



TÜRKİYE İŞ KURUMU

STRATEJİK PLANI (2024-2028)





BAKAN SUNUŞU



Ülkemizin iş gücü piyasası politikalarının belirlenmesinde ve uygulanmasında ana aktörlerden birisi olan İŞKUR, işgücü piyasalarında daha etkin bir konuma ulaşmak amacıyla plan ve performansa dayalı bir yaklaşım benimsemiştir. “Türkiye Yüzyılı” vizyonu doğrultusunda İŞKUR, yetki ve sorumlulukları çerçevesinde görevini en iyi şekilde yapmak üzere mali disiplini, şeffaflığı ve hesap verebilirlik ilkelerini esas alarak hizmet kalitesini artırmayı en önemli hedef olarak belirlemiştir.

2019 yılında ortaya çıkan ve kısa sürede tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını, bölgemizde yaşanan savaş ve gerilimler, 6 Şubat 2023 tarihinde ülkemizde yaşanan asrın felaketi olarak nitelendirilen Kahramanmaraş merkezli depremlerin işgücü piyasalarına önemli derecede menfi etkileri olmuştur. Yaşanan bu olağanüstü dönemlerde İŞKUR, istihdamı korumak ve artırmak amacıyla uyguladığı aktif, pasif işgücü politikaları ve teşvik paketleriyle yaraları sarmada yadsınamaz bir rol oynamıştır.

Geleceğin işlerine destek olma ve çalışma hayatının dijitalleşmesine yönelik proaktif bir yaklaşım benimseme kararlılığımız çerçevesinde, iklim değişikliği ve yeşil ekonomiye geçiş sürecinin işgücü piyasaları üzerindeki etkilerini yönetmek için başlattığımız çabaları sürdürmekteyiz. Bu sürecin getirilerini maksimize etmeye ve olası zararlarını en aza indirmeye odaklanıyoruz. Yeşil ekonomiye geçişin, çalışma hayatının her alanında en adil koşullarda gerçekleşmesini sağlama yönünde çalışmalarımızı hız kesmeden devam ettiriyoruz. Bu girişimler, sürdürülebilir bir gelecek inşa etme konusunda önemli adımlar olarak kabul edilmektedir. Bu yöndeki çabalarımız, hem ekonomik büyümenin hem de sosyal adaletin sağlanmasında kilit bir rol oynamaktadır.

Bu hedeflere ulaşılmasında önemli bir role sahip Türkiye İş Kurumunun 2024-2028 Stratejik Planının hazırlanmasına katkıda bulunan ve emeği geçen herkese teşekkür eder, ülkemize hayırlı olmasını dilerim.

Prof. Dr. Vedat IŞIKHAN

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

GENEL MÜDÜR SUNUŞU



İŞKUR, işgücü piyasasındaki değişim ve gelişmeleri yakından takip ederek uyguladığı aktif ve pasif işgücü programları ile istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesinde önemli başarılarla imza atmaktadır.

Çalışmalarını vatandaş odaklılık ve yüksek kalite anlayışıyla özverili bir şekilde yürüten Kurumumuz, Covid-19 pandemisinin yol açmış olduğu küresel sorunlar, giderek artan bölgesel ve jeopolitik riskler ve ülkemizde yaşanan Kahramanmaraş merkezli depremin işgücü piyasasındaki etkilerini azaltmak ve istihdamı korumak amacıyla aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarını etkinlikle uygulamış ve örnek uygulamaları mümkün olan en kısa sürede hayata geçirmiştir.

Türkiye Yüzyılında insana yakışır iş kapsamında savunma sanayi, yapay zekâ, siber güvenlik, temiz ve sürdürülebilir enerji gibi stratejik alanlarda nitelikli işgücü yetiştirmeye yönelik programlar uygulanmaya ve kalıcı istihdam ile kalkınmayı sağlamış müreffeh bir Türkiye hedefi doğrultusunda çalışmalar yürütülmeye devam edecektir.

Bu doğrultuda, başta On İkinci Kalkınma Planı olmak üzere üst politika belgelerindeki ihtiyaçlar doğrultusunda hazırlanan Kurumumuz 2024-2028 Stratejik Planı; “Ülkemizde işgücü piyasası politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasına öncülük etmek ve güçlü bir teknolojik altyapıyla işgücü piyasası hizmetlerinin sunulmasında dünyada lider kurumlardan olmak” bakış açısı ile ülkemizin yeni vizyonuna katkıda bulunacaktır.

İŞKUR 2024-2028 Stratejik Planının ülkemize hayırlı olmasını diler, başta görüş ve önerilerini bizimle paylaşan bütün paydaşlarımız olmak üzere Planın hazırlanmasında emeği geçenlere teşekkür ederim.

Samet GÜNEŞ

Genel Müdür

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLolar.....	V
KISALTMALAR	VI
BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM: STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ.....	4
İKİNCİ BÖLÜM: DURUM ANALİZİ	7
A. Kurumsal Tarihçe.....	8
B. Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi.....	9
C. Mevzuat Analizi	11
D. Üst Politika Belgelerinin Analizi.....	16
E. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi.....	19
F. Paydaş Analizi.....	20
G. Kuruluş İçi Analiz.	25
1. İnsan Kaynakları Analizi.....	25
2. Kurum Kültürü Analizi.....	25
3. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi	26
4. Fiziki Kaynak Analizi.....	28
5. Mali Kaynak Analizi	28
H. PESTLE Analizi	29
İ. GZFT Analizi	34
J. Tespitler ve İhtiyaçların Belirlenmesi.....	36
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: GELECEĞE BAKIŞ	40
Miyon	41
Vizyon.....	41
Temel Değerler	41
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: STRATEJİ GELİŞTİRME.....	42
A. Hedeflerden Sorumlu ve İşbirliği Yapılacak Birimler.....	43
B. Hedef Kartları	45
C. Hedef Riskleri ve Kontrol Faaliyetleri	62
D. Tahmini Maliyetler	70
BEŞİNCİ BÖLÜM: İZLEME VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ.....	72

TABLÖLÄR

Tablo 1: Mevzuat Analizi.....	11
Tablo 2: Üst Politika Belgelerinin Analizi	16
Tablo 3: Faaliyet Alanı- Ürün/Hizmet Listesi.....	19
Tablo 4: Paydaşların Önceliklendirilmesi.....	20
Tablo 5: Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi.....	21
Tablo 6: Teknolojik Donanım Envanteri.....	26
Tablo 7: Elektronik Ortamda Sunulan Hizmetler	26
Tablo 8: Tahmini Kaynak Tablosu.....	28

KISALTMALAR

AİPP	: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
ARGE	: Araştırma ve Geliştirme
ASHB	: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
BGYS	: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
GZFT	: Güçlü ve Zayıf Yönler ile Fırsatlar ve Tehditler
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İİMEK	: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
İKT	: İş Kaybı Tazminatı
İMD	: İş ve Meslek Danışmanı
İÖ	: İşsizlik Ödeneği
İPA	: İşgücü Piyasası Araştırması
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MYK	: Milli Eğitim Bakanlığı
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
NEET	: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler
PESTLE	: Politik, Ekonomik, Sosyokültürel, Teknolojik, Yasal, Çevresel Etkenler
SGDB	: Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SP	: Stratejik Plan
SPB	: Stratejik Planlama Birimi
SPE	: Stratejik Planlama Ekibi
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TYP	: Toplum Yararına Programlar
UMSS	: Ulusal Meslek Sınıflama Sistemi
WAPES	: Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği
YÇÖ	: Yarım Çalışma Ödeneği
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu

BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN

MİSYONUMUZ

İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda işgücü arz ve talebinin en doğru şekilde eşleşmesini sağlayabilecek politikaları geliştirmek ve uygulamak; işsizlikle etkin bir biçimde mücadele etmek adına teknolojik gelişmelerle uyumlu, insan merkezli ve kapsayıcı stratejiler oluşturarak yenilikçi aktif ve pasif işgücü hizmetlerini en etkili ve yenilikçi bir şekilde sunmak.

VİZYONUMUZ

Ülkemizde işgücü piyasası politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasına öncülük etmek ve güçlü bir teknolojik altyapıyla işgücü piyasası hizmetlerinin sunulmasında dünyada lider kurumlardan olmak.

TEMEL DEĞER VE İLKELERİMİZ

- Yeniliğe ve Değişime Açıklık
- İnsan ve Çözüm Odaklılık
- Güvenilirlik
- Liyakat
- Hesap Verebilirlik
- Şeffaflık
- Tarafsızlık
- Erişilebilirlik
- Kapsayıcılık
- Sürdürülebilirlik

AMAÇLAR VE HEDEFLER

AMAÇ 1: İSTİHDAM HİZMETLERİNİ İŞGÜCÜ PİYASASI İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA İYİLEŞTİRMEK VE GELİŞTİRMEK.

Hedef 1.1: Özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilen kişi sayısını artırmak.

Hedef 1.2: Aktif işgücü programları katılımcı sayısını artırmak.

Hedef 1.3: Dijital ve yeşil dönüşüm (ikiz dönüşüm) kapsamında aktif işgücü programları düzenlemek.

AMAÇ 2: ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINI VE İSTİHDAMINI ARTIRMAK.

Hedef 2.1: Özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilen kadın sayısını artırmak.

Hedef 2.2: Özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilen genç (15-24) sayısını artırmak.

Hedef 2.3: NEET potansiyeli olan gençlerin işgücü piyasasına katılımlarına yönelik programları arttırmak.

Hedef 2.4: Engelli istihdamını artırmak.

Hedef 2.5: Hane bazlı hizmet sunumunu artırmak.

AMAÇ 3: İŞYERİ VE EĞİTİM KURUMLARINA SUNULAN REHBERLİK HİZMETLERİNİ İŞGÜCÜ PİYASASI İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA GELİŞTİRMEK.

Hedef 3.1: Ziyaret edilen özel sektör işyeri sayısını ve ziyaretlerin etkililiğini artırmak.

Hedef 3.2: Ziyaret edilen eğitim kurumu (orta öğretim-yükseköğretim) sayısını ve ziyaretlerin etkililiğini arttırmak.

AMAÇ 4: PASİF İSTİHDAM PROGRAMLARINI DAHA KAPSAYICI OLACAK ŞEKİLDE UYGULAMAK VE GELİŞTİRMEK.

Hedef 4.1: Pasif istihdam programlarının etkinleştirilmesi ve yeni programların geliştirilmesine yönelik İşsizlik Sigortası Fonu'ndan yararlanma şartlarının kolaylaştırılmasına ilişkin çalışmalar yapmak.

Hedef 4.2: Pasif istihdam programlarının başvuru süreçlerini ve takibini kolaylaştırmak, sonuçlanma sürelerini kısaltmak ve daha çok hizmeti dijital ortama taşımak.

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

Hedef 5.1: Uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ve işbirliğini geliştirmek, karşılıklı öğrenme ve gelişim platformlarını etkin şekilde kullanmak.

Hedef 5.2: İnsan kaynaklarının mesleki yetkinliğini geliştirmek ve niteliğini artırmak.

Hedef 5.3: Kurum hizmetlerinin tanınırlığı artırılacaktır.

Hedef 5.4: Kurumun teknolojik ve istatistiki alt yapısını güçlendirmek.

Hedef 5.5: Kurumun fiziki altyapısını geliştirmek.

Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	Temel Performans Göstergeleri	Plan Dönemi Sonu Hedeflenen Değeri (2028)
1.200.000	PG.1.1.1:Özel Sektörde İşe Yerleştirme Sayısı	1.600.000
35.000	PG.1.2.1:İmalat Sektöründe Düzenlenen Programlardan Yararlanan Kişi Sayısı	44.500
800	PG.1.2.2:Stratejik Sektörlerde Düzenlenen Programlardan Yararlanan Kişi Sayısı	1.050
350	PG.1.3.1:Dijital Dönüşüm Kapsamında Düzenlenen Aktif İşgücü Programlarından Yararlandırılan Kişi Sayısı	600
150	PG.1.3.2:Yeşil Dönüşüm Kapsamında Düzenlenen Aktif İşgücü Programlarından Yararlandırılan Kişi Sayısı	400
450.000	PG2.1.1:Özel Sektörde İşe Yerleştirilen Kadın Sayısı	650.000
450.000	PG2.2.1:Özel Sektörde İşe Yerleştirilen Genç Sayısı (15-24 Yaş)	650.000
3.000	PG2.3.1:Aktif İşgücü Programlarından Yararlandırılan NEET Potansiyeli Olan Genç Sayısı	5.000
33.000	PG2.4.1:Özel Sektörde İşe Yerleştirilen Engelli Sayısı	42.500
9.000	PG2.5.2:İşe Yerleştirilen Sosyal Yardım Yararlanıcı Sayısı	10.000
100.000	PG3.1.3:Özel Sektör İşyeri Ziyaretlerinin Faaliyete Dönüşme Sayısı	116.000
% 10	PG5.4.1:Mali Otomasyon Projesi Tamamlanma Oranı (Kümülatif)	% 100
% 50	PG5.4.2:İŞKUR Bilişim Sistemleri Modernizasyonu Tamamlanma Oranı	% 100

1. BÖLÜM

STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, kamu idarelerinin kalkınma planları, ulusal programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin vizyon oluşturmaları, amaçlar ve ölçülebilir hedefler belirlemeleri, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmeleri ve bu süreçleri izleyip değerlendirmeleri amacıyla katılımcı yöntemlerle Stratejik Plan (SP) hazırlamalarını zorunlu kılmıştır.

Bu kapsamda Sayın Bakanımız tarafından imzalanan 12.12.2022 tarihli ve 2022/4 sayılı Genelge ile 2019-2023 İŞKUR Stratejik Planının 2024-2028 dönemini kapsayacak şekilde yenileneceği ve bu süreçte tüm birimlerin çalışmalarına azami katkı ve destek vermeleri gerektiği personele duyurulmuştur. Çalışmalar "Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu" nda ortaya konulan sürece ve kriterlere uygun olarak yürütülmüştür.

Söz konusu Genelge ile stratejik plan hazırlama sürecini yönlendirmek ve stratejik planı değerlendirerek nihai hale getirmek üzere Genel Müdür Başkanlığında, Genel Müdür Yardımcıları ve tüm birim amirlerinin katılımıyla Strateji Geliştirme Kurulu oluşturulmuştur.

Ayrıca 30.12.2022 tarihli ve 13073080 sayılı Makam Oluru ile stratejik plan hazırlık programının oluşturulması, sürecin hazırlık programına uygun olarak yürütülmesi, gerekli faaliyetlerin koordine edilmesi amacıyla başkanlığını Genel Müdür Yardımcısının yaptığı, merkez harcama birimleri ile Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü temsilcilerinden müteşekkil Stratejik Planlama Ekibi (SPE) oluşturulmuştur.

SPE tarafından hazırlık çalışmalarına ilişkin süreçte gerçekleştirilecek faaliyetlerin ve çalışma takvimine ilişkin ayrıntıların kararlaştırıldığı ve bu doğrultuda stratejik plan çalışmalarının yürütüldüğü 2024-2028 Dönemi Stratejik Plan Hazırlık Programı oluşturulmuş, Program Kurum intranet sayfasında tüm personele duyurulmuştur.

Yine stratejik planlama çalışmalarını koordine etmek, sürecinin etkin ve verimli bir şekilde sürdürülmesini, birimlerin katkı ve katılımlarını almak amacıyla Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı (SGDB) bünyesinde Stratejik Planlama Birimi (SPB) oluşturulmuştur.

2024-2028 Stratejik Planının amaç, hedef ve stratejilerine dayanak teşkil edecek olan tespitleri ve ihtiyaçları belirlemek için Hazırlık Programı çerçevesinde SPE tarafından durum analizi çalışmaları yapılmıştır.

Durum analizi çalışmaları kapsamında;

- Mevzuat ve üst politika belgeleri analizi yapılmış, mevzuat analizi çalışmaları ile Kuruma görev ve sorumluluk yükleyen mevzuat gözden geçirilmiştir. Söz konusu analizin çıktılarında faydalanılarak Kurumun sunduğu temel ürün ve hizmetler belirlenmiştir. Üst politika belgeleri analizi kapsamında Kurumun görev ve sorumluluk alanlarına referans teşkil eden ulusal, tematik ve sektörel düzeyde belgeler incelenmiş, On İkinci Kalkınma Planında Kurumun sorumluluk alanına giren politika ve tedbirlerin stratejik plana yansıtılması sağlanmıştır.

- Paydaş analizi çalışmaları ile paydaşlar belirlenerek önceliklendirilmiştir. Stratejik plan hazırlık çalışmalarının katılımcı bir yöntemle hazırlanması amacıyla oluşturulan anketler iç ve dış paydaşlara uygulanmış, önemli paydaşlarla da odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Paydaşların görüş ve önerilerine ağırlık verilerek Güçlü ve Zayıf Yönler ile Fırsatlar ve Tehditler (GZFT) analizi ile Politik, Ekonomik, Sosyokültürel, Teknolojik, Yasal, Çevresel etkenler (PESTLE) analizi yapılmıştır.

Durum analizi çalışmalarıyla ortaya konulan çıktılar esas alınarak çalışma gruplarıyla bilgilendirme toplantıları yapılmış, akabinde birimlerle birebir çalışılarak stratejik amaç, hedef, performans göstergesi ve stratejilerin belirlenmesi, hedef kartı oluşturulması ile maliyetlendirme çalışmaları yapılmıştır. Strateji Geliştirme Kurulu toplantısında misyon, vizyon, temel değerler, amaç, hedef, stratejiler ve performans göstergeleri belirlenerek yapılan çalışmalar nihai hale getirilmiştir.

Taslak 2024-2028 Stratejik Planı, Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığına değerlendirilmek üzere gönderilmiş, değerlendirme raporu sonrasında gerekli düzeltmeler yapılarak nihai şekli verilen 2024-2028 dönemini kapsayan Stratejik Plan, Bakanlık Makamınca onaylanmıştır.

2. BÖLÜM

DURUM ANALİZİ

A. Kurumsal Tarihçe

Kamu istihdam kurumları, 19. yüzyıl sonlarında gelişmiş ülkelerde sanayi devrimiyle başlayan işsizliğin meydana getirdiği sosyo-ekonomik sorunlarla mücadele amacıyla kâr amacı gütmeyen kamu kuruluşları olarak ortaya çıkmaya başlamıştır.

Çalışma ilişkilerine yönelik ilk çalışmalar ülkemizde Cumhuriyet öncesi yıllarda başlamış ve bu çalışmalar ışığında 1924 yılında Umumi İş Kanunu tasarısı hazırlanarak TBMM'ye sunulmuştur. Daha sonra bu tasarı meclis çalışma gruplarında incelendikten sonra İş Mecellesi olarak adlandırılmıştır.

Ülkemizde kamu istihdam hizmetlerine ilişkin ilk yasal düzenleme 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Söz konusu Kanun ile ülkemizde ilk defa çalışma ilişkileri kapsamlı şekilde düzenlenmiş, iş ve işçi bulmaya aracılık etme hizmetinin bir kamu hizmeti olarak devlet tekelinde yürütülmesi hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda 3008 sayılı İş Kanunu 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.

1960'lı yıllarda sanayileşmiş ülkelerin işgücü ihtiyacının karşılanması için yürütülen yurt dışı işe yerleştirme hizmetleri Kurumun iş yükünün önemli bir kısmını oluşturmuştur. İİBK, 1999 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile işsizlik sigortası primlerinin toplanması dışında kalan her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasında yetkili kılınmış ve Kurumda önemli değişimlerin yaşandığı bir döneme girilmiştir.

Kamu istihdam kurumlarının klasik görevlerinden sıyrılarak işgücü piyasasına yön veren kurumlar haline gelmeleri ve Avrupa Birliğine uyum süreci Kurum için yeniden yapılanmayı zorunlu kılmıştır. Bu doğrultuda 5 Temmuz 2003 tarihinde 4904 sayılı Kanunla İİBK, İŞKUR'a dönüşmüştür. İstihdamı korumak ve işsizlikle mücadele etmek amacıyla 5763, 5838 ve 5921 sayılı Kanunlar ile düzenlemeler yapılmış ayrıca 665 sayılı KHK ile Çalışma Bölge Müdürlükleri kapatılarak görevleri Kuruma devredilmiştir. İŞKUR, 2015 yılında Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) başkanlığına seçilerek ulusal düzeyde elde ettiği başarıları uluslararası alanda da devam ettirmiştir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçildikten sonra 703 sayılı KHK ile 4904 sayılı Kanunun adı "Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun" olarak değiştirilmiştir. 15.07.2018 tarihinde yayımlanan 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 615-629'uncu maddeleri ile de Kurum yapısı ile ilgili yeniden düzenlemeler yapılmıştır.

2020 yılında tüm dünyayı etkisi altına alan pandemi sürecinde ve sonrasındaki toparlanma döneminde İŞKUR istihdamı korumak, sürdürmek ve artırmak için milyonlarca çalışana, işverene ve işsive destek olmuş, Covid-19 pandemisinin istihdam üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılmasını sağlamıştır.

Kurum 21.04.2021 tarihli 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yeniden yapılandırılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olarak faaliyetlerine devam etmektedir.

B. 2019-2023 Dönemi Stratejik Planın Değerlendirilmesi

Türkiye İş Kurumunun 2019-2023 yıllarını kapsayan Stratejik Planında; 5 stratejik amaç, bu amaçları gerçekleştirmek için 20 hedef ve hedeflerin performanslarını ölçmeye yönelik toplam 54 performans göstergesi belirlenmiştir. Hedeflere ulaşma oranı Plan uygulama döneminde kümülatif bazda yaklaşık %87 olarak gerçekleşmiştir.

Stratejik Planı uygulama döneminde öngörülemeyen risk olarak ortaya çıkan, iç ve dış çevrede ciddi değişikliklere neden olan Covid-19 pandemisi bazı hedeflerimize ulaşılmasında engel teşkil etmiştir.

Covid-19 pandemisinin etkileri ile birlikte 6 Şubat 2023 tarihli Kahramanmaraş merkezli depremler, üst politika belgelerinden gelen sorumluluklar ve 2019-2023 Stratejik Planı değerlendirme sonuçları dikkate alınarak, 2024-2028 Stratejik Planının amaçları, hedefleri ve performans göstergeleri belirlenmiştir.

Plan uygulama döneminde yaşanan Covid-19 pandemisi ile mücadelede alınan tedbirler kapsamında toplu etkinliklerin yasaklanması, toplu ya da yüz yüze yapılan hizmetlerimize ilişkin hedeflere ulaşılmasında engel teşkil etmiştir. Bununla birlikte, bu riskin etkilerini azaltmak amacıyla bazı hizmetlerimiz elektronik ortama taşınmıştır.

Özellikle genç istihdamında önemli bir etkinlik olan istihdam fuarları, ikiz dönüşüm temalı ve NEET potansiyeli olan gençlere yönelik fuarlar ayırımında performans göstergesi olarak bu Planda da yer almıştır.

Öte yandan Covid-19 pandemisinin etkisiyle Kuruma gelerek yüz yüze iş ve meslek danışmanlığı alma alışkanlıklarının değişmesi ve dijital hizmetlere ulaşabilme imkânlarının artması nedeniyle iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine ilişkin bazı gösterge performansları hedefin altında kalmıştır. Uygulanmakta olan Plandan farklı olarak bu Planda iş ve meslek danışmanlığı hizmet yararlanıcıları ile ilgili özel politika gerektiren gruplar ayırımında performans göstergelerine yer verilmiştir.

2024-2028 dönemi Stratejik Planında işyeri ziyaretlerinin nicelik ve nitelik olarak artırılması yine hedeflenmiş, bu Planda mevcut Plandan farklı olarak işyeri ziyaretlerinin etkililiğini ölçecek göstergelere yer verilmiştir.

Üst politika belgelerinde Kurumumuzun sorumlu olduğu işgücü piyasasında özel politika gerektiren grupların istihdamlarının artırılması hedefi bu Planda da yer almış, uygulanmakta olan Plandan farklı olarak NEET potansiyeli olan gençler ve sosyal yardım alanlar da hedef grup kapsamında değerlendirilmiştir.

Yine bu Planda işbaşı eğitim programları ve meslek edindirme kursları ayırımı olmaksızın aktif işgücü programlarına ilişkin hedefler yer almış, üst politika belgelerinde (12. Kalkınma Planı) Kurumumuzun sorumluluk alanına giren “İkiz dönüşüm kapsamında aktif işgücü politikaları analiz edilerek yeniden düzenlenecektir.” ve “Savunma sanayisi, yapay zekâ, siber güvenlik, temiz ve sürdürülebilir enerji ile uzay teknolojileri gibi stratejik alanlarda nitelikli işgücü yetiştirmeye yönelik kamu-üniversite-özel sektör işbirliği programları uygulamaya konulacaktır.” tedbir maddesi gereğince; “Stratejik sektörlerde düzenlenen aktif işgücü programları katılımcı sayısı artırılabilecektir.” ve “Dijital ve yeşil dönüşüm (ikiz dönüşüm) kapsamında aktif işgücü programları düzenlenecektir.” hedeflerine yer verilmiştir.

Ayrıca uygulanan kurs ve programların etki analiz sonuçlarına göre yeni programların ve uygulamaların geliştirilmesi amacıyla da “Aktif işgücü programlarına ilişkin düzenlenen etki analizi sayısı” göstergesine bu Planda yer verilmiştir.

Diğer yandan üst politika belgelerinden gelen sorumluluk kapsamında “Pasif istihdam programlarının etkinleştirilmesi ve yeni programların geliştirilmesi amacıyla, İşsizlik Sigortası Fonu’ndan yararlanma şartlarının kolaylaştırılmasına ilişkin çalışmalar yapılacaktır.” hedefi bu Planda da yer almış; hizmetlerin elektronik ortama taşınması amacıyla da “Pasif istihdam programları kapsamında yürütülen ve dijital ortama taşınan hizmet sayısı” göstergesine yer verilmiştir.

2019-2023 Stratejik Planında olduğu gibi bu Planda da “Sunulan Hizmetlerin Daha Etkin Yürütülebilmesi İçin Kurumsal Kapasiteyi Güçlendirmek” amacına yönelik olarak; “Uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ve işbirliğini geliştirmek, karşılıklı öğrenme ve gelişim platformlarının etkin şekilde kullanılması, Kurum hizmetlerinin tanınırlığı artırılması, Kurumun bilgi işlem ve istatistik altyapısının geliştirilmesi hedefleri yer almıştır. Bununla birlikte yaşanan depremler ve yenilenebilir enerji stratejisi dikkate alınarak; “Kurumun fiziki altyapısı geliştirilecektir.” hedefinin performans göstergeleri belirlenmiştir.

Nihayetinde 2024-2028 dönemi Stratejik Planı önceki yıllara göre bilgi işlem altyapısının daha da geliştirileceği, dijital ortamda sunulan hizmetlerin artırılacağı, teknolojinin ve iklim sorunlarının beraberinde getireceği işgücü piyasasındaki değişimleri yakından takip ederek geleceğe yönelik oluşturulacak projeksiyonlara ve de hizmetlerimizin etki analiz sonuçlarına göre yeni programların ve uygulamaların geliştirilmesini hedefleyen bir anlayışla hazırlanmıştır.

C. Mevzuat Analizi

15.07.2018 tarihinde yayımlanan 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile diğer mevzuatın Kurumumuza verdiği yasal yükümlülükler ve dayanakları ile tespit ve ihtiyaçlara Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1: Mevzuat Analizi

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespitler	İhtiyaçlar
<ul style="list-style-type: none">• Ulusal istihdam politikasının oluşturulması ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak.• İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının (İİMEK) toplanma, çalışma usul ve esaslarını belirlemek.	<ul style="list-style-type: none">• 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Madde 617 ve 623/a bendi• Madde 625 (İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları)• 15.10.2012 tarihli ve 415933 sayılı Bakan Onayı ile yürürlüğe giren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği (İstihdam Dairesi Başkanlığının Görevleri Madde 8)	<ul style="list-style-type: none">• Birincil mevzuatta istihdamı koruma görevi yer almasına rağmen ikincil mevzuatta daha çok işsizliğin önlenmesine yönelik amaca odaklanılması• İİMEK’lerin yerel politikaları belirlemede yeterince etkin olamaması	<ul style="list-style-type: none">• İstihdamın korunmasına yönelik politikalar geliştirilmesi• İİMEK’lerin makro hedefler doğrultusunda yerel politikaları belirleme konusunda etkinleştirilmesi ve alınan kararların kontrol ve takibinin yapılması noktasında daha etkin hale getirilmesi
<ul style="list-style-type: none">• İşgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek,• Özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesine ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak.	<ul style="list-style-type: none">• 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Madde 617 ve 623/a bendi,• 15.10.2012 tarihli ve 415933 sayılı Bakan Onayı ile yürürlüğe giren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği (İstihdam Dairesi Başkanlığının Görevleri Madde 8)		

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespitler	İhtiyaçlar
<ul style="list-style-type: none"> İşgücü talebi ve iş aramanın düzene bağlanması ile istihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamlarına yönelik çalışmalar yapmak veya yaptırmak. 	<ul style="list-style-type: none"> 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Madde 623/a bendi 15.10.2012 tarihli ve 415933 sayılı Bakan Onayı ile yürürlüğe giren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki Ve Sorumluluk Yönetmeliği İstihdam Dairesi Başkanlığının Görevleri Madde 8 	<ul style="list-style-type: none"> Kurum tarafından engelli ve eski hükümlü zorunlu kontenjan takibinin Aylık İşgücü Çizelgeleri üzerinden yapılması, bu kapsamda SGK ile entegre bir sistemin bulunmaması 	<ul style="list-style-type: none"> İşverenlerin engelli ve eski hükümlü işçi çalıştırmalarıyla ilgili zorunlu kontenjanlarının, sistem üzerinden takip edilebilmesini sağlayacak, İŞKUR-SGK entegrasyonunun sağlanması
<ul style="list-style-type: none"> Çalışma hayatına dair yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere idari para cezası uygulamak. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için gerekli şartları yerine getirmeyen işverene idari para cezası uygulamak. 	<ul style="list-style-type: none"> 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Madde 617 ve 623/a bendi 854 Sayılı Deniz İş Kanunu Ek Madde 1 4857 sayılı İş Kanunu Madde 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 106, 107, 108 4904 Türkiye İş Kurumu İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Madde 20 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun Madde 30 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu Madde 23 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 26 	<ul style="list-style-type: none"> İŞKUR aracılık rolü çerçevesinde işverenlere destek ve danışmanlık faaliyetleri sunmanın yanı sıra idari yaptırım uygulaması 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun Geçici 2'nci maddesinin mülga olması ile Çalışma Bölge Müdürlüklerine yapılan atıfların Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine yapılmış olduğu maddesinin yürürlükten kaldırılmış olması nedeniyle kanuni boşluk doğması 	<ul style="list-style-type: none"> İdari para cezalarına ilişkin iş ve işlemlerinin görev, yetki ve uygulama açısından netleştirilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması Bakanlık ana hizmet birimleri ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün İl Müdürlüklerinde yürütmekte olduğu faaliyetlerin yetki ve görev açısından daha iyi tanımlanması 4904 sayılı Kanunun "Geçici Madde 2-Atıflar" maddesinin yürürlükten kaldırılması ile oluşan kanuni boşluğun giderilmesi için yasal düzenleme yapılması

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespitler	İhtiyaçlar
<ul style="list-style-type: none"> İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayımlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve bu Kurulun çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak/yaptırmak. İşgücü Piyasası Bilgi Sistemini oluşturmak. 	<ul style="list-style-type: none"> 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Madde 617 ve 623/ç bendi 15.10.2012 tarihli ve 415933 sayılı Bakan Onayı ile yürürlüğe giren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği (İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığının Görevleri Madde 11) 	<ul style="list-style-type: none"> İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu'nun etkin bir şekilde çalışmalar yürütmesi gerekliliği İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi'nin oluşturulmasında; "diğer kurum kuruluşlar ile veri entegrasyonunda yaşanan teknik aksaklıklar" ve "zaman içerisinde sunucu değişikliği, iş kuralı değişikliği vb. nedenlerden ötürü güncelliğin ve sürdürülebilirliğin sağlanması" sorunlarının yaşanması 	<ul style="list-style-type: none"> İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının araştırma sonuç raporlarını etkin olarak kullanması ve tanıtımının yapılması İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi'ne veri sağlayacak kurumların gerekli desteği sunması ile bilgi işlem altyapısının güncel ve sürdürülebilir şekilde kurulması
<ul style="list-style-type: none"> Meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme kursları düzenlemek, İstihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek veya verdirmek, diğer işgücü yetiştirme ve uyum programlarını uygulamak. Aktif İşgücü Programlarının Etki Değerlendirmesini yapmak /yaptırmak. Aktif İşgücü Programlarından mezun kursiyerlerin/katılımcıların istihdam durumlarını, mezuniyetlerinden itibaren izlemek. 	<ul style="list-style-type: none"> 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Madde 623/b bendi 15.10.2012 tarihli ve 415933 sayılı Bakan Onayı ile yürürlüğe giren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği (Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığının Görevleri Madde 9) 	<ul style="list-style-type: none"> İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik uygulamaların çeşitlendirilmesi gerekliliği Hedef kitleye yönelik uygulamaların artırılması gerekliliği 	<ul style="list-style-type: none"> Aktif İşgücü Programları kapsamında işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılmasına yönelik hizmetlerin çeşitlendirilerek uygulamaların etkinliğinin ve verimliliğinin artırılması Aktif İşgücü Programları kapsamında dezavantajlı gruplara yönelik spesifik uygulamaların artırılarak hedef kitlenin ihtiyaçlarına uygun kurs ve programların düzenlenmesi

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespitler	İhtiyaçlar
<ul style="list-style-type: none"> • İş ve meslek analizleri yapmak/yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek/verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek. • İşyeri ziyaretleri ile işverenin kısa, orta ve uzun vadede eleman ihtiyaçlarının tespit edilmesini, işyerlerinin kurum kayıtlarına alınmasını, firmanın işe alım yöntemlerinin tespit edilmesini, personel seçimi ön elemesinin yapılmasını, kurum hizmetlerinin tanıtılmasını sağlayarak işveren danışmanlığı hizmetlerinin sunulmasını sağlamak. 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Madde 617 ve 623/c bendi • 15.10.2012 tarihli ve 415933 sayılı Bakan Onayı ile yürürlüğe giren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği (İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığının Görevleri Madde 10) 	<ul style="list-style-type: none"> • İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yürütülmesinde personel eksikliği • Bazı İl Müdürlüklerinde fiziksel mekânların yetersizliği 	<ul style="list-style-type: none"> • Personelin nitelik ve niceliğini artıracak düzenlemeler yapılması • İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin etkin sunulması için gerekli fiziki mekânların oluşturulması

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespitler	İhtiyaçlar
İşsizlik sigortası işlemlerini yürütmek.	<ul style="list-style-type: none"> • 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Kurumun Görevleri Madde 617 ve 623/e bendi • 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Madde 48/6/(d), 50/1, 50/2, 50/3, Ek Madde 1,2,5,6,7 • 15.10.2012 tarihli ve 415933 sayılı Bakan Onayı ile yürürlüğe giren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği (İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığının Görevleri Madde 13) 	<ul style="list-style-type: none"> • 12. Kalkınma Planında pasif işgücü programlarının erişilebilirliğinin güçlendirilmesi ve İşsizlik Sigortası Fonundan yararlanma şartlarının kolaylaştırılmasına yönelik hedefler bulunması 	<ul style="list-style-type: none"> • İstihdamın korunması, işsizliğin olumsuz etkilerinin azaltılması için uygulanan pasif işgücü programlarının etkin bir şekilde uygulanması, İşsizlik Sigortası Fonunun aktüeryal dengesi gözetilerek pasif işgücü programlarının hak kazanma şartları, ödeme süresi ve ödeme miktarının iyileştirilmesine ilişkin mevzuat düzenlemesinin yapılması
<ul style="list-style-type: none"> • 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 Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak. 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Kurumun Görevleri Madde 617 ve 623/d bendi, • 15.10.2012 tarihli ve 415933 sayılı Bakan Onayı ile yürürlüğe giren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği (Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığının Görevleri Madde 12) 	<ul style="list-style-type: none"> • 8 Mart 2017 tarih ve 30001 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 6824 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"un 10. maddesiyle yapılan değişiklik çerçevesinde kurum dışından finansman kaynakları ile eğitim ve danışmanlık faaliyetlerinin nasıl sağlanabileceğine ilişkin düzenleme detayının bulunmaması 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurum dışından finansman kaynakları ile eğitim ve danışmanlık faaliyetlerine ilişkin ikincil mevzuat düzenlemelerin yapılması
<ul style="list-style-type: none"> • Basın, Yayın ve Tanıtım Biriminin görev, yetki ve sorumluluklarını yerine getirmek. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15.10.2012 tarihli ve 415933 sayılı Bakan Onayı ile yürürlüğe giren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki Ve Sorumluluk Yönetmeliği Madde 21 	<ul style="list-style-type: none"> • Birimin 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde yer almaması yalnızca Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği yer alması nedeniyle iş ve işlemlerin yürütülmesinde yapısal sorunlar yaşanması 	<ul style="list-style-type: none"> • Birimin işleyişinin daha etkin olması için 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde Basın, Yayın ve Tanıtım Biriminin yer alması için düzenleme yapılması

D. Üst Politika Belgeleri Analizi

Üst politika belgelerinde Kurumumuz sorumluluk alanındaki politikalar, tedbirler ve eylemler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2: Üst Politika Belgelerinin Analizi

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev/İhtiyaçlar
12.Kalkınma Planı (2024-2028)	3.3.2. İstihdam ve Çalışma Hayatı Tedbir No: 695.1, 695.3, 696.3, 696.5, 697.1, 697.3, 698.4, 698.5, 699.1, 699.2	<ul style="list-style-type: none">İşgücü piyasasında yaşanan dönüşüm çerçevesinde ara ve kalifiye işgücü ihtiyacına yönelik beceri geliştirme faaliyetleri gerçekleştirilecektir.Savunma sanayii, yapay zekâ, siber güvenlik, temiz ve sürdürülebilir enerji ile uzay teknolojileri gibi stratejik alanlarda nitelikli işgücü yetiştirmeye yönelik kamu-üniversite-özel sektör işbirliği programları uygulamaya konulacaktır.İkiz dönüşüm kapsamında aktif işgücü politikaları analiz edilerek yeniden düzenlenecektir.Adil geçiş sürecinin gerçekleştirilebilmesine yönelik, yeşil dönüşümden etkilenebilecek bölge ve meslek gruplarında istihdam edilenler için ihtiyaç analizi yapılacaktır.Pasif işgücü programlarından yararlanma koşulları kolaylaştırılacaktır.Engellilerin istihdam edilmelerine yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri yaygınlaştırılacaktır.Eğitimde ve istihdamda olmayan gençlerin istihdama erişimlerini desteklemeye yönelik programların etkinliği artırılacaktır.Gençlerin kariyer farkındalıklarını artırmak ve istihdam imkânlarına erişimini kolaylaştırmak amacıyla faaliyetler yürütülecektir.SGK, İŞKUR ve Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü verileri entegre edilecek ve İŞKUR hizmetleri ile kamu kaynaklı hizmet ve yardımlardan yararlanamayan dar gelirli hanelere İŞKUR hizmetlerinin sunumunda öncelik sağlanacaktır.Hane temelli hizmet sunum politikası kapsamında İŞKUR hizmetlerinden faydalanan kişi sayısı artırılabilecek, öncelikle gençler olmak üzere her ailede en az bir çalışan olmasını sağlayacak tedbirler alınacaktır.
Orta Vadeli Program (2024-2026)	2. İstihdam Politika ve Tedbir Maddeleri:1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 14	<ul style="list-style-type: none">Nitelikli ara eleman ihtiyacının sağlanmasına yönelik pilot illerde yapılacak analiz sonuçları dikkate alınarak sanayi ile işbirliği içerisinde mesleki eğitim programları hayata geçirilecektir.Savunma sanayii, yapay zekâ, siber güvenlik, temiz ve sürdürülebilir enerji ile uzay teknolojileri gibi stratejik alanlarda nitelikli işgücü yetiştirmeye yönelik kamu-üniversite-özel sektör işbirliği programları uygulamaya konulacaktır.Çalışma çağındaki her bireyin üretirken gelir elde edeceği beceriler ile aidiyet hissedeceği meslekleri edinmesine yönelik programlar hayata geçirilecektir.İş ve meslek danışmanları aracılığı ile hane bazlı izleme sistemine geçiş sağlanarak istihdam fırsatlarının daha fazla kişiye ulaştırılması sağlanacaktır.

		<ul style="list-style-type: none"> • Öncelikle gençler olmak üzere her ailede en az bir çalışan olmasını sağlayacak tedbirler alınacaktır. • Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin eğitime ve istihdama katılımlarını teşvik etmek amacıyla mesleki eğitim, yetkinlik ve becerilerini dikkate alan programlar hayata geçirilecektir. • Geleceğin mesleklerine yönelik gençlerin kariyer farkındalıklarını artıracak program ve faaliyetler yaygınlaştırılacaktır. • Aktif işgücü programları, yeşil ve dijital dönüşümün gerektirdiği işlere yönelik işgücü uyumunun sağlanmasında ve yeni istihdam olanaklarının oluşturulmasında etkin bir şekilde uygulanacaktır. • Adil geçiş sürecinin gerçekleştirilebilmesine yönelik, yeşil dönüşümden etkilenebilecek bölge ve meslek gruplarında istihdam edilenlerin ihtiyaç analizi yapılacaktır.
<p>2024 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı</p>	<p>Tedbir Maddeleri: 695.1, 695.3, 696.4, 697.1, 697.4, 698.4, 699.1, 728.3, 750.5, 760.1, 760.2, 761.1, 762.1, 772.1,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • İşgücü piyasasında yaşanan dönüşüm çerçevesinde ara ve kalifiye işgücü ihtiyacına yönelik beceri geliştirme faaliyetleri gerçekleştirilecektir. • Savunma sanayii, yapay zekâ, siber güvenlik, temiz ve sürdürülebilir enerji ile uzay teknolojileri gibi stratejik alanlarda nitelikli işgücü yetiştirmeye yönelik kamu üniversite-özel sektör işbirliği programları uygulamaya konulacaktır. • İkiz dönüşüm süreci kapsamında ilgili tüm tarafların katılımıyla adil geçiş stratejisi hazırlanacaktır. • Pasif işgücü programlarından yararlanma koşulları kolaylaştırılacaktır. • Özel politika gerektiren gruplarda yer alan bireylerin istihdamda kalmalarının temin edilmesi ve sahip oldukları becerilerin günümüz ihtiyaçlarına uyarlanması için hayat boyu öğrenmeye katılım artırılacak, sektörlerle işbirlikleri güçlendirilecektir. • Eğitimde ve istihdamda olmayan gençlerin istihdama erişimlerini desteklemeye yönelik programların etkinliği artırılacaktır. • SGK, İŞKUR ve Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü verileri entegre edilecek ve İŞKUR hizmetleri ile kamu kaynaklı hizmet ve yardımlardan yararlanamayan dar gelirli hanelere İŞKUR hizmetlerinin sunumunda öncelik sağlanacaktır. • İkiz dönüşümle değişen işgücü piyasasına kadınların tam, eşit, güvenceli ve etkin katılımlarının sağlanması, bu kapsamda ortaya çıkacak yeni beceri ve yeteneklerin kadınlara kazandırılmasına yönelik programlar geliştirilecektir. • Gençler, KOSGEB ve İŞKUR'un mesleki yönlendirme, girişimcilik ve meslek edindirme hizmetlerine yönlendirilecektir. • Kota/ceza yönteminin ve İŞKUR tarafından uygulanan idari para cezalarının etkinliği ve istihdama katkısı ile uygulamaya ilişkin denetimler artırılacaktır. • İdari para cezalarının engellilere yönelik istihdam projelerinde etkin kullanımını sağlamaya yönelik bilgilendirme ve farkındalık çalışmaları yürütülerek proje üretme kapasitesi geliştirilecektir. • İl ve iş kolu düzeyinde ihtiyaçlar belirlenerek bu çerçevede danışmanlık, yönlendirme, işbaşı eğitim ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin planlaması yapılacaktır.

		<ul style="list-style-type: none">• Engelli istihdamında engelli bireyin iş öncesi, iş sırası ve iş sonrasında bir iş ve meslek danışmanı tarafından desteklenmesini içeren destekli istihdam modeline ilişkin mevzuat ve personel altyapısı oluşturulacaktır.• Sosyal yardım sistemi ile aktif ve pasif işgücü programları arasında bağlantı kurulacaktır.
ENGELLİ HAKLARI ULUSAL EYLEM PLANI (2023-2025)	Eylem No: 1.1, 1.2,1.4, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3	<ul style="list-style-type: none">• İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin engelli bireyler için daha etkin kullanımının sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.• Mesleki ve teknik eğitimde yer alan engelli bireylerin gerçek iş ortamlarında uygulama yapabilmeleri ve devamında kalıcı istihdamlarını sağlamak üzere İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığı arasında iş birliği faaliyetlerinin yapılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.• İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının engelli bireylerin mesleki eğitimi ve istihdamı alanında daha etkin görev almasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.• İş ve meslek danışmanlarının engellilik ve engelli bireylerle iletişim konusunda farkındalıklarının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.• İşverenlerin, makul uyumlaştırma giderleri için İdari Para Cezaları Fonu'ndan daha etkin bir şekilde yararlanmaları amacıyla var olan koşulların kolaylaştırılması yönünde adımlar atılacaktır.• İşverenler işyerlerinin erişilebilirliğine yönelik yaptıkları düzenlemeler için teşvik edilecek, İdari Para Cezaları Fonu'nun bu kapsamda kullanımına yönelik çalışma başlatılacaktır.• İŞKUR bünyesinde hizmet vermekte olan ve destekli istihdam alanında yetiştirilecek iş ve meslek danışmanlarının korumalı işyerlerinden açık işgücü piyasasına geçişlerde aktif sorumluluk almasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.• İdari para cezalarının özel sektör projelerinde etkin kullanımının sağlanmasına yönelik bilgilendirme ve farkındalık çalışmaları yapılacaktır.• İdari Para Cezaları Fonu'nun daha nitelikli projelerde kullanımının teşvik edilmesi amacıyla proje hazırlama eğitimleri verilecek, farkındalık seminerleri düzenlenecektir.

E. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi

Mevzuat analizi çerçevesinde Kurumumuzun görev alanı kapsamında yerine getirilen ana faaliyetler ile sunulan ürün ve hizmetlere ilişkin “Faaliyet Alanı-Ürün/Hizmet Listesi”ne Tablo 3’te yer verilmiştir.

Tablo 3: Faaliyet Alanı-Ürün/Hizmet Listesi

FAALİYET ALANI	HİZMETLER
İSTİHDAM FAALİYETLERİ	<ul style="list-style-type: none">• İşe Yerleştirme Hizmetleri• Yurt Dışı İstihdam Hizmetleri• İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurul Hizmetleri• Özel İstihdam Büroları Hizmetleri• Toplum Yararına Programlar• Tarım Aracılarına Yönelik Hizmetler• İŞKUR Hizmet Noktaları• İstihdam Fuarları ve Kariyer Günleri
AKTİF İŞGÜCÜ FAALİYETLERİ	<ul style="list-style-type: none">• İşbaşı Eğitim Programları• Mesleki Eğitim Kursları• Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Projeler
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI FAALİYETLERİ	<ul style="list-style-type: none">• İş Arayan Danışmanlığı• İşveren Danışmanlığı• Meslek Danışmanlığı• İş ve Meslek Analizleri• İş ve Mesleklerin UMS’ye göre Sınıflandırılması• Türk Meslekler Sözlüğüne İlişkin Çalışmalar• Avrupa Rehberlik Merkezi Hizmetleri
İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI VE İSTATİSTİK FAALİYETLERİ	<ul style="list-style-type: none">• İşgücü Piyasası Araştırmaları• Açık İş Araştırmaları• Kurum İstatistiklerini Oluşturma• İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu Çalışmaları• İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi• İl Müdürlüklerinin Performanslarını Ölçümleme
FON VE AKTÜERYA FAALİYETLERİ	<ul style="list-style-type: none">• Fonun Değerlendirilmesine Yönelik İş ve İşlemler• Finansal Piyasaların Takibi ve Raporlanması• Teşvik Ödemeleri
İŞSİZLİK SİGORTASI FAALİYETLERİ	<ul style="list-style-type: none">• İşsizlik Ödeneği Hizmetleri• İş Kaybı Tazminatı• Ücret Garanti Fonu• Kısa Çalışma Ödeneği• Nakdi Ücret Desteği

F. Paydaş Analizi

İç ve dış paydaşlarımız; önem derecesi, etki derecesi ve önceliğine göre analiz edilmiş olup analiz sonuçları Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4: Paydaşların Önceliklendirilmesi

Paydaş Adı	İç Paydaş/ Dış Paydaş	Etki Derecesi	Önceliği	Önceliği
Kurum Personeli	İç Paydaş	5	5	25
T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi	Dış Paydaş	3	5	15
T.C. Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi	Dış Paydaş	3	4	12
T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı	Dış Paydaş	4	5	20
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Dış Paydaş	5	5	25
Mesleki Yeterlilik Kurumu	Dış Paydaş	3	3	9
Sosyal Güvenlik Kurumu	Dış Paydaş	4	4	16
KOSGEB	Dış Paydaş	2	2	4
Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü	Dış Paydaş	2	3	6
Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü	Dış Paydaş	3	3	9
Göç İdaresi Genel Müdürlüğü	Dış Paydaş	3	3	9
Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü	Dış Paydaş	3	3	9
Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü	Dış Paydaş	3	3	9
Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müd.	Dış Paydaş	3	3	9
YÖK	Dış Paydaş	3	3	9
Üniversiteler	Dış Paydaş	3	3	9
Hazine ve Maliye Bakanlığı	Dış Paydaş	4	4	16
TÜİK	Dış Paydaş	3	3	9
TOBB	Dış Paydaş	3	3	9
TÜRK-İŞ	Dış Paydaş	3	3	9
HAK-İŞ	Dış Paydaş	3	3	9
TESK	Dış Paydaş	3	3	9
TİSK	Dış Paydaş	3	3	9
Kalkınma Ajansları	Dış Paydaş	2	2	4
Valilikler	Dış Paydaş	4	4	16
Belediyeler	Dış Paydaş	3	3	9
İş arayanlar	Dış Paydaş	5	5	25
İşverenler	Dış Paydaş	5	5	25
Özel İstihdam Büroları	Dış Paydaş	3	2	6
AB Türkiye Delegasyonu	Dış Paydaş	3	3	9
ILO	Dış Paydaş	3	3	9
İlgili Uluslararası Kuruluşlar	Dış Paydaş	3	3	9

Tablo 5: Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi

Paydaşlar	İSTİHDAM HİZMETLERİ FAALİYETLERİ							
	Yurt İçi İşe Yerleştirme Hizmetleri	Yurt Dışı İstihdam 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
Kurum Personeli	X	X	X		X	X	X	X
T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi	X				X			X
T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı					X			
ÇSGB - Çalışma GM			X	X	X	X		
ÇSGB - MYK			X					
ÇSGB - SGK	X		X	X	X			
ÇSGB - Uluslararası İşgücü GM		X		X				
ÇSGB - KOSGEB								
ASHB-Engelli ve Yaşlı Hizmetleri GM					X			
ASHB - Sosyal Yardımlar GM					X		X	
İç İşleri Bakanlığı - Göç İdaresi GM								
MEB - Hayat Boyu Öğrenme GM			X					
MEB - Mesleki ve Teknik Eğitim GM			X					
MEB - Özel Öğretim Kurumları GM			X					
YÖK			X		X			X
Üniversiteler			X					
T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı					X			
Ticaret Bakanlığı - Esnaf, Sanatkârlar ve Kooperatifçilik GM		X					X	
TÜİK	X							
Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşları			X	X	X		X	
TOBB	X		X	X			X	X
Türk-İş	X		X	X				X
Hak-İş	X		X	X				X
TESK	X		X	X			X	X
TİSK	X		X	X				X
Diğer Meslek Kuruluşları ve Sivil Toplum Kuruluşları	X		X	X				X
Kalkınma Ajansları	X		X					X
Valilikler	X		X		X		X	X
Belediyeler	X		X				X	X
Kaymakamlıklar	X		X		X		X	X
İş arayanlar	X	X	X	X	X	X	X	X
İşverenler	X	X	X	X	X	X	X	X
Özel İstihdam Büroları	X	X		X				X
WAPES								
AB Türkiye Delegasyonu				X				
ILO				X	X			
Diğer Uluslararası Kuruluşlar					X			

Paydaşlar	İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ FAALİYETLERİ						AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİ FAALİYETLERİ		
	İş Arayan Danışmanlığı	İşveren Danışmanlığı	Meslek Danışmanlığı	İş ve Meslek Analizleri	TMSye İlişkin Çalışmalar	Avrupa Rehberlik Merkezi Hizmetleri	İşbaşı Eğitim Programları	Mesleki Eğitim Kursları	Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Projeler
Kurum Personeli	X	X	X	X	X	X	X	X	X
T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi			X						
T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı	X	X		X					
ÇSGB - Çalışma GM									
ÇSGB - MYK			X	X	X	X		X	
ÇSGB - SGK							X	X	
ÇSGB - Uluslararası İşgücü GM	X								
KOSGEB	X	X	X	X					
ASHB - Engelli ve Yaşlı Hiz. GM	X								X
ASHB - Sosyal Yardımlar GM	X								
İç İşleri Bakanlığı - Göç İdaresi GM									
MEB - Hayat Boyu Öğrenme GM			X	X		X	X	X	X
MEB - Mesleki ve Teknik Eğ. GM			X	X				X	
MEB - Özel Öğretim Kurumları GM			X			X			
YÖK	X		X			X			
Üniversiteler	X		X			X		X	
TC Hazine ve Maliye Bakanlığı		X							
Ticaret Bakanlığı - Esnaf, Sanatkarlar ve Kooperatifçilik GM									
TÜİK				X	X				
Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşları									
TOBB		X	X	X			X	X	
Türk-İş			X	X					
Hak-İş									
TESK		X	X	X					
TİSK		X	X	X			X	X	
Diğer Meslek Kuruluşları ve Sivil Toplum Kuruluşları		X	X	X					
Kalkınma Ajansları									
Valilikler	X								
Belediyeler	X								
Kaymakamlıklar	X								
İş arayanlar	X		X	X	X		X	X	X
İşverenler		X		X	X		X	X	X
Özel İstihdam Büroları									
WAPES									
AB Türkiye Delegasyonu									
ILO									
Diğer Uluslararası Kuruluşlar						X			

Paydaşlar	İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMA VE İSTATİSTİK HİZMETLERİ					
	İşgücü Piyasası Araştırmaları	Açık İş Araştırmaları	Kurum İstatistiklerini Oluşturma	İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu Çalışmaları	İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi	İl Müdürlüklerinin Performanslarını Ölçümleme
Kurum Personeli	X	X	X	X	X	X
T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi	X	X	X		X	
T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı	X	X	X		X	
ÇSGB - Çalışma GM	X	X	X	X	X	X
ÇSGB - MYK				X		
ÇSGB - SGK	X			X	X	
ÇSGB - Uluslararası İşgücü GM	X			X	X	
ÇSGB - KOSGEB	X			X		
ASHB - Engelli ve Yaşlı Hizmetleri GM						
ASHB - Sosyal Yardımlar GM						
İç İşleri Bakanlığı - Göç İdaresi GM	X					
MEB - Hayat Boyu Öğrenme GM	X					
MEB - Mesleki ve Teknik Eğitim GM	X					
MEB - Özel Öğretim Kurumları GM	X					
YÖK	X			X	X	
Üniversiteler	X			X	X	
TC Hazine ve Maliye Bakanlığı				X		
Ticaret Bakanlığı - Esnaf, Sanatkârlar ve Kooperatifçilik GM	X			X		
TÜİK	X	X	X	X	X	
Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşları	X	X	X	X	X	X
TOBB	X			X	X	
Türk-İş	X			X		
Hak-İş	X			X		
TESK	X			X		
TİSK	X			X		
Diğer Meslek Kuruluşları ve Sivil Toplum Kuruluşları	X			X		
Kalkınma Ajansları	X				X	
Valilikler	X					
Belediyeler	X					
Kaymakamlıklar	X					
İş arayanlar	X					
İşverenler	X	X				
Özel İstihdam Büroları	X					
WAPES	X	X	X		X	
AB Türkiye Delegasyonu	X	X	X		X	
ILO	X	X	X		X	
Diğer Uluslararası Kuruluşlar	X	X	X		X	

Paydaşlar	İŞSİZLİK SİGORTASI FAALİYETLERİ						FON VE AKTÜERYA FAALİYETLERİ			
	İşsizlik Ödenēi	Kısa Çalışma Ödenēi	Nakdi Ücret Desteēi	Yarım Çalışma Ödenēi	Ücret Garantisi Fonu	İş Kaybı Tazminatı	Fonun Deēerlendirilmesine Yönelik İş ve İşlemler	Raporlama İşlemleri	Fon Muhasebe Hizmetleri	Tesvik ve Program Ödemeleri
Kurum Personeli	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi	X	X	X							
T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı	X	X	X				X	X	X	X
ÇSGB - Çalışma GM	X	X	X	X	X	X				
ÇSGB - MYK	X	X	X	X						
ÇSGB - SGK	X	X	X	X	X	X		X	X	X
ÇSGB - Uluslararası İşgücü GM	X	X	X							
ÇSGB - KOSGEB		X								
ASHB - Engelli ve Yaşlı Hiz. GM						X				
ASHB - Sosyal Yardımlar GM	X		X							
İç İşleri Bakanlığı - Göç İdaresi GM	X	X	X	X	X	X				
MEB - Hayat Boyu Öğrenme GM	X									
MEB - Mesleki ve Teknik Eğitim GM	X								X	X
MEB - Özel Öğretim Kurumları GM	X									
YÖK	X								X	X
Üniversiteler	X								X	X
TC Hazine ve Maliye Bakanlığı	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ticaret Bakanlığı - Esnaf, Sanatkârlar ve Kooperatifçilik GM	X									
TÜİK	X	X	X	X	X	X				
Diēer Kamu Kurum ve Kuruluşları	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
TOBB		X	X	X	X					
Türk-İş	X	X	X	X	X	X				
Hak-İş	X	X	X	X	X	X				
TESK	X	X	X							
TİSK		X	X	X	X					
Diēer Meslek Kuruluşları ve Sivil Toplum Kuruluşları	X	X								
Kalkınma Ajansları	X	X	X							
Valilikler	X	X	X							
Belediyeler	X									
Kaymakamlıklar	X	X	X							
İş arayanlar	X		X			X				
İşverenler	X	X	X	X	X	X				
Özel İstihdam Büroları	X									
WAPES	X	X	X	X						
AB Türkiye Delegasyonu	X	X	X	X	X					
ILO	X	X	X	X	X					
Diēer Uluslararası Kuruluşlar	X	X	X	X	X					

G. KURULUŞ İÇİ ANALİZ

1.İnsan Kaynakları Analizi

İŞKUR 2023 yılı itibarıyla 9.010'u taşra, 646'sı merkez teşkilatında olmak üzere toplam 9.656 çalışanı ile hizmetlerini yürütmektedir. Personelin 8.554'ü memur, 161'i sözleşmeli, 941'i işçi statüsündedir.

Kurum çalışanlarının; 4.806'sı kadınlardan, 4.850'si erkeklerden oluşmaktadır. Personelin %81'i lisans ve üstü öğrenim derecesine sahiptir.

İnsan kaynakları yönetiminde personel bilgi, beceri ve yetkinliklerinin artırılması ve bunun sürekli eğitimlerle desteklenmesi öncelikli hedefler içinde yer almaktadır. Nitekim Kurumumuzda yurt dışı eğitim de dâhil olmak üzere personelin niteliğini ve mesleki yetkinliğini artırmak amacıyla eğitim faaliyetleri yürütülmekte olup Kurumumuz Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği gereğince tüm personelin eğitim taleplerini eğitim portalı (<https://egitimportali.iskur.gov.tr>) üzerinden almaktadır. Yıllık Eğitim Planları personelin talepleri dikkate alınarak hazırlanmakta ve Eğitim Kurulu'nun onayından sonra hayata geçirilmektedir.

2.Kurum Kültürü Analizi

İdarenin çalışanları tarafından benimsenen ve paylaşılan değerler bütünü olarak tanımlanan kurum kültürü, personelin motivasyonunun artırılmasında ve kurumsal amaçlar ve hedefler çerçevesinde daha verimli çalışarak Kurum performansının iyileştirilmesinde önemli rol oynamaktadır.

Türkiye İş Kurumu belli hizmet standartlarını yakalamış, gelişmeye açık, dinamik ve modern yönetim anlayışını ilke edinen, sosyal diyalog yaklaşımını benimseyen, ulusal, yerel ve uluslararası işbirliklerine açık, ülke genelinde teşkilatlanmış bir Kurumdur.

Öğrenen ve öğreten bir Kurum olarak kurumsal çalışmalar neticesinde elde etmiş olduğu bilgi ve tecrübeyi, bölgesel oluşumlar çerçevesinde diğer ülkelerin muadil kurum ve kuruluşları ile paylaşmaktadır.

Nitekim İŞKUR bölgesel ve küresel ölçekte ikili ve çoklu uluslararası iş birliklerini, deneyim paylaşımını, ortak aklın oluşturulmasını ve istihdam stratejilerinin sürdürülebilirliğini sağlayacak politikaların uygulanmasını hedeflemektedir.

Kurum kültürü analizine ilişkin oluşturulan ve tüm personele uygulanan anket sonuçları değerlendirildiğinde aşağıdaki tespitler ortaya çıkmıştır:

İŞKUR'da yatay ve dikey iletişime izin veren çeşitli kurum içi iletişim kanalları mevcut olup personel, birim çalışanlarıyla ve yöneticileriyle kolaylıkla iletişim kurabilmektedir. Kurum içi iletişim kanallarıyla devamlı bilgi akışı sağlanarak, kurumsal hafızanın oluşturulması ve süreklilik kazandırılması sağlanmaktadır.

Çalışanlar ve yöneticiler bilgi paylaşımına ve işbirliğine açıktır. İşbirliği mekanizmalarının yeterlilik ve etkililik düzeyi ile birlikte çalışanların takım çalışmasına yatkınlıkları da yüksek düzeydedir. Kurum hizmetlerinin yürütülmesi için gerek duyulan bilgi, ilgili çalışanlara ve birimlere zamanında iletilmektedir.

Çalışanların motivasyonunu artırmaya yönelik etkili ve kapsamlı mekanizmaların hayata geçirilmesi; karar alma süreçlerine katılım düzeylerini artıracak tedbirlere başvurulması; ödül ve ceza sisteminin oluşturulması beklentiler arasındadır.

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; iş arayan ve işverenler, sunulan hizmetlerden çevrim içi olarak faydalanabilmektedir. Kurum, donanım ihtiyaçlarını zamanında ve yeterli seviyede karşılama kapasitesine sahip olmakla birlikte sunulan hizmetlerin yazılım altyapısının güçlendirilmesine, daha etkin bir bilişim altyapısının kurgulanmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Tablo 6: Teknolojik Donanım Envanteri

DONANIM ENVANTERİ	MERKEZ	TAŞRA	TOPLAM
Masaüstü Bilgisayar	710	4.900	5.610
Dizüstü Bilgisayar	450	4.215	4.665
Tablet Bilgisayar	52	1.450	1.502
Sunucu (Server) Bilgisayar	68	163	231
Modem (Erişim Cihazları)	45	107	152
Switchler	45	403	448
Yönlendirici (Router)	1	169	170
Projeksiyon	20	150	170
Fotokopi Makinaları	25	350	375
Tarayıcı	22	550	572
Yazıcı	42	1.700	1.742

Tablo 7: Elektronik Ortamda Sunulan Hizmetler

Proje Adı	Açıklama
e-Şube	<p>Türkiye İş Kurumu olarak dış kullanıcıya (iş arayan, işveren) sunulan Kurum hizmetlerini şubesiz olarak yapmayı sağlayan tüm dünyaya açık çevrim içi hizmet veren entegre çalışan uygulamalardır.</p> <p>İş arayan olarak; üyelik, özgeçmiş düzenleme, iş/TYP/kurs ilan arama ve başvuru, tazminat (İÖ, İKT, YÇÖ) başvuru, iş ve meslek danışmanlığı randevu talebi işlemleri,</p> <p>İşveren olarak; işyeri kaydı, iş ilanı oluşturma, kısa çalışma ödeneği başvurusu çevrim içi olarak yapılabilir.</p>
e-Dönüşüm	<p>Türkiye İş Kurumu Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP) sistemidir. Bu uygulama kapsamında, Portal, İnsan Kaynakları, Bordro, Kurum Gelir ve Giderleri, Muhasebe, Yönetim gibi birçok alt uygulama intranet üzerinden sunulmaktadır.</p>

e-Devlet	<p>İşsizlik ödeneği/İş kaybı tazminatı başvurusu İşsizlik ödeneği/İş kaybı tazminatı sorgulama İş arayanlar için iş ve meslek danışmanlığı hizmeti randevusu alma Kurs / Program ilanları ve ön başvuru Türk Meslekler Sözlüğü Toplum Yararına Program (TYP) sorgulama ve başvuru İŞKUR kayıt belgesi İş ilanları Bana uygun işler İş Başvurusu sorgulama İş Arayan Üyelik Elektronik Belge Yönetim Sistemi Evrak Doğrulama Kısa çalışma ödeneği başvurusu Engelli hibe desteği başvurusu İşveren işlemleri</p>
EBYS	Evrak süreçleri ve yazışmalar elektronik ortamda yürütülmektedir.
İş Zekâsı	Ham verileri anlamlı bilgilere dönüştüren ve bu sayede Kurumdaki karar destek sistemini oluşturan yöntem ve süreçler bütünüdür.
Web Servis Entegrasyonları	Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi, TÜRKİSAT e-Kapı, İçişleri Bakanlığı, Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, Emniyet Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Çalışma Genel Müdürlüğü, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı, Mesleki Yeterlilik Kurumu, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi, Yüksek Öğrenim Kurumu, Milli Eğitim Bakanlığı, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Milli Savunma Bakanlığı, Asker Alma Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı, Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Gelir İdaresi Başkanlığı, Devlet Destekleri Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Sigorta Bilgi Merkezi, Türkiye İstatistik Kurumu, Kredi Kayıt Bürosu, Savunma Sanayi Başkanlığı, Kızılay, Vakıflar Genel Müdürlüğü, PTT, TÜBİTAK
ISO27001: Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi (BGYS)	Kurumumuzun Kamu Net ağına dâhil olması ve bu ağa dâhil olmak için 21.06.2017 tarih ve 30103 sayılı Resmi Gazete’de yer alan “Kamu Net Ağına Bağlanma ve Kamu Net Ağının Denetimine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ’in 4’üncü maddesi b fıkrasına göre; bilgi sistemlerinin daha güvenli hale getirilmesi ve iş süreçlerinde güvenlik risklerinin daha etkin yönetilmesi amacıyla gerekli olan Kurumun hassas bilgilerini yönetebilmek amacıyla benimsenen sistematik bir yaklaşım olup temel amacı hassas ve gizli bilginin korunmasıdır. Kurumumuz Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi belgesine sahiptir.

4. Fiziki Kaynak Analizi

Kurumun merkez teşkilatı faaliyetlerini; Mevlâna Bulvarı No:42/Yenimahalle, Neyzen Tevfik sokak No:14/Maltepe ve Necatibey caddesi No:56/Kızılay adreslerindeki 3 ayrı binada yürütmektedir.

Kurum taşra teşkilatı ise; 60'ı Kurum mülkiyetinde, 60'ı kiralık, 39'u Milli Emlâk Genel Müdürlüğü tarafından tahsis edilen (21 tanesi tahsisli arsa üzerine Kurum tarafından yapılan binadır.) 25'inin de kullanım hakkı Kuruma ait olan toplam 184 binada hizmetlerini yürütmektedir.

Aktif olarak hizmet verilen binaların toplam büyüklüğü 302.997 m²'dir. Kurumumuzun hizmetlerinin etkili sunulabilmesi için 110.000 m² ek hizmet alanına ihtiyaç bulunmakta olup 6 mülkiyet ve 8 tahsisli arsa üzerinde olmak üzere 14 binanın da bu eksikliği tamamlamak üzere yatırım yapım proje takipleri devam etmektedir.

Kurum hizmetleri verilen binaların birçoğu engelli erişilebilirliğine sahiptir. Ayrıca gerekli görülen binalara deprem performansı gösterip göstermediği konusunda analiz yapılmaktadır.

Kurum 36 mülkiyet (2 minibüs, 4 kamyonet ve 30 binek), 328 (1 pikap,10 minibüs, 317 binek) kiralık olmak üzere toplam 364 araçla hizmetlerini sürdürmektedir.

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 almıştır.

Her yıl Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Strateji ve Bütçe Başkanlığınca hazırlanan Orta Vadeli Program göz önünde bulundurularak, Kurumun 2024-2026 Mali Yılı Bütçesi'nden yola çıkılarak 2024-2028 Stratejik Plan dönemi için tahmini kaynak tablosu oluşturulmuştur.

Tablo 8: Tahmini Kaynak Tablosu

Kaynaklar	2024	2025	2026	2027	2028	Toplam Kaynak
Sosyal Güvenlik Kurumları	44.810.371.000	60.784.422.000	76.394.687.000	91.673.624.400	100.840.986.840	374.504.091.240
TOPLAM	44.810.371.000	60.784.422.000	76.394.687.000	91.673.624.400	100.840.986.840	374.504.091.240

H. Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal ve Çevresel (PESTLE) Analizi

ETKENLER	Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Politik	Türkiye'nin coğrafi olarak siyasi istikrarsızlığın yoğun olduğu bir bölgede bulunması	<ul style="list-style-type: none"> Konumu sebebiyle yeni yatırım alanları ve istihdam olanakları oluşması. Ülkemizde diğer ülkelerden nitelikli göçün artması Dış işgücü nedeniyle bazı sektörlerde işgücü açığının azalması ve beceri açığının kapanması 	<ul style="list-style-type: none"> İşgücü piyasasındaki kayıt dışılığın yüksekliği, genç ve kadınlarda işgücüne katılma oranlarının düşük olması gibi yapısal sorunlar Ekonomik ve sosyal açıdan belirsizlik oluşması Dış işgücü göçünün belirli bir kısmının niteliksiz /eğitimsiz olması 	<ul style="list-style-type: none"> Aktif işgücü politikalarının dış göçün olası olumsuz etkilerini de dikkate alınarak planlanması Uluslararası kaynaklı fonlarla dış işgücünün sosyal ve ekonomik entegrasyonunun sağlanması için daha fazla programlar/projeler geliştirilmesi İşgücü uyum politikaları geliştirilmesi
	Ülkemizde zorunlu göçmenlerin varlığı	<ul style="list-style-type: none"> İşgücü piyasasındaki düşük vasıflı işgücü açığını karşılaması Zorunlu göçmenlerin istihdamının işverenlerin rekabet edebilirliklerini artırması 	<ul style="list-style-type: none"> Zorunlu göçmenlerin işgücü piyasasında reel ücretlerin düşmesine neden olması Zorunlu göçmenlerin işgücü piyasasında kayıt dışı istihdamı artırması İşgücü piyasasındaki beceri düzeyinin düşmesi 	<ul style="list-style-type: none"> Kayıtlı istihdamı teşvik edici mekanizmalar geliştirilmesi Kayıtdışı istihdamın engellenmesine yönelik denetim mekanizmalarının etkinleştirilmesi Zorunlu göçmenlere yönelik aktif işgücü politika ve projeleri çeşitlendirerek işverenlerin talep ettiği becerilerin kazandırılması
	Kurumun faaliyet alanına giren alanlarda uluslararası işbirliği faaliyetlerinin artması	<ul style="list-style-type: none"> Kurumun AB ve çeşitli uluslararası kuruluşlarla ortak proje ve program yürüterek teknik kapasitesini geliştirilmesi Uluslararası proje faaliyetlerinin İŞKUR personelinin niteliklerini artırması Kurumun politika yapma ve hizmet sunma kalitesinin artması İşgücü piyasasına aktarılacak finansal kaynakta artış Uluslararası iyi uygulama örneklerine erişim kolaylığı 	<ul style="list-style-type: none"> Uluslararası politika gündemlerine göre ulusal politika öncelikleriyle uyumlu olmayan belirli alanlara ve gruplara yönelik finansal kaynak sunulması 	<ul style="list-style-type: none"> Uluslararası paydaşlarla iletişim ve işbirliğinin artırılması Uluslararası fonların işgücü piyasasındaki mevcut yapısal sorunları çözümüne katkı sağlayacak şekilde kullanılması Yeni bölgesel uluslararası işbirlikleri kurulması

Ekonomik	Uluslararası ekonomi piyasalarında yaşanan belirsizlikler	<ul style="list-style-type: none"> • Uluslararası yatırımların artmasıyla işgücü talebi oluşması • Ekonomik krizlerin işgücü piyasasının yapısal sorunlarının çözümüne yönelik zorlayıcı etkide bulunması • Fon gelirlerini artırabilecek yatırım seçeneklerinin artması 	<ul style="list-style-type: none"> • Döviz kurunun yükselmesi ile yaşanabilecek üretim maliyetlerindeki artış nedeniyle oluşabilecek olumsuz tablo • Yatırım kararlarını ve kapsamını olumsuz etkilemesi • İşgücü piyasasında dezavantajlı grupların kayıt dışılığının yüksekliği, genç ve kadınlarda işgücüne katılma oranlarının düşük olması gibi yapısal sorunlar • Kurumsal hedeflere ulaşılmasında finansal yetersizlikler engel teşkil etmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • İhracatın teşvik edildiği sektörlerde işgücü talebinin karşılanmasına yönelik özel politikaların geliştirilmesi • Riskli durumlar için işgücü piyasasındaki olumsuz dönemleri sübvansedecek yeni aktif ve pasif işgücü politikaları geliştirilmesi ve mevcut programların iyileştirilmesi
	Ekonomik büyümenin beklenen istihdam artışını yaratmaması		<ul style="list-style-type: none"> • Kaynakların istihdam yaratmayan alanlara yönlendirilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Ekonomik büyüme yaratan sektörlerde girişimciliğin teşvik edilmesine yönelik aktif programlar ve danışmanlık hizmetleri sunulması • İlave istihdam yaratmayan işletmeler için teşviklere sınırlandırma getirilmesi
Sosyokültürel	Demografik değişimlerin işgücü piyasasına etkisi	<ul style="list-style-type: none"> • Belirli sektörlerdeki işgücü açığını kapatacak yabancıların işgücüne katılımı • Genç nüfustaki artışın işgücüne katılım oranlarını artırması • Kadınların eğitim düzeyinin artması ile işgücüne katılımlarının ve istihdamının artması 	<ul style="list-style-type: none"> • Genç nüfus artış hızında düşüşün önümüzdeki süreçte istihdamı olumsuz etkilemesi • NEET oranlarının artması ile istihdam edilebilirliklerinin zorlaşması • Ücretsiz aile işçiliğinin ve bakım yükümlülüklerinin kadın istihdamını olumsuz etkilemesi • İşgücünün eğitim düzeyinin ihtiyaç duyulan becerileri tam olarak karşılayamaması 	<ul style="list-style-type: none"> • Uygulanan aktif programların etkinliğinin analiz edilmesi, sonuçlara göre geliştirilmesi, kaldırılması veya artırılması • NEET'lere yönelik aktif işgücü politikalarının ve programlarının geliştirilmesi • Kadınlara yönelik aktif işgücü politikalarının ve programlarının geliştirilmesi • Gençlere yönelik aktif işgücü politikalarının ve programlarının geliştirilmesi • İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarının ülkedeki önemli demografik değişimleri dikkate alınarak kullanılması

			<ul style="list-style-type: none"> • Yükseköğretim mezunu işsiz sayısının artması 	
İşgücü piyasasında iş-yaşam dengesinin kurulmasındaki zorluklar	<ul style="list-style-type: none"> • Bakım hizmetlerinde ortaya yeni ve ilave işgücü taleplerinin çıkması • Yeni esnek çalışma modellerinin ortaya çıkması ve yaygınlaşması sonucunda istihdamın artması 	<ul style="list-style-type: none"> • Bakım yükümlülüklerinin çoğunlukla kadınlar üzerinde olması nedeniyle işgücüne katılım ve istihdamın düşük olması 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktif ve pasif işgücü programlarında iş-yaşam dengesini gözeten programların ve hizmetlerin artırılması • Geçici iş ilişkisi benzeri esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması ile kadınların istihdamlarının artırılması 	
Kurumumuz hizmetlerine yönelik bilgi ve farkındalık düzeyinin istenilen düzeyde olmaması	<ul style="list-style-type: none"> • Kamuoyunun istihdam konusundaki yüksek ilgisi • Kurumun işbirliği yaptığı birçok kuruluş, hitap ettiği oldukça geniş bir kitle ve çeşitli hizmet ve iletişim araçlarının olması 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurum hizmetlerinin toplum tarafından yeterince ve doğru olarak bilinmemesi • Kamuoyunda kurumsal imajın istenen nitelikte ve düzeyde olmaması 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurumsal iletişim araçlarının artırılması • Kamu spotlarının artırılması • Kurum tanıtım ve görünürlük faaliyetlerinde dijital kanalların ve sosyal medyanın kullanımının artırılması 	
Yaşanan doğal afetler sonucu ortaya çıkan iç göçün işgücü piyasasına etkisi	<ul style="list-style-type: none"> • Eğitim ve nitelikli işgücünün farklı bölgelere yayılması • Beceri eksikliği olan bölgelerde bu ihtiyacın karşılanması • Bölgesel gelir farklılıklarının azalması 	<ul style="list-style-type: none"> • Tarım sektöründe üretim ve işgücü kaybı yaşanması • Ekonomik olarak bölgesel gelişmişlik farkının artması 	<ul style="list-style-type: none"> • Az gelişmiş ve çok göç veren bölgelere rekabet gücü kazandıracak aktif işgücü programlarının geliştirilmesi • İnsana yakışır işlerin göç veren bölgelerde artırılması için yeni istihdam olanakları oluşturulması • Kurumsal insan kaynakları kapasitesinin analiz edilerek İK planlaması yapılması • Yeni personel alımı • İç göçün etkilerine yönelik tematik İPA'lar yapılması 	
Ülkede girişimcilik kültürünün yetersiz olması	Çeşitli işgücü piyasası aktörleri tarafından girişimcilere yönelik finansal ve teknik desteklerin artırılması	<ul style="list-style-type: none"> • Ekonomik gelişmelerin finansal riskleri artırması • İhracat odaklı işlerin yetersizliği 	<ul style="list-style-type: none"> • Kredi garanti fonları, hibe ve teknik destekleri artırmak için işbirliği geliştirilmesi • Nitelikli iş kollarında yeni girişimcilik hibe desteklerinin tasarlanması • İMD'lerin girişimcilik konusunda eğitilmesi • İş arayanların girişimcilik kültürünü kazanmalarına yönelik danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi 	

Teknolojik	Dijital okuryazarlığın artması	<ul style="list-style-type: none"> • Kamu istihdam hizmetlerinin dijitalleşmesi ile hizmetlerin yaygınlaştırılma kolaylığı • Kurum hizmetlerinin sunulması, tanıtımı ve yaygınlaştırılması maliyetlerinin düşmesi • Dijital araçların kullanımının Kurumsal imaja olumlu katkı sağlaması 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurumun beşeri kaynağında teknolojik gelişim ihtiyacı artması • Teknolojik hizmet sunum araçlarında sürekli güncellenme ihtiyacı olması 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurumun altyapısının ve hizmet sunum şeklinin yeni teknolojilere uyumunun artırılması • Kurumsal teknolojik yatırımların artırılması • Kurumun beşeri kaynağının dijital becerilerini geliştirecek eğitim ve gelişim faaliyetleri düzenlenmesi • İşgücü piyasasına dijital dönüşüm konusunda kurumsal destekler ve programlar geliştirilmesi • Dijital ortamda kurumsal tanınırlığın artırılması için etkin web sitesi, sosyal medya ve diğer dijital iletişim araçlarının etkinliğinin artırılması
	Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasına etkisi	<ul style="list-style-type: none"> • Kurum hizmetlerinin dijitalleştirilmesindeki artış • Teknolojik alanlarda faaliyet gösteren şirketlerde istihdam olanaklarının artması • Yeni iş alanlarının oluşması • Ülkede girişimcilik kültürünü artırması • Teknolojik gelişmelere bağlı olarak nitelikli işgücünün ve becerilerin artması 	<ul style="list-style-type: none"> • İşgücü piyasasında bazı mesleklerin ve becerilerin yok olması • İşgücü becerilerinde sürekli yenileme ve güncelleme ihtiyacı • Kurumun ürettiği teknik rapor, çalışma ve bilimsel yayın sayısının istenilen düzeyde olmaması 	<ul style="list-style-type: none"> • Alanın gerektirdiği iş kollarında yeterli eleman açığı için gerekli çalışmalar yapılması, söz konusu sektör işyerleri teşvik ve destekler ile güçlendirilmesi • Aktif ve pasif işgücü programlarına yönelik etki analizi yürütülmesi, sonuçlara göre programların geliştirilmesi • Teknolojik gelişmelere uygun şekilde kurumsal kapasiteyi geliştirecek eğitim, gelişim, altyapı yenilenmesi gibi tedbirlerin uygulanması • Yeni çalışma modellerine uygun kurumsal politikalar geliştirilmesi • Kurum personelinin bilimsel ve teknik çalışmalarını teşvik edilmesi ve ödüllendirilmesi
Yasal	Kamu yönetimi sisteminde meydana gelebilecek mevzuatsal ve yapısal değişikliklerin etkisi	<ul style="list-style-type: none"> • İşgücü piyasasının yapısal sorunlarına yönelik yeni ve çözüm odaklı politikalar ve mevzuat geliştirilmesi • Kamusal alanda yeni teşkilatlar ve yapılanmalar ile yeni işbirliği ve hizmet alanları geliştirilmesi • Esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Mevzuat ve uygulamalarda belirsizliklerin artması • İşgücü piyasası politikalarının etkili çözümler üretmesi noktasında yetersiz kalması 	<ul style="list-style-type: none"> • Yeni hazırlanacak mevzuatların sosyal diyalog mekanizması kullanılarak oluşturulması • Mevzuat değişikliklerinin bürokrasiyi azaltma amacıyla geliştirilmesi • Mevzuat ve yapısal değişikliklerde kurumsal ve kamuoyu bilgilendirmelerini düzenli olarak yapacak iletişim araçları ve içerikler geliştirilmesi

Çevresel	Ülkemizin sel, deprem, heyelan ve diğer çevresel afetlerin sıklıkla yaşanabildiği bir bölgede bulunması	Yeni yatırım alanları ve işgücü ihtiyacı oluşturması	<ul style="list-style-type: none"> • Afetten etkilenen bölgelerde işgücü kayıpları yaşanması ve işyerlerinin kapanması • Afetten etkilenen bölgelerde işsizliğin artması riski • Afetten etkilenen bölgesel işgücü göçünün artması • Olası iç göçün göç alan bölgelerde işgücü piyasasını olumsuz etkilemesi • Afetler nedeniyle kurumsal hizmetlerin sekteye uğraması • Kurum fiziksel altyapısının ve beşeri kaynaklarının zarar görmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Aracılık ve eşleştirme hizmetlerinin kriz dönemlerine uygun şekilde özelleştirilmesi • Afet çeşitlerine göre bölgesel ve yerel acil işgücü planlaması oluşturulması • Kurum acil afet eylem planının oluşturulması • Afet bölgesine yönlendirilmek üzere işgücü mobilitesini artıracak mekanizmalar ve politikalar geliştirilmesi • Afet vb. kriz dönemlerinde uygulanabilecek TYP benzeri alternatif işgücü destek ve dayanıklılık artırıcı programlar geliştirilmesi • Afet sonrasında işsiz kalma riski taşıyanlara ve işsiz kalanlara yönelik pasif programlar geliştirilmesi ve uygulanması • Afet durumları ve etkileri ile ilgili İPA yürütülmesi, kurumsal öğrenme ve politika geliştirme araçlarının etkinliğinin artırılması • Uluslararası kuruluşlar ile afet ve diğer kriz durumlarında istihdamın korunması ve artırılmasına yönelik projeler ve programlar geliştirilmesi
	Yeni sürdürülebilir enerji kaynaklarında oluşacak işgücü ve beceri ihtiyacı	<ul style="list-style-type: none"> • Yeni iş ve istihdam olanakları oluşturması • Yeni enerji çözümleri ve kaynaklarına yönelik beceri setlerinin oluşması 	Enerji yoğun sektörlerde yaşanacak dönüşümün üretim yapısını, çalışacak işgücünün sayısını ve becerilerini olumsuz etkilemesi	<ul style="list-style-type: none"> • Sürdürülebilir enerji alanında girişimciliği destekleyici eğitimler ve destekler geliştirilmesi • Sürdürülebilir enerji sektöründeki iş olanaklarına yönelik tanıtım ve istihdam hizmetlerini geliştirecek faaliyetler yürütülmesi
	Dünyada yeşil dönüşüm eğiliminin işgücü piyasasına etkileri	<ul style="list-style-type: none"> • Türkiye'nin AB'ye uyum politikaları çerçevesinde Yeşil Mutabakat'a ve Paris İklim Anlaşmasına taraf olması • Yeşil dönüşüm ve temiz enerji üzerine iş alanlarının çeşitlenmesi ve işgücü açığı oluşması • Yeşil İşler'in dünyada ön plana çıkmasıyla gelişmekte olan ülkeler için yeni istihdam, göç ve yatırım alanları oluşması 	<ul style="list-style-type: none"> • Ülkedeki yeşil dönüşüm politikalarının ihtiyacı karşılamaması 	<ul style="list-style-type: none"> • İşgücü piyasalarındaki dönüşüme ayak uyduracak şekilde mevcut işgücünün beceri dönüşümünün sağlayıcı yeni aktif programlar geliştirilmesi • Yeşil dönüşüm ile ilgili tematik İPA araştırmalarının yürütülmesi ve politika geliştirme araçlarının etkinliğinin artırılması • Uluslararası kuruluşlar ile yeşil dönüşüm kapsamında istihdamın korunması ve artırılmasına yönelik projeler ve programlar geliştirilmesi

İ. Güçlü ve Zayıf Yönler ile Fırsatlar ve Tehditler (GZFT) Analizi

İç Çevre		Dış Çevre	
Güçlü yönler	Zayıf yönler	Fırsatlar	Tehditler
<ul style="list-style-type: none">• Kurumun İşsizlik Sigortası Fonunu yönetmesi• Kurumun 81 ilde teşkilatının olması• Kurumda uluslararası işbirliği faaliyetlerinin çeşitliğinin ve sayısının artması• Birçok kamu istihdam hizmetinin dijitalleştirilmesi,• Ulusal işbirliği imkânlarına açık olması• İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde branşlaşma olması• Kurum hizmet ağının üniversitelerde yaygın olması,• Çalışma hayatına yönelik yerel ve merkezi düzeyde geliştirilen mekanizmalara ve güçlü sosyal diyalog kanallarına sahip olması• Kurumun işgücü piyasasının değişen yapısına kolay uyum sağlayacağı mekanizmalara sahip olması• Kurumsal tanınırlığın yüksek olması	<ul style="list-style-type: none">• Mevcut mevzuat ve imkânlar dâhilinde tüm personelin görevde yükselme ve diğer kariyer beklentilerinin istenilen düzeyde karşılanamaması• Bütün teşkilat ve hizmet merkezlerinde standart bir hizmet sunumunun istenen düzeyde olmaması• Beyaz yakalılara sunulan hizmetlerin yeterli çeşitlilikte olmaması• Politikaların, programların ve eylemlerin izlenmesi ve etkilerinin analiz edilmesi için yeterli kapasitenin oluşturulamaması• İİMEK'lerin istenen düzeyde kullanılamaması ve etkinleştirilememesi• Özelleştirilmiş ve çeşitlendirilmiş çok fazla aktif ve pasif işgücü piyasası programları olmaması	<ul style="list-style-type: none">• Dijitalleşme ile istihdam hizmetlerine erişimin artması• Uluslararası proje faaliyetleri kapsamında işgücü piyasasına aktarılacak finansal kaynağın ve bilgi ve deneyim transferinin artması• Kurumun işbirliği yapabileceği birçok kuruluşun, hitap ettiği oldukça geniş bir kitlenin ve çeşitli hizmet ve iletişim araçlarının olması• Yeşil dönüşüm ve temiz enerji üzerine iş alanlarının çeşitlenmesi ve istihdam olanaklarının artması• Girişimcilik kültürünün gelişme eğilimi nedeniyle yeni istihdam olanaklarının artması• Kamu yönetimi sisteminde meydana gelebilecek mevzuatsal ve yapısal değişiklikler ile işgücü piyasasının yapısal sorunlarına yönelik yeni ve çözüm odaklı politikaların, yapılanmaların ve mevzuatın geliştirilme potansiyeli• İç ve dış göç nedeniyle bazı sektörlerde beceri açığının azalması ile eşleştirme hizmetlerinin etkinliğinin artması• Kayıt dışı istihdama yönelik tedbirler ile kayıtlı istihdama geçişin ve dolayısıyla İşsizlik Sigortası Fonu gelirinin artması• Ekonomik gelişmelerin İşsizlik Sigortası Fon gelirlerini artıracak yatırım seçeneklerini artırması	<ul style="list-style-type: none">• Dünyada ve Türkiye'de nitelikli işgücüne olan ihtiyacın hızla artması• Doğal afetlerin işgücü piyasasındaki dengeleri zorlaştırması• Yeşil ve dijital dönüşümün işgücü piyasasındaki bazı yerleşik işleri ortadan kaldırması• Eğitim sistem ve müfredatlarının zaman zaman hızlı değişim ve dönüşümlere aynı hızda adapte olamaması

		<ul style="list-style-type: none">• Yeni esnek çalışma modellerinin ortaya çıkması ve yaygınlaşması sonucunda istihdam olanaklarının artması• Kamuoyunun istihdam konusuna yoğun ilgisi• Ekonomik gelişmelerin sonucunda uluslararası yatırımların artması ve yeni işgücü talebi oluşması	
--	--	---	--

J. Tespitler ve İhtiyaçların Belirlenmesi

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler/Sorun Alanları	İhtiyaçlar/Gelişim Alanları
Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi	<ul style="list-style-type: none">• Plan uygulama döneminde yaşanan ve öngörülemeyen bir risk olan Covid-19 pandemisi nedeniyle toplu ya da yüz yüze yapılan hizmetlerimize ilişkin bazı gösterge hedeflerine ulaşamamıştır.• Bu süreçte hizmetlerimizin kesintiye uğramaması için bazı hizmetler sanal ortamda sunulmuştur.• 2022 yılı Nisan ayı içerisinde uygulamaya geçirilen Aktif İşgücü Hizmetleri Mevzuatı değişikliği yapılmıştır.	<ul style="list-style-type: none">• Kurumumuz hizmetlerine ilişkin etki analizleri yapılmalıdır.• Kurumun bilgi işlem altyapısı daha fazla geliştirilmelidir.• İkiz dönüşüm sürecine yönelik aktif işgücü programları artırılmalıdır.• Yaşanılan depremler ve yenilenebilir enerji stratejisi dikkate alınarak; Kurumun fiziki altyapısı geliştirilmelidir.
Mevzuat Analizi	Engelli ve eski hükümlü zorunlu kontenjan takibinin aylık işgücü çizelgeleri üzerinden yapılmakta olup SGK verileri üzerinden kontrol ve takip eden bir sistem bulunmamaktadır.	İşverenlerin engelli ve eski hükümlü işçi çalıştırmalarıyla ilgili zorunlu kontenjanlarının, sistem üzerinden takip edilebilmesini sağlayacak, İŞKUR-SGK entegrasyonundan gelen veri ile çalışan bir servis hizmeti sağlanabilmesi için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.
	İŞKUR aracılık rolü çerçevesinde işverenlere destek ile iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri sunmakta iken, Kanunun vermiş olduğu yetki dolayısıyla idari yaptırım uygulama görevini de yerine getirmektedir.	İŞKUR'un aracılık faaliyetleri ile idari yaptırım uygulama işlemleri arasında dengeli bir çalışma yapılmalıdır.
	703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun Geçici 2'nci maddesinin mülga olması ile Çalışma Bölge Müdürlüklerine yapılan atıfların Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine yapılmış olduğu maddesinin yürürlükten kaldırılması ile kanuni boşluk doğmuştur.	4904 sayılı Kanunun "Geçici Madde 2-Atıflar" maddesinin yürürlükten kaldırılması ile oluşan kanuni boşluğun giderilmesi için yasal düzenleme yapılmalıdır.

	<p>6824 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"un 10. maddesiyle yapılan değişiklik çerçevesinde kurum dışından finansman kaynakları ile eğitim ve danışmanlık faaliyetlerinin nasıl sağlanabileceğine ilişkin düzenleme detayı bulunmamaktadır.</p>	<p>Kurum dışından finansman kaynakları ile eğitim ve danışmanlık faaliyetlerine ilişkin ikincil mevzuat düzenlemeleri yapılmalıdır.</p>
<p>Üst Politika Belgeleri Analizi</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Mevcut ve yeni meslek alanları ile bu alanların gerektirdiği beceri düzeylerinin belirlenmesi ve güçlendirilmesi sağlanacaktır. • İşgücü piyasasının ikiz dönüşüm sürecine uyumu sağlanacaktır. • Başta kadın, genç ve engelliler olmak üzere işgücü piyasasında özel politika gerektiren grupların işgücüne ve istihdama katılımları artırılmalıdır. • Pasif işgücü programlarından yararlanma koşulları kolaylaştırılacaktır. • Kamu istihdam hizmetleri, yoksul hanelerin sürdürülebilir gelir kaynaklarına ulaşabilmesini desteklemek amacıyla hane temelinde geliştirilecek ve bu hanelerin İŞKUR hizmetlerinden faydalandırılması önceliklendirilecektir. • Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin eğitime ve istihdama katılımlarını teşvik etmek amacıyla programlar hayata geçirilecektir.
<p>Paydaş Analizi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • İşe yerleştirme hizmetleri iyileştirilmelidir. • Beyaz yakalılara yönelik hizmetler çeşitlendirilmelidir. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eşleştirme hizmetleri yapay zekâ destekli bir yazılımla geliştirilmelidir. • İş ilanlarının daha yüksek profilde olmasına yönelik stratejiler geliştirilmelidir. • İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri etkinleştirilmelidir. • Engelli istihdamı konusunda veri temelli ve proaktif politika ve hizmetler geliştirilmelidir.
	<p>İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri etkinleştirilmelidir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • İMD'lerin nitelik ve niceliği artırılmalıdır. • İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin etkin sunumuna uygun fiziki mekânlar oluşturulmalıdır.

	Aktif işgücü programları etkinleştirilmelidir.	<ul style="list-style-type: none"> • Dijitalleşme ve geleceğin meslekleri eksenli programlara ağırlık verilmelidir. • Yeşil işler konusunda yeni destek ve programlar geliştirilmelidir. • AİPP'ler verimlilik ve etkinlik analizleri ile desteklenmelidir.
	Kurumun dijital altyapısı iyileştirilmelidir.	Kurumun dijital altyapısı geliştirilmeli, dijital ortama taşınan hizmet sayısı artırılmalıdır.
	İstatistiki bilgi altyapısı geliştirilmelidir.	<ul style="list-style-type: none"> • Veriler zaman seri olarak yayımlanmalıdır. • İhtiyaca ve farklı temalara yönelik İPA'lar gerçekleştirilmelidir.
	Hizmet binalarının kapasitesi yükseltilmelidir.	Hizmet binalarının fiziki kapasiteleri artırılmalıdır.
	Kurum tanınırlığı daha iyileştirilmelidir.	Hizmetlerin lansmanı medya aracılığıyla daha yoğun yapılmalıdır.
İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi	İnsan kaynakları nitelik ve nicelik olarak artırılmalıdır.	Kurumsal insan kaynakları kapasitesi analiz sistemi geliştirilmeli İK planlaması yapılmalıdır.
Kurum Kültürü Analizi	Kurum kültürünü geliştirmeye yönelik mekanizmalar geliştirilmelidir.	<ul style="list-style-type: none"> • Personelin motivasyonunu artırmaya yönelik uygulamalar geliştirilmelidir. • Personelin karar alma süreçlerine katılımını artıracak yöntemler geliştirilmelidir. • Kurum personelinin bilimsel ve teknik çalışmaları teşvik edilmeli ve ödüllendirilmelidir.
Fiziki Kaynak Analizi	Kurum hizmetlerinin etkili sunulabilmesi için 110.000 m ² ek hizmet alanına ihtiyaç bulunmaktadır.	Güncel yönetmeliklere uygun yeni hizmet binaları, güçlendirme ve kiralama yapılmalıdır.
Teknoloji ve Bilişim Altyapı Analizi	Bilgi işlem alt yapısı istenilen kapasitede değildir.	Teknolojik gelişmelere uygun şekilde bilişim altyapısı sürekli yenilenmeli ve güçlendirilmelidir.
Mali Kaynak Analizi	Ekonomik gelişmeler dolayısıyla çok yıllık kaynak analizinde sapmalar meydana gelebileceği değerlendirilmiştir.	Hedefler bazında yapılacak maliyet analizinde içinde bulunulan ekonomik şartlar ve koşullar değerlendirilerek gerçeği yansıtacak şekilde yapılmalıdır.
PESTLE ANALİZİ	Türkiye jeopolitik olarak siyasi istikrarsızlığın yoğun olduğu bir konumda bulunmaktadır.	Kurumumuzda kriz yönetim sistemi kurulmalıdır.
	Yaşanan doğal afetler sonrası ortaya çıkan iç göçün işgücü piyasasına etkisi bulunmaktadır.	<ul style="list-style-type: none"> • Zorunlu göçmenler için işgücü uyum politikaları geliştirilmeli ve aktif işgücü politikaları dış göçün olası olumsuz etkileri dikkate alınarak planlanmalıdır. • İç göçün etkilerine yönelik tematik İPA'lar yapılmalıdır.

<p>Demografik değişimler işgücü piyasasına etkilemektedir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uygulanan aktif işgücü programlarının etkinliği analiz edilmelidir. • İşgücü piyasasında özel politika gerektiren gruplara yönelik aktif işgücü politikaları ve programlar geliştirilmelidir.
<p>Teknolojik gelişmeler işgücü piyasasını etkilemektedir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alanın gerektirdiği iş kollarında yeterli eleman açığı için ivedi olarak gerekli çalışmalar yapılmalı, söz konusu sektör işyerleri teşvik ve destekler ile güçlendirilmelidir. • Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasına etkilerine yönelik İPA yapılmalıdır. • Kurum personeli bilimsel ve teknik çalışmalara teşvik edilmeli ve ödüllendirilmelidir.
<p>Ülkemiz sel, deprem, heyelan ve diğer çevresel afetlerin sıklıkla yaşanabildiği bir bölgede bulunmaktadır.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aracılık ve eşleştirme hizmetleri kriz dönemlerine uygun şekilde özelleştirilmelidir. • Afet bölgesine yönlendirilmek üzere işgücü mobilitesini artıracak mekanizmalar ve politikalar geliştirilmelidir. • Afet vb. kriz dönemlerinde uygulanabilecek TYP benzeri alternatif işgücü destek ve dayanıklılık artırıcı programlar geliştirilmelidir. • Afet durumları ve etkileri ile ilgili İPA yürütülmeli, kurumsal öğrenme ve politika geliştirme araçlarının etkinliği artırılmalıdır.
<p>Dünyada yeşil dönüşüm eğiliminin işgücü piyasasına etkileri bulunmaktadır.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • İşgücü piyasalarındaki dönüşüme ayak uyduracak şekilde mevcut işgücünün beceri dönüşümünü sağlayıcı yeni aktif programlar geliştirilmelidir. • Yeşil dönüşüm ile ilgili tematik İPA'lar yürütülmeli ve politika geliştirme araçlarının etkinliği artırılmalıdır.

3. BÖLÜM

GELECEĞE BAKIŞ

1. MİSYONUMUZ

İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda işgücü arz ve talebinin en doğru şekilde eşleşmesini sağlayabilecek politikaları geliştirmek ve uygulamak; işsizlikle etkin bir biçimde mücadele etmek adına teknolojik gelişmelerle uyumlu, insan merkezli ve kapsayıcı stratejiler oluşturarak yenilikçi aktif ve pasif işgücü hizmetlerini en etkili ve yenilikçi bir şekilde sunmak.

2. VİZYONUMUZ

Ülkemizde işgücü piyasası politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasına öncülük etmek ve güçlü bir teknolojik altyapıyla işgücü piyasası hizmetlerinin sunulmasında dünyada lider kurumlardan olmak.

3. TEMEL DEĞER VE İLKELERİMİZ

- Yeniliğe ve Değişime Açıklık
- İnsan ve Çözüm Odaklılık
- Güvenilirlik
- Liyakat
- Hesap Verebilirlik
- Şeffaflık
- Tarafsızlık
- Erişilebilirlik
- Kapsayıcılık
- Sürdürülebilirlik

4. BÖLÜM

STRATEJİ GELİŞTİRME

A. Hedeflerden Sorumlu ve İşbirliği Yapılacak Birimler

HEDEFLER	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı	İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı	Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı	İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı	Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı	Hukuk Müşavirliği	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı	Personel Dairesi Başkanlığı	Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı	Basın Yayın Tanıtım Birimi Dairesi Başkanlığı	İİ Müdürlükleri
HEDEF 1.1: Özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilen kişi sayısını artırmak.	S	İ	İ			İ								İ
HEDEF 1.2: Aktif işgücü programları katılımcı sayısını artırmak.		S	İ	İ								İ	İ	İ
HEDEF 1.3: Dijital ve yeşil dönüşüm (ikiz dönüşüm) kapsamında aktif işgücü programları düzenlemek.		S	İ	İ								İ		İ
HEDEF 2.1: Özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilen kadın sayısını artırmak.	S	İ	İ			İ								İ
HEDEF 2.2: Özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilen genç (15-24) sayısını artırmak.	S	İ	İ			İ								İ
HEDEF 2.3: NEET potansiyeli olan gençlerin işgücü piyasasına katılımlarına yönelik programları arttırmak.	İ	İ	S			İ								İ
HEDEF 2.4: Engelli istihdamını artırmak.	S	İ	İ											İ
HEDEF 2.5: Hane bazlı hizmet sunumunu artırmak.	S	İ	İ	İ		İ								İ
HEDEF 3.1: Ziyaret edilen özel sektör işyeri sayısını ve ziyaretlerin etkinliğini arttırmak.	İ		S											İ
HEDEF 3.2: Ziyaret edilen eğitim kurumu (ortaöğretim-yükseköğretim) sayısını ve ziyaretlerin niteliğini arttırmak.			S											İ
HEDEF 4.1: Pasif istihdam programlarının etkinleştirilmesi ve yeni programların geliştirilmesine yönelik İşsizlik Sigortası Fonu'ndan yararlanma şartlarının kolaylaştırılmasına ilişkin çalışmalar yapmak.						S	İ					İ		

HEDEFLER	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı	İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı	Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı	İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı	Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı	Hukuk Müşavirliği	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı	Personel Dairesi Başkanlığı	Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı	Basın Yayın Tanıtım Birimi Dairesi Başkanlığı	İl Müdürlükleri
HEDEF 4.2: Pasif istihdam programlarının başvuru süreçlerini ve takibini kolaylaştırmak, sonuçlanma sürelerini kısaltmak ve daha çok hizmeti dijital ortama taşımak.						S						İ		
HEDEF 5.1: Uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ve işbirliğini geliştirmek, karşılıklı öğrenme ve gelişim platformlarını etkin şekilde kullanmak.	İ	İ	İ	İ	S	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ
HEDEF 5.2: İnsan kaynaklarının mesleki yetkinliğini geliştirmek ve niteliğini artırmak.	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	S	İ	İ	İ	İ
HEDEF 5.3: Kurum hizmetlerinin tanınırlığı artırılacaktır.	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	S	İ
HEDEF 5.4: Kurumun teknolojik ve istatistik alt yapısını güçlendirmek.	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	S	İ	İ
HEDEF 5.5: Kurumun fiziki altyapısını geliştirmek.									İ		S			İ

B. Hedef Kartları

Amaç	A1: İSTİHDAM HİZMETLERİNİ İŞGÜCÜ PİYASASI İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA İYİLEŞTİRMEK VE GELİŞTİRMEK.						
Hedef	H1.1: Özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilen kişi sayısını artırmak.						
Performans Göstergeleri*	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 1.1.1:Özel Sektörde İşe Yerleştirme Sayısı	%60	1.200.000	1.325.000	1.375.000	1.450.000	1.525.000	1.600.000
PG 1.1.2:Yüksek Öğretim Mezunlarının Özel Sektörde İşe Yerleştirilme Sayısı	%20	240.000	275.000	300.000	350.000	375.000	400.000
PG 1.1.3:İstihdam Fuarı Düzenlenen İl Sayısı	%10	81	70	73	76	79	81
PG 1.1.4: Meslekler İle Mesleklerin Beceri ve Niteliklerinin Birlikte Yer Aldığı Portal Oluşturulması (Kümülatif)	%10	0	%30	%60	%100	-	-
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"> • Uluslararası piyasalarda yaşanan ekonomik belirsizliklerin yurt içinde ortaya çıkarabileceği olumsuz ekonomik gelişmeler • Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasına olası etkileri • Ülkemizin sel, deprem, heyelan ve diğer çevresel afetlerin sıklıkla yaşanabildiği bir bölgede bulunması • Fuarların düzenlenmesi aşamasında paydaş kurum ve kuruluşların işbirliğine yeterince açık olmaması • Yazılım geliştirme ve sürdürülebilirlik aşamasında teknik personel eksikliği 						
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> • Hizmetlerin mümkün olduğunca dijital ortamda yürütülmesi esas alınacaktır. • İş arayanlarla işverenlerin bir araya geldiği platformlardan yararlanılacaktır. • İşyeri ziyaretleri nitelik ve nicelik olarak artırılacaktır. 						
Maliyet Tahmini	1.632.756.064 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> • İşe yerleştirme hizmetlerinin istenilen etkinlikte olmaması • Bilgi işlem altyapısının yeterince güçlü olmaması • Beyaz yakalılara yönelik sunulan hizmetlerin istenilen düzeyde olmaması 						
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> • Başta kadın, genç ve engelliler olmak üzere özel politika gerektiren grupların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması • İş ve meslek danışmanları aracılığı ile hane bazlı izleme sistemine geçiş sağlanarak istihdam fırsatlarının daha fazla kişiye ulaştırılmasının sağlanması • Beyaz yakalıların istihdamlarına yönelik programlar geliştirilmesi • Dijitalleşme ve geleceğin meslekleri eksenli programlara ağırlık verilmesi • Bilgi işlem altyapısının güçlendirilmesi 						

*Gösterge değerleri P Gl.1.4 için kümülatif, diğer göstergeler için yıllık belirlenmiştir.

Amaç	A1: İSTİHDAM HİZMETLERİNİ İŞGÜCÜ PİYASASI İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA İYİLEŞTİRMEK VE GELİŞTİRMEK.						
Hedef	H1.2: Aktif işgücü programları katılımcı sayısını artırmak.						
Performans Göstergeleri*	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 1.2.1:İmalat Sektöründe Düzenlenen Programlardan Yararlanan Kişi Sayısı	%50	35.000	36.500	38.000	40.500	42.000	44.500
PG 1.2.2:Stratejik Sektörlerde Düzenlenen Programlardan Yararlanan Kişi Sayısı**	%30	800	850	900	950	1.000	1.050
PG 1.2.3:Aktif İşgücü Programlarına İlişkin Yapılan Etki Analizi Sayısı	%20	1	1	1	2	2	3
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, Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi, İl Müdürlükleri						
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> İşgücü piyasasında oluşabilecek öngörülmeyen daralmalar Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizler Mücbir sebepler (doğal afetler) 						
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> İşgücü piyasası talep araştırması sonuçlarından yararlanılacaktır. İşyeri ziyaretleri yoluyla yoğun işveren danışmanlığı hizmetleri sunulacaktır. İşveren örgütleri ile işbirlikleri geliştirilecektir. Tanıtım ve bilgilendirme faaliyetleri artırılabilecektir. 						
Maliyet Tahmini	18.500.000.000 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik uygulamaların çeşitlendirilmesi gerekliliği Stratejik nitelikte olan sektörlerin ihtiyacı olan beşeri sermayenin yetiştirilmesi gerekliliği 						
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Nitelikli ara eleman ihtiyacının sağlanmasına yönelik sanayi ile işbirliği içerisinde mesleki eğitim programları düzenlenmesi Stratejik alanlarda nitelikli işgücü yetiştirmeye yönelik kamu-üniversite-özel sektör işbirliği kapsamında programlar geliştirilmesi 						

* Gösterge değerleri yıllık belirlenmiştir.

**Stratejik Sektörler: Savunma sanayii, yapay zekâ, siber güvenlik, temiz ve sürdürülebilir enerji ile uzay teknolojileri (12.Kalkınma Planı)

Amaç	A1: İSTİHDAM HİZMETLERİNİ İŞGÜCÜ PİYASASI İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA İYİLEŞTİRMEK VE GELİŞTİRMEK.						
Hedef	H1.3: Dijital ve yeşil dönüşüm (ikiz dönüşüm) kapsamında aktif işgücü programları düzenlemek						
Performans Göstergeleri*	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 1.3.1:Dijital Dönüşüm Kapsamında Düzenlenen Aktif İşgücü Programlarından Yararlandırılan Kişi Sayısı**	%40	350	400	450	500	550	600
PG 1.3.2:Yeşil Dönüşüm Kapsamında Düzenlenen Aktif İşgücü Programlarından Yararlandırılan Kişi Sayısı	%40	150	200	250	300	350	400
PG 1.3.3:İkiz Dönüşüm Temalı Düzenlenen İstihdam Fuarı Sayısı	%20	1	1	1	2	2	3
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	<ul style="list-style-type: none"> İşgücü piyasasında oluşabilecek öngörülme daralmalar Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizler Mücbir sebepler (doğal afetler) 						
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> İşgücü piyasası talep araştırması sonuçlarından yararlanılacaktır. İşveren örgütleri ile işbirlikleri geliştirilecektir. Tanıtım ve bilgilendirme faaliyetleri ile kurs ve programlara katılımın artırılması sağlanacaktır. 						
Maliyet Tahmini	550.000.000 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> Yeşil ve dijital dönüşümün gerektirdiği iş ve mesleklere yönelik işgücü uyumunun sağlanması gerekliliği Yeşil ve dijital dönüşüm kapsamında yeni istihdam olanaklarının oluşturulmasında aktif işgücü piyasası programlarının etkinliğinin artırılması gerekliliği 						
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Dijitalleşmenin iş ve meslekler üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik araştırmalar yapılması, beceri ve nitelik ihtiyaçlarının veri tabanının çıkarılması Yeşil dönüşüm alanındaki iş ve mesleklerin analizinin yapılarak tespit edilmesi Yeşil dönüşümden etkilenebilecek bölge ve meslek gruplarında istihdam edilenlerin ihtiyaç analizinin yapılması Aktif işgücü programlarının etki analizinin yapılması 						

* Gösterge değerleri yıllık belirlenmiştir

**Kurumumuzca geleceğin meslekleri olarak belirlenen 100 meslek ve ilgili olabilecek diğer meslekler ele alınarak dijital dönüşüm ve yeşil dönüşüm kapsamında ayrıştırma yapılacaktır.(3D Üretim Mühendisi, Bulut Bilişim Uzmanı, Endüstriyel Robot Programcısı vb.)

Amaç	A2: ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINI VE İSTİHDAMINI ARTIRMAK.						
Hedef	H2.1:Özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilen kadın sayısını artırmak.						
Performans Göstergeleri*	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 2.1.1:Özel Sektörde İşe Yerleştirilen Kadın Sayısı	%50	450.000	475.000	500.000	550.000	600.000	650.000
PG 2.1.2: İş Arayan Kadınlara Yönelik Bireysel Görüşme Sayısı	%20	1.360.000	1.387.500	1.415.000	1.443.500	1.472.000	1.501.500
PG 2.1.3:Aktif İşgücü Programlarından Yararlandırılan Kadın Sayısı	%20	25.000	26.000	27.500	29.000	30.500	32.000
PG 2.1.4:İş Kulübünden Yararlandırılan Kadın Sayısı	%10	32.000	33.350	33.950	34.250	34.500	35.000
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"> • Uluslararası piyasalarda yaşanan ekonomik belirsizliklerin yurt içinde ortaya çıkarabileceği olumsuz ekonomik gelişmeler • Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasında daha kırılgan bir grup olan kadın işgücü için daha fazla olumsuzluk içermesi • Çoğunluğu kadın ve çocuklardan oluşan zorunlu göçmenlere yönelik stratejilerin ve politikaların henüz istenilen seviyede olmaması • İŞKUR'un vasıfsız ve daha çok fiziki güç gerektiren işler sunması gibi görüşlerin sebep olabileceği olumsuzluklar • Hizmet Merkezi/İl Müdürlüğü bünyesinde kişiye özel alanların yeterince sağlanamaması ve kültürel sebeplerle iş bulmakta zorlanan kadın iş arayanlara yeterli etkinlikte hizmet sunulmaması 						
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> • Başta kadınların işgücü piyasasına tam, eşit, güvenceli ve etkin katılımları sağlanacaktır. • Kadın istihdamını artırılmasına yönelik teşviklere devam edilecektir. 						
Maliyet Tahmini	13.620.059.339 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışma çağındaki her bireyin üreterek gelir elde edeceği beceriler ve meslekler edinmesi gerekliliği • İşgücü piyasasında sürekli ve hızlı değişimin gruplar özelinde farklılaştırılmış yaklaşımlarla desteklenmesi gerekliliği • Başta kadınlar olmak üzere iş arayanların işgücüne katılımlarını artıracak programların kapsamlarının genişletilerek yaygınlaştırılması gerekliliği • Kadının ekonomik yaşama etkin katılımının artırılması konusunda illerin farklı işgücü ihtiyaçları göz önünde bulundurularak faaliyetlerin yürütülmesi gerekliliği 						
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> • Özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına uyumuna yönelik aktif işgücü programları geliştirilmesi • Programların özel politika gerektiren gruplar tarafından bilinirliğinin artırılması • Kadınların geleneksel istihdam alanlarıyla sınırlı olmayan mesleklerde istihdamına yönelik çalışmalar yapılması • İhtiyaç sahibi kadınların işgücü piyasasına erişimi ile ilgili hizmetlerin geliştirilmesi 						

* Gösterge değerleri yıllık belirlenmiştir.

Amaç	A2: ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINI VE İSTİHDAMINI ARTIRMAK.						
Hedef	H2.2: Özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilen genç (15-24) sayısını artırmak.						
Performans Göstergeleri*	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 2.2.1:Özel Sektörde İşe Yerleştirilen Genç Sayısı (15-24 Yaş)	%50	450.000	475.000	500.000	550.000	600.000	650.000
PG 2.2.2:Aktif İşgücü Programlarından Yararlandırılan Genç(15-24) Sayısı	%30	22.000	23.000	24.500	25.500	27.000	28.000
PG 2.2.3:İş Kulübünden Yararlandırılan Genç Sayısı (15-24 Yaş)	%10	31.500	32.000	32.750	33.000	33.400	33.700
PG 2.2.4:Ortaöğretim Kurumları ve Üniversitelerde Düzenlenen Eğitim ve Seminerlerden Yararlanan Kişi Sayısı	%10	67.000	351.000	410.000	480.000	562.000	658.000
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"> • Uluslararası piyasalarda yaşanan ekonomik belirsizliklerin yurt içinde ortaya çıkarabileceği olumsuz ekonomik gelişmeler • Teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasında dezavantajlı olan gençlere olası etkileri • Ülkemizin sel, deprem, heyelan ve diğer çevresel afetlerin sıklıkla yaşanabildiği bir bölgede bulunması dolayısıyla yaşanabilecek krizlerde dezavantajlı kişilerin yaşayabilecekleri olumsuzlukların daha fazla olması • Gençlerin deneyimsizlik veya bilgi eksikliği sebebiyle sunulan hizmetlere ilişkin talep yetersizliği • Hizmet Merkezi/İl Müdürlüğü bünyesinde personel ve fiziki imkân yetersizliği sebebiyle kırılğan gruplar arasında bulunan gençlere yönelik özel ilgi gösterilememesi 						
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> • Kurumsal işbirlikleri artırılacaktır. • Hane temelli hizmet sunum politikası kapsamında, gençleri işgücü piyasasına kazandırmak üzere faaliyetler planlanacaktır. • Genç istihdamın artırılmasına yönelik teşviklere devam edilecektir. 						
Maliyet Tahmini	11.690.702.329 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> • Gençlerin iş arama becerileri, özgeçmiş hazırlama, mülakatta dikkat edilecek hususlar gibi temel bilgilerinde eksiklik • Yeni mezunların işgücü piyasasına girişte yaşadığı zorluklar • Çalışma çağındaki her bireyin üretmek gelir elde edeceği beceriler ve meslekler edinmesi gerekliliği • İşgücü piyasasında sürekli ve hızlı değişimin gruplar özelinde farklılaştırılmış yaklaşımlarla desteklenmesi gerekliliği 						
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> • Sosyal devlet ilkesi doğrultusunda bireylerin desteklenmesi ile çalışma hak ve hürriyetini destekleyen bir yaklaşım oluşturulması • Özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına uyumuna yönelik aktif işgücü programları geliştirilmesi • Programların özel politika gerektiren gruplar tarafından bilinirliğinin artırılması 						

* Göstergeler yıllık belirlenmiştir.

Amaç	A2: ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINI VE İSTİHDAMINI ARTIRMAK.						
Hedef	H2.3: NEET potansiyeli olan gençlerin işgücü piyasasına katılımlarına yönelik programları arttırmak.						
Performans Göstergeleri*	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 2.3.1:Aktif İşgücü Programlarından Yararlandırılan NEET Potansiyeli Olan Genç Sayısı	%50	3.000	3.000	3.500	4.000	4.500	5.000
PG 2.3.2:Bireysel İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmeti Sunulan NEET Potansiyeli Olan Genç Sayısı	%40	60.000	61.000	62.000	63.500	65.000	66.250
PG 2.3.3:NEET Potansiyeli Olan Gençlere Yönelik Düzenlenen İstihdam Fuarı Sayısı	%10	0	1	1	1	1	1
Sorumlu Birim	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı, İl Müdürlükleri						
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> Tanıtım faaliyetlerinin yetersizliği Hizmet Merkezi/İl Müdürlüğü bünyesinde personel ve fiziki imkân yetersizliği 						
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Kurumsal iş birlikleri arttırılacaktır. Hane temelli hizmet sunum politikası kapsamında, gençleri işgücü piyasasına kazandırmak üzere faaliyetler planlanacaktır. 						
Maliyet Tahmini	2.216.300.722 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> NEET oranının yüksekliğinin genç işsizliği arttırması Gençlerin işgücü piyasasından uzak olmasının ülke kalkınmasını olumsuz etkilemesi Çalışma çağındaki her bireyin üreterek gelir elde edeceği beceriler ve meslekler edinmesi gerekliliği 						
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Her ailede en az bir çalışan olmasını sağlayacak ve bu bağlamda gençlerin önceliklendirilmesine imkân sunacak politikaların geliştirilmesi Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin eğitime ve istihdama katılımlarını teşvik etmek amacıyla mesleki eğitim, yetkinlik ve becerilerini dikkate alan programların geliştirilmesi ve uygulanması 						

* Gösterge değerleri yıllık belirlenmiştir.

Amaç		A2: ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINI VE İSTİHDAMINI ARTIRMAK.					
Hedef		H2.4: Engelli istihdamını artırmak.					
Performans Göstergeleri*	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 2.4.1:Özel Sektörde İşe Yerleştirilen Engelli Sayısı	%50	33.000	35.000	36.750	38.500	40.500	42.500
PG 2.4.2:Aktif İşgücü Programlarından Yararlandırılan Engelli Sayısı	%30	400	450	500	550	600	650
PG 2.4.3:Engelli İş Koçluğu Kapsamında Gerçekleştirilen Bireysel Görüşme Sayısı	%20	275.000	280.500	286.000	291.000	297.000	303.500
Sorumlu Birim	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, İl Müdürlükleri						
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> • İşgücü piyasasında oluşabilecek öngörülme yen daralmalar • Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizler • Engelli istihdamı alanındaki kurum/kuruluşlarla iş birliği imkânının sınırlı olması • Hizmet Merkezi/İl Müdürlüğü bünyesinde personel ve fiziki imkân yetersizliği • İşyerlerinin engellilerin istihdamı açısından fiziksel kapasitesinin yetersizliği 						
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> • Engelli istihdamında engelli bireyin iş öncesi, iş sırası ve iş sonrasında bir iş ve meslek danışmanı tarafından desteklenmesini içeren destekli istihdam modeli geliştirilecektir. • İşverenlerin engelli istihdamı konusunda farkındalıkları artırılacaktır. 						
Maliyet Tahmini	420.326.467 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> • Engellilerin eğitim düzeylerinin düşük olması • İşverenlerin engellilere yönelik olumsuz tutumlarının bulunması • Engellilere yönelik sunulan hizmetler hakkında tarafların farkındalık düzeyinin düşük olması 						
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> • Engelli bireylerin istihdama dâhil olduğu erişilebilir bir toplum inşa edilmesi • İstihdama erişim yoluyla engelli bireylerin ekonomik statüsünün güçlendirmesi • İşverenlerin engelli istihdamı konusunda bilinçlendirilmesi • Engellilerin işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliğini artırmak için mesleki eğitim, mesleki rehabilitasyon ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilmesi • İş ve meslek danışmanlarının engellilik ve engelli bireylerle iletişim konusunda farkındalıklarının geliştirilmesi 						

* Gösterge değerleri yıllık belirlenmiştir.

Amaç		A2: ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINI VE İSTİHDAMINI ARTIRMAK.					
Hedef		H2.5:Hane bazlı hizmet sunumunu artırmak.					
Performans Göstergeleri*	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 2.5.1:Aktif İşgücü Programlarından Yararlandırılan Sosyal Yardım Yararlanıcı Sayısı	%30	1.500	1.600	1.700	1.800	1.900	2.000
PG 2.5.2:İşe Yerleştirilen Sosyal Yardım Yararlanıcı Sayısı	%30	9.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
PG 2.5.3:Çalışanı Bulunmayan Hanelerden İŞKUR Hizmetlerinden Yararlanan (Hane) Sayısı**	%20	15.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000
PG 2.5.4:Bireysel İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmeti Sunulan Sosyal Yardım Yararlanıcı Sayısı	%20	36.000	37.000	38.200	39.400	40.500	41.750
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"> Uluslararası piyasalarda yaşanan ekonomik belirsizliklerin yurt içinde ortaya çıkarabileceği olumsuz ekonomik gelişmeler Olumsuz ekonomik gelişmeler sonucu sosyal yardım yararlanıcısı sayısında artış olması ve buna bağlı olarak da İŞKUR hizmetlerinden yararlanan sosyal yardım yararlanıcı sayısının aşırı şekilde artması Ülkemizin sel, deprem, heyelan ve diğer çevresel afetlerin sıklıkla yaşanabildiği bir bölgede bulunması İstihdam edilmek istenen sosyal yardım yararlanıcılarının sosyal yardımlardan yoksun kalmak istememesi 						
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> İş arayanlarla işverenlerin bir araya geldiği platformlardan yararlanılacaktır. Sosyal yardım yararlanıcılarının istihdama yönelik bilgi ve farkındalık düzeyi artırılacaktır. Sosyal yardım-istihdam bağlantısı kapsamında ilgili tarafla veri entegrasyonu güçlendirilecektir. 						
Maliyet Tahmini	821.000.000 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> Sosyal yardım-istihdam bağlantısının zayıf olması Sosyal yardımlar ile pasif ve aktif işgücü programları arasındaki bağlantının istenilen düzeyde olmaması 						
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Paydaş kurum ve kuruluşlarla doğru bir iletişim mekanizmasının geliştirilmesi Bilgi işlem altyapısı ve personelinin niteliksel ve niceliksel anlamda yeterli olması Sosyal yardım-istihdam bağlantısının güçlendirilmesiyle dar gelirli hanelere Kurum hizmetlerinin sunumunun gerçekleştirilmesi Hane Temelli Hizmet Modeliyle dar gelirli hanelere yönelik Kurum hizmetlerinin sunulması sonucu çalışanı olmayan hanelerde en az bir kişinin istihdama kazandırılması 						

* Gösterge değerleri yıllık belirlenmiştir.

**İlgili İŞKUR Hizmetleri:İşe Yerleştirme, AİPP Kurslardan Faydalanma, TYP Yararlanma ve Bireysel Danışmanlık Hizmeti alma faaliyetlerinden oluşmaktadır.

Amaç	A3: İŞYERİ VE EĞİTİM KURUMLARINA SUNULAN REHBERLİK HİZMETLERİNİ İŞGÜCÜ PİYASASI İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA GELİŞTİRMEK.						
Hedef	H3.1: Ziyaret edilen özel sektör işyeri sayısını ve ziyaretlerin etkililiğini arttırmak.						
Performans Göstergeleri*	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 3.1.1:İşveren Danışmanlığı Sunulan Özel Sektör İşyeri Sayısı	% 40	510.000	600.000	610.000	620.000	630.000	640.000
PG 3.1.2:İşbirliği Yapılan Özel Sektör İşyeri Sayısı**	% 40	65.000	70.000	75.000	80.000	85.000	90.000
PG 3.1.3:Özel Sektör İşyeri Ziyaretlerinin Faaliyete Dönüşme Sayısı***	%20	100.000	103.000	106.000	109.000	112.500	116.000
Sorumlu Birim	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, İl Müdürlükleri						
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> • İşverenlerin İŞKUR'a bakış açısında gelişebilecek olumsuzluklar • Pandemi ve doğal afetler gibi olumsuz durumların yaşanması • Hizmet Merkezi/İl Müdürlüğü bünyesinde personel ve fiziki imkân yetersizliği 						
Stratejiler	Dijitalleşme başta olmak üzere işyerlerinin çalışma ilişkileri ve çalışma hayatını etkileyen faktörlere göre hizmet sunum çerçevesi oluşturulacaktır.						
Maliyet Tahmini	538.555.892 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> • İşveren hizmetlerinin istenilen etkinlikte olmaması • İllerin farklı işgücü piyasası ihtiyaçları göz önünde bulundurularak faaliyetlerin yürütülmemesi 						
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> • İşverenle işbirliklerinin artırılması • İşverenlerin işgücüne erişimi ile ilgili hizmetlerin geliştirilmesi 						

* Gösterge değerleri yıllık belirlenmiştir.

**İşyeri ziyaretleri öncesi özel sektör işyerleriyle düzenlenen kurs ve programlar ile işe yerleştirmeleri kapsamaktadır.

***İşyeri ziyaretleri ile sunulan işveren danışmanlığı hizmeti sonrasında, özel sektör işyerleriyle düzenlenen kurs/program, alınan açık iş ve işe yerleştirmeleri kapsamaktadır.

Amaç	A3: İŞYERİ VE EĞİTİM KURUMLARINA SUNULAN REHBERLİK HİZMETLERİNİ İŞGÜCÜ PİYASASI İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA GELİŞTİRMEK.						
Hedef	H3.2: Ziyaret edilen eğitim kurumu (ortaöğretim-yükseköğretim) sayısını ve ziyaretlerin etkililiğini arttırmak.						
Performans Göstergeleri*	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 3.2.1: Mesleki Eğilim, Kişilik, İlgil ve Yetenek Ölçümüne Dayalı Test Uygulanan Kişi Sayısı	% 50	18.000	18.900	19.800	20.800	21.900	23.000
PG 3.2.2: Meslek Danışmanlığı Kapsamında Düzenlenen Eğitim Kurumu Ziyareti Sayısı	% 50	15.000	17.550	20.500	24.000	28.100	32.900
Sorumlu Birim	İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	İl Müdürlükleri						
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> • Pandemi ve doğal afetler gibi olumsuzlukların yaşanması • Hizmet Merkezi/İl Müdürlüğü bünyesinde personel ve fiziki imkân yetersizliği 						
Stratejiler	Teknolojik gelişmelerin oluşturacağı yeni durumlara uyum sağlayacak bir neslin inşası için iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin çerçevesi yeniden değerlendirilerek yaygınlaştırılacaktır.						
Maliyet Tahmini	88.823.021 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> • Eğitim-istihdam arasındaki bağlantının zayıf olması • Kişilerin ilgi, yetenek ve becerilerinin tam belirlenememesi • İşgücü piyasasında yaşanan değişim ve gelişmelerin istenilen düzeyde takip edilememesi • İşgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun programların etkinlikle geliştirilememesi 						
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> • Kişilerin bilgi, beceri ve yeteneklerinin belirlenmesi, • Teknolojik gelişmelere göre yeni bir eğitim kurumu ziyaret çerçevesinin oluşturulması • Eğitim kurumları ve özel sektör işbirliklerinin artırılması 						

* Gösterge değerleri yıllık belirlenmiştir.

Amaç	A4: PASİF İSTİHDAM PROGRAMLARINI DAHA KAPSAYICI OLACAK ŞEKİLDE UYGULAMAK VE GELİŞTİRMEK.						
Hedef	H4.1: Pasif istihdam programlarının etkinleştirilmesi ve yeni programların geliştirilmesine yönelik İşsizlik Sigortası Fonu'ndan yararlanma şartlarının kolaylaştırılmasına ilişkin çalışmalar yapmak.						
Performans Göstergeleri*	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 4.1.1: Mevzuat Düzenlemesi İçin Yürütülen Çalışmalara Yönelik Gerçekleştirilen Toplantı Sayısı	%50	3	1	1	1	1	1
PG 4.1.2: Hazırlanan Maliyet Projeksiyonu Sayısı	%50	3	1	1	1	1	1
Sorumlu Birim	İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı						
Riskler	Mevzuat değişikliğine ilişkin hazırlanan çalışmaların yasallaşmaması.						
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> • Üst politika belgelerine yönelik hazırlık çalışmalarında, yapılması planlanan değişikliklere ilişkin politika ve tedbir önerileri verilecektir. • Planlanan çalışmalara yönelik gerekli verilerin temininde işbirliği modelinden yararlanılacaktır. • Projeksiyon çalışmaları, işgücü piyasasına ilişkin verilerin toplanması ve değerlendirilmesine dayandırılacaktır. • Projeksiyonlar doğrultusunda etki analizleri hazırlanacaktır. • Yapılan projeksiyon çalışmaları ve etki analizleri üst yönetime arz edilerek mevzuat çalışmalarına kaynak oluşturacaktır. 						
Maliyet Tahmini	9.360.284 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> • Pasif işgücü programlarının daha fazla kişiye ulaşabilmesi adına erişilebilirliğin güçlendirilmesi için sosyal tarafların beklentisi bulunmaktadır. • Erişilebilirliğin artırılması kapsamında İşsizlik Sigortası Fonundan yararlanma şartlarının kolaylaştırılması da sosyal taraflarca talep edilmektedir. • Ödenek hak sahipliğinin esnetilmesi kadar mevcut durumdaki süreçlere ilişkin iyileştirmeler yapılarak uygulamanın daha erişilebilir olması ve etkin olarak sürdürülmesi gerekmektedir. 						
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> • İşsizlik Sigortası Fonunun aktüeryal dengesi gözetilerek pasif işgücü programlarının hak kazanma şartları, ödeme süresi ve ödeme miktarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemelerin yasallaşması • İstihdamın korunması, işsizliğin olumsuz etkilerinin azaltılması için uygulanan pasif işgücü programlarının etkin bir şekilde uygulanması 						

* Gösterge değerleri yıllık belirlenmiştir.

Amaç	A4: PASİF İSTİHDAM PROGRAMLARINI DAHA KAPSAYICI OLACAK ŞEKİLDE UYGULAMAK VE GELİŞTİRMEK.						
Hedef	H4.2: Pasif istihdam programlarının başvuru süreçlerini ve takibini kolaylaştırmak, sonuçlanma sürelerini kısaltmak ve daha çok hizmeti dijital ortama taşımak.						
Performans Göstergeleri*	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 4.2.1:Pasif İstihdam Programları Kapsamında Yürütülen ve Dijital Ortama Taşınan Hizmet Sayısı	%50	2	1	1	1	1	1
PG 4.2.2: Ay İçinde Onaylanabilecek Durumda Olup Onaylanan İşsizlik Ödeneği Sayısının, Toplam Onaylanabilecek Durumda Olan Başvuru Sayısına Oranı (%)	%50	%97,3	%97,5	%97,8	%98,2	%98,6	%99,0
Sorumlu Birim	İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı						
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> Bilgi işlem altyapısında sorunlar yaşanması SGK ve diğer veri temin edilen Kurumlar ile veri iletişiminde sıkıntı yaşanması. 						
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Daha fazla sayıda başvurunun çevrim içi olarak alınabilmesine, alınan başvuruların başvuranlar tarafından çevrim içi olarak takip edilebilmesine, hak sahipliklerine yönelik daha fazla sayıda işlemin çevrim içi ortama taşınmasına yönelik tedbirler alınacaktır. Ay içinde onaylanabilecek durumda olup onaylanan işsizlik ödeneği başvuru sayısının, toplam onaylanabilecek durumda olan başvuru sayısına oranının artırılmasına yönelik personel ile var olan iletişim kanalları güçlendirilecektir. Başvuru sayısının, toplam onaylanabilecek durumda olan başvuru sayısına oranının artırılmasına yönelik sistemsel iyileştirmeler yapılacaktır. Personel tarafından manuel yapılan fakat bilgi işlem altyapısı sayesinde otomatik yapılabileceği değerlendirilen işlemler tespit edilerek, bu süreçlerin elektronik ortama aktarılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır. Gerekli çalışmalar için işbirliği modelinden yararlanılacaktır. 						
Maliyet Tahmini	97.767.833 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> Ödenek hak sahipliğinin esnetilmesi kadar mevcut durumdaki süreçlere ilişkin iyileştirmeler yapılarak uygulamanın daha erişilebilir olması ve etkin olarak sürdürülmesi gerekmektedir. Dijital Türkiye çalışmaları kapsamında kamu hizmetlerinin dijital ortama aktarılması yönünde bir irade bulunmakta olup, bu iradenin sağlayacağı pozitif ivme Kuruma katkı sağlayacaktır. 						
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Bilgi işlem altyapısı ve personelinin niteliksel ve niceliksel geliştirilmesi İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığında ve işsizlik sigortası servislerinde çalışan personelin niteliksel ve niceliksel anlamda artırılması Eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinin düzenli olarak gerçekleştirilmesi Paydaş kurum ve kuruluşlarla doğru bir iletişim mekanizmasının geliştirilmesi 						

* Gösterge değerleri yıllık belirlenmiştir.

Amaç	A5: SUNULAN HİZMETLERİN DAHA ETKİN YÜRÜTÜLEBİLMESİ İÇİN KURUMSAL KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK.						
Hedef	H5.1: Uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ve işbirliğini geliştirmek, karşılıklı öğrenme ve gelişim platformlarını etkin şekilde kullanmak.						
Performans Göstergeleri*	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 5.1.1: Katılım Sağlanan Uluslararası Nitelikli Toplantı Sayısı	%50	111	40	40	40	40	40
PG 5.1.2: Uluslararası Nitelikte Hazırlanan Raporlaştırılmış Çalışma Sayısı	%50	22	10	10	10	10	10
Sorumlu Birim	Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Merkez ve taşra tüm harcama birimleri						
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> • Ulusal ve uluslararası gündemin örtüşmemesi • Uluslararası gelişmelere yönelik belirsizlikler 						
Stratejiler	İlgili kurum ve kuruluşlarla ilişkiler farklı faaliyetler ve etkin diplomasi yaklaşımıyla yakın işbirliği prensibinde yürütülecektir.						
Maliyet Tahmini	15.134.542 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> • Merkez ve taşra teşkilatının uluslararası kaynaklı projelere, çalışmalara ve programlara ilişkin teknik bilgi ve farkındalık düzeyinin istenilen düzeyde olmaması • 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 tecrübe ve çalışmalarına ilişkin sonuçların, 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	<ul style="list-style-type: none"> • Yurt içinde ve yurt dışında gerçekleştirilen uluslararası nitelikli toplantılara etkin ve sürdürülebilir katılım sağlanarak elde edilen bilgi ve çıktılarının yaygınlaştırılması, bu sonuçların kurumsal öğrenme platformlarında paylaşılması, geliştirilecek politikalar ve uygulamalarda dikkate alınması • 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 						

* Gösterge değerleri yıllık belirlenmiştir.

Amaç	A5: SUNULAN HİZMETLERİN DAHA ETKİN YÜRÜTÜLEBİLMESİ İÇİN KURUMSAL KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK.						
Hedef	H5.2: İnsan kaynaklarının mesleki yetkinliğini geliştirmek ve niteliğini artırmak.						
Performans Göstergeleri*	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 5.2.1: Kurum Tarafından Düzenlenen Eğitimlere (yüz yüze ve çevrim içi) Katılan Personel Sayısı	%50	3.541	3.670	3.800	3.930	4.060	4.200
PG 5.2.2: Kurum Tarafından Düzenlenen Eğitim (yüz yüze ve çevrim içi) Sayısı	%25	27	28	29	30	31	32
PG 5.2.3: Yüz Yüze Düzenlenen Eğitimlerin Memnuniyet Oranı (%)	%25	%83,39	%84	%85	%86	%87	%88
Sorumlu Birim	Personel Dairesi Başkanlığı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Merkez ve taşra tüm harcama birimleri						
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> • Öngörülen eğitimlerin istenilen zamanda ve nitelikte yapılamaması • Bireylerin ve birimlerin değişime ve yeni teknolojilerin kullanılmasına direnci • Bütçe imkânlarının kısıtlılığı • Planlanan bazı eğitimlerin iptal edilmesi 						
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> • İhtiyaçların tespit edilmesinde gelişmiş insan kaynakları yöntemlerinden yararlanılacaktır. • Eğitimler ihtiyaçlar doğrultusunda planlanacak ve yönetilecektir. • Uzaktan eğitim sisteminden ve teknolojiden daha etkin faydalanılacaktır. 						
Maliyet Tahmini	78.026.457 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> • Uzaktan eğitim yönteminin yeterince benimsenmemesi • Çalışan memnuniyeti ve motivasyonunun istenilen seviyede olmaması • Eğitimlerin etkinliğinin ölçülmesinin zor olması. 						
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> • Hizmet içi eğitim ve etkinliklerle personelin yetkinliğinin ve niteliğinin artırılması. • Yıllık eğitim planları doğrultusunda eğitimlerin zamanında düzenlenmesi. • Uzaktan eğitim süreçleri için teknik alt yapının güçlendirilmesi. 						

* Gösterge değerleri yıllık belirlenmiştir.

A5: SUNULAN HİZMETLERİN DAHA ETKİN YÜRÜTÜLEBİLMESİ İÇİN KURUMSAL KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK.							
Hedef							
H 5.3: Kurum hizmetlerinin tanınırlığı artırılacaktır.							
Performans Göstergeleri*	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 5.3.1: Hazırlanan Basın Bülteni Sayısı	%25	972	972	972	972	972	972
PG 5.3.2:Sosyal Medya İçin Üretilen İçerik Sayısı	%25	500	525	551	579	608	638
PG 5.3.3:Kurum Hizmetleri ve Faaliyetleri Kapsamında Hazırlanan “Aylık Bülten” Sayısı	%25	12	12	12	12	12	12
PG 5.3.4:Kurum Hizmetlerini Tanıtmak Amacıyla Üretilen Video Sayısı	%25	22	24	26	29	32	35
Sorumlu Birim	Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Merkez ve taşra tüm harcama birimleri						
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> • İllerdeki bürokratik yapının karar alma süreçlerinde tanıtım faaliyetlerini yavaşlatması sebebiyle uygulamada aksaklıkların yaşanması • İlgili birimlerden ihtiyaç duyulan içeriğin beklenen zamanda gelmemesi sebebiyle tasarımların gecikmesi • Basın, Halkla İlişkiler ve Tanıtım servislerinde görevli personelin sürekli görev değişimi yaşaması sebebiyle tecrübe eksikliğinin ortaya çıkması 						
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> • Kurum hizmetlerinin tanınırlığını ve farkındalığını artırmak için basın ile ilişkiler geliştirilecektir. • Kurum hizmetlerinin görünürlüğünü artırmak amacıyla sosyal medya içerikleri etkin bir şekilde kullanılacaktır. • Kurum hizmetlerinin bilinirliğini artırmak amacıyla yazılı ve görsel içerikler üretilecektir. 						
Maliyet Tahmini	29.115.549 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> • Basınla ilişkilerin istenilen düzeyde geliştirilememesi • Dijital medyanın öneminin artması • Kurum tanıtım ve görünürlük faaliyetlerinde dijital kanalların ve sosyal medyanın kullanımının öneminin artması 						
İhtiyaçlar	Kurum hizmetlerine yönelik bilgi ve farkındalık düzeyinin artırılması						

* Göstergeler yıllık belirlenmiştir.

Amaç	A5: SUNULAN HİZMETLERİN DAHA ETKİN YÜRÜTÜLEBİLMESİ İÇİN KURUMSAL KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK.						
Hedef	H5.4: Kurumun teknolojik ve istatistiki alt yapısını güçlendirmek.						
Performans Göstergeleri*	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG5.4.1:Mali Otomasyon Projesi Tamamlanma Oranı (Kümülatif)	% 30	% 10	% 30	% 50	% 70	% 90	% 100
PG 5.4.2:İŞKUR Bilişim Sistemleri Modernizasyonu Tamamlanma Oranı (Kümülatif)	% 30	% 50	% 60	% 70	% 80	% 90	% 100
PG 5.4.3:İş Zekâsı Sisteminde Geliştirilen Gösterge Paneli Sayısı	% 25	11	13	15	17	19	21
PG 5.4.4:Dinamik Veri Sorgulama Ekranı Tamamlanma Oranı (Kümülatif)	% 15	0	% 30	% 60	% 100	0	0
Sorumlu Birim	Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Merkez ve taşra tüm harcama birimleri						
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> Nitelikli personel sayısının yetersiz olması Gereksinimlerin doğru tespit edilememesi Veri merkezinde oluşabilecek teknik problemler 						
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Mevcut yazılım altyapısı gelişen bilişim teknolojilerine uyarlanacaktır. Mobil uygulama ihtiyacı karşılanacaktır. Bazı hizmetler yapay zekâ temelli sunulacaktır. Donanım, ağ ve sistem yönetimi alt yapıları analiz edilerek gerekli iyileştirme alanları belirlenecek, ihtiyaçlar doğrultusunda yeni donanım satın alınarak mevcut sistem güncellenecektir. Mevcut istatistiki göstergeler dinamik sorgulama ile kamuoyuna sunulacaktır. 						
Maliyet Tahmini	646.125.201 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> Teknolojik ömrünü tamamlamış donanımların bulunması Mevcut yazılım altyapısının gelişen bilişim teknolojilerine uyarlanmasında güçlükler yaşanması Mevcut dijital altyapının yetersiz olması Verilerin zaman serisi şeklinde ve istenilen kısımlarda elde edilememesi 						
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Bilişim teknolojilerindeki gelişmelere bağlı olarak var olan veri yönetimi ve yazılım altyapısının güncellenmesi Kurumun sunduğu hizmet çeşitliliği ve mevzuat değişiklikleri sebebiyle yeni yazılım ihtiyaçlarının ortaya çıkması Yeni donanımların ve hizmetlerin satın alınması Bilgi işlem personel sayısının ve niteliğinin artırılması 						

*Gösterge değerleri PG5.4.3 için yıllık, diğer göstergeler için kümülatif belirlenmiştir.

Amaç	A5: SUNULAN HİZMETLERİN DAHA ETKİN YÜRÜTÜLEBİLMESİ İÇİN KURUMSAL KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK.						
Hedef	H5.5: Kurumun fiziki altyapısını geliştirmek.						
Performans Göstergeleri*	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG 5.5.1:Kurum Mülkiyetindeki Bina Sayısı (Kümülatif)	%65	60	60	61	61	61	62
PG 5.5.2:Deprem Performans Analizi Yapılan Bina Sayısı (Kümülatif)	%25	34	37	40	43	46	49
PG 5.5.3:Yenilenebilir Enerji Sistemi Yapılan Bina Sayısı	%10	0	1	0	2	0	1
Sorumlu Birim	Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı						
İşbirliği Yapılacak Birim(ler)	Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı ve taşra birimleri						
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> • İdari/teknik aksaklıklardan dolayı gerekli yapım izinlerinin alınamaması • Mücbir sebeplerden (doğal afetler) ihtiyaç duyulan ödeneğin ayrılabilmesi 						
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> • Fiziki mekânlar ihtiyaç ve fonksiyon bakımından uygun hale getirilecektir. • Türkiye Afet Risk Azaltma Planı kapsamında, güçlendirme ihtiyacı olan mülkiyeti Kuruma ait hizmet binalarında güçlendirme çalışmaları yapılacaktır. • Karbon salınımının azaltılması ve enerji tasarrufu yapılması amacıyla mülkiyetimizdeki hizmet binalarından elverişli olanlarının çatısına güneş enerjisi santrali kurulacaktır. 						
Maliyet Tahmini	560.000.000 TL.						
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> • Kanun ve yönetmeliklere uygun olmayan hizmet binalarının bulunması • Bazı hizmet binalarının uygun fiziki şartlarda olmaması 						
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> • Kurumun çalışma fiziki ortamlarının Kurum ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde yenilenmesi • Hizmet binalarının Kanun ve Yönetmeliklere (deprem, erişilebilirlik, yangın vb.) uygun hale getirilmesi 						

* Göstergeler 5.5.3 için yıllık, diğer göstergeler için kümülatif belirlenmiştir.

C. Hedef Riskleri ve Kontrol Faaliyetleri

Hedef 1.1: Özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilen kişi sayısını artırmak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Uluslararası piyasalarda yaşanan ekonomik belirsizlikler	Küresel ve bölgesel gelişmelerin ulusal işgücü piyasasına olumsuz yansımaları neticesinde istihdamda daralma yaşanabilmesi	<p>Başta kadın, genç ve engelliler olmak üzere işgücü piyasasında özel politika gerektiren grupların işgücüne ve istihdama katılımlarına yönelik politika ve uygulamalar geliştirilerek etkinlikle uygulanacaktır.</p> <p>İş ve meslek danışmanları aracılığı ile hane bazlı izleme sistemine geçiş sağlanarak istihdam fırsatlarının daha fazla kişiye ulaştırılması sağlanacaktır.</p> <p>Aktif işgücü programları yaygınlaştırılacak ve etkinliği artırılacaktır.</p> <p>İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin sunumu etkinleştirilecektir.</p> <p>İşveren danışmanlığı kapsamında işyeri ziyaretleri niteliksel ve niceliksel olarak artırılacaktır.</p> <p>Kurum hizmetlerinin tanınırlığı artırılacaktır.</p>
İşgücünün ikiz dönüşüm etkisiyle değişimi ve dönüşümü	İkiz dönüşümle birlikte işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun hizmetlerin sunulmasında gecikme yaşanabilmesi	<p>Dijitalleşme, yeşil ve döngüsel ekonomiye geçiş sürecinin işgücü piyasalarına etkileri analiz edilecektir.</p> <p>Adil geçiş dikkate alınarak ortaya çıkacak yeni meslek grupları için aktif işgücü programları düzenlenecektir.</p> <p>İkiz dönüşüm temalı istihdam fuarları düzenlenecektir.</p>
Etkin hizmet sunumunun gerektirdiği teknolojik altyapının yetersiz kalması	Kurum dijital altyapısının yeterli olmaması nedeniyle Kurum hizmetlerinde ve mevzuatlarda olası değişikliklerin gerektirdiği yazılımların istenilen nitelikte ve zamanda yapılamaması	<p>Kurumun dijital altyapısı güçlendirilecektir.</p> <p>Hizmetlerin dijital ortama taşınmasına yönelik işbirliği güçlendirilecektir.</p>

Hedef 1.1: Özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilen kişi sayısını artırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Ülkemizin sel, deprem, heyelan ve diğer çevresel afetlerin sıklıkla yaşanabildiği bir bölgede bulunması	Afet sonucu istihdam kayıpları yaşanması ile afet bölgelerinde işsizliğin ve göçün artması	Afet sonrası işgücü piyasasını normale döndürme çalışmaları ve TYP ile afet sonrası normalleşme desteklenecektir. Afet sonrası işgücü piyasasını normale döndürme çalışmaları kapsamında başta TYP olmak üzere aktif ve pasif işgücü politikaları uygulanacaktır.
İstihdam fuarlarının düzenlenmesi aşamasında paydaş kurum ve kuruluşların işbirliğine yeterince açık olmaması	Fuarlara, özel sektör temsilcilerinin katılım düzeyinin düşük olması Fuarlara özel sektör temsilcilerinin katılım düzeyinin düşük olması nedeniyle Fuarın amacına ulaşmaması	Gerekli bilgilendirme ve tanıtım faaliyetleri yaygın ve kapsamlı olarak yapılacaktır. İl Müdürlüklerince işveren ve firma katılımları doğrudan takip edilecektir.
Ulusal Meslek Sınıflama Sisteminin (UMSS) oluşturulmasına bağlı bir yapı olması	Yürütülen faaliyet yapısı gereği birkaç kurumun (SGK, MYK, TÜİK, MEB, YÖK) görev alanı içerisinde yer almakta olup gerekli işbirliği mekanizmasının kurulamaması Tamamlanan UMSS'nin henüz yayınlanmaması	Faaliyet yürütülme esnasında gerekli koordinasyon sağlanarak işbirliği mekanizması işletilecektir. UMSS'ye ilişkin resmi prosedür tamamlandığında uyum çalışmaları sağlanacaktır.
Hizmet binalarının fiziki altyapısında görülen eksiklikler	İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri başta olmak üzere vatandaşlarla bireysel görüşmelerin ve diğer hizmet sunumlarının etkin olarak yapılamaması	Binaların fiziki ve teknolojik altyapıları güçlendirilecektir.

Hedef 1.2: Aktif işgücü programları katılımcı sayısını artırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
İşgücü piyasasında oluşabilecek öngörülme-yen daralmalar, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizler, mücbir sebepler (doğal afetler)	Ekonomide yaşanan olumsuzluklar ve doğal afetler sonucu meydana gelen işyeri hasarlarının işletmelerin sürekliliğini olumsuz etkilemesi neticesinde istenilen sayıda kurs ve program düzenlenememesi	Ekonomik krizler ve doğal afetlerin neden olduğu riskleri minimize etmeye odaklanan aktif işgücü piyasası programları düzenlenecektir.
Programlara yetersiz talep ve katılım olması	Mesleki eğitim programlarına ilişkin farkındalığın yetersiz olması	Potansiyel katılımcıları etkili bir şekilde bilgilendirecek iletişim stratejileri geliştirilecektir.

Hedef 1.3: Dijital ve yeşil dönüşüm (ikiz dönüşüm) kapsamında aktif işgücü programları düzenlemek.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Teknolojik yetersizlik ve erişim engelleri	Programların başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için teknik altyapının yeterli olmaması	Eğitim materyallerinin çeşitli platformlar üzerinden erişilebilir olması sağlanacaktır.
Dijital ve yeşil dönüşüm kapsamında uzmanlaşmış eğitici eksikliği	Nitelikli eğitmenlerin eksikliğinin programların kalitesini olumsuz etkilemesi	Sektör profesyonelleri ve akademisyenlerle işbirliği kurulacaktır.

Hedef 2.1: Özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilen kadın sayısını artırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Kadın işgücü talebinin istenilen düzeyde olmaması	İşverenlerin kadın istihdamına bakış açılarının olumsuz olması da bir diğer unsurdur.	Kurumsal hizmetlerinin etkinliğini ve erişilebilirliğini artırmak için görünürlüğü ve kapsayıcılığı artırıcı kurumsal işbirlikleri artırılabilecektir. Kapasite artırımı ve erişilebilirliğine yönelik hizmetler ve yatırımlar artırılabilecektir. İşveren ziyaretleri ve danışmanlığı ile kadın istihdamının artırılması yönünde bilgilendirme yapılacaktır.
Uluslararası piyasalarda yaşanan ekonomik belirsizliklerin yurt içinde ortaya çıkarabileceği olumsuz ekonomik gelişmeler	İşe yerleştirme sayısının hedeflenen sayıda olmaması	İş ve meslek danışmanları aracılığı ile hane bazlı izleme sistemine geçiş sağlanarak istihdam fırsatlarının daha fazla kadına ulaştırılması sağlanacaktır.

		Aktif işgücü programları yaygınlaştırılacak ve etkinliği artırılabacaktır. İş Kulüplerinden yararlanan kadın sayısı artırılabacaktır.
--	--	--

Hedef 2.2: Özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilen genç (15-24) sayısını artırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Yetersiz kurumsal işbirliği mekanizmaları sebebiyle faaliyet etkinliğinin zayıflaması ve hizmete talebin azalması	Sunulan hizmetin kurumsal işbirlikleri sayesinde etkinliği artmakta olup olası risklerin faaliyet etkinliğini azaltması	Üst düzeyde iletişim faaliyetleri kullanılarak, kurumsal protokollerle işbirliği artırılabacaktır. Gençlere yönelik aktif işgücü politikaları geliştirilecektir.
Genç istihdamına yönelik işverenlerin olumsuz önyargıları	Tecrübe eksikliği nedeniyle işverenler tarafından gençlerin tercih edilmemesi	İşveren danışmanları tarafından, genç istihdamı konusunda işverenlerin farkındalıkları artırılabacaktır. İşbaşı eğitim programları yaygınlaştırılacaktır. İş Kulüplerinden yararlanan genç sayısı artırılabacaktır.

Hedef 2.3: NEET potansiyeli olan gençlerin işgücü piyasasına katılımlarına yönelik programları artırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Hedef gruba erişimde yaşanacak problemler NEET potansiyeli olan gençlerin işgücü piyasasına girmede direnç göstermeleri	Yapısal sorunlar sebebiyle NEET durumunda olan gençlere erişimin zor olması	Tanıtım ve bilgilendirme faaliyetleri artırılabacaktır. İş Kulüplerinden yararlanmaları sağlanacaktır. NEET potansiyeli olan gençlere yönelik istihdam fuarları düzenlenecektir.

Hedef 2.4: Engelli istihdamını artırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Hedef kitlenin işgücü piyasasına girişinde yaşanan önyargılar	Engellilerin beceri/niteliklerinin işgücü piyasası ihtiyaçlarının gerisinde olması nedeniyle istihdamlarında güçlükler yaşanması İşverenlerin önyargılı tutumları nedeniyle engelli istihdam etmemeleri	Engelli İş Koçluğu hizmetlerinin kapasitesi geliştirilerek engellilerin işgücü piyasasına uyumu sağlanacaktır. İşveren danışmanları ile işverenlerin bilgilendirilmesi sağlanacaktır.

Hedef 2.5: Hane bazlı hizmet sunumu artırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
İstihdam edilmek istenen sosyal yardım yararlanıcılarının sosyal yardımlardan yoksun kalmak istememesi	Sosyal yardım yararlanıcılarının, istihdama geçişleri konusunda sosyal yardımlardan yoksun kalacağına dair bir tutum olması	Sosyal yardım yararlanıcılarının istihdama yönelik bilgi ve farkındalık düzeyi artırılabilecektir. Sosyal yardım-istihdam bağlantısı kapsamında ilgili tarafla veri entegrasyonu güçlendirilecektir.

Hedef 3.1: Ziyaret edilen özel sektör işyeri sayısını ve ziyaretlerin etkinliğini arttırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
İşverenlerin İŞKUR'a bakış açısındaki yaşanabilecek olumsuzluklar	İşveren beklentilerinin sunulan hizmetlerin kapasitesinin üzerinde olması, kamudan tüm beklentilerinin İŞKUR üzerinden talep edilmesi	İşverenlerin bilinçlendirilmesi faaliyetlerine devam edilecektir. Kurum hizmetlerinin tanınırlığı artırılabilecektir.

Hedef 3.2: Ziyaret edilen eğitim kurumu (ortaöğretim-yüksek öğretim) sayısını ve niteliğini arttırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
MEB, Üniversiteler ve/veya YÖK ile işbirliğinde yaşanabilecek sıkıntılar	Kurumsal işbirliklerinin yeterli düzeyde sağlanamaması	Üst düzeyde iletişim faaliyetleri kullanarak, kurumsal protokollerle işbirlikleri artırılabilecektir.

Hedef 4.1: Pasif istihdam programlarının etkinleştirilmesi ve yeni programların geliştirilmesine yönelik İşsizlik Sigortası Fonu'ndan yararlanma şartlarının kolaylaştırılmasına ilişkin çalışmalar yapmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Mevzuat değişikliğine ilişkin hazırlanan çalışmaların yasalasmaması	Hedef kapsamında yer alan çalışmaların hayata geçirilebilmesi için mevzuatta çeşitli değişiklikler yapılmaması sebebiyle nihai amaca ulaşılamaması	Hâlihazırda üst politika belgelerinde var olan tedbirler doğrultusunda çalışmalara yön verilecektir. Üst politika belgelerine yönelik hazırlık çalışmalarında, yapılması planlanan değişikliklere ilişkin politika ve tedbir önerileri verilerek hedef kapsamında yapılması planlanan çalışmalar söz konusu belgelere eklenecektir. Mevzuat çalışmalarına kaynak teşkil etmesi bakımından projeksiyonlar doğrultusunda hazırlanan etki analizleri üst yönetime sunulacaktır.

Hedef 4.2: Pasif istihdam programlarının başvuru süreçlerini ve takibini kolaylaştırmak, sonuçlanma sürelerini kısaltmak ve daha çok hizmeti dijital ortama taşımak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Bilgi işlem altyapısında sorunlar yaşanması	Bilgi işlem altyapısında yaşanan sorunlar sebebiyle iş ve işlemlerin istenilen kapsam ve sürede tamamlanamaması	Yapılan çalışmaların tamamlanma durumlarına yönelik üst yönetime düzenli bilgilendirmeler yapılacaktır.
SGK ve veri temin edilen diğer Kurumlar ile veri iletişimde sıkıntı yaşanması	Sosyal Güvenlik Kurumundan temin edilen verilerin arzu edildiği şekilde veya zamanında temin edilememesi	Gerekli görüldüğü durumlarda Sosyal Güvenlik Kurumu ile toplantı ve görüşmeler yapılacaktır. Karşılaşılan sorunlara yönelik gerekli görülen hallerde makama sunum ve bilgilendirmeler yapılacaktır.

Hedef 5.1: Uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ve işbirliğini geliştirmek, karşılıklı öğrenme ve gelişim platformlarını etkin şekilde kullanmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Ulusal ve uluslararası gündemin örtüşmemesi	Ulusal ve uluslararası gündemlerin içeriği ve yaklaşımlar hedefe yönelik göstergelerin gerçekleşme sıklığını ve boyutunu etkilemesi	Esnek ve sürdürülebilir çoklu işbirliği mekanizmaları kurarak hem içeride hem dışarıda güncel yaklaşımları takip etmek ve işbirliği faaliyetlerine entegre etmek.
Uluslararası gelişmelere yönelik belirsizlikler	Uluslararası gelişmelerin niteliğine göre faaliyetleri çeşitli etkileme derecelerinin olması	Uluslararası gelişmeleri sürekli takip ederek faaliyetlerin geliştirilmesi aşamasında kapsamlı bir haberleşme ve bilgilendirme ağından yararlanılacaktır.

Hedef 5.2: İnsan kaynaklarının mesleki yetkinliğini geliştirmek ve niteliğini artırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Öngörülen eğitimlerin istenilen zamanda ve nitelikte yapılamaması Bireylerin ve birimlerin değişime ve yeni teknolojilerin kullanılmasına direnci Bütçe imkânlarının kısıtlılığı	Eğitimlerin ihtiyaç analizlerine dayalı olarak tespit edilmesi ve planlanan zamanda uygulanması	Eğitimlerin planlamalar kapsamında yürütülmesi için ilgili birimlerle sürekli irtibat sağlanacaktır.

Hedef 5.3: Kurum hizmetlerinin tanınırlığını arttırmak.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<p>İllerdeki bürokratik yapının karar alma süreçlerinde tanıtım faaliyetlerini yavaşlatması sebebiyle uygulamada aksaklıkların yaşanması</p> <p>İlgili birimlerle bilgi akışında aksaklık olması sebebiyle yazılı ve görsel içeriklerin hazırlanmasında gecikmelerin oluşması</p>	<p>Basın bültenlerinin basına servis edilmesi noktasında illerdeki hiyerarşik yapı bu faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde aksaklığa yol açabilmektedir.</p> <p>Yazılı ve görsel içerikler oluşturulurken ilgili birimler arasında bilgi akışı yavaş olabilmekte ve gözden kaçan hususlar nedeniyle eksik bilgiler oluşabilmektedir.</p>	<p>Basına yönelik iletişim hedeflerinin bürokratik hiyerarşiye takılmadan gerçekleştirilebilmesi için İİMEK'ler, kariyer günleri, istihdam fuarları vb. organizasyonlar kullanılacaktır.</p> <p>Yazılı ve görsel içeriklerin doğruluğunun sağlanması için ilgili birimlerle çapraz kontrol yapılacaktır.</p> <p>Birimler arası koordinasyonu sağlamak için ortak iletişim grupları oluşturulacaktır.</p> <p>İllerde görevli personelin bilgilendirme ve eğitimlerle nitelik ve tecrübeleri arttırılacaktır.</p>

Hedef 5.4: Kurumun teknolojik ve istatistiki alt yapısını güçlendirmek.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<p>Nitelikli personel sayısının yetersiz olması</p> <p>Gereksinimin doğru anlaşılmasını ve/veya doğru aktarılamaması</p> <p>Bütçe yetersizliği nedeniyle Veri Merkezi bakımlarının sağlıklı yapılamaması</p>	<p>Yazılım geliştirme aşamalarında (analiz, test vb.) birim temsilcilerinin yeterli bilgiye sahip olmaması ve gereken özenin gösterilmemesi,</p> <p>Nitelikli personel sayısının yetersiz olması,</p> <p>Projelerin planlanan takvim dâhilinde tamamlanamaması</p>	<p>Nitelikli personel sayısı arttırılacaktır.</p> <p>Süreçlerin otomasyon ve devops kullanımının artırılması sağlanacaktır.</p> <p>Daire başkanlıkları arası ortak çalışma programları tasarlanacaktır.</p> <p>Gerçekleştirilen çalışmalar düzenli gözden geçirilecektir. Hedef kapsamındaki çalışmaların ve beklentilerin anlık olarak Bilgi İşlem Dairesi personeline iletilerek çalışmaların eş zamanlı yürütülmesi sağlanacaktır.</p> <p>Sistemin sürdürülebilirliği kapsamında, ilgili Daire Başkanlıkları ile Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığında birden fazla personel ile çalışılarak yeni teknolojilere düzenli uyum sağlanması sağlanacaktır.</p> <p>Hedef kapsamındaki çalışmalar ve ilerlemelerle ilgili Üst Yönetim düzenli olarak bilgilendirilerek Üst Yönetimin talimatları doğrultusunda işlem tesis edilecektir.</p>

Hedef 5.5: Kurumun fiziki altyapısını geliştirmek.

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<p>İdari/teknik aksaklıklar nedeniyle gerekli yapım izinlerin alınmaması</p> <p>Mücbir (doğal afetler) nedenlerden dolayı ihtiyaç duyulan ödeneğın ayrılammaması</p>	<p>Tasarruf Tedbirleri Genelgesi kapsamında Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığından ilgili izinler alınmadan yapım inşaatlarının yapılamaması</p> <p>Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yapım işleri için yeterli ödeneğın ayrılmaması ihtimali ile inşaatlar planlanan zaman aralığında tamamlanamaması</p>	<p>Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı ve Çevre, Şehircilik ve İklim Değışikliğı Bakanlığı (Yapı İşleri Genel Müdürlüğü) ile koordineli bir şekilde çalışmalar yürütülecektir.</p>

D. Tahmini Maliyetler

	2024	2025	2026	2027	2028	Toplam Maliyet
AMAÇ 1	3.657.475.693	3.881.777.975	4.168.702.626	4.350.447.804	4.624.351.966	20.682.756.064
H1.1:Özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilen kişi sayısını artırmak.	224.793.875	296.315.854	340.763.232	369.728.107	401.154.996	1.632.756.064
H1.2:Aktif işgücü programları katılımcı sayısını artırmak.	3.350.181.818	3.489.212.121	3.717.939.394	3.856.969.697	4.085.696.970	18.500.000.000
H.1.3:Dijital ve yeşil dönüşüm (ikiz dönüşüm) kapsamında aktif işgücü programları düzenlemek.	82.500.000	96.250.000	110.000.000	123.750.000	137.500.000	550.000.000
AMAÇ 2	5.045.261.074	5.436.055.624	5.758.014.382	6.109.628.114	6.419.429.663	28.768.388.857
H2.1:Özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilen kadın sayısını artırmak.	2.415.746.983	2.578.184.866	2.729.567.769	2.875.063.788	3.021.495.934	13.620.059.339
H2.2: Özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilen genç (15-24) sayısını artırmak.	2.092.460.000	2.235.823.363	2.330.864.836	2.469.017.644	2.562.536.487	11.690.702.329
H2.3:NEET potansiyeli olan gençlerin işgücü piyasasına katılımlarına yönelik programları arttırmak.	326.875.000	390.643.750	446.990.313	499.384.489	552.407.171	2.216.300.722
H2.4:Engelli istihdamını artırmak.	64.179.091	76.403.645	85.591.465	93.162.194	100.990.071	420.326.467
H2.5:Hane bazlı hizmet sunumu artırmak.	146.000.000	155.000.000	165.000.000	173.000.000	182.000.000	821.000.000
AMAÇ 3	85.712.500	113.997.625	131.097.269	142.240.537	154.330.982	627.378.913
H3.1:Ziyaret edilen özel sektör işyeri sayısını ve ziyaretlerin etkinliğini arttırmak.	73.577.500	97.858.075	112.536.786	122.102.413	132.481.118	538.555.892
H3.2:Ziyaret edilen eğitim Kurumu (ortaöğretim-yükseköğretim) sayısını ve niteliğini artırmak.	12.135.000	16.139.550	18.560.483	20.138.124	21.849.864	88.823.021

	2024	2025	2026	2027	2028	Toplam Maliyet
AMAÇ 4	17.221.948	19.805.240	21.488.686	23.315.224	25.297.019	107.128.117
H4.1:Pasif istihdam programlarının etkinleştirilmesi ve yeni programların geliştirilmesine yönelik İşsizlik Sigortası Fonu'ndan yararlanma şartlarının kolaylaştırılmasına ilişkin çalışmalar yapmak.	1.504.762	1.730.476	1.877.567	2.037.160	2.210.319	9.360.284
H4.2:Pasif istihdam programlarının başvuru süreçlerini ve takibini kolaylaştırmak, sonuçlanma sürelerini kısaltmak ve daha çok hizmeti dijital ortama taşımak.	15.717.186	18.074.764	19.611.119	21.278.064	23.086.700	97.767.833
AMAÇ 5	244.037.304	244.886.237	244.259.340	380.595.901	214.622.967	1.328.401.749
H5.1:Uluslararası kuruluşlarla ilişkileri ve işbirliğini geliştirmek, karşılıklı öğrenme ve gelişim platformlarını etkin şekilde kullanmak.	2.479.000	2.726.900	2.999.590	3.299.549	3.629.503	15.134.542
H5.2:İnsan kaynaklarının mesleki yetkinliğini geliştirmek ve niteliğini artırmak.	9.900.000	13.605.900	16.179.610	18.103.466	20.237.481	78.026.457
H5.3:Kurum hizmetlerinin tanınırlığını artırmak.	3.776.336	4.720.420	5.664.504	6.797.404	8.156.885	29.115.549
H5.4: Kurumun teknolojik ve istatistiki alt yapısını güçlendirmek.	92.881.968	153.833.017	104.415.636	192.395.482	102.599.098	646.125.201
H5.5:Kurumun fiziki altyapısını geliştirmek.	135.000.000	70.000.000	115.000.000	160.000.000	80.000.000	560.000.000
Genel Yönetim Giderleri	35.760.662.481	51.087.899.298	66.071.124.697	80.667.396.820	89.402.954.243	322.990.037.540
Stratejik Amaçlar İçin Kullanılacak Ödenek Toplamı	9.049.708.519	9.696.522.702	10.323.562.303	11.006.227.580	11.438.032.597	51.514.053.700

5. BÖLÜM

İZLEME VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ

İZLEME VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ

Strateji Geliştirme Dairesi (SGSB) tarafından 2024-2028 Stratejik Planda (SP) ortaya konulan amaç ve hedeflere göre kaydedilen ilerlemeyi takip etmek amacıyla periyodik olarak nicel ve nitel veriler hedeflerden sorumlu birimlerden toplanarak analiz edilecektir.

SP'de belirlenen performans göstergelerinin gerçekleşme değerleri, altı aylık dönemler halinde sorumlu birimler tarafından tespit edilerek SGDB'ye iletilecektir. İlgili döneme ilişkin raporların hazırlanmasıyla birlikte Genel Müdür başkanlığında, Genel Müdür Yardımcıları ve harcama yetkilileri ile Strateji Geliştirme Dairesi Başkanının katılımıyla altı aylık dönemlerde izleme ve yıllık dönemlerde ise değerlendirme toplantıları yapılacaktır. Söz konusu toplantılarda, Stratejik Planda ortaya konulan hedeflerin ve ilgili performans göstergeleri ile risklerin takibi yapılacak, hedeflerden sapmanın nedenleri araştırılacak ve hedefe ulaşılabilmesi için önlemler belirlenecektir.

SGDB tarafından 2024-2028 Stratejik Planının uygulaması kapsamında SP izleme raporu, her yılın ilk altı aylık dönemi için Temmuz ayının sonuna kadar, SP değerlendirme raporu ise; ilgili dönemi takip eden Şubat ayının sonuna kadar hazırlanacaktır. Plan dönemi sonunda ise stratejik plan gerçekleşme raporu hazırlanacaktır. SP değerlendirme raporları, bir sonraki dönem hazırlık çalışmalarında dikkate alınacaktır.



Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı

ANKARA 2023