



ÖĞRENME MATERYALİ

(Gençlik çalışanları)

Green Jobs in Job Orientation

Proje Sonucu 6

PROJECT NUMBER

2021-1-AT01-KA220-YOU-000034217

AUTHOR

BIT SCHULUNGSCENTER

bit schulungscenter
member of bit group

sbtcc
Danışmanlık
Sektör Akademi Training and Consultancy



JONATHAN
COOPERATIVA SOCIALE



Table of contents

1.	Women4Green Eğitmenleri_Yeşil İş Temelleri	0
1.1	Yeşil Mesleklerin Temelleri	0
2.1	Yeşil Mesleklere Giriş	0
3.1	Yeşil Mesleklerin Önemi.....	3
4.1	Yeşil Meslekler İçin İşgücü Piyasasındaki Eğilimler	7
5.1	Yeşil Mesleklerin Fırsatları ve Zorlukları	13
6.1	Yeşil Meslekler İçin Yasal Düzenlemeler	15
7.1	Özet.....	19
2.	(TK)Women4Green Trainers_Green Job competences.....	22
8.1	Yeşil Meslekler İçin Beceriler	22
9.1	Yeşil İşler için Eğitim.....	27
10.1	Yeşil Kariyer Fırsatları.....	29
11.1	İş Yerinde Sürdürülebilirlik	36
12.1	Özet.....	40
3.	(TK)Women4Green Trainers_Women in Green Jobs	42
13.1	Yeşil İşlerde Çalışan Kadınlar	42
14.1	Yeşil İşlerde Kadınlar – Mevcut Durum	42
15.1	Yeşil İşlerde Kadınların Karşılaştığı Engeller	46
16.1	Yeşil işlere başarılı bir şekilde uyum sağlama	54
17.1	Özet.....	57
4.	(TK)Women4Green Trainers_Green Career Guidance	60
18.1	Yeşil kariyer danışmanlığı.....	60
19.1	Yeşil işlerde kadınlar için danışmanlık yöntemleri	60
20.1	Araçlar ve Yöntemler	65
21.1	Ek Koçluk Yöntemleri	71
22.1	Kariyer Danışmanlığında Ebeveynlerin Rolü	79
23.1	Özet.....	82

Legend

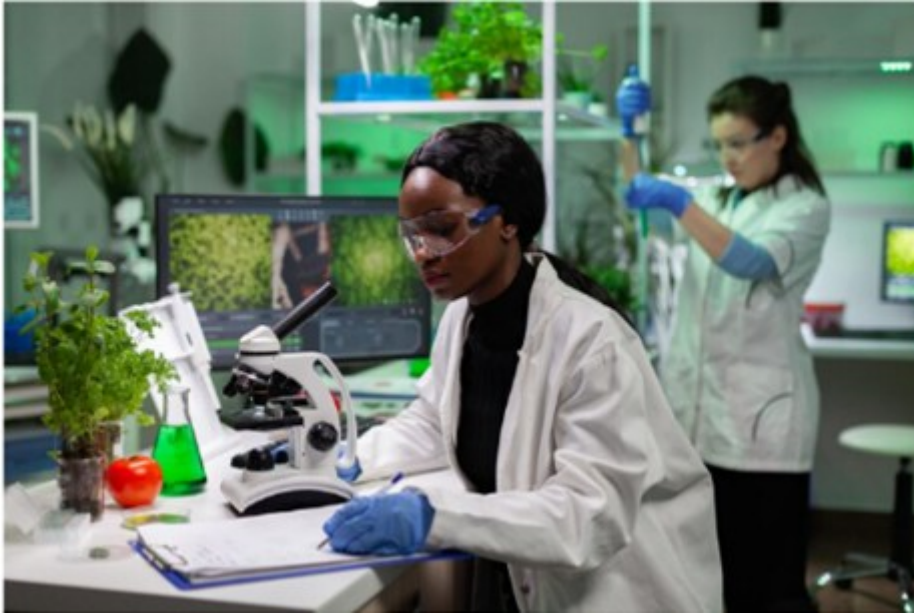
	Important <i>Wichtig / Importante / Important / Importante / Belangrijk / Viktig / Tärkeä / Σπουδαίος</i>
	Hint <i>Hinweis / Insinuación / Indice / Suggestimento / Tip / Antydan / Vihje / Ιχνη</i>
	Remember <i>Merke / Recordar / Se souvenir / Ricordare / Onthouden / Kom ihåg / Muistaa / Θυμάμαι</i>
	Definition <i>Definition / Definición / Définition / Definizione / Definitie / Definition / Määritelmä / Ορισμός</i>
	Example <i>Beispiel / Ejemplo / Exemple / Esempio / Voorbeeld / Exempel / Esimerkki / Παράδειγμα</i>
	Practical relevance <i>Praxisbezug / Relevancia práctica / Pertinence pratique / Rilevanza pratica / Praktische relevantie / Praktisk relevans / Käytännön merkitystä / Πρακτική συνάφεια</i>
	Digression <i>Exkurs / Digresión / Digression / Digressione / Uitweiding / Avvikelse / Poikkeama / Παρέκβαση</i>
	Citation <i>Zitat / Citación / Citation / Citazione / Citaat / Citat / Linaus / Παραπομπή</i>

1. Women4Green Eğitmenleri_Yeşil İş Temelleri

1.1 Yeşil Mesleklerin Temelleri

Yeşil meslekler dendiğinde aklınıza neler geliyor? Bahçıvanlar ve çiftçiler mi? Peki ya ekolojik mimarlar, doğa koruma görevlileri, deniz biyologları, vegan beslenme uzmanları ve jeoloji uzmanları hakkında ne kadar bilgi sahibisiniz? Yeşil mesleklerin çeşitliliği, çevreye duyarlı bir yaşamın temelini oluşturur ve sürdürülebilir bir dünya için kritik bir rol oynar.

Bu giriş eğitiminde, yeşil mesleklerin ne olduğunu keşfedeceksiniz. Bu mesleklerin size sadece geleceğe yönelik bir kariyer fırsatı sunmakla kalmayıp, aynı zamanda çevrenin korunmasına, toplumsal refahın artmasına ve sosyal adaletin sağlanmasına nasıl olumlu katkılar sağlayabileceğini öğreneceksiniz.



1.2 Yeşil Mesleklere Giriş

Yeşil Ekonomi

Yeşil ekonomi, ekoloji ve ekonomiyi birleştiren yeni bir ekonomik kalkınma modelidir. Bu kavram ekonomik karlılığı, çevresel sürdürülebilirliği ve sosyal içermeyi kapsamaktadır.



Sürdürülebilirlik, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama kabiliyetinden ödün vermeden bugünün ihtiyaçlarını karşılamak anlamına gelir. Ekonomik verimlilik, sosyal eşitlik ve çevresel sürdürülebilirlik boyutlarına odaklanır.

Yeşil ekonomi, üretim ve tüketim kalıplarının sürdürülebilir ve çevre dostu büyümeye doğru dönüştürülmesi ve modernize edilmesiyle sağlanacaktır. Ekonominin yeşillendirilmesi, kaynakların korunmasını, emisyonların azaltılmasını, ürünlerin ve altyapının sürdürülebilir tasarımını, enerji ve hammadde verimliliğinin iyileştirilmesini içermektedir.

Ancak, değişim süreci sadece ekonomiyi değil, aynı zamanda bir bütün olarak toplumu da kapsamaktadır. Tüketim kalıpları, ürün yaşam döngüleri, yaşam ve çalışma koşulları da denklemin bir parçasıdır.



Yeşil ekonominin amacı, doğa ve çevreyle uyumlu bir ekonomik yaklaşımla çevresel ve sosyal sürdürülebilirliği artırırken, toplumsal refahı ve yüksek yaşam kalitesini sağlamaktır.

Yeşil Meslekler

'Yeşil meslekler' terimini duyduğunuzda, aklınıza doğa ve peyzaj koruma görevlileri ya da ormancılar gibi yeşil alanlarda yürütülen meslekler gelebilir. Ancak bir mesleğin yeşil meslek olarak nitelendirilebilmesi için öncelikle çevrenin korunması ve doğal kaynakların sürdürülebilir bir şekilde muhafaza edilmesiyle ilgili olması gerekir.

Yeşil meslekler, yeşil ekonomiye, yani sürdürülebilir ve çevre dostu bir ekonomiye geçiş sürecini destekler. Bu meslekler, atıkların veya hava kirliliğinin önlenmesi, bitki örtüsünün ya da su kaynaklarının korunması gibi çevreyi koruma faaliyetlerini kapsar. Ayrıca plastik geri dönüşümü, yenilenebilir enerji üretimi veya su tasarrufu gibi doğal kaynakların korunmasına yönelik çalışmalar da yeşil meslekler arasında yer alır.



Yeşil meslekler, çevre üzerinde doğrudan ya da dolaylı olarak olumlu etkisi bulunan mesleklerdir. Bu meslekler, ürün ve hizmet üretimi sırasında çevrenin ve doğal kaynakların korunmasını öncelikli hale getirir ve sürdürülebilir bir yaşam için önemli katkılar sağlar.

Yeşil meslekler, çeşitli sektörlerde bulunur ve geniş bir yetkinlik yelpazesini kapsar. Vasıfsız iş gücünden çıraklık eğitimine, lisans veya yüksek lisans derecesi gibi ileri düzeyde uzmanlık gerektiren mesleklere kadar farklı seviyelerde fırsatlar sunar:

- Sürdürülebilir inşaat ve yenileme
- İklimlendirme teknolojisi

- Su ve atık su yönetimi
- Yenilenebilir enerjiler
- Atık işleme, önleme ve bertaraf etme
- Sürdürülebilir ormancılık ve tarım
- Peyzaj planlaması
- Biyoçeşitlilik
- Geri Dönüşüm
- Sürdürülebilir turizm
- Çevre danışmanlığı
- Sürdürülebilir hareketlilik
- Doğa ve peyzajın korunması
- Çevre bilimi ve eğitimi
- Kurumsal sürdürülebilirlik



Yeşil mesleklere örnek olarak şu meslekler verilebilir: çevre mühendisi, geri dönüşüm ve atık yönetimi uzmanı, güneş enerjisi teknisyeni, çevre bilimci, iklimlendirme teknisyeni, enerji danışmanı, dahili enerji yönetimi denetçisi, çevre eğitimcisi, atık bertaraf ve geri dönüşüm uzmanı, biyoteknisyen, iklim değişikliği yöneticisi, enerji ve bina hizmetleri elektronik teknisyeni ile çevresel BT uzmanı. Bu meslekler, sürdürülebilir bir geleceğin inşasında kritik roller üstlenir.

Yeşil ekonomi, çevre ve toplum arasındaki bağlantı

Çevre, toplum ve ekonomi ayrılmaz bir şekilde birbirine bağlıdır. Dünya nüfusu artmaya devam ettikçe ve gelişmekte olan ve yükselen ekonomiler bu artışı yakaladıkça, daha az enerji ve malzeme ile daha fazla mal ve hizmet üretme ihtiyacı artmaktadır. Bu nedenle ekonomik büyüme ve doğal kaynakların kullanımı birbirinden ayrılmalıdır. Birçok alanda, gezegenin taşıma kapasitesinin ekolojik sınırları çoktan aşılmıştır ve insan yaşamının temelleri tehdit altındadır.





Çevre, toplum ve ekonomi arasındaki yakın bağlantılara örnek olarak doğal kaynakların sömürülmesinin olumsuz etkileri gösterilebilir. Bunlar arasında kereste için ormansızlaşma, denizlerin aşırı avlanması, su kaynaklarının kirlenmesi ve doğal alanların tarımsal üretim için dönüştürülmesi yer almaktadır.

Bu tür ekonomik faaliyetlerin, örneğin küresel ısınmayı hızlandırmak ve biyosferi bir bütün olarak bozmak gibi çevresel ve sosyal etkileri vardır. Ekonomik verimliliği sağlarken ekolojik sınırlara ve sosyal eşitliğe saygı duymak, bu ve gelecek nesillerin insanlarına ihtiyaçlarını karşılama şansı verir. Bu nedenle yeşil ekonomi hayatın her alanına dokunur ve toplumun bir bütün olarak dönüşümünü gerektirir.

1.3 Yeşil Mesleklerin Önemi

Yeşil Mesleklerin Önemi

Ekonomik hedeflerin, değer yaratma ve toplumsal refahı artırma amacıyla sürdürülmesi, çevrenin korunması ve sürdürülebilir kalkınmanın öncelikli hale gelmesiyle birlikte yeşil sektörlerdeki mesleklerin sayısında ciddi bir artış yaşanmaktadır. Bu durum, yeşil meslekleri ekonomi, çevrenin korunması ve sürdürülebilir kalkınma açısından kritik hale getirmektedir.

Daha spesifik olarak, yeşil meslekler şu sosyal, ekonomik ve çevresel nedenlerden dolayı büyük bir öneme sahiptir.

Ekonomik:

- Artan kirlilikle mücadele ve çevre kalitesinin iyileştirilmesi
- İklim değişikliğinin etkilerinin azaltılması ve çevresel etkilere karşı dayanıklılığın artırılması
- Biyoçeşitlilik kaybının durdurulması
- Temiz enerji, sorumlu tüketim ve sürdürülebilir şehirler gibi sürdürülebilirlik hedeflerine katkıda bulunmak

Sosyal:

- Yoksullukla mücadele
- İşgücü piyasasında güçlendirme, kapsayıcılık ve fırsat eşitliği
- Dünya nüfusu için adil yaşam ve kalkınma fırsatları yaratmak
- Yeşil ekonomide adil eğitim ve istihdam koşulları
- Daha sağlıklı yaşam koşulları yoluyla nüfusun sağlığının ve refahının iyileştirilmesi

Ekonomik:

- Daha sürdürülebilir ve çeşitlendirilmiş bir ekonomiye dönüşümün desteklenmesi
- Yeni işler yaratılması ve işsizliğin azaltılması
- Kurumsal imajın iyileştirilmesi ve işlerin çekiciliğinin artırılması
- İnovasyon ve teknolojinin teşvik edilmesi
- Rekabet gücünün artırılması
- Motivasyonun, amaç duygusunun, memnuniyetin ve işte kalmanın artırılması



Yeşil meslekler, sürdürülebilir bir ekonomik sistemi desteklerken değer yaratma ve toplumsal refahı artırmayı hedefler. Aynı zamanda çevrenin korunmasına ve doğal kaynakların muhafaza edilmesine katkı sağlayarak insanların yaşam kalitesini yükseltir. Bu yönleriyle yeşil meslekler, ekonomik fırsatlarla ekolojik ve sosyal gereklilikler arasında bir köprü görevi görerek, sürdürülebilir kalkınma için önemli bir denge unsuru oluşturur.

Çevre koruma önlemlerinin etkisi

Ekonomi ve çevre birbirine bağlıdır. Bir yandan doğal çevre yaşam ve ekonomik faaliyetler için temel oluşturur. İnsanlara yaşam alanı ve su, toprak ve kereste gibi kaynaklar sağlar. Ancak atmosfer, ekosistemler ve biyolojik çeşitlilik sonsuz değildir ve giderek daha fazla tehdit altında ve sınırlı hale gelmektedir. Bu durum, üretkenliği ve refahı tehdit eden ekonomik bir sorun teşkil etmektedir. Öte yandan, ekonomik büyüme ve refah, çevreyi ve doğal kaynakları korumak için daha fazla eylemde bulunmanın temelini oluşturmaktadır.

Ancak kesin olan bir şey varsa o da çevre bilinci olmayan bir ekonominin, iklim ve hava koşullarındaki kapsamlı değişiklikler ve aşırı koşullardaki artış nedeniyle geniş kapsamlı ekonomik sonuçlara yol açabileceğidir:

- kaynakların kıtlığı ve kaynaklar için küresel rekabet
- enerji altyapısının zarar görmesi ve enerji maliyetlerinin artması
- mahsul kıtlığı ve ekilebilir alanların azalması
- çevreyle ilgili malzeme, altyapı ve bina hasarı
- turizmin azalması veya yer değiştirmesi



İklim değişikliği, yalnızca insan yaşamı üzerinde ciddi tehditler oluşturmakla kalmıyor, aynı zamanda ekonomik kayıplara da yol açıyor.

Avrupa, artan sıcaklıklar ve seller, orman yangınları ve şiddetli yağışlar gibi aşırı hava olaylarıyla boğuşmaktadır. Sonuç olarak, mahsul kıtlığı, çevreyle ilgili maddi hasar ve ekosistemlerin zarar görmesi gibi feci ekonomik sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Tarım özellikle sıcak hava dalgalarından, kuraklıktan, haşerelerden, sellerden ve toprak sağlığının bozulmasından etkilenmektedir. Bu durum, ilk olarak tarım için uygun alanların daralmasına, ikinci olarak da tarımsal üretimde kayıplara yol açmaktadır.



Hammaddelerin ürünlere dönüştürüldüğü ve daha sonra kullanıldığı, tüketildiği ve bertaraf edildiği sürdürülemez tüketim ve üretim sistemleri sadece çevreyi kirletmekle kalmaz, aynı zamanda azalan doğal kaynaklar için küresel rekabete de yol açar.

Binalar ve altyapı da şiddetli yağmur ve sel, aşırı sıcak veya soğuk, fırtınalar ve yükselen deniz seviyelerinin tehdidi altındadır. Bu da ekonomi için yüksek bakım ve restorasyon maliyetlerine yol açmaktadır.

Ayrıca, aşırı hava olaylarındaki artış, yer üstü hatları veya trafo merkezleri gibi enerji altyapısını da tehdit etmektedir. Güney Avrupa'da soğutma için enerji talebi de önemli ölçüde artacaktır.

Turizm sektörü de iklim değişikliğinin olumsuz etkilerinden nasibini alıyor. Azalan kar yağışları, kış sporları bölgelerinde ekonomik kayıplara yol açarken, artan sıcaklıklar Güney Avrupa'nın tatil destinasyonu olarak cazibesini olumsuz yönde etkiliyor.



Kaynakların verimli kullanılması ve sürdürülebilir bir ekonomi aracılığıyla çevrenin korunması hedefi, yenilikçi dönüşümler ve teknolojilerle desteklenen bir süreçtir. Bu hedefe ulaşmak, ekonominin ekolojik olarak yeniden yapılandırılmasını ve çevre dostu bir yapıya kavuşturulmasını gerektirir.



Çevrenin korunması belirli bir maliyet gerektirse de, bunun ekonomi ve istihdam üzerindeki olumlu etkileri oldukça geniş kapsamlı ve çeşitlidir. Bu süreç, sürdürülebilir bir gelecek için yeni fırsatlar ve iş alanları yaratırken, uzun vadede hem ekonomik büyümeyi destekler hem de toplumsal refaha katkı sağlar.

Sürdürülebilir Bir Gelecek İçin Yeşil Ekonomi ve Avantajları

Sürdürülebilir ve Gelecek Odaklı Ekonomi: Kaynakların verimli kullanıldığı, sürdürülebilir bir ekonomi inşa ederek çevre dostu bir kalkınma sağlanabilir.

İnovasyon ve Teknoloji Gelişimi: Yeni teknolojilerin geliştirilmesi ve inovasyon yapma motivasyonunun artırılmasıyla ekonomide yenilikçi çözümler teşvik edilir.

Çevresel Zararların Azaltılması: Malzemelere veya insan sağlığına verilen çevresel zararların ve diğer çevresel maliyetlerin en aza indirilmesi mümkündür.

Operasyonel Maliyetlerin Düşürülmesi: Çevre koruma teknolojilerine ve verimlilik artırıcı önlemlere yapılan yatırımlar, uzun vadede operasyonel maliyetlerden tasarruf sağlar.

Yeşil Mesleklerin Genişlemesi: Yeşil mesleklerin artması ve yeni iş alanlarının yaratılması, istihdam olanaklarını artırır.

Uluslararası Rekabet Gücünün Artırılması: Çevreye duyarlı yaklaşımlar, işletmelerin uluslararası rekabet gücünü artırırken kurumsal ve işveren imajını da olumlu yönde etkiler.

Enerji ve Malzeme Verimliliği: Daha az enerji ve malzeme kullanımıyla ekonomik faaliyetler daha verimli hale getirilebilir.

Yeni Yeşil Sektörlerin Yaratılması: Yenilenebilir enerji, geri dönüşüm ve döngüsel ekonomi gibi yeni ve çevre dostu sektörler oluşturulabilir.



Sürdürülebilir bir ekonominin avantajlarına ve çevreyi korumaya yönelik önlemlere örnek olarak, fotovoltaik sistemler aracılığıyla elektrik üretimi verilebilir. Güneş ışığından elektrik üreten bu yöntem, yalnızca ekonomik olarak uygun maliyetli olmakla kalmaz, aynı zamanda karbon salımı (CO2) olmaksızın enerji üretimi sağlayarak çevre dostu bir alternatif sunar. Bu teknoloji, hem enerji maliyetlerini düşürür hem de çevresel sürdürülebilirliği destekler.

1.4 Yeşil Meslekler İçin İşgücü Piyasasındaki Eğilimler

Yeşil ekonomideki trendler ve gelişmeler



Yeşil ekonomi ve yeşil işgücü piyasasındaki gelişmeler, gelecekte ortaya çıkacak yeni iş alanlarını ve mevcut işlerdeki değişimleri şekillendirmektedir. Bu süreç, çeşitli eğilimleri ve gereklilikleri beraberinde getirir:

Kadınların Yeşil Mesleklerde Teşviki: Kadınların yeşil sektörlerdeki varlığını artırmak, iş gücü çeşitliliğini destekleyerek sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlar.

Beceri Eksikliklerinin Giderilmesi: Yeşil mesleklerde ihtiyaç duyulan teknik ve yenilikçi becerilerin kazandırılması, bu alandaki eksiklikleri azaltmak için kritik önemdedir.

Eğitim Kültürüne Duyulan İhtiyaç: Yeşil ekonominin gelişimi, çevre dostu teknolojiler ve süreçlere uyum sağlamak için sürekli bir eğitim ve farkındalık kültürünü gerektirir.

Yaşam Boyu Öğrenme: Teknolojinin hızla değiştiği yeşil sektörlerde, çalışanların sürekli olarak bilgi ve becerilerini güncellemesi gereklidir.

Geleceğin yeşil pazarları, yalnızca yeni endüstrilerin ve sektörlerin gelişimini değil, aynı zamanda otomotiv veya tarım gibi geleneksel sektörlerin çevre dostu bir yaklaşımla dönüşümünü de kapsamaktadır. İşte yeşil trendin bir parçası olan sektörlerden bazı örnekler:

- Sürdürülebilir Doğal Kaynak Yönetimi: Daha verimli ve çevre dostu süreçlerle su, toprak, ormancılık ve tarım alanlarının korunması ve sürdürülebilir bir şekilde yönetilmesi.
- Yenilenebilir Enerji: Rüzgar ve güneş enerjisi gibi yenilenebilir enerji kaynaklarıyla çevre dostu enerji üretimi.
- Sürdürülebilir Yatırımlar: Çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) ilkelerine dayalı sürdürülebilir yatırım stratejileri ve iş modellerinin yaygınlaştırılması.
- Enerji ve Malzeme Verimliliği: Verimli süreçler, ekipmanlar ve teknolojiler kullanılarak enerji, hammadde ve malzeme israfının azaltılması.
- Sürdürülebilir Hareketlilik: Verimli ulaşım altyapıları ve yenilenebilir yakıtlar aracılığıyla düşük karbon salınlı ulaşım sistemlerinin geliştirilmesi.
- Kentsel Bahçecilik ve Yerel Gıda Üretimi: Şehir içi tarım uygulamaları ve yerel gıda üretimiyle taze ve sürdürülebilir kaynaklara erişimin artırılması.
- Atık Yönetimi ve Döngüsel Ekonomi: Sıfır atık girişimleri, yeniden kullanım, geri dönüşüm ve atık miktarını azaltmaya odaklanan döngüsel ekonomi uygulamaları.
- Sürdürülebilir Üretim ve Tüketim: Çevresel etkiyi azaltan, enerji ve kaynak tasarrufunu destekleyen üretim ve tüketim süreçleri.

Yeşil işgücü piyasasındaki eğilimler ve yeşil işlerin itici faktörleri

Çevrenin korunmasına yönelik artan çabalar, işgücü piyasası üzerinde genellikle olumlu etkiler yaratmaktadır. İddialı iklim ve çevre hedefleri, birçok yeni iş fırsatı doğururken, mevcut işler de yeşil teknolojilerle dönüşecektir. Ancak bu süreçte bazı işler ve beceriler kaybolabilirken, tamamen yeni meslekler ve iş akışları ortaya çıkacak veya gelişip değişecektir.

Yeşil işgücü piyasasındaki temel dönüşümler şu şekildedir:

Yeni Yeşil Meslekler ve Sektörlerin Ortaya Çıkışı:

Yeni yeşil endüstriler ve kuruluşlarla birlikte, bu alanlarda çalışacak bireyler için yeni gereksinimler ortaya çıkmaktadır.

Yeşil becerilere olan talep hızla artmakta ve bu becerilere sahip çalışanlar için büyük fırsatlar sunulmaktadır.

Mevcut Mesleklerin "Yeşillendirilmesi":

Hâlihazırda var olan yeşil mesleklerde, ek beceri gereksinimleri ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca, sürdürülebilir olmayan iş yerleri dahil olmak üzere birçok farklı meslekte yeşil becerilere olan ihtiyaç artmaktadır.

Yeşil Yeniden Yapılanma ve Dönüşüm:

Çalışanların, geleneksel mesleklerden yeşil rollere geçiş yapması öngörülmektedir.

İş yerleri ve faaliyetler, yeşil teknoloji ve süreçlere uyum sağlayarak dönüşmektedir.



Yeşil ekonomiye geçiş, beraberinde sıkça tartışılan bir konu olan beceri eksikliği sorununu da getirmektedir. Geleceğin işleri, özellikle yüksek vasıflı çalışanlara ihtiyaç duyacak ve analitik düşünme yeteneği ile etkileşim gerektiren rutin olmayan görevlerle öne çıkacaktır. Ancak bu durum, yeşil mesleklerde akademik uzmanlar ve nitelikli çalışanların yetersizliği sorununu daha da derinleştirebilir.

Avrupa Yatırım Bankası'nın (EIB) Avrupa belediyeleri arasında yaptığı bir anket, bu eksikliklerin altyapı yatırımlarını ve çevre hedeflerini nasıl etkilediğini gözler önüne sermektedir:

- İklim Değişikliğine Yönelik Yetersiz Yatırımlar: Ankete katılan belediyelerin %60'ı, son üç yılda iklim değişikliğini azaltma ve uyum sağlama çabalarına yönelik altyapı yatırımlarının yetersiz kaldığını belirtmiştir.
- Uzman Eksikliği: Belediye yetkililerinin %69'u, çevre ve iklim denetimlerini gerçekleştirebilecek yeterli uzmana sahip olmadıklarını ifade etmiştir. Bu durum, yerel yatırım programlarının uygulanmasında ciddi bir engel oluşturmaktadır.
- Finansman ve Mevzuat Sorunları: Belediye temsilcilerinin yaklaşık %80'i, sürdürülebilir bir geleceğe yatırım yapmanın önündeki temel engelleri şu şekilde sıralamıştır:

Yetersiz finansman kaynakları,

Uzun ve karmaşık onay süreçleri,

Mevzuat belirsizlikleri.



Avrupa'nın yeşil dönüşümünün enerji verimliliği, yenilenebilir enerji ve iklim dostu mobilite gibi kilit alanlarda istihdamda önemli bir artış getirmesi beklenmektedir. 2050 yılına kadar bu sektörlerdeki işgücü talebinin önemli ölçüde artması, özellikle de altyapı ve bina yenilemeye yatırım yapan sektörlerin bundan faydalanması beklenmektedir.

Mevcut tahminler, yeşil enerjinin 2020 yılına kadar Avrupa'da 4 milyon iş yaratmış olacağını göstermektedir. İklim değişikliğiyle mücadeleye yönelik daha güçlü bir küresel taahhülle 492.000'e kadar ek istihdam yaratılabilir. Avrupa Komisyonu 2030 yılına kadar yenilenebilir enerjinin payının %40'a çıkarılmasını önermiştir ki bu da istihdam yaratımını daha da hızlandırma potansiyeline sahiptir.



İstihdamda en büyük düşüşlerin geleneksel enerji çıkarımı (madencilik, petrol, doğal gaz, vb.) ve kömür ve petrol ürünlerinin işlenmesinin yanı sıra mekanik ve ulaşım ekipmanı mesleklerinde olması beklenmektedir.

Bir yandan yüksek talep, diğer yandan yeşil becerilerdeki eksiklik, yeşil ekonomi ve yeşil işgücü piyasasında başka bir eğilim yaratmaktadır. Yaşam boyu öğrenme giderek daha önemli hale gelmekte ve hem çalışanların hem de işverenlerin stratejik ve sürekli olarak yeniden beceri kazandırma ve beceri yükseltme faaliyetlerine katılmaları gerekmektedir. Örgün eğitim sistemlerinin yanı sıra yaygın ve enformel öğrenme biçimleri de sürekli olarak adapte olmakta ve genişlemektedir. Buna göre, başarılı bir yeşil işgücü piyasası sistematik ve odaklanmış bir kültür gerektirmektedir.

İşgücünde erkeklerin kadınlara oranı dengeli olsa da, kadınlar yeşil işlerde önemli ölçüde yetersiz temsil edilmektedir. OECD'nin AB ülkeleri, Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, Norveç, İsviçre ve Birleşik Krallık'ta yaptığı bir araştırmanın bulguları bu yöndedir. Bu nedenle birçok girişim ve kuruluş yeşil işgücü piyasasında kadınları teşvik etmeye odaklanmaktadır. Bu hedef grup için uygun çerçeve koşullarının teşvik edilmesiyle, kadın istihdamı genişletilebilir ve kadınların performans ve yeterlilik potansiyeli daha iyi değerlendirilebilir. Kadınların yeşil ekonomiye daha fazla dahil edilmesi ve katılımı, beceri eksikliğinin üstesinden gelinmesine olumlu bir katkı sağlamayı vaat etmektedir.



Yeşil kariyerler için öneriler

Çevrenin korunması, işgücü piyasasında önemli bir faktör haline gelmiştir. Yeşil beceriler gerektiren açık iş pozisyonlarının sayısı giderek artmaktadır. Bununla birlikte, küresel işgücünün becerileri ve eğitimi nispeten yavaş büyümektedir. Bu da kamu, özel ve kar amacı gütmeyen sektörlerde profesyonellere ihtiyaç duyulduğu ve yeşil kariyerlerin umut verici olduğu anlamına gelmektedir.



Yeşil sektördeki açık pozisyonların sayısı ile yetkin iş arayanların sayısı arasında büyük bir uçurum bulunmaktadır.

Sürdürülebilirlik Alanında Kariyer Fırsatları

Devlet kurumları, federal ofisler veya bakanlıklar gibi siyasi alanlarda kariyer yapmak, sürdürülebilirlik üzerine çalışma fırsatları sunmaktadır. Ancak, bu tür pozisyonlar genellikle yüksek akademik nitelikler gerektirir. Eğer kariyerinizi üçüncü sektör olarak adlandırılan alanda geliştirmek istiyorsanız, sivil toplum kuruluşları (STK'lar), dernekler, vakıflar, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar ve federasyonlar sizin için uygun seçenekler olabilir.

Özel sektörde kariyer yapmak isteyenler için çevre koruma, sürdürülebilirlik, yeşil ekonomi ve sosyal adalet gibi konularda profesyonel olarak yer almanın pek çok yolu vardır. Ancak, orman müdürü, sürdürülebilirlik yöneticisi, balık çiftçisi veya güneş enerjisi teknisyeni gibi klasik yeşil mesleklerle sınırlı kalmanız gerekmez.

Günümüzde birçok sektör, giderek daha yeşil ve sürdürülebilir bir yapıya dönüşmektedir. Hatta çevreyle doğrudan ilişkilendirilmeyen sektörlerde bile yeşil işler, gelecek vadeden kariyer fırsatları sunmaktadır. Örneğin, ulaşım araçlarını tasarlarken sürdürülebilirliği göz önünde bulunduran mühendisler veya çevre korumayı başarıyla tanıtip pazarlayan, atık toplama kampanyaları gibi projelere liderlik eden pazarlama ve halkla ilişkiler uzmanları bu alanlarda öne çıkmaktadır. Benzer

şekilde, ambalaj tasarımcıları da sadece estetik açıdan çekici değil, aynı zamanda çevre dostu ve kaynakları verimli kullanan ürünler tasarlayarak katkı sağlayabilirler.

Araştırma, öğretim ve danışmanlık gibi alanlar da sürdürülebilirlik konularında talep görmektedir. Akademik bir kariyer, çevre ile ilgili konularda araştırma yapma ve bu bilgileri öğretme fırsatı sunar. Kamu ve özel üniversitelerde öğretmen, öğretim görevlisi veya profesör olarak çalışabilirsiniz. Ayrıca, devlet kurumları, işletmeler ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, danışmanlık hizmetlerinden sıklıkla yararlanır. Enerji, çevre veya sosyal adalet gibi alanlarda uzmanlık bilgisine sahipseniz, bu uzmanlığınızı danışmanlık alanında değerlendirebilirsiniz.



Hedeflediğiniz yeşil kariyer ne olursa olsun, yeşil beceriler üzerine sürekli eğitim, yeşil bir gelecekte kariyer gelişiminizin önemli bir parçasını oluşturur. Bu eğitim süreci; örgün, yaygın ve gayri resmi öğrenme yöntemlerini kapsayabilir.

Yeşil kariyerlerin gelecekteki gelişimi için kritik beceriler, genellikle STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) alanlarından elde edilmektedir. Kadınları STEM eğitime ve kariyerlerine teşvik etmeye yönelik pek çok girişim ve kampanya olmasına rağmen, bu alanlarda hâlâ erkeklerin sayısı kadınlara kıyasla önemli ölçüde daha fazladır. Kalifiye eleman açığının giderek büyüdüğü günümüzde, teknisyen, kimyager, bilgisayar bilimcisi, yazılımcı veya mühendis gibi STEM temelli yeşil meslekleri tercih eden kadınlar, özellikle iyi iş fırsatlarına ve güçlü kariyer beklentilerine sahip olma avantajı elde edecektir.



STEM, Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik alanlarını ifade eden bir kısaltmadır.

1.5 Yeşil Mesleklerin Fırsatları ve Zorlukları

Sorunlar ve Gereksinimler

Yeşil meslekler birçok avantaj ve fırsat sunmaktadır. Bununla birlikte, yeşil ekonomiye ilişkin kapsamlı bir anlayış geliştirebilmek ve sürdürülebilir çözümler üretebilmek için ele alınması gereken bazı sorunlar, eleştiriler ve gereklilikler bulunmaktadır.

Karşılaşılan Zorluklar

Ekonomik Fizibilite

Siyasi Engeller

Sosyal Adaletsizlikler

Teknolojik ve Altyapısal Zorluklar

Yeşil ekonomiye geçiş için, hem şirketlerin hem de hükümetlerin yeşil teknolojilere ve altyapıya önemli başlangıç yatırımları yapması gerekmektedir. Ancak, bu süreçte önemli kısa vadeli maliyetler ortaya çıkabilir ve bu durum, geçişi zorlaştıran bir engel oluşturabilir. Ayrıca, bu yatırımların getirileri, değişen pazar koşulları, talep düzeyi ve gelişen teknolojilere bağlı olduğu için belirsizlik taşımaktadır.



Siyasi engeller, genellikle siyasi destek, gerekli tedbirler ve düzenleyici çerçevelerin eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Örneğin, yeşil meslekleri teşvik eden yasal düzenlemelerin, sübvansiyonların ve vergi teşviklerinin yetersizliği bu tür engellere neden olabilir.

Sosyal Adalet Sorunları

Yeşil mesleklere erişim her zaman eşit değildir, bu da sosyal adaletle ilgili sorunların ortaya çıkmasına yol açabilir. Bu eşitsizlikler, bölgesel farklılıklardan ve bireylerin eğitim seviyelerindeki farklılıklardan kaynaklanabilir. Ayrıca, çevre dostu olmayan sektörlerdeki birçok iş ya ortadan kalkacak ya da dönüşecektir. Bu durum, çalışma yöntemlerinde ve beceri gereksinimlerinde köklü değişikliklere neden olacaktır. Eğer bu dönüşüm sürecinde etkilenen çalışanlara yeniden eğitim olanakları sunulmazsa, sosyal adaletsizlik daha da derinleşebilir.

Gelişmekte Olan Ülkelerde Zorluklar

Gelişmekte olan ve yükselen ekonomilere sahip ülkelerde, yeşil ekonomiye geçiş süreci, mesleki beceri eksikliği nedeniyle engellenme riski taşımaktadır. Bu nedenle, bu zorluklardan biri, herkesin ekonomik büyüme ve toplumsal kalkınmaya eşit bir şekilde katılabildiğini sağlamaktır. Yeşil ekonomiye geçişin başarıya ulaşabilmesi için eğitim, yeniden beceri kazandırma ve kapsayıcı politikalar hayati önem taşımaktadır.



Teknolojik zorluklar arasında, yeşil teknolojilerin hâlâ geliştirme aşamasında olması ve bu nedenle henüz optimum verimlilik ve güvenilirlik sağlayamaması öne çıkmaktadır. Ayrıca, yeşil teknolojilere geçiş süreci karmaşık, öngörülemez ve genellikle yüksek maliyetli bir yapıya sahiptir. Bu durum, yeşil teknolojilerin benimsenmesini yavaşlatan ve dönüşüm sürecini zorlaştıran önemli bir engel oluşturabilir.

Fırsatlar ve faydalar

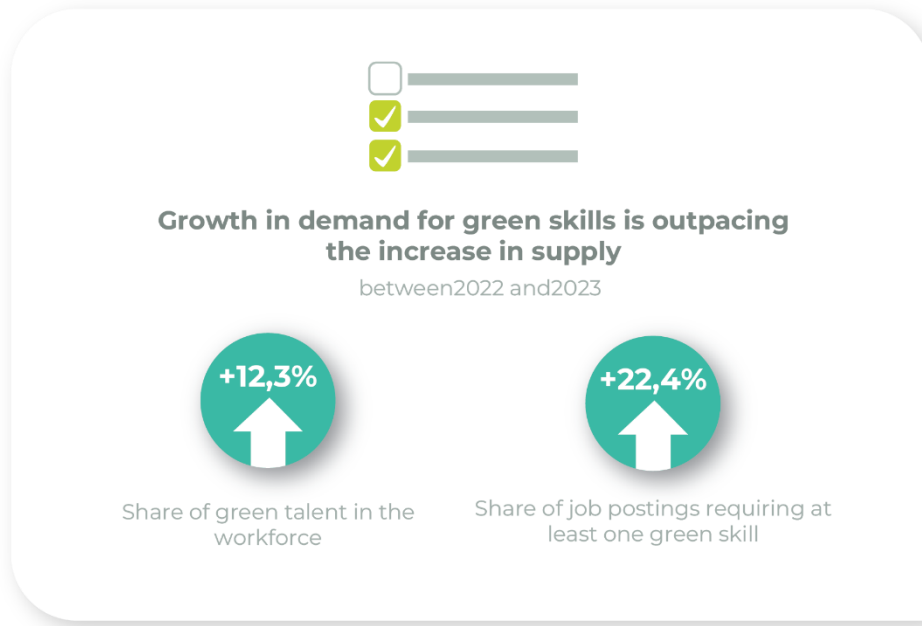
Ekonomik, ekolojik ve toplumsal dönüşüm, yeşil meslekler için pek çok avantaj ve fırsat sunmaktadır. Yeşil meslekler alanındaki yatırımlar ve yeniden yapılanma, ekolojik geçişi desteklerken yeni teknolojik gelişmeleri, enerji ve kaynak verimliliğinin optimizasyonunu teşvik etmektedir. Bunun yanı sıra, bu süreç rekabet gücünü artırmakta ve kurumsal imajı iyileştirmektedir.

Yeşil meslekler, hem politik hem de kuruma özgü sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda, sosyal adaletin sağlanması, çevrenin korunması ve ekonomik büyümenin desteklenmesi gibi alanlarda da etkili katkılar sunmaktadır.



Yeşil mesleklerde çalışan personele yönelik hızla artan küresel bir talep bulunmaktadır ve bu talep, şu anda yalnızca kısmen karşılanabilmektedir.

LinkedIn Economic Graph tarafından hazırlanan ****Küresel Yeşil Beceriler Raporu 2023****'e göre, 2023 yılında dünya genelinde yayınlanan yeşil mesleklerin sayısı bir önceki yıla kıyasla %12 oranında artış göstermiştir. En az bir yeşil beceri gerektiren işler ise 2022 ile 2023 yılları arasında %22 oranında artmıştır. Bu artan talep, birçok sektörde şirketlerin daha sürdürülebilir ve çevre dostu iş yapma yöntemleri geliştirmesiyle doğrudan bağlantılıdır.



Yeşil mesleklere yönelik artan talep ve bu mesleklerin ekonomik ve ekolojik faydalarının yanı sıra, yeşil meslekler birçok ek avantaj da sunmaktadır:

1. Geleceğe Hazırlık Yeşil meslekler, sürdürülebilirlik ve çevre dostu yaklaşımların öncelik kazandığı bir dünyada, geleceğe yönelik güvenli kariyer fırsatları sunar.
2. Kariyer Çeşitliliği: Yeşil meslekler, birçok sektör ve endüstride geniş bir kariyer yelpazesi sunarak bireylerin farklı ilgi alanlarına uygun fırsatlar sağlar.
3. Küresel Önem: Yeşil meslekler, dünya genelinde artan bir öneme sahiptir ve uluslararası kariyer fırsatlarına kapı açar.
4. Anlamlı İş Deneyimi: Yeşil meslekler, herkes için daha iyi bir dünya yaratmaya katkı sağlayarak bireylere anlamlı bir iş yapma imkânı sunar.



Sürdürülebilir bir gelecek için gerçekçi, etkili ve çözüm odaklı stratejiler geliştirebilmek adına, yeşil mesleklerin sağladığı faydalar ve sunduğu fırsatların yanı sıra, karşılaşılan zorluklar ve yerine getirilmesi gereken gereklilikler de dikkate alınmalıdır. Bu yaklaşım, hem bireyler hem de toplumlar için daha dengeli ve sürdürülebilir bir kalkınma sürecinin temelini oluşturacaktır.

1.6 Yeşil Meslekler İçin Yasal Düzenlemeler

Temel düzenlemeler, politikalar ve mevzuat

Yeşil mesleklerin geliştirilmesi ve uygulanması, mevzuat, kamu yatırımları ve finansman programları aracılığıyla sağlanan siyasi destekten büyük ölçüde etkilenmektedir. Bu destek, sürdürülebilir bir ekonomiye geçişi hızlandırmak ve yeşil meslekleri daha cazip hale getirmek için kritik bir rol oynamaktadır.

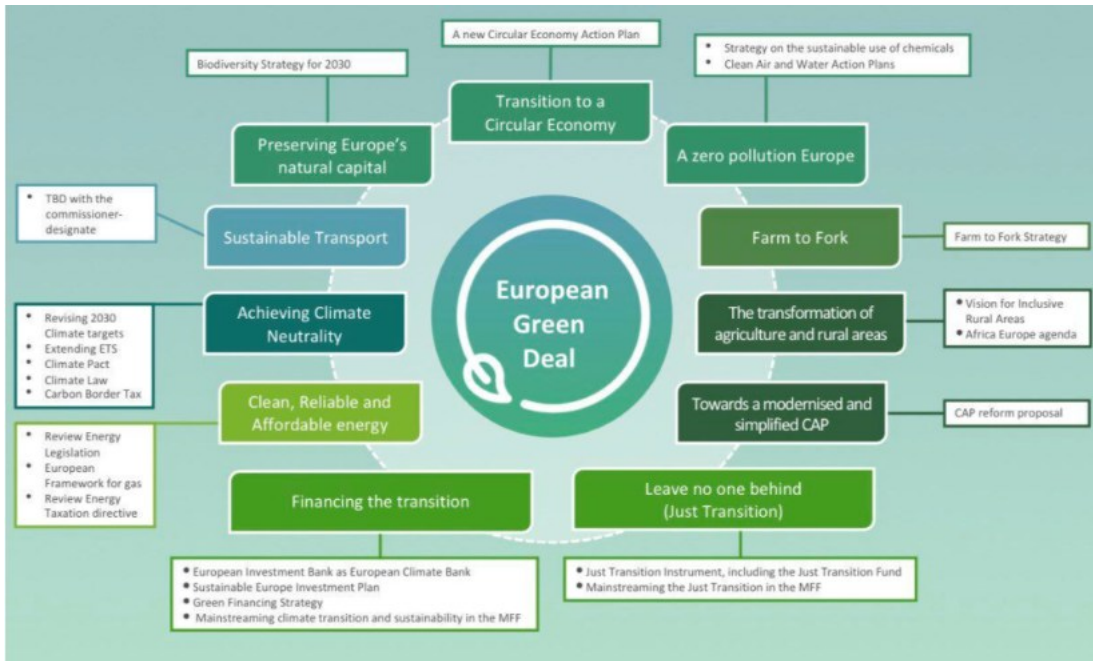
Avrupa Yeşil Mutabakatı

Avrupa Yeşil Mutabakatı, daha adil, daha sağlıklı ve daha müreffeh bir toplum oluşturmayı teşvik etmek amacıyla 2019 yılında başlatılmıştır. Bu anlaşma, sosyal adalet, çevrenin korunması ve ekonomik büyüme sütunlarına dayanarak aşağıdaki hedefleri gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır:

2050'ye Kadar Net Sıfır Sera Gazı Emisyonu: Avrupa Birliği'nin, 2050 yılına kadar karbon nötr bir kıta olmasını sağlamak.

Ekonomik Büyüme Kaynak Kullanımından Ayırmak: Daha az kaynak kullanarak daha yüksek verimlilik ve ekonomik büyüme sağlamak.

Adil ve Kapsayıcı Davranış: Toplumun her kesimine eşit fırsatlar sunarak, geçiş sürecinin kapsayıcı ve adil olmasını sağlamak.



Bu iklim hedefleri, 2021 yılında Avrupa Birliği (AB) üye devletlerini iklim hedeflerine ulaşmayı yasal olarak taahhüt altına alan Avrupa İklim Yasası ile resmîyet kazanmıştır. Bu yasa sayesinde AB'nin iklim hedefleri, tüm üye devletler için yasal bir zorunluluk haline gelmiştir.

- **2030 İklim Hedefi:** 2030 yılına kadar net sera gazı emisyonlarının 1990 seviyelerine kıyasla en az %55 oranında azaltılması gerekmektedir.
- **2050 İklim Nötrlüğü:** 2050 yılına kadar AB'nin iklim nötrlüğüne ulaşması, yani net sıfır sera gazı emisyonu hedefine erişmesi zorunludur.



AB İklim Yasası kapsamında, tüm AB üye devletlerinin bağlayıcı taahhüdü ile Avrupa, dünyadaki ilk iklim-nötr kıta olmayı hedeflemektedir. Bu iddialı hedef, inovasyon, yatırım, yeşil meslekler ve eğitim programlarının geliştirilmesi için önemli fırsatlar sunmaktadır.

Avrupa Yeşil Anlaşması'nın önemli bir parçası olan Yeşil Sanayi Planı, Avrupa'nın CO₂-nötr sanayisini daha rekabetçi hale getirmeyi amaçlamaktadır. Bu plan, sürdürülebilir kalkınmayı teşvik ederek Avrupa'yı çevre dostu teknolojiler ve sanayi alanında lider bir konuma getirmeyi hedeflemektedir.

Yeşil Sanayi Planının dört ayağı şunlardır:

- Öngörülebilir ve basitleştirilmiş düzenlemeler
- Finansmana daha hızlı erişim
- Becerilerin genişletilmesi
- Açık ve adil ticaret



Yeşil Sanayi Planı, yeşil teknolojilere, mesleklerle, becerilere, finansmana, düzenlemelere ve eylem stratejilerine yatırım yaparak sürdürülebilir kalkınmayı desteklemektedir. Bu yatırımlar, yeşil meslekler ve eğitim fırsatları için yoğun bir destek anlamına gelmektedir.

Avrupa İklim Paketi, Avrupa Yeşil Anlaşması kapsamında başlatılan önemli bir girişimdir. Bu paket, 2050 yılına kadar iklim nötrlüğü hedefine ulaşmak için birlikte çalışan bireyleri, toplulukları ve kuruluşları bir araya getiren bir hareketi teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Bu girişim, insanlara iklim değişikliğiyle mücadelede aktif bir rol oynama fırsatı sunar. Katılımcılar, bu platform üzerinden bağlantılar kurabilir, deneyimlerini paylaşabilir ve sürdürülebilir çözümler geliştirip uygulayabilirler. Avrupa İklim Paketi, bireysel ve kolektif eylemleri teşvik ederek, çevresel farkındalığı artırmayı ve toplumun her kesiminde olumlu değişim yaratmayı hedeflemektedir.



Avrupa İklim Paketi, yeşil işler için çalışanların becerilerinin artırılması ve yeniden beceri kazandırılmasının teşvik edilmesini ve finanse edilmesini sağlamaktadır.

BM Gündemi 2030'un bir parçası olarak 2015 yılında BM Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi'nde kabul edilen **Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH'ler)** de BM üyesi 193 ülkenin tamamını sürdürülebilirlik konusunda bağlamaktadır. Spesifik olarak, 2030 yılına kadar bölgesel, ulusal ve küresel düzeyde uygulanması gereken **17 sürdürülebilir kalkınma hedefi** bulunmaktadır.



Üye devletler barış, refah, çevre ve iklimin korunması için bir ortaklık içinde sosyal, ekonomik ve ekolojik hedefler üzerinde anlaşmaya varmışlardır.

Tüm yol gösterici ilkelerin temelini oluşturan beş temel mesaj (5 Ps) şunlardır:

- İnsanlar

- Gezegem
- Refah
- Barış
- Ortaklık



SKH'lerin uygulanması aynı zamanda yeşil işlerin geliştirilmesi, işgücü piyasasına sosyal içirme, yeşil eğitim ve girişimcilik fırsatları, kaliteli işlerin teşvik edilmesi ve sürdürülemez mesleklerin dönüştürülmesi ve azaltılması gibi işgücü piyasası stratejilerini de yönlendirmektedir.

Yönetmelik ve Mevzuatın Yeşil Meslekler Üzerindeki Etkisi

Avrupa Birliği bünyesindeki mevzuat, yönetmelikler, anlaşmalar ve girişimler, yeşil mesleklerin hem küresel hem de ulusal düzeydeki gelişimini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu düzenlemeler, ekonomik sektörler ve işgücü piyasası üzerinde kısa, orta ve uzun vadeli etkiler yaratmaktadır.

Kısa Vadeli Etkiler

Kısa vadede, mevzuat ve politikalar, ürün ve hizmetlere yönelik büyüme veya talep üzerinde doğrudan etkiler yaratır. Örneğin, çevre ve iklim politikaları geleneksel enerji sektörleri üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilirken, kaynak verimliliği yüksek enerji üreticileri için olumlu sonuçlar yaratabilir. Bu durum, bazı sektörlerde iş sayısının azalmasına veya artmasına, iş gerekliliklerinin değişmesine ve çalışma yöntemlerinin dönüşmesine yol açar.

Orta Vadeli Etkiler

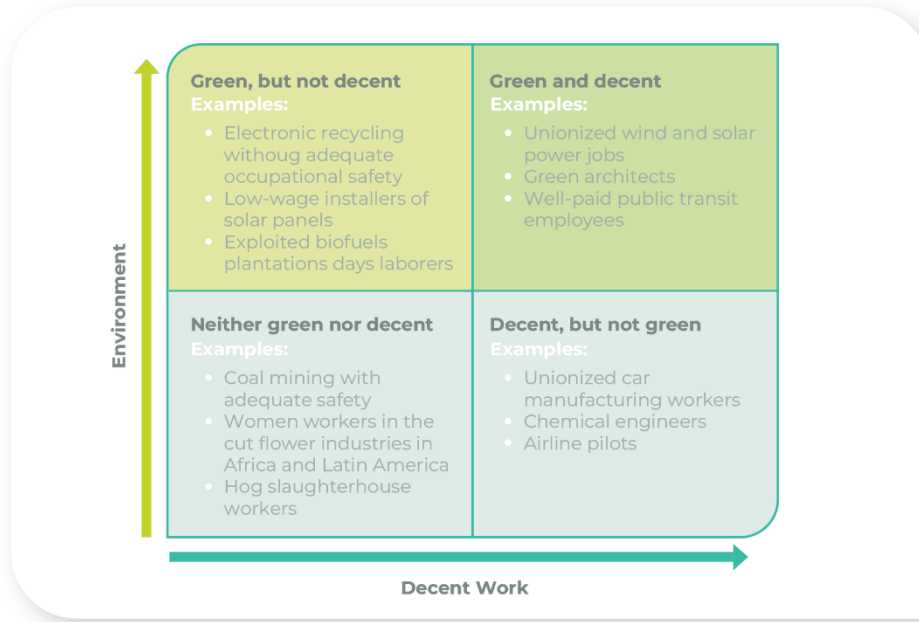
Orta vadede, iş süreçlerindeki dönüşümler ve yeni ya da uyarlanmış pazarların ve endüstrilerin geliştirilmesi işgücü piyasası üzerinde belirgin etkiler yaratır. Bu süreç, bazı sektörlerde iş kayıplarına neden olurken, diğer sektörlerde yeni iş fırsatlarının doğmasını sağlar. Bu dönüşüm, iş piyasasının yeniden şekillenmesine ve yeşil mesleklerin ortaya çıkmasına zemin hazırlar.

Uzun Vadeli Etkiler

Uzun vadede, geniş kapsamlı yenilikler ve teknolojik değişimlerin yönlendirdiği sektörler arası yapısal dönüşümler meydana gelir. Bu süreç, kalıcı ve öngörülmesi zor istihdam etkileriyle sonuçlanabilir. Yeni teknolojilerin benimsenmesi, bazı meslekleri tamamen dönüştürürken, yeşil ekonominin ihtiyaçlarına uygun yeni iş türlerinin ortaya çıkmasını teşvik eder.

İstihdamın geliştirilmesinde dikkate alınması gereken önemli bir nokta, yalnızca yeşil ve yeşil olmayan işler arasındaki ayrım değil, aynı zamanda yeşil ekonomide istihdamın kalitesidir. İstihdam etkilerinin analizi, iki temel boyutta ele alınmaktadır: istihdam profillerinin dönüşümü (yeterlilik düzeyleri ve profilleri) ve işlerin kalitesi.

Bu durum, hem işgücü talebindeki niteliksel değişimlerin hem de yeşil ekonomiye geçişte gerekli olan eğitim ihtiyaçlarının önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, yeşil ekonominin çalışma koşulları ve sosyal standartlara bağlılık üzerindeki etkisi de dikkate alınması gereken kritik unsurlar arasındadır.



Özetle, Yeşil Ekonomiyi destekleyen küresel, Avrupa ve ulusal girişimler, yönetmelikler ve mevzuat, yeşil endüstrilerin, sektörlerin ve mesleklerin gelişimini olumlu yönde etkilemektedir. Bu süreçte eğitim ve yeterlilik fırsatlarının yanı sıra yeniden beceri kazandırma ve beceri geliştirme çalışmaları da teşvik edilmektedir. Ayrıca, yeşil işlerin kalitesine ve çalışma koşullarına özel bir önem verilmektedir.

1.7 Özet

Yeşil Ekonomi, ekonomik kârlılık, ekolojik sürdürülebilirlik ve sosyal kapsayıcılığın bir arada uyumlaştırıldığı, ekonomi ve refahı çevresel ve sosyal açıdan daha uyumlu hale getirmeyi hedefleyen yeni bir paradigmadır.

Yeşil meslekler, çevrenin korunmasına doğrudan veya dolaylı olarak olumlu katkı sağlayan ve yeşil ekonomiye geçişte önemli rol oynayan pozisyonları ifade eder. Bu meslekler arasında orman ve su kaynaklarının korunması, plastik geri dönüşümü, biyolojik çeşitliliğin korunması ve daha sürdürülebilir araçların geliştirilmesine odaklanan roller yer alır.

Yeşil meslekler, sosyal, ekolojik ve ekonomik açıdan büyük önem taşır. Yoksullukla mücadeleye destek olur, işgücü piyasasında kapsayıcılığı ve eşit fırsatları teşvik eder ve yaşam ile çalışma koşullarını iyileştirir. Çevre kirliliği, kaynak kıtlığı ve iklim değişikliği gibi sorunlar, yıkıcı ekonomik sonuçlar doğururken; sürdürülebilir, kaynakları verimli kullanan ve geleceğe hazır bir ekonomi, çevresel zararları azaltmanın yanı sıra enerji ve malzeme verimliliğini artırır, yeni ekonomik sektörler ve istihdam alanları yaratır.

Geleceğin yeşil pazarları arasında sürdürülebilir yatırım fırsatları, çevre dostu tarım ve etkili atık yönetimi öne çıkmaktadır. Bu sektörler yalnızca yeni yeşil meslekler yaratmakla kalmaz, mevcut meslekleri de “yeşillendirir”. Ancak, bu dönüşüm, yeşil mesleklerle artan talep ile yeşil yetkinliklerdeki eksiklik arasındaki boşluk nedeniyle önemli bir beceri açığı doğurabilir.

Yaşam boyu öğrenme, örgün, yaygın ve enformel eğitim ortamlarında yeniden beceri kazandırma, yeşil işgücü piyasasının başarılı bir şekilde geliştirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Yeşil mesleklerin avantajları arasında geleceğe güven, kariyer çeşitliliği, küresel uyum, uluslararası kariyer fırsatları ve daha iyi bir dünyaya katkıda bulunma olanağı bulunmaktadır. Bununla birlikte, bu süreçte siyasi engeller, teknolojik ve altyapısal zorluklar ile ekonomik fizibilite gibi sorunlar da ortaya çıkabilir.

Yeşil meslekleri etkileyen en önemli siyasi düzenlemelerden biri, 2021 yılında yürürlüğe giren Avrupa İklim Yasası ile tüm AB üye ülkeleri için yasal bağlayıcılık kazanan 2019 Avrupa Yeşil Anlaşması'dır. Bu düzenle

me, 2050 yılına kadar AB'de iklim nötrlüğüne ulaşmayı hedeflemektedir. Sonuç olarak, yeşil mesleklerin gelişimini destekleyen, işgücü piyasasında sosyal kapsayıcılık ve adaleti teşvik eden ve yeşil becerilerin geliştirilmesine odaklanan yeni işgücü piyasası stratejileri şekillenmektedir.

Kaynakça

Federal Ministry for Climate Protection, Environment, Energy, Mobility, Innovation and Technology: Green Jobs in Austria.

https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/oe_green_jobs.html

Europäische Investitionsbank (2019). 7 reasons why the energy transition works for Europe.

<https://www.eib.org/en/stories/climate-energy-transition>

Europäische Investitionsbank (2023). Fachkräftemangel bremsst die grüne Wende.

<https://www.eib.org/de/press/all/2023-255-eib-unveils-2022-municipality-survey-findings-skills-shortage-is-delaying-the-green-transition>

Europäische Kommission (2022). In focus: Employment in EU's renewable energy sector.

https://commission.europa.eu/news/focus-employment-eus-renewable-energy-sector-2022-05-16_en

Europäischer Rat (2024). Climate Change Costs Lives and Money.

<https://www.consilium.europa.eu/de/infographics/climate-costs/#0>

Europäischer Rat (2024).. Ein europäischer Grüner Deal.

<https://www.consilium.europa.eu/de/policies/green-deal/>

Friedrich-Ebert-Stiftung (2019). Jobwende - Effects of the Energy Transition on Work and Employment.

<https://library.fes.de/pdf-files/fes/15696-20210201.pdf>

Jacob, K., Quitzow, R. & Bär, H. (2014). Green Jobs: Beschäftigungswirkungen einer Green Economy. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

<https://core.ac.uk/download/pdf/199425654.pdf>

Statistik Austria. (2024). Agenda 2030 SDG-Indikatorenbericht 2024.

https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/SDG-Bericht-2024_Web-barrierefrei.pdf

Umwelt Bundesamt: Economy and environment.

<https://www.umweltbundesamt.de/themen/wirtschaft-konsum/wirtschaft-umwelt>

2. (TK)Women4Green Trainers_Green Job competences

2.1 Yeşil Meslekler İçin Beceriler

STEM becerileri (matematik, bilgisayar, fen, teknoloji ve mühendislik), yeşil ve sürdürülebilir bir geleceğin temel anahtarını oluşturur. Ancak, AB ülkelerindeki üniversite ve yükseköğretim kurumlarında kadınların bu alanlardaki temsil oranı oldukça düşüktür. STEM alanlarındaki çalışmaların yalnızca yaklaşık üçte biri kadınlar tarafından yürütülmektedir.

Bu durum, yeşil ekonominin ve sürdürülebilir bir geleceğin şekillendirilmesinde kadınların daha aktif bir rol üstlenmesini gerektirmektedir. Bu birimde, yeşil meslekler için hangi spesifik becerilerin gerekli olduğunu ve geleceğe uyumlu bir yeşil kariyer için kendinizi nasıl eğitip geliştirebileceğinizi keşfedebilirsiniz.



Yeşil Yetkinlik Gereklilikleri

Yeşil Beceriler Nedir?

Yeşil ekonomiye dönüşüm sürecinde, küresel ölçekte yeşil yetenekler için bir yarış yaşanmaktadır. Bu nedenle, sürdürülebilir becerilere sahip çalışanların, sürdürülebilir bir istihdam geleceğine sahip olmaları öngörülmektedir. Sonuçta, şirketlerin ve organizasyonların ihtiyaç duyduğu şey, hem sürdürülebilirliği düşünebilen, anlayabilen ve uygulayabilen yöneticiler hem de çalışanlardır.

Peki, tam olarak yeşil beceriler ya da sürdürülebilir yetkinlikler nedir?

Yeşil beceriler, insanların iş dünyasında sürdürülebilirlikle ilgili dinamik değişimleri yönetmelerini ve şekillendirmelerini sağlayan farklılaşmış yetkinliklerdir. Bu beceriler; bilgi, yetkinlikler, aktarım becerileri, süreç anlayışı, değerler ve tutumları içerir. Yeşil beceriler, sektör ve faaliyet alanına bağlı olarak odak noktaları ve yetkinlik gereklilikleri açısından farklılık gösterir.



Yeşil beceriler, yeşil bilgi, aktarım yetkinlikleri ve sürdürülebilirlik zihniyeti üçlüsünden oluşur.

Yeşil ekonomide yetkin bir iş gücünün temel dayanağı, şu üçlüden oluşur:

NEDEN: Sürdürülebilirlik Zihniyet

Yeşil ekonominin gerekliliğini anlama, kabul etme ve değişim iradesine sahip olma.

NE?: Yeşil Bilgi

Yeşil teknolojiler, ilgili konular ve görevler hakkında bilgi sahibi olma.

NASIL?: Aktarılabılır Beceriler

Teknik becerilerin pratik uygulaması, iyileştirme potansiyelinin tanımlanması ve uygulanması, iş birliği, iletişim ve ağ kurma becerileri.



Birleşmiş Milletler Yeşil Genel Beceri Endeksi, yeşil işler için kritik öneme sahip dört temel alanı belirlemiştir:

1. Teknoloji ve Mühendislik
2. Doğa Bilimleri
3. İşletme Yönetimi veya İşletme Yönetimi
4. Hukuki ve Teknik Denetim

Gerekli Nitelikler ve Yetkinlikler

Yeşil ekonomide bilgi, beceri, yetenek ve eğitim gereksinimleri için tek bir standart çözüm yoktur.

Yetkinlikler söz konusu olduğunda, genellikle şu ayırım yapılır:

- Alan spesifik beceriler: Standartlar bilgisi veya yeşil teknolojilerin kullanımı gibi.
- Yumuşak beceriler: Sürdürülebilir değerler ve zihniyetler gibi.



Yeşil dönüşüm, öncelikle yeşil ekonomilerde ve toplumlarda yaşamak ve çalışmak için bilgi, değerler, tutumlar, beceriler ve yetenekler gerektirir.

Sektör ve mesleğe bağlı olarak yeşil işlere yönelik belirli yetkinliklere ek olarak, şu temel yetkinlikler öne çıkmaktadır:

- Girişimcilik yetkinlikleri: Yeşil çözümler ve teknolojiler geliştirme.
- Stratejik yetkinlikler: İş dünyası ve politikada yeşil ekonomi için teşvikler ve çerçeve koşulları yaratma.
- Liderlik becerileri: Ekonomik, ekolojik ve sosyal hedeflerin başarılı bir şekilde etkileşimini sağlama.
- İletişim ve müzakere becerileri: Karmaşık zorlukları ve çıkar çatışmalarını aşma.
- Uyum ve aktarım becerileri: Yeşil teknolojileri öğrenme, uygulama ve uyarlama.
- Yenilik uzmanlığı: Yeşil zorlukları, dönüşümleri ve riskleri aşma.
- Pazarlama ve danışmanlık becerileri: Tüketicilere yeşil ürün ve hizmetler hakkında eğitim verme.

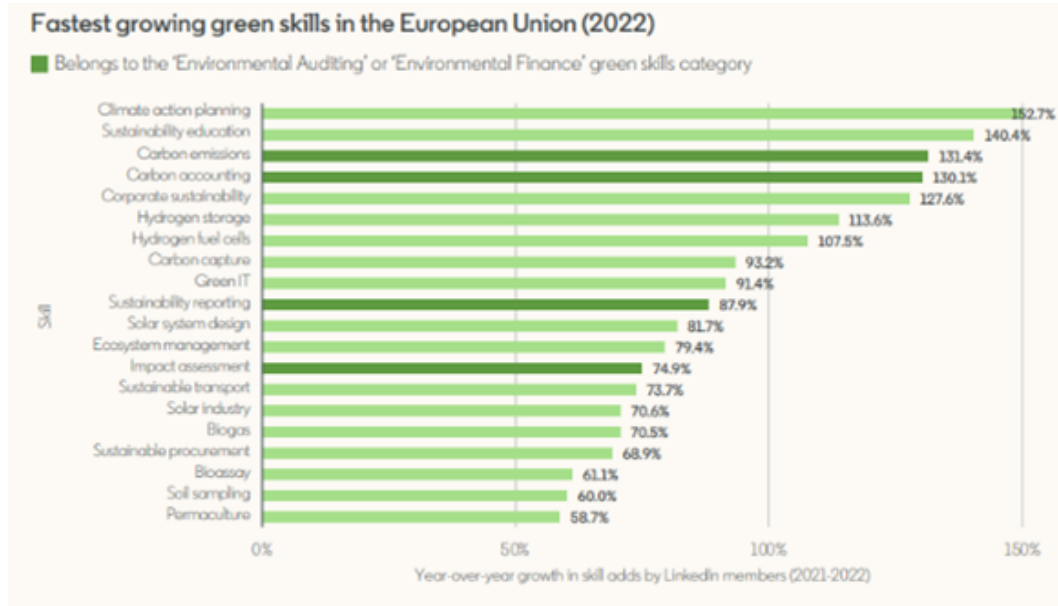


Yeşil yumuşak beceriler terimi de sıkça kullanılmaktadır. Bu beceriler, iletişim becerileri, liderlik yetkinlikleri, empati, problem çözme becerileri, tasarım odaklı düşünme, yaratıcılık ve uyum sağlama gibi özellikleri içerir.

Avrupa Birliği'nde en hızlı büyüyen yeşil beceriler arasında şunlar yer almaktadır:

- İklim eylem planlaması
- Sürdürülebilirlik eğitimi
- Karbon emisyonları
- Kurumsal sürdürülebilirlik
- Güneş enerjisi sektörü

- Ekosistem yönetimi
- Etki değerlendirmeleri
- Karbon yakalama ve depolama
- Hidrojen depolama
- Karbon muhasebesi
- Yeşil bilişim teknolojileri
- Biyogaz.



STEM alanları (matematik, bilgi teknolojileri, doğa bilimleri ve teknoloji), yeşil teknolojilerin geliştirilmesi, uygulanması ve yeşil ekonomide çalışma için bir ön koşul olarak görülmektedir. STEM becerileri, şu unsurları içerir:

- Bilimsel ilkeleri anlama
- Matematiksel modelleme
- Ampirik verileri oluşturma, anlama ve analiz etme yeteneği
- Mantıksal düşünme ve pratik zeka
- Karmaşık problemleri değerlendirme ve çözme yeteneği



STEM yetkinlikleri, eleştirel düşünme, yaratıcılık, iş birliği ve iletişim ile birleştirildiğinde 21. yüzyılın kilit becerileri arasında yer alır.

Bu alanlardaki yetkinlik ve eğitim örnekleri:

Matematik: Geometri, olasılık teorisi, istatistik, cebir, sayı teorisi

Bilgisayar Bilimleri: Medya bilişimi, veri bilimi, biyoinformatik, hesaplama dilbilim, işletme bilişimi, bilgisayar teorisi, yapay zeka

Doğa Bilimleri: Fizik, kimya, biyoloji, astronomi, genetik, yer bilimleri, fizyoloji

Mühendislik: Tarım mühendisliği, inşaat mühendisliği, makine mühendisliği, otomotiv mühendisliği, robotik, kimya mühendisliği, elektrik mühendisliği

Son yıllarda, AB’de mühendislik ve teknik mesleklere yönelik eğitim programlarına ve mesleki eğitime olan ilgi azalmış, bu alanlardaki mezun sayısı düşmüştür. Ancak STEM yeteneklerine olan talep artmaya devam etmektedir, bu da bu alanlardan mezun olanlar için kariyer fırsatlarını artırmaktadır.



STEM terimi, Bilim (Science), Teknoloji (Technology), Mühendislik (Engineering) ve Matematik (Mathematics) alanlarını ifade etmek için sıklıkla kullanılır.

Geleceğin Uzmanlık Gereksinimleri

Son yıllarda yeşil işlerde çalışan kişi sayısı istikrarlı bir şekilde artmıştır. İş gücü piyasasının yeşil işler için gelişmeye ve genişlemeye devam edeceği öngörülmektedir. Bu süreç, iş içeriklerinde ve gereksinimlerinde, yeşil nitelik profillerinde ve beceri ihtiyaçlarında değişiklikleri beraberinde getirecektir. Bu bilgi, yeşil ekonomiyi desteklemek amacıyla niteliklerin dönüştürülmesi ve eğitimlerin genişletilmesi için kritik öneme sahiptir.



Yeşil ekonomide geleceğin becerileri, genel değerlerden ve disiplinler arası becerilerden, spesifik bilgi ve somut becerilere kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Bu nedenle, beklenen gereksinimler arasında dayanıklılık ve girişimcilik yanı sıra programlama ve veri bilimi yer almaktadır. Disiplinler arası becerilerle mesleğe özgü yeşil becerilerin bir karışımına ihtiyaç duyulacağı öngörülmektedir.

Birçok meslek, enerji ve kaynak verimliliği gibi çevre ve sürdürülebilirlik konularıyla doğrudan veya dolaylı bir bağlantıya sahiptir. Bu nedenle, sürdürülebilir davranış, her meslek ve her sektörde mesleki yetkinliğin temel bir unsuru haline gelmektedir. Enerji ve kaynak verimliliği konusundaki uzmanlık, geniş bir sektör ve meslek profili yelpazesinde yeşil işler için eğitimin en önemli yapı taşlarından biridir.





Enerji ve kaynak verimliliği açısından sürdürülebilir eylemler, örneğin, ürün tasarımında ürün tasarımcıları, malzeme tedariki veya teslimat organizasyonunda ofis çalışanları ve sistemlerin kurulumunda elektronik teknisyenleri için önemli bir rol oynamaktadır.

Mevcut ve yeni ortaya çıkan yeşil işler için sürdürülebilirlik zihniyeti, yeşil bilgi ve aktarım becerileri hem bugün hem de gelecekte hayati önem taşımaktadır. Bu beceriler şunları içerir:

- Çevre bilinci
- Kimyasal, fiziksel ve enerjiyle ilgili bağlamlara dair bilgi
- Yaratıcılık, yenilikçilik ve uyum becerileri
- İş modelleme, proje, kalite ve operasyon yönetimi
- Finansal beceriler, örneğin maliyet ve yatırım hesaplaması
- Sosyal beceriler, örneğin iletişim becerileri, ekip çalışması, ilişki kurma ve kararlılık
- Girişimcilik yetkinlikleri
- Veri bilimi
- Eleştirel ve analitik düşünme
- Problem çözme becerileri
- Enerji ve kaynak tüketimi ile geri dönüşüm bilgisi



Yeşil bir gelecek için genel temel becerilere ek olarak, ilgili sektör ve faaliyetlerde uzmanlaşmış yeşil bilgi ve becerilere de ihtiyaç duyulacaktır. Bu bağlamda, örneğin, ****veri analizi**** alanında çalışan bir bireyin ihtiyaç duyduğu yeşil beceriler, ****organik tarım**** veya ****deniz biyolojisi**** alanında çalışan bir bireyinkinden farklı olacaktır.

2.2 Yeşil İşler için Eğitim

Eğitim ve Mesleki Gelişim Fırsatları

- Yeşil ekonomi alanında, hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı olarak sunulan çeşitli eğitim programları bulunmaktadır. Bunlar şunları içerir:
- Avrupa Birliği'nde, genellikle iki ila dört yıl süren ve eğitim sözleşmeleri kapsamında öğrenilen çok sayıda mesleki eğitim ve çıraklık programı mevcuttur. Bu meslekler giderek daha fazla sürdürülebilirlik ve çevre koruma odaklı hale gelmekte ve bu nedenle yeşil ekonominin gerekliliklerini karşılamaktadır.



Sürdürülebilir çıraklık ve eğitim programları sunan sektörler örnekler şunlardır: Ormancılık, kimya endüstrisi, bilgi teknolojisi, tarım, ahşap işleme, balıkçılık, bağcılık, makine mühendisliği, arıcılık, elektrik mühendisliği, enerji teknolojisi, bahçecilik, ev ekonomisi, tarım ve çevre teknolojisi.

- Ayrıca, sürdürülebilirlik ve çevre koruma odaklı çeşitli uzmanlık kursları, sertifika programları, atölye çalışmaları ve çevrimiçi eğitimler de bulunmaktadır. Bu eğitim programları, çevre

yönetimi, sürdürülebilir iş modelleri, kurumsal sosyal sorumluluk, çeşitlilik ve kapsayıcılık gibi alanları kapsamaktadır.

- Bunun yanı sıra, birçok üniversite yeşil ekonominin mevcut zorluklarını ve ihtiyaçlarını ele alan özel Lisans ve Yüksek Lisans programları sunmaktadır. Bu programlar arasında çevre bilimleri, biyolojik çeşitlilik, sürdürülebilir turizm, iş etiği, enerji ve su yönetimi, çevre hukuku, yenilenebilir enerji kaynakları, tarımsal biyoloji, çevre mühendisliği, hidroloji, biyoeкономи, ormancılık, sürdürülebilirlik ve iklim yönetimi, insani yardım, çevresel bilişim, sürdürülebilir iş yönetimi ve çevre mühendisliği gibi alanlar yer almaktadır.
- Ayrıca, sosyal bilimler, mimarlık, coğrafya, veri bilimi, üretim mühendisliği, siyaset bilimi, pazarlama, biyoloji ve ekonomi gibi disiplinleri çevre çalışmalarıyla birleştiren disiplinler arası Lisans ve Yüksek Lisans programları giderek daha fazla sunulmaktadır. Bu programlar, farklı bakış açılarını ve uzmanlık alanlarını bir araya getirerek öğrencilere sürdürülebilir kalkınma ve yeşil ekonominin karmaşık zorluklarına hazırlanma imkânı sunmayı amaçlamaktadır.
- Yeşil becerilere yönelik uzmanlaşma ve ileri eğitim imkanları da birçok eğitim kurumu tarafından sağlanmaktadır.
- Pratik deneyim de önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin, AB, projelere katılım, konferanslar, stajlar ve gönüllü çalışmalar aracılığıyla informal öğrenmeyi ve pratik deneyimi teşvik etmektedir. Ağ kurma fırsatları, şirket ziyaretleri, tanıtım günleri ve diğer profesyonellerle yapılan bilgi alışverişleri, öğrenenlere pratik hakkında değerli bilgiler sunar ve teorik bilginin gerçek hayatta uygulanmasına yardımcı olur.



Yeşil ekonomi alanındaki eğitim fırsatları, Avrupa Birliği ülkeleri arasında hem sunulan programlar hem de bu programların spesifik başlıkları açısından büyük çeşitlilik göstermektedir. Bu alana nerede ve nasıl giriş yapılacağını öğrenmek için ülkeye özgü kaynaklardan faydalanmak oldukça önemlidir. Birçok ülkede, ulusal eğitim bakanlıkları yeşil eğitim programları ve girişimleri hakkında bilgi sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, meslek kuruluşları ve yerel ticaret odaları, yeşil ekonomi alanındaki eğitim fırsatları hakkında rehberler ve danışmanlık hizmetleri sunmaktadır. Avrupa Eğitim ve Öğretim Ağı gibi web siteleri veya ulusal meslek birlikleri de belirli kurslar, sertifikasyonlar ve finansman programları hakkında değerli bilgiler sunan önemli kaynaklar arasındadır.



Yeşil beceriler edinerek, kariyer fırsatlarınızı genişletir ve sürdürülebilir bir geleceğe önemli bir katkı sağlarsınız.

Yeşil İşler İçin Yaşam Boyu Öğrenme

Yeşil ekonomi ve yeşil işlerin yayılmasıyla birlikte yaşam boyu öğrenme giderek daha önemli hale gelmektedir. Yeşil dönüşüm, değişen teknolojiler, meslekler ve beceri gereksinimleriyle paralel ilerlemektedir. Yeni meslekler ve işler ortaya çıkarken, mevcut meslekler yeniden düzenlenmekte ve bazı işler ise ortadan kalkmaktadır.



Yeşil işlerin genişlemesinde yaşam boyu öğrenme ve iş gücünün sürekli uyum sağlaması temel bir gerekliliktir.

Bazı yeşil işler, özel bir eğitim veya üniversite diploması gerektirse de, yaşam boyu öğrenme yoluyla bu alanlarda yeterlilik kazanmak için birçok fırsat bulunmaktadır.

Bunlar arasında yenilenebilir enerji, sürdürülebilir yönetim ve enerji verimliliği gibi alanlarda ileri eğitim programları yer alır. Bu tür eğitimler, hem şirketlerin hem de çalışanların rekabetçi ve yenilikçi kalmasını sağlamaktadır.



Dönüşüm, uyarlanma ve yenilik, yeşil işlerin temel direkleridir ve yaşam boyu öğrenmenin önemini vurgulamaktadır. Yaşam boyu öğrenme fırsatları şu şekilde sınıflandırılabilir:

- Formal Öğrenme: Tanınmış bir eğitim kurumunda alınan diploma veya çıraklık eğitimi gibi, resmi olarak tanınan bir yeterlilik sağlayan eğitim türüdür.
- Non-Formal Öğrenme: Genel olarak tanınan bir sertifikası olmayan kurslar, atölye çalışmaları ve seminerler gibi eğitim etkinliklerini kapsar.
- Informal Öğrenme: Günlük yaşamda, ailede veya iş başında gerçekleşen öğrenme türüdür. Örneğin, meslektaşlarla yapılan tartışmalar, uzmanlık kitapları okumak, iş yerinde koçluk almak veya ticaret fuarlarını ziyaret etmek bu tür öğrenmelere örnek olarak verilebilir.



Eğer bir yeşil iş veya meslek seçmeye karar vererseniz, yeni bilgiler öğrenmek ve becerilerinizi geliştirmek veya derinleştirmek için formal, non-formal veya informal yollarla eğitiminize devam etmeye hazır olmanız önemlidir.

2.3 Yeşil Kariyer Fırsatları

Yeşil İş Piyasasında Kariyer Yolları

Yeşil kariyerler yalnızca çevreyle ilgili bilgi birikimini değil, aynı zamanda uygun bir sürdürülebilirlik anlayışını ve yenilikleri hayata geçirme yeteneğini de gerektirir. Bu üç beceriyi bir araya getiren çalışanlar, farklı faaliyet alanlarında çalışma özgürlüğüne sahip olurken, aynı zamanda çeşitli kariyer yollarını tercih etme fırsatına da sahip olabilirler.

Yeşil bir işe başlamak, doğrudan mezuniyet veya bir eğitim programının tamamlanmasının ardından, başka bir kariyerdan geçiş yaparak ya da mevcut pozisyonunuzda ilgili görevleri üstlenerek mümkündür.

Yeşil iş piyasasında birçok faaliyet alanı ve kariyer fırsatı bulunmaktadır:

- Organik tarım ve gıda üretimi
- Sürdürülebilir üretim, ticaret ve lojistik
- Geri dönüşüm ve atık yönetimi
- Kaynak tasarruflu su yönetimi
- Yenilenebilir enerjiler ve enerji verimliliği
- Sürdürülebilir ormancılık ve ahşap işleme
- Teknik çevre koruma
- Sürdürülebilir ulaşım, turizm, kırsal ve kentsel kalkınma
- Bilim, eğitim ve tüketici koruma
- Sürdürülebilir mimari ve bina teknolojisi
- Yeşil finans ve sigorta
- Sürdürülebilirlik iletişimi ve kampanyaları
- Çevre politikası, hukuk ve yönetim
- Hayvanlar ve bitkiler
- Yeşil kalkınma iş birliği



Bu doğrultuda, yeşil işlerde çalışırken aynı zamanda siyaset, pazarlama, gıda, hayvanlar, ürün tasarımı, finans, bilişim teknolojileri, tıp, turizm, mühendislik veya eğitim gibi alanlara olan tutkunuzu da yaşayabilirsiniz. Birçok yeşil iş, sürdürülebilirlik veya çevre koruma ile disiplinler arası çalışma alanlarının bir kombinasyonunu sunar.



Örneğin, bir politikacı olarak çevre yasalarını ve politikalarını savunabilir veya bir tasarımcı olarak sürdürülebilir ürün tasarımına odaklanıp "eko-tasarım" konusunda uzmanlaşabilirsiniz.

Bir altyapı yöneticisi olarak bina ekolojisi ve sürdürülebilirlik konularına odaklanabilir, yol, demiryolu veya su taşımacılığı güzergâhlarını ekolojik açıdan faydalı bir şekilde geliştirebilirsiniz. Eğitime ve danışmanlığa ilgi duyuyorsanız, şirketlere operasyonlarını sürdürülebilir şekilde tasarlamaları konusunda rehberlik eden bir kurumsal çevre danışmanı kariyerini düşünebilirsiniz.

Araştırma ve laboratuvar çalışmalarını seviyorsanız, bilimsel çalışmalar yoluyla hayvan ve bitki türlerini koruma fırsatlarına sahip olabilirsiniz. Pazarlama veya kampanya yürütme konusunda tutkuluysanız, iletişim becerilerinizi yeşil organizasyonlarda halkla ilişkiler veya bağış toplama faaliyetlerinde önemli katkılar sağlamak için kullanabilirsiniz.

Yeşil kariyerler, çeşitli sektörlerde mümkündür:

- Pazar veya özel sektör: Kâr odaklı ve piyasa tarafından finanse edilen şirketler
- Devlet: Vergiler ve harçlarla finanse edilen ve egemenlik görevlerini yerine getiren federal, eyalet ve yerel yönetim gibi bölgesel otoriteler
- Üçüncü sektör veya kar amacı gütmeyen sektör: Hükümet dışı kuruluşlar (NGO'lar), kar amacı gütmeyen kuruluşlar, dernekler, kulüpler ve vakıflar



Özel sektörde son yıllarda kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) konusuna artan bir ilgi görülmektedir. Sürdürülebilir ürün tasarımı pazarlamada marka imajını geliştirmeye, adil çalışan yönetiminden geleceğe yönelik iş modellerinin geliştirilmesine kadar pek çok alanda yeşil iş fırsatları bulunmaktadır.

Kamu sektöründe, örneğin federal hükümet, şehir yönetimi veya Çevre Bakanlığı gibi kurumlarda, kariyer fırsatları atık yönetimi uzmanlarından veri bilimcilerine, ulaşım planlamacılarından iklim koruma yöneticilerine kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Bu alanlar arasında peyzaj mimarları ve organik tarım danışmanları gibi meslekler de bulunmaktadır.

Kar amacı gütmeyen sektör, kamu yararına çalışan organizasyonları kapsar. Bu organizasyonlar, insan haklarını korumak, sosyal adalet ve demokrasi için mücadele etmek veya çevreyi korumak gibi alanlarda faaliyet gösterir. Bu tür kuruluşlar genellikle gönüllü olarak çalışacak veya staj yapacak kişilere ihtiyaç duyar. Ancak, aynı zamanda ücretli, kalıcı pozisyonlar ve yeşil kariyer fırsatları da bulunmaktadır.

Üçüncü sektördeki yeşil işlere örnekler şunlardır:

- - Halkla ilişkiler uzmanları
- - Çevre denetçileri
- - Enerji hukuku alanında çalışan avukatlar
- - Proje yöneticileri
- - Belediye kalkınma politikaları için koordinatörler
- - Organik tarım alanında uzman danışmanlar
- - Doğa eğitmenleri

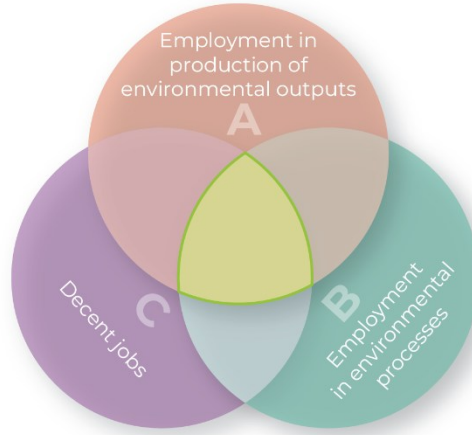


Sürdürülebilir ve geleceğe yönelik bir dünyayı şekillendirmeye katkıda bulunabileceğiniz yeşil ve anlamlı bir kariyer için birçok farklı yol bulunmaktadır. İster yeni mezun, ister deneyimli bir profesyonel veya kariyer değiştiren biri olun, kamu, kar amacı gütmeyen veya kâr odaklı sektörlerde bu hedefe ulaşmak mümkündür.

Ancak, bir işin gerçekten yeşil bir iş olup olmadığını her zaman dikkatlice değerlendirmek önemlidir. Günümüzde "greenwashing" (yeşil badana) adı verilen yaygın bir pazarlama stratejisi, şirketlerin veya kuruluşların kendilerini özellikle çevreye duyarlı ve dostu olarak göstermeye çalıştığı durumları tanımlar.

"Greenwashing" terimi, bir şirketin sürdürülebilirlik uygulamalarını olduğundan daha çevre dostu göstermek için yapılan bu çabayı ifade eder. Benzer şekilde, yeşil işlerin gerçekte yeşil bir çalışma ortamı sunmaması da bir sorun teşkil eder. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), yeşil işleri yalnızca çevreyi koruma ve onarma sürecine katkıda bulunan işler olarak değil, aynı zamanda "insana yakışır işler" olarak tanımlar.

Bu, iyi çalışma koşulları ve uygulamaları sunan işleri ifade eder. Bu nedenle, çevreyi koruma amacına hizmet etseler bile, kirli, tehlikeli, sağlıksız, güvencesiz ve düşük ücretli işler yeşil iş olarak kabul edilmez. İnsana yakışır çalışma koşulları ve adil ücret, bir yeşil işin temel unsurlarıdır.



Yeşil Kariyerlerin Mesleki Gelişimi

Yeşil bir kariyer seçimi için otantik ve stratejik bir planlama yapmak özellikle faydalıdır. Bu yaklaşım, uzun vadeli yaşam ve iş hedeflerinin netleştirilmesini ve kısa ile orta vadeli adımların belirlenmesini sağlar.



Yeşil bir kariyer için profesyonel hedefler ve eylem planlaması, her zaman kişinin kendi becerileri, değerleri ve öncelikleri ile yeşil ekonomideki fırsatlarla uyumlu olmalıdır.

Aşağıdaki sorular, öz değerlendirme, hedef planlaması ve uygulama için önemlidir ve mesleki (ilerleme) gelişim için temel stratejilerin temelini oluşturur:

- Hangi değerler ve inançlar beni tanımlar?
- Hangi mesleki, metodolojik, sosyal ve kişisel beceriler beni diğerlerinden ayırır?
- Hangi ortam, rol, sektör ve faaliyet alanları beni en çok ilgilendiriyor?
- Mesleki olarak ne başarmak istiyorum? Kendimi 5 veya 10 yıl sonra nerede görüyorum?
- Hedeflerime ulaşmak için neye ihtiyacım var? Hangi beceriler, bağlantılar, deneyimler veya nitelikler gerekli?
- Eksik gereksinimleri nasıl karşılayabilirim? Bu konuda bana ne veya kim destek olabilir? Hangi kaynaklara sahibim?



Bir meslek veya profesyonel bir yön seçmiş, kariyerinizin ortasında veya eğitiminizi tamamlamış olsanız bile, bu durum yeşil bir kariyer seçemeyeceğiniz anlamına gelmez. Değişen ilgi alanları, açılan yeni kapılar, yeniden değerlendirilen kararlar, profesyonel sapmalar, yeniden eğitim ve ek nitelikler, yeşil bir gelecekte yeni mesleki fırsatların önünü açar.

Öncelikle, vizyonunuzun, hedeflerinizin ve misyonunuzun ne olduğunu düşünün. Hangi faaliyet alanının sizi özellikle ilgilendirdiğini, yeteneklerinizi, becerilerinizi ve deneyimlerinizi en iyi şekilde nasıl kullanabileceğinizi ve ne başarmak istediğinizi değerlendirin. Bu öz değerlendirme, hedefe yönelik bir yeşil kariyer planlaması ve gelişimi için temel bir adımdır.



Eğer halihazırda çalışma hayatının ortasıdaysanız ve uzmanlaşmış veya disiplinler arası bir eğitim, niteliklere ya da mesleki deneyime sahipseniz, ilgili bir ek eğitimle yeşil bir kariyere geçiş yapma seçeneğiniz de bulunmaktadır. Becerilerinizi, deneyimlerinizi ve önceki faaliyetlerinizi yeşil uzmanlıkla nasıl geliştirebileceğinizi ve tamamlayabileceğinizi değerlendirin. Bu olanaklar, yarı zamanlı ek eğitimden gönüllü çalışmalara, stajlara, start-up kurmaya veya şirketler ve organizasyonlar içinde yeşil girişimlerde bulunmaya kadar geniş bir yelpazeyi kapsar.

Eğer çalıştığınız şirket ilgili eğitim ve gelişim fırsatları sunuyorsa, işvereninizden bu eğitimler için bir destek talep edebilirsiniz. Bu seçenek sizin için uygun değilse, devlet destekleri ve teşvikleri hakkında bilgi alabilir ve bunlar için hangi şartların yerine getirilmesi gerektiğini öğrenebilirsiniz.



İnsan kaynakları yönetimi uzmanları, kendilerini çeşitlilik yönetimi konusunda geliştirebilir; çiftçiler, organik gıda üretimi konusunda uzmanlaşabilir; gazeteciler, sürdürülebilirlik konularında özel eğitim alabilir. Pazarlama ve halkla ilişkiler uzmanları bağış toplama alanında fırsatlar bulabilirken, eğitimciler doğa eğitimi alanında kendilerini geliştirebilir. Fırıncılar organik fırıncılıkta uzmanlaşabilir, mimarlar enerji verimli tasarımlara odaklanabilir, iş geliştirme uzmanları kurumsal sürdürülebilirlik konularına yönelirken, mühendisler atık yönetimi teknolojilerinde uzmanlaşabilir.

Yeşil kariyerinizi ilerletmek için özel iş arama portallarında ilanlara bakmak faydalı olabilir. Ayrıca, proaktif davranarak kendiliğinizden bir başvuru yapabilirsiniz. Eğer uygun bir iş ilanı bulamıyorsanız

veya belirli bir şirketi hedefliyorsanız, hayalinizdeki iş için doğrudan bir başvuru yapmayı da düşünebilirsiniz.

Yeşil kariyerinizi ilerletmek için bir diğer fikir, staj veya gönüllü çalışmayı tercih etmektir. Bir staj sayesinde yalnızca değerli deneyim ve bilgi edinmekle kalmaz, aynı zamanda olası bir çalışma alanı ve kariyer yolu hakkında daha derin bir anlayış kazanırsınız. Ayrıca, bu yolla sektörde geniş bir iletişim ağına erişim sağlayabilir ve bu ağı ileride kullanabilirsiniz.

Eğer halihazırda bir kariyeriniz varsa ve yeni bir yön arayışıdaysanız, gönüllü çalışmayı da düşünebilirsiniz. Kar amacı gütmeyen işverenlerle çalışarak yalnızca özgeçmişinizi zenginleştirmekle kalmaz, aynı zamanda yeşil işler dünyasına dair önemli deneyim ve bilgiler edinirsiniz.



Eğer çalıştığınız şirket veya organizasyonda kendinizi rahat hissediyor, ancak sürdürülebilirlik veya çevre koruma konularına daha fazla odaklanmak istiyorsanız, işinizin mevcut sınırlarının ötesine geçebilirsiniz. Yeşil fikirler, projeler, çalışma grupları ve yenilikler konusunda öncülük edin. Üstlerinizi veya işverenlerinizi sürdürülebilirlik alanındaki gelişim fırsatları hakkında bilgilendirin, onlara danışmanlık yapın ve teşvik edin.

Bu fırsatlar, çalışanların birlikte araç kullanmasını teşvik etmekten kurumsal gönüllülük projelerine ve çalışan sağlığını desteklemeye kadar geniş bir yelpazeyi kapsayabilir.



Eğer yalnızca tutkulu bir uygulayıcı ve yenilikçi değil, aynı zamanda iş zekasına sahip ve risk almaya istekli biriyse, yeşil bir start-up'ın (ortak) kurucusu olma fırsatını değerlendirebilirsiniz. Bu sayede, şirketinizi kendi kişisel değerleriniz, hedefleriniz ve çalışma yöntemleriniz doğrultusunda tasarlayabilir ve bir girişimci olarak dünyayı sosyal ve ekolojik açıdan sorumlu bir şekilde şekillendirebilirsiniz. Yeşil start-up'ların ortak kurucu aradığı çeşitli web siteleri, ticaret fuarları ve etkinlikler (örneğin, girişimci buluşmaları, ağ toplantıları) bulunmaktadır. Bu tür platformlar, girişimcilik yolunda ilk adımları atmak için önemli fırsatlar sunar.

2.4 İş Yerinde Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilirlik İlkeleri

Sürdürülebilirlik, üç temel boyut veya ilkeye dayanır:

Ekonomi:

- Ekonomik verimlilik
- Ekonomik ilerlemeye odaklanma
- Kaynakların verimli kullanımı
- Döngüsel ekonomi
- Adil ticaret
- Yerel değer yaratımı
- Etik iş uygulamaları

Toplum:

- Sosyal adalet
- Sosyal katılımı teşvik etme
- İnsan refahını artırma

- Sosyal grupların dezavantajlı duruma düşmesini önleme
- Sosyal hakların güvence altına alınması
- Eğitimi geliştirme ve insana yakışır iş imkanları sağlama
- Toplumsal cinsiyet eşitliği
- Sürdürülebilir tüketim

Çevre:

- Ekolojik sürdürülebilirlik: Doğanın, biyolojik çeşitliliğin ve ekosistemlerin korunması
- Kaynakların sorumlu kullanımı
- Çevre kirliliğinin ve tahribatının azaltılması



Sürdürülebilir düşünme ve hareket etme, her mesleki faaliyet ve her sektör için temel bir öneme sahiptir. Bu nedenle, sürdürülebilirlik, mesleki yeterliliğin ayrılmaz bir parçası haline gelmekte ve hem teknik ve metodolojik becerilerde hem de sosyal ve kişisel becerilerde kendini göstermektedir. Dolayısıyla, sürdürülebilirliğin üç boyutunun entegrasyonu, mesleki gelişimde de hayati bir rol oynamaktadır.

Sürdürülebilirlik ilkeleri, mesleki gelişiminize entegre edilebilir. Bu, hem çevreyi hem de sağlığını korurken daha verimli ve etkili bir şekilde çalışmayı ve öğrenmeyi içerir. Kariyerinizin ekolojik, ekonomik ve sosyal açıdan sürdürülebilir bir şekilde geliştirilmesi için aşağıdaki seçenekler değerlendirilebilir:

- - Kendi etkinliğinizi ve verimliliğinizi artırmak amacıyla ilgili yeteneklerin ve becerilerin yaşam boyu geliştirilmesi
- - Farklı yaşam alanlarının entegrasyonu ve aile, boş zaman ile iş arasındaki dengenin sağlanması

- - Zihinsel ve fiziksel sağlığın korunması, iyi bir yaşam, dinlenme, spor ve sağlıklı beslenme yoluyla mesleki dayanıklılığın artırılması
- - Sürdürülebilir kuruluşları desteklemek ve sürdürülebilir amaçlara bağlılık göstermek
- - Kendi ekolojik verimliliğinizi artırmak ve kaynakların en iyi şekilde kullanılmasını sağlamak

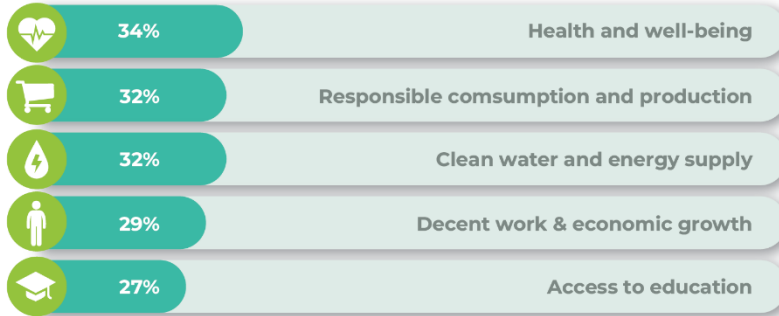
İş Rollerine Sürdürülebilirliği Entegre Etme Stratejileri

Michael Page'in Avrupa'da gerçekleştirdiği Sustainability Insights Study (2022) araştırmasına göre, çalışanların %28'i, şirketlerinin yeterince sürdürülebilir olmadığını düşünmektedir.



İş yerinde sürdürülebilirlik, yalnızca şirket içindeki tüm süreçleri değil, aynı zamanda şirketin genel kültürünü de geleceğe uygun, sosyal olarak adil ve kaynak açısından verimli hale getirmek anlamına gelir.

Avrupa'daki her üç çalışandan biri, sağlık ve refahın şirket içinde en önemli sürdürülebilirlik girişimi olduğunu belirtmektedir. Sorumlu tüketim ve üretim ile temiz su ve enerji yönetimi konuları ikinci ve üçüncü sırada gelmektedir. Ayrıca, insana yakışır iş imkanları ve eğitime erişim de çalışanlar için önemli bir yere sahiptir.



Sosyal, Ekolojik ve Ekonomik Sürdürülebilirliği İş Rollerine Entegre Etmek İçin Etkili Stratejiler

Şirket veya organizasyonda kapsayıcılık ve çeşitliliği artırmaya yönelik politikalar geliştirmek.

Çalışanların yeşil işlere nitelikli hale gelmesini sağlamak ve yeşil kariyer yollarını etkin bir şekilde geliştirmek.

Çevreye duyarlı iş ve yönetim uygulamalarını şirket süreçlerine entegre etmek.

Çalışan bağlılığını, üretkenliğini, iş tatminini ve motivasyonunu artırmak amacıyla eğitim ve gelişim fırsatları sunmak.

Çalışanların iş yerinde sürdürülebilirliğe aktif olarak katılımını teşvik etmek.

Çeşitli iş rollerinde, sürdürülebilirlik konularında çapraz eğitim programları düzenlemek.

Gönüllülük fırsatları ve programlarıyla çalışanların toplumsal katkılarını desteklemek.

Sürdürülebilirlik stratejileri, hedefleri ve başarı hikayeleri hakkında düzenli iç iletişim sağlamak.

Sürdürülebilir davranış ve fikirler için teşvikler ve ödül sistemleri sunmak.

Çalışanların kendi iş yerlerinde sürdürülebilirlik uygulamalarını hayata geçirebilmeleri için gerekli kaynakları ve koşulları sağlamak.



Çalışan eğitiminin teşvik edilmesi, sürdürülebilirlik konusunda bir düşünce yapısı, bilgi ve beceriler geliştirilmesi için önemli bir başlangıç noktasıdır. Bu yaklaşım, sürdürülebilirliğin tüm iş süreçlerine ve rollere entegre edilmesini kolaylaştırır.

Çalışanları başarı döngüsüne (eğitim, ilham ve harekete geçirme) dahil etmek, sürdürülebilirliği iş yerlerine ve şirketlere entegre etmek için kalıcı bir sürdürülebilirlik kültürü oluşturur. Bu yaklaşım, bireyler, ekipler ve tüm organizasyonlar için uzun vadeli bir etki sağlar.



Eğitim, ilham ve harekete geçirme yoluyla sürdürülebilirlik alanında, geleneksel iş rolleri sosyal, ekonomik ve ekolojik açıdan sürdürülebilir hale getirilebilir. Örneğin:

Mikro finans görevlisi olarak, düşük gelirli girişimciler için küçük kredilere erişimi iyileştirebilirsiniz.

Eğitim görevlisi olarak, dezavantajlı topluluklar için yüksek kaliteli eğitim fırsatlarına kendinizi adayabilirsiniz.

Gıda teknolojisi uzmanı olarak, yeni ve yenilikçi gıda üretim yöntemleri geliştirme konusunda ilham alabilirsiniz.
Satın alma görevlisi olarak, malzeme ve ürünlerin çevresel ve sosyal açıdan sorumlu bir şekilde tedarik edilmesini sağlayabilirsiniz.

2.5 Özet

Yeşil beceriler, yeşil teknolojiler hakkında bilgi, sürdürülebilirlik odaklı bir düşünce yapısı ve iyileştirme potansiyelini gerçekleştirecek aktarılabilir yetenekleri içerir.

Her sektör ve meslek için belirli yeşil beceriler olsa da, girişimcilik, iletişim becerileri, liderlik, yenilikçilik ve uyum sağlama yeteneği de temel yetkinlikler arasında yer alır. MINT (Matematik, Bilgisayar Bilimleri, Doğa Bilimleri ve Teknoloji) alanları, yeşil ekonomide çalışmak için kritik öneme sahiptir. Sürdürülebilir eylem, çevre bilinci, analitik düşünme, veri bilimi ve problem çözme becerileri, yükselen yeşil işlerde en önemli yetkinliklerdendir.

Yeşil işler için eğitim yolları, çıraklık, özel eğitim kursları, disiplinler arası ve uzmanlık alanında derece programları, yeşil beceri eğitimi ve pratik deneyimi içerir. Yaşam boyu öğrenim, yeşil ekonomide istihdam için özellikle önemlidir; çünkü yeşil dönüşüm, teknolojilerde, mesleklerde ve beceri gereksinimlerinde değişikliklerle ilişkilidir.

Yaşam boyu öğrenim; formal, non-formal ve informal öğrenme biçimlerinde gerçekleşebilir. Yeşil iş piyasasındaki kariyer yolları; atık yönetimi, bilim, organik tarım, yeşil finansman, sürdürülebilir hareketlilik ve teknik çevre koruma gibi alanları kapsar. Yeşil işler hem özel sektörde hem de kamu ve kar amacı gütmeyen sektörlerde bulunabilir.

Yeşil bir kariyer hedefi ve kariyer planı oluşturmak değerli bir yaklaşımdır. Bunun için stratejiler arasında istekli başvurular, eğitim ve sürekli öğrenim, gönüllü çalışmalar, stajlar, girişimlerin (ortak) kurulması ve kişinin kendi organizasyonunda yeşil girişimlerde bulunması yer alır.

Sürdürülebilirlik ilkeleri, ekonomik verimlilik, sosyal adalet ve ekolojik sürdürülebilirliği içerir. Tüm iş alanlarında ve rollerinde sürdürülebilir düşünme ve davranış büyük önem taşır. Bu, örneğin yaşam boyu öğrenim, zihinsel ve fiziksel sağlığın teşviki, sürdürülebilir hedeflere bağlılık ve kişisel ekolojik verimliliğin artırılması yoluyla entegre edilebilir. İş yerlerinde sürdürülebilirlik bilincini artırmak, bireysel iş rollerini, ekipleri ve tüm organizasyonu etkileyen sürdürülebilir bir kültür oluşturur.

Kaynakça

Federal Institute for Vocational Education and Training (2013). Vocational training for the green economy.

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Berufsbildung_gruene_Wirtschaft_GlobalesPartnertreffen_Leipzig.pdf

European Education and Training Network (2024).

<https://www.european-net.org/>

Plattform Industrie 4.0. (2023). Green Skills. There is a green collar in each and every one of us.

https://www.plattform-i40.de/IP/Redaktion/DE/Downloads/Publikation/AG5_Impuls-GreenSkills.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Auktor, G.V. (2020). Green Industrial Skills for a sustainable future. United Nations Industrial Development Organization.

https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-02/LKDForum-2020_Green-Skills-for-a-Sustainable-Future.pdf

3. Women4Green Trainers_Women in Green Jobs

3.1 Yeşil İşlerde Çalışan Kadınlar

Hem heyecan verici bir kariyer inşa etmek hem de çevre için aktif bir şeyler yapmak – işte tam olarak yeşil işlerin sunduğu fırsat bu! Özellikle hızla büyüyen yenilenebilir enerji sektöründe umut vadeden birçok olanak mevcut: Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) tarafından yapılan bir çalışmaya göre, 2050 yılına kadar yaklaşık 29 milyon yeni iş imkânı yaratılabilir. Oldukça umut verici, değil mi?

Peki, hızla büyüyen bu sektörde kadınlar için mevcut durum nasıl görünüyor? Kadınların yeşil mesleklere girmesini ve potansiyellerini gerçekleştirmesini engelleyen bariyerler var mı? Ve en önemlisi, bu engelleri nasıl aşabilir ve adil ve çeşitliliği destekleyen bir geleceğin yolunu nasıl açabiliriz? Birlikte, kadınların yeşil ekonomiyi nasıl şekillendirdiğini ve herkesin ilerlemesi için fırsatlar yaratmaya nasıl katkı sağlayabileceğimizi keşfetmek istiyoruz.



3.2 Yeşil İşlerde Kadınlar – Mevcut Durum

Neden Yeşil Ekonomide Kadınlara İhtiyacımız Var?

Yeşil işler, ekonomik ve toplumsal cinsiyet eşitliği için kilit bir faktördür. Sürdürülebilirlik ve yenilenebilir enerjiye artan ilgi, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olmayan yeni meslekler yaratmaktadır. Bu gelişme, toplumsal cinsiyete özgü bariyerleri yıkmak ve kadınları yenilenebilir enerji ve sürdürülebilir üretim gibi kilit alanlara entegre etmek için önemli bir fırsat sunmaktadır.



Teknik ve bilişim alanlarında, yeşil ekonominin bir parçası olan mesleklerde yaşanan nitelikli iş gücü eksikliği giderek kötüleşmektedir. Kadınlar bu mesleklerde ciddi biçimde yetersiz temsil edilmektedir ve bu durum yalnızca sosyal değil, aynı zamanda ekonomik dezavantajlar da yaratmaktadır. Toplumsal cinsiyet ücret farkı ve yaşlılıkta yoksulluk, bu eşitsizliğin sonuçlarına örnek olarak gösterilebilir. Bu nedenle, şirketlerin yalnızca erkek değil, kadın profesyonel potansiyelini de değerlendirmesi, hem personel ihtiyaçlarını karşılamak hem de uzun vadeli iş başarısını sağlamak açısından kritik öneme sahiptir. Yeşil ekonomide kadın oranının artırılması, yalnızca bir adalet meselesi değil, aynı zamanda ticari bir zorunluluktur.



Geleneksel sektörler, kadınların iyi ücretli ve istikrarlı işlere erişimini zorlaştıran toplumsal cinsiyete dayalı engellerle karakterize edilmektedir. Ancak yeşil ekonomi, bu eşitsizliklerin üstesinden gelmek için umut vadeden bir alternatif sunmaktadır. Yenilenebilir enerjiler, sürdürülebilir üretim ve çevre teknolojisi alanlarında nitelikli iş gücüne olan talebin artmasıyla birlikte, eskimiş toplumsal cinsiyet rollerine dayanmayan yeni kariyer yolları ortaya çıkmaktadır.

Bu değişim potansiyeli önemli avantajlar sunmaktadır: Kadınlar bu alanlarda daha güçlü bir şekilde temsil edildiğinde, istikrarlı gelirlerden, geniş kariyer olanaklarından ve uzun vadeli ekonomik perspektiflerden faydalanabilirler. Bu tür bir ilerleme, bireylerin yaşam koşullarını iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda toplumsal cinsiyet ücret farkını azaltmaya da katkı sağlar.

Bu olumlu gelişmelere rağmen, gerçek dünyada kadınların yeşil ekonominin birçok alanında hala yetersiz temsil edildiği görülmektedir. Sektör genel olarak büyümekte olsa da, bu mesleklerdeki kadın oranı düşüktür. 2021 yılında, yeşil sektörlerdeki işlerin yalnızca %29'u kadınlar tarafından

yürütülürken, 2030 yılına kadar bu oranın %25'e düşebileceği öngörülmektedir. Bu eksiklik, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından bir geri adımı temsil ettiği gibi, bu alandaki ilerlemeyi 15 yıl kadar geciktirebilir.

Yeşil endüstrilerdeki kadın oranındaki düşüşü önlemek için, daha fazla kadının STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) eğitimine yönlendirilmesi kritik öneme sahiptir.



STEM, bilim (science), teknoloji (technology), mühendislik (engineering) ve matematik (mathematics) kelimelerinin kısaltmasıdır. Bu disiplinler, yeşil ekonomide ihtiyaç duyulan yenilikler ve teknik çözümler için merkezî bir rol oynamaktadır. Yenilenebilir enerji, sürdürülebilir üretim ve çevre dostu teknolojiler gibi alanlarda ilerlemeyi sağlayan temel itici güçlerdir.

Mevcut araştırma verilerine hızlı bir bakış, yeşil ekonomide kadın oranını sürdürülebilir bir şekilde artırmak için hâlâ nerelerde harekete geçilmesi gerektiğini göstermektedir.



2008 ile 2020 yılları arasında STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) alanlarında üniversiteye başlayan kadın öğrenci sayısı %89 oranında arttı. Ancak, bu artış dal bazında farklılıklar göstermektedir: Biyoloji ve kimya gibi alanlarda kadın oranı yüksekken, mühendislik ve bilgisayar bilimlerinde bu oran daha düşüktür, ancak bu alanlarda da yavaş yavaş bir artış gözlemlenmektedir. Özellikle bilgisayar bilimlerinde, pratik uygulama eksikliği ve yanlış beklentiler nedeniyle bırakma oranları yüksektir. Kadın mezunların sayısındaki artışa rağmen, özellikle elektrik mühendisliği ve bilgisayar bilimi gibi geleceğe yönelik alanlarda kadın oranı %32,4 ile düşük kalmaktadır.

STEM alanlarında, özellikle makine mühendisliği, süreç mühendisliği ve elektrik mühendisliği gibi alanlarda kadın oranının artırılması, yeşil ekonomi için büyük önem taşımaktadır.

STEM programlarının çekiciliğini ve pratikle bağlantısını artırmaya yönelik hedefe yönelik tedbirler, kadın mezun sayısını artırmak için önemlidir. Mentorluk programları ve erken dönem pratik yönelim, bırakma oranlarını azaltmaya ve kadınları uzun vadede bu geleceğe yönelik sektörlerde çalışmaya teşvik etmeye yardımcı olabilir.

Kadınların Yeşil Ekonomide Şimdiden Fark Yarattığı Alanlar

Kadınlar, yeşil ekonomide hâlâ yeterince temsil edilmemelerine rağmen, belirli rollerde giderek daha fazla tanınmaktadır:



Liderlik pozisyonları, örneğin Sürdürülebilirlik Başkanı (Chief Sustainability Officer - CSO) rolleri, bu duruma iyi bir örnek teşkil etmektedir: Bu alanlarda kadın oranında önemli bir artış gözlemlenmektedir. ABD'de, CSO pozisyonlarındaki kadın oranı 2011 yılında %28 iken, 2021 yılında %54'e yükselmiştir. Bu pozisyonlar özellikle önemlidir, çünkü şirketlerin sürdürülebilirlik stratejileri üzerinde doğrudan etkili olup, iklim hedeflerinin gerçekleştirilmesinde kilit bir rol oynamaktadır.



Kariyer yönelimlerinin bir parçası olarak, öğrenciler küçük gruplar halinde yeşil ekonomide liderlik pozisyonlarında bulunan kadınları araştırabilir. Bu araştırma sonucunda, hem bu kadınların mesleki başarılarını hem de sürdürülebilir dönüşüme katkılarını vurgulayan etkileyici bir sunum hazırlayabilirler. Bu etkinlik sayesinde öğrenciler yalnızca araştırma becerilerini geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda ilham verici kadın rol modellerle aktif bir şekilde etkileşime girerek, kadınların bugün yeşil mesleklerde ne kadar çeşitli ve etkili roller üstlendiklerini fark edebilirler.

Ayrıca, kadınlar yenilenebilir enerjinin belirli alanlarında da güçlü bir şekilde temsil edilmektedir. Özellikle fotovoltaik sektöründeki katılımları dikkat çekicidir; dünya genelinde bu sektördeki işlerin yaklaşık %40'ını kadınlar üstlenmektedir. Bu, kadınların yalnızca bu büyüyen sektörde yer almakla kalmayıp, aynı zamanda önemli bir rol oynadıklarını gösteren olumlu bir işarettir.



Yeşil ekonomideki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmak ve net sıfır emisyon hedefine ulaşmak için şirketlerin hedefe yönelik adımlar atmaları gerekmektedir. Bu adımlar arasında kadınlara yönelik eğitim ve mesleki gelişim programlarının desteklenmesi, kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturulması ve çalışanların iş ve aile hayatlarını dengelemelerine yardımcı olacak politikaların uygulanması yer almaktadır.

Liderlikte daha fazla toplumsal cinsiyet çeşitliliği, sadece toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinde olumlu bir etki yaratmakla kalmaz, aynı zamanda iklim eylemlerinin etkinliğini de artırır. Kadınların liderlik rollerinde özellikle teşvik edilmesi, şirketlerin çevresel hedeflerine daha başarılı bir şekilde ulaşmalarını sağlarken, daha şeffaf ve adil bir çalışma ortamı yaratmalarına da katkıda bulunur. Peki, kadın liderlerden nasıl faydalanıyoruz? İşte bazı temel avantajlar:

- Avrupa Yatırım Fonu'nun 2023 raporuna göre, kadınlar tarafından yönetilen şirketler çevre, sosyal konular ve yönetim alanlarında ortalamadan daha iyi performans göstermektedir.

- Liderlik pozisyonundaki kadınlar, yenilenebilir enerjiye yatırım yapma olasılıkları daha yüksek olup, enerji verimliliği ve geri dönüşüme daha fazla değer vermektedir. Bu da sera gazı emisyonlarının azalmasına yol açar.

- Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) tarafından yapılan bir araştırma, kadınlar tarafından yönetilen şirketlerin sera gazı emisyonlarını açıklama ve daha şeffaf bir çevresel denge izleme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

3.3 Yeşil İşlerde Kadınların Karşılaştığı Engeller

Bahsedilen avantajlara rağmen neden az sayıda kadın yeşil ekonomide aktif rol alıyor? Bu soruya basit cevaplar bulma isteği oldukça yüksek—ancak aynı zamanda tek bir cevap sunmak mümkün değil.



Kariyer seçiminde birçok faktör rol oynar ve farklı çalışmalar ya psikolojik/birey odaklı bir perspektife (karar verici olarak birey) ya da sosyal yapılar ve kurumsal çerçevelere (çevre ve sosyalleşmenin belirleyici faktörler olarak) odaklanır.

Kadınların kariyer seçimlerini ve bu kararlara etki eden faktörleri açıklamaya yönelik çeşitli yaklaşımlar, konunun karmaşıklığını gözler önüne sermektedir; çünkü bu etkiler birbirinden bağımsız olarak ele alınamaz. Aksine, kariyer seçimleri birden fazla etkinin bir araya gelmesinin sonucudur. Şimdi, bu etkilerden bazılarını inceleyecek ve yeşil ekonomide giriş ve ilerleme engellerini aşmaya yönelik başlangıç niteliğindeki yaklaşımları tartışacağız.

Yeşil İşlerde Engellerin Aşılması



Engellerin aşılmasında en önemli faktörlerden biri, toplumsal cinsiyet kalıpyargıları ve bunların yol açtığı "kalıpyargı tehdit etkisi"dir. Ancak, toplumsal cinsiyet kalıpyargıları ve bunların etkileri oldukça geniş kapsamlıdır ve kariyer rehberliği ve danışmanlık süreçlerinde ele alınabilir. Bu nedenle, bu konuyu bir sonraki bölümde özel olarak ele alacağız. Öncelikle, diğer yönleri göz atacağız.

İş dünyasının gerçekliği, aynı kalıpların sürekli olarak yeniden üretilmesine yol açmaktadır. Yeşil mesleklerde az sayıda kadın çalıştığı için, bu alanlar kızlar ve kadınlar tarafından gelecekte potansiyele sahip çekici kariyer alanları olarak algılanmamaktadır. Ayrıca, erkeklerin ağırlıklı olduğu sektörlerde veya mesleklerde, kadınlar bazen hoş karşılanmadıkları hissine kapılabilirler; bu algı gerçeği yansıtsın ya da yansıtmassın.

Bunun yanı sıra, bu kariyerlerle ilgili bilgi paylaşabilecek ya da kadınların bu alanlardaki varlığını dolaylı olarak pekiştirebilecek kadın rol modellerin ve mentorların eksikliği de önemli bir sorundur.



Uygulamalarınızda, kadın profesyonelleri rol model olarak sürekli vurgulamak önemlidir. Ancak, bu temsillerin otantik olmasına ve gerçekçi olmayan şekilde idealize edilmemesine dikkat edin. Yeşil işlerde çalışan kadınların "özel" veya istisnai kişiler olarak gösterilmemesi de son derece önemlidir.



Görseller, kelimelerden daha güçlü bir etkiye sahiptir. Aşağıdaki iki görsele bir göz atın. Bu görseller sizde ne gibi duygular veya düşünceler uyandırıyor? İlk görsel, tamamen kurgulanmış gibi görünüyor; kadının, "çeşitlilik" mesajını iletmek için özellikle oraya yerleştirilmiş olduğu izlenimi veriyor. İkinci görsel ise gerçek bir çalışma anını yansıtıyor ve daha doğal bir etki yaratıyor.



Kadın rol modellerin ve mentorların eksikliği, yeşil kariyerler hakkında bilgi verme ya da bu alanlarda kadınların olumlu bir imajını pekiştirme sorununu özel yaşam alanında da ortaya çıkarmaktadır.

Durumu daha da zorlaştıran bir diğer etken ise, annelerin genellikle kızlarının erkek egemen bir mesleği seçme isteği karşısında endişeli veya şüpheli olmalarıdır. Benzer şekilde, arkadaşlar veya eğitim danışmanları da çoğunlukla kadınların bu tür bir alanda zorlanabileceği, sürekli kendini kanıtlamak zorunda kalabileceği veya ayrımcılıkla karşılaşabileceği gerekçesiyle bu tür bir kariyeri seçmemelerini tavsiye etmektedir.



Kariyer rehberliğinin başarılı olması için, çaba gösterirken bakım verenleri ve akranları da sürece dahil etmek önemlidir, çünkü onların etkisi oldukça büyüktür.

Kadınların yeşil işlere girişte karşılaştıkları zorlukları ele aldıktan ve başlangıç yaklaşımlarını sunduktan sonra, şimdi bu konuları bir pratik örnekle açıklayacağız. Aşağıdaki vaka, kariyer rehberliği sürecinin erken aşamalarında nasıl belirsizliklerin ve engellerin ortaya çıkabileceğini ve bunların aşılmasına yardımcı olabilecek önlemleri göstermektedir:



Elena, okulunun son yılında olan bir öğrenci, teknoloji ve çevre koruma konularına ilgi duymaktadır. Coşkulu bir genç öğretmeninin tavsiyesi üzerine, rüzgar türbinleri inşa eden ve bakımını yapan büyük bir şirkette staj yapmaya karar verir. Başlangıçta oldukça heyecanlıdır; çünkü enerji dönüşümüne katkıda bulunmak ve pratik bir şeyler öğrenmek istemektedir.

Ancak, staj sırasında Elena, teknik departmanda tek genç kadın olduğunu fark eder. Meslektaşları dostça davranır, ancak sık sık kendini farkında olmadan dışlanmış gibi hisseder. Defalarca, "Bu ağır makineler, erkeklere bırakılmalı," ya da "Teknoloji, kadınlar için tipik bir iş değil," gibi yorumlar duyar. Elena, genellikle pratik görevlere dahil edilmez ve çoğunlukla sadece gözlem yapmasına izin verilir. Soruları yanıtlanır, ancak bazen meslektaşlarının ilgisini yeterince ciddiye almadığını hisseder.

Ayrıca, şirketin liderlik pozisyonlarının çoğunda erkeklerin bulunduğunu ve teknik alanlarda kadınların neredeyse hiç temsil edilmediğini fark eder. Bu durum, Elena'nın kendini güvensiz hissetmesine yol açar. Gerçekten bu sektöre uygun olup olmadığını ve uzun vadede başarılı olup olamayacağını sorgulamaya başlar.

Stajın sonunda, Elena bu yolda devam etmek isteyip istemediği konusunda kararsızdır. Rüzgar enerjisi ve çevre koruma konusundaki ilk coşkusu hâlâ varlığını sürdürse de, staj sırasında yaşadığı deneyimler onu düşündürmüştür.

Kadınlar gibi Elena'yı bu tür zorluklara hazırlayacak ve yeşil ekonomide başarılı olabileceklerini gösterecek bir kariyer danışmanlığı nasıl yürütülebilir? Bu duruma nasıl bir yaklaşım sergilerdiniz? Aşağıda, bu tür durumlarda faydalı olabilecek bazı stratejiler yer almaktadır:

Açık İletişim:

Olası zorlukların dürüst bir şekilde tartışılması, duyguların ya da izlenimlerin küçümsenmesini veya görmezden gelinmesini önlemek açısından önemlidir. Bu süreçte yapıcı bir yaklaşım benimsemek gerekir—gerçekçi beklentiler oluştururken aynı zamanda kadınların cesaretini kırmamaya özen gösterilmelidir.

Motivasyonel Örnekler:

Kariyer rehberliği sürecinde, yeşil sektörlerde başarılı olan kadınların başarı hikayelerini düzenli olarak paylaşmak faydalıdır. Eğer kaynaklar izin veriyorsa, bireysel soruları ve endişeleri yanıtlayabilecek kadın konuşmacılar davet etmek özellikle ilham verici olabilir.

Mentorluk ve Ağ Kurmayı Teşvik Etme:

Kariyer rehberliği, kadınlar için özel olarak oluşturulmuş ağları ve mentorluk programlarını vurgulamalıdır. Deneyimli kadınlarla bağlantılar kurmak, rol modeller oluşturarak değerli bir destek sağlayabilir.

Şirket Kültürüne Dikkat Çekme:

İşveren seçimi önemli bir rol oynar. Tüm şirketlerin aynı olmadığı, çeşitliliği ve kapsayıcılığı destekleyen bir şirket bulmanın stratejik bir karar olduğu vurgulanmalıdır.

Öz-Yeterliği Güçlendirme:

Atölye çalışmaları aracılığıyla genç kadınlar, kalıpyargılar ve uyum baskılarıyla başa çıkmak için gerekli alanlarda güçlendirilebilir. Bu bağlamda iletişim eğitimi ve kararlılık becerileri temel konular arasında yer alır.

Varış, Ancak Yeniden Engellerle Karşılaşma?

Bir kadın yeşil ekonomiye adım attığında, tüm engellerin aşıldığı düşünülebilir—ancak ne yazık ki durum çoğu zaman böyle değildir. Yeşil ekonominin ayrılmaz bir parçası olan teknik ve manuel mesleklerde, kadınların meslekten ayrılma oranı genellikle daha yüksektir (eğitim seviyelerinden bağımsız olarak). Bunun bir nedeni, hala varlığını sürdüren cinsiyetçi örgütsel kültürler ve/veya yetkinliklerin kalıpyargısal atıfları ile bu doğrultudaki davranışlardır.



Araştırmalar (ör. Haffner ve Könekamp), teknik ve manuel mesleklerde çalışan kadınların, genellikle erkek meslektaşlarına kıyasla daha az terfi fırsatına sahip olduğunu göstermektedir. Bu duruma katkıda bulunan faktörler arasında, eğitim sonrası kariyere daha yavaş bir başlangıç yapılması (kadınların çıraklık sonrası genellikle daha uzun bekleme sürelerine ve daha az kalıcı pozisyona sahip olması), mesleki gelişim eğitimlerine daha düşük katılım oranları, erkek yöneticilerin diğer erkek liderleri desteklemesi, ve hamilelik veya diğer bakım sorumlulukları nedeniyle sürekli mevcudiyet göstermeme olasılığının daha düşük olması yer almaktadır.

Ayrıca, erkek egemen ortamlarda çalışan kadınlar, günlük olarak aşılması büyük çaba gerektiren engellerle karşılaşmaktadır. Sürekli olarak uyum sağlama baskısı altındadırlar ve kendilerini tekrar tekrar kanıtlama zorunluluğu hissederler—kimi zaman bu durumu yalnızca hissederken, kimi zaman gerçekten adaletsiz bir muameleyle karşılaşır. Bu durum, enerjilerini tüketir ve özgüvenlerini olumsuz etkileyebilir. Bu baskılar, memnuniyetsizliğe yol açarak motivasyonu olumsuz etkiler ve kalıpyargıların pekiştiği bir kısır döngü yaratır.



Bu etkilerin önüne geçmek için, çeşitliliği en başından itibaren kurumsal kültürde bir fırsat olarak benimsemek önemlidir. Bu doğrultuda, eğitim programları gibi uygulamalar devreye alınabilir. Yeşil ekonomiyi başlangıçtan itibaren daha kapsayıcı ve çeşitli hale getirmek amacıyla, işe alım, ön hazırlık (preboarding) ve işe uyum (onboarding) süreçlerinde toplumsal cinsiyet duyarlılığına özel bir önem verilmelidir.



Kapsayıcı bir yeşil ekonomi oluşturmak için kariyer rehberliği profesyonelleri, yeşil sektördeki şirketlerle hedefe yönelik ortaklıklar kurmalıdır. Bu ortaklıklar, çeşitlilik ve kapsayıcılık odaklı atölye çalışmaları ve eğitim programlarının geliştirilmesine olanak tanır. Ayrıca, işe alım, ön hazırlık (preboarding) ve işe uyum (onboarding) gibi kurumsal süreçlerin optimize edilmesi ve kariyer rehberliği içeriklerinin güncel ve çekici tutulması için fırsatlar sunar. Bu işbirlikleri aynı zamanda mentorluk programları ve geziler düzenleme imkanı yaratarak, yeşil ekonomideki kariyerlerin daha iyi anlaşılmasını destekler.

Bu hedefe yönelik önlemler ve ortaklıklar, kadınlara yeşil ekonomide başarılı bir şekilde yer edinmeleri için ihtiyaç duydukları desteği sağlamak açısından hayati önem taşımaktadır. Zorluklar karşısında cesaretlerinin kırılmasına izin vermek yerine, yeteneklerinin ve becerilerinin yeşil ekonomide büyük talep gördüğünü ve sürdürülebilir dönüşümde hayati bir rol oynayabileceklerini göstermek gerekir.

Kariyer rehberliği, genç kadınları yalnızca mevcut kariyer olanakları hakkında bilgilendirmekle sınırlı kalmamalı; aynı zamanda onların potansiyellerini tanımlarını ve bunu güvenle kullanmalarını sağlamalıdır.

Cinsiyet Stereotipleri ve Etkileri



Bir yeteneğin gerçek değeri, ne zaman ve nasıl kullanıldığına bağlıdır.
Ingrid Gerstbach

Cinsiyet stereotipleri genellikle belirli mesleklere erişimi engellemeye devam etse de, becerilerin gerçek değeri doğru zamanda ve doğru yerde kullanılmasında yatar. Çeşitli yeteneklere ihtiyaç duyulan yeşil ekonomide, bu yetenekleri geleneksel cinsiyet rollerinden bağımsız olarak tanımak ve değerlendirmek büyük önem taşımaktadır.



Ancak, beceriler ve meslek profilleri hala sıklıkla "erkeklerle özgü" veya "kadınlara özgü" kategorilere ayrılmaktadır. Elbette, günlük hayattan buna dair örnekler aklınıza gelebilir.

Sıklıkla "kadınlara özgü" olarak görülenler:	Sıklıkla "erkeklerle özgü" olarak görülenler:
Empati ve sosyal beceriler	Teknik anlayış
İletişim becerileri	Kararlılık
Çoklu görev yönetimi ve organizasyon	Analitik düşünme
İş birliğine dayalı çalışma	Fiziksel dayanıklılık



Yeşil ekonomi ile ilgili işler düşünüldüğünde genellikle teknik yönler—örneğin güneş teknolojilerinin geliştirilmesi veya rüzgar türbinleriyle çalışma—akla ilk gelen unsurlar olur. Ancak, sosyal beceriler de aynı derecede önemlidir. Sürdürülebilirlik, yalnızca teknik çözümler bulmakla sınırlı değildir; bu çözümleri sosyal ve ekolojik yapılara entegre etmek de gereklidir ki bu da iletişim, ekip çalışması ve farklı bakış açılarını anlama becerisini gerektirir.

Her kadının otomatik olarak sosyal becerilere sahip olduğu ve teknik yeteneklerden yoksun olduğu varsayımı kadar, her erkeğin yalnızca teknik becerilere sahip olduğu ve sosyal yeteneklerden yoksun olduğu düşüncesi de yanlıştır. Bu tür genellemeler hem aşırı basitleştirilmiş hem de verimsizdir.

Yeşil ekonomide başarı, sosyal ve teknik gibi birbirine zıt görünen becerilerin bir arada kullanılmasına bağlıdır. Yenilenebilir enerjiyi teşvik etmeye yönelik bir proje, teknik zorlukların yanı sıra sosyal etkileri de ele almadıkça uzun vadede sürdürülebilir ve başarılı olamaz. Örneğin, rüzgar türbinlerinin inşasına yönelik teknik yönler sürecin yalnızca bir kısmını oluşturur; toplumlara sürece dahil etmek, onların ihtiyaçlarını anlamak ve çevresel faydaları anlatmak da en az teknik unsurlar kadar önemli bir rol oynar.

Bu nedenle, bu stereotipleri aktif bir şekilde sorgulamak, kadınları teknik alanlarda desteklemek ve erkekleri sosyal becerilerini daha etkin bir şekilde kullanmaya teşvik etmek önemlidir. Böylece, herkes cinsiyet farkı gözetmeksizin, yeteneklerinin değer gördüğü ve kullanıldığı çeşitli bir alan olarak yeşil ekonomiyi deneyimleyebilir.

Bu erken dönem yönlendirmeler ve beklentiler, kariyer seçimlerini ve kariyer yollarını şekillendirir. Yeşil ekonomi alanında kariyer yapmak isteyen kızlar ve kadınlar genellikle çift yönlü bir zorlukla karşı karşıya kalır: Mesleğin gerekliliklerini yerine getirmekle kalmayıp, aynı zamanda toplumsal stereotiplere ve önyargılara karşı mücadele etmek zorunda kalırlar.



"Toplumsal Cinsiyet Oluşturmak" kavramı, toplumsal cinsiyet farklarının yalnızca doğal olarak var olmadığını, aksine sürekli sosyal pratikler ve beklentiler yoluyla inşa edilip sürdürüldüğünü vurgular. Bu pratikler, beceri ve mesleklerin değerlendirilme biçimlerinde ve günlük hayata dahil edilme şekillerinde kendini gösterir. Belirli işler "erkek işi" ya da "kadın işi" olarak algılandığında, bu algılar toplumsal normlar ve beklentiler aracılığıyla sürekli olarak pekiştirilir ve yeniden üretilir.

"Toplumsal Cinsiyeti Oluşturmak" kavramı, "Stereotip Tehdit Etkisi" ile daha da güçlenir ve bu durum önemli bir engel oluşturur. Bu olgu, bir grubun belirli bir alandaki performansının daha düşük olduğu

yönündeki olumsuz stereotiplerin, o grubun üyelerinin gerçekten daha düşük performans göstermesine yol açabileceğini öne sürer. Bu etki genellikle teknik mesleklerde veya matematik ve mühendislik gibi alanlarda çalışan kadınları etkiler. Teknik bilgi ve yenilikçiliğin talep gördüğü yeşil ekonomi alanında, bu tür stereotipler olumsuz bir etki yaratabilir. "Stereotip Tehdit Etkisi" ve sonuçları, aşağıdaki örnekle açıklanmaktadır:



Maria, rüzgar türbinleri için mekatronik teknisyeni olmak üzere eğitim almaktadır. Bu meslek, teknik bilgi ve el becerisi gerektirir. Sınıfındaki tek kadın olarak, sık sık gözlem altında olduğunu hisseder. Hem meslek okulunda hem de stajında iyi notlar almasına rağmen, sürekli olarak kendini daha karmaşık teknik görevlerle kanıtlamak zorunda olduğunu düşünmektedir. Meslektaşları ve öğretmenleri, genellikle iletişim ve takım çalışmasındaki güçlü yönlerini övse de, teknik becerileri için pek takdir görmemektedir. Günlük iş rutininde "Kadınlar organizasyon işlerine daha yatkındır" gibi yorumlarla karşılaşmaktadır.

Bu ortam, Maria'nın teknik zorluklarla gerçekten başa çıkıp çıkamayacağı konusundaki belirsizliğini artırmaktadır. Teknik bir sorunu çözmesi gereken bir sınav sırasında, o kadar gergin olur ki hatalar yapar ve sınavı zorlukla geçer.

Kadınların yeşil mesleklerde başarılı olmalarına yardımcı olmak ve "toplumsal cinsiyet oluşturmak" veya "Stereotip Tehdit Etkisi" gibi kavramların ilerlemelerini engellemesini önlemek için, kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetlerinde hedefe yönelik, toplumsal cinsiyet duyarlılığına sahip önlemler uygulanmalıdır.



Kadınlar hakkında, fiziksel olarak daha zayıf ya da daha az girişken oldukları gibi kalıplaşmış varsayımları aktif bir şekilde sorgulamak ve yıkmak son derece önemlidir. Bu tür önyargılar genellikle açıkça ifade edilmez, ancak ince yollarla yeniden üretilir ve bu da onların fark edilmesini ve değiştirilmesini zorlaştırır. Bununla birlikte, bu bilinçdışı önyargıları bilinçli ve hassas bir şekilde ele almak, kadınların yeşil ekonomi alanında güçlenmesine ve potansiyellerini tam anlamıyla ortaya koymalarına yardımcı olabilir.

Kariyer rehberliği bu süreçte merkezi bir rol oynar: Rehberlik, sadece yeşil ekonomi meslekleri hakkında bilgi vermekle kalmamalı, aynı zamanda genç kadınları, geleneksel olarak "erkek işi" olarak görülen alanlarda beceri ve yeteneklerini özgüvenle uygulamaya hazırlamalıdır.



Buradaki anahtar nokta, kariyer rehberliği ve danışmanlığının yalnızca dil açısından toplumsal cinsiyet açısından nötr olması değil, aynı zamanda içerik açısından kapsayıcı olmasıdır. Mesleklerin dıştan sunumu ve tanımları, genellikle göz ardı edilen ancak birçok kişi için özellikle çekici olan yaratıcı ve sosyal yönleri vurgulayacak şekilde uyarlanmalıdır. Araştırmalar, geleneksel "erkek imajı" taşıyan iş tanımlarının kadınların ilgisini azaltabileceğini, çünkü bu tanımların onların özel güçlü yönlerini ve ilgi alanlarını yeterince yansıtmadığını göstermektedir.

Güneş enerjisi teknisyeni pozisyonu için iki iş tanımına bir göz atın. Bu iş ilanlarından hangisi daha kapsayıcı ve daha geniş bir kitleye hitap ediyor gibi görünüyor?



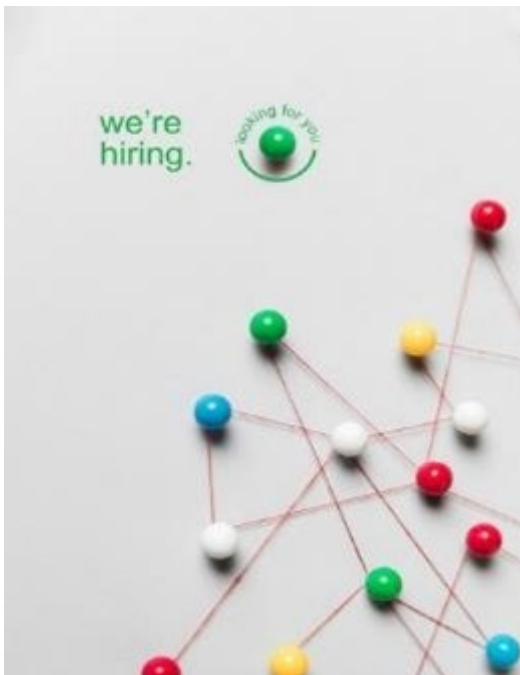
İlk iş tanımı:

Bir güneş enerjisi teknisyeni olarak, çatı ve geniş alanlara güneş panelleri kurmak ve bakımını yapmakla sorumlu olacaksınız. Ağır ekipmanlarla ve inşaat sahalarında çalışabilmek için iyi bir fiziksel kondisyona sahip olmanız gereklidir. Çoğu zaman yüksek yerlerde ve engebeli arazilerde çalışmanız gerekecek. Bu iş için teknik bilgi ve el becerisi önemlidir.

İkinci iş tanımı:

Bir güneş enerjisi teknisyeni olarak, güneş panellerini kurarak ve bakımını yaparak sürdürülebilir enerji tedarikine katkıda bulunacaksınız. Bu rol, yenilikçi teknolojileri uygulama ve aktif olarak CO2 emisyonlarını azaltma fırsatı sunar. Teknik bilginin yanı sıra problem çözme ve ekip çalışması gibi beceriler gereklidir. Esneklik ve açık havada çalışma konusunda olumlu bir tutum faydalıdır. Temel göreviniz çevre dostu enerji çözümlerinin geliştirilmesine katkı sağlamaktır. Teknik uzmanlık kadar yaratıcılık ve bağlılık da önemlidir.

Her iki iş ilanı da toplumsal cinsiyet açısından nötr bir dil kullanmasına rağmen, ikinci ilan daha kapsayıcıdır çünkü daha geniş bir beceri yelpazesine vurgu yapmaktadır. İlk tanım, geleneksel fiziksel gerekliliklere ve teknik uzmanlığa odaklanırken, ikinci tanım, işin sürdürülebilir yönlerini ve problem çözme ile ekip çalışması gibi becerileri de ön plana çıkarır.



Uygulamanızı mümkün olduğunca önyargısız hale getirmek için, aşağıdaki öz değerlendirme soruları, daha fazla açıklık ve çeşitliliğe doğru ilerlemenize yardımcı olabilir:



- Belirli meslekleri nasıl sunduğumu düzenli olarak değerlendiriyor muyum, yoksa farkında olmadan sınırlayıcı toplumsal cinsiyet stereotiplerini mi aktarıyorum?
- Katılımcılarımın, yetenek ve becerilerini geleneksel olmayan alanlarda özgüvenle uygulamalarına yardımcı olacak araçlar sağlayarak özgüvenlerini özellikle teşvik ediyor muyum?
- Katılımcıları utandırmadan gizli veya örtük önyargıları ele almak için stratejiler geliştirdim mi ve bu tür tartışmaları nasıl yapıcı hale getirebilirim?
- Kadınları ve erkekleri teknik ve sosyal beceriler geliştirme konusunda eşit şekilde teşvik ediyor muyum, yoksa toplumsal cinsiyete bağlı olarak bir beceriye daha fazla vurgu mu yapıyorum?



Tam bir tarafsızlığın gerçekçi olmadığı açıktır, çünkü hepimizin bilinçdışı önyargıları vardır. Ancak, bu önyargıların farkına varmak önemli bir ilk adımdır. Bu farkındalık, kendimizi sürekli geliştirmemize ve kendi varsayımlarımızı sorgulamamıza olanak tanır. Zamanla, öz değerlendirme ve bilinçli eylemler yoluyla, uygulamalarımızı sürekli iyileştirebilir ve daha kapsayıcı bir ortam yaratabiliriz.

3.4 Yeşil işlere başarılı bir şekilde uyum sağlama

Kadınların yeşil ekonomide karşılaştıkları zorluklar ve fırsatlarla ilgili heyecan verici perspektifleri inceledikten sonra, şimdi pratiğe daha derinlemesine bir bakış atma zamanı. Bu bölümde, kadınların yeşil kariyerlere adım atmalarını kolaylaştırmak veya yeşil çalışma ortamlarında başarılı kalmalarını sağlamak için özgüvenlerini nasıl güçlendirebileceğimize odaklanacağız.

Kadınları yeşil ekonomiye çekmek için önerilen aşağıdaki yaklaşımlar daha önce tartışılmıştır. Bu noktalar, önemlerini vurgulamak ve ileriye yönelik stratejilere sorunsuz bir geçiş sağlamak amacıyla burada yeniden ele alınmaktadır:

- - Kariyer danışmanları, toplumsal cinsiyet duyarlılığı konusunda eğitilmeli, böylece kalıplaşmış düşünceler yıkılarak fırsat çeşitliliği teşvik edilmelidir.
- - Yeşil ekonomideki kadın rol modelleri, ilham vermek ve motive etmek amacıyla rehberlik programlarına samimi bir şekilde entegre edilmelidir.
- - Ebeveynler ve akran grupları, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını azaltmak ve yeşil işlere olan ilgiyi artırmak için kariyer yönlendirme süreçlerine dahil edilmelidir.
- - Kariyer yönlendirme süreçleri toplumsal cinsiyete duyarlı olmalı ve kadınlara yönelik yeşil ekonomide erişimi kolay, pratik fırsatlarla desteklenmelidir.
- - Kariyer danışmanlık merkezleri, eğitim kurumları ve yeşil ekonomi alanındaki şirketler arasında uzun vadeli iş birlikleri ve ağlar kurulması, destek önlemlerinin etkili olmasında kritik bir öneme sahiptir.

Şimdi, bu olgunun temel nedenine geri dönerek sorunun kökenini ele alalım: Daha önce açıklanan "Kalıp Yargı Tehdidi Etkisi" (Stereotype Threat Effect) ile görüldüğü gibi, kalıp yargılar öz-imaj üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir ve bu da gerçekliği şekillendirebilir. Araştırmalar, özellikle

yeşil ekonominin önemli bir parçasını oluşturan STEM (Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) alanlarında, birçok kadının olumsuz bir öz-kavramla mücadele ettiğini göstermektedir. Bu zararlı öz-imajın yıkılması, kadınların yeşil ekonomiye başarılı ve sürdürülebilir bir şekilde entegre edilmesi için gereklidir.

Okul döneminde erken yaşlarda gelişen olumsuz öz-kavramlar, birçok kız çocuğunun yeteneklerinden şüphe etmesine yol açar. Bu şüpheler yetişkinliğe kadar sürebilir ve onların STEM programlarını seçme istekliliğini, bu alanlardaki bilgilerini derinleştirmelerini veya bu umut vadeden alanlarda kariyer yapma cesaretini etkileyebilir. Sonuç olarak, bu durum iş piyasasındaki fırsatlarını önemli ölçüde sınırlandırabilir ve yeşil ekonomi gibi kilit sektörlerle entegrasyonlarını engelleyebilir.

Bu nedenle, kız çocukları ve kadınların özgüvenini en başından itibaren aktif bir şekilde güçlendirmek hayati bir öneme sahiptir. Peki, bu nasıl hayata geçirilebilir?



Özdeğer ve Güçlü Yönleri Güçlendirme

- Güç Kartları: Güç kartları, bireylerin kendi başarılarını ve kişisel güçlü yönlerini kaydetmelerine olanak tanır. Bu kartlar, zorlu durumlarda kullanılabilir ve bireylerin kendi yeteneklerinin farkındalığını keskinleştirmeye yardımcı olur.
- Başarı Günlüğü Tutma: Küçük de olsa kişisel başarıların düzenli olarak not edildiği bir günlük tutmak, bireylerin kendi yeteneklerine dair olumlu bir algı geliştirmesine katkı sağlar.
- Olumlu Onaylar: Kişinin kendi yeteneklerine ve hedeflerine odaklanan olumlu onayların düzenli olarak tekrar edilmesi, pozitif bir öz-imajın güçlenmesini destekler.

Hedef Belirleme ve Başarı Stratejileri

- SMART Hedefler Belirleme: Spesifik (specific), Ölçülebilir (measurable), Ulaşılabilir (achievable), İlgili (relevant) ve Zaman Sınırlı (time-bound) hedefler koymak, bu hedeflere ulaşmayı ve başarmayı kolaylaştırır. Bu somut başarılar, özgüveni artırır.
- Vizyon Panoları Oluşturma: Kadınların profesyonel ve kişisel hedeflerini görselleştirdikleri vizyon panoları, bu hedefleri sürekli hatırlatan bir araç olarak motivasyonu artırır.
- Düzenli Geri Bildirim Oturumları: Kadınların performansları hakkında yapıcı geri bildirim almalarını sağlayan düzenli oturumlar, bu geri bildirimleri olumlu bir şekilde kullanmayı öğrenmelerine yardımcı olur.



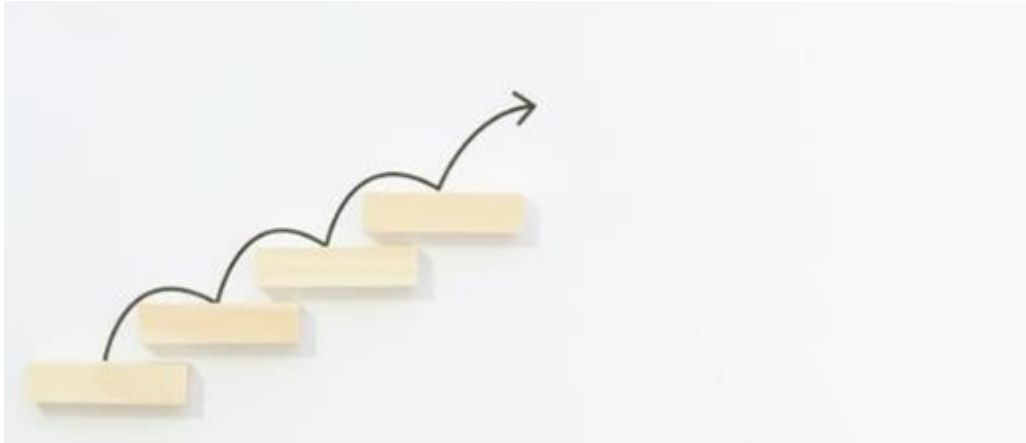
Kadınlar yeşil ekonomide yerlerini bulduktan sonra, tüm zorlukların üstesinden gelinmiş olmaz. Özgüvenlerini güçlendirmek için aktif olarak çalışmaya devam etmeleri önemlidir. Araştırmalar, kadınların erkek meslektaşlarına kıyasla kendilerini daha fazla küçümseme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bu kendini küçümseme durumu, kadınların kendi yeteneklerini ve başarılarını tam anlamıyla fark edememelerine yol açabilir. Özellikle, genellikle kendine güvenen erkek meslektaşlarıyla karşılaştıkları yeşil ekonomi gibi alanlarda, kadınların özgüvenlerini sürekli olarak güçlendirmeleri ve profesyonel gelişimlerini aktif bir şekilde ilerletmeleri daha da önemli hale gelmektedir.

Ancak, entegrasyon yükü yalnızca kadınların omuzlarına bırakılmamalıdır—şirketler de kadınların yeşil işlerde sadece yer edinmelerini değil, aynı zamanda uzun vadede gelişip başarılı olmalarını sağlamak için hedefe yönelik önlemler ve stratejiler uygulayarak aktif bir şekilde katkıda bulunmalıdır.

Bu bağlamda, aşağıdaki unsurlar önemli bir rol oynamaktadır:

- Kapsayıcı Bir Kurumsal Kültür Oluşturma: Şirketler, çeşitliliği yalnızca kabul eden değil, aynı zamanda aktif olarak değer veren ve eşitliği teşvik eden bir kurumsal kültür oluşturmalıdır. Bu, hedefe yönelik eğitimler ve net davranış kuralları aracılığıyla sağlanabilir. Stereotiplerin sistematik olarak yıkılması ve herkesin kendini saygı görmüş, tanınmış ve özel olarak desteklenmiş hissettiği kapsayıcı bir çalışma ortamının yaratılması gerekmektedir.

- Eşit Kariyer İlerleme Fırsatları Sağlama: Kadınların erkek meslektaşlarıyla aynı kariyer ilerleme fırsatlarına sahip olmaları garanti edilmelidir. Bu bağlamda, açık ve adil terfi kriterleri, yetenek yönetimi ve şeffaf performans değerlendirmeleri kritik bir rol oynamaktadır.



- Companies should offer flexible working models and opportunities for remote work to support work-life balance. This is especially helpful during life phases when caregiving responsibilities play a larger role.
- Companies should foster an open feedback culture where everyone is encouraged to express their concerns and provide and receive constructive feedback



Fatima, sürdürülebilir ambalaj ve çevre dostu üretim yöntemleri geliştiren bir şirkette çalışan bir gıda bilimcisidir. Alanında oldukça yetkin olmasına rağmen, özellikle daha baskın görünen erkek meslektaşlarının önünde toplantılarda fikirlerini ifade etmekte zorlanmaktadır. Bu belirsizlik, yeni bir biyolojik olarak parçalanabilir ambalaj çözümünün tanıtılması gibi yenilikçi konseptleri sunarken tereddüt etmesine yol açar.

Şirket, bu sorunun farkına varır ve teknik ve bilimsel pozisyonlardaki kadınları desteklemek için önlemler uygular. Bu kapsamda, Fatima'nın iletişim becerilerini ve özgüvenini güçlendirmesine yardımcı olacak hedefe yönelik eğitimler sunulur. Ayrıca, şirket, kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesini sağlamak amacıyla açık bir geri bildirim kültürü ve mentorluk programları geliştirmektedir.

Bu destekle, Fatima zamanla fikirlerini daha aktif bir şekilde paylaşmaya teşvik edilir ve sonunda sürdürülebilir ambalaj çözümleri geliştirme konusunda büyük bir projeyi yönetme sorumluluğunu üstlenir.

Elbette, Fatima'nın örneği, kadınları yeşil ekonomide desteklemek için hedefe yönelik önlemlerin başarıyla uygulandığı bir en iyi senaryodur. Ancak pratikte, genellikle ek zorluklar ortaya çıkar ve değişim her zaman hızlı bir şekilde gerçekleşmez; daha önce de gördüğümüz gibi, derinlemesine kökleşmiş kalıp yargıların yıkılması ve sürdürülebilir iyileştirmelerin sağlanması zaman alabilir.

Yine de bu örnek, yeşil ekonominin ortak geleceğimiz için ne kadar kritik olduğunu ve çeşitlilik ile katılımcıların farklı bakış açılarının bu ekonomi için ne kadar büyük bir fayda sağladığını vurgulamaktadır. Çeşitlilik, yeşil ekonominin başarısı için hayati öneme sahip olan yenilikçi çözümler sunar ve bunu aktif bir şekilde teşvik etmek, ortak çabayla desteklemek değerli bir girişimdir.

3.5 Özet

Yeşil işler, kadınlara ekonomik eşitliği sağlama ve büyüyen, sürdürülebilir bir sektörde kendilerini kanıtlama açısından önemli fırsatlar sunmaktadır. Yeşil ekonomi, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini yıkabilecek yeni kariyer yolları yaratmaktadır. Ancak kadınlar bu alanlarda hâlâ büyük ölçüde yeterince temsil edilmemektedir: Yeşil sektördeki işlerin yalnızca %29'u kadınlara aittir ve bu oran 2030 yılına kadar %25'e düşebilir. Bu cinsiyet farkını kapatmak için şirketler hedefe yönelik adımlar atmalı ve kariyer rehberliği ile danışmanlık süreçlerinde toplumsal cinsiyet duyarlılığına önem verilmelidir. Çeşitli olumlu rol modeller ve kariyer seçimlerinde toplumsal cinsiyete özgü kalıpların azaltılması, geleneksel cinsiyet rollerini yıkmada etkili olmaktadır.

Kadınların liderlik pozisyonlarındaki en önemli avantajlarından biri, iklim korumasına sağladıkları etkili katkılardır. Araştırmalar, çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) alanlarında kadınların liderlik ettiği şirketlerin ortalamanın üzerinde performans gösterdiğini ortaya koymaktadır. Kadınlar, yenilenebilir enerji, enerji verimliliği ve geri dönüşüm gibi alanlara daha fazla yatırım yapma eğilimindedir, bu da sera gazı emisyonlarının azalmasına yol açmaktadır. Ayrıca, şeffaf çevre raporlarına daha fazla önem vermektedirler.

Bu avantajlara rağmen, kadınlar yeşil mesleklerde birçok engelle karşılaşmaktadır; bunlar arasında kalıp yargılar ve rol modellerin eksikliği öne çıkmaktadır. Bu nedenle, mentorluk programları, toplumsal cinsiyet duyarlı kariyer rehberliği ve hedefe yönelik ağların teşvik edilmesi gereklidir. Bu önlemler yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunmakla kalmaz, aynı zamanda sürdürülebilir iş başarısını garanti altına alır ve iklim hedeflerine daha etkili bir şekilde ulaşılmasını sağlar.

Kaynakça

Balke Barbara & Östros Thomas (2023). Frauen an der Spitze sind gut fürs Geschäft.

<https://www.eib.org/de/stories/climate-women-profits>

Bergmann Nadja, Danzer Lisa & Willsberger Barbara (2017). Ausbildungssituation von jungen Frauen in Technisch-handwerklichen Berufen.

<https://www.lrsocialresearch.at/ausbildungssituation-von-jungen-frauen-in-handwerklich-technischen-berufen/>

Boll Christina & Hoffmann Malte (2015). It's Not All about Parents' Education, It Also Matters What They Do: Parents' Employment and Children's School Success in Germany.

https://ideas.repec.org/p/diw/diwsop/diw_sp735.html

Dornmayr Helmut & Rechberger Marlis (2020). ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/mangel (n = 4.431 Unternehmen).

<https://ibw.at/resource/download/2135/ibw-researchbrief-108-de,pdf>

Dreisiebner Gernot (2019). Berufsfindungsprozesse von Jugendlichen, Economics Education und Human Resource Management. Springer Verlag.

Ernst & Young (2022). Pressemitteilung, Fachkräftemangel in Österreich erreicht Höchststand – mehr als jedes vierte Unternehmen will 2022 zusätzliche Stellen schaffen.

https://www.ey.com/de_at/news/2022/01/ey-at-mittelstandsbarometer-2022-fachkraeftemangel

European Institute for Gender Equality (2024). From STEM to Sustainability: Empowering Women and Girls in Science.

https://eige.europa.eu/newsroom/news/stem-sustainability-empowering-women-and-girls-science?language_content_entity=en#:~:text=And%2C%20globally%2C%20women%20represent%20a,progression%20in%20male%2Ddominated%20industries

European Investment Fund (2023). EIF Working Paper 2023/87, Female access to finance: a survey of literature.

https://www.eif.org/news_centre/publications/EIF_Working_Paper_2023_87.htm

Haffner Yvonne (2007). Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung. Budrich.

Ihsen Susanne, Mellies Sabine, Jeanrenaud Yves, Wentzel Wenka, Kubes Tanja, Reutter Martina & Diegmann Lydia (2017). Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen. LiT Verlag.

Könekamp Bärbel (2007). Chancengleichheit in akademischen Berufen. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Nationales MINT Forum (Hrsg.) (2022). Frauen in MINT-Berufen: gewinnen und halten.

https://www.nationalesmintforum.de/fileadmin/medienablage/content/themen/arbeitsgruppen/03_mint-frauen_4-0/Empfehlungen_MINT-Frauen_LF__05-12-2022__Web.pdf

Schneeweiß, Sandra (2016). Wenn die Norm ein Geschlecht hat: Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich.

Thaler Selina (2018). Die Hürden für Frauen in der Technik.

<https://www.derstandard.at/story/2000089992723/die-huerden-fuer-frauen-in-der-technik>

UN Women (2022). Explainer: Why women need to be at the heart of climate action.

<https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2022/03/explainer-why-women-need-to-be-at-the-heart-of-climate-action>

4. (TK)Women4Green Trainers_Green Career Guidance

4.1 Yeşil kariyer danışmanlığı

Gençler, okuldan yükseköğrenime ya da mesleki eğitime geçiş gibi yaşamın farklı aşamaları arasında önemli kararlar almak ve değişikliklerle yüzleşmek zorunda kalır. Danışmanlık ve koçluk, bu durumlarda eğitim yolları, kariyer seçimleri ve kariyer gelişimine odaklanarak destekleyici ve rehberlik edici hizmetler sunar.

Yeşil sektörlerde sürdürülebilir eğitim ve kariyer seçimleri yapmalarına yardımcı olmak için gençlere yönelik cinsiyet duyarlı danışmanlık yaklaşımları, koçluk araçları ve yöntemleri konusundaki bilgi ve becerilerinizi geliştirin.



4.2 Yeşil işlerde kadınlar için danışmanlık yöntemleri

Cinsiyet duyarlı danışmanlık yaklaşımlarının önemi



Gençler için cinsiyet duyarlı kariyer danışmanlığı özellikle önemlidir, çünkü toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda birçok kişi geleneksel cinsiyet rollerine uygun eğitim ve meslekleri tercih etmektedir. Bunun sonucunda, kadınlar üniversitelerdeki ve mesleki eğitimlerdeki bilimsel ve teknik alanlarda yeterince temsil edilmemekte, yeşil işler ve teknoloji odaklı meslekler ise ağırlıklı olarak erkekler tarafından domine edilmektedir.

Cinsiyet, İngilizce'de "toplumsal cinsiyet" olarak çevrilen bir terimdir. İngilizce, "gender" (toplumsal cinsiyet) ve "sex" (biyolojik cinsiyet) arasında ayırım yaparken, Almanca bu kavramlar için ayrı terimlere sahip değildir. Bu nedenle Almanca'da ödünç alınan "gender" terimi, toplumsal, yaşanan ve hissedilen cinsiyeti ifade eder.



Cinsiyet duyarlılığı, farklı yaşam durumlarını cinsiyet temelinde bilinçli bir şekilde algılama, değerlendirme ve dikkate alma anlamına gelir.

Çocuklar ve ergenler için kariyer danışmanlığında cinsiyet yeterliliği veya cinsiyet duyarlılığı, şu yetkinlikleri kapsar:

- Bireysel değerler, fikirler ve rol modelleri ile toplumsal cinsiyet unsurlarını ve klişelerini sorgulama.
- Ayrımcılıkla ilgili yasalara hakim olma ve buna uygun hareket etme.
- Danışmanlıkta cinsiyet adaletine dayalı ve ayrımcı olmayan bir dil kullanma.
- Kendi mesleki rolünü ve yaklaşımını sorgulama.
- Okul ortamındaki toplumsal cinsiyet yapıları ve ilişkilerini değerlendirme.
- Danışmanlıkta toplumsal cinsiyet ve çeşitlilik kavramlarını gözden geçirme ve bunları mesleki uygulamalara entegre etme (örneğin, erkek çocukların yeteneklerini tanıma ya da kızların "nasıl" davranması gerektiğine dair beklentilere dikkat etme).
- Çelişkileri ve farklılıkları tanıma, hoşgörülle yaklaşma ve kabul etme.
- Bireylerin kendi belirledikleri kariyer hedeflerine yönelmelerini ve seçimlerini teşvik etme.



Cinsiyet duyarlı danışmanlık, cinsiyete özgü ihtiyaçlar ve durumlar konusunda dikkatli ve bilinçli bir yaklaşımı, ayrıca gençlerin nasıl algılandığını ve değerlendirildiğini etkileyen genellikle bilinçsiz cinsiyet stereotipleri ve rol modellerine karşı farkındalığı içerir. Farkındalık yaratmanın ötesinde, temel amaç cinsiyetle ilgili engellerin aşılmasına destek olmaktır.

Çocuklar ve ergenler için cinsiyet duyarlı kariyer danışmanlığı, genç kızların ve erkeklerin kariyer hedeflerini klişeleşmiş "kadın" ya da "erkek" mesleklerine yönlendirmeyi amaçlamaz. Bunun yerine, gençlerin kendi ilgi alanları, güçlü yönleri ve yetenekleriyle ilgilenmelerine yardımcı olmak ve nihayetinde kendi belirledikleri kariyer seçimlerini yapmalarını sağlamak önemlidir.



Gençlerin kariyer seçimleri hala büyük ölçüde cinsiyet unsurlarından etkilenmektedir. Bu nedenle, sürdürülebilir kariyer rehberliği, beceri ve ilgi alanlarına odaklanmalı, klişeleşmiş rol modellerini yıkmalı ve yeşil mesleklerdeki kadın rol modellerini daha görünür hale getirmelidir.

Cinsiyet duyarlı kariyer danışmanlığında özellikle şu noktalara dikkat edin:

- Danışmanlık yapılan bireylerin öz algılarındaki tutarsızlıkları belirleyin.
- Gençlerin, yalnızca cinsiyetleri nedeniyle kendilerine uygun olmadığını düşündükleri meslekleri dışlamaktan kaçınin.
- Gençlerin potansiyel kariyer alanları ve meslekler hakkında bilgi eksiklikleri olsa bile, çeşitli ilgi alanlarını tanıyın ve bunları değerlendirin.
- Yeni kariyer yollarını tanıyın ve bu seçenekleri dikkate alın.
- Kişisel ilgi alanlarını, yetenekleri ve hobileri kariyer kararlarının başlangıç noktası olarak görmeyi teşvik edin.



Kariyer danışmanlığında, meslekleri "tipik" cinsiyetlerle ilişkilendirmemeye özen gösterin; örneğin, tamirci, mühendis, sekreter ya da doğal kozmetik uzmanı gibi meslekleri belirli bir cinsiyetle bağdaştırmayın.

Danışmanlık yöntemleri ve yaklaşımları



Eğitim ve kariyer danışmanlığı, gençlerin kariyer kararları almalarında ve mesleki gelişimlerinde destek sağlar, eğitim ve eğitim olanakları hakkında rehberlik sunar, iş gücü piyasasına dahil olmayı teşvik eder ve esneklik ile kariyer becerilerini güçlendirir.

Eğitim ve kariyer danışmanlığında "Yeşil Rehberlik" kavramı giderek daha önemli hale gelmektedir. Yeşil Rehberlik, kariyer danışmanlığında şu unsurları içerir:

- Bireylerin eğitim ve kariyer seçimlerinin çevresel etkilerini dikkate almak.
- Hedef kitlenin bu seçimlerin çevresel sonuçları konusunda farkındalık kazanmasını sağlamak.
- Bireyin kişiliğini, yetkinliklerini ve ilgi alanlarını sürdürülebilirlik ile ilişkilendirmek ve bunları yeşil işler ile eşleştirmek.
- Yeşil ekonomi içindeki kariyer alanları, faaliyetler ve gelecekteki fırsatları vurgulamak.
- Danışmanlarla "yeşil badana" (greenwashing) kavramını eleştirel bir şekilde tartışmak.
- Çevre ve sosyal adalet üzerinde olumlu etkiler yaratan eğitim yollarının oluşturulmasında aktif bir rol oynamak ve sürdürülebilir ve adil bir geleceğe katkıda bulunmak.



Yüksek kaliteli eğitim ve kariyer danışmanlığı, gençlerin yeşil bir geleceğe anlamlı bir katkı sağlamalarını destekleyen, olanak sağlayıcı, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir eğitim ve iş gücü piyasası politikasının temel taşlarından biridir.

Gençler için kariyer danışmanlığındaki temel adımlar şunlardır:

- - Kariyer durumunu değerlendirmek, biyografi çalışması yapmak, durumsal analiz gerçekleştirmek; kaynakları, deneyimleri, nitelikleri, yetkinlikleri ve potansiyeli belirlemek.
- - Gelecek planları geliştirmek ve eğitim, kariyer ile yaşam hedeflerini belirlemek.
- - Çözümler geliştirmek; eğitim, kariyer fırsatları ve iş ilanları arayışında yardımcı olmak.
- - Belirlenen hedefleri somut faaliyetler ve adımlarla uygulamak; süreç desteği sağlamak, sonuçları değerlendirmek ve yansıtmak; gerektiğinde yaklaşımı yeniden düzenlemek.



Gençler için eğitim ve kariyer danışmanlığında kariyer yöneliminin temel unsurları ve ana faaliyetleri:

Geleceği düşünmek, geleceği keşfetmek, geleceği deneyimlemek.

Geleceği düşünmek:

Gelecekteki kariyer hakkında tartışmalar ve düşüncelerle bireyleri bu konuya dahil etmek. Danışanların gerçekten neye ilgi duyduklarını, nelerden heyecanlandıklarını ve onları neyin motive ettiğini keşfetmelerine olanak tanıyın. Bir meslekte anlam bulmak, sürdürülebilir bir kariyer hedefiyle daha da geliştirilebilir.

Geleceği keşfetmek:

Eğitim, kariyer ve iş fırsatlarını bilgilendirici danışmanlık, fuarlar ve şirket ziyaretleri aracılığıyla tanıtmak. İlham verici rol modelleri göstermek ve tanıtmak, yeşil kariyer kararlarına değerli bir katkı sağlayabilir.

Geleceği deneyimlemek:

Stajlar, gönüllülük çalışmaları veya üniversite ziyaretleri gibi eğitim ve iş dünyasında pratik deneyimler kazanmak. Sürdürülebilir eğitim ve çalışma yaklaşımında, yalnızca akademik kariyerleri değil, aynı zamanda yeşil mesleki eğitimdeki fırsatları da erişilebilir kılmak önemlidir.



Gençleri, "düşünme, keşfetme ve deneyimleme" yoluyla yeşil eğitim ve kariyer yollarındaki fırsatlarla aktif olarak ilgilenmeye teşvik etmek önemlidir. Kariyer danışmanlığındaki rolünüz, yeşil meslekleri görünür ve somut hale getirecek fırsatları aramak ve sunmaktır.

4.3 Araçlar ve Yöntemler

Danışmanlıkta Kullanılan Araçlar ve Yöntemler

Yeşil kariyerleri destekleyen kariyer yönelimi ve eğitim danışmanlığında aşağıdaki yöntemler, araçlar ve teknikler özellikle önemlidir:

- Aktif dinleme yoluyla güvene dayalı bir danışmanlık ilişkisi kurma
- Soru sorma teknikleri kullanarak destekleyici ve çözüm odaklı bir iletişim ortamı oluşturma
- SMART yöntemiyle hedefler ve gelecek vizyonları geliştirme
- GROW modeli kullanılarak hedef belirleme ve eylem planı oluşturma
- Örneğin öz analiz yoluyla yetkinlikleri ve yetenekleri değerlendirme
- IKIGAI yöntemiyle tutku, meslek, görev ve profesyonelliği analiz etme
- Yeşil bir kariyer yolu için fırsatları, yeşil bir geleceğin ağacı modeliyle tanımlama
- Kendi kendine bir mektup yazarak kariyer hedeflerini ve hayallerini yansıtma

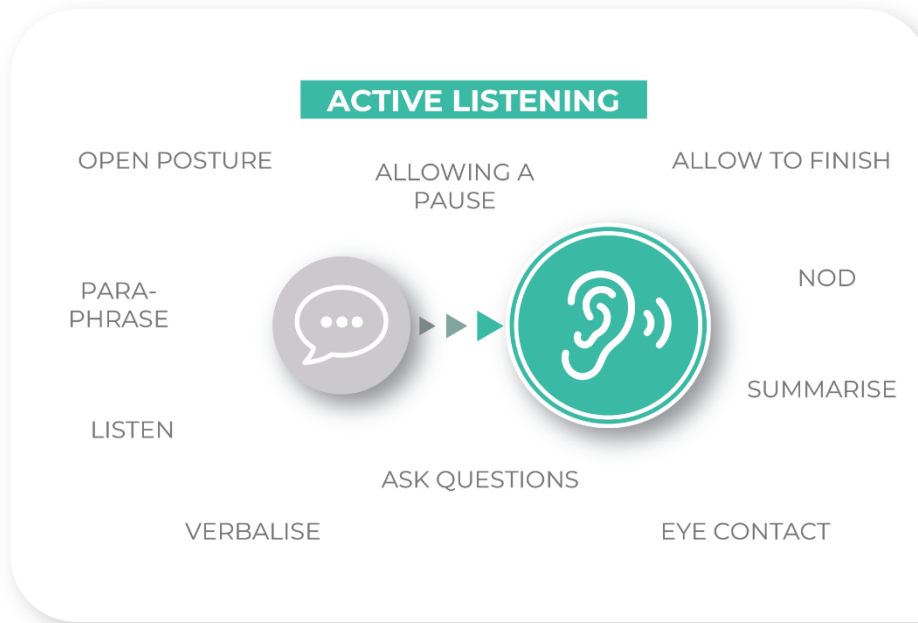
Bu araçlar, bireylerin hem kişisel hem de profesyonel olarak çevresel ve sürdürülebilir hedeflere yönelik anlamlı bir yolculuğa çıkmasına yardımcı olur.



Yöntemler, danışmanın, danışanı eğitim ve kariyer karar verme sürecinde yönlendirmek için kullandığı araçlardır.

Aktif dinleme, konuşmaya hem sözlü hem de beden dili, yüz ifadeleri ve jestler yoluyla aktif olarak katılmak anlamına gelir. Aktif dinlemenin temel unsurları şunlardır:

- Danışmanlık oturumu için yeterli zaman ayırmak ve bölünmeyen bir dikkat sunmak
- Açık ve dikkatli bir beden dili sergilemek (baş sallama, danışana dönük durma, göz teması kurma vb.)
- Danışanla güvene ve saygıya dayalı bir ilişki kurmak
- "Anladım" veya "Hmm" gibi sözlü onaylar vermek
- Danışanın sözlerini yeniden ifade etmek, örneğin: "Seni doğru mu anladım, ...?"
- Yargılayıcı olmayan ve tarafsız bir şekilde dinlemek
- Duygusal ipuçlarına ve hislere doğrudan değinmek (bunları sözlü olarak ifade etmek)
- Alt metni, gizli mesajları ve tutarsızlıkları fark etmek
- Bir şey net olmadığında açıklama istemek



w4g_E_1



Aktif dinlemenin faydası, genç kişinin endişelerini anlamak ve tanımakla sınırlı kalmaz; aynı zamanda danışman ile danışan arasında güvene dayalı bir ilişki kurulmasını sağlar.

Stratejik ve Hedef Odaklı Soru Sorma

Stratejik ve hedef odaklı soru sorma, danışmanlıkta en önemli yöntemlerden biridir. Sorular, düşünmeyi ve içgörü kazanmayı teşvik eder, yaratıcılığı destekler ve yeni bakış açıları ile düşünce yollarını açar. "Evet" veya "Hayır" ile yanıtlanabilecek kapalı uçlu sorulardan kaçınmak kritik öneme sahiptir. Bunun yerine, konuşmayı ve düşünme sürecini teşvik etmek için açık uçlu "W-soruları" kullanılmalıdır.

W-soruları şunları içerir:

- Nerede?
- Nasıl?
- Ne?
- Kim?
- Neden?
- Ne zaman?

Kariyer danışmanlığında uygulanabilecek diğer temel soru sorma teknikleri şunlardır:

- Açıklayıcı sorular: Bilgiyi netleştirmek veya tamamlamak için.
- Varsayımsal sorular: Olası senaryoları ve çözümleri keşfetmek için.
- Varsayım kontrol soruları: İnançları ve kanaatleri netleştirmek için.
- Döngüsel sorular: Yeni bir bakış açısı veya etkiler tanıtmak için.
- Kaynak odaklı sorular: Yetenekler ve bağlantılar gibi kaynakları belirlemek için.
- Hedef ve çözüm odaklı sorular: Gelecek olasılıkları açığa çıkarmak için.
- Ekolojik sorular: Kararların çevresel etkilerle uyumluluğunu netleştirmek için.



Açıklayıcı Soru:

- Bununla tam olarak ne demek istiyorsunuz?

Varsayım Kontrol Sorusu:

- Yeşil Ekonomi'de bir kariyere uygun olmadığınızdan bu kadar emin olmanızı sağlayan şey nedir?

Varsayımsal Soru:

- Kendi başınıza karar verebilseydiniz ne yapardınız?

Hedef ve Çözüm Odaklı Soru:

- Kariyer hedefinize nasıl ulaşabilirsiniz?

Döngüsel Soru:

- Sizce ebeveynlerinizin bu konudaki beklentileri ne yönde?

Ekolojik Soru:

- Kararınızın avantajları ve dezavantajları nelerdir?

Kaynak Odaklı Soru:

- Kariyer seçiminizde size kim destek olabilir?

Genel danışmanlık yöntemlerine, örneğin aktif dinleme ve soru sorma tekniklerine ek olarak, eğitim ve kariyer danışmanlığında kullanılan belirli araçlar ve teknikler de bulunmaktadır.

Kariyer Danışmanlığında Temel Araçlar

Pek çok kariyer danışmanlığı ve koçluk oturumunda çevrimiçi yetkinlik testleri kullanılmaktadır. Ancak, dijital araçlar olmadan yetkinliklerin basit ve hızlı bir şekilde öz analizini yapmak da mümkündür.

- Sosyal yetkinlikler
- Yöntemsel yetkinlikler

- Kişisel yetkinlikler

- Alan/konuya özgü yetkinlikler

"Yeşil beceriler" ve yeteneklerin farkındalığını artırmak ve tanınmasını sağlamak için dört yetkinlik kategorisi, ilgili yeşil yetkinliklere odaklanılarak analiz edilebilir. Her yetkinlik boyutunda, yeşil kariyerler için önemli olan belirli beceriler bulunmaktadır.

Bu yaklaşım, gençlerin farkındalığını artırmaya yardımcı olabilir ve yeşil meslekleri yeşil yetkinliklerle ilişkilendirebilir. Bu da gençlerin sürdürülebilir kariyer yolları konusunda daha bilinçli kararlar almasını sağlar ve çevresel hedeflere katkıda bulunabilecek meslek seçimlerini teşvik eder.



Yeşil Becerilerle İlgili Bireysel Yetkinliklere Örnekler

Alan/Konuya Özgü Yetkinlikler:

Genel bilgi

Bilişim teknolojileri (IT) becerileri

Matematiksel yetenekler

Biyoloji bilgisi

Yöntemsel Yetkinlikler:

Organizasyon becerileri

Analitik düşünme

Proje yönetimi

Sosyal Yetkinlikler:

Empati

Kültürlerarası iletişim becerileri

Takım çalışması

Çatışma çözümü

Kişisel Yetkinlikler:

Yaratıcılık

Esneklik

Öz motivasyon

Dayanıklılık

Risk alma yeteneği

Hem bireysel tercihler, yetenekler ve becerileri hem de belirli becerilere yönelik talebi analiz etmek için IKIGAI yöntemi sıklıkla kullanılmaktadır. "Ikigai," Japonca'da "varoluş nedeni" anlamına gelir (iki = yaşam, gai = değer veya anlam).

Bu yöntem, şu amaçlarla kullanılmaktadır:

Mesleki (yeniden) yönelim: Kişinin kariyerine dair yeni bir perspektif geliştirmesi.

Kariyer hedeflerini belirleme: Bireyin tutkuları, yetkinlikleri ve hedefleri doğrultusunda anlamlı kariyer yolları oluşturması.

Yetkinlik ve ilgi alanlarını değerlendirme: Bireyin güçlü yönlerini ve ilgi duyduğu alanları tanıması.

İş gücü piyasasındaki ihtiyaçları belirleme: Mevcut iş fırsatları ve piyasa taleplerine uygun kariyer yolları geliştirme.



Posterler, görseller veya tartışmalar kullanılarak, IKIGAI yönteminin dört unsuru kariyer yönelimi sürecinde incelenebilir ve uyumlu hale getirilebilir.

IKIGAI yöntemi, bireyin dört temel alanını kesiştirerek etkili bir analiz sağlar:

1. Sevdği şeyler (tutku ve ilgi alanları)
2. İyi olduğu şeyler (yetenek ve beceriler)
3. Dünyanın ihtiyaç duyduğu şeyler (piyasa ve toplum ihtiyaçları)
4. Geçimini sağlayabileceği şeyler (mesleki fırsatlar)

IKIGAI Yöntemi Uygulanırken Sorulabilecek Sorular

TUTKU (PASSION):

Ne yapmayı seviyorsunuz?

Yapmaktan keyif aldığınız şeyler neler?

En çok neyle ilgileniyorsunuz?

Tüm gün boyunca yapabilseniz neyle uğraşırdınız?

MESLEK (VOCATION):

Hangi konularda çok iyisiniz?

Size kolay gelen şeyler neler?

Güçlü yönleriniz ve yetenekleriniz nelerdir?

Hangi yetkinliklere ve niteliklere sahipsiniz?

GÖREV (MISSION):

Dünyanın neye ihtiyacı var?

(Çevresel) dünyada hangi zorluklar mevcut?

Bu zorluklar için hangi fikirler ve çözümler mevcut?

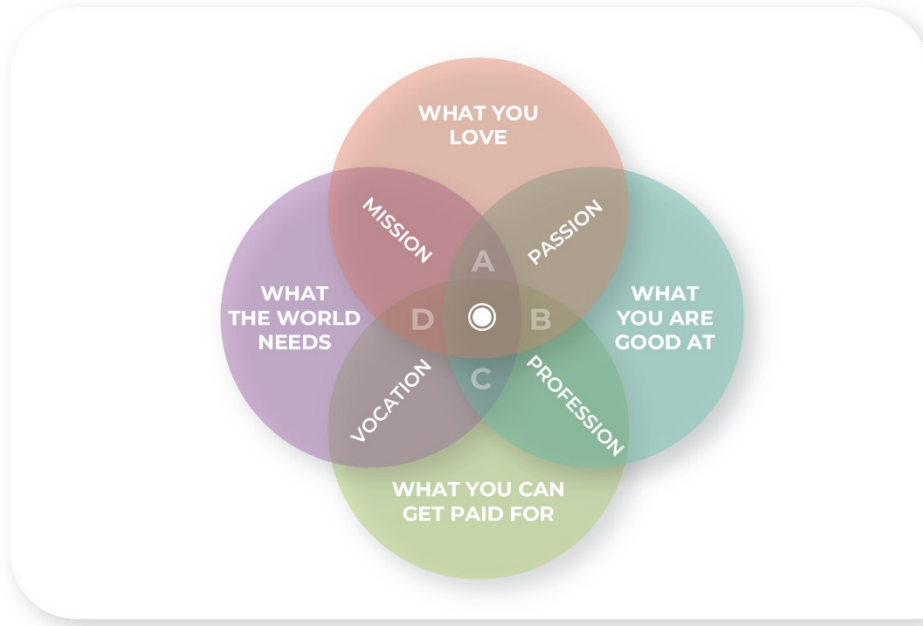
(Çevreyi) nasıl iyileştirebilirsiniz?

PROFESYON (PROFESSION):

Hangi faaliyetlerden para kazanabilirsiniz?

Hangi becerilerinizi pazarlayabilirsiniz?

Bu becerileri nasıl bir gelir kaynağına dönüştürebilirsiniz?



İKİGAI Yönteminin Bir Genç İçin Sonucuna Örnek

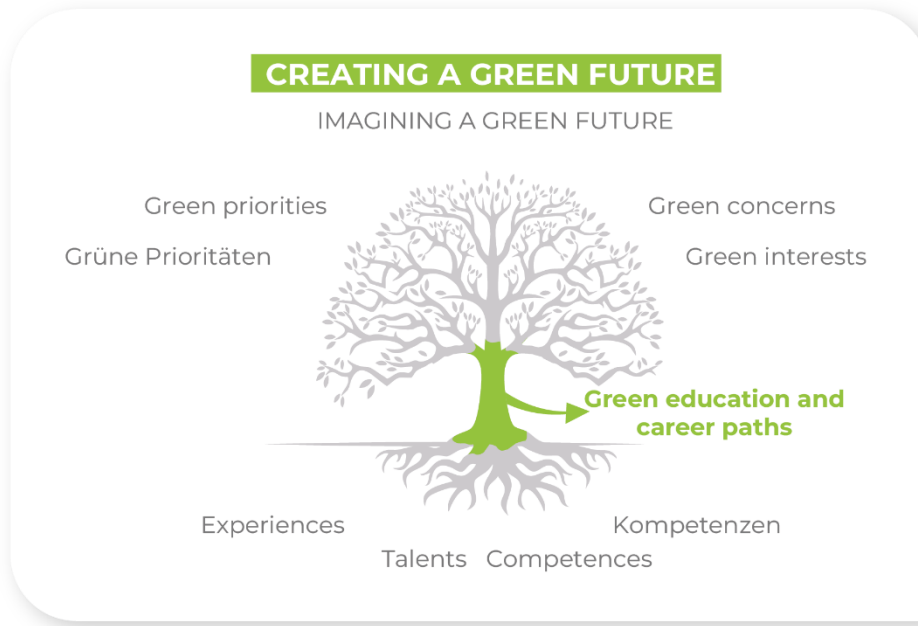
Bir kız, kitaplar, dergiler veya çevrimiçi yazılar okumayı seviyor (Tutku) ve yazma konusunda yetenekli (Meslek). Aynı zamanda, dünyanın bilgiye ve hikâyelere ihtiyacı var ve bu alanda ödeme yapılıyor. Potansiyel yeşil kariyer seçenekleri şunlar olabilir:

- Çevre gazetecisi olmak,
- Çevre temalı dergiler için editörlük yapmak,
- Hayvan ve bitki koruma konularında çocuk kitapları yazmak.

Çeşitli eğitim ve kariyer seçeneklerini analiz ederken, bireyin yeşil hedefleri, öncelikleri, ilgi alanları, istekleri ve vizyonları üzerinde düşünmek de faydalıdır.

Bu unsurlar, mevcut yetkinlikler, deneyimler ve yeteneklerle birleştirildiğinde, kariyer yollarını ve iş fırsatlarını görselleştirmek için kullanılan araçlar, örneğin ****yeşil bir geleceğin ağacı****, olası kariyer seçimlerini vurgulamada yardımcı olabilir.

Ağaç, kağıda çizilebilir veya bir poster üzerinde sergilenenebilir. Beyin fırtınası yapıldıktan sonra, fikirlerle doldurulabilir. Bu yöntem, bireyin çevresel hedeflere uygun anlamlı bir kariyer planı oluşturmasını kolaylaştırır.



Gençlerin eğitim ve kariyer seçimlerinde profesyonel destek sağlamak, onlara olası yolları ve hedefleri göstermeyi içerir. Bu, yalnızca yöntemsel bilgi değil, aynı zamanda eğitim ve iş piyasası ile ilgili uzmanlık bilgisi ve ilgili finansman fırsatları hakkında bilgi gerektirir.

4.4 Ek Koçluk Yöntemleri

Kariyer Koçluğunda Teknikler



Koçluk, Alman Federal Koçluk Derneği (Bundesverband Coaching e.V.) tarafından, özellikle kariyerle ilgili endişelere odaklanan öğrenme ve performans süreçlerinin geliştirilmesine yönelik profesyonel bir danışmanlık, rehberlik ve destek süreci olarak tanımlanmaktadır. Koçluk ayrıca performansı artırmayı, öz yönetim becerilerini geliştirmeyi ve bireysel kaynakları en iyi şekilde kullanmayı hedefler.

Koçluk sürecinde, gençlerde blokaj oluşturan veya sınırlayıcı düşünce kalıplarıyla karşılaşmak oldukça yaygındır. Gençlerin yeşil kariyer seçeneklerini değerlendirmelerini engelleyen tutumlar, inançlar ve zihniyetler; akranlar, ebeveynler veya medya tarafından şekillendirilen önyargılar ya da geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanabilir. Danışanların bu blokajları aşmalarına yardımcı olmak için kullanılan yöntemlerden biri ise "mucize sorusu"dur.

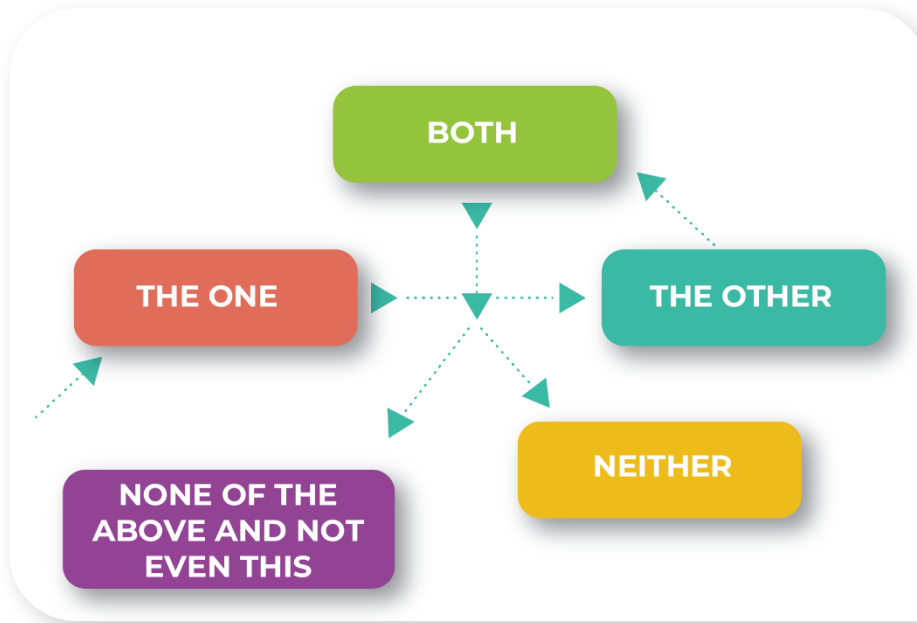


Bir koç olarak şu soruyu sorabilirsiniz:

Bu gece uykuya daldığınızı ve bir mucizenin gerçekleştiğini hayal edin. Gece yarısı olağanüstü bir şey oluyor. Bu konuşmada üzerinde durduğunuz sorun veya engel bir anda çözülüyor. Ertesi sabah uyandığınızda, bu mucizenin gerçekleştiğini nasıl anlayacaksınız? Neler farklı olacak? Ne değişmiş olacak? Neler gerçekleşmiş olacak?

Bu soruyla, genç kişinin bu stratejik farkındalık süreci aracılığıyla erişebileceği, henüz keşfedilmemiş çözüm fikirlerini ve kaynaklarını ortaya çıkarabilirsiniz.

Tetralemma, gençlere zor karar verme süreçlerinde destek olabilecek bir koçluk yöntemidir. Bu yöntemle, çeşitli görselleştirme teknikleri kullanılarak en az dört seçenek incelenir. Çoğunlukla bir beşinci seçenek de sürece dahil edilir.



Tetralemma terimi, Yunanca "tetra" (dört) ve "lemma" (öncül veya varsayım) kelimelerinden türetilmiştir.

Örneğin, yere yerleştirilen sandalyeler veya kartlar, dört (veya beş) varsayımı temsil edebilir. Bu pozisyonlar şunları içerir:

- Birincisi: Danışana en yakın olan çözüm.
- Diğeri: Alternatif veya zıt bir çözüm.
- Her ikisi: Her iki seçeneğin bir kombinasyonu.
- Hiçbiri: Hiçbir seçeneğin tercih edilmediği durum.
- Tamamen farklı bir şey: Her şeyin yeniden düşünüldüğü ve yeni bir seçeneğin seçildiği durum.

Farklı varsayımlar belirlendikten ve bir postere yazıldıktan sonra, danışan her bir pozisyona "adım atabilir." Koç olarak, her bir pozisyonda şu tür sorular sorabilirsiniz:

- “Bu kararı vermek nasıl hissettiriyor?”
- “Diğer seçeneği seçersen nasıl hissedersin?”
- “Bu kararın iyi tarafı nedir?”



Bir genç, sürdürülebilirlik koçluğu alanında bir kariyerle ilgileniyor ancak hangi eğitim yolunu seçmesi gerektiğinden emin değil. Tetralemma yöntemine dayalı seçenekler şunlar:

- Birincisi: Uluslararası İşletme alanında, Sürdürülebilir Yönetim odaklı bir lisans programına devam etmeye karar verirler.
- Diğeri: İşletme Koçluğu alanında, şirketlerde sürdürülebilirlik uzmanlığına yönelik bir lisans programına katılmaya karar verirler.
- Her ikisi: Her iki seçeneği birleştirerek, önce Uluslararası İşletme alanında, Sürdürülebilir Yönetim odaklı bir lisans programına başlar, ardından İşletme Koçluğu alanında yüksek lisans yapmaya karar verirler.
- Hiçbiri: Her iki seçeneği de reddederek, bir koçluk akademisinde çevre ve sürdürülebilirlik koçu olmak için bir yıllık eğitim programına katılmayı düşünürler.
- Tamamen farklı bir şey: Bir şirketin sürdürülebilirlik departmanında staj yaparak eğitim kararı vermeden önce daha fazla netlik kazanmaya karar verirler.

Özgüven ve Özbelirlenim Geliştirme Teknikleri

Özgüven ve özbelirlenimi güçlendirmek için koçluk ve danışmanlıkta kullanılan temel yöntem ve teknikler şunlardır:

- Gerçekçi hedefler belirlemek ve başarmak, aynı zamanda küçük başarıları kutlamak (örneğin, SMART hedefleri).
- Kişisel güçlü yönlerin, yeteneklerin ve potansiyelin farkına varmak (örneğin, yeterlilik analizi).
- Kaynak odaklı yaklaşım (örneğin, kaynak odaklı soru sorma teknikleri).
- Risk almak (örneğin, Tetralemma, çözüm odaklı soru sorma teknikleri).
- Rol modellerden ve kişisel deneyimlerden ilham ve rehberlik almak.
- Görselleştirme ve olumlu öz konuşma.



Gençlerle saygılı ve yargılayıcı olmayan bir iletişim kurmak, onların özgüvenini geliştirmek için danışmanlıkta kullanılan temel bir tekniktir.

Kariyer hedefleri belirlerken ve bu hedeflerin peşinden giderken, gençlerin korku, öz şüphe ve belirsizlik gibi olumsuz düşünceler veya duygular yaşaması normaldir. Sınırlayıcı inançların analiz edilmesi ve bunların olumlu ve güçlendirici ifadelerle dönüştürülmesi büyük önem taşır. Bu, örneğin kaynak odaklı soru sorma teknikleri kullanarak, bireyin kaynaklarına, güçlü yönlerine ve başarılarına odaklanarak başarılabılır.

Byron Katie’nin **The Work** yöntemi, sınırlayıcı inançları sorgulamak için değerli bir araçtır. Bu yaklaşımda, bireyin kişisel düşünce kalıpları, düşünce biçimleri ve yorumları dört sıralı soru aracılığıyla analiz edilir ve sorgulanır:

Bu doğru mu?

Bu düşüncenin kesinlikle doğru olduğunu bilebilir misin?

Bu düşünceye inandığında nasıl tepki veriyorsun ya da nasıl hissediyorsun?

Bu düşünce olmadan kim olurdun?

Görselleştirme, özgüven geliştirmede ve kariyer hedeflerine ile olanaklarına yönelik olumlu bir bakış açısı sağlamada etkili bir yöntemdir. Zor veya imkânsız gibi görünen yeni yollar ve hedeflerin peşinden gitmek, bunaltıcı veya korkutucu hissettirebilir. Görselleştirme, bu tür duygulara karşı koyabilecek zihinsel bir tekniktir.

Vizyon panosu, hedefleri ve hayalleri görselleştirmek için resimler, fotoğraflar, alıntılar ve amaçlarla hazırlanabilir. Bu panonun evde ya da iş yerinde merkezi bir konuma yerleştirilmesi, günlük hatırlatıcılar ve görsel motivasyon sağlayarak özgüveni güçlendirebilir.

Görselleştirme, kariyer hedeflerini pekiştirmek için yaratıcı ve duygusal bir yaklaşım sunar ve SMART gibi rasyonel hedef belirleme yöntemlerine kıyasla farklı bir bakış açısı sağlar.



Gençlere kariyer geleceğiyle ilgili düşünme, karar verme ve sürece katılım fırsatı sunmak, onların özerklik, öz yeterlilik ve özbelirlenim duygularını geliştirmelerine olanak tanır. Bu güçlendirme oldukça önemlidir, çünkü okul ya da aile bağlamında, pek çok karar onların yerine alındığı için bu alanlarda eksiklik yaşanabilmektedir.

Effective career goal setting



"Hiçbir şeyi hedeflemezsensin, her seferinde ona ulaşırsın."

– Zig Ziglar

Hedefler, netlik ve odaklanma sağlar, anlam ve motivasyon kazandırır, kararlılığı, azmi ve sorumluluk bilincini artırır. Hedef belirlemek, eylemlerimize bir yapı kazandırır.

A man was travelling and stopped at an intersection.

He asked an elderly woman, "Where does this road take me?"

The elderly person asked, "Where do you want to go?"

The man replied, "I don't know."

The elderly woman said, "then take any road. What difference does it make?"

Etkili hedef belirleme için çeşitli teknikler kullanılabilir. En bilinen araçlardan bazıları şunlardır:

- SMART (Spesifik, Ölçülebilir, Çekici, Gerçekçi, Zaman sınırı belirlenmiş)
- SPEZI (Olumlu formüle edilmiş, Bağımsız olarak ulaşılabilir, Bağlamı netleştirilmiş, Önceki hedefin niyeti korunmuş)
- PSSÖM (Olumlu formüle edilmiş, Belirginleştirilmiş, Kendi kendine ulaşılabilir, Ekolojik olarak uyumlu, Motive edici)

SMART yöntemi, danışmanlık ve koçlukta en yaygın kullanılan yöntemlerden biridir. Bu yaklaşımda, hedefler şu şekilde tanımlanır:

Spesifik: Belirgin ve net olmalı.

Ölçülebilir: Başarı ölçülebilir olmalı.

Çekici: Motive edici ve ulaşılması istenen bir hedef olmalı.

Gerçekçi: Ulaşılabilir ve mantıklı olmalı.

Zaman sınırı belirlenmiş: Belirli bir zaman çerçevesinde tamamlanmalı



Belirsiz bir dilek olan "IT alanında çalışmak ve çevre için de bir şeyler yapmak istiyorum" yerine, yeşil kariyer danışmanlığında bir SMART hedef şu şekilde tanımlanabilir:

- Spesifik Çevre IT uzmanı olmak istiyorum.
- Ölçülebilir: Berlin Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'nde 3 yıllık bir Çevre IT lisans programını tamamlayacağım.
- Çekici: Bilgisayar, internet ve IT ile ilgili konulara büyük bir tutku duyuyorum.
- Gerçekçi: IT yaz kursuna katılarak giriş sınavına hazırlanacağım.
- Zaman Sınırı Belirlenmiş: Giriş sınavı, eğitim süreci ve mezuniyet belirli tarihlerde tamamlanacak.

Hedef belirlerken, onları bir bağlam içinde çerçevelemek oldukça önemlidir. Bu, özellikle hedeflerin şu unsurlarla uyumlu olması gerektiği anlamına gelir:

- Kişisel motivasyon ve öz yeterlilik** (kişinin hedefe ulaşabileceğine olan inancı).
- Çerçeve koşulları ve bireysel yaşam koşulları
- Kariyer ilgi alanları ve kimliği
- Beceri, yetkinlik, yetenek ve deneyimler.
- Bilgi ve bilgi düzeyi.
- Aktiviteler.



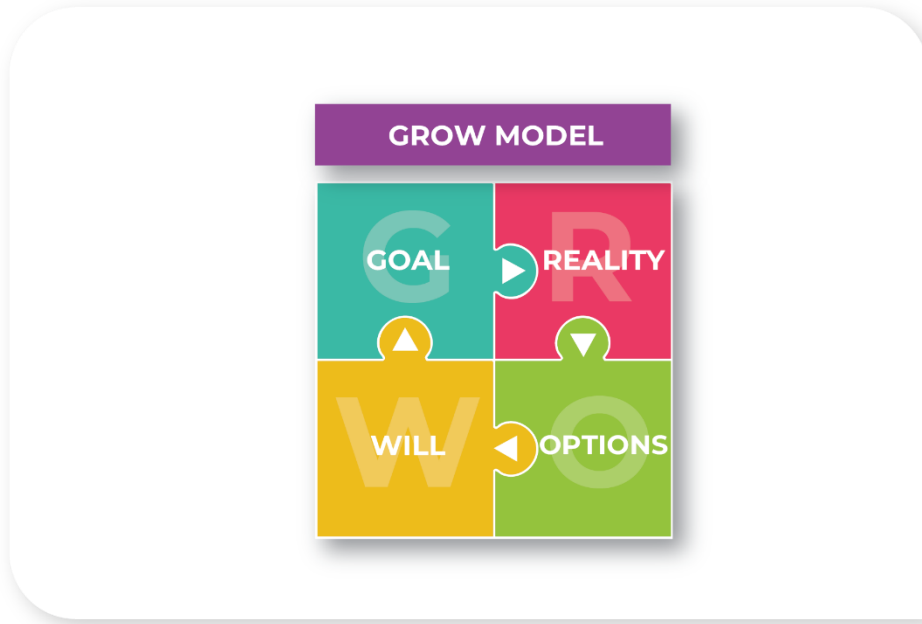
GROW modeli, danışmanlık ve koçluk sürecinde hedef belirleme ve hedeflere ulaşmayı destekler. Dört adımda hedefler tanımlanır, mevcut durum analiz edilir, zorluklar ve çözümler geliştirilir ve hedeflere ulaşmak için somut faaliyetler planlanır. GROW modelinin dört aşaması şunlardır:

G (Goal): Kısa ve uzun vadeli hedefleri tanımlayın. Bu, SMART hedefleri kullanarak yapılabilir.

R (Reality): Mevcut durumu değerlendirin. Danışanın şu anda nerede olduğunu objektif bir şekilde gözlemleyin.

O (Options): Farklı olasılıkları ve stratejileri belirleyin. Engelleri, seçenekleri, kararları ve çözümleri ele alın.

W (Will): Eylem adımları geliştirin. Belirlenen seçeneklerden kaynaklanan faaliyetleri değerlendirin.



GROW modeli, şu son soru ile tamamlanır:

"1 ile 10 arasında bir ölçek üzerinde, gerekli eylem adımlarını atma olasılığınız nedir?"

Eğer bu soruya verilen yanıt 8'in altında ise, hedef üzerinde daha fazla çalışılması ve hedefin, kişinin bu hedefi gerçekleştirmek için yeterli iradeyi gösterebileceği şekilde yeniden düzenlenmesi önerilir.



GROW modelinin her aşaması için olası örnek sorular:

GOAL (Hedef):

- Ne başarmak istiyorsunuz?
- Kariyer hedefiniz nedir?
- Gerçekten ne istiyorsunuz?

REALITY (Gerçeklik):

- Bu hedefe ulaşmak için şimdiye kadar ne yaptınız?
- Bu hedef sizin için ne kadar önemli?
- Şu anda bu hedefi engelleyen nedir?
- Bu hedef neden sizin için önemli?

OPTION (Seçenek):

- Hangi kaynaklara güvenebilirsiniz?
- Geçmişte ne işe yaradı?
- Kimden yardım veya tavsiye isteyebilirsiniz?
- Hangi eylem seçenekleriniz var?

WILL (İrade):

- Ne yapacaksınız ve ne zaman?
- Aşmanız gereken engeller nelerdir?
- Bu hedefe ulaşmak için başka neler önemli?

4.5 Kariyer Danışmanlığında Ebeveynlerin Rolü

Danışmanlık Sürecine Ebeveynlerin Dahil Edilmesinin Önemi

Gençler için sistemik yöntemler kullanan kariyer danışmanlığı yaklaşımları özellikle önemlidir. Bunun temel nedeni, ergenleri etkileyen çeşitli güçlerin olmasıdır. Bu güçler şunları içerir:

- Ebeveynler ve onların beklentileri, dilekleri ve kişisel yaşam öyküleri
- Akranlar ve arkadaşlar
- (Sosyal) medya ve rol modeller

Bu etkiler, çoğunlukla gençlerin yüksek öz beklentilere, kariyer tutumlarına ve tercihlerine sahip olmasına neden olur. Örneğin, çevreye uyum sağlama, kabul görme veya beğenilme isteği gibi. Sistemik danışmanlık, bu etkileri bilinçli ve sorgulayıcı bir şekilde ele alır. Bu süreç, alternatif algılar, düşünce süreçleri ve kararların ortaya çıkmasına yol açar. Bu sayede kişisel istek ve ilgi alanlarının hem kariyer hem de kişisel bağlamlara entegre edilmesi teşvik edilir.

Ancak, gençlerin karar alma süreçlerinde ebeveynlerin önemli bir rol oynadığı göz önünde bulundurulduğunda, danışmanlık sürecine ebeveynleri dahil etmek de oldukça önemlidir. Ergenler genellikle ebeveynlerinden gelen cinsiyet rollerine uyum sağlama baskısıyla karşı karşıya kalırlar ve ebeveynler, gençlerin takip edebileceği birer rol model olarak hizmet ederler.



Ebeveynler, gençlerin kariyer kararlarında sıklıkla belirleyici bir rol oynar. Kız ve erkek çocuklarının geleneksel cinsiyet rollerinin dışında bir kariyer veya eğitim yolunu takip etme konusunda cesaretlendirilip cesaretlendirilmediği, genellikle ebeveynlerinden aldıkları destek ya da karşı koymaya bağlıdır.

Ebeveynlerle İş Birliği Stratejileri



Bir kız çocuğunun ilgi ve yeteneklerine dayalı olarak çevre dostu bir kariyer düşünmesi önemli olduğu kadar, istediği mesleğin hem kendi hem de ebeveynlerinin cinsiyet algılarıyla nasıl örtüştüğünü de göz önünde bulundurması gereklidir.

Ebeveynlerle çalışmanın temelini, olumlu bir iletişim kültürünün oluşturulması oluşturur. Danışmanlık sürecinde faydalı olabilecek temel ilkeler şunlardır:

- Ortaklık temelli iş birliği
- Saygılı, hoşgörülü ve değer veren bir etkileşim
- Beklentilerin ve hedeflerin açık ve şeffaf bir şekilde iletilmesi
- Sabır ve empati
- Olumlu ve dürüst geri bildirim sağlama
- Destek sunma

Ebeveynlerle çalışmanın en etkili stratejisi, kişiselleştirilmiş bir yaklaşım benimsemektir. Bireysel mesajlar yazmak, telefon görüşmeleri yapmak veya yüz yüze görüşmeler düzenlemek, ayrıca ebeveynleri kariyer yönlendirme etkinliklerine aktif bir şekilde dahil etmek genellikle en olumlu sonuçları verir.

Ebeveynler, kariyer danışmanlığına çeşitli şekillerde desteklenebilir ve entegre edilebilir:

Duygusal Destek

Ebeveynlerin teşvik edici ve motive edici etkilerinin tanınması ve değer verilmesi.

Yorumlayıcı Geri Bildirim

Ergenin güçlü yönleri, zayıflıkları ve potansiyeli hakkında yansıtıcı değerlendirmeler ve geri bildirim sağlama.

Araçsal-Maddi Destek

Kariyer yönlendirme ve eğitim finansman seçenekleriyle ilgili bilgi ve öneriler sunma.

Bilgilendirici-Danışmanlık Desteği

Somut bilgiler sağlama, kariyer odaklı içgörüler sunma ve şirketlerle bağlantılar kurma konusunda yardımcı olma.



Çevre dostu kariyer danışmanlığında ebeveyn katılımı, cinsiyet duyarlı ve cinsiyet bilincine sahip bir kariyer yönlendirme yaklaşımını merkezine alır. Özellikle cinsiyetin inşası konusunda, aile ortamının en önemli sosyalleşme faktörü olduğu kabul edilmelidir ve bu nedenle danışmanlık sürecinde ele alınması gereklidir.

Ebeveynler için Bilgi Materyalleri ve Etkinlik Organizasyonu



Ergenlerin ebeveynleri, özellikle kariyer seçimi, bireysel danışmanlık ve kariyer yönlendirmesi üzerine bilgilendirici broşürler gibi materyallere ve bu konulara odaklanan etkinliklere ilgi duyarlar.

Ebeveynlerin, çocukları için mevcut eğitim yolları ve fırsatları hakkında iyi bir genel bilgiye sahip olması önemlidir. Bu nedenle, hem ebeveynlere hem de ergenlere yönelik danışmanlıkta şeffaflık ve açıklık büyük önem taşır. Bilgi ihtiyaçları öncelikli olarak şu konuları içerir:

- Kariyer fırsatları ve meslek tanımları
- Eğitim yolları ve içerikleri
- Kabul koşulları
- Başvuru hazırlığı
- Finansman seçenekleri ve maddi destek imkanları



Ebeveynlere, kariyer yönlendirmesiyle ilgili özel olarak hazırlanmış bilgi materyalleri ve etkinlikler sunmak büyük önem taşır.

Kariyer danışmanlığında ebeveynlerle iletişim ve iş birliği için farklılaştırılmış bazı yöntemler şunlardır:

- Kişiselleştirilmiş ebeveyn mektupları hazırlamak
- Pratik deneyimler ve kariyer konularının geliştirilmesine odaklanan ebeveyn çalıştayları veya öğrenci-ebeveyn çalıştayları düzenlemek
- Çevre dostu kariyerlere odaklanan (örneğin STEM alanları) eğitim şirketlerini davet etmek
- Çevre dostu işverenlerin ve eğitim şirketlerinin açık kapı günlerine katılım sağlamak
- Ebeveyn buluşmaları düzenlemek ve bu buluşmaları çevre dostu mesleklerden misafirler ve iş ortaklarıyla desteklemek
- Danışmanlık oturumları, bilgi stantları ve tematik masaların yer aldığı ebeveynlere yönelik kariyer akşamları düzenlemek
- Yeşil ekonomiyle ilgili iş ortaklarının şirketlerine ziyaretler organize etmek
- Ebeveynler için bireysel görüşme saatleri veya özel toplantılar planlamak
- Çevre dostu kariyerler için eski öğrencileri elçi olarak davet etmek
- Doğa bilimleri eğitimi veya çevre dostu mesleki eğitim gibi belirli konulara odaklanan etkinlik serileri düzenlemek
- Üniversiteler, şirketler, kariyer danışmanlık merkezleri, insan kaynakları departmanları, odalar, mesleki eğitim merkezleri, eğitim organizasyonları ve vakıflarla iş birliği ve bilgi paylaşımı yapmak



Ebeveynlere, çocuklarına yönelik yetkin bir kariyer rehberliği konusunda danışmanlık ve eğitim vermek, hem ebeveynlik becerilerini geliştirir hem de ergenlerin özgün ve bilinçli kariyer kararları alabilme yeteneklerini artırır.

4.6 Özet

Cinsiyet duyarlı danışmanlık, gençler için önemlidir çünkü mesleki ve kariyer kararları genellikle toplumsal olarak inşa edilmiş cinsiyet fikirlerine dayanmaktadır. Bu durum, kız çocuklarının teknik, matematiksel ve bilimsel konuları ihmal etmesine yol açarak çevre dostu işlerde erkeklerin baskın olmasına neden olmaktadır. Cinsiyet duyarlı kariyer yönlendirme, cinsiyetle ilgili stereotipler ve rol modellerine eleştirel bir yaklaşımı gerektirir. Eğitim ve kariyer danışmanlığında gençler, eğitim ve iş piyasasında yönlerini bulmaları ve özgün kararlar vermeleri konusunda desteklenir.

Danışmanlık sürecinin merkezinde kariyer değerlendirmeleri, gelecek senaryolarının geliştirilmesi, çözümler bulma ve hedeflerin hayata geçirilmesi yer alır.

Danışmanlıkta kullanılan ilgili yöntem ve teknikler şunlardır:

- Aktif dinleme
- Aydınlatıcı sorular ve dairesel sorular gibi çeşitli soru teknikleri
- Yetenek analizi
- "Mucize Soru"
- SMART hedeflerin geliştirilmesi
- GROW modeli ile hedeflerin uygulanması

Gençlerin kariyer rehberliğinde danışmanlar için önemli araçlar şunlardır:

- IKIGAI yöntemi
- "Yeşil Bir Geleceğin Ağacı"
- Kendine Mektup
- Tetralemma
- Vision Board ile görselleştirme
- Sınırlayıcı inançlarla başa çıkmak için The Work yöntemi

Gençlerle çalışmanın önemli bir yönü, sürece ebeveynleri dahil etmektir. Sistemik bir yaklaşımla, gençlerin yakın çevresinden gelen etkiler danışmanlık sürecine entegre edilir ve değerlendirilir.

Ebeveyn katılımı, gençlerin çevre dostu kariyerlere yönelmeleri için kritik bir rol oynar. Ebeveynler genellikle geleneksel cinsiyet rolleri ve kariyer modellerine bağlı kalır ve bu durum, çocuklarının eğitim ve kariyer tercihlerine yansır. Ebeveynlere yönelik kariyer yönlendirme etkinlikleri, ebeveyn çalıştaylarından şirket ziyaretlerine, kişisel danışmanlık oturumlarından çevre dostu işverenlerle yapılan açık kapı günlerine kadar geniş bir yelpazeyi kapsar.

Kaynakça

Bliem, W., Meister, M.H. & Pichler, R. (2023). Green Guidance: Nachhaltigkeit in der Bildungs- und Berufsberatung. Magazin erwachsenenbildung.at, Ausgabe 49.

<https://erwachsenenbildung.at/magazin/23-49/11-green-guidance-nachhaltigkeit-in-der-bildungs-und-berufsberatung-bliem-meister-pichler.pdf>

Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (DBVC). (o.J.) Coaching.

<https://www.dbvc.de/der-dbvc/definition-coaching>

Schlüter, A. & Kress, K. (Hrsg.) (2017). Methoden und Techniken der Bildungsberatung. Verlag Barbara Budrich.

Wegener, R., Loebbert, M. & Fritze, A. (Hrsg.) (2016). Coaching – Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog (2. Auflage). Springer.



 women4green.eu



 [/WomeninPowerforaGreenEconomy](https://www.facebook.com/WomeninPowerforaGreenEconomy)



 [/women4green/](https://www.instagram.com/women4green/)

© 2021–2024, Women4Green