



TÜRKİYE İŞ KURUMU

STRATEJİK PLAN
(2019-2023)

Türkiye İş Kurumu 2019-2023 Dönemi Stratejik Planı

Türkiye İş Kurumu Strateji Geliştirme Dairesi Bakanlığı

Ekim 2019-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



BAKANIMIZDAN



Pek çok alanda sınırların ortadan kalktığı ve ülkemiz ekonomisinin de öncü aktörlerden biri olduğu günümüz dünyasında politika yapma ve strateji belirleme süreçlerinin yeni bir yönetim anlayışı ile şekillendirilmesi ihtiyacına istinaden hayata geçirilen Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile kamu kaynaklarının optimum seviyede değerlendirilmesi hedeflenmektedir.

Küresel rekabetin ve ekonomik savaşların yoğun olarak yaşandığı bu ortamda Türkiye'nin temel misyonu insana ve insanlığa değer katacak büyüme ve kalkınma stratejilerinin geliştirilmesi olmuştur.

Türkiye ekonomisi 2017 yılında yüzde 7,4'lük büyüme oranı ile hem Avrupa'ya hem de bütün dünyaya örnek bir başarı elde etmiştir. Bu başarının önemli bir bileşeni ise istihdamda sağlanan yüksek oranlı artış olmuştur. Ülkemizde yaşanan büyüme ve sağlanan yüksek oranlı istihdam ile toplumumuzun daha müreffeh bir seviyeye ulaştırılması hedefinde önemli bir ilerleme kaydedilmiştir.

Bakanlığımız toplumumuzun her bir ferdine, insana yakışır bir hayat sunacak geliri elde etmelerine imkân sağlayacak istihdam alanlarının oluşturulması ve üretken aile yapısının korunması hedefleri için politikalar üretmekte ve uygulamaktadır.

2017 Yılında Sayın Cumhurbaşkanımız himayelerinde hayata geçirilen Çalışma Hayatında Milli İstihdam Seferberliği ile küresel bir sorun olan işsizlikle mücadele konusuna yerli çözümler geliştirdik. İşgücü piyasasının ihtiyaçları ile uyumlu bütüncül politika ve destekleri hayata geçirdik. 2018 yılında Çalışma Hayatında Milli İstihdam Seferberliği'nin ikinci fazında daha büyük istihdam hedefleri için daha güçlü destekler sağladık.

Başta kadınlar, gençler, engelliler, sosyal yardım alanlar olmak üzere işgücümüzün sürdürülebilir istihdama kazandırılması için İŞKUR aracılığıyla uyguladığımız aktif işgücü programlarımıza erişimi artırdık. Programlarımızı işverenlerimizin beklentilerine göre yeniden şekillendirdik.

İş-aile hayatı uyumu gözeterek toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir yaklaşımla kadınların işgücü piyasasında ve istihdamda görünürlüğünün artırılmasına yönelik destekleri hayata geçirdik. İŞKUR olarak gençlerin eğitimden iş hayatına geçişlerini desteklemek ve bu süreci hızlandırmak adına üniversite ve işverenlerle iş birliği halinde işgücüne tecrübe kazandırma programlarımıza yönelimi artıracak ilave tedbirler geliştirdik. Geleceğin mesleklerinde işgücümüzün yetiştirilmesini çeşitli araçlarla destekledik.

Engelli bireylerin, toplumsal ve ekonomik açıdan güçlendirilmesi için bakım, eğitim, istihdam hizmetlerini güçlendirdik.

Hiç şüphesiz bundan önceki dönemde olduğu gibi bundan sonraki süreçte de ülkemizin kamu istihdam kurumu olan İŞKUR ülkemizin değişimde öncü Kurumlarından biri olacaktır. İşgücü piyasasının ihtiyaç ve sorunlarını vizyoner bir yaklaşımla ele alacak ve çözümler geliştirecek potansiyele fazlasıyla sahiptir.

Bu inançla, 2019-2023 İŞKUR Stratejik Planı'nın üreten aileler ve istihdamla büyüyen bir Türkiye'nin inşası sürecine önemli katkılar sağlamasını temenni ederim.

Bu planın hazırlanmasında emeği geçen bütün mesai arkadaşlarıma teşekkür eder, ülkemiz için hayırlara vesile olmasını dilerim.

Zehra Zümrüt ŞELÇUK

**Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler
Bakanı**

GENEL MÜDÜRÜMÜZDEN



Kurumumuzun çalışma alanı olan işgücü piyasaları küresel rekabet, ekonomik gelişmeler, demografik ve teknolojik değişimin etkisiyle hızlı bir dönüşüm sürecindedir. Yaşanan dönüşüm Kamu İstihdam Kurumlarının uygulama araçlarında yeni yaklaşımlar geliştirmelerine yol açmakla birlikte, istihdamın sürdürülmesi, yeni iş imkânlarının oluşturulması, nitelikli ve verimli işgücüne üretim süreçlerinde yer verilmesi, kırılgan grupların insana yakışır işlere erişiminin artırılması ve nihai olarak işsizlikle mücadele gelişmiş ekonomiler de dâhil tüm dünyanın ortak sorunu olmaya devam etmektedir.

Böylesi dinamik ve hassas bir alanda hizmet sunan İŞKUR, işgücü piyasası araştırmaları, saha ziyaretleri ile uluslararası ve yerel paydaşlarla geliştirdiği güçlü iletişim ile işgücü piyasasındaki gelişmeleri yakından takip etmekte; iş arayanların, işverenlerin ve sektör temsilcilerinin talepleri ile uyumlu şekilde esnek bir yapıda etkin uygulamaları hayata geçirmektedir.

Kurumumuz başta eşleştirme faaliyetleri başta olmak üzere tüm hizmetlerini çağın ihtiyaçlarına göre yeniden yapılandırmakta ve modernize etmektedir. İşgücü talebi olan işverenlerle iş arayanlar arasında en hızlı ve doğru eşleşmenin sağlanması amacıyla işe yerleştirme hizmet-

lerini profil esaslı danışmanlık hizmeti, kullanıcı dostu mobil uygulamalar ve diğer internet araçları ile geliştirmeye devam etmektedir.

İŞKUR, nitelikli ve tecrübeli işgücü ihtiyacının karşılanmasına yönelik sunduğu hizmetlerini hedef grup odaklı çeşitlendirmesinin yanı sıra, geleceğin mesleklerinde işgücünün yetiştirilmesine ilişkin önemli kaynak transferleri gerçekleştirmektedir. İşsizlik riski ile karşı karşıya olan işgücünün

korunmasına, geçici gelir desteğinin en etkin şekilde sunulması ve yeniden istihdama kazandırılmasına yönelik tedbirler geliştirmektedir.

Vatandaş memnuniyetinin sağlanması, şeffaf ve etkin şekilde ihtiyaç odaklı hizmet sunumu anlayışından yola çıkarak hazırlanan Türkiye İş Kurumu 2019-2023 Stratejik Planı ile Kurumumuzun rolü, içinde bulunulan ve değişen çevresel şartlarıyla birlikte ele alınmış, önümüzdeki beş yıllık süreçte Kurumsal olarak izlenecek amaç ve hedefleri belirlenmiştir.

Planın hazırlanması sürecinde hem iç hem de dış paydaş görüşleri alınmış, paydaş beklentilerinin hedeflere yansıtılmasında yüksek hassasiyet gösterilmiştir. Üst politika belgelerinde Kurumumuza tevdi edilen sorumluluklar ile uyumlu şekilde hazırlanan Planın uygulanması sürecinde tüm personelimizin gerekli hassasiyeti göstereceğine inancımız tamdır.

11. Kalkınma Planı ve diğer üst politika belgelerimizle uyumlu şekilde hazırlanan Türkiye İş Kurumu 2019-2023 Stratejik Planının Ülkemize, Milletimize ve Kurumumuza hayırlı olmasını dilerim.

Cafer UZUNKAYA
Genel Müdür V.

İÇİNDEKİLER

BAKANIMIZDAN / V

GENEL MÜDÜRÜMÜZDEN / VII

İÇİNDEKİLER / IX

TABLolar LİSTESİ / XI

KISALTMALAR LİSTESİ /XII

GİRİŞ / 1

BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN / 3

AMAÇ VE HEDEFLER / 4

TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ / 6

BİRİNCİ BÖLÜM

STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

1.1 STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİ / 7

1.2 DURUM ANALİZİ / 8

1.2.1 KURUMSAL TARİHÇE / 8

1.3 UYGULANMAKTA OLAN STRATEJİK PLANIN DEĞERLENDİRİLMESİ / 9

1.3.1. Mevzuatın Analizi / 12

1.3.2. Üst Politika Belgelerinin Analizi / 13

1.4 PAYDAŞ ANALİZİ / 17

1.5 KURULUŞ İÇİ ANALİZ / 18

1.5.1 İnsan Kaynakları Analizi / 18

1.5.2 Kurum Kültürü Analizi / 18

1.5.3 Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi / 19

1.5.4 Fiziki Kaynak Analizi / 20

1.5.5 Mali Kaynak Analizi / 21

1.5.6 Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal ve Çevresel Analiz / 21

1.6 GÜÇLÜ-ZAYIF-FIRSAT-TEHDİT (GZFT) ANALİZİ / 23

İKİNCİ BÖLÜM
GELECEĞE BAKIŞ

2.1 MİSYON / 26

2.2 VİZYON / 26

2.3 TEMEL DEĞERLER / 26

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
STRATEJİ GELİŞTİRME

3.1. HEDEF SORUMLUSU BİRİMLER / 27

3.2 AMAÇLAR ve HEDEF KARTLARI / 29

Hedef Kartı 1.1 / 29

Hedef Kartı 1.2 / 30

Hedef Kartı 1.3 / 31

Hedef Kartı 1.4 / 32

Hedef Kartı 1.5./ 33

Hedef Kartı 2.1/ 34

Hedef Kartı 2.2 / 35

Hedef Kartı 2.3 / 36

Hedef Kartı 2.4 / 37

Hedef Kartı 2.5 / 38

Hedef Kartı 3.1 / 39

Hedef Kartı 3.2 / 40

Hedef Kartı 3.3 / 41

Hedef Kartı 3.4 / 42

Hedef Kartı 4.1 / 43

Hedef Kartı 4.2 / 44

Hedef Kartı 5.1 / 45

Hedef Kartı 5.2 / 46

Hedef Kartı 5.3 / 47

Hedef Kartı 5.4 / 48

3.3 MALİYETLENDİRME / 57

3.4 İZLEME VE DEĞERLENDİRME / 60

3.5 EKLER

- 3.5.1 Strateji Geliştirme Kurulu / 61
- 3.5.2 Strateji Geliştirme Birimi / 61
- 3.5.3 Stratejik Planlama Ekibi / 61
- 3.5.4 İç Paydaş Anket Formu / 62
- 3.5.5 Dış Paydaş Anket Formu / 64

TABLULAR LİSTESİ

- Tablo 1: On birinci Kalkınma Planı'nda ve Yeni Ekonomi Programı'nda (YEP) İŞKUR'un Sorumlu Olduğu Tedbirler / 14
- Tablo 2: Faaliyet Alanlarımız, Ürünlerimiz ve Hizmetlerimiz / 15
- Tablo 3: Teknolojik Donanım Envanteri / 20
- Tablo 4: Tahmini Kaynak Tablosu / 21
- Tablo 5: GZFT Listesi / 24
- Tablo 6: Hedeflerden Sorumlu ve İşbirliği Yapılacak Birimler Tablosu / 27
- Tablo 7: Hedeflerden Sorumlu Taşra Teşkilatları / 49
- Tablo 8: Hedef Riskleri Ve Kontrol Faaliyetleri / 50
- Tablo 9: Hedef Maliyet Tablosu / 57

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
GZTF	: Güçlü ve zayıf yönler ile 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
İMD	: İş ve Meslek Danışmanı
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MYTB	: Mesleki Yönelim Test Bataryası
PESTLE	: Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal Ve Çevresel Analizi
PG	: Performans Göstergesi
İşKUR	: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SGB	: Stratejik Plan Ekibi
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
UIS	: Ulusal İstihdam Stratejisi
ÜGF	: Ücret Garanti Fonu
WAPES	: Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurulu

GİRİŞ

Modern kamu kurum kuruluşları gelecek döneme ilişkin temel gaye 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 dönemi için hazırlanmış ve yayımlanmıştı. Ancak Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile birlikte bütün kamu kurum ve kuruluşlarında olduğu gibi Kurumumuzun da Stratejik Planının yeni idari yapı ve bakış açısına uygun şekilde yenilenmesi gerektiğinden 2019-2023 dönemine ilişkin Stratejik Plan hazırlanarak kamuoyunun bilgisine sunulmuştur.

Beş temel amaç altında on yedi 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, iş arayanların kalıcı istihdamını sağlamak için etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilmesi, işveren danışmanlığı hizmetlerinin gerçekleştirilmesi ve iş arayanlara daha nitelikli danışmanlık hizmeti sunulabilmesi amacıyla İş Kulüplerinin sayısını ve yararlanıcı sayısının artırılması 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 hedeflenmektedir.

“Pasif istihdam programlarını daha etkili sosyal koruma sağlayacak şekilde uygulamak” amacı çerçevesinde; pasif istihdam programlarının etkinleştirilmesi maksadıyla hak kazanma şartları, ödeme miktarı ve süresine ilişkin, özel politika gerektiren grupları da dikkate alarak, çalışmalar yapmak, pasif istihdam programlarına başvuru sürecini kolaylaştırmak ve bu başvuruların sonuçlanma sürelerini kısaltmak hedeflenmektedir.

Ayrıca vatandaşlarımıza sunulan hizmetlerin daha etkin yürütülmesi için kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi amacı çerçevesinde Kurumumuzun teknolojik ve fiziki altyapısının geliştirilmesi, Avrupa Birliği, diğer ülkeler ve uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ve işbirliğini geliştirmek, karşılıklı öğrenme ve gelişim platformlarını etkin şekilde kullanılması ile stratejik yönetim kapasitesinin geliştirilmesi hedef olarak 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 hedef grup odaklı yaklaşım esas alınacaktır,
- ✚ Kurumlar ve paydaşlar arası işbirliği ve sosyal diyalog esas alınacaktır,
- ✚ Hizmet sunumunda teknolojik imkânlardan yararlanma düzeyi arttırılacaktır,
- ✚ “İşgücü piyasasının gerekleri” doğrultusunda hizmetlerin sunumu planlanacaktır,
- ✚ Hedeflerin belirlenmesinde izleme ve değerlendirme sonuçları esas alınacaktır.

BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN











VİZYON

İşgücü piyasası politikalarının belirlenmesine ve uygulanmasına öncülük eden, işsizlikle mücadelede etkin, yenilikçi, akılcı, sürdürülebilir ve kapsayıcı tedbirlerle istihdamı koruyucu ve artırıcı kamu istihdam hizmetlerinin sunulmasında lider kurum olmak.

MİSYON

İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması maksadıyla insanı esas alan bir yaklaşımla kapsayıcı istihdam politikaları geliştirmek, etkin bir işgücü piyasası bilgi sistemi aracılığıyla piyasanın ihtiyaçlarını tespit edip bu doğrultuda işgücü arz ve talebini eşleştirmek ve istihdama erişimi kolaylaştırmak, işsizlikle mücadelede etkin tedbirler geliştirmek ve işgücünün mesleki beceri ve tecrübesinin geliştirilmesine katkı sunarak istihdam edilebilirliği artırmak, işini kaybedenlere geçici gelir desteği sağlamak ve istihdama ilişkin tedbirleri sosyal diyalog içerisinde geliştirmek ve gerçekleştirmek.

TEMEL DEĞERLER

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

AMAÇ VE HEDEFLER

AMAÇ 1: İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİNİ İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA GELİŞTİRMEK.

Hedef 1.1: Plan döneminde özel sektörde işe yerleştirilen kişi sayısını bir önceki yıl hedefinin % 5'i oranında artırmak.

Hedef 1.2: Özel politika gerektiren grupların istihdamını artırmak.

Hedef 1.3: Her yıl işgücü piyasası araştırmaları yapmak ve sonuçlarını ulusal, yerel ve sektörel bazlı yayımlamak.

Hedef 1.4: Her yıl açık iş istatistikleri araştırması yapmak.

Hedef 1.5: Mesleklerin iş analizini yaparak beceri envanteri çıkarmak ve bu envanteri kullanan eşleştirme sistemi oluşturmak.

AMAÇ 2: İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA KALICI İSTİHDAM İÇİN NİTELİKLİ DANIŞMANLIK HİZMETLERİ GELİŞTİRMEK.

Hedef 2.1: Öğrencilere etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.

Hedef 2.2: İş arayanların kalıcı istihdamını sağlamak için etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.

Hedef 2.3: İşveren danışmanlığı hizmetlerini geliştirmek.

Hedef 2.4: İş arayanlara daha nitelikli danışmanlık hizmeti sunulabilmesi maksadıyla İş Kulüplerinin sayısını ve yararlanıcı sayısını artırmak.

Hedef 2.5: Profil temelli danışmanlık hizmetleri ile branşlaşmış hizmet sunumunu geliştirmek maksadıyla iş ve Meslek Danışmanlarının niteliklerini arttıracak hizmet içi eğitim düzenlenecektir.

AMAÇ 3: İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNE YÖNELİK AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİNİ GELİŞTİRMEK

HEDEF 3.1: Plan döneminde düzenlenen işbaşı eğitim programı katılımcı sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.

Hedef 3.2: Plan döneminde düzenlenen mesleki eğitim kursiyer sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.

Hedef 3.3: Dijital dönüşümün ortaya çıkardığı yeni meslek alanlarında, öncelikli sektörlerin ihtiyaç duyduğu becerilere sahip işgücünün yetiştirilmesine yönelik kurs ve programlar düzenlemek

Hedef 3.4: Engellilerin işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla aktif işgücü piyasası programları uygulamak, bu kapsamda yeni mesleki eğitim yöntemleri geliştirmek.

AMAÇ 4: PASİF İSTİHDAM PROGRAMLARINI DAHA ETKİLİ SOSYAL KORUMA SAĞLAYACAK ŞEKİLDE UYGULAMAK

Hedef 4.1: Pasif istihdam programlarının etkinleştirilmesi maksadıyla hak kazanma şartları, ödeme miktarı ve süresine ilişkin, özel politika gerektiren grupları da dikkate alarak, çalışmalar yapmak.

Hedef 4.2: Pasif istihdam programlarına başvuru sürecini kolaylaştırmak ve bu başvuruların sonuçlanma sürelerini kısaltmak.

AMAÇ 5: SUNULAN HİZMETLERİN DAHA ETKİN YÜRÜTÜLEBİLMESİ İÇİN KURUMSAL KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK

Hedef 5.1: Kurum hizmetlerinin tanınırlığını/farkındalığını artırmak.

Hedef 5.2: Kurumun teknolojik ve fiziki alt yapısını geliştirmek.

Hedef 5.3: Avrupa Birliği, diğer ülkeler ve uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ve işbirliğini geliştirmek, karşılıklı öğrenme ve gelişim platformlarını etkin şekilde kullanmak.

Hedef 5.4: Stratejik yönetim kapasitesini geliştirmek.

TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Stratejik Plan kapsamında yer alan performans göstergelerinden bazıları aşağıda yer almaktadır:

- ✚ PG1.1.1 Özel sektörde işe yerleştirilen sayısında bir önceki yıl hedefine göre artış sayısı
- ✚ PG1.2.1 Özel sektörde işe yerleştirilenlerin içindeki kadın oranı
- ✚ PG1.2.2 Özel sektörde işe yerleştirilenlerin içindeki genç oranı
- ✚ PG 2.1.1 İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen öğrenci sayısı
- ✚ PG 2.2.1 İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen kadın sayısı
- ✚ PG 2.2.3 İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen engelli sayısı
- ✚ PG 2.2.4 İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinden yararlanan yeni mezun birey sayısı
- ✚ PG 2.4.3 İş Kulübünden yararlanan genç sayısı
- ✚ PG 3.1.1 Yıllık işbaşı eğitim programlarından yararlanan kişi sayısı
- ✚ PG 3.2.2. Yıllık mesleki eğitim kurslarından yararlanan kadın sayısı
- ✚ PG 3.3.1 Bilgi İletişim Sektöründe düzenlenen kurs ve programlardan yararlanan kişi sayısı
- ✚ PG 3.4.2 Kendi işini kurma hibe desteğinden yararlanan engelli sayısı
- ✚ 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
- ✚ PG5.5.1 İç Kontrol sisteminin kamu iç kontrol standartlarına uyum oranı

BİRİNCİ BÖLÜM

STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

1.1 STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİ

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemiyle birlikte kamu idarelerinin hedef ve vizyonlarında bir dizi dönüşüm yaşanmıştır. Bu durumun Kurumlar düzeyinde yeni planlama ihtiyacını ortaya çıkarmış olması nedeniyle ilgili mevzuat çerçevesinde Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı'nın 17.08.2018 tarihli yazılarıyla Bakanlığımızın, bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarının stratejik planlarını ilgili Yönetmeliğin 18. maddesinin ilk fıkrasına göre 2019-2023 dönemini kapsayacak şekilde hazırlamaları talimatı verilmiştir.

Söz konusu talimat sonrası, Sayın Bakanımız tarafından imzalanan Genelge (2018/1) ile Kurumumuzun 2019-2023 dönemi Stratejik Plan hazırlık sürecine başlanmış, çalışmalar 26.05.2006 tarihli ve 26179 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik çerçevesinde yürütülmüştür.

Bu kapsamda Sayın Genel Müdürümüz ile yapılan toplantıda destekleri ve katkıları alınmış, ardından stratejik plan yenileme çalışmalarının başladığı ve stratejik planlama sürecinin Hazırlık Programına uygun olarak yürütülmesi gerektiği Kuruma duyurulmuştur.

Plan çalışmalarını yürütmek üzere;

Strateji Geliştirme Kurulu; Genel Müdürümüz Sayın Cafer UZUNKAYA'nın başkanlığında, Bakan danışmanları, genel müdür yardımcılarımız ve tüm birim amirlerinin katılımıyla 19 üyeden oluşmuştur. Stratejik plan hazırlama sürecini yönlendirmek ve planlama sürecine ilişkin önemli kararları almakla sorumlu olan Kurul, uygun aralıklarla Stratejik Planlama Ekibinin gerçekleştirdiği çalışmaları değerlendirmiştir.

Stratejik Planlama Ekibi; Genel Müdür Yardımcımız Sayın Bekir AKTÜRK'ün başkanlığında, harcama birimlerinin temsilcilerinin ve Strateji Geliştirme Dairesi Başkanının katılımıyla 23 üyeden oluşmuştur. Ekip, stratejik planlama sürecinin hazırlık programına uygun yürütülmesini sağlamış, çalışma gruplarının çalışmalarını nihai hale getirerek Strateji Geliştirme Kurulu'nun onayına sunmuştur.

Stratejik Plan Çalışma Grupları; stratejik planlama çalışmalarını yürütmek, Strateji Geliştirme Kurulu'nca verilen görevleri yapmak üzere, her birimden temsil etme niteliğine haiz yeterli sayıda katılımcıdan müteşekkil 4 çalışma grubu oluşturulmuştur. Çalışma Ekipleri, çalışmalarını Hazırlık Programına uygun olarak gerçekleştirmiştir.

Stratejik Planlama Birimi; Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı Sayın Mehmet ASLAN'ın başkanlığında SGB'nin 8 çalışanının katılımıyla Strateji Geliştirme Birimi oluşturulmuştur. Strateji Geliştirme Birimi, stratejik planının bütünselliğini sağlamış, bu süreçte ortak bir dilin geliştirilmesine katkı vermiş ve plan çalışmalarını koordine etmiştir.

2019-2023 Stratejik Planı; son dönemdeki politik, ekonomik, yasal değişiklikler dikkate alınarak, katılımcılığı sağlamak temel önceliğiyle ilgili tüm paydaşların görüş ve önerileri doğrultusunda hazırlanan 2018-2022 Stratejik Planın güncellenmesi yaklaşımıyla hazırlanmıştır.

1.2 DURUM ANALİZİ

1.2.1 KURUMSAL TARİHÇE

İşsizlik ile ilgili sosyal sorunların bir devlet politikası kapsamında ele alınması, kamu istihdam kurumlarını 20. yüzyılın sosyal politikası içinde önemli bir kurum haline getirmiştir. 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.

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. 1980'li yıllar 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.

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 Birliğine 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 maksadıyla 5763, 5838 ve 5921 sayılı kanunlar ile düzenlemeler yapılmış, ayrıca 665 sayılı KHK ile Çalışma Bölge Müdürlükleri kapatılarak bölge müdürlüklerinin görevleri Kuruma devredilmiştir. İŞKUR, ulusal düzeyde elde ettiği başarıları uluslararası alanda da devam ettirmiş ve 2015 yılında Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) başkanlığına seçilmiştir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçildikten sonra 703 sayılı KHK ile 4904 sayılı Kanunun adı "Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun" olarak değiştirilmiştir.

15 Temmuz 2018 tarihinde yayımlanan 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 615-629 uncu maddeleri ile Kurum yapısı ile ilgili yeniden düzenlemeler yapılmıştır.

1.3 UYGULANMAKTA OLAN STRATEJİK PLANIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Uygulanmakta olan 2018-2022 dönemi Stratejik Planının izlemesi, 2018 yılı Ocak-Haziran dönemi uygulama sonuçlarından yararlanılarak gerçekleştirilmiştir.

5 amaç altında yer alan 19 hedef ve bu hedeflere bağlı 61 performans göstergesinin yer aldığı Stratejik Plan'da;

- ✚ 2018 yılı ilk altı aylık dönemde göstergelerin %77'sinde hedeflerin üzerinde gerçekleşme olurken, %25'inde ise hedeflerin gerisinde kalmıştır.
- ✚ Yılısonu itibarıyla göstergelerin %82'sinde hedeflere ulaşılacağı öngörülürken, %18'inde hedeflere ulaşma noktasında zorluklarla karşılaşılacağı değerlendirilmektedir.
- ✚ İzleme döneminde performans göstergesine yönelik belirlenen bir hedef yer almamasına rağmen bir adet çalışma gerçekleştirilmiştir.

Kurumumuzun 2018-2022 Stratejik Planı'nın hedef ve göstergeler bazında gerçekleştirme düzeyleri, başarı ve başarısızlık nedenleri incelenmiş ve genel olarak;

- a) "İşe yerleştirme hizmetlerini işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda geliştirmek" amacı kapsamında;
- Özel sektörde işe yerleştirme hedefi ilk altı aylık dönemde %51 oranında gerçekleşmiş olup, yılsonu hedefine ulaşılacağı öngörülmektedir.
 - Özel politika gerektiren grupların istihdamı hedefinin ilk altı ayda gerçekleştirme oranı yılsonu hedefini aşmıştır.
 - İşgücü piyasası araştırmaları ile açık iş istatistikleri araştırması hedeflerine ilk altı ay itibarıyla ulaşamamakla birlikte, hâlihazırda süren raporlama çalışmaların tamamlanmasını müteakip yılın ikinci yarısında söz konusu hedeflere ulaşılacaktır.
- b) "İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda kalıcı istihdam için nitelikli danışmanlık hizmetleri geliştirmek" amacı kapsamında;
- Öğrencilere, iş arayanlara ve işverenlere verilen danışmanlık faaliyetlerinde yılın ilk altı aylık döneminde hedefin aşıldığı görülmektedir. Kurumumuz insan kaynakları kapasitesi İş ve Meslek Danışmanlarının istihdamı yoluyla güçlendirilmeye devam etmektedir.
 - Öğrencilere yönelik mesleki deneyim ve işe uyum programları geliştirmek hedefinde ise staj portalının oluşturulamamış olması nedeniyle gerçekleştirme sağlanamamıştır.
- c) "İşgücünün istihdam edilebilirliğine yönelik aktif işgücü hizmetlerini geliştirmek" amacı kapsamında;
- İşbaşı eğitim, mesleki eğitim ve girişimcilik eğitim programlarına yönelik hedeflerde -bazı hedef grup(engelli) istisnalarına yönelik gerçekleştirmeler dışında- yılın ilk altı ayında hedefe ulaşıldığı görülmektedir.
 - Kurs ve programlar için yerel ve ulusal düzeyde etki analizi yapmak/yaptırmak hedefi kapsamında ise yılsonu itibarıyla hedefe ulaşılacağı öngörülmektedir.

- d) “Pasif istihdam programlarını daha etkili sosyal koruma sağlayacak şekilde uygulamak” amacı kapsamında;
- Göstergelerde yılsonu itibarıyla hedeflere ulaşılacağı öngörülmektedir.
 - 2018 yılında performans göstergesine yönelik belirlenen bir hedef yer almamasına rağmen izleme döneminde (2018 Ocak-Haziran) bir adet çalışma gerçekleştirilmiştir.
- e) “Sunulan hizmetlerin daha etkin yürütülebilmesi için kurumsal kapasiteyi güçlendirmek” amacı kapsamında;
- Kurum hizmetlerinin tanınırlığını artırmak ve Kurumun teknolojik ve fiziki alt yapısını geliştirmek, stratejik yönetim kapasitesini geliştirmek hedefleri kapsamında birer göstergede hedefe ulaşamamıştır.
 - Kurum personelinin niteliğini artırmak hedefi kapsamında ise göstergelerde gerçekleştirme düzeylerine ulaşabilmek için çalışmalar devam etmektedir.
- f) Sistemsal yönden altyapı gerektiren hedeflere ulaşılmadığı,
- g) Bazı performans göstergelerinin yılsonu hedeflerinin çok üzerinde gerçekleşmesi nedeniyle etkin belirlenmediği,

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 yansıt-tığımız temel yükümlülüklerimiz şunlardır:

- Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilme-sine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak,
- İşsizlik sigortası işlemlerini yürütmek.
- 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 analizle-rini yapmak, yaptırmak.
- İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mes-leki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücü-ne eğitim seminerleri düzenlemek.
- 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, is-tihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda olduk-ları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuru-ma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerin-de çalıştıracakları işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak.
- Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.
- Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Ku-rumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak.

1.3.2. Üst Politika Belgelerinin Analizi

- ✚ On Birinci Kalkınma Planı
- ✚ Yeni Ekonomi Programı (2020-2022),
- ✚ Yıllık Program (2019),
- ✚ Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları,
- ✚ Avrupa İstihdam Stratejisi

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

Tablo 1: On Birinci Kalkınma Planı'nda ve Yeni Ekonomi Programı'nda (YEP) İŞKUR'un Sorumlu Olduğu Tedbirler

11.KP Tedbir / YEP No	Tedbir	İlgili Hedef
79/12	Eğitimde ve istihdamda yer alamayan gençlerin profilleri belirlenerek, bu kişilerin işgücüne ve istihdama katılımlarını destekleyecek birey, aile ve toplum odaklı bütüncül bir mekanizma geliştirilecektir.	Hedef 1.2, 2.2
121./8	Dijital ekonomide nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanabilmesi amacıyla gelişen sanayinin gerekliliklerine bağlı olarak ortaya çıkan yeni meslek alanlarında işgücünün yetiştirilmesine yönelik kurs ve programlar düzenlenecektir.	Hedef 3.3
123/11	Engellilerin meslek edinmesi amacıyla uzaktan eğitim programları geliştirilecektir.	Hedef 3.4
125	Özel politika gerektiren gruplardaki kişilere iş arama motivasyonu ve yöntem desteği vermek amacıyla İş Kulüplerinin sayısı artırılacaktır.	Hedef 2.4
126/10	Gençlerin, kadınların ve sosyal yardım alanların işgücü piyasasına katılımını sağlamaya yönelik; hedef grup, sektör, bölge odaklı aktif işgücü programlarının uygulanmasını ve istihdam edilmelerini sağlamaya yönelik teşvikler geliştirilecektir.	Hedef 3.1 Hedef 3.2 Hedef 3.3 Hedef 3.4
127	Ülkemizdeki beceri açığının belirlenmesi amacıyla işgücü piyasasında talep edilen temel beceriler ile gençlerin sahip olduğu yetkinlikler belirlenecektir.	Hedef 1.3 Hedef 1.5
330.1	Dijital becerilerin öncelikli sektörlerin ihtiyaç duyduğu seviyeye yükseltilmesi için aktif işgücü programları düzenlenecektir.	Hedef 3.3
331.4	Geleceğin Meslekleri Projesi kapsamında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarının yapısı, önümüzdeki dönemde teknolojik gelişmeler çerçevesinde ortaya çıkacak ihtiyaca yanıt verecek şekilde, 2020 yılı sonuna kadar yeniden tasarlanacaktır.	Hedef 3.3
331.5	İŞKUR tarafından Beceri Envanteri projesi yürütülerek 2020 yılı sonuna kadar, ülke geneli mesleki beceri envanteri çıkarılacak ve bu çerçevede eşleştirme hizmetlerinin beceri temelinde geliştirilmesi sağlanacaktır.	Hedef 1.5
332.7	İstihdam teşvikleri öncelikli sektörlerde nitelikli istihdamı daha fazla teşvik edecek şekilde geliştirilecektir.	Hedef 1.1
570.1	İşgücü piyasasında kadın istihdamını artıracak şekilde kadınların özellikle kodlama, yazılım gibi teknoloji üretimi alanlarında mesleki eğitim ve beceri gelişimi fırsatları güçlendirilecektir.	Hedef 3.1, 3.2, 3.3
571.3	Nitelikli işgücüne yönelik kariyer merkezleri artırılacak ve bu merkezlerde rehberlik faaliyetleri etkinleştirilecektir.	Hedef 2.1
572.4	İş ve meslek danışmanlarının nitelikleri engellilere daha iyi bir hizmet sunabilecek şekilde geliştirilecektir.	Hedef 2.5
573.2	Uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak üzere aktif işgücü programları kapsamında yeni uygulamalar geliştirilecektir.	Hedef 3.2
573.3	Sosyal yardım yararlanıcılarının yardım almadan yaşayabilecekleri duruma gelmeleri için meslek edindirme çalışmaları yürütülecektir.	Hedef 3.2
625.1	Sosyal yardım yararlanıcılardan çalışabilir durumda olanların istihdama yönlendirilmesi sağlanacaktır.	Hedef 1.2
YEP 19	Yarım çalışma ödeneğinin etkin şekilde uygulanması sağlanacaktır.	Hedef 4.2
YEP 20	Sosyal yardım alan çalışabilir durumdaki bireylerin üretken duruma getirilmesi ve sürdürülebilir gelir elde edebilmelerini sağlamak amacıyla aktif işgücü programlarından etkin bir biçimde yararlanılacaktır.	Hedef 1.2, 3.2

Tablo 2: Faaliyet Alanlarımız, Ürünlerimiz ve Hizmetlerimiz

FAALİYET ALANI	HİZMETLER
A-İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI VE İSTATİSTİK FAALİYETLERİ	İşgücü Piyasası Araştırmaları Açık İş Araştırmaları Kurum İstatistiklerini Oluşturma İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu ve Kurulun Yürütme Komitesi Çalışmaları İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi İl Müdürlüklerinin Performanslarını Ölçümleme
B-İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI FAALİYETLERİ	İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri Mesleki Rehberlik Hizmetleri İş ve Meslek Analizleri İş ve Meslekleri Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemine Göre Sınıflandırılması Ve Kodlanması Türk Meslekler Sözlüğüne İlişkin Çalışmalar Avrupa Rehberlik Merkezi Hizmetleri
C-İSTİHDAM FAALİYETLERİ	İşe Yerleştirme Hizmetleri İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurul Hizmetleri Özel İstihdam Büroları Hizmetleri Toplum Yararına Programlar Tarım Araçlarına Yönelik Hizmetler İŞKUR Hizmet Noktaları İstihdam Fuarları ve Kariyer Günleri Genel Kurul Hazırlık Çalışmaları
D- AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI FAALİYETLERİ	İşbaşı Eğitim Programları Girişimcilik Eğitim Programları Mesleki Eğitim Kursları Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Projeler Özel Politika ve Uygulama Gerektiren Gruplara Yönelik Proje ve Faaliyetler Aktif İşgücü Programlarına İlişkin Diğer Proje ve Uygulamalar
E- FON VE AKTÜERYA FAALİYETLERİ	İşsizlik Sigortası Fonunun Değerlendirilmesi Finansal Piyasaların Takibi ve Raporlanması Fon Muhasebe Hizmetleri Teşvik ödemeleri
F- İŞSİZLİK SİGORTASI FAALİYETLERİ	İşsizlik Ödeneği Hizmetleri İş Kaybı Tazminatı Hizmetleri Ücret Garanti Fonu Hizmetleri Kısa Çalışma Ödeneği Hizmetleri Yarım Çalışma Ödeneği Hizmetleri Esnaf Ahilik Sandığı Hizmetleri Teşvik Ödemeleri
G-STRATEJİ GELİŞTİRME FAALİYETLERİ	Stratejik Plan Kurum Faaliyet Raporu Bütçe ve Performans Program Hizmetleri Muhasebe Kesin Hesap ve Raporlama Hizmetleri İç Kontrol Faaliyetleri Ön Mali Kontrol Hizmetleri Bilgi Edinme Hizmetleri İletişim merkezleri ile ilgili işlemler Performans, Kalite Ölçütleri Geliştirme Çalışmaları Gelir- Gider İşlemleri

H-BASIN TANITIM FAALİYETLERİ	Tanıtım Materyalleri Hazırlama (dergi, broşür, Vb.) Basın Duyurusu Hizmetleri Sosyal Medya Çalışmaları
I-DIŞ İLİŞKİLER VE PROJE FAALİYETLERİ	Uluslararası Proje Çalışmaları Uluslararası Araştırmalar ve Raporlar Tercüme Hizmetleri Uluslararası Dergi Çalışmaları Ülkeler ve Uluslararası Kuruluşlarla İşbirliği Çalışmaları
J- BİLGİ İŞLEM FAALİYETLERİ	Yazılım Hizmetleri Donanım Hizmetleri Sistem ve Ağ Yönetimi Bilgi Güvenliği Proje Yönetimi Veri Yönetimi
K- HUKUKİ FAALİYETLER	Danışmanlık Hizmetleri Davalar/İcralar
L-PERSONEL YÖNETİMİ FAALİYETLERİ	Personel İşlemleri (atama, nakil, emeklilik vb.) Hizmet içi eğitimler
M- DESTEK FAALİYETLERİ	Taşıt/Servis Hizmetleri Koruma ve Özel Güvenlik Hizmetleri Bakım Onarım Hizmetleri Evrak Arşiv Hizmetleri Sivil Savunma Hizmetleri

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 AÇSHB Birimleri, MEB Hayat Boyu Öğrenme GM, 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 Kanunun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli statüde çalışan personel eliyle yürütülmektedir. Kurum taşra teşkilatında 6.979, merkez teşkilatında 511 kişi olmak üzere toplam 7.490 personel çalışmaktadır. 7.490 personelin 7.387'si kadrolu 103'ü ise sözleşmelidir. Personelin % 92'si lise üstü eğitim düzeyine sahip olup % 21'i lisansüstü eğitime sahiptir. Personelin % 70'ten fazlası 40 yaşın altındadır.

Kurumsal görevlerin yürütülmesi açısından personelin bilgi, beceri ve yetkinliklerinin geliştirilmesini sağlayan teknolojik alt yapının kurulması temel öneme sahiptir. 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 başlanmış olup, 2019 yılında uygulamaya geçilmesi hedeflenmektedir.

1.5.2 Kurum Kültürü Analizi

Kurum kültürü, idarenin çalışanları tarafından benimsenen ve paylaşılan değerler bütünüdür.

Kamu idareleri tarafından sunulan hizmetlerin içeriği kadar bu hizmetlerin nasıl sunulduğu da önemlidir. Bu nedenle kamu idarelerinin sahip olduğu kurumsal kültür yapısı, hizmetlerin sunum şeklini etkileyerek başarıya ulaşmada kritik öneme sahiptir.

Türkiye İş Kurumu, belli hizmet standartlarını yakalamış, gelişmeye açık, dinamik ve modern yönetim anlayışını ilke edinen bir kurumdur.

Bürokrasinin geleneksel hiyerarşisinden farklı çalışma anlayışıyla fikirlerin rahatlıkla dile getirildiği, çözüm odaklı bir yapı oluşturulmasına yönelik çalışmalar kararlılıkla yürütülmektedir. Çalış-

şanların eğitim seviyesinin yüksek ve yaş ortalamasının düşük olması sunulan hizmetlerin hızlı yürütümüne imkân sağlamaktadır.

Ancak yapılan iç paydaş anketleri göstermektedir ki; Türkiye İş Kurumu'nda kurumsal yapılanma süreci devam etmektedir.

Kurumun yapısal sorunlarının çözümü ve etkinliğinin artırılması için, gelişmiş ülkelerin kamu istihdam kurumlarına benzer şekilde yeniden yapılanması, günümüz şartları ve ihtiyaçları dikkate alınarak kurumsal yapının revize edilmesi gerekmektedir.

Kurumun var olan insan kaynağının daha etkin kullanımı, kariyer olanaklarının geliştirilmesi ve personel sayısının artırılması konusunda son zamanlardaki gelişmelerin devam ettirilmesi sağlanmalıdır.

Kurum içi dikey ve yatay iletişimin teknolojik imkânlar da kullanılarak güçlendirilmesi gerekmektedir.

Personelin görüş, öneri ve ihtiyaçları objektif araçlarla tespit edilmeli ve bu doğrultuda gerekli önlemler alınmalıdır.

Var olan bilgi işlem altyapısı ile fiziki altyapıdaki gelişmelerin sürdürülmesi ve ihtiyaçlara uyumlu hâle getirilmesi gerekmektedir.

1.5.3 Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi

Türkiye İş Kurumu, bilişim teknolojileri alanındaki gelişme ve yenilikleri yakından takip etmektedir. Kurum tarafından sağlanan temel hizmetlere internet üzerinden erişilebilmekte olup, iş arayan ve işverenler, sunulan hizmetlerden çevrimiçi (online) olarak da faydalanabilmektedirler. Kurum, donanım ihtiyaçlarını zamanında ve yeterli seviyede karşılama kapasitesine sahip olmakla birlikte sunulan hizmetlerin yazılım altyapısının yenilenerek, daha modern, etkin ve hızlı bir bilişim alt yapısının kurgulanmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Tablo 3: Teknolojik Donanım Envanteri

DONANIM ENVANTERİ	MERKEZ	TAŞRA	TOPLAM
Masaüstü Bilgisayar	744	4.777	5.521
Dizüstü Bilgisayar	316	4.199	4.515
Tablet Bilgisayar	13	0	13
Sunucu (Server) Bilgisayar	56	170	226
Modem(Erişim Cihazları)	85	73	158
Switchler	45	501	546
Yönlendirici(Router)	14	133	147
Projeksiyon	22	157	179
Fotokopi Makinaları	25	358	383
Tarayıcı	29	554	583
Yazıcı	170	1669	1839

1.5.4 Fiziki Kaynak Analizi

Kurumumuz 75 mülkiyet (4 merkez, 71 taşra), 77 kiralık (tamamı taşra), 12 tahsisli ve 30 bina da kullanım hakkı olmak üzere 194 binada hizmetlerini sürdürmektedir. Aktif olarak hizmet verilen binaların toplam büyüklüğü 280.460 m²'dir. Kurumumuzun hizmetlerinin etkili sunulabilmesi için 150.000 m² ek hizmet alanına ihtiyaç bulunmakta olup, 11 mülkiyet ve 14 tahsisli arsa üzerinde olmak üzere 25 binanın da bu eksikliği tamamlamak üzere yatırım yapı proje takipleri devam etmektedir.

Tüm illerde, 70 mülkiyet (3 minibüs, 3 kamyonet ve 64 binek), 387 (16 minibüs, 371 binek) kiralık olmak üzere toplam 457 araçla hizmetler sürdürülmektedir. İhtiyaçlar doğrultusunda araç kiralamaları, hizmetleri aksatmayacak şekilde yapılmaktadır.

1.5.5 Mali Kaynak Analizi

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda İŞKUR Genel Yönetim kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumları arasında sayılmış, bütçesi ise “sosyal güvenlik kurumu bütçesi” olarak tanımlanarak bu Kanuna ekli (IV) sayılı cetvelde yer almaktadır.

Her yıl Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yayınlanan Orta Vadeli Mali Plan göz önünde bulundurularak, hazırlık çalışmaları devam eden, Kurumun 2019-2021 Mali Yılı Tahmini Bütçesinden yola çıkarak 2019-2023 Stratejik Plan dönemi için tahmini kaynak tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 4: Tahmini Kaynak Tablosu

Kaynaklar	Planın 1. yılı	Planın 2. yılı	Planın 3. yılı	Planın 4. yılı	Planın 5. yılı	Toplam Kaynak
Sosyal Güvenlik Kurumları	11.648.453.000	13.095.909.000	14.635.185.000	16.275.887.000	18.027.905.000	73.683.339.000
TOPLAM	11.648.453.000	13.095.909.000	14.635.185.000	16.275.887.000	18.027.905.000	73.683.339.000

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, istihdam 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 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 taşıyaması teknolojik,

- ✚ Esnek çalışma düzenlemesi ile işgücü piyasasında tam zamanlı çalışma noktasında sınırlı 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 ise çevresel,

etkenler olarak tespit edilmiştir.

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

Kurumumuzun 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, stratejik planlama ekibi 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 kapsamaması ve etkilemesi Kurumun en güçlü yönü olarak öne çıkmıştır. İŞKUR'un ülke düzeyinde örgütlenmesi, yerli ve yabancı kurum ve kuruluşlarla işbirliğine açık olması, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilen aktif ve pasif işgücü politikalarını yürütmesi, aktif işgücü politikalarının ve programlarının çeşitlendirilmesi ve yaygınlaştırılması, İşsizlik Sigortası Fonunu yönetmesi, yerel ve merkezi düzeyde sosyal taraflarla güçlü iletişim ve işbirliği içinde olması 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 standartlaştırılamaması çalışmalarda en çok vurgulanan diğer zayıf yönlerdir.

Önümüzdeki yıllarda Kurum hizmetlerine yönelik toplumsal talebin ve ilginin artmasının İŞKUR için en önemli fırsat olduğu değerlendirilmektedir. Yeni hükümet sistemi ile hızlı karar alma süreçlerinin işleyecek olması ve istihdamın 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 Bakanlığımızın yeni yapısıyla birlikte sosyal yardım ve istihdam arasındaki bağlantıyı güçlendirecek politikaların uygulama kabiliyetinin artması da Kurumumuz adına fırsatlar oluşturması beklenmektedir.

Gelecek yıllarda Kurumumuz için tehdit oluşturacağı düşünülen unsurlar potansiyelin altında büyüme beklentisi, eğitim-istihdam ilişkisinin kurulamaması, iç ve dış göç, küresel piyasalardaki belirsizlik ve sosyal yardım-istihdam bağlantısının sağlanamaması da öne çıkan başlıca tehditler arasında yer almaktadır.

Tablo 5: GZFT Listesi

İÇ ÇEVRE	
GÜÇLÜ YÖNLER	ZAYIF YÖNLER
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Sunduğu hizmetlerin ve faaliyet alanlarının Türkiye'nin tümünü kapsayan ve etkileyen önemli bir Kurum olması, ✚ Ülke düzeyinde örgütlenmiş olması ✚ Aktif işgücü politikalarının ve programlarının çeşitlendirilmesi ve yaygınlaştırılması, ✚ Tarafsız ve şeffaf bir Kurum olması, ✚ Çalışma hayatındaki tüm aktörlerle etkileşim içinde olması, ✚ Güçlü bir kurumsal imajın varlığı. ✚ İşgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilen aktif ve pasif işgücü politikalarını yürütmesi, ✚ Köklü bir Kurumsal geçmişe sahip olması, ulusal ve uluslararası kurumlarla güçlü bir işbirliği içinde olması, ✚ Yerel ve merkezi düzeyde sosyal taraflarla güçlü iletişim ve işbirliği içinde olması, ✚ Nitelikli, uzmanlaşmış, özverili, değişime açık ve genç insan kaynağına sahip olması, ✚ Görevde yükselme, atama, nakil ve terfilerle personel motivasyonuna önem vermesi, ✚ İşsizlik Sigortası Fonunu yönetmesi, ✚ Sunulan hizmetlerin ücretsiz olması, ✚ İşgücü piyasasına ilişkin ayrıntılı ve sağlıklı bilgiye ulaşma kapasitesi, ✚ Hedeflerle Yönetim Sistemine sahip olması, ✚ Hızlı politika üretme kabiliyet ve imkânının bulunması, ✚ Sunulan hizmetlerin çoğuna elektronik ortamda başvuru kolaylığının bulunması, 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Teknik ve fiziki kapasite eksikliği, ✚ Kurumsal faaliyetlere ve hizmetlere yönelik izleme ve Değerlendirme Sisteminin olmaması, ✚ Hizmet merkezlerinin standartlaştırılmaması, ✚ Kurumsal AR-GE kapasitesinin hizmetlere yeterince yansıtılmaması, ✚ İİMEK'lerin (İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları) yeterince etkin olmaması, ✚ Teknolojik imkânların yeterince kullanılmaması, ✚ Bürokrasi ve kırtasiyeciliğin yeteri kadar azaltılmaması, ✚ Tanıtım ve halkla ilişkiler faaliyetlerinin yeterli olmaması ✚ Personel sayısının yetersizliği, ✚ Kurum içi işbirliği ve koordinasyonun düşük düzeyde olması, ✚ Farklı hedef gruplarına yönelik özelleştirilmiş hizmet sunumlarının olmaması, ✚ Hizmet içi eğitimlerin ve kişisel gelişim imkanlarının yetersizliği, ✚ Yönetim bilgi sisteminin istenilen düzeyde olmaması, ✚ İstihdamın korunmasına yönelik kurumsal hizmetlerin yetersizliği, ✚ Kurum kültürünün istenilen düzeye ulaşmaması, ✚ Kurum hizmetlerinin yeterince etkin uygulanmaması, ✚ Yüksek nitelikli işgücü taleplerinin etkin şekilde karşılanamaması ✚ Kurum içi ve kurumlar arasında bilgi paylaşımı ve koordinasyon konusunda sorunlar yaşanması, ✚ İnsan kaynakları politikasının etkin olmaması, ✚ Kurumun merkez ve taşra birimlerinde standart bir yönetim modelinin uygulanmıyor olması, ✚ Geleneksel iş yapma yöntemi nedeniyle operasyon kabiliyetinin düşük olması, ✚ Eğitimli genç nüfus nezdinde kurumsal imajın yeterince güçlü olmaması

DIŞ ÇEVRE	
FIRSATLAR	TEHDİTLER
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Kurum hizmetlerine yönelik toplumsal talebin ve ilginin artması, ✚ Hükümetin istihdamı öncelik haline getirmesi, ✚ İstihdam politikalarındaki yönelimlerin Ulusal İstihdam Stratejisi ile uzun dönemli olarak belirlenmiş olması, ✚ Uluslararası işbirlikleri, ✚ Ülkemizde Kurumsal işbirliklerinin öneminin artması, ✚ Yatırım ve teşviklerin etkinleştirilmesi yönündeki çalışmalar, ✚ Girişimcilik kültürünün etkinleşmesi, ✚ Ülkemizdeki işgücünün niteliklerinin artması, ✚ Esnek çalışma biçimlerinin geliştirilmesi, ✚ AB'ye üyelik süreci, ✚ Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasına etkileri, ✚ Uluslararası istihdam politikalarını yönlendiren bir Kurum olması, ✚ Bakanlığımızın yeni yapısıyla birlikte Sosyal Yardım ve İstihdam bağlantısını güçlendirecek politikaların uygulama kabiliyetinin artması, ✚ Ülkemizin dinamik ve genç nüfus yapısı, ✚ Personel sayısının artmasıyla birlikte, daha çok vatandaşımıza daha fazla sayıda ulaşılabilecek olması ve hizmetlerin niteliğinin de artacak olması, ✚ Görev alanı nedeniyle işbirliği yapılabilecek çok sayıda paydaşın bulunması, ✚ Kurumsal faaliyetlerle ilgili mali kaynak sıkıntısı yaşanmaması, ✚ Yeni hükümet sistemi ile hızlı karar alma süreçlerinin işleyecek olması, 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ İç ve dış göçün getirebileceği ekonomik ve sosyal sorunlar, ✚ Potansiyelin altında büyüme beklentisi ve istihdama negatif etkisi, ✚ Eğitim-istihdam ilişkisinin kurulamaması, ✚ Küresel piyasalardaki belirsizlik ve ticaret savaşları, ✚ Kayıt dışı istihdam, ✚ Bölgede yaşanan siyasi istikrarsızlık, ✚ Yatırım ve teşviklerin etkin kullanılmaması, ✚ Ülke içi gelişmişlik farkları, ✚ Yeterli istihdam imkanlarının oluşturulamaması, ✚ Kurumlar arası iletişim ve işbirliğinin yeterince güçlü olmaması, ✚ Esnek çalışma biçimlerinin gelişmemiş olması, ✚ Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasına etkileri, ✚ İşgücü niteliklerinin etkin analiz edilememesi, ✚ Genç insan kaynağımızın eğitim süreci içerisinde işgücü piyasası donanımlarına göre yetiştirilememesi, ✚ İşgücü piyasasının ekonomik gelişmelerden hızlı etkilenmesi,

İKİNCİ BÖLÜM

GELECEĞE BAKIŞ

2.1. VİZYON

İşgücü piyasası politikalarının belirlenmesine ve uygulanmasına öncülük eden, işsizlikle mücadelede etkin, yenilikçi, akılcı, sürdürülebilir ve kapsayıcı tedbirlerle istihdamı koruyucu ve artırıcı kamu istihdam hizmetlerinin sunulmasında lider kurum olmak.

2.2. MİSYON

İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması amacıyla insanı esas alan bir yaklaşımla kapsayıcı istihdam politikaları geliştirmek, etkin bir işgücü piyasası bilgi sistemi aracılığıyla piyasanın ihtiyaçlarını tespit edip bu doğrultuda işgücü arz ve talebini eşleştirmek ve istihdama erişimi kolaylaştırmak, işsizlikle mücadelede etkin tedbirler geliştirmek ve işgücünün mesleki beceri ve tecrübesinin geliştirilmesine katkı sunarak istihdam edilebilirliği artırmak, işini kaybedenlere geçici gelir desteği sağlamak ve istihdama ilişkin tedbirleri sosyal diyalog içerisinde geliştirmek ve gerçekleştirmek.

2.3 TEMEL DEĞERLER

- İnsan odaklılık
- sosyal diyalog ve katılımcılık
- 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 6: 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	Personel Dairesi	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	i	i			i								i
HEDEF 1.2: Özel politika gerektiren grupların istihdamını artırmak.	S	i	i			i								i
HEDEF 1.3: Her yıl işgücü piyasası araştırmaları yapmak ve sonuçlarını ulusal, yerel ve sektörel bazlı yayımlamak.				S								i		i
HEDEF 1.4: Her yıl açık iş istatistikleri araştırması yapmak.				S								i		i
Hedef 1.5: Mesleklerin iş analizini yaparak beceri envanteri çıkarmak ve bu envanteri kullanan eşleştirme sistemi oluşturmak.	i	i	S	i								i		
HEDEF 2.1: Öğrencilere etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.	i		S								i	i		i
HEDEF 2.2: İş arayanların kalıcı istihdamını sağlamak için etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.	i	i	S			i						i		i
Hedef 2.3: İşveren danışmanlığı hizmetlerini geliştirmek.	i		S									i		i
Hedef 2.4: İş arayanlara daha nitelikli danışmanlık hizmeti sunulabilmesi amacıyla İş Kulüplerinin sayısını ve yararlanıcı sayısını artırmak.			S									i		i
Hedef 2.5: Profil Temelli Danışmanlık Hizmetleriyle branşlaşmış hizmet sunumunu geliştirmek maksadıyla İş ve Meslek Danışmanlarının niteliklerini arttıracak hizmet içi eğitimler düzenlemek			S							i				

HEDEF 3.1: Plan döneminde düzenlenen işbaşı eğitim programı katılımcı sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.		S	i	i									i		i
Hedef 3.2: Plan döneminde düzenlenen mesleki eğitim kursiyer sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.		S	i	i									i		i
H3.3: Dijital dönüşümün ortaya çıkardığı yeni meslek alanlarında, öncelikli sektörlerin ihtiyaç duyduğu becerilere sahip işgücünün yetiştirilmesine yönelik kurs ve programlar düzenlemek.		S	i	i									i		i
H3.4: Engellilerin işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla aktif işgücü piyasası programları uygulamak, bu kapsamda yeni mesleki eğitim yöntemleri geliştirmek.		S	i	i									i		i
HEDEF 4.1: Pasif istihdam programlarının etkinleştirilmesi maksadıyla hak kazanma şartları, ödeme miktarı ve süresine ilişkin, özel politika gerektiren grupları da dikkate alarak, çalışmalar yapmak.						S	i						i		
HEDEF 4.2: Pasif istihdam programlarına başvuru sürecini kolaylaştırmak ve bu başvuruların sonuçlanma sürelerini kısaltmak.						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: Avrupa Birliği, diğer ülkeler ve uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ve işbirliğini geliştirmek, karşılıklı öğrenme ve gelişim platformlarını etkin şekilde kullanmak.	i	i	i	i	S	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i
Hedef 5.4: 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

Amaç	A1: İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİNİ İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA GELİŞTİRMEK.								
Hedef	H1.1: Plan döneminde özel sektörde işe yerleştirilen kişi sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri ¹	2019 ²	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.1.1: Özel sektörde işe yerleştirilen sayısında bir önceki yıl hedefine göre artış sayısı (Kümülatif)	90	2.050.000	3.152.500	4.310.125	5.525.631	6.801.913	8.142.008	6 ayda bir	6 ayda bir
PG1.1.2: Düzenlenen istihdam fuarı sayısı (Kümülatif)	10	64	94	127	163	202	244	6 ayda bir	6 ayda bir
Sorumlu Birim	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı, İl Müdürlükleri								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> Ülke ekonomisini olumsuz etkileyen konjonktürel değişimlerin, işgücü piyasasını da etkilemesi. Eşleştirme sisteminin istenilen düzeyde gelişmiş olmaması. İşgücü piyasasında arz ve talep uyumsuzluğu. Mesleki yeterlilik standartlarının belirlenmesinde karşılaşılan sıkıntılar. Fuarların düzenlenmesi aşamasında paydaş kurum ve kuruluşların işbirliğine yeterince açık olmaması. 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Sunulan hizmetlerin mümkün olduğunca elektronik ortamda yürütülmesi esas alınacaktır. İş arayanlarla işverenlerin bir araya geldiği platformlardan yararlanılacaktır. İstihdam teşviklerinin öncelikli sektörlerde nitelikli istihdamı daha fazla teşvik edecek şekilde geliştirilmesine katkı verilecektir. 								
Maliyet Tahmini	583.710.204 TL								
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> 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. Kurum hizmetlerinin işgücü piyasası aktörleri (iş arayanlar, işverenler) tarafından yeterince bilinmemesi. İstihdam fuarları için ayrılan bütçelerin yetersiz olması ve paydaşlarla işbirliğinin istenilen düzeyde olmaması. 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Kurumsal kapasitenin artırılması. Araç, hizmet binası ve teknolojik altyapı gibi hizmet sunumunu direkt olarak etkileyen imkânların geliştirilmesi. Personele özel sektörün Kurumdan talep ve beklentilerini kavramaya yönelik eğitim verilmesi. 								

¹ Plan dönemi başlangıç değeri, 2017 ve 2018 yıllarının gerçekleşme toplamıdır.

² 2019 yılının değeri bulunurken 2018 yılı değeri üzerinden % 5 artırılmış ve bulunan rakama plan dönemi başlangıç değeri ilave edilmiştir.

	İstihdam fuarı hazırlama sürecine ilişkin standartların belirlenmesi ve fuarların yaygınlaştırılması.
	Kurumsal tanınırlığın artırılmasına yönelik çalışmaların geliştirilmesi.

Hedef Kartı 1.2

Amaç	A1: İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİNİ İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA GELİŞTİRMEK.								
Hedef	H1.2: Özel politika gerektiren grupların istihdamını artırmak.								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.2.1: Özel sektörde işe yerleştirilenlerin içindeki kadın oranı (Kümülatif)	48	%32,0	%32,5	%33	%33,5	%34	%34,5	6 ayda bir	6 ayda bir
PG1.2.2: Özel sektörde işe yerleştirilenlerin içindeki genç oranı (Kümülatif)	50	%28	%28,5	%29	%29,5	%30	%30,5	6 ayda bir	6 ayda bir
PG1.2.3 Özel sektörde engelli kontenjan doluluk oranı (Kümülatif)	2	%78	%79	%80	%81	%82	%83	6 ayda bir	6 ayda bir
Sorumlu Birim	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı, İl Müdürlükleri								
Riskler	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.								
Stratejiler	İŞKUR'a kayıtlı ve ne eğitimde ne de istihdamda olma ihtimali olan gençlerin istihdam edilebilirliklerine yönelik proje ve programların uygulanmasında paydaş kuruluşlarla işbirliği yaklaşımı esas alınacaktır.								
	Sosyal yardım yararlanıcılarından çalışabilir durumda olanların istihdama yönlendirilmesi esas alınacaktır.								
	İstihdam hizmetlerinin geliştirilmesinde paydaş kurum ve kuruluşlarla işbirliğinin güçlendirilmesi benimsenecektir.								
Maliyet Tahmini	607.842.305 TL								
Tespitler	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 düşüklüğünün en büyük nedenlerden birisinin tecrübe eksikliği olması.								
	Eğitim düzeyi yükseldikçe ve toplumsal yapı değiştikçe kadınların işgücü piyasasına ve istihdama katılımlarının artması,								
İhtiyaçlar	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 ve sektörel bazlı yayımlamak.								
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG 1.3.1. Türkiye geneli için yayımlanan işgücü piyasası araştırması rapor sayısı. (Kümülatif)	35	2	3	4	5	6	7	6 ayda bir	6 ayda bir
PG 1.3.2. İl düzeyinde yayımlanan işgücü piyasası araştırması rapor sayısı (Kümülatif)	35	162	243	324	405	486	648	6 ayda bir	6 ayda bir
PG 1.3.3. Türkiye geneli için yayımlanan sektörel rapor sayısı (Kümülatif)	30	16	21	26	31	36	41	6 ayda bir	6 ayda bir
Sorumlu Birim	İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, İl Müdürlükleri								
Riskler	Saha çalışmasının ve veri girişlerinin belirlenen zamanda tamamlanamaması.								
Stratejiler	İşgücü piyasası araştırmalarında uluslararası istatistik normlarına uygun yöntemler kullanılacaktır. TÜİK ile işbirliği yaklaşımı esas alınacaktır.								
	Beceri envanteri, mesleklerin geleceği başta olmak üzere konu bazlı saha araştırmaları ve analizlerin sayısının artırılması ve veri tabanları oluşturulması esas alınacaktır.								
Maliyet Tahmini	9.153.382 TL								
Tespitler	Karar alıcılar ve politika üreticiler için işgücü piyasasına ilişkin verilerin önem arz etmesi.								
	İşgücü 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

Amaç	A 1: İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİNİ İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA GELİŞTİRMEK.								
Hedef	H1.4: Her yıl açık iş istatistikleri araştırması yapmak.								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.4.1: Türkiye geneli için gerçekleştirilen açık iş istatistikleri araştırması sayısı (Kümülatif)	80	8	12	16	20	24	28	6 ayda bir	6 ayda bir
PG1.4.2: Açık iş istatistikleri ile ilgili olarak kamuoyu ile paylaşılan özet sonuç sayısı (Kümülatif)	20	8	12	16	20	24	28	6 ayda bir	6 ayda bir
Sorumlu Birim	İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, İl Müdürlükleri								
Riskler	Saha çalışmasının ve veri girişlerinin belirlenen zamanda tamamlanamaması.								
Stratejiler	EUROSTAT VE TÜİK ile işbirliği yaklaşımı geliştirilecektir. AB istatistik normlarına uygun yöntemler benimsenecektir.								
Maliyet Tahmini	5.492.029 TL								
Tespitler	Karar alıcılar ve politika üreticiler için işgücü piyasasına ilişkin verilerin önem arz etmesi. İşgücü piyasası araştırmalarının politika ve stratejilerin belirlenmesine veri sağlaması. Aktif işgücü programlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi.								
İhtiyaçlar	Ülke genelinde açık işler ile ilgili uluslararası standartlarda resmi bir açık iş istatistiği açıklanması.								

Hedef Kartı 1.5

Amaç	A 1: İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİNİ İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA GELİŞTİRMEK.									
Hedef	Hedef 1.5: Mesleklerin iş analizini yaparak beceri envanteri çıkarmak ve bu envanteri kullanan eşleştirme sistemi oluşturmak.									
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG1.5.1: Türk Meslekler Sözlüğünde yer alan mesleklerden iş analizi yapılan meslek sayısı (Kümülatif)	70	0	25	225	475	725	975	6 ayda bir	6 ayda bir	
PG1.5.2: İş Analizi Yapılarak Beceri Envanteri Oluşturulması ve Sistemsel Yazılım Çalışması Yapılması (Kümülatif)	30	0	0	0	1	2	3	6 ayda bir	6 ayda bir	
Sorumlu Birim	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı									
İşbirliği Yapılacak Birim	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı									
Riskler	İş analizi çalışmasının zamanda tamamlanamaması ve birden fazla kurum ile işbirliği gerektirmesi ve Ulusal Meslek Sınıflama Sisteminin oluşturulmasına bağlı bir yapı olması.									
Stratejiler	MYK ve TÜİK ile işbirliği yaklaşımı geliştirilecektir. Üniversite ya da özel sektörden hizmet alımı ile sürecin hızlandırılması esas alınacaktır.									
Maliyet Tahmini	4.384.000 TL									
Tespitler	Alınan talepler (açık iş) ile çalışma istek ve arzusunda olan iş arayanların meslek ve eğitim düzeyi gibi kısıtlı kriterler bazında eşleştirilmesi. Beceri ve niteliklerin TMS mesleklerinin altında tanımlanmaması									
İhtiyaçlar	Türk Meslek Sözlüğündeki (TMS) mesleklerin analiz edilmesi Mesleklerin sektörel anlamda gruplandırılarak beceri ve nitelik temelinde iş analizine tabi tutulması İş arayan ve işveren eşleştirme sisteminin nitelik ve beceriler üzerinden yapılması									

Hedef Kartı 2.1

Amaç	A2: İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA KALICI İSTİHDAM İÇİN NİTELİKLİ DANIŞMANLIK HİZMETLERİ GELİŞTİRMEK									
Hedef	H2.1: Öğrencilere etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.									
Performans Göstergeleri	He-defe Etkisi (%)	Plan Döne-mi Başlan-gıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	izle-me Sıklığı	Rapor-lama Sıklığı	
PG 2.1.1 İş ve meslek danış-manlığı hizmeti verilen öğrenci sayısı (Kümülatif)	80	2.000.000	3.000.000	4.550.000	6.330.000	8.375.000	10.555.000	6 ayda bir	6 ayda bir	
P.G 2.1.2 İş Kulüplerinden Yararlanan Öğrenci Sayısı (Kümülatif)	10	850	2.850	5.297	7.856	10.960	15.897	6 ayda bir	6 ayda bir	
PG 2.1.3 Dü-zenlenen Mes-lek Tanıtım Günü Sayısı (Kümülatif)	10	587	787	1.005	1.304	1.684	2.145	6 ayda bir	6 ayda bir	
Sorumlu Birim	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı									
İşbirliği Yapıla-cak Birim(ler)	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İl Müdürlükleri									
Riskler	MEB, Orta Öğretim Kurumları, Üniversiteler ve/veya YÖK ile işbirliğinde sıkıntı yaşanması. Mesleki Yönelim Test Bataryasının online ortamda erişime açılmaması.									
Stratejiler	MEB başta olmak üzere ilgili kurumlarla işbirliği yaklaşımı esas alınacaktır. Sunulan hizmetlerin mümkün olduğunca elektronik ortamda yürütülmesi esas alınacaktır.									
Maliyet Tahmini	198.216.283 TL									
Tespitler	Yanlış meslek seçiminin topluma ve bireye olumsuz etkilerinin olmaktadır. Yeni mezunların işgücü piyasasına girişte zorluklar yaşamaması. Öğrencilerin önemli bir bölümünün iş arama becerisi, mülakat teknikleri gibi konularda istenen becerilere sahip olmaması.									
İhtiyaçlar	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

Amaç	A2: İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA KALICI İSTİHDAM İÇİN NİTELİKLİ DANIŞMANLIK HİZMETLERİ GELİŞTİRMEK								
Hedef (H 2.2)	H2.2: İş arayanların kalıcı istihdamını sağlamak için etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.								
Performans Göstergeleri	He-defe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG 2.2.1 İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen kadın sayısı (Kümülatif)	25	2.751.236	4.433.736	6.213.476	8.201.218	10.348.630	12.689.887	6 ayda bir	6 ayda bir
PG 2.2.2 İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen 15-24 yaş arası genç sayısı (Kümülatif)	20	1.755.902	2.668.443	3.692.860	4.941.763	6.415.964	8.074.705	6 ayda bir	6 ayda bir
PG 2.2.3 İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen engelli sayısı (Kümülatif)	20	204.888	334.135	538.546	779.699	1.069.579	1.410.836	6 ayda bir	6 ayda bir
PG 2.2.4 İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinden yararlanan yeni mezun birey sayısı (Kümülatif)	10	150.000	330.000	554.312	829.312	1.170.312	1.581.556	6 ayda bir	6 ayda bir
PG. 2.2.5 İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti sunulan kişilerin, 6 ay içerisinde İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilme veya Aktif İşgücü Programlarına katılma oranı (Kümülatif)	25	30%	35%	40%	44%	48%	50%	6 ayda bir	6 ayda bir
Sorumlu Birim	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı, İl Müdürlükleri								
Riskler	İş arayanların İŞKUR'a bakış açısında gelişebilecek olumsuzluklar. Yeni mezunların alternatif iş arama kanallarını görece daha fazla kullanması.								
Stratejiler	Kadın, genç, engelliler ile İŞKUR'a kayıtlı olan ne eğitimde ne istihdamda olma ihtimali olan gençler gibi özel politika gerektiren gruplara yönelik hizmet geliştirilmesi ve sunulmasına öncelik verilecektir. Danışmanlık hizmetleri müşteri memnuniyeti esasıyla yürütülecektir. Danışmanlık hizmetleri işe yerleştirme odaklı olarak yürütülecektir.								
Maliyet Tahmini	654.635.432 TL								
Tespitler	Yeni mezunların işgücü piyasasına girişte zorluklar yaşaması. İş arayanların iş arama becerileri, CV hazırlama, mülakatta dikkat edilecek hususlar gibi temel bilgilerinde eksiklik olması.								
İhtiyaçlar	Online hizmet altyapısının geliştirilmesi. Farklı mekânlarda ve farklı hedef gruplara özgü hizmet sunumunun geliştirilmesi.								

Hedef Kartı 2.3

Amaç	A2: İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA KALICI İSTİHDAM İÇİN NİTELİKLİ DANIŞMANLIK HİZMETLERİ GELİŞTİRMEK								
Hedef	H2.3: İşveren danışmanlığı hizmetlerini geliştirmek.								
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG 2.3.1 Ziyaret edilen işyeri sayısı (Kümülatif)	80	572.605	886.605	1.236.476	1.617.723	2.035.271	2.503.949	6 ayda bir	6 ayda bir
PG 2.3.2 İlk defa ziyaret edilen işyeri sayısı (Kümülatif)	20	169.602	273.662	421.203	609.999	827.409	1.062.150	6 ayda bir	6 ayda bir
Sorumlu Birim	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, İl Müdürlükleri								
Riskler	İşverenlerin İŞKUR'a bakış açısındaki yaşanabilecek olumsuzluklar İşyerlerinin günlük coğrafi dağılımından kaynaklanan erişim sorunu.								
Stratejiler	İşyeri ziyaretlerinde yeni kurulan işyerlerine öncelik verilecektir. Kadın, engelli ve gençlerin daha fazla istihdamı için işverenlerle daha fazla işbirliği esas alınacaktır. Tüm işverenlerin İMD ve Kurum hizmetlerini tanınması yaklaşımıyla hizmetler yürütülecektir.								
Maliyet Tahmini	511.469.917 TL								
Tespitler	İşverenlerle olumlu ilişkiler geliştirmenin İŞKUR'a açık iş, işe yerleştirme olarak yansımaktadır. Açık iş sayısındaki artışın Kurumun tüm hizmetlerine çarpan etkisi ile katkıda bulunmaktadır.								
İhtiyaçlar	İş ve Meslek Danışmanlarının işyerlerine erişimini kolaylaştıracak hizmet aracı sayısının artırılması. İşverenlere yönelik tanıtım materyallerinin geliştirilmesi.								

Hedef Kartı 2.4

Amaç (A2)	A2: İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA KALICI İSTİHDAM İÇİN NİTELİKLİ DANIŞMANLIK HİZMETLERİ GELİŞTİRMEK.								
Hedef	H2.4: İş arayanlara daha nitelikli danışmanlık hizmeti sunulabilmesi maksadıyla İş Kulüplerinin sayısını ve yararlanıcı sayısını artırmak								
Perfor- mans Gösterge- leri	Hede- fe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporla- ma Sıklığı
PG2.4.1 İş Kulübü Sayısı (Kümülatif)	70	37	60	81	100	110	120	6 ayda bir	6 ayda bir
PG2.4.2 İş Kulübün- den Yarar- lanan Kişi Sayısı	20	13.791	37.791	54.375	67.875	78.750	86.250	6 ayda bir	6 ayda bir
PG2.4.3 İş Kulübün- den yarar- lanan genç sayısı (Kümülatif)	10	1.788	4.779	9.284	18.848	29.818	42.145	6 ayda bir	6 ayda bir
Sorumlu Birim	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, İl Müdürlükleri								
Riskler	İş Kulübü açılmaması. Diğer kurum ve kuruluşlarla gerekli koordinasyonun sağlanamaması.								
Stratejiler	Özel politika gerektiren gruplara ulaşarak iş kulüplerinden yararlandırılmaları esas alınacaktır İş kulübü yararlanıcı sayısının artırılmasında kurumlar arası işbirliği ve koordinasyon modelinden yararlanılacaktır.								
Maliyet Tahmini	46.343.675 TL								
Tespitler	İş kulüplerinden yararlanan işsizlerin daha kolay işe yerleşmektedir. İş Kulüplerinden yararlanarak işe yerleşen bireyler istihdamda daha uzun süre kalmaktadır.								
İhtiyaçlar	İş Kulüpleriyle ilgili veri taleplerini karşılayacak bilgi işlem altyapısının oluşturulması. İş Kulüplerine uygun fiziki mekân ve donanımların sağlanması.								

Hedef Kartı 2.5

Amaç (A2)	A2: İŞGÜCÜ PİYASASININ İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA KALICI İSTİHDAM İÇİN NİTELİKLİ DANIŞMANLIK HİZMETLERİ GELİŞTİRMEK.									
Hedef	H2.5: Profil Temelli Danışmanlık Hizmetleriyle branşlaşmış hizmet sunumunu geliştirmek maksadıyla İş ve Meslek Danışmanlarının niteliklerini arttıracak hizmet içi eğitimler düzenlemek.									
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	1. Yıl	2. Yıl	3. Yıl	4. Yıl	5. Yıl	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG2.5.1 Branşlaşmış hizmet sunumu amacıyla en az bir hizmet içi eğitim programına katılan İş ve Meslek Danışmanı Oranı (Kümülatif)	%70	-	%50	%80	%100	%100	%100	6 Ayda bir	6 Ayda Bir	
PG2.5.2 İş ve Meslek Danışmanlarına Sunulan Farklı İçerikte Hizmet İçi Eğitim Programı Sayısı(Kümülatif)	%30	-	12	15	20	25	28	6 Ayda bir	6 Ayda Bir	
Sorumlu Birim	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı									
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Personel Dairesi Başkanlığı, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı.									
Riskler	Mazereti nedeniyle eğitime katılmayan personeller. Farklı nitelikte eğitim programı sayısının istenilen düzeye ulaşamaması.									
Stratejiler	Eğitimlerin Kurum bütçesinin yanı sıra, paydaşlarımız, ilgili Kamu Kurum ve Kuruluşları, Kurumumuzun yararlanıcısı olduğu/olacağı projeler tarafından da sunulması sağlanarak hem maliyet etkinliği hem de eğitim çeşitliliği sağlanacaktır. Doğru personele doğru eğitimler verilebilmesi gayesiyle eğitim ihtiyaç analizi yapılacak ve eğitimler sırasında uzaktan eğitim gibi farklı ve yenilikçi eğitim metotları kullanılacaktır.									
Maliyet Tahmini	15.208.400 TL									
Tespitler	Nitelikli İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti sunumu için İş ve Meslek Danışmanlarının mesleki bilgi ve becerilerinin artırılması büyük önem arz etmektedir. Branşlaşmış hizmet sunumu; hizmetin etkinliğini ve verimliliğini artırarak, iş arayanlara işverenlere ve öğrencilere daha nitelikli hizmet sunumuna imkân vermektedir.									
İhtiyaçlar	Eğitimlerin gerçekleştirilmesi için bütçe. İlgili Daire Başkanlıklarıyla ve paydaşlarımız ve ilgili Kamu Kurum ve Kuruluşlarla işbirliği içerisinde, uzun dönemli, programlı çalışmaya gerektirmektedir.									

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	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG3.1.1 Yıllık işbaşı eğitim programlarından yararlanan kişi sayısı (Kümülatif)	40	597.255	912.255	1.243.005	1.590.293	1.954.944	2.337.829	6 ayda bir	6 ayda bir	
PG3.1.2 Yıllık işbaşı eğitim programlarından yararlanan kadın sayısı (Kümülatif)	25	301.388	458.888	624.263	797.907	980.233	1.171.675	6 ayda bir	6 ayda bir	
PG3.1.3 Yıllık işbaşı eğitim programlarından yararlanan genç sayısı (Kümülatif)	35	459.566	711.566	976.166	1.253.996	1.545.718	1.852.025	6 ayda bir	6 ayda 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, İl Müdürlükleri									
Riskler	İşgücü piyasasından ve/veya işverenlerden yeterince talep gelmemesi.									
	Kursiyer ve katılımcı yönüyle arz yönünde oluşabilecek zayıflık.									
Stratejiler	Kurslar ve programlar işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilecektir.									
	Kurslar, fayda-maliyet esasıyla etkinlik esaslı yürütülecektir.									
Maliyet Tahmini	10.150.245.000 TL									
Tespitler	İşgücü piyasasına giriş ve piyasada tutunma süreçlerinde zorluklarla karşılaşmakta olan engellilerin özel politika ve uygulamalarla desteklenme ihtiyacı bulunmaktadır.									
İhtiyaçlar	Aktif işgücü programlarının nicelik ve nitelik yönüyle yaygınlaştırılması.									
	Aktif işgücü politikalarının etki analizleri odaklı uygulanması.									

Hedef Kartı 3.2

Amaç	A3: İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNE YÖNELİK AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİNİ GELİŞTİRMEK.									
Hedef	H3.2: Plan döneminde düzenlenen mesleki eğitim kursiyer sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.									
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG 3.2.1. Yıllık mesleki eğitim kurslarından yararlanan kişi sayısı (Kümülatif)	45	197.580	281.580	369.780	462.390	559.631	661.733	6 ayda bir	6 ayda bir	
PG 3.2.2. Yıllık mesleki eğitim kurslarından yararlanan kadın sayısı (Kümülatif)	35	137.819	196.619	258.359	323.186	391.254	462.726	6 ayda bir	6 ayda bir	
PG 3.2.3. Yıllık mesleki eğitim kurslarından yararlanan genç sayısı (Kümülatif)	20	93.406	135.406	179.506	225.811	274.431	325.483	6 ayda bir	6 ayda 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, İl Müdürlükleri									
Riskler	İşgücü piyasasından ve/veya işverenlerden yeterince talep gelmemesi. Kursiyer ve katılımcı yönüyle arz yönünde oluşabilecek zayıflık.									
Stratejiler	Kurslar ve programlar özel politika gerektiren grupları esas alan bir yaklaşım doğrultusunda geliştirilecektir									
Maliyet Tahmini	1.781.580.000 TL									
Tespitler	İşgücü piyasasına giriş ve piyasada tutunma süreçlerinde zorluklarla karşılaşmakta olan engellilerin özel politika ve uygulamalarla desteklenme ihtiyacı bulunmaktadır.									
İhtiyaçlar	Aktif işgücü programlarının nicelik ve nitelik yönüyle yaygınlaştırılması. Aktif işgücü politikalarının etki analizleri odaklı uygulanması.									

Hedef Kartı 3.3

Amaç	A3: İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNE YÖNELİK AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİNİ GELİŞTİRMEK.								
Hedef	H3.3: Dijital dönüşümün ortaya çıkardığı yeni meslek alanlarında, öncelikli sektörlerin ihtiyaç duyduğu becerilere sahip işgücünün yetiştirilmesine yönelik kurs ve programlar düzenlemek.								
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG 3.3.1. Bilgi İletişim Sektöründe düzenlenen kurs ve programlardan yararlanan kişi sayısı (Kümülatif)	50	25.074	37.074	49.574	62.074	75.574	89.574	6 ayda bir	6 ayda bir
PG 3.3.2. Dijital dönüşümün ortaya çıkardığı yeni meslek alanlarında düzenlenen kurs ve programlardan yararlanan kişi sayısı (Kümülatif)	50	1.000	4.000	7.250	10.750	14.500	18.500	6 ayda bir	6 ayda 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, İl Müdürlükleri								
Riskler	İşgücü piyasasından ve/veya işverenlerden yeterince talep gelmemesi. Kursiyer ve katılımcı yönüyle arz yönünde oluşabilecek zayıflık.								
Stratejiler	Kurslar ve programlar işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilecektir. Kurslar, fayda-maliyet esasıyla etkinlik esaslı yürütülecektir.								
Maliyet Tahmini	353.004.971 TL								
Tespitler	İşgücü piyasasına giriş ve piyasada tutunma süreçlerinde zorluklarla karşılaşmakta olan engellilerin özel politika ve uygulamalarla desteklenme ihtiyacı bulunmaktadır.								
İhtiyaçlar	Aktif işgücü programlarının nicelik ve nitelik yönüyle yaygınlaştırılması. Aktif işgücü politikalarının etki analizleri odaklı uygulanması.								

Hedef Kartı 3.4

Amaç	A3: İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNE YÖNELİK AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİNİ GELİŞTİRMEK.								
Hedef	H3.4: Engellilerin işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla aktif işgücü piyasası programları uygulamak, bu kapsamda yeni mesleki eğitim yöntemleri geliştirmek.								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG 3.4.1. Aktif işgücü programlarından yararlanan engelli sayısı (Kümülatif)	70	11.106	15.106	19.106	23.106	27.106	31.106	6 ayda bir	6 ayda bir
PG 3.4.2. Kendi işini kurma hibe desteğinden yararlanan engelli sayısı (Kümülatif)	20	847	1147	1447	1747	2047	2347	6 ayda bir	6 ayda bir
PG 3.4.2. Engellilerin meslek edinmesine yönelik geliştirilecek uzaktan eğitim programının tamamlanma oranı(Kümülatif)	10	0	0	%50	%100	%100	%100	6 ayda bir	6 ayda 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, İl Müdürlükleri								
Riskler	İşgücü piyasası ve/veya işverenlerden yeterince talebin gelmemesi. Kurslara katılacak yeterince kursiyer ve katılımcının bulunamaması.								
Stratejiler	Kurslar ve programlar işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilecektir. Kurslar, fayda-maliyet esasıyla etkinlik esaslı yürütülecektir.								
Maliyet Tahmini	182.829.452TL.								
Tespitler	İşgücü piyasasına giriş ve piyasada tutunma süreçlerinde zorluklarla karşılaşmakta olan engellilerin özel politika ve uygulamalarla desteklenme ihtiyacı bulunmaktadır.								
İhtiyaçlar	Aktif işgücü programlarının nicelik ve nitelik yönüyle yaygınlaştırılması. Aktif işgücü politikalarının etki analizleri odaklı uygulanması.								

Hedef Kartı 4.1

Amaç	A4: PASİF İSTİHDAM PROGRAMLARINI DAHA ETKİLİ SOSYAL KORUMA SAĞLAYACAK ŞEKİLDE UYGULAMAK.								
Hedef	H4.1: Pasif istihdam programlarının etkinleştirilmesi maksadıyla hak kazanma şartları, ödeme miktarı ve süresine ilişkin, özel politika gerektiren grupları da dikkate alarak, çalışmalar yapmak.								
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG4.1.1 Mevzuat düzenlemesi için yapılan hazırlık çalışması sayısı (Kümülatif)	30	1	-	2	-	-	-	6 ayda bir	6 ayda bir
PG4.1.2 Yapılan analiz sayısı (Kümülatif)	70	2	3	4	5	6	7	6 ayda bir	6 ayda bir
Sorumlu Birim	İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı/ Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı								
Riskler	Mevzuat değişikliğine ilişkin hazırlanan çalışmaların yasalasmaması.								
Stratejiler	Gerekli verilerin temininde işbirliği modelinden yararlanılacaktır.								
	Projeksiyon çalışmaları verilerin değerlendirilmesine dayandırılacaktır.								
	Uygulamalara ilişkin anket, soru-cevap, görüş alışverişi gibi yöntemler benimsenerek çalışmalar yapılacaktır.								
Maliyet Tahmini	1.831.530								
Tespitler	ÜİS, 10. Kalkınma Planı gibi üst politika belgelerinde işsizlik ödeneği hak kazanma koşullarına yönelik belirlenen politika ve hedeflerin bulunması.								
	Yeni Ekonomi Programında yarım çalışma ödeneğinin etkin şekilde uygulanmasının sağlanması amacıyla politika ve tedbir bulunması.								
	Yapılan dış paydaş anketinde dış paydaşların önümüzdeki beş yıllık dönemde İŞKUR'un öncelikli görevlerinden birinin işsizlik ödeneğine ilişkin faaliyetlerin geliştirilmesi gerektiğini ifade etmesi.								
	Ödenek hak sahipliğinin esnetilmesi kadar mevcut durumun etkin olarak uygulanması da işsizlik sigortasının sosyal koruma düzeyini arttıracaktır.								
	ÜGF kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması zorunluluğunun yeniden gözden geçirilmesinin ve 7101 sayılı Kanun ile konkordato müessesesinde yapılan değişiklikler kapsamında gerekli revizyonların yapılmasının uygulamada yararlı olacağı değerlendirilmektedir.								
İhtiyaçlar	İstihdamın korunması, işsizlik etkilerinin azaltılması için uygulanan pasif işgücü programlarının etkin bir şekilde uygulanması, İşsizlik sigortası fonunun aktüeryal dengesi gözetilerek işsizlik sigortası hak kazanma şartları, ödeme süresi ve ödeme miktarı özel politika gerektiren grupları da dikkate alarak iş aramayı teşvik edici şekilde iyileştirilmesi, Ödenek hak sahipliğinin esnetilmesi kadar mevcut durumun etkin olarak uygulanması, "Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan" hükmünün esnetilerek daha fazla sigortalı işsiz işsizlik ödeneğinden faydalandırılması, Yarım çalışma ödeneğinin etkin şekilde uygulanması ve kadınların çalışma hayatından uzaklaşmadan çocuklarına bakabilmelerine yönelik imkânların artırılması, bu imkânlara ulaşımın kolaylaştırılması.								

Hedef Kartı 4.2

Amaç	A4: PASİF İSTİHDAM PROGRAMLARINI DAHA ETKİLİ SOSYAL KORUMA SAĞLAYACAK ŞEKİLDE UYGULAMAK.									
Hedef	H4.2: Pasif istihdam programlarına başvuru sürecini kolaylaştırmak ve bu başvuruların sonuçlanma sürelerini kısaltmak.									
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç (Tahmini) Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
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)	40	%96	%96	%97	%97	%97,5	%98	6 ayda bir	6 ayda bir	
PG 4.2.2. Esnaf ahilik sandığı uygulama alt yapısının oluşturulma oranı (Kümülatif)	30	-	-	%30	%100	%100	%100	6 ayda bir	6 ayda bir	
PG 4.2.3. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin başvurularının elektronik ortamda alınması için gerekli alt yapının oluşturulma oranı (Kümülatif)	30	-	%30	%70	%100	%100	%100	6 ayda bir	6 ayda bir	
Sorumlu Birim	İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı									
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, Fon Yönetimi ve Aktüerya Daire Başkanlığı, İl Müdürlükleri									
Riskler	<p>SGK ile veri iletişiminde sıkıntı yaşanması.</p> <p>Esnaf Ahilik Sandığı uygulamasının yürürlük tarihinin ertelenmesi</p> <p>Personelin konuya ilişkin yeterli bilgiye sahip olmaması.</p> <p>Esnaf Ahilik Sandığına ilişkin mevzuatın hazırlanmasında paydaş kurumlarla sorunlar, anlaşmazlıklar yaşanması.</p> <p>Esnaf ahilik sandığı uygulamasına ilişkin bilgi işlem alt yapısının diğer modüllerle entegrasyonunda sorunlar yaşanması.</p>									
Stratejiler	<p>Gerekli verilerin temininde işbirliği modelinden yararlanılacaktır.</p> <p>Esnaf Ahilik Sandığına ilişkin mevzuatın hazırlanmasında paydaş kurumlarla işbirliği yaklaşımı esas alınacaktır.</p> <p>Yarım çalışma ödeneği başvurularının internet üzerinden alınabilmesi için yapılacak çalışmalarda Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı ile işbirliği yöntemi benimsenecektir.</p>									
Maliyet Tahmini	112.944.350									
Tespitler	<p>ÜİS, 10. Kalkınma Planı gibi üst politika belgelerinde işsizlik ödeneği hak kazanma koşullarına yönelik belirlenen politika ve hedeflerin bulunması.</p> <p>Yeni Ekonomi Programında yarım çalışma ödeneğinin etkin şekilde uygulanmasının sağlanması amacıyla politika ve tedbir bulunması.</p> <p>Ödenek hak sahipliğinin esnetilmesi kadar mevcut durumun etkin olarak uygulanması da işsizlik sigortasının sosyal koruma düzeyini arttıracaktır.</p> <p>ÜGF kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması zorunluluğunun yeniden gözden geçirilmesinin ve 7101 sayılı Kanun ile konkordato müessesesinde yapılan değişiklikler kapsamında gerekli revizyonların yapılmasının uygulamada yararlı olacağı değerlendirilmektedir.</p> <p>4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda Esnaf Ahilik Sandığı uygulamasına ilişkin mevzuat ve bilgi işlem alt yapısının oluşturulması.</p>									
İhtiyaçlar	<p>İstihdamın korunması, işsizlik etkilerinin azaltılması için uygulanan pasif işgücü programlarının etkin bir şekilde uygulanması,</p> <p>İşsizlik sigortası fonunun aktüeryal dengesi gözetilerek işsizlik sigortası hak kazanma şartları, ödeme süresi ve ödeme miktarı özel politika gerektiren grupları da dikkate alarak iş aramayı teşvik edici şekilde iyileştirilmesi,</p> <p>Ödenek hak sahipliğinin esnetilmesi kadar mevcut durumun etkin olarak uygulanması,</p> <p>"Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan" hükmünün esnetilerek daha fazla sigortalı işsiz işsizlik ödeneğinden faydalandırılması,</p> <p>Yarım çalışma ödeneğinin etkin şekilde uygulanması ve kadınların çalışma hayatından uzaklaşmadan çocuklarına bakabilmelerine yönelik imkanların artırılması, bu imkanlara ulaşımın kolaylaştırılması</p> <p>Esnaf Ahilik Sandığına ilişkin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için mevzuat ve bilgi işlem alt yapısının oluşturulması.</p>									

Hedef Kartı 5.1

Amaç	A5: SUNULAN HİZMETLERİN DAHA ETKİN YÜRÜTÜLEBİLMESİ İÇİN KURUMSAL KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK.								
Hedef	H5.1: Kurum hizmetlerinin tanınırlığını/farkındalığını artırmak.								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG 5.1.1. İllerde Düzenlenen Basın Toplantısı Sayısı (Küm.)	25	324	648	972	1.296	1.620	1.944	6 ayda bir	6 ayda bir
PG 5.1.2. İllerde Hazırlanan Basın Bülteni Sayısı (Kümülatif)	25	972	1.944	2.916	3.888	4.860	5.832	6 ayda bir	6 ayda bir
PG 5.1.3. Sosyal Medya Takipçi Sayısı (Kümülatif)	25	280.000	308.000	339.000	373.000	410.000	451.000	6 ayda bir	6 ayda bir
PG 5.1.4. Kurum internet sayfasına erişim sayısı (Kümülatif)	25	23.985.000	36.884.000	50.428.000	64.649.000	79.581.000	95.259.000	6 ayda bir	6 ayda bir
Sorumlu Birim	Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi								
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, İl Müdürlükleri								
Riskler	Eğitimli ve tecrübeli personel eksikliği, illerdeki bürokratik yapının tanıtım faaliyetlerinin hızlı uygulanmasında aksaklığa yol açması								
Stratejiler	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.								
Maliyet Tahmini	17.653.000 TL								
Tespitler	Tanınırlık faaliyetleri istihdama dolaylı olarak katkı sağladığından önem arz etmektedir.								
İhtiyaçlar	Nitelikli kişilerin istihdamının artırılması için tanınırlık faaliyetlerine öncelik verilmesi.								
	Taşra basın personelinin eğitilmesi.								
	Genel Müdürlük ve taşra tanıtım birimleri tanıtım için gerekli donanım ile desteklenmesi.								

Hedef Kartı 5.2

Amaç	A5: SUNULAN HİZMETLERİN DAHA ETKİN YÜRÜTÜLEBİLMESİ İÇİN KURUMSAL KAPASİTE-Yİ GÜÇLENDİRMEK.									
Hedef	H5.2: Kurumun teknolojik ve fiziki alt yapısını geliştirmek.									
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG 5.2.1. İŞKUR Bilişim Sistemleri Modernizasyonu Projesinin tamamlanma oranı (Kümülatif)	75	%50	%60	%80	%100	%100	%100	6 ayda bir	6 ayda bir	
PG5.2.2. Kurum Mülkiyetindeki Bina Sayısı (Kümülatif)	25	74	79	83	87	88	89	6 ayda bir	6 ayda bir	
Sorumlu Birim	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı									
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Merkez ve Taşra Birimleri									
Riskler	<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 teminin yapılamaması</p> <p>Binaların Yatırım Programına alınmaması</p>									
Stratejiler	<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>									
Maliyet Tahmini	150.000.000 TL									
Tespitler	<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>									
İhtiyaçlar	<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 fiziki ortamının çalışanların ihtiyacı doğrultusunda iyileştirilmesi.</p>									

Hedef Kartı 5.3

Amaç	A5: SUNULAN HİZMETLERİN DAHA ETKİN YÜRÜTÜLEBİLMESİ İÇİN KURUMSAL KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK.									
Hedef	H5.3: Avrupa Birliği, diğer ülkeler ve uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ve işbirliğini geliştirmek, karşılıklı öğrenme ve gelişim platformlarını etkin şekilde kullanmak.									
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG5.4.1 Uluslararası kaynaklı projeler ve programlar kapsamında gerçekleştirilen eğitim faaliyeti sayısı (Kümülatif)	30	27	42	57	72	90	108	6 ayda bir	6 ayda bir	
PG5.4.2 Katılım sağlanan uluslararası nitelikli toplantı sayısı (Kümülatif)	35	50	70	90	115	140	165	6 ayda bir	6 ayda bir	
PG5.4.3 Uluslararası nitelikte hazırlanan raporlaştırılmış çalışma sayısı (Kümülatif)	35	25	30	35	40	50	60	6 ayda bir	6 ayda bir	
Sorumlu Birim	Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı									
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Merkez ve Taşra tüm harcama birimleri.									
Riskler	Ulusal ve uluslararası gündemin örtüşmemesi. Uluslararası gelişmelere yönelik belirsizlik.									
Stratejiler	İlgili kurum ve kuruluşlarla ilişkiler işbirliği yaklaşımıyla yürütülecektir.									
Maliyet Tahmini	3.537.831 TL									
Tespitler	Merkez ve Taşra teşkilatının uluslararası kaynaklı projelere ve programlara ilişkin teknik bilgi ve farkındalık düzeyinin artırılması. İŞKUR'un uluslararası ikili ve çoklu platformlarda etkin rol alması, küresel bilgi birikiminin istihdam alanındaki yenilikçi uygulamalara ve hizmetlere dönüştürülmesine katkı sağlaması. 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 kurumsal öğrenme ve uluslararası bilgi birikimine katkı sağlaması. 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 ve kurumsal kapasitesinin geliştirilmesine hizmet etmesi.									
İhtiyaçlar	Uluslararası kaynaklı projeler ve programlarla ilgili gerçekleştirilen eğitim ve tanıtım faaliyeti sayısının artırılması ve bu kapsamda gerçekleştirilen faaliyetlere etkin katılımın sağlanması. Yurt içinde ve yurt dışında gerçekleştirilen uluslararası nitelikli toplantılara etkin katılım sağlanarak elde edilen bilgi ve çıktının yaygınlaştırılması, bu sonuçların kurumsal öğrenme platformlarında kullanılması, politikalara ve uygulamalara yansıtılması. 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.									

Hedef Kartı 5.4

Amaç (A5)	A5: <i>SUNULAN HİZMETLERİN DAHA ETKİN YÜRÜTÜLEBİLMESİ İÇİN KURUMSAL KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK.</i>								
Hedef (H5.5)	H5.4: Stratejik yönetim kapasitesini geliştirmek.								
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG5.5.1. İç Kontrol sisteminin kamu iç kontrol standartlarına uyum oranı (Kümülatif)	40	%60	%65	%75	%85	%90	%98	6 ayda bir	6 ayda bir
PG5.5.2. Stratejik plan değerlendirme rapor sayısı (Kümülatif)	60	-	1	2	3	4	5	6 ayda bir	6 ayda bir
Sorumlu Birim	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı								
İşbirliği Yapılacak Birim	Merkez ve il müdürlükleri								
Riskler	İç Kontrol eylem planında belirlenen eylemlerden sorumlu olan ilgili birimlerin planlanan eylemleri zamanında tamamlamamaları. Stratejik yönetim araçlarının yeterince benimsenmemesi. Değişime gösterilen direnç.								
Stratejiler	Çalışmalar mümkün olduğunca elektronik ortamda yürütülecektir. Hedeflerin belirlenmesinde izleme ve değerlendirme sonuçları temel alınacaktır.								
Maliyet Tahmini	3.018.500 TL								
Tespitler	Mali yönetim konusunda bilgi eksikliği. Stratejik planın etkin izlemesine ve değerlendirmesine yönelik bir sistem bulunmaması. Planlama, bütçeleme ve izleme süreci arasında kopukluk bulunmaktadır.								
İhtiyaçlar	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 7: Hedeflerden Sorumlu Taşra Teşkilatları

Amaçlar	A1					A2					A3				A4		A5				
Hedefler	H1.1	H1.2	H1.3	H1.4	H1.5	H2.1	H2.2	H2.3	H2.4	H25	H3.1	H3.2	H3.3	H3.4	H4.1	H4.2	H5.1	H5.2	H5.3	H5.4	
İl Müdür-lükleri	X	X	X	X	-	X	X	X	X	-	X	X	X	X	-	X	X	-	-	-	X

Tablo 8: Hedef Riskleri Ve Kontrol Faaliyetleri

Hedef 1.1: Plan döneminde özel sektörde işe yerleştirilen kişi sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Ülke ekonomisini olumsuz etkileyen konjonktürel değişimlerin, işgücü piyasasını da etkilemesi.	Ekonomik kriz, doğal afet gibi önceden tespit edilmesi mümkün olmayan ulusal veya küresel etkiler.	Sigortacılık sisteminin geliştirilmesi ve kıdem tazminatı fonu gibi çeşitli fonlar oluşturulması.
Eşleştirme sistemimizin yeterince gelişmiş olmaması.	Açık iş talepleri karşılanırken yapılan yerleştirme ile yapılacak iş arasında uyumsuzluğun olmasına bağlı olarak sürekli işgücü sirkülasyonunun yaşanması.	Kurumumuzun eşleştirme için kullandığı sistemin günlük hayatla uyumlu olacak şekilde revize edilmesi.
Kurum personeli tarafından söz konusu hedeflerin gerçekleştirilebilir görülmemesi ve benimsenmemesi.	Ülkemizde kamu kurumlarında uygulanmaya başlanan hedeflerle yönetim sistemi yeni olduğu için hedefler yeterince gerçekçi belirlememekte ve çalışanlar tarafından da benimsenememesi.	İşgücü piyasası durumu göz önünde bulundurularak daha gerçekçi hedeflerin belirlenmesi.
Fuarların düzenlenmesi aşamasında diğer kurum ve kuruluşların işbirliğine yeterince açık olmaması.	İstihdam fuarları düzenleme sürecinde bütçe yetersizliği belediye, üniversite gibi diğer kamu kurum ve kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliğini zorunlu kılmaktadır. İşbirliğinin sağlanamadığı durumlarda fuarların etkin olmaması.	Fuarlar için tahsis edilen bütçenin artırılması. Bürokratik engellerin azaltılması. Gereken işbirliğinin çatı kuruluşlar düzeyinde sağlanarak standart getirilmesi.
Hedef 1.2: Özel politika gerektiren grupların istihdamını artırmak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Kadın ve gençlere yönelik hayata geçirilen teşvikler konusunda işverenin yeterli bilgiye sahip olmaması.	Teşviklerin birden fazla kurumu ilgilendiriyor olması sebebiyle sürecin tamamı hakkında bilgi edinilmesinin zorlaşması.	Teşviklerin uygulanması noktasında SGK, İŞKUR, KOSGEB ve TÜRMOB arasında gerekli koordinasyonun sağlanarak işbirliğinin artırılması.
İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) üyelerinin sıklıkla değişmesi sebebiyle işgücü piyasasına ilişkin bilgilerinin yetersiz olabilmesi.	Görev değişikliği sebebiyle ayrılan üyelerin yerine atanan üyelerin işgücü piyasası ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmaması ancak bu konuda karar verici konumda olması.	İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) üyelerine düzenli eğitim verilerek işgücü piyasası ve özel politika gerektiren gruplar hakkında bilgilendirme yapılması.
Danışmanlık hizmetlerinin danışmanların niteliklerine ve iş arayanlar ve işverenlerin ihtiyaçlarına bakılmaksızın genelleştirilmesi.	Danışmanlık hizmetlerinin sayıca yetersiz personelle ve çok genel bir şekilde yürütülmeye çalışılması.	Danışmanlık hizmetlerinin özel politika gerektiren grupların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurularak çeşitlendirilmesi. Özel politika gerektiren gruplara yönelik iş kulüpleri uygulamasının yaygınlaştırılması. Danışmanların sayısının artırılarak, niteliklerine göre iş arayan, işveren, engelli, kadın, genç vb. gruplar için ayrıştırılması.

Engelli ve eski hükümlülere yönelik sunulan hizmetler hakkında hedef gurubun yeterli bilgiye sahip olmaması.	Engelli ve eski hükümlülere verilen iş kurma hibe desteği hakkında yeterli bilgiye sahip olunmaması.	Bilgilendirme ve tanıtım faaliyetlerinin yürütülmesi.
Hedef 1.3 Her yıl işgücü piyasası araştırmaları yapmak ve sonuçlarını ulusal, yerel ve sektörel bazlı yayımlamak		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Saha çalışmasının ve veri girişlerinin belirlenen zamanda tamamlanamaması.	Araştırmaların saha çalışmalarının ve veri girişlerinin il müdürlüklerinde görevli personel tarafından önceden belirlenen tarih aralığı içerisinde tamamlanması.	Saha çalışmalarında ve veri girişinde görev alacak personel ve koordinatörler için ziyaretçi ve koordinatör el kitabının hazırlanarak il müdürlüklerine gönderilmesi. Saha çalışmaları esnasında İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı uzmanlarıncı il müdürlüklerinin ziyaret edilerek çalışmaya nezaret edilmesi. İl müdürlükleri tarafından ziyaret edilen işyeri/işletme sayısı ve veri girişi yapılan anket formu sayısının İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığınca takip edilerek il müdürlükleriyle paylaşılması.
Hedef 1.4: Her yıl açık iş istatistikleri araştırması yapmak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Saha çalışmasının ve veri girişlerinin belirlenen zamanda tamamlanamaması.	Araştırmaların saha çalışmalarının ve veri girişlerinin il müdürlüklerinde görevli personel tarafından önceden belirlenen tarih aralığı içerisinde tamamlanması.	Saha çalışmalarında ve veri girişinde görev alacak personel ve koordinatörler için ziyaretçi ve koordinatör el kitabının hazırlanarak il müdürlüklerine gönderilmesi. Saha çalışmaları esnasında İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı uzmanlarıncı il müdürlüklerinin ziyaret edilerek çalışmaya nezaret edilmesi. İl müdürlükleri tarafından ziyaret edilen işyeri/işletme sayısı ve veri girişi yapılan anket formu sayısının İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığınca takip edilerek il müdürlükleriyle paylaşılması.

Hedef 1.5: Mesleklerin iş analizini yaparak beceri envanteri çıkarmak ve bu envanteri kullanan eşleştirme sistemi oluşturmak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
İş analizi çalışmasının zamanında tamamlanamaması ve birden fazla kurum ile işbirliği gerektirmesi, Ulusal Meslek Sınıflama Sisteminin oluşturulmasına bağlı bir yapı olması.	Meslek sayısının fazla olması ve iş analizi sürecinin zaman gerektirmesi ve Ulusal Meslek Sınıflama Sisteminin oluşturulamaması.	MYK ve TÜİK ile işbirliği halinde çalışmaların yürütülmesi ve hizmet alımı yolu ile sürecin yürütülmesi.
Hedef 2.1: Öğrencilere etkili iş ve meslek danışmanlığı vermek		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
MEB, Üniversiteler ve/veya YÖK ile işbirliğinde yaşanabilecek sıkıntılar, MYTB online erişime açılmaması.	Diğer idareler tarafından yapılması gereken düzenleme ve/veya faaliyetlerin arzu edildiği şekilde ve/veya zamanda yapılmaması.	Üst yöneticilerin düzenli olarak bilgilendirilmesi ve sürece desteklerinin artırılması.
Hedef 2.2: İş arayanların kalıcı istihdamını sağlamak için etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
İş arayanların İŞKUR'a bakış açısındaki yaşanabilecek olumsuzluklar, Yeni Mezunların alternatif iş arama kanallarını görece daha fazla kullanması.	İş arayan ve yeni mezunların Kuruma olan ilgisinin yüksek olması ve olumlu yargılarının güçlendirilmesi hedefin gerçekleşmesi için önemlidir.	Danışmanlık faaliyetinin süre ve çeşitli danışan grupları için içerik olarak standartlarının geliştirilmesi. Yeni hizmet kanallarının geliştirilmesinin denetlenmesi.
Hedef 2.3 işveren danışmanlığı hizmetlerini geliştirmek.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
İşverenlerin İŞKUR'a bakış açısındaki yaşanabilecek olumsuzluklar. İşyerlerinin dağınık coğrafi dağılımından erişim sorununun yaşanması.	İŞKUR'un her ilçede teşkilatının olmamasından kaynaklanan sınırlılıklar özellikle uzak noktalardaki işverenlere erişim sıkıntısına neden olması.	Hizmet merkezi bulunmayan noktalardaki işverenlere ulaşmak için alınan tedbirler kontrol edilecektir.
Hedef 2.4: İş arayanlara daha nitelikli danışmanlık hizmeti sunulabilmesi amacıyla İş Kulüplerinin sayısını ve yararlanıcı sayısını artırmak		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Hedeflenen sayıda iş kulübü açılmaması. Diğer kurum ve kuruluşlarla gerekli koordinasyonun sağlanamaması.	İş kulüplerinin açılmaması durumunda buna bağlı olarak iş kulübünden yararlanan kişi sayısı ve yararlanan genç sayısı hedeflerinin de gerçekleştirilememesi hususu.	İş Kulüplerinin Kurulması için gerekli iş planının üst yöneticiler tarafından takibi ve karar alma süreçlerinin hızlı işletilmesinin gözlemlenmesi.
Hedef 2.5: Profil Temelli Danışmanlık Hizmetleriyle branşlaşmış hizmet sunumunu geliştirmek amacıyla İş ve Meslek Danışmanlarının niteliklerini arttıracak hizmet içi eğitimler düzenlemek.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Mazereti nedeniyle eğitime katılmayan personeller, Farklı nitelikte eğitim programı sayısının istenilen düzeye ulaşamaması.	Doğum izni, askerlik, mazeret izinleri, sağlık sebepleri vb. sebeplerle eğitime katılmayan personeller bulunması ihtimal dahilindedir.	Eğitilere katılımın yüksek olması için eğitim programları programlar dahilinde önceden ilan edilecektir.

	<p>Profil temelli danışmanlık hizmetleri sunumu sürecinde eğitim ihtiyaç analizleri ile ortaya çıkacak yeni eğitim ihtiyaçları imkanlar ölçüsünde karşılanacaktır. Bununla birlikte eğitimlerin bir bölümünün dış paydaşlarımız ve/veya başka kurum ya da kuruluşlarla gerçekleştirilecek olması nedeniyle dış kaynaklı bazı eğitimlerin gecikmesi veya yapılamaması ihtimali bulunmaktadır.</p>	<p>Eğitime katılmayan personeller için imkânlar doğrultusunda telafi eğitimleri gerçekleştirilecektir, ayrıca eğitimler kayıt altına alınarak materyaller ilgili personelle paylaşılacaktır.</p> <p>Kurumlar arasında işbirliğinin sürekliliğini sağlayacak mekanizmalar oluşturulacaktır.</p> <p>Çalışma programı ve eğitim talepleri en az 3 ay öncesinde ilgili kurumlarla paylaşılacaktır.</p>
--	--	--

Hedef 3.1: Plan döneminde düzenlenen işbaşı eğitim programı katılımcı sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
İşgücü piyasası ve işverenlerden yeterince talebin gelmemesi. Programlara katılacak yeterince katılımcının bulunamaması.	İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yıllık hedeflerin değişebilmesi, ayrıca il müdürlüklerinin belirlenen hedefler doğrultusunda çalışmalarını planlayamamaları.	Düzenli olarak izleme ve bilgilendirme faaliyetlerinin yürütülmesi.

Hedef 3.2: Plan döneminde düzenlenen mesleki eğitim kursiyer sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
İşgücü piyasası ve işverenlerden yeterince talebin gelmemesi. Kurslara katılacak yeterince katılımcının bulunamaması.	İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yıllık hedeflerin değişebilmesi, ayrıca il Müdürlüklerinin belirlenen hedefler doğrultusunda çalışmalarını planlayamamaları.	Düzenli olarak izleme ve bilgilendirme faaliyetlerinin yürütülmesi.

Hedef 3.3: Dijital dönüşümün ortaya çıkardığı yeni meslek alanlarında, öncelikli sektörlerin ihtiyaç duyduğu becerilere sahip işgücünün yetiştirilmesine yönelik kurs ve programlar düzenlemek.

Risk	Risk	Risk
İşgücü piyasası ve işverenlerden yeterince talebin gelmemesi. Kurslara katılacak yeterince katılımcının bulunamaması.	İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yıllık hedeflerin değişebilmesi, ayrıca il müdürlüklerinin belirlenen hedefler doğrultusunda çalışmalarını planlayamamaları.	Düzenli olarak izleme ve bilgilendirme faaliyetlerinin yürütülmesi.

Hedef 3.4: Engellilerin işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla aktif işgücü piyasası programları uygulanacak, bu kapsamda yeni mesleki eğitim yöntemleri geliştirmek

Risk	Risk	Kontrol Faaliyetleri
İşgücü piyasası ve işverenlerden yeterince talebin gelmemesi. Kurslara katılacak yeterince katılımcının bulunamaması.	İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yıllık hedeflerin değişebilmesi, ayrıca il müdürlükleri-	Düzenli olarak izleme ve bilgilendirme faaliyetlerinin yürütülmesi.

cının bulunamaması.	nin belirlenen hedefler doğrultusunda çalışmalarını planlayamaları.	
Hedef 4.1: Pasif istihdam programlarının etkinleştirilmesi maksadıyla hak kazanma şartları, ödeme miktarı ve süresine ilişkin, özel politika gerektiren grupları da dikkate alarak, çalışmalar yapmak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Mevzuat değişikliğine ilişkin hazırlanan çalışmaların yasallaşmaması.	Kurumumuzca yapılan mevzuat hazırlık çalışmalarının yasallaşmaması.	ÜİS ve 10. Kalkınma Planı doğrultusunda ilgili birimler bilgilendirilerek mevzuat çalışmalarının hayata geçirilmesi.
Hedef 4.2: Pasif istihdam programlarına başvuru sürecini kolaylaştırmak ve bu başvuruların sonuçlanma sürelerini kısaltmak		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
SGK ile veri iletişimi sağlanamaması, Personelin bilgi yetersizlikleri, uygulamayı yürütecek personel sayısının yetersizliği, Esnaf ahilik sandığına ilişkin mevzuatın hazırlanmasında paydaş kurumlarla yaşanacak sorunlar(anlaşmazlıklar), Esnaf ahilik sandığı uygulamasına ilişkin bilgi işlem alt yapısının diğer modüllerle entegrasyonunda karşılaşılabilecek sorunlar, Yarım çalışma başvurularının alınmasında işverenin doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesini sistem üzerinden girmemesi, Esnaf Ahilik Sandığı uygulamasının yürürlük tarihinin ertelenmesi,	Onaylama süreçlerinin yürütülmesinde SGK'dan alınan işveren-işçi bilgileri önem arz etmektedir. Bu veri temininde sıkıntı yaşanması oranın gerçekleşmesini olumsuz etkileyebilir. Taşrada yapılan görevlendirmeler neticesinde bilgi birikimi olan personelin görev yeri değişebilmekte ve bilgi eksikliği olan çalışanlar servislerde görevlendirilebilmektedir. Esnaf ahilik sandığının hayata geçirilmesi için oluşturulacak mevzuatın hazırlık çalışmalarında katılımcı bir yapı oluşturulmalıdır. Esnaf ahilik sandığının bilgi işlem altyapısı oluşturulurken ödemelerin diğer modüllerle de iletişiminin oluşturulması gerekmektedir. Özellikle Kuruma kayıt olmayan işverenlerin çalışanlarına yönelik SGK numarası eşleşmesinde ve doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesinin eşleştirilmesinde sorunlar.	SGK ile sürekli temaslarda bulunarak veri akışının sorunsuz yönetilmesi ve yedekleme çalışmalarının devam ettirilmesi, Personelin eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi, Esnaf Ahilik Sandığının mevzuat altyapısı oluştururken katılımcı bir anlayışla hareket edilmesi ve işsizlik ödeneği uygulamasından elde edilen tecrübelerin değerlendirilmesi, Esnaf ahilik uygulamasında, Kurum sisteminde mevcut bulunan diğer modüllerle iletişiminin sağlanması. Kuruma kayıtlı olsun olmasın herkesin yarım çalışma belgesini verebileceği bir yapının oluşturulması.
Hedef 5.1: Kurum hizmetlerinin tanınırlığını/farkındalığını artırmak		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Eğitilmiş ve tecrübeli personel eksikliği, Hedef kitlenin hazırlanan iletişim materyallerine yeterli ilgiyi göstermemesi, İllerdeki bürokratik yapının tanıtım faaliyetlerinin hızlı uygulanmasında aksaklığa yol açması,	Basın, Yayın ve Tanıtım işiyle görevlendirilmiş olan il müdürlüğü personelinin yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmaması tanınırlığa ilişkin faaliyetlerin aksamasına sebebiyet verebilecektir. Basın bültenlerinin basına servis edilmesi ve basın toplantılarının düzenlenmesi noktasında illerdeki hiyerarşik yapı bu faaliyetlerin	il müdürlüklerinde görevli basın, yayın personelinin fotoğrafçılık, basın bülteni hazırlama, kurumsal iletişim ve sosyal medya gibi konularda bilgilendirilmesi ve gerek duyulması halinde eğitilmesi. Tanıtım ve bilgilendirme faaliyetlerine ilişkin hiz-

	gerçekleştirilmesinde aksaklığa yol açabilmektedir.	met standartlarının oluşturulması. Kurum hizmetlerinin tanınırlığını ve farkındalığını artırmak üzere yol haritası niteliğinde olan İletişim Strateji Belgesi Eylem Planının revize edilmesi ve etkin bir şekilde uygulanmasının sağlanması. Basına yönelik iletişim hedeflerimizin bürokratik hiyerarşiye takılmadan gerçekleştirilebilmesi için İİMEK'ler, kariyer günleri, istihdam fuarları vb. organizasyonların kullanılması
--	---	--

Hedef 5.2: Kurumun teknolojik ve fiziki alt yapısını geliştirmek.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Nitelikli personel sayısının yetersiz olması, Gereksinimin doğru anlaşılabilmesi ve/veya doğru aktarılamaması, Yazılımın yönetsel bileşenlerinin ihtiyacı karşılayacak şekilde geliştirilmemesi ve/veya hatalı yönetilmesi, Veri merkezinde oluşabilecek teknik problemler. Arsa temininin yapılamaması, Yatırım Programında yer almaması.	Yazılım geliştirme aşamasında birim temsilcilerinin yeterli bilgiye sahip olmaması ve gereken önemin verilmemesi, Yatırıma sunulacak arsanın imar düzenlemeleri nedeni ile alan olarak yeterli olmaması, Kamulaştırma ile alınacak arsanın yeterli ödeneğinin olmaması, Yatırım programında yatırımın yapıldığı il veya ilçe için yeterli bütçe olmaması nedeni ile yatırımda yer bulamaması,	Personelin ihtiyaç duyulan eğitimlerle niteliğinin geliştirilmesi, Analiz sürecine tüm paydaşlar tarafından gereken önemin verilmesi, Düzenli olarak yazılım geliştirme faaliyetlerinin izlenmesi, tespit edilen eksikliklerin giderilmesi, Veri merkezinin sürekli olarak izlenmesi, Yatırım programının da yer almadan imar plan, imar durumunun ve zemin kontrollerinin incelenerek arsa satın alınmasının gerçekleştirilmesi, Mümkün olabildiği ve ulaşılabildiği ölçüde ildeki diğer yatırımların neler olduğu ve öncelikli olanlarla karşılaştırmalar yapılması ve yatırıma sunulması, Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı ve Yatırımın yapılacağı ilin, Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü ve Belediyeleri ile koordineli çalışma yapılması.

Hedef 5.3: Avrupa Birliği, diğer ülkeler ve uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ve işbirliğini geliştirmek, karşılıklı öğrenme ve gelişim platformlarını etkin şekilde kullanmak		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyeti
Ulusal ve uluslararası gündemin örtüşmemesi. Uluslararası gelişmelere yönelik belirsizlik.	Yürütülecek uluslararası nitelikteki çalışmalara ilişkin genel gündemler, öncelikler, ayrılan mali kaynaklar söz konusu olduğunda ulusal düzeydeki makro politika ve hedefler ile uluslararası kurum ve kuruluşların öncelikleri her zaman uyum sağlamamaktadır. Ayrıca konjonktürel olarak dış piyasalarda yaşanan çeşitli gelişmeler projelerin oluşturulmasını veya yürütülmesini etkileyebilmektedir. Bu sebeple ulusal önceliklerimiz, uluslararası gelişmelere göre önceliklendirilerek; yürütülecek çalışmalarda zaman, kaynak, plan vb. değişkenlere bağlı olarak projelerin değerlendirilmesi önem arz etmektedir.	Dış İşleri Bakanlığı ve Bakanlığımız ve YDİH G.M. gibi ana aktör kurumlar ve katkısı olabilecek diğer ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar ile işbirliği ve iletişimi arttıracak faaliyetler düzenlenerek ulusal önceliklerimizin ve ihtiyaçlarımızın güncel olarak takip edilmesi ve aynı zamanda uluslararası gelişmeler konusunda ilgili yerli ve yabancı kuruluşlar ile sürekli bilgi akışının sağlanması.
Hedef 5.4: Stratejik yönetim kapasitesini geliştirmek.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
İç Kontrol eylem planında belirlenen eylemlerden sorumlu olan ilgili birimlerin planlanan eylemleri zamanında tamamlamamaları, Stratejik yönetim araçlarının yeterince benimsenmemesi, Değişime gösterilen direnç.	İç Kontrol Sistemi ile ilgili çalışmaların personel ve yönetim tarafından yeterince benimsenmemesine bağlı olarak tanımlanan eylemlerin istenilen düzeyde ve zamanda tamamlanmaması. Planlama, bütçeleme ve izleme süreci arasında kopukluk bulunması. Yeni uygulamaların ve değişimlerin süreçlere yansıtılması konusunda dirençle karşılaşılması.	Üst yönetimin başkanlığında birim amirlerinden oluşan izleme ve değerlendirme toplantıları ile eylem maddelerinin hayata geçirilmesinin sağlanması. Stratejik plan izleme ve değerlendirme sistemi ile hedeflerin gerçekleştirme durumlarının 6 aylık ve yıllık bazda izlenerek hazırlanan raporların üst yönetime sunulması.

3.3 MALİYETLENDİRME

Tablo 9: Hedef Maliyet Tablosu

Açıklama		2019	2020	2021	2022	2023	Toplam Maliyet
Amaç 1		180.267.539	207.353.730	237.816.893	272.584.346	312.559.413	1.210.581.921
HEDEF 1.1:	Plan döneminde özel sektörde işe yerleştirilen kişi sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.	87.742.662	100.225.311	114.580.358	131.088.662	150.073.211	583.710.204
HEDEF 1.2:	Özel politika gerektiren grupların istihdamını artırmak.	90.152.467	103.675.337	119.226.638	137.110.634	157.677.229	607.842.305
HEDEF 1.3:	Her yıl işgücü piyasası araştırmaları yapmak ve sonuçlarını ulusal, yerel ve sektörel bazlı yayımlamak	1.412.500	1.596.125	1.803.621	2.038.092	2.303.044	9.153.382
HEDEF 1.4:	Her yıl açık iş istatistikleri araştırması yapmak.	847.500	957.675	1.082.173	1.222.855	1.381.826	5.492.029
HEDEF 1.5:	Mesleklerin iş analizini yaparak beceri envanteri çıkarmak ve bu envanteri kullanan eşleştirme sistemi oluşturmak.	112.410	899.282	1.124.103	1.124.103	1.124.103	4.384.000
Amaç 2		220.455.006	250.999.485	282.205.798	313.457.847	358.755.571	1.425.873.707
HEDEF 2.1:	Öğrencilere etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek	29.912.934	34.543.737	39.151.544	43.932.885	50.675.183	198.216.283
HEDEF 2.2:	İş arayanların kalıcı istihdamını sağlamak için etkili iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek.	101.625.665	115.853.246	129.410.739	143.782.268	163.963.514	654.635.432
HEDEF 2.3:	İşveren danışmanlığı hizmetlerini geliştirmek.	78.681.672	90.025.404	100.893.518	112.749.675	129.119.648	511.469.917
HEDEF 2.4:	İş arayanlara daha nitelikli danışmanlık hizmeti sunulabilmesi amacıyla İş Kulüplerinin sayısını ve yararlanıcı sayısını artırmak	5.884.735	7.622.098	10.599.997	10.413.019	11.823.826	46.343.675
HEDEF 2.5:	Profil Temelli Danışmanlık Hizmetleriyle branşlaşmış hizmet sunumunu geliştirmek maksadıyla İş ve Meslek Danışmanlarının	4.350.000	2.955.000	2.150.000	2.580.000	3.173.400	15.208.400

	niteliklerini arttıracak Hizmet İçi Eğitimler Düzenlemek.						
Amaç 3		2.264.503.000	2.377.752.199	2.492.192.826	2.607.969.155	2.725.241.473	12.467.659.424
HEDEF 3.1:	Plan döneminde düzenlenen işbaşı eğitim programı katılımcı sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.	1.853.523.000	1.941.786.000	2.030.049.000	2.118.312.000	2.206.575.000	10.150.245.000
Hedef 3.2:	Plan döneminde düzenlenen mesleki eğitim kursiyer sayısını bir önceki yıl hedefinin %5'i oranında artırmak.	325.332.000	340.824.000	356.316.000	371.808.000	387.300.000	1.781.580.000
Hedef 3.3:	Dijital dönüşümün ortaya çıkardığı yeni meslek alanlarında, öncelikli sektörlerin ihtiyaç duyduğu becerilere sahip işgücünün yetiştirilmesine yönelik kurs ve programlar düzenlemek.	52.986.578	60.713.787	69.456.573	79.340.777	90.507.257	353.004.972
Hedef 3.4:	Engellilerin işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla aktif işgücü piyasası programları uygulanacak, bu kapsamda yeni mesleki eğitim yöntemleri geliştirmek	32.662.193	34.428.412	36.371.253	38.508.378	40.859.216	182.829.452
Amaç 4		18.800.000	20.680.000	22.748.000	25.022.800	27.525.080	114.775.880
Hedef 4.1:	Pasif istihdam programlarının etkinleştirilmesi amacıyla hak kazanma şartları, ödeme miktarı ve süresine ilişkin, özel politika gerektiren grupları da dikkate alarak, çalışmalar yapmak.	300.000	330.000	363.000	399.300	439.230	1.831.530
Hedef 4.2:	Pasif istihdam programlarına başvuru sürecini kolaylaştırmak ve bu başvuruların sonuçlanma sürelerini kısaltmak	18.500.000	20.350.000	22.385.000	24.623.500	27.085.850	112.944.350

Amaç 5		44.322.711	49.536.021	49.782.272	15.145.267	15.423.060	174.209.331
Hedef 5.1	Kurum hizmetlerinin tanınırlığını/farkındalığını artırmak.	3.194.671	3.354.404	3.522.124	3.698.230	3.883.571	17.653.000
Hedef 5.2	Kurumun teknolojik ve fiziki alt yapısını geliştirmek.	40.000.000	45.000.000	45.000.000	10.000.000	10.000.000	150.000.000
Hedef 5.3	Avrupa Birliği, diğer ülkeler ve uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ve işbirliğini geliştirmek, karşılıklı öğrenme ve gelişim platformlarını etkin şekilde kullanmak.	545.540	610.617	641.148	849.037	891.489	3.537.831
Hedef 5.4	Stratejik yönetim kapasitesini geliştirmek.	582.500	571.000	619.000	598.000	648.000	3.018.500
Genel Yönetim Giderleri		8.920.103.973	10.189.587.565	11.550.439.211	13.041.707.585	14.588.400.403	58.290.238.737
Stratejik Amaçlar için Kullanılacak Ödenek Toplamı		2.728.349.027	2.906.321.435	3.084.745.789	3.234.179.415	3.439.504.597	15.393.100.263

3.4 İZLEME VE DEĞERLENDİRME

Stratejik Planın onaylanarak uygulamaya başlamasını müteakip, Planın uygulanması sistematik olarak izlenecek ve değerlendirilecektir. Gerekli izleme değerlendirilmenin 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 altışar aylık dönemlerde ve yıllık bazda Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığına iletileceklerdir. Başkanlıklardan gelen tarafından gelen bilgiler konsolide edilerek üretilen "İzleme Raporu" ve "Değerlendirme Raporu" 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.

3.5 EKLER

3.5.1 Strateji Geliştirme Kurulu

Cafer UZUNKAYA	Genel Müdür V.
Bekir AKTÜRK	Genel Müdür Yardımcısı
Bilge AYDIN	Bakan Danışmanı
Hasan Basri ALAGÖZ	Bakan Danışmanı
Filiz KAYACI BOZ	Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanı /Bakan Danışmanı
Şükran DOĞAN	1. Hukuk Müşaviri
Aynur KAYIŞ AYDIN	İç Denetim Başkanı
Mehmet ASLAN	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı
Uğur TUNÇ	Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı V.
Aydın ALABAŞ	İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanı
Fahrettin KAYA	Bilgi İşlem Dairesi Başkanı/ Destek Hizmetleri Dairesi Başkan V.
Fazlı KÜÇÜK	Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkan V.
İrfan ERDOĞMUŞ	Personel Dairesi Başkanı
Özlem KÜPELİ	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanı
Sinan TEMÜR	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanı
Şaban KARAKUŞ	İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanı
Volkan ÖZ	Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkan V.
Nazan OKSÜZ	Basın, Yayın ve Tanıtım Birim Koordinatörü

3.5.2 Strateji Geliştirme Birimi

Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı	Nuran ERSOY
Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı	Emel BOZKIR
Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı	Aslı YALÇIN
Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı	Filiz TAYOĞLU
Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı	Kübra YILMAZ
Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı	Feray YAVAŞ
Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı	İhsan ZERGEROĞLU
Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı	Zeynep GÜL

3.5.3 Stratejik Planlama Ekibi

Birimi	Üye	Üye
Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	Abdullah KARACAN	Abdullah Tamer YILMAZ
İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	Atif GÜRLEVİK	Canan CAN
İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı	Zeki Deniz DOST	Ramazan BEĞBOĞA
İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı	Erhan FINDIK	Muhammet KAYA
Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı	Begüm KANDEMİR	Gökçen ÖZKAN
İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı	Ekmel Onur AYDIN	Murat GÜNAL
İç Denetim Birimi	Yahya Kürşat YÜKSEL	İhsan HASPOLAT
Hukuk Müşavirliği	Fusun Behice KARKINER	Gül BÜKER
Personel Dairesi Başkanlığı	Emrullah ASLAN	Yücel KARAKOYUN
Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı	Hayri TOPRAK	Murat KOÇ
Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	Feza SOLMAZ	
Basın Yayın ve Tanıtım Birimi	Hakan ÖZER	

3.5.4 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.)
 - 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.....
6. 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.....

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 olması
- 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
- Kurum hizmetlerinin yeterince etkin uygulanmaması
- Teknik ve fiziki kapasite eksikliği
- Yeniliğe ve değişime açık olmaması
- Hizmet içi eğitimlerin ve kişisel gelişim olanaklarının yetersizliği
- Kurum içi işbirliği ve koordinasyonun düşük düzeyde olması
- 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.)

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

- Eğitim-istihdam ilişkisinin kurulamaması
- Esnek çalışma biçimlerinin gelişmemiş olması
- Girişimciliğin yeterince desteklenmemesi
- İç ve dış göçün getirebileceği sorunlar
- İşgücünün talep edilen nitelikleri taşıyamaması
- Kayıt dışı istihdam
- Küresel piyasalardaki belirsizlik
- Bölgede yaşanan siyasi istikrarsızlık
- Yatırım ve teşviklerin etkin kullanılmaması
- Yeterli istihdam olanaklarının oluşturulamaması
- Ülke içi gelişmişlik farkları
- Kurumlar arası iletişim ve işbirliğinin yeterince güçlü olmaması

- m) Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasına etkileri
n) Diğer

3.5.5. 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 (İşletmenizde 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

11. 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
12. 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
13. 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
14. 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
15. 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

16. 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

17. 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.....

18. 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.....

19. 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.....

20. 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 olması
- 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

21. 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 kullanılmaması
- 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

22. 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

23. 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 kullanılmaması
- 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