

II. Çeyrek Yıl Raporu Nisan-Haziran 2019

Temmuz 2019

I- İLETİŞİM ÇALIŞMALARI

II- İLK FIRSAT

1. 2019 Programı
2. İlk Fırsat Mezunlar Grubu
3. Mezunlar Araştırması

1- İLETİŞİM ÇALIŞMALARI

- Nisan-Haziran arasında düzenli olarak her ay Pegasus Magazine'de yeni içeriklerle yer almanın yanı sıra, iş dünyasının takip ettiği yayınlarda iletişim çalışmaları gerçekleştirildi.

EKOTURK TV- İşin Güzel Yanı



CAPİTAL



Gençlerden de bir sürü şey öğrendim. Mesela birçoğu dünya çapındaki şirketlerden tekil ald ama STK'larda çalışmayı tercih etti. Nasil yani dedik, o zaman anlıyorsunuz ki sizin bizim hayallerimiz farklı. Başka bir nesil yaşıyor. Dolayısıyla bizler onların dünyasını anlayacağız bir data elde ettik. Evet diyor ben STK'yi seçtik olarak görmemişim ama bir sektör. Yılda 60'ı STK'da çalışmayı tercih etti. Bu sahane bir şey.

STK'LARA İLGİ ÖNEMLİ

STK'lar demokrasinin temeli. STK'lara öneminin farkında olan bir nesil geliyor ve bunun parçası olmak istiyor. STK'lar da bedava eleman temin ediyor ve bu neslin yaratılmasına katkıda bulunuyor. Kim bu nesil? İleride STK'ları destekleyecek olan nesil. Dolayısıyla programın bir sürü kazanımın var. Daha da büyüyeceği. Biz bu programa 20 milyon TL ayırdık. Ama baskalının katkısıyla büyümemiz lazım.

İLETİŞİM ÇALIŞMALARI - 2

Pegasus Magazin

"SİZİ ELEMELER İÇİN DEĞİL, KAZANMAK İÇİN BURADAYIZ"

Her yıl üniversitelerden yüzbinlerce genç mezun oluyor. Eğitimli genç işsizliği ise çözüm üretilmesi gereken önemli bir konu. **Esas Sosyal** Kurucu Direktörü Filiz Bikenen İlk Fırsat Programı'nı ve gençlere tavsiyelerini sırdı.

"WE ARE HERE TO GIVE YOU A FIRST CHANCE"

Hundreds of thousands of young people graduate from universities each year. Unemployment among educated youth seeking their first job is an important issue that needs to be addressed. Esas Social Founding Director Filiz Bikenen answered our questions about the "First Chance" Program and made recommendations to youth seeking their first jobs.

İlk Fırsat Programı nedir?

İlk Fırsat Programı, Sayın **Sevket Sabancı** ve Ailesinin **sosyal yatırımlarını** kapsayan hayataerlelik **genclerin** Geleceğine edek **gençler** için bir **amacıyla** kuruldu. **Esas Sosyal** **İlk Fırsat Programı**, 2016'da başladı. Devlet Üniversitelerinden yeni mezun gençlerin ilk iş deneyimlerini, Türkiye'nin önde gelen STK'larında 12 ay tam zamanlı ve maaşlı olarak çalışmalarını destekleyerek sağlar. Maaşları **Esas Sosyal** ve kurumsal destekçileri tarafından karşılanır. Hedef kitle, herhangi bir devlet üniversitesinden yeni mezun olan, daha önce tam zamanlı iş deneyimi olmayan gençler. Önceliğiniz daha az bilinen okullardan mezun olan gençler, gönlü iş arama sürecinde mülakat aşamasına geçmeden daha sık deneyimdir. Biz **İlk Fırsat** **Programı** na seçilenleri daha dayanıklı ve deneyimli hale getiriyoruz.

Sistem nasıl işliyor?

Yeni mezun gençleri onlar için özel olarak kurulanmış, sadece okullardan okulu değil, gelecek potansiyellerinin değerlendirildiği, profesyonel ve STK yöneticilerinin de yer aldığı bir süreçte seçiyoruz. Online ve yüz yüze mülakatlara ek olarak iş yaşamı için en uygun şekilde değerlendiriyoruz. Başvuran kadın 13 bin başvuru arasında 95 genç, 22 STK'da tam zamanlı çalıştır ve 250 saat eğitim ve mentorluk desteği aldı. Programı tamamlayanların %94'ü hemen yeni işine geçiş yapıyor. Programın başarısı nedeniyle, daha çok gençlere destek verip programı kapsamını genişletmek için çalışıyoruz.

Programı başından beri yolda gençlerin beklentilerini değerlendirilmesini yaptınız. Mülakatlar nasıl geçiyor, nelere dikkat ediyorsunuz?

Ben örgütsel psikologum. Yaklaşık 20 yıldır STK ve vakıflarla çalışıyorum. Bu nedenle İlk Fırsat'ın tasarımı aşamasından beri içinde olmakla çok mutluyum. Programın gençlere ve STK'lara ne kadar faydalı olduğunu görüyorum. Gençlerin birçoklarını İlk Fırsat'la buluşarak hayataerlelik. Bu buluşmaları "Sizi elemek için değil, kazanmak için buradayız" diyoruz. Bu onları rahatsız etmez, rahat oluncu da kendilerini daha iyi ifade edebiliyorlar. Bu süreçte adayları tanıyıp baskıya uğratmıyorum ve iş yaşamı hakkında değerlendiriyoruz. Bütçeyi mi, yararı mı, baskı mı, iş yaşamı hakkında birçok şeyi yapıyorlar mı, kız durumlarında işlerinin nasıl yönetiyor? Bunlara dikkat ediyoruz. İş hayatında potansiyel başarısı hangisi okulu okuduğundan daha önemli bir faktör. Bu nedenle çok kapsamlı ve genç dostu bir mülakat süreci tasarladık.

Gençler seçildikten sonra İlk Fırsat kapsamında, ilk işlerini

girdiğinde onları on gün ne yapıyor?
Gençler belirsizlikle yaşamakta zorlanıyor. Her şeyin net olmasını istiyorlar ancak iş hayatında maaşlelele bu pek mümkün olmuyor. Aynı anda iş yapma/bakıp etme konusunda zorluk yaşıyorlar. Bilgisayar kullanma konusundaki zayıflıkları da gençleri zorluyor.

Bon olarak, iş arayan gençlere neler tavsiye edersiniz?

Kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri önemli. Konferans, seminer gibi etkinliklere katılmak mümkün olduğunca çok işleyle teması içinde olsunlar. Dui sorası port-time iş, staj, okul kulüpleri ve gönüllü çalışmalarda yer alsınlar. Hayat ve iş deneyimlerini artırıp aynı anda birden fazla işi yönetme gibi beceriler kazanırlar.

What is the First Chance Program?

The First Chance Program is the first social investment of Esas Social founded by Mr. **Sevket Sabancı** and his family to build and expand the scope of their social investments based on their tradition of philanthropy. The program was initiated in 2016 and supports new graduates from state universities by supporting their first work, full time work experience at leading NGOs in Turkey. Their wages are paid by Esas Social and corporate stakeholders. We prioritize youth who graduate state schools which are lesser known by employers, and as such usually do not get invited to interview. We believe in equal opportunity and help those selected for the program grow both personally and professionally.

How does the system work?

With the involvement of professionals and NGO managers, we select new graduates through a process specifically designed to assess the future potential of youth. In addition to online and face to face interviews, we use an inventory to assess the right fit between the job and applicant candidate.

To this day, among 13 thousand applicants, 95 youth were selected to work in 22 NGOs full time and had an additional 250 hours of training and mentoring. 94% of youth found their new job within three months of completing the program. Due to the success of the program, we are now working to expand its scope and reach more youth.

From the start of the program, you evaluated applications of hundreds of young new university graduates. How does the interview process work, what do you take note of?

I am an organizational psychologist and have been working with NGOs and foundations for the last 20 years. I'm quite happy to have been involved in the design phase of the First Chance program. We see how beneficial the program is for both youth and NGOs. During the interview process, they are usually quite nervous. To ease them, I tell them "We are here to give you a First Chance". This releases their nerves and makes it easier for them to proceed with the interview. Are they good with details? Creative? Good at following up and able to multi-task? How do they manage relationships, especially in moments of tension? We take all of this into account and try to determine the right position for them. We truly believe that having a high potential for professional success is more important and not dependent on the school from which one graduates.

After being selected, what is the greatest challenge youth face during their first job experiences?

Youth are very uneasy with uncertainty; they want everything to be clear and planned. Yet this is quite a challenge in work life and youth need to learn how to overcome this. They also have a lot of challenges with multi-tasking and need stronger computer program skills.

Lastly, what is your advice to youth seeking their first jobs?

Self-improvement is crucial. Attending events, conferences and seminars will help them expand their network. A part-time job, an internship, being active in school clubs and NGOs will give them very important work and life skills that will help them when transitioning to work life.



Esas Sosyal Kurucu Direktörü
Filiz Bikenen

Business Life

SÖYLEŞİ

ESAS'IN İLK FIRSATI

ESAS HOLDİNG YÖNETİM
KURULU BAŞKAN VEKİLİ
EMİNE SABANCI KAMIŞLI
'İLK FIRSAT' İLE
DİPLOMALI İŞSİZLİK
SORUNUNU NASIL ÇÖZECEK?
KAMIŞLI, SORULARIMIZA
TÜM DETAYLARIYLA SAMİMİ
YANITLAR VERDİ.

HAZİRAN
SAYISINDA

BUSINESS LIFE

2- İLK FIRSAT

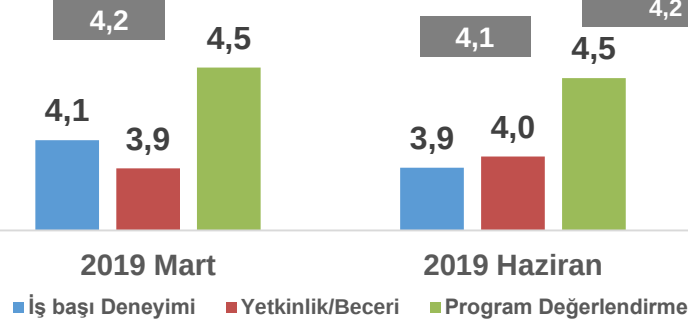
- **Microsoft Office Programları** ileri seviyesi (online) tamamlandı.
- 2019 yılı ilk söyleşisi İlk Fırsat Kurumsal Destekçisi Sanko Holding'in Yönetim Kurulu Başkanı **Zeki Konukoğlu** ile gerçekleştirildi.
- **Mentorluk çalışmaları** kapsamında görüşmeler devam etti.
- **İngilizce eğitimi** Temmuz sonuna kadar devam edecek.
- 4 başlıkta **yüz yüze eğitimi** yapıldı (bkz. tablo).

Eğitim	Eğitmen	Değerlendirme Ortalaması	Pre-Post
Diksiyon ve Telaffuz	Nilgün Ulu	4,8	Pre: %69 Post: %100
Beden Dili	Nilgün Ulu	4,8	Pre: %72 Post: %100
Hikaye Anlatıcılığı	Engin Özören	4,0	n/a
Kariyer Planlama	Erhan Erkut	3,7	n/a

İZLEME DEĞERLENDİRME / HAZİRAN SONUÇLARI - 1

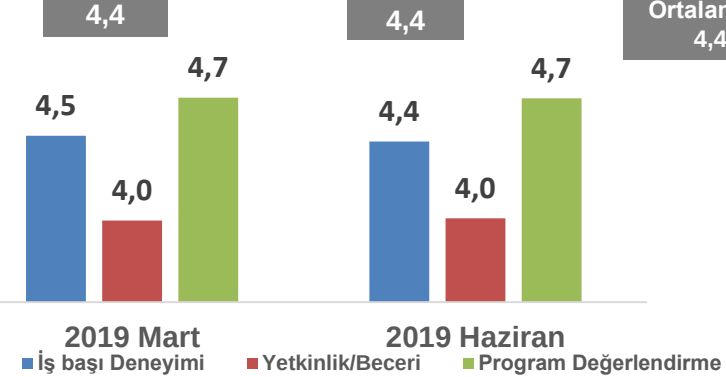
KATILIMCILAR

2019
Ortalaması
4,2



YÖNETİCİLER

2019
Ortalaması
4,4



MENTEELER

3,9

4,1



MENTORLAR

4,1

4,4



- **Katılımcıların** Mart-Haziran dönemi boyunca üstlendikleri **görev ve sorumlulukların** kendilerini geliştirdiği, iş süreçlerinin görev ve sorumlulukları ile uyumlu olduğu ve **sivil toplum hakkında bilgilerinin arttığı** görülmüştür. Katılımcılar istihdam edilebilirliklerinin arttığını ve iş süreçlerini yürütebildiklerini paylaşmışlardır.
- En fazla gelişimin **planlama ve organize etme, iletişim ve ikna, zaman yönetimi, yaratıcılık ve yenilikçilik** alanında olduğu gözlenmiştir. Katılımcılar **karar alma ve stres yönetimi, çatışma yönetimi ve profesyonel ağ oluşturma** gibi alanlarda gelişime açık oldukları ve zaman içerisinde deneyimleri arttıkça daha da iyi hale geleceklerini paylaştılar.
- **Yöneticilerin** geri bildirimlerine göre **ilk 6 ayın oldukça verimli ve öğretici geçtiği** görülmektedir. Neredeyse tüm yöneticiler bütçeleri olması durumunda **program sonrası da katılımcı ile çalışmak isteyebileceklerini** paylaşmıştır. Ayrıca genel anlamda **ciddi bir gelişme gördüklerini** paylaşarak katılımcıların **ekipte önemli bir role sahip olduklarını ve bireysel olarak düzenli takip ettikleri işleri** olduğunu vurguladılar.
- **Mentorlar**, görüşmelerde **profesyonel ağ oluşturma, iş yerinde ilişki yönetimi, karar alma ve stres yönetimi** konularında ve sıklıkla **kariyer planlama ve kişisel gelişim alanında** sorular sorduğu ve Haziran sonrası ise yoğunlukla **iş arama sürecine dair ipuçları konusunda** konuşacaklarını paylaştılar. Sürecin **verimli olduğunu, eşleştirmenin doğru yapıldığını** paylaşan mentorların büyük çoğunluğu tekrar mentor olmak istediklerini paylaştılar.
- **Menteeler**, özellikle **ilişki yönetimi ve stres yönetimi alanında gelişim** gösterdiklerini, **kariyer planlama, kişisel gelişim ve iş yerinde ilişki yönetimi** konusunda bolca soru sorduklarını paylaştılar.

- 4 yıllık sonuçlar göz önüne alındığında tüm paydaşlarda **benzer değerlendirmeler görülmektedir.**
- Katılımcıların kuruma ve işlere adapte olması 6.ayı bulmaktadır. **6.aydan itibaren** katılımcılar aktif olarak görev alarak, sonuçlandırabildikleri vurgulanmıştır.
- **Bütçesi geniş ve çalışan sayısı yüksek** olan kurumlarda katılımcıların **iş süreçlerine daha hızlı dahil oldukları ve daha fazla gelişim gösterdikleri** görülmüştür. Ayrıca bu kurumlarda birden fazla departmanın olması nedeniyle katılımcılar **farklı departmanların yaptığı işleri de gözlemlene ve birlikte çalışma fırsatı** yakaladıkları gözlemlenmiştir.
- Gelecek yıllarda kurumlarda pozisyon sayısını arttırmak için **fonksiyonel departmanların alt birimlerinde** (Örnek: Kurumsal İletişim departmanlarında Dijital Medya ve Geleneksel Medya alanında 2 pozisyon açılması) katılımcıların desteklenmesi önerildi.
- Mentorların **üst düzey değil daha orta kademe yöneticilerden** seçilmesinin randevu ayarlama ve katılımcıların daha rahat soru sorması için önemli olduğu görülmüştür.
- **Söyleşilerde** üst düzey yöneticilere ek olarak kurumlardaki **departman yöneticilerine** de yer verilmesinin faydalı olabileceği önerilmiştir.
- Katılımcılara ek olarak **mentor ve yöneticileri de bir araya getirebilecek eğitim/etkinliklerin** yapılmasının paydaş aidiyeti için önemli olduğu gözlenmiştir.

- Nisan sonunda **Esas Sosyal ekibi ve İlk Fırsat mezunları** 3. Geleneksel İlk Fırsat Mezunlar Buluşması' nda bir araya geldi. Mezun olan katılımcılar ile Esas Sosyal'in keyifli buluşmasında anılar tazelenirken iş dünyasına ait deneyimler ve gelişmeler paylaşıldı.
- Bu dönem mezunlar grubu **sektörel bazlı toplantılar** kapsamında **Vakıf Emeklilik ve Hayat A.Ş.** Kurumsal Satış Müdürü Emrah Orkun, Kurumsal İletişim Müdürü Berkan Karakurt ve İdari İşler ve Satın Alma Uzmanı Alper Sağ ile bir araya gelerek sigorta ve bireysel emeklilik sektörüne dair bir çok önemli bilgiler edindi.
- Mezunlar **AdımAdım Kasım 2019 koşusu için bir İlk Fırsat koşu takımı kuruyorlar**. Her genç istediği STK için koşup para toplayacak ancak koşu grubu olarak İlk Fırsat adına koşacaklar ve böylece program hakkında farkındalık yaratacaklar.



Mezunlar Buluşması



Vakıf Emeklilik ile Söyleşi

Mezun katılımcılarla **programın etkisini gözlemlemek**, program sonrası **yeni işleri hakkında bilgi edinmek** için anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Ankette çalıştıkları **sektör, iş değiştirme sıklıkları, maaşlarındaki değişim/terfi** hakkında soruların yanı sıra **İlk Fırsat'ın** kişisel gelişimleri ve kariyerleri için **katkısı/önemi** ile ilgili anonim olarak yanıt verebilecekleri sorular sorulmuştur. Özet sonuçlar ise:

- 59 mezuna gönderildi ve **36 kişiden yanıt** alındı.
- **36 katılımcının %94'ü aktif olarak çalışıyor**; 2 katılımcı iş arıyor (daha önce işe girmiş kişiler).
- **%48'i sivil toplum** alanında; %52'si özel sektörde ve en fazla **ticaret, denetim ve eğitim** alanında çalışıyorlar.
- **%72'si program sonrası girdiği ilk işinde** çalışmaya devam ediyor.
- **%28'i program sonrası yeni işinde terfi aldığını** paylaştı.
- **En çok iş değiştiren** 2017 katılımcıları, **iş değişikliği** nedeniyle maaş zammı almadıkları gözlemlendi.
- **%83'ü** eğitimlerin faydalı olduğunu paylaştı; **%92'si** işbaşı deneyiminin iş dünyasına hazırladığını vurguladı.
- Mentorluk görüşmelerinin **kariyer planlama ve sorularına yanıt bulmak için faydalı** olduğunu paylaştılar.

ilkfirsat

ŞEVKET SABANCI VİZYONUyla