2.2.1 İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen iş arayan sayısı (Kümülatif)	45	2.800.948	5.800.948	8.900.948	12.100.948	15.400.948	18.800.948	Ayda bir	3 ayda bir	
PG 2.2.2 İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen kadın sayısı (Kümülatif)	25	949.808	2.042.087	3.298.208	4.742.747	6.403.967	8.314.370	Ayda bir	3 ayda bir	
PG 2.2.3 İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen 15-24 yaş arası genç sayısı (Kümülatif)	15	712.395	1.531.649	2.473.792	3.557.256	4.803.239	6.236.120	Ayda bir	3 ayda bir	
PG 2.2.4 İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen engelli sayısı (Kümülatif)	5	83.080	169.000	258.000	350.000	445.000	543.000	Ayda bir	3 ayda bir	
PG 2.2.5 İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinden yararlanan yeni mezun birey sayısı (Kümülatif)	10	9.070	20.000	50.000	100.000	160.000	230.000	3 ayda bir	3 ayda bir	
<b>Sorumlu Birim</b>	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı									
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı									
<b>Riskler</b>	İş arayanların İŞKUR'a bakış açısında gelişebilecek olumsuzluklar. Yeni mezunların alternatif iş arama kanallarını görece daha fazla kullanması.									
<b>Stratejiler</b>	Özel politika gerektiren gruplara yönelik hizmet geliştirilmesi ve sunulması yaklaşımı esas alınacaktır. Danışmanlık hizmetleri müşteri memnuniyeti esasıyla yürütülecektir. Danışmanlık hizmetleri işe yerleştirme performansı esasıyla yürütülecektir.									
<b>Maliyet Tahmini</b>	1.222.412.070 TL									
<b>Tespitler</b>	Yeni mezunların işgücü piyasasına girişte zorluklar yaşamaması. İş arayanların iş arama becerileri, CV hazırlama, mülakatta dikkat edilecek hususlar gibi temel bilgilerinde eksiklik olması.									
<b>İhtiyaçlar</b>	Online hizmet altyapısının geliştirilmesi.									

### Hedef Kartı 2.3

<b>Amaç</b>	A2: İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA KALICI İSTİHDAM İÇİN NİTELİKLİ DANIŞMANLIK HİZMETLERİ GELİŞTİRMEK								
<b>Hedef</b>	H2.3: İşveren danışmanlığı hizmetlerini geliştirmek.								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef e Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG 2.3.1 Ziyaret edilen işyeri sayısı (Kümülatif)	80	284.000	634.000	1.054.000	1.509.000	1.906.600	2.431.600	Ayda bir	3 ayda Bir
PG 2.3.2 İlk defa ziyaret edilen işyeri sayısı (Kümülatif)	20	28.000	86.000	117.000	150.000	184.000	220.000	3 ayda bir	3 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	İşverenlerin İŞKUR'a bakış açısındaki yaşanabilecek olumsuzluklar								
	İşyerlerinin dağınık coğrafi dağılımından kaynaklanan erişim sorunu								
<b>Stratejiler</b>	İşveren Danışmanlığı Hizmetleri İşverenlerin İhtiyaç ve Memnuniyetleri Esasıyla Yürütülecektir								
<b>Maliyet Tahmini</b>	752.750.900 TL								
<b>Tespitler</b>	İşverenlerle olumlu ilişkiler geliştirmenin İŞKUR'a açık iş, işe yerleştirme olarak yansıdığı.								
	Açık iş sayısındaki artışın Kurumun tüm hizmetlerine çarpan etkisi ile katkıda bulunduğu.								
<b>İhtiyaçlar</b>	İş ve Meslek Danışmanlarının işyerlerine erişimini kolaylaştıracak hizmet aracı sayısının artırılması.								
	İşverenlere yönelik tanıtım materyallerinin geliştirilmesi.								

## Hedef Kartı 2.4

<b>Amaç (A2)</b>	A2: İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA KALICI İSTİHDAM İÇİN NİTELİKLİ DANIŞMANLIK HİZMETLERİ GELİŞTİRMEK.								
<b>Hedef</b>	H2.4: Öğrencilere yönelik mesleki deneyim ve işe uyum programları geliştirmek.								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG2.4.1 Staj programlarına yerleştirilen öğrencisi sayısı (Kümülatif)	70	-	10.000	40.000	80.000	130.000	200.000	Ayda bir	3 Ayda Bir
PG2.4.2 İşverenlerden alınan staj kontenjanı sayısı,	20	-	12.500	50.000	100.000	162.500	250.000	Ayda bir	3 Ayda Bir
PG2.4.3 Staj portalı ve raporlama sisteminin oluşturulma oranı, (Kümülatif)	10	-	%100					6 ayda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	Staj portalının hizmete sunulmasının gecikmesi.								
	İşbaşı Eğitim Programlarının katılım şartlarında ve uygulama sürelerinde değişiklikler meydana gelmesi.								
<b>Stratejiler</b>	Üniversite- kurum işbirliği modelinden yararlanılacaktır.								
	Sunulan hizmetlerin mümkün olduğunca elektronik ortamda yürütülmesi esas alınacaktır.								
<b>Maliyet Tahmini</b>	20.106.735 TL								
<b>Tespitler</b>	Staj programlarına katılanların iş hayatına girmelerinin girmeyenlere göre daha kolay olması.								
	Genç işsizliğin azaltılması için mesleki deneyimin önemli olması.								
<b>İhtiyaçlar</b>	Online staj portalı ve raporlama sistemi kurulması.								
	Üniversite irtibat noktalarının nitelik ve nicelik olarak geliştirilmesi.								



### Hedef Kartı 3.1

Amaç (3)	A3: İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNE YÖNELİK AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİNİ GELİŞTİRMEK.									
Hedef	H3.1: Plan döneminde düzenlenen işbaşı eğitim programı katılımcı sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.									
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG3.1.1 Yıllık işbaşı eğitim programlarından yararlanan kişi sayısı (Kümülatif)	37,5	250.000	512.500	787.500	1.075.000	1.375.000	1.687.500	Ayda bir	Yılda bir	
PG3.1.2 Yıllık işbaşı eğitim programlarından yararlanan kadın sayısı (Kümülatif)	25	125.000	256.250	393.750	537.500	687.500	843.750	Ayda bir	Yılda bir	
PG3.1.3 Yıllık işbaşı eğitim programlarından yararlanan genç sayısı (Kümülatif)	35	175.000	358.750	551.250	752.500	962.500	1.181.250	Ayda bir	Yılda bir	
PG3.1.4 Yıllık işbaşı eğitim programlarından yararlanan engelli sayısı (Kümülatif)	2,5	12.500	25.625	39.375	53.750	68.750	84.375	Ayda bir	Yılda bir	
Sorumlu Birim	Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı									
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı,									
Riskler	İşgücü piyasası ve işverenlerden yeterince talebin gelmemesi.									
	Programlara katılacak yeterince kursiyer ve katılımcının bulunamaması.									
Stratejiler	Programların planlanması işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre belirlenecektir.									
	Programlar etki analizi esaslı yürütülecektir.									
Maliyet Tahmini	7.029.519.871 TL									
Tespitler	İşgücü piyasasının nitelikli eleman eksikliği bulunmaktadır.									
İhtiyaçlar	İŞKUR tarafından düzenlenen aktif işgücü programlarının yaygınlaştırılması ve etkinliğinin artırılması.									
	Aktif işgücü politikalarının yapılan etki analizlerine dayalı olarak uygulanması.									

### Hedef Kartı 3.2

<b>Amaç</b>	A3: İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNE YÖNELİK AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİNİ GELİŞTİRMEK.								
<b>Hedef</b>	H3.2: Plan döneminde düzenlenen mesleki eğitim kursu kursiyer sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG 3.2.1. Yıllık mesleki eğitim kurslarından yararlanan kişi sayısı (Kümülatif)	45	100.000	205.000	315.000	430.000	550.000	675.000	Ayda bir	Yılda bir
PG 3.2.2. Yıllık mesleki eğitim kurslarından yararlanan kadın sayısı (Kümülatif)	32,5	65.000	133.250	204.750	279.500	357.500	438.750	Ayda bir	Yılda bir
PG 3.2.3. Yıllık mesleki eğitim kurslarından yararlanan genç sayısı (Kümülatif)	20	40.000	82.000	126.000	172.000	220.000	270.000	Ayda bir	Yılda bir
PG 3.2.4. Yıllık mesleki eğitim kurslarından yararlanan engelli kişi sayısı (Kümülatif)	2,5	5.000	10.250	15.750	21.500	27.500	33.750	Ayda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı,								
<b>Riskler</b>	İşgücü piyasası ve işverenlerden yeterince talebin gelmemesi. Kurslara katılacak yeterince kursiyer ve katılımcının bulunamaması.								
<b>Stratejiler</b>	Programlar işgücü piyasası ihtiyaçları esasında geliştirilecektir. Programlar etki analizi esaslı yürütülecektir.								
<b>Maliyet Tahmini</b>	2.970.579.360 TL								
<b>Tespitler</b>	İşgücü piyasasının nitelikli eleman eksikliği bulunmaktadır.								
<b>İhtiyaçlar</b>	İŞKUR tarafından düzenlenen aktif işgücü programlarının yaygınlaştırılması ve etkinliğinin artırılması. Aktif işgücü politikalarının yapılan etki analizlerine dayalı olarak uygulanması.								

### Hedef Kartı 3.3

<b>Amaç</b>	A3: İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNE YÖNELİK AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİNİ GELİŞTİRMEK.									
<b>Hedef</b>	H3.3:Plan döneminde düzenlenen girişimcilik programı katılımcı sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.									
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>	
PG3.3.3.1. Girişimcilik eğitim programlarından yararlanan kişi sayısı (Kümülatif)	50	50.000	102.500	157.500	215.000	275.000	337.500	Ayda bir	Yılda bir	
PG3.3.3.2. Girişimcilik eğitim programlarından yararlanan kadın sayısı (Kümülatif)	25	25.000	51.250	78.750	107.500	137.500	168.750	Ayda bir	Yılda bir	
PG3.3.3.3. Girişimcilik eğitim programlarından yararlanan genç kişi sayısı (Kümülatif)	20	20.000	41.000	63.000	86.000	110.000	135.000	Ayda bir	Yılda bir	
PG3.3.3.4. Girişimcilik eğitim programlarından yararlanan engelli kişi sayısı (Kümülatif)	2,5	2.500	5.125	7.875	10.750	13.750	16.875	Ayda bir	Yılda bir	
PG3.3.3.5. Düzenlenen girişimcilik seminer sayısı (Kümülatif)	2,5	81	162	243	324	405	486	Ayda bir	Yılda bir	
<b>Sorumlu Birim</b>	Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı									
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı,									
<b>Riskler</b>	Programlara katılacak yeterince kursiyer ve katılımcının bulunamaması.									
<b>Stratejiler</b>	Programlar işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilecektir.									
	Programlar etki analizi esaslı yürütülecektir.									
<b>Maliyet Tahmini</b>	53.667.692 TL									
<b>Tespitler</b>	İşgücü piyasasında yeterince girişimci adayı bulunamamaktadır.									
<b>İhtiyaçlar</b>	İşgücü piyasasının istihdam sağlayacak potansiyel girişimcilere ihtiyacı vardır.									

### Hedef Kartı 3.4

<b>Amaç</b>	A3: İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNE YÖNELİK AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİNİ GELİŞTİRMEK.								
<b>Hedef</b>	H3.4: Kurs ve programlar için 10 kez yerel, 5 kez ulusal düzeyde etki analizi yapmak/yaptırmak.								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG3.5.1 Yıllık yerel etki analizi raporu sayısı (Kümülatif)	50	-	2	4	6	8	10	6 ayda bir	Yılda bir
PG3.5.2 Yıllık ulusal etki analizi raporu sayısı (Kümülatif)	50	-	1	2	3	4	5	6 ayda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı,								
<b>Riskler</b>	Etki analizi yapılması için işbirliği yapılacak kurum ve kuruluşların yeteri kadar destek vermemesi.								
<b>Stratejiler</b>	Programlar işgücü piyasası ihtiyaçları esasında geliştirilecektir. Programlar etki analizi esaslı yürütülecektir.								
<b>Maliyet Tahmini</b>	1.530.000 TL.								
<b>Tespitler</b>	Düzenlenen kurs ve programların etkisinin ölçülememesi.								
<b>İhtiyaçlar</b>	İŞKUR tarafından düzenlenen aktif işgücü programlarının yaygınlaştırılması ve etkinliğinin artırılması. Aktif işgücü politikalarının yapılan etki analizlerine dayalı olarak uygulanması.								

#### Hedef Kartı 4.1

<b>Amaç</b>	A4: PASİF İSTİHDAM PROGRAMLARINI DAHA ETKİLİ SOSYAL KORUMA SAĞLAYACAK ŞEKİLDE UYGULAMAK.								
<b>Hedef</b>	H4.1: İşsizlik sigortası hak kazanma şartları, ödeme miktarı ve süresine ilişkin, özel politika gerektiren grupları da dikkate alarak, çalışmalar yapmak.								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG4.1.1Mevzuat düzenlemesi için yapılan hazırlık çalışması sayısı	30	-	-	1	✓	✓	✓	6 ayda bir	Yılda bir
PG4.1.2 Yapılan analiz sayısı (Kümülatif)	70	1	2	3	4	5	6	6 ayda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Fon Yönetimi Ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı/ Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	Mevzuat değişikliğine ilişkin hazırlanan çalışmaların yasalasmaması.								
<b>Stratejiler</b>	Gerekli verilerin temininde işbirliği modelinden yararlanılacaktır.								
	Projeksiyon çalışmaları verilerin değerlendirilmesine dayandırılacaktır.								
<b>Maliyet Tahmini</b>	1.678.902 TL								
<b>Tespitler</b>	UIS, 10. Kalkınma Planı gibi üst politika belgelerinde işsizlik ödeneği hak kazanma koşullarına yönelik belirlenen politika ve hedeflerin bulunması.								
	Yapılan dış paydaş anketinde dış paydaşların %40'ının önümüzdeki beş yıllık dönemde İŞKUR'un öncelikli görevlerinden birinin işsizlik ödeneğine ilişkin faaliyetlerin geliştirilmesi gerektiğini ifade etmesi.								
	Yapılan ankete katılan iç paydaşların %18'i önümüzdeki beş yıllık dönemde İŞKUR'un öncelikli görevlerinden birinin işsizlik ödeneğine ilişkin faaliyetlerin geliştirilmesi gerektiğini ifade etmesi.								
<b>İhtiyaçlar</b>	İşsiz kalan kişilerin karşı karşıya kaldığı ekonomik-sosyal sorunların azaltılabilmesi için işsizlik sigortası hizmetlerinin daha ulaşılabilir hale getirilmesi.								
	Bu çalışmaların özel politika gerektiren gruplar üzerinde yoğunlaştırılması.								
	İşsizlik sigortası sisteminin iş aramayı teşvik edici şekilde düzenlenmesi.								

## Hedef Kartı 4.2

<b>Amaç</b>	A4: PASİF İSTİHDAM PROGRAMLARINI DAHA ETKİLİ SOSYAL KORUMA SAĞLAYACAK ŞEKİLDE UYGULAMAK.								
<b>Hedef</b>	H4.2: İşsizlik Ödeneği/Esnaf Ahilik Sandığı Ödeneği başvurularının aynı ayda sonuçlandırılma oranını dönem sonunda %98 olarak gerçekleştirmek.								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç (Tahmini) Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG 4.2.1. Ay içinde onaylanabilecek durumda olup onaylanan işsizlik ödeneği /Esnaf Ahilik Sandığı Ödeneği başvuru sayısının, toplam onaylanabilecek durumda olan başvuru sayısına oranı (Kümülatif)	%50	%95	%96	%96	%97	%97	%98	3 ayda bir	Yılda bir
PG 4.2.2. Esnaf ahilik sandığı uygulama alt yapısının oluşturulma oranı (Kümülatif)	%50	-	-	-	%30	%100	✓	6 ayda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, Fon ve Aktüerya Daire Başkanlığı,								
<b>Riskler</b>	SGK ile veri iletişimde sıkıntı yaşanması. Personelin konuya ilişkin yeterli bilgiye sahip olmaması. Esnaf ahilik sandığına ilişkin mevzuatın hazırlanmasında paydaş kurumlarla sorunlar, anlaşmazlıklar yaşanması. Uygulamayı yürütecek personel sayısının yetersizliği. Esnaf ahilik sandığı uygulamasına ilişkin bilgi işlem alt yapısının diğer modüllerle entegrasyonunda sorunlar yaşanması.								
<b>Stratejiler</b>	Gerekli verilerin temininde işbirliği modelinden yararlanılacaktır. Esnaf ahilik sandığına ilişkin mevzuatın hazırlanmasında paydaş kurumlarla işbirliği yaklaşımı esas alınacaktır.								
<b>Maliyet Tahmini</b>	102.565.680 TL								
<b>Tespitler</b>	ÜİS, 10. Kalkınma Planı gibi üst politika belgelerinde işsizlik ödeneği hak kazanma koşullarına yönelik belirlenen politika ve hedefler bulunması. Ankete katılan dış paydaşların %40'ının önümüzdeki beş yıllık dönemde İŞKUR'un öncelikli görevlerinden birinin işsizlik ödeneğine ilişkin faaliyetlerin geliştirilmesi olması gerektiğini belirtmesi. Ankete katılan iç paydaşların %18'i önümüzdeki beş yıllık dönemde İŞKUR'un öncelikli görevlerinden birinin işsizlik ödeneğine ilişkin faaliyetlerin geliştirilmesi olması gerektiğini ifade etmiş olması. Ödenek hak sahipliğinin esnetilmesi kadar mevcut durumun etkin olarak uygulanmasının da işsizlik sigortasının sosyal koruma düzeyini artırması. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda Esnaf Ahilik Sandığı uygulamasına ilişkin mevzuat ve bilgi işlem alt yapısının oluşturulması.								
<b>İhtiyaçlar</b>	Ödenek hak sahipliğinin esnetilmesi kadar mevcut durumun etkin olarak uygulanmasına devam edilmesi. Esnaf Ahilik Sandığının etkin bir şekilde uygulanabilmesi için mevzuat ve bilgi işlem alt yapısının oluşturulması.								

## Hedef Kartı 5.1

<b>Amaç</b>	<b>A5: SUNULAN HİZMETLERİN DAHA ETKİN YÜRÜTÜLEBİLMESİ İÇİN KURUMSAL KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK.</b>								
<b>Hedef</b>	<b>H5.1: Kurum hizmetlerinin tanınırlığını/farkındalığını artırmak.</b>								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG 5.1.1. İllerde Düzenlenen Basın Toplantısı Sayısı (Küm.)	25	-	324	648	972	1.296	1.620	6 ayda bir	Yılda bir
PG 5.1.2. İllerde Hazırlanan Basın Bülteni Sayısı (Kümülatif)	25	-	972	1.944	2.916	3.888	4.860	6 ayda bir	Yılda bir
PG 5.1.3. Sosyal Medya Takipçi Sayısı (Kümülatif)	25	240.000	252.000	264.000	277.000	290.000	304.000	6 ayda bir	Yılda bir
PG 5.1.4. Kurum internet sayfasına erişim sayısı (Kümülatif)	25	11.700.000	12.285.000	12.899.000	13.544.000	14.221.000	14.932.000	6 ayda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	Eğitilmiş ve tecrübeli personel eksikliği								
<b>Stratejiler</b>	Kurum hizmetlerinin tanınırlığını ve farkındalığını artırmada iletişim strateji belgesi eylem planı esas alınacaktır.								
	Çalışmaların etkinleştirilmesinde personelin bilgilendirilmesi benimsenecektir.								
	Tanıtım ve bilgilendirme faaliyetleri hizmet standartları esasıyla yürütülecektir.								
<b>Maliyet Tahmini</b>	4.053.786.000 TL								
<b>Tespitler</b>	Tanınırlık faaliyetleri istihdama dolaylı olarak katkı sağladığından önem arz etmektedir.								
<b>İhtiyaçlar</b>	Nitelikli kişilerin istihdamının artırılması için tanınırlık faaliyetlerine öncelik verilmesi.								
	Taşra basın personelinin eğitilmesi.								
	Genel Müdürlük ve taşra tanıtım birimleri tanıtım için gerekli donanım, grafik ve video işleme programlarıyla desteklenmesi.								

## Hedef Kartı 5.2

<b>Amaç</b>	A5: SUNULAN HİZMETLERİN DAHA ETKİN YÜRÜTÜLEBİLMESİ İÇİN KURUMSAL KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK.								
<b>Hedef</b>	H5.2: Kurumun teknolojik ve fiziki alt yapısını geliştirmek.								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG 5.2.1. İŞKUR Bilişim Sistemleri Modernizasyonu Projesinin tamamlanma oranı (Kümülatif)	30	%20	%50	%80	%100	-	-	3 ayda bir	6 ayda bir
PG 5.2.2. İş Sürekliliği Merkezi oluşturma oranı (Kümülatif)	20	-	%20	%50	%100			3 ayda bir	6 ayda bir
PG 5.2.3. Kurumsal iş zekası sisteminin kurulma oranı	20	-	%20	%60	%100			3 ayda bir	6 ayda bir
PG 5.2.4. Kurum Mülkiyetindeki Bina Sayısı (Kümülatif)	15	69	73	77	81	85	89	6 ayda bir	Yılda bir
PG 5.2.5. Yenilenen Bina Sayısı (Kümülatif)	15	2	4	6	8	10	12	6 ayda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Merkez ve Taşra Birimleri								
<b>Riskler</b>	<p>Nitelikli personel sayısının yetersiz olması.</p> <p>Yazılımın yönetsel bileşenlerinin ihtiyacı karşılayacak şekilde geliştirilmemesi ve/veya hatalı yönetilmesi.</p> <p>Veri merkezinde teknik problemlerin oluşması.</p> <p>Arsa temininin yapılamaması.</p> <p>Binaların Yatırım Programında yer almaması.</p>								
<b>Stratejiler</b>	<p>Sunulan hizmetlerin mümkün olduğunca elektronik ortamda yürütülmesi esas alınacaktır.</p> <p>İhtiyaçlar temelinde donanımlar satın alınacak ve sistem güncellenecektir.</p> <p>Fiziki mekânların düzenlenmesinde çalışanların memnuniyetleri dikkate alınacaktır.</p>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	451.315.140 TL								
<b>Tespitler</b>	<p>Teknolojik ömrünü tamamlamış donanımların bulunması.</p> <p>Kurumun sunduğu hizmetlerin çeşitliliğinin artması ve mevzuat değişikliklerinin olması.</p> <p>Mevcut yazılım altyapısının gelişen bilişim teknolojilerine uyarlanmasında güçlükler bulunması.</p> <p>Veri ambarı ve raporlama sistemlerinin gelişen bilişim teknolojisine uyarlanmasında sıkıntılar yaşanması.</p> <p>Ankette fiziki ve teknik kapasite eksikliğinin %81.3 ile Kurumun zayıf yönü olarak belirtilmesi.</p>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<p>Bilişim teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak var olan veri yönetimi ve yazılım altyapısının güncellenmesi.</p> <p>Kurumun sunduğu hizmet çeşitliliği ve mevzuat değişiklikleri sebebiyle yeni yazılımların geliştirilmesi.</p> <p>Yeni donanımların ve hizmetlerin satın alınması.</p> <p>Kurumun çalışma fiziki ortamlarının çalışanların ihtiyaçları dikkate alınarak iyileştirilmesi.</p> <p>Binaların yürürlükteki Kanun ve Yönetmeliklere (deprem, erişilebilirlik, hissedilebilirlik, yangın, mimar vb.) uygun hale getirilmesi.</p>								



### Hedef Kartı 5.3

<b>Amaç (5)</b>	<b>A5: SUNULAN HİZMETLERİN DAHA ETKİN YÜRÜTÜLEBİLMESİ İÇİN KURUMSAL KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK.</b>								
<b>Hedef (5.3)</b>	<b>H5.3: Kurum personelinin niteliğini artırmak.</b>								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG5.3.1 Hizmet içi eğitim verilen personel sayısı (Kümülatif)	50	8.114	10.143	12.676	15.849	19.811	24.764	Ayda bir	6 ayda bir
PG5.3.2 İnsan Kaynakları Etkin Yönetim Sistemi kapsamında başarı değerlendirilmesi yapılan personel sayısı (Kümülatif)	50	-	500	1000	Tüm Personel	Tüm Personel	Tüm Personel	Ayda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Merkez ve Taşra tüm harcama birimleri.								
<b>Riskler</b>	Öngörülen eğitimlerin istenilen zamanda ve nitelikte yapılamaması.								
<b>Stratejiler</b>	İhtiyaçların tespit edilmesinde gelişmiş insan kaynakları yöntemlerinden yararlanılacaktır.								
	İnsan kaynakları performans esaslı bir biçimde yönetilecektir.								
<b>Maliyet Tahmini</b>	3.704.279.000 TL								
<b>Tespitler</b>	Kurum personel niteliğinin artırılmasına ihtiyaç duyulması.								
	Kurum Hizmetlerinin etkin yürütülebilmesi için personel sayısı yetersizdir.								
<b>İhtiyaçlar</b>	Hizmet içi eğitim ve etkinliklerle personelin niteliğinin artırılması,								
	Personel sayısının artırılması.								
	Başarılı ve başarısız personelin tespit edilmesi.								

#### Hedef Kartı 5.4

<b>Amaç</b>	A5: SUNULAN HİZMETLERİN DAHA ETKİN YÜRÜTÜLEBİLMESİ İÇİN KURUMSAL KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK.								
<b>Hedef</b>	H5.4: Ülkeler, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ve işbirliğini geliştirmek.								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG5.4.1 Uluslararası kaynaklı projeler ve programlar kapsamında gerçekleştirilen eğitim faaliyeti sayısı (Kümülatif)	30	7	15	30	45	63	81	3 ayda bir	6 ayda bir
PG5.4.2 Katılım sağlanan uluslararası nitelikli toplantı sayısı (Kümülatif)	35	30	50	75	100	125	150	3 ayda bir	6 ayda bir
PG5.4.3 Uluslararası nitelikte hazırlanan raporlaştırılmış çalışma sayısı (Kümülatif)	35	5	10	15	20	30	40	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Merkez ve Taşra tüm harcama birimleri.								
<b>Riskler</b>	Ulusal ve uluslararası gündemin örtüşmemesi.								
<b>Stratejiler</b>	İlgili kurum ve kuruluşlarla ilişkiler işbirliği yaklaşımıyla yürütülecektir.								
<b>Maliyet Tahmini</b>	3.064.558 TL								
<b>Tespitler</b>	<p>Merkez ve Taşra teşkilatının uluslararası kaynaklı projelere ve programlara ilişkin teknik bilgi ve farkındalık düzeyinin artırılması.</p> <p>İŞKUR'un uluslararası ikili ve çoklu platformlarda etkin rol alması, küresel bilgi birikiminin istihdam alanındaki yenilikçi uygulamalara ve hizmetlere dönüştürülmesine önemli ölçüde katkı sağlamakta.</p> <p>Ülkemizin ve İŞKUR'un istihdam alanındaki tecrübelerinin, çalışmalarına ilişkin sonuçların ve beşeri sermayesi ile entelektüel kapasitesinin çeşitli yansımalarının, dergi, makale, rapor gibi çeşitli yayınlara dönüştürülerek uluslararası bilgi birikimine katkı sağlaması.</p> <p>İstihdam alanındaki uluslararası çalışmaların İŞKUR tarafından takip edilmesi, raporlanması, çevrilmesi veya özetlenmesi yoluyla Kurumumuz ve ülkemiz bilgi birikimine kazandırılması İŞKUR'un ve ülkemizin ortaya koyduğu yenilikçi vizyona hizmet etmesi.</p>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<p>Uluslararası kaynaklı projeler ve programlarla ilgili gerçekleştirilen eğitim ve tanıtım faaliyeti sayısının artırılması ve bu kapsamda gerçekleştirilen faaliyetlerin etkin katılımın sağlanması.</p> <p>Yurt içinde ve yurt dışında gerçekleştirilen uluslararası nitelikli toplantılara etkin katılım sağlanarak elde edilen bilgi ve çıktılarının yaygınlaştırılması, politikalara ve uygulamalara yansıtılması.</p> <p>Uluslararası nitelikte hazırlanan çalışma sayısının ve içerik kalitesinin artırılması ve bu çalışmaların Kurum içinde ve Kurum dışında geniş kitlelere ulaştırılarak, sosyal taraflar, kamu kurumları, özel sektör kuruluşları ve uluslararası aktörlerin istifadelerine sunulması.</p>								

## Hedef Kartı 5.5

<b>Amaç (A5)</b>	A5: Sunulan hizmetlerin daha etkin yürütülebilmesi için kurumsal kapasiteyi güçlendirmek.								
<b>Hedef (H5.5)</b>	H5.5: Stratejik yönetim kapasitesini geliştirmek.								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>1. Yıl</b>	<b>2. Yıl</b>	<b>3. Yıl</b>	<b>4. Yıl</b>	<b>5. Yıl</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG5.5.1. İç Kontrol sisteminin kamu iç kontrol standartlarına uyum oranı (Kümülatif)	30	45	%50	%60	%70	%80	%100	6 ayda bir	Yılda bir kez
PG5.5.2. Stratejik plan izleme ve değerlendirme rapor sayısı (Kümülatif)	30	-	2	4	6	8	10	6 ayda bir	Yılda bir kez
PG5.5.3. Stratejik yönetim araçlarına yönelik eğitim verilen kişi sayısı (Kümülatif)	40	-	60	120	180	240	300	6 ayda bir	Yılda bir kez
<b>Sorumlu Birim</b>	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Merkez ve il müdürlükleri								
<b>Riskler</b>	İç Kontrol eylem planında belirlenen eylemlerden sorumlu olan ilgili birimlerin planlanan eylemleri zamanında tamamlamamaları. Stratejik yönetim araçlarının yeterince benimsenmemesi. Değişime gösterilen direnç.								
<b>Stratejiler</b>	Çalışmalar mümkün olduğunca elektronik ortamda yürütülecektir. Hedeflerin belirlenmesinde izleme ve değerlendirme sonuçları temel alınacaktır.								
<b>Maliyet Tahmini</b>	2.542.500 TL								
<b>Tespitler</b>	İç Kontrol Eylem planındaki eylemlerin zamanında tamamlanmaması. Mali yönetim konusunda bilgi eksikliği. Stratejik planın etkin izlemesine ve değerlendirmesine yönelik bir sistem bulunmaması. Planlama, bütçeleme ve izleme süreci arasında kopukluk bulunmaktadır.								
<b>İhtiyaçlar</b>	İç kontrol çalışmalarında görevli personele gerekli eğitimlerin verilmesi. İzleme ve değerlendirme sisteminin yöneticilere ve çalışanlara bilgi sunacak bir yapıda oluşturulması. Stratejik yönetim araçları konusunda eğitim verilmesi. Mali yönetim yapısının güçlendirilmesi.								

Tablo 6: Hedeflerden Sorumlu Taşra Teşkilatları

Amaçlar	A1				A2				A3					A4		A5				
Hedefler	H1.1	H1.2	H1.3	H1.4	H2.1	H2.2	H2.3	H2.4	H3.1	H3.2	H3.3	H3.4	H3.5	H4.1	H4.2	H5.1	H5.2	H5.3	H5.4	H5.5
İl Müdürlükleri	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-	-	X	X	-	-	-	-

### 3.3 MALİYETLENDİRME

Tablo 7: Hedef Maliyet Tablosu

Açıklama		2018	2019	2020	2021	2022	Toplam Maliyet
<b>Amaç 1</b>		<b>157.744.060</b>	<b>185.729.209</b>	<b>216.609.098</b>	<b>250.653.158</b>	<b>288.163.948</b>	<b>1.098.899.472</b>
HEDEF 1.1:	Plan döneminde özel sektörde işe yerleştirilen kişi sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.	74.757.149	88.094.020	102.810.767	119.035.756	136.913.159	521.610.850
HEDEF 1.2:	Özel politika gerektiren grupların istihdamını artırmak.	80.986.911	95.435.189	111.378.331	128.955.402	148.322.589	565.078.422
HEDEF 1.3:	Her yıl işgücü piyasası araştırmaları yapmak ve sonuçlarını ulusal, yerel, sektörel ve hedef grup bazlı yayımlamak.	1.250.000	1.375.000	1.512.500	1.663.750	1.830.125	7.631.375
HEDEF 1.4:	Her yıl açık iş istatistikleri araştırması yapmak.	750.000	825.000	907.500	998.250	1.098.075	4.578.825
<b>Amaç 2</b>		<b>341.850.186</b>	<b>401.208.587</b>	<b>470.462.453</b>	<b>544.737.711</b>	<b>626.028.469</b>	<b>2.384.287.405</b>
HEDEF 2.1:	Öğrencilere etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek ve üniversite irtibat noktalarının sayısını 130'a yükseltmek.	55.947.016	65.796.961	76.675.445	88.679.622	101.918.657	389.017.700
HEDEF 2.2:	İş arayanların kalıcı istihdamını sağlamak için etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.	174.968.640	206.314.680	240.915.840	279.076.050	321.136.860	1.222.412.070
HEDEF 2.3:	İşveren danışmanlığı hizmetlerini geliştirmek.	107.948.600	125.746.700	148.956.600	172.413.000	197.686.000	752.750.900
HEDEF 2.4:	Öğrencilere yönelik mesleki deneyim ve işe uyum programları geliştirmek.	2.985.930	3.350.246	3.914.568	4.569.039	5.286.952	20.106.735
<b>Amaç 3</b>		<b>1.736.687.500</b>	<b>1.823.534.375</b>	<b>1.914.725.344</b>	<b>2.469.331.070</b>	<b>2.111.018.634</b>	<b>10.055.296.923</b>
HEDEF 3.1:	Plan döneminde düzenlenen işbaşı eğitim programı katılımcı sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.	1.189.125.000	1.248.581.250	1.311.010.313	1.835.414.438	1.445.388.870	7.029.519.871
Hedef 3.2:	Plan döneminde düzenlenen mesleki eğitim kursu kursiyer sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.	537.600.000	564.480.000	592.704.000	622.339.200	653.456.160	2.970.579.360

Hedef 3.3	Plan döneminde düzenlenen girişimcilik programı sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.	9.712.500	10.198.125	10.708.031	11.243.432	11.805.604	53.667.692
Hedef 3.4	Kurs ve programlar için 10 kez yerel, 5 kez ulusal düzeyde etki analizi yapmak/yaptırmak.	250.000	275.000	303.000	334.000	368.000	1.530.000
Amaç 4		17.075.000	18.782.500	20.660.750	22.726.825	24.999.507	104.244.582
Hedef 4.1:	İşsizlik sigortası hak kazanma şartları, ödeme miktarı ve süresine ilişkin, özel politika gerektiren grupları da dikkate alarak, çalışmalar yapmak.	275.000	302.500	332.750	366.025	402.627	1.678.902
Hedef 4.2:	İşsizlik Ödeneği/Esnaf Ahilik Sandığı Ödeneği başvurularının aynı ayda sonuçlandırılma oranını dönem sonunda %98 olarak gerçekleştirmek.	16.800.000	18.480.000	20.328.000	22.360.800	24.596.880	102.565.680
Amaç 5		1.279.890.770	1.444.020.182	1.624.689.980	1.823.767.302	2.042.618.964	8.214.987.198
Hedef 5.1	Kurum hizmetlerinin tanınırlığını/farkındalığını artırmak.	664.000.000	730.400.000	803.440.000	883.784.000	972.162.000	4.053.786.000
Hedef 5.2	Kurumun teknolojik ve fiziki alt yapısını geliştirmek.	84.726.000	87.349.560	90.130.534	93.078.366	96.030.680	451.315.140
Hedef 5.3	Kurum personelinin niteliğini artırmak.	530.208.000	625.196.000	730.048.000	845.685.000	973.142.000	3.704.279.000
Hedef 5.4	Ülkeler, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ve işbirliğini geliştirmek.	495.070	540.822	557.046	724.936	746.684	3.064.558
Hedef 5.5	Stratejik yönetim kapasitesini geliştirmek.	461.700	533.800	514.400	495.000	537.600	2.542.500
Genel Yönetim Giderleri		6.896.458.770	6.718.974.052	6.874.713.725	6.566.738.352	7.169.022.617	34.225.907.516
TOPLAM		10.087.856.100	10.592.248.905	11.121.861.350	11.677.954.418	12.261.852.139	55.741.772.912

### 3.4 İZLEME VE DEĞERLENDİRME

Stratejik Planın onaylanarak uygulamaya başlamasını müteakip, Planın uygulanması sistematik olarak izlenecek ve değerlendirilecektir. Gerekli izleme değerlendirmenin yapılabilmesi için hedef ve performans göstergeleri bağlamında tek bir sorumlu birim ve işbirliği yapılan birimler tanımlanmıştır. Ayrıca hedef kartlarında izleme ve raporlama dönemleri belirlenmiş, planda yer alan amaç ve hedeflere ulaşılmasına engel olabilecek olası riskler ile risklerin gerçekleşmesine engel olabilecek kontrol faaliyetleri belirlenmiştir.

İzleme ve değerlendirme süreci Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı koordinasyonunda gerçekleştirilecektir. Belirlenen performans göstergeleri aracılığıyla amaç ve hedeflerin gerçekleşme durumlarının sonuçları her bir hedef bazında belirlenen dönemlerde izlenecek ve sorumlu birimlerce üçer aylık dönemler itibarıyla gerçekleştirmeler Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığına iletilecektir. Söz konusu Başkanlık tarafından gelen bilgiler konsolide edilerek üretilen bilgi ve raporlar üst yönetime sunulacaktır.

Belirlenen sürede gerçekleşmeyen/tamamlanamayan performans göstergeleri takip eden yıllarda performans göstergelerinde yer verilerek hedefin Plan döneminde gerçekleşmesi sağlanacak ve performans programlarının uygulanması sonucu elde edilen veriler yıllık faaliyet raporları aracılığı ile kamuoyunun bilgisine sunulacaktır.

EKLER



## 1- Stratejik Plan Hazırlama Ekibi

### Stratejik Plan Yönlendirme Kurulu

Adı Soyadı	Birimi	Ünvanı/Görevi
Bekir AKTÜRK	Genel Müdürlük	Genel Müdür Yardımcısı/ Kurul Başkanı
Nimet DİKER	Hukuk Müşavirliği	I.Hukuk Müşaviri V./ Kurul Üyesi
Cihat DEMİRALP	İç Denetim Birimi	İç Denetim Birim Başkanı / Kurul Üyesi
Fazlı KÜÇÜK	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı	Daire Başkanı / Kurul Üyesi
Fahrettin KAYA	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı	Daire Başkanı V. / Kurul Üyesi
Mehmet ASLAN	Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı-	Daire Başkanı / Kurul Üyesi
Sinan TEMUR	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı	Daire Başkanı / Kurul Üyesi
Abdullatif GÖKDERE	İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı	Daire Başkanı / Kurul Üyesi
Aşkın TÖREN	Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı	Daire Başkanı / Kurul Üyesi
İrfan ERDOĞMUŞ	İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı	Daire Başkanı / Kurul Üyesi
Elif Özben ONAR	Fon ve Aktüerya Yönetimi Dairesi Başkanlığı	Daire Başkanı V. / Kurul Üyesi
Şaban KARAKUŞ	İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı	Daire Başkanı / Kurul Üyesi
Özlem ÖZTÜRK	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	Daire Başkanı V./ Kurul Üyesi
Nurgül ÖZKAN	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı	Daire Başkanı V./ Kurul Üyesi

### Strateji Koordinasyon Birimi

Adı Soyadı	Birimi	Ünvanı/Görevi
Nuran ERSOY	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı	Şube Müdürü/ Koordinasyon Birimi Başkanı
Emel BOZKIR	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı	Eğitim Uzmanı/Üye
Seçil KABAR	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı	Şef / Üye

### Stratejik Planlama Ekibi

Birimi	Üye Adı Soyadı (Ünvanı)	Üye Adı Soyadı (Unvanı)
Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı	Fahrettin KAYA (Daire Başkanı /SPE Başkanı )	Feray YAVAŞ (Mali Hizm. Uzm.) Kübra YILMAZ(Mali Hizm. Uzm.) İbrahim KONUK (Mali Hizm. Uzm.Yrd.) Latif DAĞ, (Mali Hizm. Uzm.Yrd.) Tansu ERDOĞMUŞ, (İstihdam Uzmanı)
Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	Emrullah ASLAN (İstihdam Uzmanı)	Çağatay GÖKYAY (İstihdam Uzmanı)
İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	Şebnem IŞIK (İstihdam Uzmanı)	Meltem ANDÜSE (İstihdam Uzmanı) Soner ULUKÜTÜK (İstihdam Uzmanı)
İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı	Mustafa TIRYAKI (İstihdam Uzmanı)	Zeki Deniz DOST (İstihdam Uzmanı)
İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı	Gökhan Sait GÜNDÜZ (İstihdam Uzmanı)	Süleyman DEMİR (İstihdam Uzmanı Yrd)
Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı	Nuran TORUN ATIŞ (İstihdam Uzmanı)	Gökçen ÖZKAN (İstihdam Uzmanı Yrd)
İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı	Ekmel Onur AYDIN (İstihdam Uzmanı)	Murat GÜNAL (İstihdam Uzmanı Yrd)
İç Denetim Birimi	Tuba BALDEMİR (Memur)	Ümit YILMAZ (VHKİ)
Hukuk Müşavirliği	Nimet DİKER (Hukuk Müşaviri)	A. Burak TAŞKAN (Avukat)
Ankara İl Müdürlüğü	Rafet EKİCİ (İl Müdür Yardımcısı)	Nesrin Nadire ŞENEL (Şube Müdürü)
İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı	Gonca ERKUL (Eğitim Uzmanı)	Hanife AKKAYA (Eğitim Uzmanı) Adem KÖRPEŞ (Memur)
Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı	Murat KOÇ (Programcı)	
Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	Feza SOLMAZ (Şube Müdürü)	

## 2- İç Paydaş Anketi Formu

1. Kurumun hangi biriminde çalıştığınızı belirtiniz.
  - a) Genel Müdürlük
  - b) İl Müdürlüğü
2. Aşağıdaki faktörlerden iş motivasyonunuzu en çok artıran dört tanesini seçiniz.
  - a) Kişisel gelişim imkânlarının sağlanması
  - b) Birimler arasında koordinasyonun ve açık iletişimin olması
  - c) Fiziki çalışma şartlarının uygun olması
  - d) Çalışma barışının sağlanmış olması
  - e) Ücretin yeterli olması
  - f) Uygun kariyer olanaklarının sunulması
  - g) Birim içinde iş yükünün dengeli dağılması
  - h) Sosyal imkânların yeterli olması
  - i) Karar alma süreçlerine katılımın teşvik edilmesi
  - j) Diğer (lütfen belirtin)
3. Önümüzdeki beş yıllık dönemde, İŞKUR'un daha etkin hizmet sunması için alması gereken en önemli üç tedbir sizce aşağıdakilerden hangileri olmalıdır?
  - a) Personel sayısının artırılması
  - b) Bilgi işlem altyapısının güçlendirilmesi
  - c) İnsan kaynakları planlamasının güçlendirilmesi
  - d) Fiziksel mekânların iyileştirilmesi
  - e) Karar alma süreçlerine yerel aktörlerin daha fazla dâhil edilmesi
  - f) Personele daha fazla eğitim verilmesi
  - g) Kurumun tanınırlığının artırılması
  - h) Diğer .....
4. Aşağıdaki değer ve ilkelerden İŞKUR açısından öncelikli olduğunu düşündüklerinizi işaretleyiniz. (En fazla beş şık işaretleyiniz.)
  - a) Şeffaflık
  - b) Güvenilirlik
  - c) Tarafsızlık
  - d) Sosyal sorumluluk ve diyalog
  - e) Katılımcılık
  - f) Değişime ve yeniliğe açıklık
  - g) Verimlilik
  - h) Çözüm odaklılık
  - i) Erişilebilirlik
  - j) Çalışanına değer verme
  - k) Kaliteli hizmet
  - l) İnsan odaklılık
  - m) Yetkinlik (mesleki uzmanlık)
  - n) Diğer.....

5. Önümüzdeki beş yıllık dönemde İŞKUR'un öncelikli görevleri sizce neler olmalıdır? (Birden fazla şık işaretlenebilir.)
- İşe yerleştirme hizmetlerini etkinleştirmek
  - İşsizlik sigortasının etkinliğini artırmak
  - İşgücü piyasasına yönelik stratejilerin oluşturulmasına ve uygulanmasına yardımcı olmak
  - İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini geliştirmek
  - İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik, nitelik artırıcı faaliyetler yürütmek
  - Eğitim – istihdam bağlantısının kurulmasına katkıda bulunmak
  - Ulusal ve uluslararası kuruluşlarla ortak projeler yürütmek
  - İşgücü piyasasına yönelik analiz ve projeksiyonlar üretmek
  - İşçi şikâyetlerinin çözümünü sağlamak
  - Dış göçün işgücü piyasası üzerindeki etkilerini asgariye indirmek amacıyla programlar uygulamak
  - Sosyal yardım – istihdam bağlantısının kurulmasına yönelik çalışmalar yapmak
  - Diğer.....
6. İŞKUR'un geleceğe dair öncelikli üç hedefi sizce neler olmalıdır?
- Değişim ve yeniliklere uyum sağlamak
  - Uluslararası standartlarda hizmet sunmak
  - İstihdam politikalarına yön veren bir Kurum olmak
  - İşgücü piyasasında etkin ve saygın olmak
  - Uluslararası istihdam politikalarında söz sahibi olmak
  - Hizmet kalitesi ve çeşitliliğini artırmak
  - Kurumun erişilebilirliğini artırmak
  - Diğer.....
7. İŞKUR'un başarılı/güçlü gördüğünüz yönlerini değerlendiriniz. (Her şık için size en uygun olanı işaretleyiniz.) (Kesinlikle Katılmıyorum/Katılmıyorum//Kararsızım/ Katılıyorum/ Kesinlikle Katılıyorum)
- Teknolojik imkânların etkin kullanılması
  - Bürokrasi ve kırtasiyeciliğin az olması
  - Çalışma hayatındaki tüm aktörlerle etkileşim içinde olması
  - Güçlü bir kurumsal kültürün olması
  - İşsizlik sigortası fonunu yönetmesi
  - Personel sayısı ve niteliğinin yeterli olması
  - Tanıtım ve halkla ilişkiler faaliyetlerinin etkin yürütülmesi
  - Toplumun tüm kesimlerini etkileyen hizmet alanına sahip olması
  - Ülke düzeyinde örgütlenmiş olması
  - İşgücü piyasasına yönelik stratejilerin belirlenmesinde ve uygulanmasında aktif rol alması
  - Kurum hizmetlerinin etkin uygulanması
  - Yeniliğe ve değişime açık olması
  - Uluslararası istihdam politikalarını yönlendiren bir kurum olması
  - Hizmet içi eğitimlerin ve kişisel gelişim olanaklarının yeterli olması
  - Kurum içi işbirliği ve koordinasyonun yüksek düzeyde olması
8. İŞKUR'un başarısız/zayıf gördüğünüz yönlerini değerlendiriniz. (Her şık için size en uygun olanı işaretleyiniz.) (Kesinlikle Katılmıyorum/Katılmıyorum//Kararsızım/ Katılıyorum/ Kesinlikle Katılıyorum)
- Teknolojik imkânların etkin kullanılmaması
  - Bürokrasi ve kırtasiyeciliğin fazla olması
  - Güçlü bir kurumsal kültürün olmaması
  - İşgücü piyasasının taleplerinin etkin şekilde karşılanamaması
  - Mali kaynakların etkin kullanılmaması
  - Personel sayısı ve niteliğinin yetersizliği
  - Tanıtım ve halkla ilişkiler faaliyetlerinin yetersiz olması
  - Sosyal diyalog mekanizmalarının etkin kullanılmaması

- i) Kurum hizmetlerinin yeterince etkin uygulanmaması
- j) Teknik ve fiziki kapasite eksikliği
- k) Yeniliğe ve değişime açık olmaması
- l) Hizmet içi eğitimlerin ve kişisel gelişim olanaklarının yetersizliği
- m) Kurum içi işbirliği ve koordinasyonun düşük düzeyde olması
- n) Personelin görevde yükselme ve diğer kariyer beklentilerinin karşılanamaması

9. Önümüzdeki yıllarda ekonomik, sosyal, siyasi, teknolojik, çevresel vb. alanlarda Türkiye’de ve dünyada gerçekleşebilecek aşağıdaki hangi gelişmelerin İŞKUR’u olumlu olarak etkileyebileceğini düşünüyorsunuz? (Birden fazla şık işaretlenebilir.)

- a) Esnek çalışma biçimlerinin geliştirilmesi
- b) Girişimcilik programlarının etkin kullanılması
- c) İç ve dış göçün yaratabileceği olanaklar
- d) Uluslararası işbirlikleri
- e) Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasına etkileri
- f) Yatırım ve teşviklerin etkin kullanılması
- g) Türkiye’nin büyüme eğilimi
- h) WAPES (Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği) başkanlığının getireceği olanaklar
- i) Siyasi iktidarın istihdamı öncelik haline getirmesi
- j) AB’ye üyelik süreci
- k) Kurum hizmetlerine yönelik toplumsal talebin ve ilginin artması
- l) İstihdam politikalarındaki yönelimlerin Ulusal İstihdam Stratejisi ile uzun dönemli olarak belirlenmiş olması
- m) Diğer .....

10. Önümüzdeki yıllarda ekonomik, sosyal, siyasi, teknolojik, çevresel vb. alanlarda Türkiye’de ve dünyada gerçekleşebilecek aşağıdaki hangi gelişmelerin İŞKUR’u olumsuz olarak etkileyebileceğini düşünüyorsunuz? (Birden fazla şık işaretlenebilir.)

- a) Eğitim-istihdam ilişkisinin kurulamaması
- b) Esnek çalışma biçimlerinin gelişmemiş olması
- c) Girişimciliğin yeterince desteklenmemesi
- d) İç ve dış göçün getirebileceği sorunlar
- e) İşgücünün talep edilen nitelikleri taşıyamaması
- f) Kayıt dışı istihdam
- g) Küresel piyasalardaki belirsizlik
- h) Bölgede yaşanan siyasi istikrarsızlık
- i) Yatırım ve teşviklerin etkin kullanılamaması
- j) Yeterli istihdam olanaklarının oluşturulamaması
- k) Ülke içi gelişmişlik farkları
- l) Kurumlar arası iletişim ve işbirliğinin yeterince güçlü olmaması
- m) Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasına etkileri
- n) Diğer .....

### 3- Dış Paydaş Anket Formu

Anket elektronik ortamda uygulanmıştır. Giriş ekranında amaç açıklandıktan sonra aşağıdakiler sorular sorulmuştur.

Lütfen kurumunuzu/kendinizi tanımlayınız.

- a) Kamu Kurumu
- b) Üniversite
- c) Özel İstihdam Bürosu
- d) Meslek Kuruluşu
- e) Sivil Toplum Kuruluşu
- f) Özel Sektör İşletmesi (İşletmenizdeki çalışan sayısını seçiniz)  
(1-9)  
(10-49)  
(50+)
- g) Şahıs (Lütfen cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve iş durumu bilgilerinizi seçiniz)

Cinsiyet: a) Kadın b) Erkek

Yaş: a) 15-29 b) 30-44 c) 45-59 d) 60 ve Üzeri

Eğitim: a)İlkokul b) Ortaokul c) Lise d) Yüksekokul e)Üniversite ve Üzeri

İş durumu: a) Çalışan b) İşsiz

1. İŞKUR'un görev, yetki ve sorumlulukları ile sunduğu hizmetler hakkında bilgi düzeyiniz nedir?

- a) Çok iyi
- b) İyi
- c) Orta
- d) Az
- e) Çok az

2. İŞKUR ile ilgili bilgiyi hangi yolla edindiniz? (Birden fazla işaretlenebilir.)

- o) Faydalanılan hizmetler
- p) Ortak çalışmalar
- q) Çalıştay, seminer, toplantı vb.
- r) İŞKUR internet sitesi
- s) Kuruma ait yayınlar (Dergi, bülten, rapor, vs.)
- t) Sosyal medya
- u) Medya (Gazete, radyo, televizyon, çeşitli internet siteleri vb.)
- v) İŞKUR personeli
- w) Süreli yayınlar (kitap, dergi, bülten vb.)
- x) Akraba ve tanıdıklar
- y) Mevzuat
- z) Diğer .....

3. İŞKUR'u genel olarak görevlerini yerine getirme konusunda nasıl değerlendiriyorsunuz?

- a) Çok iyi
- b) İyi
- c) Orta
- d) Kötü
- e) Çok kötü
- f) Fikrim yok

4. İŞKUR'u kurumsal gelişim eğilimi açısından nasıl tanımlarsınız?

- a) Hızla gelişen bir kurum
- b) Gelişmekte olan bir kurum
- c) Herhangi bir gelişme göstermeyen bir kurum
- d) Olumsuz yönde ilerleyen bir kurum
- e) Fikrim yok

5. İŞKUR'un en başarılı olduğunu düşündüğünüz faaliyetleri aşağıdakilerden hangileridir? (En fazla beş şık işaretleyiniz.)

- a) Çalışanların mesleki eğitimi
- b) Engellilere yönelik hizmetler
- c) Girişimcilik eğitim programları
- d) İstihdam fuarları ve kariyer günleri
- e) İş kaybı tazminatı
- f) İş ve meslek danışmanlığı
- g) İşbaşı eğitim programları
- h) İşçi şikâyet başvurularının çözümü
- i) İşe yerleştirme hizmetleri
- j) İşgücü piyasası araştırmaları
- k) İşsizlik ödeneği
- l) Kısa çalışma ödeneği
- m) Mesleki eğitim kursları
- n) Toplum yararına programlar
- o) Uluslararası işbirlikleri ve projeler
- p) Ücret garanti fonu
- q) Yarım çalışma ödeneği

6. İŞKUR'un en çok geliştirmesi gerektiğini düşündüğünüz faaliyetleri aşağıdakilerden hangileridir? (En fazla beş şık işaretleyiniz.)

- a) Çalışanların mesleki eğitimi
- b) Engellilere yönelik hizmetler
- c) Girişimcilik eğitim programları
- d) İstihdam fuarları ve kariyer günleri
- e) İş kaybı tazminatı
- f) İş ve meslek danışmanlığı
- g) İşbaşı eğitim programları
- h) İşçi şikâyet başvurularının çözümü
- i) İşe yerleştirme hizmetleri
- j) İşgücü piyasası araştırmaları
- k) İşsizlik ödeneği
- l) Kısa çalışma ödeneği
- m) Mesleki eğitim kursları
- n) Toplum yararına programlar
- o) Uluslararası işbirlikleri ve projeler
- p) Ücret garanti fonu
- q) Yarım çalışma ödeneği

7. Aşağıdaki değer ve ilkelerden İŞKUR açısından öncelikli olduğunu düşündüklerinizi işaretleyiniz. (En fazla beş şık işaretleyiniz.)

- a) Şeffaflık
- b) Güvenilirlik
- c) Tarafsızlık
- d) Sosyal sorumluluk ve diyalog
- e) Katılımcılık
- f) Değişime ve yeniliğe açıklık
- g) Verimlilik
- h) Çözüm odaklılık
- i) Erişilebilirlik
- j) Çalışanına değer verme
- k) Kaliteli hizmet
- l) İnsan odaklılık

- m) Yetkinlik (mesleki uzmanlık)  
n) Diğer.....

8. Önümüzdeki beş yıllık dönemde, İŞKUR'un öncelikli görevleri sizce neler olmalıdır? (Birden fazla şık işaretlenebilir.)

- a) İşe yerleştirme hizmetlerini etkinleştirmek  
b) İşsizlik sigortasının etkinliğini artırmak  
c) İşgücü piyasasına yönelik stratejilerin oluşturulmasına ve uygulanmasına yardımcı olmak  
d) İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini geliştirmek  
e) İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik, nitelik artırıcı faaliyetler yürütmek  
f) Eğitim – istihdam bağlantısının kurulmasına katkıda bulunmak  
g) Ulusal ve uluslararası kuruluşlarla ortak projeler yürütmek  
h) İşgücü piyasasına yönelik analiz ve projeksiyonlar üretmek  
i) İşçi şikâyetlerinin çözümünü sağlamak  
j) Dış göçün işgücü piyasası üzerindeki etkilerini asgariye indirmek amacıyla programlar uygulamak  
k) Sosyal yardım – istihdam bağlantısının kurulmasına yönelik çalışmalar yapmak  
l) Diğer.....

9. İŞKUR'un geleceğe dair öncelikli üç hedefi sizce neler olmalıdır?

- a) Değişim ve yeniliklere uyum sağlamak  
b) Uluslararası standartlarda hizmet sunmak  
c) İstihdam politikalarına yön veren bir Kurum olmak  
d) İşgücü piyasasında etkin ve saygın olmak  
e) Uluslararası istihdam politikalarında söz sahibi olmak  
f) Hizmet kalitesi ve çeşitliliğini artırmak  
g) Kurumun erişilebilirliğini artırmak  
h) Diğer.....

10. İŞKUR'un başarılı/güçlü gördüğünüz yönlerini değerlendiriniz. (Her şık için size en uygun olanı işaretleyiniz.) (Kesinlikle Katılmıyorum/Katılmıyorum//Kararsızım/ Katılıyorum/ Kesinlikle Katılıyorum)

- a) Teknolojik imkânların etkin kullanılması  
b) Bürokrasi ve kırtasiyeciliğin az olması  
c) Çalışma hayatındaki tüm aktörlerle etkileşim içinde olması  
d) Güçlü bir kurumsal kültürün olması  
e) İşsizlik sigortası fonunu yönetmesi  
f) Personel sayısı ve niteliğinin yeterli olması  
g) Tanıtım ve halkla ilişkiler faaliyetlerinin etkin yürütülmesi  
h) Toplumun tüm kesimlerini etkileyen hizmet alanına sahip olması  
i) Ülke düzeyinde örgütlenmiş olması  
j) İşgücü piyasasına yönelik stratejilerin belirlenmesinde ve uygulanmasında aktif rol alması  
k) Kurum hizmetlerinin etkin uygulanması  
l) Yeniliğe ve değişime açık olması  
m) Uluslararası istihdam politikalarını yönlendiren bir kurum olması  
n) Güçlü bir kurumsal imajın varlığı  
o) Tarafsız ve şeffaf bir kurum olması

11. İŞKUR'un başarısız/zayıf gördüğünüz yönlerini değerlendiriniz. (Her şık için size en uygun olanı işaretleyiniz.) (Kesinlikle Katılmıyorum/Katılmıyorum//Kararsızım/ Katılıyorum/ Kesinlikle Katılıyorum)

- a) Teknolojik imkânların etkin kullanılmaması  
b) Bürokrasi ve kırtasiyeciliğin fazla olması  
c) Güçlü bir kurumsal kültürün olmaması  
d) İşgücü piyasasının taleplerinin etkin şekilde karşılanamaması  
e) Mali kaynakların etkin kullanılmaması

- f) Personel sayısı ve niteliğinin yetersizliği
- g) Tanıtım ve halkla ilişkiler faaliyetlerinin yetersiz olması
- h) Sosyal diyalog mekanizmalarının etkin kullanılamaması
- i) Kurum hizmetlerinin yeterince etkin uygulanmaması
- j) Teknik ve fiziki kapasite eksikliği
- k) Yeniliğe ve değişime açık olmaması
- l) Güçlü bir kurumsal imajının olmaması
- m) Tarafsız ve şeffaf bir kurum olmaması

12. Önümüzdeki yıllarda ekonomik, sosyal, siyasi, teknolojik, çevresel vb. alanlarda Türkiye’de ve dünyada gerçekleşebilecek aşağıdaki hangi gelişmelerin İŞKUR’u olumlu olarak etkileyebileceğini düşünüyorsunuz? (Birden fazla şık işaretlenebilir.)

- a) Esnek çalışma biçimlerinin geliştirilmesi
- b) Girişimcilik programlarının etkin kullanılması
- c) İç ve dış göçün yaratabileceği olanaklar
- d) Uluslararası işbirlikleri
- e) Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasına etkileri
- f) Yatırım ve teşviklerin etkin kullanılması
- g) Türkiye’nin büyüme eğilimi
- h) WAPES (Dünya İstihdam Kurumları Birliği) başkanlığının getireceği olanaklar
- i) Siyasi iktidarın istihdamı öncelik haline getirmesi
- j) AB’ye üyelik süreci
- k) Kurum hizmetlerine yönelik toplumsal talebin ve ilginin artması
- l) İstihdam politikalarındaki yönelimlerin Ulusal İstihdam Stratejisi ile uzun dönemli olarak belirlenmiş olması
- m) Diğer .....

13. Önümüzdeki yıllarda ekonomik, sosyal, siyasi, teknolojik, çevresel vb. alanlarda Türkiye’de ve dünyada gerçekleşebilecek aşağıdaki hangi gelişmelerin İŞKUR’u olumsuz olarak etkileyebileceğini düşünüyorsunuz? (Birden fazla şık işaretlenebilir.)

- a) Esnek çalışma biçimlerinin gelişmemiş olması
- b) Girişimciliğin yeterince desteklenmemesi
- c) İç ve dış göçün getirebileceği sorunlar
- d) Eğitim-istihdam ilişkisinin kurulamaması
- e) İşgücünün talep edilen nitelikleri taşıyamaması
- f) Kayıt dışı istihdam
- g) Küresel piyasalardaki belirsizlik
- h) Bölgede yaşanan siyasi istikrarsızlık
- i) Yatırım ve teşviklerin etkin kullanılamaması
- j) Yeterli istihdam olanaklarının oluşturulamaması
- k) Ülke içi gelişmişlik farkları
- l) Kurumlar arası iletişim ve işbirliğinin yeterince güçlü olmaması
- m) Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasına etkileri
- n) Diğer .....