



# YEŞİL MESLEK VE BECERILER KATALOĞU

Proje Sonucu 6

PROJE NUMARASI

2021-1-AT01-KA220-YOU-000034217

YAZAR

Jonathan Cooperative Sociale

**bit** *schulungcenter*  
member of bit group

**sbtcc**  
Danışmanlık  
Education, Training and Consulting



**JONATHAN**  
COOPERATIVA SOCIALE



**Co-funded by  
the European Union**

# İçerik

1. Neden bu rehber? .....	3
2. Giriş .....	4
2.1 "Yeşil İşler" nedir? .....	4
2.2 "Yeşil İşler" için işe alım ve yönlendirme: zorluklar nelerdir? .....	6
2.3 Yenilikçi Bir Model: IKIGAI .....	7
3. Yeşil İşlere Yönelik İşverenler .....	9
3.1 İşe alımda karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek .....	9
3.2 Yeni İşe Alım Stratejileri .....	12
1. Başvuruları Tarama: Tutku ve İlginin Değerlendirilmesi .....	12
2. İş görüşmesi: değer eşleşmesini değerlendirme .....	13
3. Teknik Değerlendirme: Çapraz Beceriler ve Yumuşak Beceriler .....	14
Sonuç: yeşil işe alım için yeni bir yaklaşım .....	14
3.3 Odak noktası: "Yeşil İş" ilanı .....	14
IKIGAI iş tanımı .....	15
Yeşil İş İlanı Yazmak .....	15
4. Yeşil İşlere Yönelik Kariyer Danışmanları .....	17
4.1 Kariyer danışmanlığı için zorlukların üstesinden gelmek .....	17
4.2 Yeni kariyer rehberliği stratejileri .....	19
1. İç analiz: adayın "yeşil" özelliklerinin keşfedilmesi .....	20
2. Dış araştırma: bölgedeki yeşil işlerin keşfedilmesi .....	20
3. Eşleştirme: aday ve yeşil iş arasındaki buluşma noktasını bulma .....	21
Sonuç: Yeşil iş danışmanlığına bütüncül bir yaklaşım .....	21
4.3 Odak noktası: "Yeşil İş" için ön yazı .....	21
5. Sonuçlar .....	23
6. Referanslar .....	25

## 1. Neden bu rehber?

Son yıllarda, sürdürülebilirlik birçok sektörde merkezi bir konu haline gelmiş ve "yeşil işler" olarak adlandırılan yeni profesyonel rollerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu roller sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmekte, ekonomik faaliyetlerin çevresel etkilerini azaltmakta ve daha ekosistem dostu uygulamaların benimsenmesini teşvik etmektedir. Bu işler yalnızca çevrenin korunmasına katkıda bulunmakla kalmayıp aynı zamanda yeni ekonomik ve profesyonel fırsatlar da sunmaktadır.

Bu rehber, yeşil ekonominin gelecekteki iş piyasasının giderek daha önemli bir bölümünü temsil edeceği bilincinden kaynaklanmaktadır. Ancak günümüzde bu gerçeklik, özellikle kadınlar da dahil olmak üzere belirli insan grupları için hala erişilemez olarak algılanmaktadır. Danışmanlar ve işe alım görevlileri tarafından çoğu zaman bilinçsizce işlenen önyargılar ve önyargılar, yeşil işlere erişimi sınırlayabilmektedir. Bunun tipik bir örneği, yeşil işlerin ağırlıklı olarak teknik işler olduğu ve bu nedenle geleneksel olarak STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) konularında daha az eğitim gören kadınlar için daha az uygun olduğu algısıdır. "*İşgücünde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*" raporunda belirtildiği üzere: Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) tarafından yayımlanan "*AB'de Yeşil ve Dijital İşlerde Kadınların Güçlendirilmesi*" raporunda ve Avrupa Komisyonu'nun "*She Figures*" raporunda (Avrupa Komisyonu, 2021) bildirildiği üzere, kadınlar STEM alanlarında yeterince temsil edilmemeye devam etmektedir ve bu durum, genellikle teknik beceriler gerektiren yeşil işlerdeki varlıkları üzerinde önemli etkilere sahiptir.

Bu boşluk, kadınların iş ve sürdürülebilirliğin geleceği için kilit bir sektöre potansiyel katkısını azalttığı için endişe vericidir. Bu rehber, bu önyargıları ve önyargıları azaltmayı ve artan sayıda insanı - özellikle de kadınları - yeşil iş piyasasına yaklaştırmayı amaçlayan daha geniş bir projenin parçasıdır. Yeşil işlere ilişkin kapsayıcı ve açık bir vizyonu teşvik etmek ve bunun herkes, özellikle de kadınlar için fırsatlar açısından zengin, erişilebilir bir sektör olduğunu göstermek çok önemlidir.

### Kimler içindir?

Bu kılavuz öncelikle şu kişilere yöneliktir:

- **Kariyer danışmanları ve rehberleri**, bireylerin yeşil sektördeki iş fırsatlarını belirlemelerine yardımcı olur, sürdürülebilir meslekler ortamını daha iyi anlamaları ve danışmanlıklarındaki önyargıların üstesinden gelmeleri için onlara araçlar sağlar.
- Cinsiyet veya teknik beceri önyargılarını ortadan kaldırarak ve şirketlerdeki yeşil roller için uygun adayları belirleyerek seçim süreçlerini iyileştirmek isteyen **işe alım uzmanları**.

### Rehberin amacı nedir?

Bu rehberin amacı iki yönlüdür: bir yandan kariyer danışmanlarını, cinsiyet ve yeşil işlerin doğası ile ilgili önyargıları yıkarak yeşil işler dünyasına girmek isteyenlere daha kapsayıcı ve bilinçli bir hizmet sunma konusunda desteklemek; diğer yandan işe alım uzmanlarının, önyargıların kararlarını olumsuz etkilemesine izin vermeden şirketlerin ekolojik dönüşümüne katkıda bulunacak doğru becerilere, değerlere ve zihniyete sahip adayları seçmelerine yardımcı olmak.

Bu şekilde rehber, sürdürülebilirlik sektöründe arz ve talebin eşleştirilmesini kolaylaştırmayı, başta kadınlar olmak üzere herkes için fırsatları genişletmeyi ve daha adil ve sürdürülebilir bir işgücü piyasasının oluşturulmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

## 2. Giriş

### 2.1 "Yeşil İşler" nedir?

Yeşil işler, çevrenin korunmasına ve sürdürülebilir bir ekonomiye geçişe doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunan mesleklerdir. Bu işler yalnızca çevresel etkiyi azaltmayı amaçlamakla kalmaz, aynı zamanda doğal kaynakların verimli kullanımını ve karbon emisyonlarının azaltılmasını da teşvik eder. Yeşil işler, teknolojik yenilik, enerji tasarrufu, sürdürülebilir kaynak kullanımı ve ekosistem kalitesinin iyileştirilmesini içerebilen ekolojik uygulamalara odaklanmalarıyla öne çıkmaktadır.

#### Yeşil İşlerin temel özellikleri

Yeşil bir iş aşağıdaki temel özelliklere sahiptir:

- **Çevresel sürdürülebilirlik:** İş, yeşil uygulamalar ve yeşil teknolojilerin benimsenmesi yoluyla çevresel etkinin azaltılmasına katkıda bulunmalıdır.
- **Enerji ve kaynak verimliliği:** Yeşil işler, doğal kaynakların ve enerjinin verimli kullanımını teşvik ederek yenilenebilir kaynaklara geçişi kolaylaştırır.
- **Olumlu toplumsal etki:** Sürdürülebilirliğin yanı sıra bu işler, genellikle sosyal ve ekonomik altyapıları ele alarak kolektif refahı ve yaşam kalitesini de iyileştirir.
- **İnovasyon ve teknolojik gelişim:** Birçok yeşil iş, yenilenebilir enerji, atık yönetimi ve sürdürülebilir hareketlilik gibi sektörlerdeki yeniliklerle bağlantılıdır.

#### Yeşil İşlerin farklı alanları

Yeşil işler belirli sektörlerle sınırlı değildir: geleneksel sektörlerden yeşil ekonomide gelişmekte olan sektörler kadar birçok meslek alanında bulunabilir. İşte bu işlerin tanımlanabileceği ana alanlardan bazıları:

1. **Yenilenebilir enerji:** Güneş, rüzgar, hidro ve jeotermal enerji gibi temiz enerji üretimi ve yönetimi ile ilgili işler.
2. **Enerji verimliliği:** Sürdürülebilir ısıtma ve soğutma sistemlerinin kurulması, binalar ve endüstriler için enerji verimliliği danışmanlığı gibi enerji tüketimini azaltmayı amaçlayan meslekler.
3. **Atık yönetimi ve geri dönüşüm:** Bu sektördeki işler, atık azaltma, yeniden kullanma ve geri dönüştürme stratejilerinin yanı sıra sürdürülebilir kaynak yönetimine odaklanmaktadır.
4. **Sürdürülebilir inşaat:** Binaların sürdürülebilirlik ilkelerine göre inşa edilmesini veya yenilenmesini, çevre dostu malzemeler ve enerji verimliliğini artıran teknolojiler kullanılmasını içerir.
5. **Sürdürülebilir tarım:** Bu alandaki işler toprağı koruyan, pestisit kullanımını azaltan ve biyoçeşitliliği teşvik eden tarım tekniklerini içerir.
6. **Sürdürülebilir hareketlilik:** Toplu taşımanın iyileştirilmesi, elektrikli araçların tasarlanması ve düşük çevresel etkili mobilite için altyapı ile ilgili işleri içerir.
7. **Ekosistem koruma:** Bu sektör ormancılık, biyolojik çeşitliliğin korunması, su kaynakları yönetimi ve doğal ekosistem yenilenmesi alanlarındaki işleri kapsamaktadır.

#### Yeşil İşler için Mesleki Sektörler

Yeşil iş sektörleri çeşitli yönlere yayılmaktadır. Bazı önemli örnekler şunlardır:

- **Enerji:** Yenilenebilir enerji üretimi, dağıtımı ve danışmanlığı (güneş, rüzgar, hidroelektrik).

- **İnşaat:** Eko-verimli binalar için sürdürülebilir mimari, tasarım ve mühendislik.
- **Tarım:** Organik ve biyodinamik tarım, sürdürülebilir ormancılık.
- **Üretim:** Sürdürülebilir malzemelerdeki yenilikler, düşük enerjili üretim süreçleri.
- **Ulaşım:** Sürdürülebilir mobilite çözümlerinin planlanması ve geliştirilmesi.
- **Çevre hizmetleri:** Su ve atık yönetimi, çevre danışmanlığı.
- **Yönetim:** Yeşil girişimler için proje yönetimi ve kurumsal sürdürülebilirlik liderliği de dahil olmak üzere, sektörler genelinde sürdürülebilir uygulamaların uygulanmasını denetleme ve strateji geliştirme.

## Her iş Yeşil İşe dönüşebilir

Yeşil iş ortamının şaşırtıcı bir yönü, herhangi bir mesleğin daha yeşil bir bakış açısıyla gelişebilmesidir. Pazarlamadan finansa, mühendislikten öğretmenliğe kadar her sektör sürdürülebilir uygulamaları entegre edebilir ve çevresel etkiyi azaltan süreçleri uyarlayabilir. Örneğin, bir strateji müdürü bir şirketin karbon ayak izini azaltmak için sürdürülebilirlik stratejileri konusunda uzmanlaşabilirken, bir avukat çevre düzenlemeleri veya sürdürülebilirlik haklarıyla ilgili davalara odaklanabilir.

## Avrupa'da En Çok Talep Gören Yeşil İşler

Avrupa'da daha sürdürülebilir bir ekonomiye geçiş, uzman profesyonellere olan talebin artmasına yol açmıştır. En çok talep gören yeşil işler arasında şunlar yer almaktadır:

- **Yenilenebilir enerji alanında,** özellikle güneş ve rüzgar enerjisi santrallerinin kurulumu ve bakımı konusunda **teknisyenler ve uzmanlar.**
- Sürdürülebilirlik projeleri, alternatif enerji ve yeşil altyapılarla ilgilenen **çevre mühendisleri.**
- **Sürdürülebilirlik danışmanlarına,** şirketlerin yeşil stratejileri uygulamalarına yardımcı olmak için giderek daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır.
- **Enerji verimliliği uzmanları,** kamu ve özel binalarda enerji tüketimini optimize etmek için çok önemlidir.

Avrupa'da en çok talep gören yeşil işler, yenilenebilir enerji, enerji verimliliği, atık yönetimi ve sürdürülebilir hareketlilik gibi **sektörleri** kapsayan ekolojik geçişi desteklemek için uzmanlaşmış becerilere duyulan artan ihtiyacı yansıtmaktadır. CEDEFOP'a (2021) göre, en hızlı büyüyen segmentlerden biri rüzgar, güneş ve hidroelektrik sistemlerinin kurulumu ve bakımı için teknik roller gerektiren **yenilenebilir enerjidir.** Benzer şekilde, enerji yöneticileri ve enerji denetçileri gibi **enerji verimliliğiyle** ilgili rollere, inşaat ve sanayide sürdürülebilirlik düzenlemelerini karşılamak için giderek daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır.

OECD (2020) ayrıca yeşil dönüşümün, güncellenmiş beceriler gerektiren sürdürülebilir uygulamaların entegrasyonu sayesinde geleneksel sektörlerde bile istihdam yarattığını vurgulamaktadır. Örneğin **atık yönetimi** sektörü, geri dönüşüm ve malzeme geri kazanım uzmanlarına yönelik güçlü taleple birlikte **döngüsel ekonomi** yaklaşımına doğru evrilmektedir. Son olarak Eurostat (2023), Avrupa'nın çevre hedefleri için kilit sektörler olan elektrikli ulaşımdan çevre dostu şehir planlamasına kadar **sürdürülebilir hareketlilik** alanında profesyonellere duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır.

Bu çalışmalar, yeşil mesleklerin yalnızca çevresel ihtiyaçları karşılamakla kalmayıp aynı zamanda ekonomide de önemli bir rol oynadığını ve sürdürülebilir geçişin zorluklarını karşılamak için teknik ve yönetsel becerilerin bir karışımını gerektirdiğini göstermektedir.

Yeşil işler, daha esnek, sürdürülebilir ve adil bir ekonomiye doğru itici bir güç olan işgücü piyasasının geleceğini temsil etmektedir. Her birimiz, mevcut mesleğimiz aracılığıyla ya da yeşil işlerin geniş dünyasındaki yeni fırsatları keşfederek bu yeşil devrime katkıda bulunabiliriz.

## 2.2 "Yeşil İşler" için işe alım ve yönlendirme: zorluklar nelerdir?

İnsanları iş fırsatlarıyla eşleştirmek her zaman bir zorluktur, ancak bu mesleklerin yenilikçi ve gelişen doğası nedeniyle "yeşil işler" söz konusu olduğunda özel engeller ortaya çıkmaktadır. İşe alım uzmanları ve kariyer danışmanları için, bir kişiyi yeşil bir işle eşleştirme süreci, sadece teknik becerileri veya önceki deneyimleri analiz etmenin ötesine geçen karmaşıklıklar içerir. Bir kişinin yeşil bir iş için uygun olup olmadığını anlamaya çalışırken karşılaşılan başlıca zorlukları inceleyelim.

### İşverenler için Zorluklar

1. **Yeşil işler için gerekli beceriler konusunda netlik eksikliği:** İşe alım uzmanlarının önündeki en büyük engellerden biri, bir adayın belirli bir yeşil rol için gerekli becerilere sahip olup olmadığını belirlemektir. Birçok şirket sürdürülebilirliği stratejilerine entegre ediyor, ancak profesyonel gereksinimler her zaman net bir şekilde tanımlanmıyor. Yeşil işler teknik beceriler, çevre bilgisi ve sosyal becerilerin bir karışımını gerektirebilir, ancak bu beceriler arasındaki sınırlar her zaman net değildir. İşverenler, özellikle nitelikler yeşil sektörde ortaya çıkan rol tanımlarıyla tam olarak eşleşmediğinde, doğru adayları belirlemede zorlanabilirler.
2. **Diğer sektörlerdeki becerilerin aktarılabilirliği:** Birçok adayın yeşil işlerde doğrudan deneyimi olmayabileceğinden, en büyük zorluklardan biri diğer profesyonel alanlarda edinilen becerilerin aktarılabilirliğini değerlendirmektir. Örneğin, geleneksel bir sektörde deneyimi olan bir makine mühendisi, yenilenebilir enerji rolü için gereken teknik becerilere sahip olabilir, ancak işe alan kişi, sürdürülebilir bir bağlama uyum sağlama ve rolün çevresel özelliklerini anlama becerisini değerlendirmelidir. Aktarılabilir becerilerin değerlendirilmesindeki bu belirsizlik, seçim sürecini engelleyebilir.
3. **Yeşil bir iş için kimlerin uygun olabileceğine dair önyargılar:** Bir diğer önemli engel de işe alım uzmanlarının adaylara ilişkin algılarını etkileyen bilinçsiz önyargı riskidir. Örneğin, bazıları farkında olmadan sürdürülebilirlik dışı bir sektörden gelen bir adayın veya son derece teknik bir bağlamda kadın bir adayın yeşil bir iş için uygun olmayabileceğini düşünebilir. Bu önyargılar, yeşil rollerde başarılı olabilecek ancak geleneksel "teknik" veya "çevreci" çalışan stereotipine uymayan yeteneklere erişimi sınırlar.
4. **Yeşil işler için özel değerlendirme araçlarının olmaması:** Birçok işe alım uzmanı, yeşil işler için özel olarak tasarlanmamış standartlaştırılmış seçim araçları kullanmaktadır. Sonuç olarak, sürdürülebilirliğe odaklanma veya birden fazla paydaşı içeren projelerde çalışma becerisi gibi yeşil rollerin ayırt edici özellikleri her zaman dikkate alınmaz. Net ölçütlerin ve uygun değerlendirme araçlarının olmaması, en iyi adayın seçimini zorlaştırabilir.

### Kariyer Danışmanları için Zorluklar

1. **Adayın yeşil değerlerinin ve ilgi alanlarının belirlenmesi:** Kariyer danışmanları, bir kişinin yalnızca teknik becerilerini değil, aynı zamanda sürdürülebilirlikle ilgili isteklerini, ilgi alanlarını ve değerlerini de dikkate almalıdır. Birçok kişi, çevre için daha iyi bir geleceğe

katkıda bulunma arzusu gibi profesyonel yönün ötesinde nedenlerle yeşil işlere yönelmektedir. Ancak, motivasyonlarını derinlemesine anlamadan bir kişiyi yeşil bir işle eşleştirmek zordur. Danışman, adayın kişisel değerlerini keşfetmek için zaman harcamalıdır, bu da süreci daha uzun ve karmaşık hale getirir.

2. **Profesyonel profilin yeni yeşil işlere uyarlanması:** Bir başka zorluk da, özellikle sürdürülebilirlikle ilgili olmayan bir geçmişten gelen bir adayın becerilerinin yeni yeşil işlere nasıl uyarlanabileceğini anlamaktır. Danışman, kişinin önceki deneyimlerinin yeşil bir bağlamda nasıl ilgili olabileceğini görmesine yardımcı olmalıdır. Örneğin, değişim yönetimi konusunda deneyimli bir yönetici, doğrudan çevre eğitimi almamış olsa bile, sürdürülebilirlik stratejisi uygulayan bir şirkette kilit bir rol oynayabilir. Profesyonel profilin bu "dönüşüm" süreci, danışman açısından hassasiyet ve yetkinlik gerektirir.
3. **Adayların yeşil işlere yönelik iç önyargılarının üstesinden gelmek:** Başta kadınlar olmak üzere pek çok aday, yeşil işleri son derece teknik veya profillerine uygun olmayan işler olarak gören önyargılar nedeniyle bu işleri düşünmeyebilir. Danışmanların bu psikolojik engelleri aşmak için çalışması ve adayların cinsiyet ve iş türleriyle ilgili klişelere meydan okuyarak daha geniş bir yelpazedeki mesleki olasılıkları değerlendirmesine yardımcı olması gerekir. Bu, farkındalık yaratma çabaları ve hemen gerçekleşmeyen bir zihniyet değişikliği gerektirebilir.
4. **Yeşil işlerin belirsizliğine ilişkin endişelerin üstesinden gelmek:** Yeşil işler genişleyen bir sektördür, ancak nispeten yeni olduğu için birçok aday uzun vadeli beklentilerle ilgili bazı belirsizlikler algılamaktadır. Bu durum, istikrar eksikliğinden korkan bazı kişileri sürdürülebilirlik alanında kariyer yapmayı düşünmekten vazgeçirebilir. Danışmanlar bu endişeleri gidermeli ve güncellenmiş verilere ve sektör büyüme projeksiyonlarına dayanarak yeşil işlerin fırsatları ve gelecekteki potansiyeli hakkında net bir vizyon sunmalıdır.

## 2.3 Yenilikçi Bir Model: IKIGAI

IKIGAI ilkeleri ve modern kariyer gelişim teorileri, **bu zorlukların üstesinden** gelmek için faydalı bir çerçeve sunarak işe alım uzmanlarının ve kariyer danışmanlarının sürdürülebilir ve tatmin edici kariyer yolları inşa etmelerini sağlar.

Kişinin sevdiği, iyi olduğu, dünyanın ihtiyaç duyduğu ve karşılığını alabileceği şeylerin kesişimini temsil eden Japon IKIGAI kavramı, yeşil işler için işe alımlara uygulanabilecek teorik bir temel sunmaktadır. Mogi (2018) ve García & Miralles (2016), IKIGAI'nin insanların tutkularını ve becerilerini belirlemelerine ve bunları mesleki tatminleriyle ilişkilendirmelerine nasıl yardımcı olabileceğini vurgulamaktadır.

IKIGAI modeli, yalnızca teknik becerilere dayalı geleneksel eşleştirmenin ötesine geçtiğinden, danışmanlar ve işe alım görevlileri için hem pratik hem de felsefi bir rehber olarak hizmet edebilir. Özellikle, daha önce tartıştığımız bazı zorlukların üstesinden gelmek ve bir kişi ile yeşil bir iş arasında daha eksiksiz ve anlamlı bir eşleşme yaratmak için idealdir.

**İşverenler** için, seçim sürecinde IKIGAI ilkelerini göz önünde bulundurmak, adayların sürdürülebilirlik konusundaki motivasyonlarının daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesini sağlar - genellikle çevre ile ilgili roller için çok önemli bir unsurdur. Kişisel değerleri kariyer hedefleriyle uyumlu hale getirmeye odaklanan bu yaklaşım, özellikle sürdürülebilir sektörlerde gerçek katılımı teşvik etmeye yönelik artan ihtiyacı da karşılamaktadır.

**Kariyer rehberliğinde**, IKIGAI'nin geleneksel kariyer geliştirme yaklaşımlarıyla bütünleştirilmesi, danışmanların uyarlanabilir ve esnek kariyer yolları oluşturmalarına yardımcı olabilir. Brown ve Lent (2013) kariyer gelişimi ve danışmanlık teorilerinin bireyleri yeteneklerini öne çıkaran fırsatlara nasıl yönlendirebileceğini araştırmaktadır. Kişilerin teknik becerileri ile yeşil iş piyasasının ortaya çıkan ihtiyaçları arasındaki örtüşmeleri belirlemelerine yardımcı olmak, kariyer danışmanlarının potansiyel boşlukları kapatan ve istihdam edilebilirliği artıran eğitim yolları tasarlamalarına olanak tanır.



### "Sevdiğim şey" küresi

Bu boyut, bize neşe veren ve maddi kazanç olmasa bile peşinden gideceğimiz faaliyetler veya ilgi alanlarıyla ilgilidir. Mogi'ye (2018) göre, sevdiğimiz şeyleri keşfetmek otantik bir şekilde yaşamamızı ve günlük eylemlerimizden zevk almamızı sağlar. García ve Miralles (2016) tutku geliştirmenin zorluklarla karşılaştığımızda bile motivasyonumuzu korumamıza ve meşgul olmamıza yardımcı olduğunu vurgulamaktadır.

### "Dünyanın ihtiyacı olan şey" alanı: değer eşleşmesi

Bu boyut, ilgili ihtiyaçları veya sorunları ele alarak dünyaya sunabileceğimiz değeri yansıtır. García ve Miralles'e (2016) göre bu bileşen hayatlarımıza bir etki ve amaç duygusu katarak kendimizi daha büyük bir resmin parçası olarak hissetmemize yardımcı olur. Mogi, bir misyon doğrultusunda çalışmanın sosyal ve kültürel bağlamla derin bir bağ kurmamızı sağlayarak kolektif hedeflere olan bağlılığımızı artırdığını vurgulamaktadır.

### "Nelerde iyiyim" alanı: sosyal becerilerin değeri



Üçüncü alan, potansiyelimizi gerçekleştirmek için geliştirebileceğimiz, üstün olduğumuz beceri ve yetkinlikleri ifade eder. Mogi, nelerde iyi olduğumuzu keşfetmenin ve ardından bunları güçlendirmenin ilerleme ve sürekli gelişim duygusu yaşamamızı sağladığını savunuyor. García ve Miralles, bu yetkinliklerin genellikle başkaları tarafından tanınabildiğimiz ve takdir edilebildiğimiz yetkinlikler olduğunu da ekliyor.

### "Size ne için ödeme yapılabilir" alanı: iş

Son olarak, bu alan ikigai'mizin ekonomik yönüyle, yani finansal istikrar ve güvenlik sağlayabilecek faaliyetlerle ilgilidir. Mogi (2018) bu yönün bizi gerçekliğe dayandırdığını ve İkigai'yi sadece ideal bir yol değil aynı zamanda sürdürülebilir bir yol haline getirdiğini savunmaktadır. García ve Miralles, bu alanın genellikle tutku ve becerileri somut mesleki fırsatlarla birleştirerek kalıcı ve tatmin edici bir kariyer inşa etmek için gerekli olduğunu belirtmektedir.

### Refah temelli bir eşleşme

İKIGAI modeli, sadece teknik zorlukların üstesinden gelmeye yardımcı olmakla kalmayıp aynı zamanda kişi ile iş arasında daha derin ve tatmin edici bir eşleşme yaratılmasına katkıda bulunan bütünsel bir yaklaşım sunmaktadır. Bu model, işi sadece bir geçim kaynağı olarak değil, aynı zamanda bir refah ve kişisel tatmin kaynağı olarak gören sosyo-kültürel değişimle de uyumludur.

İnsanların işlerinde giderek daha fazla anlam ve tatmin aradıkları bir dünyada İKIGAI, danışmanların ve işe alım uzmanlarının kendilerini beceri ve deneyimi değerlendirmekle sınırlamalarına, tutku, değerler ve tutumlar gibi daha derin yönleri araştırmalarına yardımcı olmaktadır. Bu sayede model, motivasyon ve bireysel esenliğe dayalı sağlıklı iş ilişkilerinin kurulmasını kolaylaştırmaktadır. Bu yaklaşım sadece insanlar ve yeşil işler arasındaki uyumu iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda hem şirketler hem de çalışanlar için daha uzun vadeli sürdürülebilirliği teşvik eder.

## 3. Yeşil İşlere Yönelik İşverenler

Yeşil işlerle bağlantılı profesyonellere yönelik artan talep bağlamında, işe alım uzmanları benzersiz zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bir aday ile yeşil bir rol arasında bir eşleşme bulmak sadece teknik becerilerle ilgili değildir; tutku, kişisel değerler ve sosyal becerileri de dikkate alan bir yaklaşım gerektirir. İKIGAI modeli bu noktada fark yaratabilir ve işe alım uzmanlarının sadece bir rolü yerine getirebilecek değil, aynı zamanda motive olmuş ve yeşil işin değerleri ve ihtiyaçları ile uyumlu adayları belirlemelerine yardımcı olabilir.

### 3.1 İşe alımda karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek

Yeşil işler için işe alım, bu rollerin yeni ortaya çıkan ve sürekli gelişen doğasıyla ilgili benzersiz zorluklar ortaya çıkarmaktadır. Aşağıda, giriş bölümünde bahsedilen yeşil sektördeki işe alım zorluklarının, adaylar ve yeşil işler arasındaki uyumu iyileştirmek için nasıl **aşılabilir** analiz ediyoruz.

#### 1. Yeşil iş için gerekli becerilerin açıkça tanımlanması

Bu zorluğun üstesinden gelmek, sürekli evrim geçiren roller için gereken becerileri doğru yorumlamak anlamına gelir. Yeşil işler genellikle teknik beceriler, çevre bilgisi ve sosyal becerilerin benzersiz bir kombinasyonunu gerektirir, ancak bu yetenekler arasındaki sınırlar hala değişkendir. Örneğin, bir

sürdürülebilirlik yöneticisinin rolü, çevre mühendisliği alanında teknik bilginin yanı sıra paydaşlarla müzakere etme, uluslararası düzenlemeleri anlama ve kurumsal sosyal sorumluluk stratejilerini uygulama becerisi gerektirebilir.

Becerilerin kesin bir tanımının olmaması, işe alım uzmanlarının potansiyel olarak uygun adayları, sadece özgeçmişleri belirsiz bir şekilde tanımlanmış rol tanımlarına tam olarak uymadığı için dışlamasına yol açabilir. Ya da teknik becerilere sahip ancak yeşil işlerin çok yönlü doğasına uyum sağlama becerisi olmayan adayların işe alınmasına yol açabilir.

Ancak, işe alım uzmanı "kişinin neyi sevdiği" alanını keşfederek, odağını yalnızca teknik becerilere sahip olmaktan, adayın belirli bir yeşil alana olan ilgisini ve tutkusunu değerlendirmeye kaydırabilir. Bu yaklaşım, işe alım uzmanının adayın çevresel konulara olan hevesini ve yeni konulara olan merakını ölçmesini sağlar. Bir kişi yaptığı işe gerçekten tutkuyla bağlıysa, teknik beceri eksikliği içsel motivasyon ve öğrenme isteğiyle dengelenebilir. Aslında tutku, bir kişiyi kendi kendine öğrenme yoluyla bile yeşil bir işte mükemmelleşmek için gerekli becerileri hızla edinmeye itebilir. Bu anlamda IKIGAI, kişinin sevdiği şeylere dayalı bir eşleşmeyi kolaylaştırarak, merak ve tutkuyu rolde gerekli olacak şeyleri hızla öğrenmek için bir kaldırıca dönüştürerek teknik boşluğu kapatmaya yardımcı olur.

Somut Örnek:

Bir işveren, yenilenebilir enerji sektöründeki **bir rüzgar santrali için Proje Müdürü** arıyor. Sektör sürekli gelişmekte olduğundan, işe alım yapan şirket rol için gerekli tüm teknik ayrıntıları net olarak anlayamayabilir ve işe alım yapan şirketin gerekli becerilerin kesin bir listesini oluşturması zor olabilir. Bu bağlamda, işe alım uzmanı, **rüzgar enerjisi** ve **karmaşık proje yönetimi**, çeşitli paydaşlarla çalışma becerisi ve yeni zorluklarla yüzleşme yeteneği gibi daha geniş tematik alanlara ve becerilere odaklanmaya karar verebilir. Gerekli her teknik beceriyi detaylandırmak yerine, sadece teknik geçmişi araştırabilir ve daha sonra adayın ilgisine odaklanarak yenilenebilir enerjinin hangi yönlerinin onları cezbediğini ve daha önce bu alanlardaki bilgilerini nasıl derinleştirmeye çalıştıklarını sorabilirler. Eğer bir aday enerji dönüşümü ve çevre konusunda **gerçek bir tutku** sergiliyorsa, bu durum eksik teknik becerilerin hızla öğrenilmesi için belirleyici bir kaldıraç haline gelebilir.

## 2. Becerilerin diğer sektörlerden transfer edilebilirliğinin değerlendirilmesi

Bu zorluğun üstesinden gelmek, geleneksel sektörlerde edinilen becerilerin yeşil dünyaya aktarılabilirliğini kabul etmek anlamına gelir. Birçok adayın yeşil işlerde doğrudan deneyimi olmayabilir, ancak uyarlanabilecek teknik becerilere sahip olabilirler. Sorun, çoğu zaman aktarılabilir becerilerin hemen ortaya çıkmamasıdır.

Bu şekilde, işe alım uzmanları sırf "yeşil" bir sektörden gelmedikleri için bir adayın becerilerini hafife alma riskiyle karşı karşıya kalmakta, böylece aday havuzunu yeşil işlerde doğrudan deneyimi olanlarla sınırlandırarak diğer sektörlerden potansiyel yetenekleri göz ardı etmektedir. Alternatif olarak, ilgili teknik becerilere sahip ancak bunları sürdürülebilir bir bağlamda uygulayamayan birini işe alabilirler.

Bununla birlikte, yeşil işlerde etkili eşleştirme için başarının anahtarlarından biri, kişinin değerleri ile işin dünyada yaratabileceği olumlu etki arasında bir eşleşme bulmaktır. "Dünyanın neye ihtiyacı var" alanı, işe alım uzmanlarının bu önemli yönü keşfetmesine olanak tanır. Bir işe alım uzmanı için bu, teknik becerilerin ötesine bakmak ve adayın içsel motivasyonunu araştırmak anlamına gelir. Eğer bir kişi çevresel iyileştirmeye veya küresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunma fırsatıyla derinden motive oluyorsa, bu değerli bir gösterge haline gelir. Aday ile şirketin misyonu arasında güçlü bir değer uyumu, sadece teknik becerilerle ilgili önyargıların üstesinden gelmeye yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda

rolle daha güçlü ve kalıcı bir bağ kurulmasını da sağlayabilir. Bu içsel motivasyon, adayın özveriyle çalışmasını sağlayarak onu şirket için değerli bir kaynak haline getirebilecek önemli bir unsurdur. Motive ve tutkulu bir aday, hızlı bir şekilde yeni teknik beceriler geliştirmeye veya edindiklerini yeni bir bağlama başarıyla aktarmaya istekli olabilir.

İşe alım uzmanının diğer sektörlerdeki becerilerin aktarılabilirliğini değerlendirme zorluğunun üstesinden gelmesine yardımcı olabilecek bir diğer unsur da yumuşak beceriler, yani IKIGAI'yi düşünürken "nelerde iyiyim" alanıdır. İşe alım uzmanı için bu alanı keşfetmek, teknik değerlendirmenin ötesine geçmek ve adayın kişisel özelliklerini ve aktarılabilir becerilerini anlamaya çalışmak anlamına gelir. Örneğin, yeşil iş bağlamında, sürdürülebilir çözümler uygulamak için bilim insanları, mühendisler ve iletişimciler gibi farklı sektörlerden insanlarla işbirliği yapma becerisi çok önemli olabilir. Eğer aday güçlü kişiler arası becerilere sahipse, daha az sağlam bir teknik geçmişe sahip olsa bile bu roller için mükemmel bir uyum sağlayabilir.

Somut Örnek:

Geleneksel otomotiv sektöründen **yenilenebilir enerji** sektörüne geçiş yapmaya çalışan bir **makine mühendisi**. Bu adayın birkaç yıl boyunca yeşil işlerden uzak görünebilecek bir alan olan içten yanmalı motorların tasarımında çalıştığını varsayalım. Geleneksel bir seçim sürecinde, işe alım görevlisi yeşil teknolojilerde doğrudan deneyim eksikliğini bir boşluk olarak değerlendirebilir ve adayı eleyebilir. Ancak, IKIGAI yaklaşımını uygulayarak, işe alım uzmanı adayın **kişisel motivasyonunu** ve sürdürülebilirliğe olan ilgisini ("neyi seviyorum" ve "dünyanın neye ihtiyacı var") de keşfedebilir. Örneğin, aday temiz enerjiye karşı güçlü bir tutku duyuyor olabilir ve kişisel ilgisinden dolayı otomotiv sektöründe emisyonları azaltmaya yönelik yenilikçi çözümler üzerinde çalışmış olabilir. Sürdürülebilirliğe yönelik bu gerçek ilgi, aktarılabilir teknik becerilerle birleştiğinde, şirketin tam da ihtiyacı olan şey olabilir.

### 3. Yeşil bir iş için kimin uygun olduğuna dair önyargıların üstesinden gelmek

Bilinçsiz önyargı, işe alım dünyasında, özellikle de yeşil işler için adayları değerlendirirken yaygın bir engeldir. Bazı işe alım uzmanları bilinçsizce sadece teknik veya geleneksel olarak çevreci bir geçmişe sahip kişilerin yeşil roller için uygun olduğuna inanabilir veya diğer sektörlerden adaylar hakkında veya teknik bir rolde bir kadın gibi cinsiyetle ilgili önyargılı fikirlere sahip olabilirler.

Bu durum, yetenekli adayları dışlayarak cinsiyet veya mesleki klişeleri sürdürür. Ayrıca işe alımlarda çeşitliliği sınırlandırarak şirketi yeşil sektörü zenginleştirebilecek farklı beceri ve bakış açılarından mahrum bırakır. Ya da güçlü motivasyona ve çapraz becerilere sahip adayların sırf geleneksel "teknik çalışan" stereotipine uymadıkları için reddedilmesiyle sonuçlanır.

Bu zorluğun üstesinden gelmek, daha geniş ve daha çeşitli bir yetenek havuzuna erişmek için bu klişelerin üstesinden gelmek ve geçmişlerine bakılmaksızın doğru becerilere ve motivasyona sahip herkesin dikkate alınmasını sağlamak anlamına gelir. IKIGAI'yi kullanmak, işe alım uzmanının adayın daha derin motivasyonlarını ("dünyanın neye ihtiyacı var") keşfetmesine ve profesyonel geçmişinden bağımsız olarak kişisel değerlerinin şirketin misyonuyla nasıl örtüştüğünü değerlendirmesine olanak tanır. Bu yaklaşım, geleneksel yeşil deneyime sahip olmasa da öğrenmek ve önemli ölçüde katkıda bulunmak için gerekli tutku ve enerjiye sahip adayları değerlendirerek önyargıların üstesinden gelmeye yardımcı olur.

Somut Örnek:

**Örgütsel psikoloji** geçmişi olan bir kadın, bir **enerji danışmanlığı firmasında** çalışmak için ideal bir aday gibi görünmeyebilir. Ancak, **sürdürülebilirlik değerleri** ("dünyanın ihtiyacı olan şey") tarafından güçlü bir şekilde motive edilmişse ve karmaşık ekiplerde çalışma becerisine sahipse, paydaşlar arasındaki ilişkileri yönetmenin ve kuruluşlarda sürdürülebilir değişiklikleri uygulamanın temel olduğu bir sürdürülebilirlik proje koordinatörü olarak başarılı olabilir.

#### 4. Yeşil işler için özel değerlendirme araçlarının geliştirilmesi

Günümüzde kullanılan birçok seçim aracı, yeşil işler için gerekli olan belirli beceri ve tutumları değerlendirmek üzere tasarlanmamıştır. İşe alım uzmanları için zorluk, genellikle yeşil işlerin ayırt edici özelliklerini dikkate almayan araçları kullanarak geleneksel parametrelerin ötesine geçen roller için adayları etkili bir şekilde değerlendirmektir.

Bu durum, yeşil sektör için gerçekten güçlü bir motivasyona sahip olanları belirlemeden adayları geleneksel kriterlere göre seçme riski taşır. Ya da yeşil işlerde başarılı olabilecek ancak geleneksel seçim yöntemlerine uymayan adayları kaybetme riski taşır. Başka bir deyişle, geleneksel araçlarla, yeşil işler için genellikle çok önemli olan sosyal becerilerin ve kişisel motivasyonun etkisini dikkate almama riski vardır.

Ancak bu zorluğun üstesinden gelmek için, sadece yetkin değil aynı zamanda sürdürülebilir değişime katkıda bulunabilecek adayların belirlenmesine olanak tanıyan daha hedefe yönelik ölçütler ve değerlendirme metodolojileri geliştirerek seçim süreçlerinde yenilik yapmak gerekmektedir. Bu bağlamda, değerlendirme araçlarının eksikliği, IKIGAI tarafından sunulan gibi daha bütüncül ve nitel bir yaklaşım benimsenerek giderilebilir. Bu model sadece teknik becerileri değil, aynı zamanda adayın değerleri ile rolün çevresel etkisi arasındaki uyumu ("dünyanın neye ihtiyacı var"), adayın tutumları ile rolün belirli faaliyetleri arasındaki uyumu ("neyde iyiyim") ve adayın ilgi alanları ile faaliyet göstereceği alan arasındaki bağlantıyı ("neyi seviyorum") değerlendirmeye olanak tanır. IKIGAI etrafında yeni seçim araçları oluşturmak, geleneksel yöntemlerin yakalamakta başarısız olduğu yönlerin keşfedilmesini sağlar.

Somut Örnek:

Bir **BT teknisyeni**, bir yenilenebilir enerji şirketinde **veri analisti** rolü için başvurabilir. Sektörde veya rolde doğrudan deneyimi olmamasına rağmen, sürdürülebilirliğe yönelik güçlü **değerleri** ve teknolojik yeniliğe olan **tutkusu**, onları teknolojik gelişmeyi yönetebilecek, ancak yeşil bir misyona yönelik güçlü bir dürtüye sahip insanlar arayan bir şirket için ideal bir aday haline getirir.

## 3.2 Yeni İşe Alım Stratejileri

IKIGAI modeli, bir işe alım uzmanının yeşil işler söz konusu olduğunda karşılaşılabileceği temel zorluklara bir cevap olmanın yanı sıra, tüm işe alım süreci boyunca değerli bir rehber olabilir.

### 1. Başvuruları Tarama: Tutku ve İlginin Değerlendirilmesi

Geleneksel seçim sürecinde ilk adım, özgeçmişte listelenen deneyim ve becerilerin öncelikli olarak değerlendirildiği **başvuruların taranmasıdır**. Ancak, IKIGAI uygulayarak, işe alım uzmanı sadece teknik becerileri değil, aynı zamanda adayın gerçekten neyin motive ettiğini de araştırmaya başlayabilir.

Bir aday gerekli tüm teknik becerilere sahip olmayabilir, ancak çevre sorunlarına karşı derin bir tutku veya yeşil sektör hakkında güçlü bir merak gösteriyorsa, bu tutku eksik becerileri hızlı bir şekilde edinmenin anahtarı olabilir. Örneğin, adayın yeşil alana olan ilgisini ve bu özel iş fırsatını takip etme motivasyonunu daha iyi anlamak için ön seçim anketine veya telefon görüşmesine açık uçlu sorular dahil edilebilir.

### Taramaya dahil edilecek örnek sorular:

- "Hangi sürdürülebilirlik veya çevre konuları sizi en çok ilgilendiriyor ve neden?"
- "Bana çevresel veya sürdürülebilir bir amaca katkıda bulunmaya çalıştığınız kişisel bir deneyiminizi anlatın."
- "Size en çok ilham veren çevre projeleri veya girişimleri hangileri?"
- "[Sektör veya rolün belirli yeşil yönleri] hakkında sizi en çok etkileyen şey nedir?"

Bu şekilde, işe alım uzmanı sadece mevcut becerileri değerlendirmekle kalmaz, aynı zamanda henüz uzman olmayan ancak öğrenmeye meraklı ve hevesli adaylara da kapı açar. Tutku gerçekten de uzun vadeli bağlılığın bir belirleyicisi olabilir.

## 2. İş görüşmesi: değer eşleşmesini değerlendirme

**İş görüşmesi** sırasında, işe alan kişi IKIGAI'yi kullanarak adayın sadece becerilerini değil, aynı zamanda değerlerini ve dünyadaki olumlu değişime katkıda bulunma arzusunu da keşfedebilir. "Dünyanın neye ihtiyacı var" alanı, adayın değerleri ile yeşil işin etkisi arasında bir eşleşme bulmaya yardımcı olur.

Bu aşamada işe alım uzmanı, adayın çevre üzerinde olumlu etkisi olan bir sektörde çalışma motivasyonunu araştıran sorular sorabilir. Bu, yalnızca becerilere sahip olmakla kalmayıp aynı zamanda bir fark yaratma arzusuyla motive olan adayların belirlenmesine yardımcı olur; bu da eşleşmeyi daha sağlam ve belirli bir rolü kimin doldurması "gerektiğine" ilişkin önyargılara daha az tabi hale getirir.

### Örnek mülakat soruları:

- "Sizce bir şirketin sürdürülebilirlik açısından dünyaya yapması gereken en büyük katkı nedir?"
- "Çevresel sürdürülebilirlikle ilgili bir rolde çalışmak istemenizi sağlayan şey nedir?"
- "Hangi önemli amaca katkıda bulunmak istediğinizi hissediyorsunuz?"
- "Burada çalışmaktan gurur duymanızı sağlayacak şey nedir?"

Bu sorular, işe alım uzmanının adayın bir değer düzeyinde değerlendirmesine, inançlarının ve isteklerinin şirketin misyonuyla uyumlu olup olmadığını keşfetmesine yardımcı olur. Güçlü bir değer eşleşmesi, teknik deneyim eksikliğini telafi edebilir ve daha motive olmuş ve şirkete daha fazla aidiyet hissi duyan adaylar yaratabilir.

### 3. Teknik Değerlendirme: Çapraz Beceriler ve Yumuşak Beceriler

İKIGAI modelinin keşfedilmesine yardımcı olduğu bir diğer kilit nokta da "nelerde iyiyim" alanıyla temsil edilen **sosyal becerilerin** ve çapraz yetkinliklerin değerlendirilmesidir. Genellikle yeşil işler, bu aşamada iyi bir eşleşmeyi tehlikeye atma riski taşıyan zor becerileri, yani teknik yetkinlikleri vurgular. Bunun nedeni, iyi bir teknik geçmişin yardımıyla zor becerilerin kolayca özümselebilmeleridir. Buna karşılık, hassasiyet, organizasyon, ekip halinde çalışabilme, uyum sağlama ve yaratıcılık gibi yumuşak beceriler kolay öğrenilmez ve adayın "tarzı" ile rolün talepleri arasında kapatılması zor bir boşluk oluşturabilir.

İşveren, adayın sosyal becerilerinin neler olduğunu ve bunların yeşil bağlamda nasıl uygulanabileceğini araştırmak için İKIGAI'yi kullanabilir. Teknik becerilerin gerekli görevlere doğru bir şekilde uygulanmasını beklemek bir şeydir, ancak bu faaliyetlerin şirket bağlamında nasıl gerçekleştirilmesi gerektiğini beklemek başka bir şeydir: titizlik, hız, ilişkilere büyük önem verme vb. Eşleşmeyi bu düzeyde de değerlendirmek için, kişiler arası tutumları ve değişen bağlamlara uyum sağlama becerisini araştıran sorular sorulabilir.

#### Sosyal becerileri değerlendirmek için örnek sorular:

- "Bana ortak bir hedefe ulaşmak için farklı disiplinlerden insanlarla işbirliği yapmak zorunda kaldığınız bir zamanı anlatın."
- "Ani değişikliklerle başa çıkmak zorunda kaldığınız bir projeyi ve bunları nasıl yönettiğinizi anlatın."
- "[Rolün gerektirdiği belirli faaliyetler] gibi bir görevi yerine getirmeniz gerektiğinde genellikle nasıl hareket edersiniz?"
- "Bana güçlü olduğunuz bir yönünüzü ve bunu iş yerinde her gün nasıl ifade ettiğinizi anlatın."

İKIGAI modeli aracılığıyla çapraz becerileri keşfetmek, işe alım uzmanının teknik olarak mükemmel bir şekilde uyumlu olmasa bile, başarılı olmak için gerekli tutumlara sahip adayları bulmasına olanak tanır.

#### Sonuç: yeşil işe alım için yeni bir yaklaşım

İKIGAI modelinin yeşil iş seçim sürecine uygulanması, işe alım uzmanlarına teknik beceriler, sosyal beceriler ve kişisel değerlerin değerlendirilmesiyle ilgili zorlukların üstesinden gelmek için güçlü bir araç sunar. Bu bütünsel yaklaşım, işe alım uzmanlarının yalnızca özgeçmişlere dayalı geleneksel aday-rol eşleştirmesinin ötesine geçmesine ve yalnızca öğrenip gelişmekle kalmayıp aynı zamanda dünyadaki olumlu değişime katkıda bulunmaya motive olan kişileri bulmasına olanak tanır.

İKIGAI yalnızca kişi ve yeşil iş arasındaki eşleşmeyi iyileştirmeye yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda refah ve kişisel tatmine dayalı profesyonel ilişkiler de yaratır - bu, giderek daha fazla insanın yaptıkları işte anlam ve tatmin aradığı günümüzün sosyo-kültürel bağlamında temel bir bakış açısıdır.

### 3.3 Odak noktası: "Yeşil İş" ilanı

Günümüzde iş ilanları oldukça homojen olma eğilimindedir: gereksinim listeleri, genel tanımlar ve genellikle birbirinden ayırt edilemeyen klişe ifadeler. En iyi yetenekleri çekmek için rekabetin yüksek olduğu bir pazarda, özellikle yeşil işler için, öne çıkmak çok önemli hale geliyor. Sürdürülebilirlik ve

çevre ile ilgili işlerden bahsederken bu özellikle önemlidir, çünkü doğru teknik becerilere sahip adayları çekmek yeterli değildir: şirketin misyonunu ve değerlerini paylaşan ve olumlu değişime katkıda bulunmak için gerçek bir istekle motive olan kişileri bulmak gerekir.

Peki, kalabalığın arasından sıyrılan ve yeşil bir iş için doğru adayları çeken bir iş ilanını nasıl oluşturursunuz? İşin anahtarı, sadece teknik becerileri değil tutkuları, tutumları ve değerleri de dikkate alan bir yaklaşımla, yani IKIGAI modelinden ilham alan bir yaklaşımla, rolü derinlemesine analiz etmek ve bu özellikleri etkili ve ikna edici bir iletişime dönüştürebilmektir.

## IKIGAI iş tanımı

İş ilanını yazmadan önce atılması gereken ilk adım, aday aradığımız rolü derinlemesine analiz etmektir. Bu süreç, geleneksel beceri ve teknik yeterlilik listelerinin ötesine geçerek söz konusu rolü gerçekten benzersiz ve anlamlı kılan unsurları belirlemeyi gerektirir.

Amaç, hangi tutkuların, tutumların ve değerlerin role ve şirket bağlamına en uygun olduğunu keşfetmektir, böylece yalnızca işi yapabilecek değil, aynı zamanda ona derinden bağlı hisseden insanları çekebilirsiniz. Bu, özellikle işin sosyal ve çevresel değerinin adaylar için genellikle belirleyici bir faktör olduğu yeşil işler için önemlidir.

Yeşil Bir Rolün IKIGAI Bileşenleri Nasıl Haritalanır?

- **Sevdiğim şey:** Rolün ideal adayı heyecanlandırabilecek yönleri nelerdir? Örneğin, iş yeni sürdürülebilir çözümlerin sürekli araştırılmasını, doğayla etkileşimi veya çevre üzerinde somut bir olumlu etkiye sahip olmayı içerebilir.
- **Dünyanın neye ihtiyacı var?** Bu rol olumlu değişime nasıl katkıda bulunur? İdeal aday, iklim değişikliğiyle mücadeleye katkıda bulunmak veya sürdürülebilir tarım uygulamalarını desteklemek gibi daha geniş bir vizyonla motive olacaktır.
- **Nelerde iyiyim:** Bu rolde başarılı olmak için temel olacak tutumlar nelerdir? Detaylara dikkat, aynı zamanda ilişkisel beceriler ve karmaşık bağlamlarda proje yönetimi olabilir.

Tüm bunlara, rolle bağlantılı faaliyetler ve sorumluluklar, işyeri, çalışma saatleri ve istihdam sınıflandırması gibi daha **geleneksel** hususları da ekliyoruz. Son olarak, **olağan gereklilikleri** belirliyoruz: hangi özel becerilerin gerekli olduğu, hangi dillerin ve/veya yazılımların gerekli olduğu, hangi derecelerin ve deneyimlerin rol için ideal olduğu.

## Yeşil İş İlanı Yazmak

Rolün temel özellikleri teknik beceriler, tutkular, tutumlar ve değerler açısından haritalandırdıktan sonra, sıra bunları ideal adayı cezbedecek ve ilgisini çekecek bir duyuruya dönüştürmeye gelir. Bunu yapmak için, iş duyurusunu çekici ve hedefe yönelik hale getiren bir yaklaşım kullanarak etkili iletişim ilkelerini benimsemek çok önemlidir.

### 1. Hedefin belirlenmesi

İş ilanını yazmadan önce, kime hitap ettiğinizi bilmek önemlidir. Bu rol için ideal profil nedir? Bu sadece becerilerle ilgili değil, aynı zamanda tutkular, ilgi alanları ve değerlerle de ilgilidir. Örneğin, rol

yenilenebilir enerji projelerini yönetmeyi içeriyorsa, hedef mühendislik becerilerine sahip, ancak aynı zamanda sürdürülebilirlik ve enerji dönüşümü konusunda güçlü bir tutkusu olan biri olabilir.

## 2. Ses tonunun uyarlanması

İş ilanınızın ses tonu şirketin kimliğini yansıtmalı ve aynı zamanda hedef kitlede yankı uyandırmalıdır. Şirket yenilikçi ve genç bir damgaya sahipse, taze ve dinamik bir ton ideal olabilir. Bağlam daha kurumsalsa, motivasyona ilham vermeyi amaçlarken daha profesyonel bir ton uygun olabilir.

## 3. Kanca kullanma

Duyurunun açılışı çok önemlidir: adayın dikkatini hemen çekmelidir. İyi bir kanca, örneğin hırs ve işin etkisine değinen bir cümle olabilir: "Dünyanın karbon ayak izinin azaltılmasına katkıda bulunmak ister misiniz?"

## 4. Duygusal etkileşim ve bağlantı kurma

Burada IKIGAI devreye giriyor: adayın tutkularına, tutumlarına ve değerlerine dokunuyor. Eğer bir duyuru adayın işe duygusal olarak bağlı olduğunu hissettirebilirse, motive olmuş ve gerçekten ilgilenen kişileri çekme şansı artar. Klasik beceri listelerinden kaçın ve işin neden anlamlı olduğunu aktarmaya odaklanın. Bunun yerine kişiye odaklanın. Örneğin, "güneş enerjisi projeleri için bir proje yöneticisi arıyoruz" demek yerine şöyle diyebilirsiniz: "Güneş enerjisi sektöründe yenilikçi projeleri yöneterek daha yeşil bir dünyaya geçişe aktif olarak katkıda bulunmak isteyen, yeni fikirlere sahip tutkulu bir birey arıyoruz."

## 5. İlgi çekici bir Eylem Çağrısı (CTA) ile kapanış

Son olarak duyuru, adayı bir sonraki adımı atmaya davet eden net ve motive edici bir harekete geçirici mesaj içermelidir. Etkili bir CTA açık, doğrudan ve ilgi çekicidir. Örneğin, şu şekilde kapatabilirsiniz: "Çevreye olan tutkunuzu ve teknik becerilerinizi daha sürdürülebilir bir geleceğin hizmetine sunmak ister misiniz? Hemen başvurun ve yeşil ekibimize katılın!"

## Yeşil Bir İş İçin İş İlanı Örneği

**Başlık:** Güneş Enerjisi Projeleri için Proje Yöneticisi - Kariyerinize Yeşil Bir Dönüş Yapın!

### Giriş (kanca):

Her zaman iklim değişikliğiyle mücadeleye aktif olarak katkıda bulunmayı mı hayal ettiniz? Sürdürülebilirliğe olan tutkumuzu paylaşan ve daha yeşil bir gelecek inşa etmemize yardımcı olmak isteyen birini arıyoruz.

### İş Tanımı (ilgi çekici ve bağlayıcı):

Güneş enerjisi projelerimizde Proje Yöneticisi olarak, tüm toplulukların karbon ayak izini azaltacak yenilikçi çözümlerin uygulanmasına liderlik etme fırsatına sahip olacaksınız. Bu rol, organizasyon becerilerinizi tam olarak ifade etmenize ve sürdürülebilirlik tutkunuzu beslemenize olanak tanıyacaktır. Mühendisler ve paydaşlarla yakın çalışarak temiz enerji üreten ve yaşam biçimimizi dönüştürmeye yardımcı olan sistemler yaratacaksınız.

### Aradığımız şey (IKIGAI):



- Sürdürülebilirlik konusunda tutkulu, çevreye olumlu etkisi olan projeler üzerinde çalışmaktan heyecan duyan biri.
- Ekip halinde çalışırken genel bir bakışa sahip olma ve işi sürekli organize etme konusunda doğal bir eğilime sahip bir kişi.
- Geleceğin yenilenebilir olduğuna inanan ve bu yeşil devrimde yer almak isteyen bir kişi.

#### **Gereksinimler:**

- Proje yönetiminde 3 yıllık deneyim.
- Yenilenebilir enerji sektöründe uzmanlık veya ilgili teknik alanlarda deneyim.

#### **Ne teklif ediyoruz:**

Milano'da ofis, şirket arabası ve dizüstü bilgisayar, esnek çalışma saatleri, uzun vadeli sözleşme.

#### **Eylem Çağrısı (CTA):**

Çevreye olan tutkunuzu fark yaratan bir kariyere dönüştürmek ister misiniz? Hemen başvurun ve yeşil yenilikçilerden oluşan ekibimize katılın!

## **4. Yeşil İşlere Yönelik Kariyer Danışmanları**

Yeşil işlerin giderek daha dinamik ve karmaşık hale gelen ortamında, kariyer danışmanları da benzersiz zorluklarla karşı karşıyadır. Sürdürülebilirlikle ilgili sektörlerde profesyonellere yönelik artan talep, sadece iş piyasası hakkında derinlemesine bilgi sahibi olmayı değil, aynı zamanda adayların isteklerini ve değerlerini derinlemesine anlamayı da gerektirmektedir. Tıpkı işe alım uzmanları gibi, danışmanlar da adayları yeşil rollere doğru yolculuklarında desteklemek için yeni yaklaşımlar ve stratejiler benimsemelidir.

### **4.1 Kariyer danışmanlığı için zorlukların üstesinden gelmek**

Sürdürülebilirlik konusuna giderek daha fazla odaklanması ve yeşil işlerin hızla gelişmesiyle birlikte, kariyer danışmanlarının rolü, adayları bu yeni fırsatları yakalamaya hazırlamak açısından büyük önem taşımaktadır. Kariyer danışmanlığı sırasında ortaya çıkan zorluklar, adayların becerileri, kişisel değerleri ve yeşil dünyanın talepleri arasında anlamlı bağlantılar kurmak için IKIGAI gibi yenilikçi araçlar ve yaklaşımlar kullanılarak fırsatlara dönüştürülebilir.

#### **1. Adayın yeşil değerlerinin ve ilgi alanlarının belirlenmesi**

Danışmanlar için bu zorluğun üstesinden gelmek, adayların yeşil işlerle ilgili isteklerini, kişisel değerlerini ve ilgi alanlarını anlamak anlamına gelir. Sürdürülebilirlik sadece teknik becerilerle ilgili bir konu değil, aynı zamanda çevreye ve sosyal değişime yönelik motivasyon ve tutkuyla ilgili bir konudur. Ancak, insanlar genellikle derin motivasyonlarının tam olarak farkında olmadıklarından, bu yönleri araştırmak zaman ve hassasiyet gerektirir. Adayların yeşil işlerde kendi yollarını bulmalarına yardımcı olmak için, danışmanların kendini yansıtma ve kişisel değerleri haritalama sürecini kolaylaştırma konusunda yetenekli olmaları gerekir.

Bu bağlamda, **IKIGAI** gibi bir yaklaşım danışmanlar için de faydalı olabilir. 'Neyi seviyorum' alanını keşfetmek, kişinin ilgi alanlarının araştırılmasına ve bunların yeşil işlerde mevcut fırsatlarla ilişkilendirilmesine olanak tanır. Bu, kişiyi yalnızca tutkularıyla uyumlu değil, aynı zamanda kişisel ve profesyonel gelişimi teşvik eden ve sürdürülebilirlik sektöründe çok çeşitli olanaklar sunan kariyer yollarına yönlendirmeye yardımcı olur.

Dahası, 'dünyanın neye ihtiyacı olduğu' alanının araştırılması, daha geleneksel teknik rollerin ötesine geçerek yeşil işler kavramının genişletilmesine yardımcı olur. Örneğin, tüm yeşil işler doğrudan teknoloji veya mühendislikle ilgili değildir: çevre davaları üzerinde çalışan avukatlar, doğada çalışan eğitmenler ve tam olarak teknik olmasa da çevre üzerinde olumlu etkisi olan diğer meslekler vardır. Bu alanın araştırılması, adayın sürdürülebilirlikle doğrudan bağlantılı bir geçmişi olmasa bile, kişinin değerleri ve motivasyonlarıyla uyumlu daha geniş mesleki fırsatların belirlenmesine yardımcı olur.

Somut örnek:

**Pazarlama** becerilerine sahip bir aday, **yenilenebilir enerji** şirketinde bir rol düşünmemiş olabilir. Danışman, adayın kişisel değerlerini araştırarak sürdürülebilirlik ve iklim değişikliği konularına derin bir ilgi duyduğunu keşfeder. Danışman, IKIGAI temelli bir yaklaşım kullanarak adayın pazarlama çalışmalarının sürdürülebilir çözümlerin teşvik edilmesine nasıl katkıda bulunabileceğini anlamasına yardımcı olur ve yaptığı iş ile değerleri arasında bir bağlantı kurar.

## 2. Profesyonel profilin yeni yeşil işlere uyarlanması

Yeşil işlere yaklaşan birçok aday geleneksel sektörlerden gelmektedir ve becerilerinin yeni sürdürülebilirlik bağlamına nasıl aktarılacağını anlamakta zorlanabilirler. Bu, adayların profesyonel profillerini "dönüştürmelerine" yardımcı olması gereken danışmanlar için en önemli zorluklardan biridir. Geleneksel bağlamlarda edinilen beceriler yeşil işler için son derece uygun olabilir ancak etkili bir şekilde uygulanabilmeleri için yeniden işlenmeleri gerekir.

Bu zorluğun üstesinden gelmek için bir kariyer danışmanı, aktarılabilir becerileri tanımlayıp vurgulayabilmeli ve bunların yeni yeşil rollere nasıl uyarlanabileceğini gösterebilmelidir. IKIGAI yaklaşımını takiben bu, kişinin güçlü yönlerini belirlemeye ve bunları yeşil işlerin belirli özellikleriyle ilişkilendirmeye çalışarak 'nelerde iyiyim' alanını keşfetmek anlamına gelir. Örneğin, bir kişinin liderlik ve değişim yönetimine doğal bir eğilimi varsa, sektörde belirli bir geçmişi olmasa bile yönetsel rollere veya sürdürülebilirlik proje koordinasyonuna yönlendirilebilir.

Somut Örnek:

Kurumsal bağlamda **değişim yönetimi** konusunda deneyimli bir kişi, **sürdürülebilirlik danışmanlığı** rolü için uygun görülmeyebilir. Ancak danışman, değişim yönetimi becerilerinin sürdürülebilirlik stratejisi uygulayan bir şirket için son derece yararlı olabileceğini kabul eder ve böylece adayın rolle ilgisini ortaya çıkarır.

## 3. Adayın yeşil işlere yönelik iç önyargılarının üstesinden gelmek

Birçok aday, iç önyargılar veya klişeler nedeniyle yeşil işleri düşünmekte tereddüt edebilir. Bazı kişiler, özellikle de teknik olmayan sektörlerden gelenler, bu rolleri son derece uzmanlaşmış ve

ulaşamayacakları roller olarak algılayabilir. Bu sorun özellikle, yeşil işleri daha az erişilebilir olarak gösteren toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla sıklıkla karşılaşan kadınlar arasında yaygındır.

Bu zorluğun üstesinden gelmek, danışmanların bu önyargılara meydan okuyabilmesi ve adayların yeşil işlerin potansiyelini daha geniş bir şekilde görmelerine yardımcı olması gerektiği anlamına gelir. Var olan fırsatlar ve edinilebilecek ya da transfer edilebilecek beceriler konusunda farkındalık yaratmak, bu engellerin aşılmasında önemli bir adımdır. Bu süreç zaman alabilir ancak adayları eğitmek ve mesleki vizyonlarını genişletmek için bir fırsattır.

Somut Örnek:

**Sosyal bilimler** mezunu bir kadın yeşil işlerde kariyer yapmayı düşünmeyebilir. Ancak, bir danışman ona kişiler arası ilişkileri yönetme ve iletişim becerilerinin **çevre bilincinin artırılmasıyla** ilgilenen kuruluşlar için ne kadar değerli olduğunu gösterebilir ve daha önce düşünmediği bir olasılık üzerinde düşünmesine yardımcı olabilir.

#### 4. Yeşil işlerin belirsizliğine ilişkin endişelerin üstesinden gelinmesi

Yeşil işler hızla büyüyen bir sektörü temsil etmektedir, ancak nispeten yeni oldukları için birçok aday uzun vadeli beklentiler konusunda bazı belirsizlikler algılamaktadır. Birçok kişi bu rollerin istikrarı veya ekonomik güvenliği konusunda endişe duymaktadır. Bu algı, yüksek nitelikli adayları sürdürülebilirlik sektöründe bir kariyer düşünmekten vazgeçirebilir.

Bu zorluğun üstesinden gelebilmek için danışmanların adaylara somut verilere ve sektörün büyüme tahminlerine dayalı olarak yeşil işlere yönelik beklentiler hakkında net ve bilgili bir vizyon sunabilmeleri gerekmektedir. Yeşil işler için gereken becerilerin giderek daha fazla değer gördüğünü ve bu mesleklere olan talebin artmasının beklendiğini göstermek, korkuları ortadan kaldırmaya ve adayları bu yolu seçmeye teşvik etmeye yardımcı olabilir.

Somut Örnek:

**Yenilenebilir enerji** sektöründe çalışmak isteyen bir aday, bu alandaki istikrarla ilgili endişelerini dile getirir. Danışman, güncel **işgücü piyasası** verilerini kullanarak adaya büyüme tahminleri ve uzun vadeli fırsatlar hakkında bilgi verir ve yeşil işlerde kariyer yapmanın sağlam ve stratejik bir seçim olabileceğini anlamasına yardımcı olur.

## 4.2 Yeni kariyer rehberliği stratejileri

Bir kişiyi yeşil işlere yönlendiren bir kariyer danışmanı için temel zorlukların nasıl aşılanacağını inceledikten sonra, IKIGAI modelinin tüm kariyer rehberliği süreci boyunca nasıl güçlü bir araç haline gelebileceğini inceleyelim. Aslında IKIGAI, yalnızca adayın becerilerine uygun rollerin belirlenmesine değil, aynı zamanda gelişim alanlarının tespit edilmesine ve kişisel değerlerin bu işlerin yaratabileceği olumlu çevresel etkiyle uyumlu hale getirilmesine de yardımcı olur.

IKIGAI aracılığıyla rehberlik süreci üç ana aşamaya ayrılabilir: 1. İç analiz, 2. Dış araştırma ve 3. Eşleştirme. Bu aşamalar, adayın yeşil bir kariyere giden yolu keşfetmesine rehberlik eder, özelliklerini ve becerilerini tanımasına ve iş piyasasındaki fırsatları belirlemesine yardımcı olur. Şimdi bu aşamaların nasıl gerçekleştiğini görelim.

## 1. İç analiz: adayın "yeşil" özelliklerinin keşfedilmesi

Rehberlik sürecinin ilk aşaması, adayın sürdürülebilirlikle ilgili kişisel özelliklerini, tutkularını ve değerlerini ortaya çıkarmayı amaçlayan iç gözlemsel analizi içerir. Burada IKIGAI'nin iki alanı devreye girmektedir: "neyi seviyorum" ve "dünyanın neye ihtiyacı var". Bu aşama, adayı gerçekten yeşil işlere yönelten şeyin ne olduğunu tespit etmek ve adayın istek ve motivasyonlarını ortaya koymak için çok önemlidir.

Bu öz analizi kolaylaştırmak için aday, geçmiş deneyimleri ve sürdürülebilirlik konusunda kendisini neyin heyecanlandırıldığını düşünmeye yönlendirilir. Bu yansımayı teşvik edebilecek sorular şunları içerir:

- En çok hangi çevre ve sürdürülebilirlik konuları ilginizi çekiyor ve neden?
- Çevresel etkiyi azaltmaya çalıştığımız kişisel projeleriniz veya deneyimleriniz oldu mu?
- Hangi yeşil amaçlar veya girişimler size en çok ilham veriyor?
- Çalışmalarınızın dünya üzerinde nasıl bir etki yaratmasını istiyorsunuz?

Amaç, daha sürdürülebilir bir dünyaya katkıda bulunma arzusunun kariyer yolunda güçlü bir motivasyon kaynağı olabileceğini anlayarak, adayın tutkularını ve değerlerini yeşil işlerle ilişkilendirmesine yardımcı olmaktır.

## 2. Dış araştırma: bölgedeki yeşil işlerin keşfedilmesi

Adayın tutkuları ve motivasyonları anlaşıldıktan sonra, ikinci aşama bölgedeki mevcut yeşil iş fırsatlarını keşfetmeyi içerir. Danışman, adayın sadece yenilenebilir enerji veya atık yönetimi gibi geleneksel yeşil sektörleri değil, aynı zamanda sürdürülebilirliğin merkezi bir rol oynadığı daha az belirgin rolleri de belirlemesine yardımcı olur. Örneğin, çevre davalarıyla ilgilenen hukuk firmaları, sürdürülebilir moda şirketleri veya ekolojik etkiyi azaltmak için çözümler geliştiren teknoloji start-up'ları.

Sadece "yeşil" sektörlerin fırsatlar sunmadığına dikkat etmek önemlidir: birçok şirket ve kuruluş geleneksel sektörlerde sürdürülebilir uygulamaları benimsemektedir. Bu aşamada, araştırmayı kolaylaştırmak için sektörel haritalama veya yeşil iş veritabanları gibi araçlar kullanılabilir. Sorulacak faydalı sorular şunlardır:

- Bölgenizdeki hangi şirketler sürdürülebilir uygulamaları benimsiyor?
- Tamamen "yeşil" sektörlerin yanı sıra, sürdürülebilirliğe odaklanan geleneksel mesleklerden haberdar mısınız (örneğin, çevresel pazarlama, yeşil mühendislik)?
- Size göre bir mesleği "yeşil" yapan özellikler nelerdir?

Bu adım, adayın vizyonunu genişletmesine yardımcı olarak, daha önce düşünmemiş olabileceği ancak güçlü bir olumlu çevresel etkiye sahip sektörlerdeki profesyonel fırsatları değerlendirmesine olanak tanır.

### 3. Eşleştirme: aday ve yeşil iş arasındaki buluşma noktasını bulma

Son aşama, adayın özellikleri ile belirlenen yeşil işler arasındaki kesişme noktasını bulmayı içerir. Bu, IKIGAI'nin tüm alanlarını potansiyel bir işle uyumlu hale getirmek için çalışmayı içerir. Özellikle, "neyi seviyorum" ve "dünyanın neye ihtiyacı var" sorularını adayın çalışabileceği sektör veya profesyonel alanla uyumlu hale getirmek; ardından da "neyde iyiyim" sorusunu başarıyla doldurabileceği rolle uyumlu hale getirmek. Danışmanın görevi, adayın IKIGAI alanları ile belirli yeşil işler arasındaki temas noktalarını vurgulamak ve adayın istenen sektöre hemen girmesini engelleyebilecek teknik beceri eksikliklerini tespit etmektir.

Bu aşamada, belirlenen yeşil işler için gerekli olan çapraz ve teknik becerilerin bir çerçevesini oluşturmak ve bunları adayınlarla karşılaştırmak önemlidir. Eksiklikler ortaya çıkarsa, bunları gidermek için eğitim veya pratik deneyimler öneren bir plan geliştirilebilir. Odaklanması gereken kilit hususlar şunlardır:

- Keşfedilenler arasında hangi sektörler veya profesyonel alanlar tutkularınız ve değerlerinizle en iyi şekilde örtüşüyor?
- Tutumlarınıza dayanarak hangi rolleri başarıyla doldurabilirsiniz?
- Belirlediğiniz yeşil işler için hangi teknik becerilerin yararlı olduğunu düşünüyorsunuz?
- Hangilerine zaten sahipsiniz ve hangilerini kaçıyorsunuz? Bunları edinmek için ne yapabilirsiniz?
- Sizi bu spesifik yeşil işe yönlendiren nedir?

Bu aşama, sadece teknik becerilere değil, aynı zamanda tutkulara, tutumlara ve değerlere dayalı bir motivasyonu vurgulayarak aday ve iş fırsatları arasında bilinçli bir eşleşme yaratılmasına yol açar.

### Sonuç: Yeşil iş danışmanlığına bütüncül bir yaklaşım

IKIGAI modelini yeşil işler için kariyer danışmanlığına uygulamak bütünsel ve kişiselleştirilmiş bir vizyon sunar. Basit bir teknik beceri araştırmasıyla sınırlı kalmayıp adayın motivasyonlarını, değerlerini ve kişisel tutkularını derinlemesine inceler. Bu yaklaşım, "ideal işlerin" kişinin kendini en tatmin olmuş hissedebileceği işler olduğunu düşünerek, refaha özellikle dikkat ederek birey ve rol arasındaki eşleşmeyi kolaylaştırmaya yardımcı olur.

Ayrıca, potansiyel beceri eksikliklerini belirleme imkanı sayesinde, hedeflenen büyüme yollarını planlamak mümkün hale gelir ve adayın yeşil iş piyasasına başarılı bir şekilde entegre olmak için gerekli becerileri edinmesine olanak tanır.

## 4.3 Odak noktası: "Yeşil İş" için ön yazı

Ön yazı, adayın yalnızca becerilerini değil aynı zamanda tutkularını, tutumlarını ve değerlerini de aktarmasına olanak tanıdığı için yeşil bir işe başvururken çok önemli bir andır. Bu bağlamda IKIGAI yaklaşımı, adayın motivasyonunun ve çevreye olumlu katkıda bulunma arzusunun başvurduğu rolle nasıl örtüşüğünü vurgulamasına olanak tanıyarak özellikle etkili olduğunu kanıtlamaktadır.

## Yeşil Bir İş İçin Ön Mektubun Yapısı

Etkili ve iyi yapılandırılmış bir ön yazı oluşturmak için, her biri başvuru sürecinin önemli bir yönünü yansıtan beş ana bölüme ayırmak yararlı olacaktır:

1. **Ben Kimim (Giriş):** Ad, soyad, unvan ve nitelikler.
2. **Neler Yaptım (İlgili Geçmiş Deneyimler):** Başvurulan iş için önemli olan çalışmaların ve iş deneyimlerinin kısa bir özeti.
3. **Neden Size Başvuruyorum (Motivasyon ve IKIGAI ile Uyum):** Rol ve şirket bağlamıyla uyumlu tutkular, tutumlar ve değerlere dayalı bir açıklama.
4. **Teknik Eksikliklerin Farkında Olma ve Bunları Doldurma İsteği:** Herhangi bir eksikliğin kabul edilmesi ve büyüme taahhüdü.
5. **Eylem Çağrısı (CTA):** Bir toplantı veya görüşme talebi.

### 1. Giriş: Ben kimim

Mektubun açılışında açık ve net olmak önemlidir. Adınızı, niteliklerinizi tanıtmak ve başvurduğunuz rolden açıkça bahsedin.

**Örnek:** "Adım Marta Rossi, Çevre Mühendisliği mezunuyum ve şirketinizde güneş enerjisi projeleri için Proje Yöneticisi pozisyonuna başvurmak istiyorum."

### 2. Geçmiş deneyimler: ne yaptım

Bu bölümde aday, rolle en alakalı iş ve eğitim deneyimlerini kısaca özetler. Her şeyi listelemek gerekli değildir, ancak yeşil sektördeki beceri ve bilgileri gösteren deneyimleri seçmek gerekir.

**Örnek olarak:** "Akademik ve profesyonel yolculuğum boyunca, fotovoltaik tesis projeleri ve enerji verimliliğini artırmaya yönelik yenilikçi çözümler üzerinde çalışarak yenilenebilir enerji sektöründe uzmanlık geliştirdim. Özellikle XYZ Srl'de proje asistanı olarak edindiğim deneyim, CO2 emisyonlarını azaltmaya odaklanarak sürdürülebilir projeleri yönetme konusundaki bilgilerimi derinleştirmemi sağladı..."

### 3. Motivasyon: neden size başvuruyorum

Bu bölüm, adayın IKIGAI modelinin kilit noktalarını kullanarak motivasyonunu iş fırsatıyla ilişkilendirmesi gereken mektubun ana bölümüdür: neyi sevdiğini, dünyanın neye ihtiyacı olduğu ve nelerde iyi oldukları.

**Örnek olarak:** "Sürdürülebilirlik ve çevreye olan tutkum, beni toplumumuzun geleceğini gördüğüm bir sektör olan yenilenebilir enerji alanında uzmanlaşmaya yönlendirdi. Dünyanın iklim değişikliğiyle mücadele etmek için giderek daha yenilikçi çözümlere ihtiyaç duyduğuna kesinlikle inanıyorum ve sizinki gibi bu vizyonu paylaşan bir şirkette çalışmak, becerilerimi gezegen üzerinde olumlu bir etki yaratma arzumu birleştirmek için eşsiz bir fırsat sunuyor. Organizasyonel yeteneklerimin ve problem çözme becerilerimin proje yöneticisi rolünde tam olarak ifade edilebileceğine inanıyorum."

### 4. Teknik boşlukların farkında olma ve bunları doldurmaya istekli olma

Teknik eksikliklerin farkına varmak, ancak bunu yapıcı bir şekilde yapmak, bunları ele almak için istek ve heves göstermek önemlidir. Bu, öz farkındalığı ve bağlılığı gösterir.

**Örnek:** "Enerji projelerini yönetme konusunda deneyim kazanmış olmama rağmen, karmaşık projeleri yönetmeye yönelik yazılım bilgimi derinleştirmem gerektiğinin farkındayım. Ancak, güçlü motivasyonum ve bu alanda büyüme arzumu bu boşlukları hızla kapatmamı sağlayacağından eminim."

### 5. Eyleme Çağrı (CTA): toplantı talebi

Mektubun sonuç kısmı net ve eyleme yönelik olmalı, doğrudan bir toplantı veya görüşme talebiyle birlikte güven ve açıklık tonunu korumalıdır.

**Örnek:** "Becerilerimin ve motivasyonumun projelerinizin başarısına nasıl katkıda bulunabileceğini sizinle yüz yüze görüşmekten mutluluk duyarım."

### Yeşil İş Ön Yazısı için İletişim Tarzı

İçeriğe ek olarak, sunum tarzı da motivasyon ve coşkuyu aktarmak için çok önemlidir. İlgi çekici, özgün ve profesyonel bir ses tonu, adayı diğerlerinden farklı kılacaktır.

- **Açılış Kanca:** Dikkat çeken, tutkuyu veya rol için belirli bir motivasyonu vurgulayan bir ilk cümle ekleyebilirsiniz. Örneğin, duygusal bir kanca, şirketin misyonuyla veya adaya ilham veren başarılı bir projeyle bağlantılı olabilir.
- **Ses Tonu:** Genç ve yenilikçi bir şirket için ton taze ve dinamik olabilir; daha resmi bağlamlar için iletişimin daha kurumsal ama yine de kişisel olması gerekebilir.
- **Duygusalılık:** "Kesinlikle inanıyorum", "derinden ikna oldum" veya "heyecanlıyım" gibi ifadeler kullanarak adayı gerçekten iş aramaya iten şeyi ifade etmekten çekinmeyin.

## 5. Sonuçlar

Giderek sürdürülebilirlik odaklı hale gelen dünyada yeşil işler, sosyal ve çevresel etkiyi profesyonel gelişimle birleştiren kariyerler oluşturmak için benzersiz fırsatlar sunmaktadır. Bu kılavuzda, IKIGAI modelinin hem işe alım sürecinde hem de kariyer danışmanlığında nasıl uygulanabileceğini analiz ettik ve tutkuları, tutumları ve kişisel değerleri yeşil iş piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirmenin önemini vurguladık.

Doğru yetenekleri cezbeden iş ilanlarının oluşturulmasından, özgün motivasyonları vurgulamak ve teknik boşlukları kapatmak için stratejik olarak ön yazıların kullanılmasına kadar, yeşil işlerde başarının sadece teknik becerilerden daha fazlasını gerektirdiği açıktır. Hem iş arayanlar hem de işverenler için bir zorluk olan sürdürülebilirlik taahhüdü ile kişisel değerleri birbirine bağlayan bütünsel bir vizyon gerektirir.

İşe alım uzmanları için IKIGAI modelini kullanmak, bir adayın anlamlı bir etki yaratma potansiyelini tanımak için somut araçlara sahip olmak, yalnızca teknik uzmanları değil, aynı zamanda gerçek anlamda motive olmuş ve şirketin hedefleriyle derinden uyumlu bireyleri aramak anlamına gelir. Bu model, yeteneklerin becerileri ve istekleri arasında doğal bir uyum bulabileceğini, böylece çalışanların elde tutulmasının ve iş memnuniyetinin artacağını öne sürüyor.

Kariyer danışmanları ve işe yerleştirme uzmanları için zorluk, adayların anlam bulabilecekleri yolları keşfetmelerine destek olmak ve sürekli değişen bir dünyanın taleplerini karşılamak için sağlam ve esnek profiller oluşturmalarına yardımcı olmaktır. IKIGAI'nin dört alanı arasındaki bağlantı, sürdürülebilir uygulamalara geçişin birkaç sektörle sınırlı kalmayıp tüm meslekleri kapsadığı bir piyasada özellikle önemlidir.

Geleceğe baktığımızda, işe alım ve kariyer rehberliği uzmanları için temel zorluk, bu kılavuzda özetlenen kapsayıcı ve sürdürülebilir uygulamaları canlı tutmak, her bireye değer vermek ve ekolojik geçişin ihtiyaçlarını gerçekten karşılayan kariyer yollarını teşvik etmek olacaktır. IKIGAI modelinin seçim ve rehberlik sürecine entegre edilmesi, işgücü piyasasını yeni çevresel senaryoları karakterize eden değişikliklere yaratıcı bir şekilde yanıt verebilecek esnek ve tutkulu profesyonellerle zenginleştirilebilir.



## 6. Referanslar

Kariyer danışmanlığı ve işe alımlarda IKIGAI modeli:

- García, M., & Miralles, F. (2016). *Ikigai: Uzun ve Mutlu Bir Yaşamın Japon Sırrı*. Penguin Books.
- Mogi, K. (2018). *Ikigai'nin Küçük Kitabı: Yaşamdaki Amacınızı Bulmanın Temel Japon Yolu*. Quercus.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Kariyer Gelişimi ve Danışmanlığı: Teori ve Araştırmayı İşe Koymak*. John Wiley & Sons.
- Hirschi, A. (2018). "Dördüncü Sanayi Devrimi: Kariyer Araştırmaları ve Uygulamaları için Sorunlar ve Çıkarımlar." *Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204.

Avrupa'da Yeşil İşler:

- EIGE. (2022). *İşgücünde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: AB'de Yeşil ve Dijital İşlerde Kadınların Güçlendirilmesi*. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü.
- Avrupa Komisyonu. (2021). *She Figures 2021*. Avrupa Birliği Yayınlar Ofisi.
- Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP). (2021). *Yeşil Bir Gelecek için Yeşil Beceriler ve İşler*.
- Eurostat. (2023). *Yeşil İşler ve Sürdürülebilir Kalkınma İstatistikleri*.
- OECD. (2020). *Yeşil Büyümenin İstihdama Etkileri: İşler, Büyüme ve Yeşil Politikalar Arasında Bağlantı Kurmak*.

Yeşil İşler'in sektörleri ve profilleri:

- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü). (2018). *Greening with Jobs: Dünya İstihdam Sosyal Görünüm 2018*.



 [women4green.eu](https://women4green.eu)



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



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

© 2021–2024, Women4Green