



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

DİJİTAL GELECEK:

GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK

YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA

ENTEGRASYONU

PROJESİ

İstihdama Katılım ve Uyum Strateji Belgesi

19-20 Haziran 2025



"Erasmus+ / Avrupa Dayanışma Programı kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Burada yer alan içerik yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve bu görüşlerden Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz."

İçindekiler

Kapak	1
İçindekiler	2
Giriş	3
Denetimli Serbestlik Uygulaması ile İlgili Genel Sorunlar	5
Denetimli Serbestlik Uygulaması ile İlgili İstihdam Sağlayıcılar Tarafındaki Sorunlar	10
Denetimli Serbestlik Uygulaması ile İlgili Yükümlüler Açısından Sorunlar	13
Denetimli Serbestlik Uygulaması ile İlgili Denetim Görevlileri Açısından Sorunlar	16
İşverenlerin Denetimli Serbestlik Yükümlülerinin Sahip Olmasını İstedikleri Bilgi ve Beceriler	20
Denetimli Serbestlik Uygulamasında Yer Alan Yükümlülerin Edinmek İstedikleri Beceriler	24
Denetimli Serbestlik Kapsamında İstihdama Katılım ve Uyum Strateji Belgesi	27
1. Vizyon	27
2. Misyon	27
3. Temel Değerler	27
4. Stratejik Amaçlar ve Hedefler	27
5. Uygulama Modeli: 4 Ayaklı Entegrasyon Çerçevesi	29
6. Önerilen Eğitim Modülleri	29
7. Rol ve Sorumluluklar	30
8. Teşvik ve Destek Mekanizmaları	30
9. İzleme ve Değerlendirme Mekanizması	30
10. Sonuç ve Gelecek Vizyonu	31
Ekler	32
EK 1: Sektör temsilcilerine, yükümlülere ve denetim serbestlik görevlilerine yuvarlak masa beyin fırtınası çalışmasında sorulan sorular	32
EK 2: Yükümlülere ve sektör temsilcilerine uygulanan anketler	35



Giriş

Kısaca “Dijital Gelecek” olarak isimlendirilen “Dijital Gelecek: Genç Denetimli Serbestlik Yükümlülerinin İstihdama Entegrasyonu” projesi; gençler, sektör temsilcileri ve karar alıcıları bir araya getiren faaliyetler vasıtasıyla; Eskişehir ilinde denetimli serbestlik yükümlüsü olup ne eğitimde ne istihdamda olan 18-30 yaş arası gençlerin sosyal becerilerini ve sektör beklentilerine uygun dijital yeterliklerini artırarak sosyal entegrasyonlarını ve işgücüne katılımlarını kolaylaştıran strateji ve eylem planları geliştirmeyi hedeflemektedir.

Bu amaçla; Haziran 2025’te “İstihdama Katılım ve Uyum Strateji Belgesi Çalıştayı”, Eylül 2025’te “Yaşam ve Meslek Becerilerinin Geliştirilmesi Eskişehir Eylem Planı Çalıştayı” ve Kasım 2025’te “Bilgi ve Teknoloji Becerilerinin Geliştirilmesi Eskişehir Eylem Planı Çalıştayı” yapılması planlanmıştır. Proje 2025 sonunda “Kapanış Zirvesi” ile tamamlanacaktır.

Proje sonucunda; denetimli serbestlik yükümlüsü gençler esas alındığında,

- 1) İş gücü piyasasına dâhil olan ve girişimcilik faaliyetlerine yönelen kişi sayısının artması,
- 2) İletişim, takım çalışması, problem çözme gibi sosyal becerilerinde gelişme sağlandı, toplumsal uyum sürecinin kolaylaşması,
- 3) Sektör beklentilerine uygun dijital beceri ve yeterliliklerinin artması,
- 4) İş gücü piyasasına ve iş fırsatlarına erişimlerini kolaylaştıran ağlar ve mekanizmaların artması beklenmektedir.

Bu raporda Haziran 2025’te yapılan iki günlük çalıştayın sonuçları ve bunlara bağlı olarak geliştirilen “İstihdama Katılım ve Uyum Strateji Belgesi” sunulmaktadır. Belgenin geliştirilmesi sürecinde proje tanımlarına uygun olarak Denetimli Serbestlik (DS) yükümlüsü bireyler, ekonomik ve sivil sektör temsilcileri ve DS kapsamında çalışan kamu görevlileri yer almışlardır. Eskişehir Büyükşehir Haller Gençlik Merkezi’ndeki etkinlik, projenin kısa tanıtımı ve çalışma modelinin sunumu ile başlamıştır. Sektör temsilcileri, yükümlüler ve DS görevlilerinin katıldığı dört tane beyin fırtınası temelli çalışma yapılmıştır. Ayrıca yükümlülere



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

ve sektör temsilcilerine yönelik anketler uygulanmıştır. Her çalışma günü sonrasında yuvarlak masa moderatörleri ile değerlendirme oturumları yapılmış, elde edilen sonuçlar moderatörler tarafından yazılı olarak raporlanmıştır.



Denetimli Serbestlik Uygulaması ile İlgili Genel Sorunlar

Denetimli Serbestlik uygulaması, yükümlülerin cezaevi dışındaki toplum içinde gözetim ve destek altında rehabilitasyonunu amaçlayan önemli bir infaz sistemidir. Bununla birlikte, uygulamada çeşitli sorunlar ve eksiklikler görülebilmektedir. Aşağıda –çalıştay sonuçları ve literatür araştırması dikkate alındığında– bu sorun ve eksikler arasında genel olarak nitelenebilecek olanlar özetlenmiştir.

GENEL SORUNLAR

1. İstihdam ve Meslek Edindirme Sorunları

Yeterli iş olanaklarının sağlanamaması: Denetimli serbestlik altındaki bireyler, sabıka kaydı nedeniyle istihdamda ciddi ayrımcılığa uğramaktadır.

İş dünyasıyla kopukluk: Özel sektörle yeterince iş birliği yapılmaması nedeniyle eğitim programları iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına hitap etmemektedir.

Sertifikalı ve sürdürülebilir eğitim eksikliği: Sunulan kurslar çoğu zaman kısa süreli, belgesiz veya niteliksiz olduğu için iş bulma konusunda anlamlı bir katkı sağlamamaktadır.

2. Toplumsal Dışlanma ve Damgalanma

Toplumsal önyargısı: Yükümlüler toplumda sıklıkla “suçlu” etiketiyle damgalanmakta, bu da sosyal uyumu ve yeniden topluma kazandırılmayı engellemektedir.

Aile desteği eksikliği: Aile ilişkilerinde bozulma, destek sisteminin zayıflamasına neden olmakta, bireyler yalnızlaşmakta ve yeniden suç işleme riski artmaktadır.

3. Kurumsal ve Yapısal Eksiklikler

Personel yetersizliği: Denetimli serbestlik müdürlüklerinde görev yapan psikolog, sosyolog, sosyal hizmet uzmanı, öğretmen ve denetim görevlisi sayısı çoğu zaman yetersizdir.

Aşırı iş yükü: Uygulamanın ülke çapındaki sonuçlarına bakıldığında; sınırlı sayıda personelin çok sayıda vakayla ilgilenmek zorunda kaldığı durumlarda bireysel vaka yönetimi etkisiz kalabilmektedir.

Koordinasyon eksikliği: Eskişehir’de yaşanmamakla birlikte; bazı şehirlerde ceza infaz kurumları, belediyeler, İŞKUR, meslek odaları gibi kurumlar arasında etkili bir eşgüdüm eksikliği ortaya çıkabilmektedir.

4. Denetim ve Rehberlik Arasındaki Denge

Aşırı kontrol, yetersiz destek savı: Ülkemizdeki denetimli serbestlik uygulaması konusunda yapılan bazı akademik çalışmalarda ve herhangi bir nedenle uygulamaya taraf olan bazı kişi ve kuruluşların yaklaşımlarında uygulamanın gerçek fonksiyonuyla ilgili yanlış algı ve anlayış örnekleri ortaya çıkabilmektedir.

Aydınlatma ihtiyacı: Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinin asli görevinin birinci elden tedavi değil, bir tür triyaj olduğu konuda daha çok çalışmaya ihtiyaç vardır.

5. Hukuki ve Mevzuat Tabanlı Sorunlar

Kanuni karmaşa ve yorum farkları: Farklı şehirlerdeki denetimli serbestlik uygulamalarında –uzman eleman sayısı, alanla ilgili eğitim düzeyi veya deneyim gibi nedenlerle– mevzuatın yoruma açık yönleri ya da kişilerin kavrayış farklılıkları açısından uygulamada farklılıklar ve belirsizlikler doğabilmektedir.

6. Yeniden Suç İşleme Riski (Residivizm)

Yetersiz rehabilitasyon: Denetimli serbestlik süresince etkili bir rehabilitasyon yapılmadığında bireylerin yeniden suç işleme riski artar.

Sosyal entegrasyon başarısızlığı: Kapsayıcı bir toplumsal destek sistemi olmadan bireylerin topluma yeniden entegre olması zorlaşmaktadır.

7. Veri, İzleme ve Değerlendirme Eksikliği

Etkin veri toplama sistemlerinin eksikliği: Uygulamanın sonuçlarını değerlendirecek ölçütlerin ve sistematik veri analizlerinin yetersiz kalma ihtimalini en az indirmek için büyük veri, analitikler ve yapay zekâ gibi teknolojik uygulamaların yaygınlaştırılmasına ihtiyaç vardır.

Politika üretiminde kanıt eksikliği: Teknolojik altyapının geliştirilmesi ile hangi uygulamanın ne derece işe yaradığını gösterecek, politika üretimine yönelik bilimsel temelli analizlerin eksik kalma riski azalacaktır.

8. Kırsal Bölgelerde Uygulama Zorluğu

Kaynak eksikliği: Ülke genelinde taşra ve kırsal bölgelerde denetimli serbestlik müdürlüklerinin fiziki altyapısı, personel sayısı ve iş birliği olanakları sınırlıdır.

Denetim amaçlı erişim sorunları: Ülke genelinde denetimli serbestlik çalışanları denetim hizmetini uygulamak için erişim amaçlı araç temininde sıkıntı yaşayabilmektedir.

9. Dijitalleşme Eksikliği ve Çağdaş Uygulamalardan Geri Kalma

Teknolojik altyapı eksiklikleri: Ülke genelinde dijital takip sistemleri, çevrimiçi (online) eğitim ve uzaktan rehberlik hizmetlerinin yeterince yaygın olabilmesi için altyapının geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Yenilikçi modellerin eksikliği: Ülke genelinde yüz tanıma, elektronik kelepçe, yapay zekâ destekli risk analizi amaçlı yeni teknolojik araçlar –sayıca– yeterli ölçüde yaygın değildir.

10. Kamuoyunda Algı ve Bilgilendirme Sorunları

Kamuoyuna doğru bilgilendirme yapılmaması: Son yıllarda yapılan medya temelli çalışmalara rağmen denetimli serbestlik, toplumsal farkındalık açısından henüz yeterince tanıtılamamıştır.

Algının cezalandırma eksikliği yönünde olması: Kamuoyu, yükümlülerin dışarıda olmasını bir tür “cezasızlık” olarak değerlendirebilmektedir.

11. Denetimli Serbestlik Kapsamında Çalışanların İş Yerlerinde Yarattığı Sorunlar

Disiplin ve Davranış Sorunları

Zaman yönetimi eksikliği: Denetimli serbestlik yükümlüleri, düzenli işe gelme, zamanında teslim gibi disiplin gerektiren kurallara uyum sağlamakta zorlanabiliyor.

Yetki ve hiyerarşiyi tanımama: Bazı yükümlüler otoriteyle veya yöneticilerle çatışma yaşayabiliyor.

İletişim sorunları: Takım çalışmasına uyumda, müşterilerle ya da diğer çalışanlarla etkili iletişim kurmakta zorluk yaşayabiliyorlar.

Motivasyon ve İş Sürekliliği Sorunları

İşe süreklilik göstermeme: Denetimli serbestlik süresi dolduktan sonra çalışmayı bırakma eğilimi yüksek olabiliyor.

Geçici “zorunlu” katılım: Bazı çalışan yükümlüler işi bir rehabilitasyon fırsatı olarak değil, zorunlu bir görev olarak görebiliyor.

Yetersiz Beceri veya Eğitim

İş için gerekli teknik yeterliliğin eksikliği: Bazı yükümlüler mesleki bilgi ve beceriden yoksun olabiliyor.

Hatalı iş yapma: Özellikle üretim ve hizmet sektörlerinde, eğitim yetersizliği nedeniyle iş kazaları veya müşteri şikâyetleri görülebiliyor.



Psikolojik ve Sosyal Problemler

Stresle başa çıkamama: Cezaevi geçmişi ve sosyal dışlanma deneyimi nedeniyle psikolojik olarak kırılabilirler.

Özgüven eksikliği: Toplumdan dışlanmış hisseden yükümlü, iş yerinde pasif veya savunmacı davranabiliyor.

12. İşveren ve Yöneticilerin Yaşadığı Endişeler

Güvenlik ve Suç Korkusu

İş yerinde hırsızlık, saldırganlık vb. suçların tekrarlanma riski: Bazı yöneticiler, yükümlülerin sabıkaları nedeniyle diğer çalışanlara ya da iş yerine zarar verebileceğinden kaygı duyuyor.

Müşteri güvenliği endişesi: Özellikle müşteriyle doğrudan temas edilen işlerde (örneğin mağazacılık, gıda sektörü vb. iş alanlarında) müşterilerin tepkisinden çekiniliyor.

Kurumsal İmaj Kaygısı

“Sabıkalı çalıştırıyor” algısı: Kamuoyunda olumsuz bir imaj oluşacağı düşüncesi, birçok işverenin bu bireyleri istihdam etmekten kaçınmasına neden oluyor.

Marka değeri ve güven imajı riski: Özellikle kurumsal firmalar, marka değerinin zarar görebileceğini düşünüyor.

Hukuki Sorumluluk Endişesi

Olası bir sorun karşısında yasal sorumluluk: Denetimli serbestlik kapsamında çalışanın bir olaya karışma ihtimali karşısında işveren, –kendisinin herhangi bir sorumluluğu olmamasına rağmen– uygulama hakkındaki bilgilenme eksikliği nedeniyle endişe duyabilmektedir.

İş yerinde sigorta, iş güvenliği vb. konularda özel yasal düzenleme: Denetimli serbestlik uygulaması kapsamında bir iş yerinde çalışanlara ilişkin bir özel yasal düzenleme bulunmamaktadır. Uygulamanın sonuçlarına bakarak bu yönde bir yasal düzenlemenin gerekli olup olmadığına karar verilebilir.

İşgücü Verimliliği Konusunda Kuşku

Kısa vadeli istihdam riski: Yükümlülerin denetimli süresi bittiğinde ayrılmaları, iş gücü planlamasını zorlaştırabiliyor.

Yetersiz performans korkusu: Yöneticiler, işe adapte olamayan veya işi bırakmaya meyilli çalışanlar nedeniyle üretkenliğin düşeceğini düşünebiliyor.



Ekip Uyumunu Bozma Riski

Diğer çalışanların önyargısı: Yükümlülerle çalışmak istemeyen çalışanlar, iş yerinde huzursuzluk veya ayrımcılık yaratabiliyor.

İş yerinde iç çatışmalar: Ön yargılar, güven sorunu ve iletişim eksikliği iş yerindeki dengeyi bozabiliyor.

Genel çerçevede denetimli serbestlik uygulamasının başarıya ulaşması için:

- Meslek edindirme ve istihdam altyapısının güçlendirilmesi,
- Yükümlülere verilecek eğitimlerin nitelikli ve sektörel olması,
- Psikososyal desteğin ilgili kurum ve kuruluşlarda gerçek anlamda sunulması, psikososyal destek sistemlerinin iş yerlerine kadar yayılması,
- Kurumlar arası koordinasyonun artırılması,
- Kamu kurumlarının garanti ve izleme mekanizmaları kurması,
- İş yerlerine yönelik bilgilendirme ve teşvik mekanizmalarının güçlendirilmesi,
- Toplumda bilinçlendirme çalışmalarının yapılması,
- Yükümlünün riskleri ve ihtiyaçlarına göre kişiselleştirilmiş yaklaşımların geliştirilmesi

konularında önlemler alınmasının ve çözümler geliştirilmesinin hayati önem taşıdığı anlaşılmaktadır.



Denetimli Serbestlik Uygulaması ile İlgili İstihdam Sağlayıcılar Tarafındaki Sorunlar

Denetimli Serbestlik uygulaması kapsamında yükümlülere istihdam yaratan işverenler, işyeri yöneticileri ve işletme sahipleri, toplumsal yeniden kazandırma sürecine katkı sunan önemli paydaşlardır. Ancak bu süreçte yasal, psikolojik, ekonomik ve bürokratik boyutları olan çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Aşağıda –çalıştay sonuçları ve literatür araştırması dikkate alındığında– bu sorunlar ve iyileştirmeye açık alanlar ana başlıklar halinde özet olarak sunulmaktadır.

İSTİHDAM SAĞLAYICI SORUNLARI

1. İşverenlerin Yaşadığı Başlıca Sorunlar

Toplumsal ve Kurumsal Önyargılar

Yükümlülere istihdam eden işverenler, zaman zaman **çevresel baskılarla** karşılaşabilmekte, bu bireyleri çalıştırmaları nedeniyle toplumda “suçluyu koruyan işletme” algısına maruz kalmaktadır.

Bazı sektörlerde, yükümlü ile aynı ortamda çalışacak personel **rahatsızlık ya da güven kaybı** yaşayabilmektedir.

Kurumsal iç iletişimde huzursuzluk oluşmakta, yükümlü ile diğer çalışanlar arasında mesafe doğmaktadır.

Güvenlik ve Disiplin Kaygıları

Yükümlülerin geçmiş suçlarına dair bilgi eksikliği nedeniyle bazı işverenler, işyeri güvenliği konusunda **belirsizlik ve kaygı** yaşamaktadır.

Özellikle **hırsızlık, madde bağımlılığı, şiddet** gibi suç geçmişi olan bireylerin işe alınması konusunda ciddi çekinceler vardır.

Sorumluluk üstlenme konusunda tereddüt oluşmakta, yükümlülere görev verilmesinde sınırlamalara gidilmektedir.

Yetersiz Bilgilendirme ve Bürokratik Karmaşa

Denetimli serbestlik müdürlükleri ile işverenler arasında **düzenli ve açıklayıcı bir iletişim mekanizmasının** İŞKUR koordinasyonu ile kurulması ve yapılandırılması bir ihtiyaç olarak gözükmemektedir.

İşverenlerin yükümlülerin hak ve sorumlulukları, sigorta süreçleri, izinleri, denetim saatleri gibi konularda bilgisi sınırlı kalmaktadır.

İşverenlerin denetim serbestlik konusunda bilgi eksikliklerinin olması, yanlış olarak mevzuatın belirsizliği ya da sürekli değişmesi şeklinde anlaşılıp işverenleri risk almaktan kaçınmaya itebilmektedir.

İş Disiplini ve Devam Sorunları

Bazı yükümlüler işe geç gelme, işe devam etmeme, görev ihmali, disiplinsizlik gibi davranışlar sergileyebilir.

Denetimli serbestlik yükümlüsünün dışarıda başka yargılamaları ya da takipleri olması durumunda işgücü sürekliliği sekteye uğrayabilir.

Ekonomik Teşviklerin Yetersizliği

Denetimli serbestlik yükümlülerini çalıştıran işletmelere yönelik somut bir **vergi indirimi, SGK teşviki, prim desteği** gibi uygulamalar konusunda bir yasal düzenleme yoktur.

Buna ihtiyaç olup olmadığı konusunun araştırılması uygun olur.

Denetim Süreci ve İş Gücü Planlaması Uyumsuzluğu

Yükümlülerin belirli gün ve saatlerde Denetimli Serbestlik Müdürlüğü'ne imza vermesi işverenin özellikle "esnek vardiya" düzenini bozabilir

Çalışma Performansında Düşüklük

Bazı yükümlüler psikolojik sorunlar, sosyal uyumsuzluk ya da mesleki deneyim eksikliği nedeniyle işe adapte olamayabilir.

Bu durum, **verimsizlik** ve **ekstra denetim** yükü oluşturur.

2. İşverenler Açısından İyileştirmeye Açık Alanlar

Teşvik Mekanizmalarının Geliştirilmesi

SGK prim indirimi, vergi indirimi, asgari ücret desteği gibi **somut ekonomik teşvik paketleri** oluşturulmalıdır.

İşverenin sosyal sorumluluk göstererek risk alması karşılığında **kurumsal ödül sistemleri** geliştirilebilir (örneğin "Sosyal Sorumluluk Sertifikası").

Yasal ve Teknik Rehberlik Sistemi Kurulması

Denetimli Serbestlik Müdürlükleri ile işverenler arasında köprü kuracak danışmanlık ve bilgilendirme birimleri İŞKUR koordinasyonu ve aktif katılımı ile oluşturulmalıdır.

İşverenlere yönelik, yükümlü istihdamı konusunda adım adım açıklama yapan kısa rehberler ve çevrimiçi (online) kaynaklar hazırlanmalıdır.

Denetimli Serbestlik uygulaması öncesinde cezaevlerinde oluşmuş (veya oluşturulacak) eğitim merkezleri ve teknik işliklerde mesleğe yönelik teknik / mesleki eğitimler verilmelidir.

İşletmelere Eğitim ve Destek Sağlanması

Yükümlü çalıştıran işletme yöneticileri ve insan kaynakları personeli için, “risk yönetimi, etkili iletişim, suç sonrası rehabilitasyon” gibi başlıklarda eğitimler düzenlenebilir. Bunların yapılandırılması, koordinasyonu İŞKUR’un aktif katılımı ile gerçekleştirilmelidir.

İşverenlerin yükümlülerle sağlıklı iletişim kurmalarını sağlayacak destek mekanizmaları kurulmalıdır (arabulucu, rehber danışman vs.).

Kamu-Özel Sektör İş Birliklerinin Genişletilmesi

Belediyeler, organize sanayi bölgeleri, esnaf odaları ve meslek birlikleri ile işbirliği içinde istihdam odaklı projeler geliştirilebilir.

Pilot bölgelerde “Denetimli Serbestlik Destekli Mesleki Eğitim ve İstihdam Merkezleri” kurulabilir.

Sürekli Geri Bildirim ve İzleme Sistemi

İşverenlerin yaşadıkları sorunların sürekli olarak toplanabileceği geri bildirim mekanizmaları kurulmalıdır.

Sorunlar sahada toplanıp mevzuat düzenlemelerine girdi sağlayabilir.

İşverenler İçin Güvence Sistemi Oluşturulması

Bazı durumlarda yükümlü kaynaklı zararlara karşı işverenin korunacağı bir sigorta sistemi kurulabilir.

Böylece risk almak daha cazip hâle gelebilir.

Denetimli serbestlik yükümlülerinin istihdamı, topluma yeniden kazandırılmaları açısından hayati öneme sahiptir. Ancak bu sürecin sürdürülebilir, etkili ve adil olması için işverenlerin karşılaştığı sorunlar göz ardı edilmemeli; devlet, sivil toplum ve özel sektör arasında çok boyutlu bir işbirliği sağlanmalıdır. Mevzuat düzeltmeleri, teşvikler, bilgi desteği ve toplumdaki önyargıların giderilmesi bu sürecin kilit taşlarını oluşturur.

Denetimli Serbestlik Uygulaması ile İlgili Yükümlüler Açısından Sorunlar

Denetimli Serbestlik uygulaması, ceza infaz sisteminin toplum temelli yönünü temsil eden önemli bir kurumdur. Ancak uygulama, özellikle yükümlüler (yükümlüler) açısından çeşitli yapısal, bürokratik, toplumsal ve kişisel sorunlar içermektedir. Aşağıda –çalıştay sonuçları ve literatür araştırması dikkate alındığında– bu sorunlar ana başlıklar halinde özet olarak ele alınmıştır.

YÜKÜMLÜLER AÇISINDAN SORUNLAR

1. İstihdam Sorunları

İş Bulma Güçlüğü

Yükümlüler, sabıka kaydı nedeniyle iş piyasasında ciddi bir ayrımcılıkla karşılaşmaktadır

Çoğu işveren, denetimli serbestlik yükümlülerini çalıştırmak istememekte, bu da yeniden suç işleme riskini artırmaktadır.

Resmi iş bulamayan yükümlüler, kayıt dışı ve sosyal güvencesiz işlerde çalışmak zorunda kalabilmekte, bu da denetimli serbestlik şartlarını ihlal etme riski doğurmaktadır.

Yeterli mesleki eğitim ve rehabilitasyon programlarının olmaması, yükümlülerin istihdam edilebilirliğini düşürmektedir.

2. Eğitim ve Mesleki Rehabilitasyon Eksikliği

Denetimli serbestlik sürecinde yükümlülerde mesleki eğitim olanakları çok sınırlı olduğu şeklinde bir izlenim oluşmaktadır. Bu izlenimin başlıca nedeni, pek çok kurum ve kuruluş, mesleki eğitim olanakları yarattığı halde bunların bilgilerine ulaşılmasındaki zorluklardır. Bu bilgilere erişimin artırılması için söz konusu olanaklara ilişkin bilgilerin İŞKUR'a ve Denetimli Serbestlik Müdürlüklerine iletilmelidir.

3. Psikososyal Destek Eksikliği

Rehberlik ve Danışmanlık Yetersizliği

Denetimli serbestlik müdürlüklerinde görevli sosyal hizmet uzmanı, sosyolog, psikolog öğretmen ve rehberlik personel sayısı ihtiyaca oranla oldukça azdır.

Özellikle uyuşturucu suçlarından hüküm giyen yükümlüler, bağımlılık tedavisi için konuyla ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından yeterli destek alamamaktadır.

Topluma Yeniden Uyum Sürecinde Yalnızlık

Toplumda “eski yükümlü / yükümlü” algısı güçlüdür. Aile desteği azalan, dışlanan bireyler psikolojik olarak kırılma hale gelmektedir.

4. Hukuki ve İdari Sorunlar

Bazı yükümlüler, denetim şartlarını tam olarak anlamamakta ve bu da istemeden kuralları ihlal etmelerine neden olmaktadır.

Özellikle uzun denetim süreleri, yükümlülerin normal hayata dönmesini geciktirebilmektedir; bu durum, Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinin verimliliğini olumsuz etkilemektedir.

5. Kamu Hizmeti Cezasının Uygulamasındaki Sorunlar

Kamuya yararlı bir işte çalıştırma şeklinde uygulamalar, yükümlüler tarafından doğru anlaşılamadığından bu yönlü daha iyi bilgilendirmeleri uygun olacaktır.

Görev yerlerinin uzaklığı, ulaşım zorlukları yaratmaktadır.

Bu işler çoğu zaman mesleki gelişim sağlamayan, niteliksiz işlerden oluşmaktadır.

6. Elektronik Kelepçe Uygulamasındaki Sorunlar

Uzaktan izleme amaçlı cihazlardaki teknolojik arızalar, yanlış alarm vermeler yükümlüleri mağdur edebilmektedir.

7. Ayrımcılık ve Damgalanma

Toplumda yaygın olan “suçlu” algısı nedeniyle yükümlüler sosyal çevrelerinde dışlanmakta, kamu hizmeti yaparken mahcup edilebilmektedirler.

Bu durum yükümlülerde öfke, suçluluk ve değersizlik gibi duyguları körüklemekte, rehabilitasyon sürecini zedelemektedir.

Özellikle ceza sonrası topluma dönen yükümlüler, kiralık ev bulmakta zorlanmakta veya “adli sicil belgesi” isteyen ev sahipleri tarafından reddedilmektedir.

9. Kurumsal ve Mevzuat Kaynaklı Sorunlar

Personel Yetersizliği

Denetimli serbestlik müdürlüklerinde dosya yükü çok fazladır; bir denetim memuru, yüzlerce yükümlüden sorumlu olabilmektedir.

Bu durum bire bir ilgilenmeyi imkânsız kılmakta, sürecin mekanikleşmesine yol açmaktadır.

İletişim Eksikliği

Müdürlüklerin yükümlülerle sağlıklı ve sürekli bir iletişim kurma kapasitesi sınırlıdır.

Yükümlü doğrudan kendisine yönelik bilgilendirme istediğinden bilgilendirme toplantılarının ve yönlendirmelerin yüzeysel geçtiği algısı oluşabilmektedir.

10. Tekrar Suç İşleme Riski

Yukarıda sıralanan tüm sorunlar, özellikle topluma entegre olamayan yükümlülerde yeniden suç işleme (residivizm) oranını yükseltmektedir.

Denetimli serbestlik uygulaması, ceza infazını toplumsallaştırma açısından önemli bir adımdır. Sorunların çözümü için personel kapasitesinin artırılması, yükümlülere mesleki ve psikososyal destek sağlanması, toplumda farkındalık kampanyalarının yaygınlaştırılması, işveren teşviklerinin düzenlenmesi, bürokratik işlemlerin sadeleştirilmesi gibi bütüncül reformlara ihtiyaç vardır. Denetimli serbestlik sistemi, yükümlülerin topluma kazandırılması için kritik bir role sahip olsa da uygulamadaki eksiklikler ve yükümlülerin karşılaştığı zorluklar, sürecin verimliliğini düşürmektedir. Sorunların çözümü için devlet, sivil toplum ve toplumun iş birliği içinde çalışması gerekmektedir.



Denetimli Serbestlik Uygulaması ile İlgili Denetim Görevlileri Açısından Sorunlar

Denetimli Serbestlik alanında çalışan kamu görevlileri –başta denetimli serbestlik uzmanları (psikologlar, sosyolog, öğretmen, sosyal hizmet uzmanları), infaz koruma memurları ve diğer memurlar ve idari personel olmak üzere– oldukça karmaşık ve çok yönlü bir görev tanımı içinde çalışmakta, birçok kurumsal, mesleki, psikolojik ve toplumsal sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Aşağıda –çalıştay sonuçları ve literatür araştırması dikkate alındığında– bu sorunlar ana başlıklar halinde özet olarak ele alınmıştır.

DENETİM GÖREVLİLERİ AÇISINDAN SORUNLAR

1. Aşırı İş Yükü ve Personel Yetersizliği

Bir memura düşen dosya sayısı 250-850 gibi sayıları bulabilmektedir. Bu da bireysel takibi, sağlıklı değerlendirme ve etkili müdahale süreçlerini imkânsızlaştırmaktadır.

Müdürlüklerde yeterli personel ataması yapılmadığından, mevcut çalışanlar hem idari hem de saha görevlerini aynı anda yürütmek zorunda kalmaktadır. Yetersiz insan kaynağı, etkin rehabilitasyon çalışmalarını engellemekte, personelin tükenmişlik düzeyini artırmaktadır.

Her yükümlü için detaylı raporlar ve evrak işleri, personelin zamanını almaktadır.

Diğer kurumlardan kaynaklanan nedenlerle yükümlülerin dosyalarının gecikmesi veya eksik belgeler nedeniyle süreçler aksayabilmektedir.

2. Kurumsal Destek Eksikliği

Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinde çalışan personel için yeterli sayıda psikolojik danışmanlık, süpervizyon ve destek hizmetleri sunulmamaktadır. Çalışanlar yalnızca resmi sorumluluklarını yerine getirmekle kalmayıp, yükümlülerin hayatlarındaki sosyal, ekonomik ve psikolojik krizlerle de ilgilenmek zorunda kalmaktadırlar.

Madde bağımlısı veya aile içi şiddet mağduru yükümlülerle çalışan uzmanların, (ikincil travmatik etki nedeniyle) kendi ruhsal sağlıkları göz ardı edilmektedir. İkincil travma, bir kişinin doğrudan travmatik bir olaya maruz kalmasa bile, başkalarının yaşadığı travmatik deneyimlere tanıklık etmesi ya da bu deneyimlere dair yoğun bir şekilde bilgiye maruz kalması sonucunda ortaya çıkan bir durumdur.

3. Tükenmişlik ve İş Tatminsizliği

Duygusal emek yoğunluğu yüksek olan bu mesleklerde, başarı hissi elde etmek güçtür. Çünkü yükümlülerin topluma yeniden kazandırılması uzun ve karmaşık bir süreçtir.

Kamuoyunda “suçlularla çalışan memur” algısı, çalışanların mesleki motivasyonunu düşürmekte, toplumsal görünürlükleri ve saygınlıkları yeterince sağlanmamaktadır.

Bazı kesimler, denetimli serbestlik çalışanlarını “suçluları koruyan kişiler” olarak görmekte, bu da mesleki saygınlığı zedelemektedir.

Yükümlülerle ilgili çıkan haberlerde, denetimli serbestlik sisteminin “hafifletici” bir mekanizma gibi gösterilmesi, çalışanlar üzerinde baskı oluşturmaktadır.

4. Fiziki ve Donanımsal Eksiklikler

Özellikle taşra ilçelerinde denetimli serbestlik birimleri yetersiz bina koşullarında, sınırlı teknik altyapıyla faaliyet göstermektedir.

Araç, bilgisayar, güvenlik sistemleri, arşivleme ve raporlama araçları gibi temel ihtiyaçlar eksik ya da eski sistemlidir.

Dosya işlemlerinde gecikmeler, hatalı kayıtlar ve kurumsal zafiyetler oluşmaktadır.

Denetimli Serbestlik Müdürlüğü çalışanlarının denetim görevi yapmak için araç tahsisinin yetersiz olduğu durumlar, özellikle kırsal bölgelerde hizmeti aksatmaktadır.

5. Çatışmalı Yükümlülerle İletişim Riski

Yükümlüler arasında agresif davranış gösterenler, suç örgütü bağlantılı olanlar, psikiyatrik sorunları olanlar veya bağımlılar yer alabilmektedir.

Bu kişilerle bire bir görüşme yapmak zaman zaman can güvenliği riski yaratmakta, buna rağmen koruyucu önlemler yeterli değildir.

Memurların güvenliğini sağlayacak özel güvenlik önlemleri (panik butonu, acil müdahale ekipleri) yeterli değildir.

6. Yetersiz Ücret ve Statü Sorunu

Denetimli serbestlikte görev yapan sosyal hizmet uzmanı, psikolog, sosyolog, öğretmen ve denetim memurları diğer kamu kurumlarındaki benzer kadrolara göre daha düşük ücret almakta, özlük hakları bakımından dezavantajlı durumdadır. Aynı işi yapmalarına karşılık ücret kendi aralarında bile ücret farklılıkları vardır, eşit işe eşit ücret anlayışına ters düşmekte, motivasyon düşüşüne sebep olmaktadır.

Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinde çalışan infaz koruma memurlarının cezaevlerinde çalışanlara göre ekonomik olarak geride olmaları iyileştirilmesi gereken bir durum olarak gözükmektedir.

Kalifiye personelin başka kurumlara geçişi artmakta, tecrübe kaybı yaşanmaktadır.

7. Yetersiz Hizmet İçi Eğitim ve Sürekli Mesleki Gelişim Sorunu

Denetimli serbestlik çalışanlarına sunulan hizmet içi eğitimler nitelik ve nicelik açısından yetersiz kalmaktadır.

Özellikle özel alanlarda (bağımlılık, cinsel suçlar, şiddet, travma vb.) çalışan uzmanların alması gereken uzmanlık düzeyinde eğitimler yetersiz kalmaktadır.

Hizmet içi eğitimler diğer bir denetimli serbestlik müdürlüğünde çalışan denetimli serbestlik uzmanınca verilmektedir eğitici bilgi ve tecrübesi yetersiz kalabilmektedir.

8. Toplumla ve Yargı Organlarıyla Etkileşimde Yaşanan Sorunlar

Toplumda bu alanın işleyişine dair bilgi eksikliği ve önyargı vardır. Denetimli serbestlik personeli genellikle “ceza infaz kurumu dışı memur” gibi görünmez konumda kalmaktadır. Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinde çalışan infaz koruma memurlarının cezaevlerinde çalışanlara göre ekonomik olarak geride olmaları iyileştirilme gerektiren bir durumdur.

9. Mevzuat ve Uygulama Arasındaki Uyuşmazlıklar

Uygulamada mevzuatın çelişkili, yoruma açık ya da güncellenmemiş olması, uygulayıcı personelin karar alırken inisiyatif alanlarının kısıtlanmasına ve çifte standarda neden olabilmektedir.

Yargı paketleri ile infaz düzenlemeleri yapıldığı için bunları takip ve uyum sağlama sorun yaratabilmektedir.

10. Kurumsal Kimlik ve Aidiyet Eksikliği

Denetimli serbestlik birimlerinin bağımsız yapısı henüz kurumsal olgunluğa ulaşmamıştır. Diğer adli kurumlara kıyasla daha yeni ve zayıf kabul edilmekte, bu da çalışanlarda kurumsal aidiyet hissini zedelemektedir.

Denetimli Serbestlik Müdürlüğü çalışanları, suçun önlenmesi ve toplumsal rehabilitasyon açısından hayati bir rol üstlenmektedir. Ancak aşırı iş yükü, güvenlik endişeleri, bürokratik engeller ve motivasyon eksikliği, bu sistemin verimliliğini düşürmektedir. Sorunların çözümü için personel sayısının artırılması, teknolojik altyapının güçlendirilmesi ve çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Denetimli serbestlik uygulaması toplum temelli bir infaz sistemini temsil etse de bu alanda görev yapan kamu görevlileri yetersiz kaynaklar, yüksek iş yükü ve düşük mesleki saygınlık nedeniyle ciddi sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunların çözümü için personel sayısının artırılması ve yük dağılımının adil yapılması, hizmet içi eğitimlerin kapsamlı hâle getirilmesi, psikolojik destek ve süpervizyon mekanizmalarının kurulması, ücretlerin ve özlük haklarının iyileştirilmesi, toplumsal farkındalık çalışmalarının yaygınlaştırılması gerekmektedir.





İşverenlerin Denetimli Serbestlik Yükümlülerinin Sahip Olmasını İstedikleri Bilgi ve Beceriler

Denetimli Serbestlik uygulaması çerçevesinde iş yerlerinde istihdam edilen bireylerden iş yeri yöneticilerinin beklediği beceriler, günümüz iş gücü piyasasının değişen ihtiyaçlarına paralel olarak sosyal, teknik, dijital beceriler, yaşam becerileri, iş ahlakı ve profesyonellik, gelişim odaklılık ve toplumsal uyum becerileri olmak üzere yedi ana grupta toplanabilir. Aşağıda, –çalıştay sonuçları ve literatür araştırması dikkate alındığında– işverenlerin ve iş yeri yöneticilerinin özellikle denetimli serbestlikten yararlanan bireylerden beklentileri (“Çok Katmanlı Beceri Seti” halinde) ana başlıklar altında özet olarak anlatılmıştır.

YÜKÜMLÜLERDEN BEKLENEN BİLGİ ve BECERİLER

1. Sosyal Beceriler

İş disiplinine uyum

Zamanında işe gelme, görevlerini zamanında yerine getirme, mola sürelerine uyma gibi temel iş yeri kurallarına uyma becerisi.

Sorumluluk alma ve sürdürülebilirlik

Verilen görevi sahiplenme, işi yarım bırakmama, denetim altında olsa bile kendi başına çalışabilme.

İletişim becerisi

Hem yöneticilerle hem de çalışma arkadaşlarıyla açık, saygılı ve yapıcı iletişim kurma.

Müşteriyle temas varsa etkili ve güvenli müşteri ilişkileri kurabilme.

Takım çalışmasına yatkınlık

Grup içinde uyumlu davranma, çatışmalardan kaçınma, birlikte üretmeye istekli olma.

Stres ve çatışma yönetimi

Gergin ortamlarda öfkesini kontrol edebilme, çözüm odaklı yaklaşabilme.

Güvenilirlik ve dürüstlük

Kendi görevine sadık kalması, iş yerinde suç teşkil edebilecek durumlardan uzak durması



2. Teknik Beceriler

Temel el becerileri ve iş güvenliği bilgisi

Atölye, üretim bandı, inşaat, temizlik, paketleme gibi alanlarda temel teknik bilgi ve beceri.

Mesleki sertifikalar

Kaynakçılık, aşçılık, garsonluk, CNC operatörlüğü, kuaförlük, temizlik hizmetleri gibi belirli bir alana dair alınmış belgeler.

Temel iş sağlığı ve güvenliği (İSG) bilgisi

Kendi sağlığını ve başkasının güvenliğini tehlikeye atmayacak bilinçte olmak.

Makine ve ekipman kullanımı

Temel üretim makineleri, temizlik makineleri, küçük el aletleri gibi ekipmanları verimli ve güvenli şekilde kullanabilmek.

Hizmet sektörü donanımı

Otelcilik, kafe/restoran hizmetleri, müşteri hizmetleri gibi sektörlerde davranış kurallarına ve hizmet standartlarına hâkimiyet.

3. Dijital Beceriler

Temel bilgisayar bilgisi

Klavye kullanımı, dosya açma/kaydetme, basit ofis yazılımlarında işlem yapabilmek.

Mobil uygulamalarla işlem yapabilmek

Mesai giriş-çıkışlarını dijital sistemle yapmak, e-posta kontrol etmek, e-devlet, e-İK (İnsan Kaynakları) uygulamalarını kullanmak.

İş yerinin dijital sistemlerine adaptasyon

Örn. barkod okuyucu kullanmak, stok giriş-çıkış sistemlerini öğrenmek, dijital fatura sistemlerine uyum sağlamak.

İnternet ve güvenli dijital davranışlar

Güvenli şifre kullanımı, İnternet üzerinden dolandırıcılığa karşı bilinçli davranma, sosyal medya sorumluluğu.

Eğitim platformlarına erişim

E-devlet, İŞKUR ya da şirket içi uzaktan eğitim sistemlerine giriş yapabilmek, video eğitimi izleyip uygulayabilmek.



4. Yaşam Becerileri

Karar verme ve problem çözme

Gündelik hayatta karşılaştığı sorunlarda ani, riskli veya yasa dışı tepkiler vermemeyi öğrenmek.

Zaman yönetimi

İşe geç kalmamak, görev sürelerini doğru planlamak, önceliklendirme yapabilmek.

Finansal okuryazarlık

Maaş yönetimi, tasarruf, borçlanmadan kaçınma gibi temel parasal kararlar alabilme.

Stres yönetimi ve duygusal dayanıklılık

Zor durumlarla karşılaştığında öfke, kaygı, kırgınlık gibi duygularını kontrol edebilme.

5. İş Ahlakı ve Mesleki Tutumlar

İşe sadakat

Görevlere sahip çıkma, işi yarıda bırakmama, işten kaçmama.

Gizliliğe saygı

İş yerinde gördüğü bilgilere, müşterilere, sistemlere ait bilgileri dışarı sızdırmama.

Temsil yeteneği

İş yerini, hizmeti ya da ürünü dış dünyaya olumlu yansıtacak davranış geliştirme.

Hijyen ve öz bakım

Özellikle hizmet sektöründe temiz, düzenli ve profesyonel bir görünüm.

6. Öğrenmeye Açıklık ve Gelişim Odağı

Yeni beceri öğrenme isteği

Kurslara açık olma, usta-çırak ilişkisine saygı duyma.

Geribildirim alma becerisi

Eleştiriden kaçmama, hata yapınca savunmaya geçmek yerine gelişim göstermeye odaklanma.

Kendi gelişimini takip etme

Bireysel hedef belirleyebilme, ilerlemesini gözlemleyebilme.



Rol model alma yetisi

Başarılı çalışanları örnek alma, pozitif davranışları içselleştirme.

7. Kültürel ve Toplumsal Uyum Becerileri

Toplumsal kurallara saygı

İş yerindeki ve kamusal alandaki normlara uyum.

Çeşitliliğe ve farklılıklara saygı

Cinsiyet, yaş, etnik kimlik, engel durumu gibi farklara duyarlılık.

Toplum hizmeti bilinci

Sosyal sorumluluk projelerine katılmaya istekli olmak.

Adalet duygusu ve yasalara saygı

Yeniden suça yönelmenin önlenmesi için hukuk ve etik bilincinin içselleştirilmesi.

Bir iş yerinde (kurumda, kuruluşta) denetimli serbestlik uygulaması kapsamında çalışacak kişiler için işverenler, yöneticiler veya İK sorumluları tarafından istenen özellikler aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

Beceri Kategorisi	Örnek Beceriler
Sosyal Beceriler	İletişim, takım çalışması, sorumluluk alma
Teknik Beceriler	Mesleki bilgi, iş güvenliği, el becerileri
Dijital Beceriler	Bilgisayar kullanımı, dijital güvenlik, mobil uygulamalar
Yaşam Becerileri	Zaman ve para yönetimi, problem çözme
İş Ahlakı ve Profesyonellik	Disiplin, sadakat, öz bakım, gizlilik
Gelişim Odaklılık	Eğitim alma isteği, geribildirim kabulü
Toplumsal Uyum Becerileri	Hukuka saygı, toplumsal çeşitliliğe açık olma



Denetimli Serbestlik Uygulamasında Yer Alan Yükümlülerin Edinmek İstedikleri Beceriler

Denetimli Serbestlik uygulamasından yararlanan yükümlüler, yeniden topluma kazandırılma sürecinde istihdam edilebilmek ve iş gücü piyasasında yer edinebilmek için çeşitli beceri ve bilgilere ihtiyaç duymaktadır. Bu bireylerin yeniden suç işlememesi, sosyal uyum sağlaması ve geçimini yasal yollardan sürdürebilmesi için mesleki ve kişisel gelişim odaklı eğitim ve beceri kazanımı büyük önem taşır. Bu çerçevede –çalıştay sonuçları, çalıştayda yükümlülere uygulanan anket ve literatür araştırmaları dikkate alındığında– yükümlülerin iş bulmak ve istihdam edilmek fırsatlarını çoğaltmak amacıyla edinmek istedikleri başlıca bilgi ve beceriler aşağıda belirtilmiştir.

YÜKÜMLÜLERİN EDİNMEK İSTEDİKLERİ BECERİ ve BİLGİLER

1. Mesleki Beceriler ve Sertifikalı Eğitimler

İnşaat sektörü becerileri

Kalıpcılık, sıvacılık, kaynakçılık, elektrik tesisatçılığı, boya ve yalıtım işleri.

Gıda ve hizmet sektörü

Aşçılık, pastacılık, garsonluk, temizlik hizmetleri

Oto bakım ve tamir

Oto mekanik, kaporta, boya, motor bakım

Tarım ve hayvancılık

Seracılık, arıcılık, organik tarım, küçükbaş-büyükbaş hayvan bakımı, akıllı tarım

Tekstil ve konfeksiyon

Makine kullanımı, kesim, dikim, ütöleme

Mobilya ve marangozluk

Mobilya imalatı, CNC makine kullanımı

Bilgisayar destekli işler

Temel bilgisayar, ofis programları, grafik tasarımı, yazılım, ön muhasebe, endüstriyel tasarım, veri girişi

Yeni teknolojiler

E-ticaret, e-pazarlama, sosyal medya, drone işletmenliği (pilotluğu), e-spor, yapay zekâ programlama, akıllı tarım, üç boyutlu yazıcı işleri

2. Girişimcilik ve İş Kurma Bilgisi

KOSGEB destekleri ve başvuru süreçleri

İş planı hazırlama

Vergi ve muhasebe bilgisi

Satış ve pazarlama teknikleri

Kooperatifçilik ve ortak üretim modelleri

3. Temel Eğitim ve Bilişsel Yeterlilikler

Okuma-yazma kursları

İlköğretim ve lise tamamlama veya eğitime devam fırsatları

Temel matematik ve iletişim becerileri

Mesleki Türkçe, özellikle yabancı uyruklu yükümlüler için

Bilgisayar okuryazarlığı

4. Kişisel Gelişim ve Sosyal Uyum Becerileri

İnsan ilişkileri

Etkili iletişim ve beden dili

Takım çalışması ve iş etiği

Zaman yönetimi ve sorumluluk alma

Öfke kontrolü, stres yönetimi

İş görüşmesine hazırlık ve özgeçmiş yazımı

Dijital platformlarda iş başvuru yapabilme becerisi

5. Psikososyal Destek ve Rehberlik

Psikolojik danışmanlık

Bağımlılıkla mücadele destek programları

Rehberlik hizmetleri

Rol model buluşmaları (eski yükümlülerin başarı hikâyeleri)

İş Piyasası Bilgisi ve Kariyer Danışmanlığı

Hangi sektörlerde iş bulma ihtimali daha yüksek?

Hangi beceriler daha çok aranıyor?

Yerel istihdam olanakları neler?

Mesleki yönlendirme ve kariyer planlama



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

Denetimli serbestlik altındaki bireyler, çoğunlukla düşük eğitim seviyesine ve sınırlı iş deneyimine sahiptir. Ancak çalıştay sonuçları ile alan gözlemleri ve çeşitli araştırmalar bu bireylerin öğrenmeye açık, geleceğe dair planlar yapabilen ve toplumla yeniden bağ kurmak isteyen bir profilde olduklarını ortaya koymaktadır. İlgili kamu kurumlarının (Adalet Bakanlığı, Denetimli Serbestlik Müdürlüğü, Milli Eğitim Müdürlüğü, İŞKUR, Halk Eğitim Merkezleri, belediyeler), meslek odaları (ESO Akademi, ETO Akademi vb.), sanayi bölge yönetimleri (MEGEM, ESBEM vb.) ve STK'ların işbirliğiyle yürütülecek eğitim ve sertifika programları, yükümlülerin hem meslek sahibi olmalarını hem de suçtan uzak durmalarını sağlayacak önemli araçlardır. Denetimli Serbestlik uygulaması öncesinde cezaevlerinde oluşmuş (veya oluşturulacak) eğitim merkezleri ve teknik işliklerde verilecek, mesleğe yönelik teknik eğitimler, yükümlülerin programa donanımlı olarak katılmalarını sağlayacaktır.





Denetimli Serbestlik Kapsamında İstihdama Katılım ve Uyum Strateji Belgesi (2025–2030)

1. Vizyon

Denetimli serbestlikten yararlanan bireylerin sosyal dışlanmadan uzak, üretken, hak temelli ve sürdürülebilir bir biçimde istihdama katılmalarını sağlamak; toplumla bütünleşmelerine, tekrar suç işlemelerinin önlenmesine ve ekonomik hayata entegre olmalarına katkı sunmak

2. Misyon

İş gücü piyasasının ihtiyaçlarını gözeten, bireyin geçmişine değil potansiyeline odaklanan, kamu, özel sektör ve sivil toplumun iş birliğine dayalı çok paydaşlı bir istihdam sistemi oluşturmak

3. Temel Değerler

- İkinci şans hakkı
- Toplumsal adalet ve eşit fırsat
- Güvenlik ve iş yeri huzuru
- İşlevsel rehabilitasyon
- Katılımcılık ve şeffaflık

4. Stratejik Amaçlar ve Hedefler

Amaç 1: Bireysel İstihdam Edilebilirliği Artırmak

Hedefler Açıklama

- 1.1. Her birey için bireyselleştirilmiş beceri envanteri oluşturmak.
- 1.2. Sosyal, teknik, dijital ve yaşam becerileri için modüler eğitim programları sunmak.





Hedefler Açıklama

- 1.3. İş sağlığı ve güvenliği sertifikalarının edinilmesini sağlamak.
- 1.4. Psikososyal destek birimlerinin istihdam hazırlık sürecine entegre edilmesi.

Amaç 2: İşveren Desteğini Artırmak ve Güven Oluşturmak

Hedefler Açıklama

- 2.1. İşverenler için bilgilendirme ve farkındalık kampanyaları düzenlemek.
- 2.2. İstihdam edilen denetimli serbestlik çalışanları için vergi indirimi, prim teşviki gibi mali destekler sunmak.
- 2.3. İş yerlerinde “gölge mentorluk” ve “uyum koçluğu” sistemleri oluşturmak.
- 2.4. Uyumlu iş yeri kriterleri oluşturarak rehber yayımlamak.

Amaç 3: Kurumsal İş Birliklerini Geliştirmek

Hedefler Açıklama

- 3.1. Adalet Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, MEB ve TOBB arasında resmi protokoller oluşturmak.
- 3.2. Üniversitelerle mesleki yeterlilik ve sürekli eğitim anlaşmaları yapılması.
- 3.3. Belediyelerle sosyal girişimcilik programları başlatmak.
- 3.4. STK'lar aracılığıyla gönüllü mentorluk, barınma, ulaşım destekleri sunmak.



Amaç 4: Süreci Takip Etmek ve Değerlendirmek

Hedefler Açıklama

- 4.1. İstihdam sonrası 12 ay boyunca sosyal ve mesleki gelişimi izlemek.
- 4.2. İşyeri yöneticilerinden periyodik memnuniyet ve risk değerlendirme raporları almak.
- 4.3. Başarılı istihdam örneklerini belgeleyerek iyi uygulama rehberi hazırlamak.
- 4.4. Stratejinin yılda bir kez değerlendirilip güncellenmesini sağlamak.

5. Uygulama Modeli: 4 Ayaklı Entegrasyon Çerçevesi

Ayak	Açıklama
1. Bireysel Hazırlık	Eğitim, rehberlik, beceri kazandırma
2. Kurumsal Uyum	İş yeri uyum programları, oryantasyon, güvenlik rehberliği
3. İzleme ve Destek	Sosyal hizmet uzmanları, uyum koçları, psikososyal destek
4. Politika ve Teşvik Mekanizması	Kamu teşvikleri, performans ölçümleri, mevzuat güncellemeleri

6. Önerilen Eğitim Modülleri

Modül Adı	Süre	İçerik
Sosyal Beceriler	16 saat	İletişim, empati, takım çalışması
Dijital Okuryazarlık	12 saat	Bilgisayar, mobil uygulama, e-devlet
Mesleki Yeterlilik	40–120 saat	Sektörel teknik beceriler
İş Yeri Kültürü ve Ahlakı	8 saat	Disiplin, gizlilik, görünüm, tutum



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

Modül Adı	Süre	İçerik
Temel Hukuk Bilinci	4 saat	Haklar, sorumluluklar, yeniden suç riskleri

7. Rol ve Sorumluluklar

Kurum/Kuruluş	Görevi
Adalet Bakanlığı	Süreç koordinasyonu, bireysel dosya yönetimi
İŞKUR	Eğitim, iş eşleştirme, danışmanlık
MEB/Halk Eğitim	Sertifikalı beceri kursları düzenleme
TOBB / Organize Sanayi Bölgeleri	Özel sektör iş birliği geliştirme
STK'lar	Sosyal destek, mentorluk, gönüllülük
Belediyeler	Sosyal tesis ve altyapı sağlama

8. Teşvik ve Destek Mekanizmaları

- İşverene 12 ay SGK prim desteği
- İşyeri uyum koçu görevlendirilmesi için kamu desteği
- Ulaşım ve barınma için bireye sosyal destek
- İstihdam edilen yükümlüler için iş yerlerine “**toplumsal katkı belgesi**” verilmesi

9. İzleme ve Değerlendirme Mekanizması

İzleme Aracı	Süre	Sorumlu
İstihdam Sonrası İlk 3 Ay Değerlendirme	3 ay	DS müdürlüğü + İŞKUR + iş yeri
6 Aylık Performans Anketi	6 ay	Bağımsız araştırma kurumu
Yıllık İstihdam Raporu	12 ay	Bakanlıklar arası komisyon





GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

İzleme Aracı

Süre Sorumlu

Başarı Hikâyeleri Arşivi

Sürekli İletişim birimi + STK'lar

10. Sonuç ve Gelecek Vizyonu

Bu strateji belgesiyle, denetimli serbestlikten çıkan bireylerin sadece geçici iş bulmaları değil, **sürdürülebilir, onurlu ve üretken bir yaşam kurmaları** hedeflenmektedir. Kamu, özel sektör ve toplumun ortak emeğiyle inşa edilecek bu sistem, **toplumsal güvenliği güçlendirirken bireysel dönüşüm için de güçlü bir zemin** yaratacaktır.





Ekler

EK 1:

Aşağıdaki soru seti yuvarlak masa şeklindeki beyin fırtınası etkinliğinde ekonomik ve sivil sektör temsilcisi katılımcılara yönetilmiştir:

- İşyeri ortamınızda denetimli serbestlik yükümlüsü bir bireyin istihdam edilmesi size ne tür fırsatlar ya da zorluklar doğurabilir?
- Yasal yükümlülükler ve sosyal sorumluluk açısından denetimli serbestlik uygulamasının işverenlerce benimsenmesini artırmak için neler yapılmalıdır?
- Toplumda ve iş dünyasında denetimli serbestlik kapsamında olan bireylere yönelik öne çıkan önyargılar nelerdir ve bu algılar sizce nasıl dönüştürülebilir?
- Sizin sektörünüzde denetimli serbestlik yükümlülerinin istihdamına en uygun iş alanları veya pozisyonlar hangileridir?
- Belirli mesleki yeterlilikler ya da eğitimler verilse, bu bireylerin hangi iş kollarında daha verimli çalışabileceklerini düşünüyorsunuz?
- Denetimli serbestlik yükümlüsü bireylerin iş ortamına uyumu için kurum içi ne tür destekleyici politikalar, mentorluk ya da eğitim uygulamaları veya adaptasyon programları önerirsiniz?
- Denetimli serbestlik yükümlüleri için mesleki eğitimlerin veya işe hazırlık programlarının içeriğinde neler mutlaka yer almalı? İşverenlerin bu bireyleri istihdam etmesini teşvik etmek için devletten hangi destekleri bekliyorsunuz? (Vergi indirimi, sigorta primi desteği, eğitim programları vb.)
- Bu kişilerin mesleki becerilerini geliştirmek amacıyla hangi eğitimler veya sertifika programları düzenlenmelidir?





GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

- Kamu kurumları (Adalet Bakanlığı, İŞKUR, STK'lar vb.) ile iş dünyası arasında nasıl bir işbirliği mekanizması kurulmalı ki, bu bireylerin istihdamı sürdürülebilir ve verimli hale gelsin?
- Sektörünüzde bu bireylerin istihdamını artırmak için sivil toplum kuruluşları veya meslek odalarıyla nasıl iş birlikleri yapılabilir?

Aşağıdaki soru seti yuvarlak masa şeklindeki beyin fırtınası etkinliğinde Denetimli Serbestlik yükümlüsü katılımcılara yönetilmiştir:

- Sizce bir iş bulmanızın önündeki en büyük engel nedir? (Kendinizle, çevrenizle ya da sistemle ilgili olarak)
- Hangi alanda çalışmak isterdiniz ve bu alanda bir meslek edinmek için neye ihtiyacınız olduğunu düşünüyorsunuz?
- Size yeni bir meslek kazandıracak ya da iş bulmanızı kolaylaştıracak eğitimler verilseydi, hangi konularda olmasını isterdiniz?
- Bir işe başladığınızda iş ortamına alışmakta ya da devam ettirmekte zorlandığınız noktalar neler oluyor?
- İşe başladığınızda sizi motive edecek ya da ayakta tutacak en önemli destek ne olurdu? (Aile, ücret, rehberlik, sosyal destek vb.)
- Toplumda ya da işyerinde karşılaştığınız en büyük önyargı nedir ve bununla nasıl başa çıkıyorsunuz? İşe başladıktan sonra karşılaştığınız en büyük uyum sorunları neler oldu?
- Geçmişteki deneyimlerinize göre, hangi sektörler veya iş türleri denetimli serbestlikteki bireyler için daha uygun olabilir?
- Uzun süreli bir işte kalmanızı sağlayacak en önemli faktörler sizce nelerdir? (Örneğin: iş güvenliği, ücret, çalışma ortamı, çalışma süresi, yemek, servis vb.)



Aşağıdaki soru seti yuvarlak masa şeklindeki beyin fırtınası etkinliğinde Denetimli Serbestlik Müdürlüğü'nde görevli katılımcılara yönetilmiştir:

- Sizce denetimli serbestlik yükümlülerinin istihdama katılımında karşılaştığınız en büyük zorluklar nelerdir?
- Hizmet verdiğiniz bölgede istihdama ilişkin uygulamalarda en çok hangi sorunlarla karşılaşıyorsunuz ve bu sorunları nasıl aşmayı önerirsiniz?
- Yükümlü bireylerin iş hayatına uyumu konusunda en çok ihtiyaç duyduğu beceri, tutum ya da destekler nelerdir?
- Denetimli serbestlik müdürlükleri ile İŞKUR, belediyeler, STK'lar ve özel sektör arasında istihdam odaklı daha etkin bir iş birliği kurulması için hangi adımlar atılmalı?
- Mevcut yasal ve kurumsal çerçevede sizce istihdama erişimi güçleştiren ya da kolaylaştıran başlıca unsurlar nelerdir? Mevcut yasal düzenlemeler, denetimli serbestlikteki bireylerin istihdamını kolaylaştırmada yeterli mi? Değilse, hangi değişiklikler önerirsiniz?
- Yükümlülere yönelik hangi eğitim veya mesleki gelişim programlarının daha etkili sonuçlar doğurduğunu gözlemlediniz? Neden?
- Yükümlülerin iş bulduktan sonraki süreçleri nasıl izlenmeli ve bu süreçlere hangi tür destek mekanizmaları eklenmelidir?
- Denetimli serbestlik altındaki bireylerin istihdama katılımını artırmak için mevcut politikaların eksik kaldığı noktalar nelerdir?
- İşverenlerin bu bireyleri işe alma konusundaki çekincelerini azaltmak için hangi teşvik mekanizmaları geliştirilebilir?
- Denetimli serbestlikteki kişilerin mesleki becerilerini geliştirmek için hangi eğitim ve sertifika programları etkili olabilir?
- İşe yerleştirme sürecinde kamu-özel sektör iş birliğini nasıl güçlendirebiliriz?



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

EK 2:

Aşağıda verilen anket çalışmaya katılan Denetimli Serbestlik yükümlülerine uygulanmıştır:



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

Sayın katılımcı,

- Bu anket **Dijital Gelecek: Genç Denetimli Serbestlik Yükümlülerinin Dijital Araçlar Yoluyla İstihdama Entegrasyonu** başlıklı proje için hazırlanmıştır.
- Ankete katılım **gönüllülük** esasına dayanmaktadır.
- Sorulan cevaplanması 1-2 dakika sürmektedir.
- Anket ile toplanan **veriler sadece bu proje çalışmalarında kullanılacaktır** ve başka kişi ve kurumlar ile paylaşılmayacaktır.
- Ankete katılım için isim veya kimlik bilgisi gibi herhangi bir **kişisel bilgi talep edilmemektedir**.
- Anketi doldurarak çalışmaya katkı sağladığınız için teşekkür ederiz.

* Zorunlu soruyu belirtir

1. Yaşınız *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 18-20
- ☐ 21-25
- ☐ 26-30
- ☐ 31 ve üzeri

2. Cinsiyet *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek



"Erasmus+ / Avrupa Dayanışma Programı kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Burada yer alan içerik yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve bu görüşlerden Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz."

1/7



"Erasmus+ / Avrupa Dayanışma Programı kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Burada yer alan içerik yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve bu görüşlerden Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz."



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

3. Eğitim durumunuz (En son mezun olduğunuz okul) *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ İlkokul
☐ Ortaokul
☐ Lise
☐ Ön lisans
☐ Lisans
☐ Lisans Üstü

4. Medeni durumunuz *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Evli
☐ Bekar

5. Eskişehirliyim *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Evet
☐ Hayır

6. Bir işte çalışıyor musunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Evet
☐ Hayır



"Erasmus+ / Avrupa Dayanışma Programı kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Burada yer alan içerik yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve bu görüşlerden Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz."



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

10. İnternet kullanımı konusunda iyi bir seviyeye ve bilgiye sahibim. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum

11. Yazılım konusunda bilgim var. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum

12. Yapay zeka ile ilgili gelişmeleri takip ediyorum ve yeterli bilgim var. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum

13. Sosyal medya kullanımı konusunda yeterli bilgi düzeyine sahibim. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum



"Erasmus+ / Avrupa Dayanışma Programı kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Burada yer alan içerik yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve bu görüşlerden Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz."



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

14. E-spor hakkında bilgim var ve bu konuya ilgi duyuyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum

15. Akıllı tarım uygulamaları hakkında bilgim var ve bu konuya ilgi duyuyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum

16. İnsansız hava araçları ve drone pilotluğu hakkında bilgim var ve bu konuya ilgi duyuyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum

17. E-ticaret, E-pazarlama hakkında bilgim var ve bu konulara ilgi duyuyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum



"Erasmus+ / Avrupa Dayanışma Programı kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Burada yer alan içerik yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve bu görüşlerden Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz."



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

18. Dijital okuryazarlığımı ve dijital becerilerimi artıracak eğitimler iş bulmama yardımcı olur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum

19. İnsan ilişkileri konusunda kendimi yetenekli buluyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum

20. İş bulma ile ilgili kaygılarım var. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum



"Erasmus+ / Avrupa Dayanışma Programı kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Burada yer alan içerik yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve bu görüşlerden Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz."



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

21. Aşağıda verilen başlıklardan hangilerinde kendinizi geliştirmek, eğitim almak istersiniz? (Birden fazla seçebilirsiniz) *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- ☐ Bilgisayar kullanımı
- ☐ Yazılım
- ☐ Sosyal medya kullanımı
- ☐ İnsan ilişkileri
- ☐ Akıllı tarım uygulamaları
- ☐ Yapay zeka
- ☐ E-ticaret, E-pazarlama
- ☐ Okul-eğitim hayatına devam etmek
- ☐ Sivil toplum çalışmaları
- ☐ E-spor
- ☐ Drone pilotluğu
- ☐ Diğer: _____

22. Yukarıda işaretlediğim eğitimleri almam kişisel gelişimimde ve iş bulmamda bana yardımcı olur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum



"Erasmus+ / Avrupa Dayanışma Programı kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Burada yer alan içerik yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve bu görüşlerden Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz."



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

Aşağıda verilen anket çalışmaya katılan Denetimli Serbestlik yükümlülerine uygulanmıştır:

15.07.2025 13:50

Sayın katılımcı,

Sayın katılımcı,

- Bu anket Sakin Okul Eğitim, Kültür ve Sanat Derneği, Eskişehir Cumhuriyet Başsavcılığı, Eskişehir Denetimli Serbestlik Müdürlüğü ve Eskişehir Sanayici ve İş İnsanları Derneği (ESİAD) tarafından ortaklaşa yürütülen **Dijital Gelecek: Genç Denetimli Serbestlik Yükümlülerinin Dijital Araçlar Yoluyla İstihdama Entegrasyonu** başlıklı proje için hazırlanmıştır.
- Ankete katılım **gönüllülük** esasına dayanmaktadır.
- Sorulan cevaplanması 1-2 dakika sürmektedir.
- Anket ile toplanan **veriler sadece bu proje çalışmalarında kullanılacaktır** ve başka kişi ve kurumlar ile paylaşılmayacaktır.
- Ankete katılım için isim veya kimlik bilgisi gibi herhangi bir **kişisel bilgi talep edilmemektedir**.
- Anketi doldurarak çalışmaya katkı sağladığınız için teşekkür ederiz.

* Zorunlu soruyu belirtir

1. İş yerimiz, fabrikamız, üretim tesisimiz Eskişehir'de faaliyet gösteriyor. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Evet
☐ Hayır

2. İş yerinizde toplam çalışan sayısı kaç kişi? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 0 - 50
☐ 51 - 100
☐ 101 - 500
☐ 501 - 1000
☐ 1000 üzeri

https://docs.google.com/forms/d/1ZwQyNBKD_knwjCnWHu6wdZzn5NfnK5GrVJ44WcG09g/edit

1/6



"Erasmus+ / Avrupa Dayanışma Programı kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Burada yer alan içerik yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve bu görüşlerden Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz."



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

15.07.2025 13:50

Sayın katılımcı,

3. **İş yerinizde, fabrikanızda, tesisinizde çalışan eski hükümlü var mı? ***

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

☐ Evet

☐ Hayır

4. **İş yerinizde, fabrikanızda, tesisinizde çalışan denetimli serbestlik yükümlüsü var mı? ***

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

☐ Evet 5. soruya gidin

☐ Hayır 6. soruya gidin

İş yerinizde eski hükümlü veya denetimli serbestlik yükümlüsü çalıştırıyorsanız
lütfen aşağıdaki soruyu cevaplayınız.

5. **Hali hazırda işyerinde eski hükümlü veya denetimli serbestlik yükümlüsünün çalışıyor olmasının temel nedenleri hangileridir? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz)**

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- ☐ Yasal zorunluluklar için
- ☐ Bu kişilerin çalışması diğer çalışanları ile sorun yaşamayacağını ön gördüğümüz için
- ☐ Bu kişilerin sahip oldukları niteliklerin beklentimizi karşıladığı için
- ☐ Önceliğimiz herhangi bir nedenle suça karışma durumları olmadığı için
- ☐ Diğer: _____

İş yerinizde eski hükümlü veya denetimli serbestlik yükümlüsü çalıştırmıyorsanız
lütfen aşağıdaki soruyu cevaplayınız.



Avrupa Birliği tarafından
finans edilmektedir



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

15.07.2025 13:50

Sayın katılımcı,

6. **Hali hazırda işyerinde eski hükümlü veya denetimli serbestlik yükümlüsünün çalışmıyor olmasının temel nedenleri hangileridir? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz)**

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- ☐ Bu kişilerden herhangi bir başvuru almadığımız için
☐ Bu kişilerin çalışması diğer çalışanları huzursuz edebileceği için
☐ Bu kişilerin sahip oldukları niteliklerin beklentimizi karşılamadığı için
☐ Önceliğimiz herhangi bir nedenle suça karışmamış adaylar olduğu için
☐ Diğer: _____

Eski hükümlü ve denetimli serbestlik yükümlüsü istihdam etmeyle ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.

- 1 - Kesinlikle katılmıyorum
5 - Kesinlikle katılıyorum

7. **İşyerinde eski hükümlü veya denetimli serbestlik yükümlüsü çalışırsa diğer çalışanlar bundan huzursuz/rahatsız olurlar.** *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Kesi ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum

8. **Zorunlu kalınmadıkça eski hükümlülerin veya denetimli serbestlik yükümlülerinin yaptığı iş başvurularını değerlendirmeye almamak gerekir.** *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Kesi ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

15.07.2025 13:50

Sayın katılımcı,

9. **Sahip olunan niteliklerinden bağımsız, herhangi bir nedenle suça karışmamış ve ceza almamış kişileri işe almada öncelik tanımak gerekir.** *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Kesi ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum

10. **Eski hükümlülerin veya denetimli serbestlik yükümlülerinin istihdam edilerek topluma kazandırılmaları gerekmektedir.** *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Kesi ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum

11. **Türkiye’de eski hükümlülerin veya denetimli serbestlik yükümlülerinin istihdam edilmeleri yönünde herhangi bir sorun yoktur.** *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5

Kesi ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kesinlikle katılıyorum

Sonuç ve beklenti



GENÇ DENETİMLİ SERBESTLİK YÜKÜMLÜLERİNİN İSTİHDAMA ENTEGRASYONU

15.07.2025 13:50

Sayın katılımcı,

12. **İşverenlere göre Türkiye’de eski hükümlülerin ve denetimli serbestlik yükümlülerinin düşük düzeyde istihdam edilmelerinin en önemli nedenleri hangileridir? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz)** *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- ☐ İşverenlerin kaynaklarının kısıtlı oluşu
☐ İşverenlerin bu kişilere karşı olan önyargı ve olumsuz tutumları
☐ Eski hükümlülerin ve denetimli serbestlik yükümlülerinin işgücü piyasasının aradığı niteliklere sahip olmaması
☐ Piyasada herhangi bir istihdam ihtiyacının olmayışı
☐ Devletin bu alanda yeterli teşviğe yer vermemiş oluşu
☐ Diğer: _____

13. **30 yaş altındaki eski hükümlü ya da denetimli serbestlik yükümlüsü olan bireyler aşağıda verilen başlıklardan hangilerinde kendilerini ileri seviyede yetiştirmiş olsalar sizin için işe almada önemli ya da öncelikli bir kriter olurdu. (Birden fazla işaretleyebilirsiniz)** *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- ☐ Bilgisayar kullanımı
☐ Yazılım
☐ Sosyal medya kullanımı
☐ İnsan ilişkileri
☐ Akıllı tarım uygulamaları
☐ Yapay zeka
☐ E-ticaret
☐ E-pazarlama
☐ E-spor
☐ Drone pilotluğu
☐ Diğer: _____

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar