



GENÇLİK ÇALIŞANLARININ İHTİYAÇLARI ARAŞTIRMASI

-2020-

Toy Gençlik Derneği

Gençlik Çalışanlarının İhtiyaçları Araştırması

© Toy Gençlik Derneği

Yazışma Adresi: Uluönder Mahallesi Selva Sokak No: 1/2

26190 Tepebaşı - Eskişehir

0531 949 55 26

www.toygenclik.org - info@toygenclik.org

Veri Analizi ve Raporlama

Bilge Baysal

Düzeltili

Nurşen Uyar

Araştırmaya Katkı Sunanlar

Kerem Sezerer

Nurşen Uyar

Çağlar Yenilmez

Esra Pazarlıoğlu

Grafik Tasarım ve Uygulama

Buğra Kutay Kökgöz

Bu doküman Sabancı Vakfı Hibe Programı'nın mali katkısı ile hazırlanmıştır.

Bu belgenin içeriğinden sadece Toy Gençlik Derneği sorumludur ve bu içerik herhangi bir şekilde Sabancı Vakfı'nın görüş veya tutumunu yansıtmaz.

İÇİNDEKİLER

TOY GENÇLİK DERNEĞİ	1
GENÇLİK ÇALIŞMALARI AKADEMİSİ	2
GENÇLİK ÇALIŞANLARININ İHTİYAÇLARI ARAŞTIRMASI	3
ARAŞTIRMA SORULARININ HAZIRLANMASI	4
ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	4
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	5
ARAŞTIRMANIN ZAYIF YÖNLERİ	6
GENÇLİK ÇALIŞANLARININ İHTİYAÇLARI ARAŞTIRMASI	7
1. GENÇLİK ÇALIŞMASI NEDİR?	7
1.1. BİRLİKTELİK	8
1.2. GENÇ ODAKLI TANIMLAR	8
1.2.1. HEDEF KİTLESİ GENÇ OLAN GENÇLİK ÇALIŞMALARI	9
1.2.2. GENÇLER TARAFINDAN GERÇEKLEŞTİRİLEN ÇALIŞMALARI	10
1.3. HAKLAR	10
1.4. KARAR ALMA MEKANİZMALARI VE SÜREÇLERİNE ETKİ ETME	12
1.5. PROJELER	12
1.6. GENÇLİK ÇALIŞMASI NE DEĞİLDİR?	13
1.7. GENÇLİK ÇALIŞMASI TANIMINDA BÖLGESEL FARKLILIKLAR	14
2. GENÇLİK ÇALIŞMALARI ÖRNEKLERİ	14
2.1. GENÇLİK GÜÇLENDİRMESİ	14
2.2. GENÇLİK HİZMET ÇALIŞMALARI	15
2.3. GENÇLİK İŞ BİRLİĞİ ÇALIŞMALARI	15
2.4. GENÇLİK TOPLUM ÇALIŞMALARI	16
2.5. ADRESE BÜYÜTEÇ	17
2.6. BAYKUŞ GENÇLİK EĞİTİMLERİ	17
2.7. DOVE ÖZGÜVEN PROJESİ	18
2.8. GAPGENÇ FESTİVALİ	18
2.9. GENÇBANK PROJESİ	18
2.10. GENÇLİK ÖRGÜTLERİ FORUMU COVID PROBLEM HARİTASI	19
2.11. KENT KONSEYLERİ VE GENÇLİK MECLİSLERİ	19
2.12. LGBTİ+ DOSTU YURLAR PROJESİ	19
2.13. TÜRKİYE CUMHURİYETİ GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI GENÇLİK KAMPLARI	20
2.14. TÜRKİYE ULUSAL AJANSI AVRUPA DAYANIŞMA PROGRAMI	20
2.15. TÜRKİYE ULUSAL AJANSI ERASMUS+ PROJELERİ	20
2.15. TÜRKİYE ULUSAL AJANSI ERASMUS+ PROJELERİ	20
3. GENÇLİK ÇALIŞANI KİMDİR?	21
3.1. BİLMESİ GEREKENLER	22
3.2. GENÇ ODAKLI	24
3.2.1. GENÇLERİN İHTİYACI ODAĞI	24
3.2.2. YOL GÖSTERİCİ ODAĞI	24
3.3. İLKE VE DEĞERLER	25
3.4. KİMLİK	25
3.5. KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ	25
3.6. YAŞ	27
4. MESLEK OLARAK GENÇLİK ÇALIŞMASI	28
4.1. EVET, MESLEKTİR!	29
4.2. MESLEK OLMASI İÇİN	30

4.3. MESLEK OLARAK TANINMASI DURUMUNDA	31
4.4. HAYIR, MESLEK DEĞİLDİR!	32
5. GENÇLİK ÇALIŞMALARINDA GÖNÜLLÜLÜK	33
5.1. GENÇLİK ÇALIŞANLARININ GÖNÜLLÜLÜĞÜ	33
5.2. GENÇLERİN GÖNÜLLÜLÜĞÜ	34
5.3. GENÇLİK ÇALIŞANLARININ İSTİSMAR EDİLMESİ	35
5.4. GENÇLİK ÇALIŞMASI GERÇEKLEŞTİREN KURUMLAR	36
6. GENÇLİK ÇALIŞANLARININ ÖDEV VE SORUMLULUKLARI	38
6.1. DESTEKLEME	38
6.2. GENÇ DİLİ KULLANMAK	38
6.3. GENÇLİK BİLGİLENDİRMESİ	39
6.4. GENÇLİK POLİTİKALARI	39
6.5. GENÇ ODAKLI YAKLAŞIM	40
6.6. HİYERARŞİ	40
6.7. İHTİYAÇ ANALİZİ	40
6.8. SAVUNUCULUK	41
6.9. ZAMANIN RUHUNU YAKALAMAK	41
7. GENÇLİK ÇALIŞANLARININ İHTİYAÇLARI	42
7.1. GENÇ VE GENÇLİĞİN BUGÜNKÜ KONUMU	42
7.2. GENÇLİK ÇALIŞANININ TANIMI, TANINIRLIĞI VE MESLEK OLARAK GENÇLİK ÇALIŞMASI	43
7.3. GENÇLİK ÇALIŞMASI GERÇEKLEŞTİRİLEN KURUMLAR	45
7.4. EĞİTİM SİSTEMİ İÇERİSİNDE GÖNÜLLÜLÜK	46
7.5. FIRSAT EŞİTSİZLİKLERİ VE BÖLGESEL FARKLILIKLAR	47
7.6. KAMU KURULUŞLARI VE BÜROKRATİK SÜREÇLER	48
7.7. BİR ARADA OLMA HALİ	49
7.8. KAYNAK	50
7.9. KAPASİTE GÜÇLENDİRME	51
7.10. GENÇLİK KATILIMI	52
7.11. ÖRGÜTLÜLÜK HALİ	53
7.12. GENÇLİK POLİTİKASI	54
8. GENÇLİK ÇALIŞANININ ANA MOTİVASYONU	55
8.1. ETKİ YARATMAK / ETKİ ETMEK	55
8.2. GENÇLER	56
8.3. GENÇLİK ÇALIŞANINA OLAN KATKISI	57
9. GENÇLİK ÇALIŞANLARI MOTİVASYONUNU NASIL SAĞLIYOR?	58
9.1. EVET MOTİVASYONUMU SAĞLAYABİLİYORUM.	58
9.1.1. İÇ ETKENLER	58
9.1.2. DIŞ ETKENLER	59
9.1.3. DAYANIŞMAK	60
9.1.4. GENÇLER	61
9.2. HAYIR, MOTİVASYONUMU SAĞLAYAMIYORUM.	62
10. GELECEKTE GENÇLİK ÇALIŞMALARINI NEREDE GÖRÜYORSUNUZ?	62
11. GELECEKTE GENÇLİK ÇALIŞMALARINDAN BEKLENTİ	64
SONUÇ	66
KAYNAKÇA	68





TOY GENÇLİK DERNEĞİ

Gençlerin kendilerini özgürce ifade edebilecekleri, güvenilir bilgiye ve var olan imkanlara eşit bir şekilde ulaşabilecekleri, yeni iş birlikleri kurarak fikirlerini geliştirebilecekleri bir yapı olmayı amaçlayan Toy Gençlik Derneği; 2017 Aralık ayında gençler, gençlik çalışanları ve gönüllülerin inisiyatifi ile kuruldu.

Gençlerin ulusal ve uluslararası sözleşmeler çerçevesinde yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde gençlik haklarını korumayı ve geliştirmeyi; yerel ve ulusal bütüncül bir gençlik politikası oluşturulmasında gençlerin katılımını, demokrasi ve uzlaşma bilincini geliştirerek bu sürece katkı sağlamayı, sürdürülebilir yaşam ilkelerinden haberdar olmalarını, gençlerde ekolojik yaşam bilinci ve duyarlılığı oluşturmayı, ekolojik dengelerin geri dönüşü olmayacak hız ve biçimde bozulması sonucunda ortaya çıkan sorunlara çözüm yolları sunarak doğa ile uyumlu yaşamı destekleyen Toy Gençlik Derneği gençlerin yerel, ulusal ve uluslararası bilimsel, teknolojik, sanatsal, sportif, ekonomik, çevresel, sosyal ve kültürel faaliyetlerini desteklemektedir.

Çalışma öznesi gençler, gençlik çalışanları ve gençlik alanının kendisi olan dernek bu doğrultuda gençlerin kendilerini ilgilendiren konularda karar alma süreçlerine aktif katılımını desteklemek, akranlar arası yatay öğrenme ortamları yaratmak, gençlerin gönüllülük bilinci ile tanışmasını sağlamak adına çeşitli alanlarda, yerel, ulusal ve uluslararası faaliyetler yürütmektedir. Bunun yanı sıra kurulduğu günden beri tüketim toplumunu sorgulamaya, bir taraftan da bu sistem içerisinde daha sürdürülebilir ve ekolojik yaşam pratiklerini görünür kılmaya, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına ilişkin çalışmalar yapmaya da devam etmektedir.

Toy Gençlik Derneği, devingen ve heterojen bir grup olan gençliğin ihtiyacına göre şekillenen çalışmalar kapsamında gençlerin ihtiyaçlarını fark edebilmesi ve taleplerini dile getirebilmesi adına alanlar yaratılmasını gençlerin güçlenmesinde en önemli etken olduğuna inanmaktadır. “Toy” olarak atfedilen gençliğin aslında gelişimi, yeniliği ve değişimi beraberinde taşıdığını, sadece geleceğin teminatı olmayan ve aslında bugünün eşit yurttaşları olarak söz hakkına sahip olması gereken gençlerin herhangi bir uzmanlık ya da süslü statüye ihtiyaç duymadan da hayatlarını ilgilendiren konularda söz sahibi olması gerektiğini vurgulamaktadır.

GENÇLİK ÇALIŞMALARI AKADEMİSİ

Gençlik Çalışmaları Akademisi, Sabancı Vakfı 2019 Hibe Programı kapsamında, Toy Gençlik Derneği tarafından yürütülen ve Çanakkale Koza Gençlik Derneği, Sağlıkta Genç Yaklaşımlar Derneği, Şanlıurfa GAP Gençlik Derneği ve Youthsen ortaklığı ile gerçekleştirilen gençlik çalışması projesidir.

Gençlik Çalışmaları Akademisi, Toy Gençlik Derneği ekibinin daha önce gerçekleştirdiği çalışmalar ve edindikleri deneyimlerden yola çıkarak hazırlanmıştır. Bu çalışmalar ve deneyimler doğrultusunda sivil toplum kuruluşlarında çalışmaya başlayan genç profesyonellerin alanda bilgi sahibi olabilmek için düzenli olarak eğitimlere başvurdukları görülmektedir. Sivil toplum alanında sınırlı sayıda eğitimin gerçekleştirilmesi katılım koşullarını da beraberinde getirmekte; eğitimin katılımcısı olmak için kabul şartını ortaya koymaktadır. Eğitim içerikleri incelendiğinde ise birbirinin aynı, sadece bilgi odaklı ve katılımcı deneyiminden uzak bir metodoloji izlendiği görülmektedir.

Bir diğer yandan gençlik çalışanlarına yönelik profesyonel ve tam eğitim veren sivil toplum kurumlarının hak temelli yaklaşımı benimseme noktasında nitelik ve niceliksel olarak geliştirilmesi gerektiği söylenebilir. Gençlik alanında çalışan sivil toplum kurumlarının; gençlerin kendilerini ilgilendiren konularda sürece aktif katılımlarını sağlama, hak temelli yaklaşımı benimseme, toplumu olumlu yönde geliştirme çalışmaları konusundaki eğitim, bilgilendirme ve kapasite geliştirme faaliyetlerinde yetersiz kaldığı dikkat çekmektedir.

Gençlik çalışmaları incelendiğinde ortaya çıkan bu yetersizlikler doğrultusunda Gençlik Çalışmaları Akademisinin temelleri; 2017 yılında Partispace Projesi kapsamında Marmaris'te gerçekleştirilen Gençlik Çalışanı Yol Haritası Eğitim Kampı ve Seyitgazi / Eskişehir'de gerçekleştirilen SivilGenç Projesi ile atılmıştır. SivilGenç Projesinin çıktısı olarak 2018 yılında Türkiye'de Gençlik Çalışmaları Rehberi 5N-3K Yol Haritası¹ hazırlanmıştır. Gençlik çalışmalarına ilk adımını atacak kişilerin farkındalıklarını arttırmak, gençlik çalışmaları alanı hakkında genel bilgiler paylaşmak, yeni bir kavram olan gençlik çalışanının meslek oryantasyonunu hızlandırmak amacı ile hazırlanan çalışma halihazırda gençlik çalışanı olan kişiler için de mevcut faaliyetlerinin geliştirmesini ve iyileştirilmesini kolaylaştırmayı hedeflemektedir.

Önemle altı çizilmelidir ki Türkiye'de bu amaçla hazırlanmış ve bütünlük açısından bu konuları ele alan başka bir kaynak mevcut değildir.

¹ "Türkiye'de Gençlik Çalışmaları Rehberi 5N-3K Yol Haritası", <https://www.toygenclik.org/wp-content/uploads/2021/01/Tu%CC%88rkiyede-Genc%CC%A7lik-C%CC%A7alis%CC%A7malari-Rehberi-5N3K.pdf> (Erişim Tarihi: 09.01.2021)

Gençlik Çalışmaları Akademisi Türkiye’de Gençlik Çalışmaları Rehberi 5N-3K Yol Haritası’nın genişletilmesi ve geliştirilmesi ihtiyacı ile ortaya çıkmıştır. Proje gençlik çalışanı olmak isteyen ve / veya halihazırda gençlik çalışanı olarak çalışan 18-30 yaş arasındaki gençleri desteklemek ve bilgi kapasitelerini arttırmayı hedeflemiştir. Aynı zamanda da mevcut gençlik çalışanlarının ihtiyaçlarını belirlemek amacı ile odak grup çalışmaları yapılarak, ihtiyaçlarını tespit etmeyi amaçlamıştır.

Gerçekleştirilen hak temelli eğitimlerin Gençlik Çalışmaları Akademisi katılımcılarına düzenli, planlı ve yenilikçi yöntemler ile aktarılması, gerçekleştirilen mentorluk sistemi ile katılımcıların bilgi ve kapasitelerinin artırılmasının desteklenmesi, Türkiye’de gençlik çalışanı olarak çalışan kişilerin ihtiyaçlarını ve alanda yaşanan sorunların tespit edilmesi, Gençlik Çalışanı İhtiyaç Analizi raporunun nitelikli ve güvenilir bir kaynak olarak kullanılması ve açık kaynak olarak paylaşımına açılması, proje doğrultusunda oluşturulacak Görsel Araç Kutusu gibi erişilebilir çıktıların, herkes ile paylaşılarak hak temelli bilgiye eşit şekilde ulaşılması hedeflenmiştir.

GENÇLİK ÇALIŞANLARININ İHTİYAÇLARI ARAŞTIRMASI

Gençlik Çalışanlarının İhtiyaçları Araştırması, 2019 – 2020 yıllarında Gençlik Çalışmaları Akademisi kapsamında hazırlanan ve hedefinde gençlik çalışanlarının olduğu bir analiz raporudur.

Gençlik Çalışanlarının İhtiyaçları Araştırması hedef grubuna gençlik çalışanlarını koyarak Türkiye’de gelişmekte olan gençlik çalışmaları ve dolaylı yoldan gençlik çalışanı kavramına ışık tutmayı hedefler. Gençlik çalışanlarının, gençlik çalışması alanı içerisinde ne gibi ihtiyaçları olduğunu, beklentilerini ve alanda yaşadıkları zorlukları görünür kılmayı amaçlar. Bu rapor ile beraber gençlik çalışanları ile çalışan kişi, kurum veya kuruluşların güncel ihtiyaçlardan haberdar olması ve bu doğrultuda harekete geçmeleri beklenmektedir. Dolaylı olarak da gençlik çalışanı olmak isteyen gençlerin aynı zorlukları yaşamaması, gençlik çalışanı olarak çalışan gençlere hak temelli yaklaşımın sergilenmesi ve yaklaşımın görünür kılınması da hedefler olarak söylenebilir.

Aynı zamanda araştırma Türkiye’de bu kapsamda hazırlanan ilk araştırma olması dolayısı ile de önemlidir. Bu nedenle araştırma sonuçlarının hedef kitleye ulaşması yine sosyal medya araçları başta olmak üzere alanda çalışan gençlik örgütlerinin bir araya geldiği ağlar ve platformlarda yaygınlaştırılacaktır. Dolaylı olarak bundan sonra yapılacak ve geliştirilecek olan çalışmalar için kullanılacak güvenli bir kaynaktır.

Bu bağlamda Gençlik Çalışanlarının İhtiyaçları Araştırması kaynak olarak proje başvurularında kullanıldığında ve araştırma sonucunda ortaya çıkan sorunların çözümüne dair inisiyatifler oluşturulmaya başlandığında projenin araştırma ayağı da başarıya ulaşmış sayılacaktır.

ARAŞTIRMA SORULARININ HAZIRLANMASI

Odak grup görüşmeleri içerisinde katılımcılara yönlendirilen sorular Gençlik Çalışmaları Akademisi ekibi tarafından hazırlanmıştır. Uzun zamandır alanda gönüllü / profesyonel gençlik çalışanı olarak bulunan ekip üyeleri soruların hazırlanmasında “ihtiyaç” kelimesini temel almıştır. Gençlik çalışanı olarak buldukları alanda kendilerine neyin sorulması gerektiği, kendi ihtiyaçlarının neler olduğu, gençlik çalışması alanını, durumunu ve gidişatını kendi deneyimlerinden yola çıkarak değerlendirmişlerdir. Bu doğrultuda bir sınır ve çerçeve oluşturan ekip, soruları katılımcıları sürece veya konuya hazırlama, adapte olma, araştırmanın amacı, düşünce paylaşımı, yorumlama ve kapanış kısımlarını içerecek şekilde oluşturmuşlardır.

Araştırma kapsamında odak grup görüşmeleri içerisinde sorulan sorular şu şekildedir.

1. Sizce gençlik çalışanı kimdir?
2. Gençlik çalışanı olmayı bir meslek olarak tanımlıyor musunuz?
3. Bir gençlik çalışanı olarak gençlik çalışmalarında gönüllülüğü nasıl konumlandırıyorsunuz?
4. Sizce gençlik çalışmaları nedir? Güncel örneklerinden bahsedebilir misiniz?
5. Gençlik çalışanlarının ödev ve sorumlulukları nedir?
6. Elinizde fırsatlar ve imkanlar olsaydı yerel veya ulusal anlamda gençlik çalışmalarında neyi değiştirirdiniz?
7. Türkiye’de ve / veya yerelinizde gençlik çalışanlarının ihtiyaçları sizce nedir?
8. Sizce gençlik çalışanlarının ana motivasyonları nelerdir?
9. Belirttiğiniz motivasyonları nasıl sağlıyorsunuz ya da sağlayabiliyor musunuz?
10. Gençlik çalışanlarının geleceği hakkında beklentiniz nedir?

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Gençlik Çalışanlarının İhtiyaçları Araştırması kapsamında odak grup görüşmeleri 30 farklı şehir ve 43 farklı kurumlardan 52 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan bazıları kendilerini profesyonel olarak gençlik çalışanı bazıları ise gönüllü gençlik çalışanı olarak tanımlamaktadırlar.

Araştırma öncesinde araştırmanın hedef kitlesi ise Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde gençlik örgütlenmelerine yönelik yapılan geçmiş çalışmalar neticesinde belirlenen 6 bölgeden seçilmiş 6 şehir belirlenmiştir. 6 şehirde yapılacak olan her bir odak grup görüşmesinde 8 dernek, vakıf ve gençlik merkezinde çalışan gençlik çalışanın katılımı hedeflenmiştir.

1. İç Anadolu Bölgesi / Eskişehir / 31.08.2019
2. Marmara Bölgesi / Bursa / 16.11.19
3. Marmara Bölgesi / İstanbul / 23.11.2019
4. Ege Bölgesi / İzmir / 14.12.2019
5. Karadeniz Bölgesi / Dijital / 25.08.2020
6. Doğu Anadolu Bölgesi / Dijital / 26.08.2020
7. Doğu Anadolu Bölgesi / Dijital / 27.08.2020
8. Akdeniz Bölgesi / Dijital / 30.08.2020
9. Türkiye Geneli / Dijital / 19.08.2020
10. Türkiye Geneli / Dijital / 10.09.2020

Odak grup görüşmeleri sırasında gerçekleşen COVID-19 Pandemisi (Bundan sonra Pandemi olarak anılacaktır.) nedeni ile hedef gerçekleştirilememiş ve odak grup görüşmeleri dijital ortama taşınmıştır. 4 yüz yüze ve 6 dijital olmak üzere toplamda 10 odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir.

Odak grup görüşmelerinin dijital ortama taşınması dolayısı ile bölgelerdeki katılımcı sayılarına dikkat edilmeye çalışılmış, gerekli durumlarda karma (Türkiye Geneli) odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların seçiminde ise Gençlik Çalışmaları Akademisi ekibi tarafından belirlenen “*Uzun zamandır gençlik çalışmaları alanında çalışan, alana hakim; sorun ve ihtiyaçların farkında olan gençlik çalışanı*” hedefi korunmuştur. Bu bağlamda katılımcıların belirlenmesinde öncelikli olarak Toy Gençlik Derneği'nin kurumsal networkü ile iletişime geçilmiş ardından Sivil Toplum Geliştirme Merkezi'nin² Sivil Ağlar Platformlar Veri Tabanı³ ve Eurodesk Temas Noktaları'ndan⁴ yararlanılmıştır. İletişime geçilen kişi, kurum veya kuruluşlara herhangi bir yaş ve cinsiyet kısıtlaması getirilmemiştir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Gençlik Çalışanlarının İhtiyaçları Araştırması içerisinde nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışma doğrultulduğunda 10 yarı yapılandırılmış odak grup görüşmesi 52 katılımcı ile beraber gerçekleştirilmiştir. Veriler “Betimsel Analiz” yöntemi izlenerek analiz edilmiştir.

² “STGM”

³ “STGM Sivil Ağlar Platformlar Veri Tabanı”, <https://www.stgm.org.tr/sivil-aglar-platformlar-veri-tabani> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

⁴ “Eurodesk Temas Noktaları”, <http://eurodesk.ua.gov.tr/temas-noktalari.aspx> (Erişim Tarihi:02.01.2021)

Betimsel analiz yönteminde veriler sistematik ve açık bir şekilde betimlenir. Ardından betimlemeler toplanarak açıklanır ve yorumlanır. Neden - sonuç ilişkileri üzerinde düşünülerek birtakım sonuçlar elde edilmesi mümkündür. Ortaya çıkan temalar şekillendirilerek anlamlandırılır ve raporlama süreci tamamlanır. Betimsel analiz içerisinde araştırmacı ileriye yönelik tahminlerde bulunabilir. Yer yer görüşülen bireylerden doğrudan alıntılara yer verilir. (Yıldırım ve Şimşek, 2018)

Betimsel analiz doğrultusunda odak grup görüşmeleri kapsamında alınan veriler kodlanarak belirli temalar ayrılmış, temalar çerçevesinde başlık ve alt başlıklar oluşturularak incelenmiştir.

ARAŞTIRMANIN ZAYIF YÖNLERİ

Gençlik Çalışanlarının İhtiyaçları Araştırması'nın farklı bağlamlarda zayıf yönleri mevcuttur.

Araştırmanın Türkiye'de gençlik çalışanlarının ihtiyacına yönelik olarak yapılan ilk araştırma olması nedeni ile zaman, coğrafya ve kültürel karşılaştırmalar yapılamamasına neden olmaktadır. Araştırma sürecinde temel kaynak olarak kullanılacak başka bir çalışma bulunamamış, farklı ana konu ve alt başlıklardaki çalışmalar incelenerek araştırma zenginleştirilmiştir. Bu çalışmanın bundan sonraki çalışmalar için kaynak olarak kullanılması hedeflenmektedir.

Araştırma kapsamında odak grup görüşmeleri temeli oluşturulmaktadır. Araştırma nitel veriler üzerine kurgulanmıştır. Her ne kadar en başta yapılan araştırma kurgusu, nicel ve nitel verilerin araştırmaya dahil edilmesi üzerine olmuş olsa da pandemi süreci ile beraber nicel veriler toplanmamış, araştırmanın kapsamı farklı bir boyuta evrilme zorunda kalmıştır. Bu nedenle en başta düşünülen odak grup görüşmelerinin yapılacağı şehirler değişmiş, kurumlar ve kişiler ile iletişime geçmek süreç içerisinde zorlayıcı olmuştur. Bölgesel denge göz önünde bulundurulmaya çalışılsa da bölgesel katılımcı sayısı belli oranda istenilen şekilde yapılandırılmamıştır.

Kişi, kurum veya kuruluşların araştırmaya davet edilmesi için iletişime geçilmiştir. İletişim ağının sağlanması için Sivil Toplum Kurumları'na (Bundan sonra STK olarak anılacaktır.) yönelik veri tabanları kullanılmıştır. Ancak veri tabanlarındaki bilgilerin güncel olmaması nedeni ile katılımcılar ile iletişime geçilmesi konusunda sıkıntı yaşanmıştır. Bu nedenle iletişime geçilen kişi, kurum veya kuruluşlar için veri tabanlarının dışında taraflı bağlantılar da kullanılmıştır. Toy Gençlik Derneği'nin kurumsal, proje ekibinin kişisel iletişim

ağları ve proje paydaşlarının desteği ile ulaşılan kişi, kurum ve kuruluşları ile ilerlenmiştir. Pandemi ile beraber odak grup görüşmeleri dijital platformlara çekilmiştir. Bu olağanüstü durum katılımlarını sağlayacağını söyleyen kişilerin görüşmelerini iptal etmelerine neden olmuştur. Dolayısıyla odak grup görüşmeleri içerisinde öngörülemeyen bir şekilde katılımcı sayısında azalmalar yaşanmıştır.

Araştırma sorularının geniş anlamlara gelen, açık uçlu ve katılımcıların yorumuna bırakılan sorulardan oluşması; sorulara farklı perspektiflerden yanıtlar verilmesine neden olmuştur. Bu durum sonucunda odak grup görüşmeleri sırasında bazı katılımcılar sorular karşısında kafa karışıklığı yaşadıklarını ve hangi perspektiften soruları yanıtlayacaklarına karar veremediklerini dile getirmişlerdir. Aynı zamanda bu durum katılımcıların verecekleri cevapları ilgili olmayan sorularda da vermelerine neden olmuştur. Bu durum da odak grup görüşmesi raporunun analizini zorlaştırmış.

GENÇLİK ÇALIŞANLARININ İHTİYAÇLARI ARAŞTIRMASI

1. GENÇLİK ÇALIŞMASI NEDİR?

Sivil Alan içerisinde gençlik çalışması kavramı son yıllarda konuşulan konulardan birisi haline gelmiştir. Kişiler gençlik çalışması olarak; gençlerin gerçekleştirdiği çalışmalar, gençlik örgütlerinin gençler için yaptığı projeler, hedef kitlesi ve düzenleyicileri gençler olan yaz kampları olarak tanımlayabileceği gibi bir diğer yandan karar verme mekanizmalarına gençlerin dahil olması olarak da tanımlayabilmektedirler. (Nemutlu, 2008)

Bu nedenle araştırmanın amacı olan “Gençlik Çalışanlarının İhtiyaçları” belirlenmeden önce katılımcıların gençlik çalışması tanımı alınarak genel bir çerçeve hazırlanmaya çalışılmıştır. Katılımcıların gençlik çalışması tanımı ile gençlik çalışması alanını nasıl gördükleri, gençlere ve çevrelerine alanı nasıl tanıttıkları ve hangi çalışmalar perspektifinde gençlik çalışmasını tanımladıkları belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında katılımcılara “Gençlik Çalışması Nedir?” sorusu yöneltilmiştir. Hem bu soruya gelen yanıtlar hem de farklı sorular içerisinde gençlik çalışmasının tanımını yapan katılımcıların ilgili yanıtları bir araya getirilmiştir. Gençlik çalışması tanımı alfabetik olarak (1) birliktelik, (2) genç odaklı tanımlar, (3) haklar, (4) karar alma mekanizmaları ve süreçlere etki etme, (5) projeler olmak üzere 5 kategoride incelenmektedir. Bir diğer yandan katılımcıların odak grup görüşmeleri içerisinde (6) “gençlik çalışması değildir” ifadeleri ve (7) gençlik çalışması tanımında bölgesel farklılıklar da bu bölüm içerisinde ele alınmıştır.

1.1. BİRLİKTELİK

Birliktelik kelimesi katılımcılar tarafından gençlik çalışmalarını tanımlarken sık kullanılan kelimelerden bir tanesidir. Katılımcılar birliktelik kelimesini beraber-birlikte olma hali, paylaşım, daha fazla yakınlaşma, kültürel alışveriş, karşılıklı fayda sağlama ve önyargıların kırılması ile ilişkilendirmektedirler. Aynı zamanda katılımcılar birliktelik kelimesini sadece gençler olarak değil gençlik çalışanlarını da düşünmüşlerdir.

“Gençlik çalışmaları, bence genci ayırt etmeksizin bir arada tutan ve birbirine mümkün olduğunca yakınlaştıran çalışmalar, diye düşünüyorum.”

Katılımcılar gençlerin birlikte olma hallerini desteklemek için gençlik çalışması tanımı içerisinde güvenli ve özgür alanların da oluşturulması gerektiğine inanır (Katılımcıların güvenli ve özgür alan olarak ifade ettikleri alanlar sadece somut merkez veya yerler değil aynı zamanda bir araya gelmelerini sağlayan araçlar, ortamlar vb. olarak da düşünülmektedir). Bu sayede gençlerin kendi sorumluluklarını aldıkları işleri birlikte gerçekleştirmeleri, motivasyonlarını yüksek tutmaları ve fikirleri için özgür ortamlar yaratılacağı düşünülmektedir.

“Gençlik çalışmaları, gençlerin işin içine yani elini taşın altına koyduğu aynı zamanda birilerinin de gençler için elini taşın altına koyduğu karşılıklı fayda sağlayacak çalışmalardır.”

“Gençlerin bir araya gelip bir konu hakkında aksiyon alırken o aksiyonu desteklemek gençlik çalışmaları diye tanımlıyorum kendi içimde. Diyelim bir grup genç bir araya geldi ve işte çevresinde gördüğü bir sorun veya kendi içindeki, kendilerini ilgilendiren sorun hakkında bir hareket etmek istiyorlar, bunun için bir şey yapmak istiyorlar. Proje olur, etkinlik olur artık ne olursa.”

1.2. GENÇ ODAKLI TANIMLAR

Odak grup görüşmeleri içerisinde katılımcıların ortaklaştığı noktalardan bir tanesi de odağında genç olan çalışmaları, gençlik çalışması olarak tanımlamalarıdır.

Bu durum Wood'un gençlik çalışmaları alanındaki ilişkileri açıklamak için geliştirdiği “Gençlik Çalışmalarında İlişkiler Modeli” ile paralellik göstermektedir. Wood gençlik çalışmalarını genç, gençlik çalışanları ve yapılan çalışmalar olmak üzere üç kategoride konumlandırır. Bu durumu bir üçgen olarak düşündüğümüzde bu üç kavram birbirleri ile ilişki halindedir.

Aynı zamanda Wood genç kavramını bu üç ilişkinin tam ortasına da konumlandırır. Böylece üç kavram hem birbirleriyle hem de tam ortada bulunan genç kavramı ile ilişki içerisinde olur (Wood, 2000, akt. Nemutlu, 2008).

1.2.1. HEDEF KİTLESİ GENÇ OLAN GENÇLİK ÇALIŞMALARI

Odak grup görüşmeleri sırasında katılımcıların gençlik çalışmalarını; gençler için yapılan sosyal, kültürel, siyasal çalışmalar olarak tanımlama eğilimleri olmuştur. Gençlerin nihai iyi olma hallerini desteklemek amacı ile gerçekleştirilen bu çalışmaların sonucunda gençleri güçlendirmesi hedeflenmiştir.

“Gençler için gençler ile birlikte yapılan her türlü sosyal, siyasal, kültürel çalışmaya gençlik çalışması deniyor.”

“Sosyal ve kültürel faaliyetler olarak söyleyebilirim.”

Gençlik çalışmaları gençlerin nihai iyi olma hallerini etkileyecek olan farkındalık ve kapasite geliştirme çalışmaları olarak da bahsedilmektedir. Bu kavram aynı zamanda gençlerin içerisine dahil olarak kazanacakları kazanımlara da vurgu yapmaktadır. Bu sayede gençlerin katılımçılık konusunda destekleneceği, ihtiyaçlar ve sorunlar nezdinde aksiyon alacağı; sosyal, psikolojik ve kişisel yönde güçlenmesi beklenmektedir.

“Gençlik çalışmaları aslında gençlerle yapılan çalışmalardır. İçinde gönüllülük, gençlerin kendini geliştirmesi, kapasitelerinin artırılması gibi gibi birçok örneği var.”

“A’dan Z’ye aklınıza gelebilecek, gençlerle alakalı, sosyal, psikolojik, kişisel gelişimlerine katkı yapacağınız her dokunuş bir gençlik çalışmasıdır.”

“Gençlerin kendilerini geliştirmelerine yönelik sosyal ve kültürel faaliyetlerdir. Gençlik çalışması; mesleki sosyal girişimcilik, kendi haklarını savunma, kendi ayakları üzerinde durabilme, savunuculuk, lobicilik, liderlik ve takım çalışması gibi eğitimlerle kapasitelerini arttırarak gençlik çalışmaları yürütüp; gençlerin kendilerine özgüven kazanması ve o alanda ihtiyaç duydukları eksikliklerin tamamlanması gibi düşünülebilir.”

“Eğer yaşadığınız yerde, bölgede ya da ülkede gençlerin halen çözülemeyen sorunları varsa, gençlerin kendilerini geliştirmesine yönelik çalışmalar yapılmıyorsa bir ihtiyaç var demektir ve o alanda bunları gidermek için yapılan çalışmalardır.”

Gençlik çalışmaları aynı zamanda gencin katılımının önünü açan ve gençlerin kendi yeteneklerinin ortaya çıkmasını sağlayan yönlendirme çalışmaları olarak da ifade edilmiştir.

“Bence gençlik çalışmaları; spor, sanat alanında yönlendiren ve gençlerin yeteneklerini ortaya çıkmasını sağlayan çalışmalardır.”

Bir diğer taraftan ise gençlerin dezavantajlı konumuna vurgu yapılarak gençlerin dezavantajlı oldukları konusunda farkındalık kazanımlarını destekleyen ve bu konuda harekete geçmelerini sağlayan, dezavantajlı konumdaki her genci kapsayan çalışmalar olarak da dile getirilmektedir.

“Bunu uygulamaya çalışan kişiler de aslında bir ihtiyaç sahibi, bir dezavantajlı grup. Çok böyle sokağa baktığımızda işte boş mama kabını, akan damı görebiliyoruz. Bazı toplumsal sorunları tespit edebiliyoruz. Ama dezavantajlı grupların kendi durumlarına dair böyle ufak ufak körlükleri var. Oraya ayna tutmak gerekiyor yani bir genç olarak, bu toplumda sadece genç olduğun için erişemediğin karşı bir şekilde faydalanamadığın hakların var mı? Genç olmaktan dolayı karşılaşılan problemlerin var mı? gençlik çalışmasının içerisinde bir miktar gönüllü olan kişinin, kendini genç olmaktan ötürü yaşadığı sıkıntıları çözmeye yönelik de bir adım atması gerektiğini anlatmamız gerekiyor.”

1.2.2. GENÇLER TARAFINDAN GERÇEKLEŞTİRİLEN ÇALIŞMALARI

Katılımcılar gençlik çalışmasını bir yandan da gençlerin enerjisi ile dönüşüm sağlanan ve gençlerin başlattığı çalışmalar olarak tanımlamaktadırlar.

“Gençlerle alakalı karar alıcı mekanizmaları yine gençlerle beraber çözümler sunan ya da bunu geliştiren çalışmalardır diyebilirim. Yine gençlerle birlikte karar vermek suretiyle, yürütücü bir takımın olmasıdır.”

Bir taraftan da “genç” kelimesi katılımcılar tarafından sorgulanmıştır. Sadece yaş olarak genç olan kişilerin yaptıkları çalışmaları gençlik çalışması olarak değerlendirdikleri gibi bir diğer yandan da genç perspektifi ile olaylara bakan kişilerin yaptıkları çalışmalar olarak da tanımlamışlardır.

1.3. HAKLAR

Türkiye’de yasal düzenlemelere baktığımızda gençlere yönelik gerçekleştirilen düzenlemeler yüzeysel ve dağınıktır (Acar, 2008, s.5). Gençlere yönelik yasal düzenlemelerden bir tanesi olarak T.C. Anayasası’nın Gençliğin

“Gençlik çalışması her şeyden önce hak savunuculuğudur. Siz gençlerin hakkını savunmadan istediğiniz kadar konuşabilirsiniz, istediğiniz kadar yurtdışı veya birtakım fonlarla işler yapılınsın ama hak savunuculuğu olmadan gençlik çalışmasından bahsetmek çok da mümkün değil.”

1.4. KARAR ALMA MEKANİZMALARI VE SÜREÇLERİNE ETKİ ETME

Haklar konusunda da bahsedildiği ve görüldüğü gibi Türkiye’de düzenlemelerin yetersiz kalması, gençlerin karar alma mekanizmalarına katılımlarını da dolaylı yoldan etkilemektedir.

Gençleri etkileyen kararlarda veya gençlerin ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda gerçekleştirilen çalışmalarda gençlerin karar alma süreçlerini dahil olması ve etki etmesinin araçlarından bir tanesi olarak gençlik çalışmaları görülmektedir.

“Gençlerin karar alma süreçlerine dahil olmaları için yönlendirmeleri gençlik çalışmalarıdır.”

“Gençler kendileriyle ilgili konularda kendileri karar verebilirler; karar verme, karar alma mekanizmasında yer alabilirler diye yapılan çalışmalar.”

“Karar alma süreçlerine katılım, yaşadığım yerde haklarımla ilgili daha fazla erişim olsun... Biraz Gençlik çalışanının bu konuda yol gösterici olması gerekiyor.”

“Gençlik haklarının ülkemize biraz daha yedirilmesi aslında. Biraz daha gençlerin karar alma mekanizmalarına giriş sürecinde yapılan programlar olarak nitelendirebilirim.”

1.5. PROJELER

Odak grup görüşmeleri sırasında katılımcılar gençlik çalışmasını “projeler” kelimesi ile tanımlamaktadırlar. Projeler olarak tanımlama nedeni gençlik çalışmaları içerisinde projelerin kendi kaynaklarının olması (proje olmayan çalışmaların bazen kaynak yetersizliğinden dolayı gerçekleştirilememesi) ve proje kelimesinin toplum için daha anlaşılır olması olarak açıklanabilir.

Özellikle belirtilmelidir ki katılımcılar proje denildiğinde toplum tarafından sadece Avrupa Birliği Projeleri⁸ ve Ulusal Ajans Erasmus+ Projeleri’nin⁹ anlaşılmasından rahatsızdır.

⁸ “Avrupa Birliği Projeleri”, https://www.ab.gov.tr/ab-bakanligi-projeleri_46008.html (Erişim Tarihi: 27.12.2020)

⁹ “Ulusal Ajans Erasmus+ Projeleri”, <https://www.ua.gov.tr/anasayfa/icerikler/erasmus-nedir/> (Erişim Tarihi: 27.12.2020)

Gençlik çalışmalarını gençleri harekete geçiren, değişimi ve dönüşümü destekleyen projeler olarak tanımlamayı tercih etmektedirler.

“İnsanların akıllarında hep ‘bir proje olacak, biz yurtdışı hareketliliğinde bulunacağız ve gençlik çalışmalarının içerisinde ancak bu haliyle yer alıcaz’ var. Evet, proje tabanlı ve yurtdışı hareketlilik odaklı şeyler gençler için, gençlik çalışmaları için bir avuç olabilir ama gençlik çalışmalarını tanımladığını düşünmüyorum. Onun içerisinde sadece küçücük bir detay olduğuna inanıyorum.”

“Hem gençlerin sorunları hem de gençlerin bu sorunları üzerine hareket etmesi; iki anlamda da gençlik çalışması olarak nitelendiriyoruz. O anlamda da projelerde sorun belirleniyor, bu sorunlar üzerine çalışmalar yapılıyor. Bu Avrupa Birliği de olabilir, başka projeler de olabilir.”

“Yereldeki eksiklikleri gidermek için yapılan çalışmalar aslında bi nevi gençlik çalışması. Proje türleri de bunların bir ağacın dalı olarak görebiliriz aslında.”

1.6. GENÇLİK ÇALIŞMASI NE DEĞİLDİR?

Katılımcılar gençlik çalışmalarının tanımını yaparken aynı zamanda gençlik çalışmasının ne olmaması gerektiği üzerinde de durmaktadırlar.

Odak grup görüşmesi içerisinde katılımcılar “Yardımseverlik/ Hayırseverlik”¹⁰ kavramının bir gençlik çalışması olmadığını altını çizmektedirler.

Bir diğer yandan amacı, hedefi genç olmayan ve gençlerin istek ve ihtiyaçları düşünülerek tasarlanmayan ve uygulanmayan çalışmaların gençlik çalışması olmadığını da dile getiren katılımcılar gençlerin bir reklam nesnesi olarak kullanılmasının da gençlik çalışmasını ifade etmediğini söylemektedirler.

“Çok farklı şekilde algılanabiliyor bu gençlik çalışmaları. Yardımseverlik üzerinden kurun da yalnızca gençlik çalışmalarında işte keman kursu açtık ve 500 tane genç keman öğrendi bizim gençlik çalışmamız bu diye pazarlayan yapılar da var, kurumlar da var, insan ve dernekler de var. Bunların aslında onu sen gence değil de olgun birine de verebilirsin. Çocuğa da verebilirsin, kadına da verebilirsin, erkeğe de. Amaç müzik eğitimini desteklemektir. Öyle bir faaliyettir belki. O alanda bir çalışmadır. Yani sen gençlik çalışması yaptığını düşünüyorsan ve insanlara böyle söylüyorsan genç odaklı ya da gençlik perspektifinden bakabilecek bi çalışma sergilemen gerekiyor.”

¹⁰ Türk Dil Kurumu, “Yardımseverlik / Hayırseverlik”, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 27.12.2020)

1.7. GENÇLİK ÇALIŞMASI TANIMINDA BÖLGESEL FARKLILIKLAR

Odak grup görüşmeleri içerisinde gençlik çalışması tanımı sırasında bölgesel bir farklılıktan bahsedilmiştir. Katılımcılardan bir tanesi gençlik çalışması tanımı üzerinden bölgesel farklılığı şu sözleri ile ifade etmektedir:

“Bölgesel farklılıklar çok fazla olmasına rağmen gençlere yönelik yapılan her türlü faaliyet gençlik çalışması. Niye bu ifadeyi kullandım? Çünkü Batı’da sosyal girişimden bahsederken gençler, gençlik katılımı özel yaşamın organik bir parçası haline geliyor. Sosyal problemlere çözüm bulmak için çalışırken biz maalesef Doğu’da hala gençliği sporla birlikte anıyoruz. Ayrıştırmak gerekiyor. Gençleri bir araya getirmemizin çok fazla da bir yolu yok. Maalesef ki daha kırsalda, daha kötü vaziyette gençlerimiz var. Onlara ulaşmak için daha çok efor sarf etmemiz gerekiyor. Ciddi iletişim problemimiz var, ataerkil yapıdan kaynaklı bir sürü problemler içerisinde olup da harekete geçemeyen gençler var. Bu gençlere yaptığımız en uçtan en temel faaliyete varıncaya kadar bütün faaliyetler gençlik çalışması.”

2. GENÇLİK ÇALIŞMALARI ÖRNEKLERİ

Odak grup görüşmeleri esnasında katılımcılardan gördükleri, duydukları veya içerisinde buldukları gençlik çalışmalarına örnekler vermeleri istenmiştir.

Örnekler incelendiğinde de görülebileceği gibi katılımcılardan bazıları halihazırda var olan çalışmaları; bazıları duruma / ihtiyaca göre gelişen çalışmaları örnek vermiştir. Doğrudan çalışmaların adlarını ve / veya kurum adlarını örnek veren katılımcılar da bulunmaktadır.

Bazı çalışmalar Wood’un “Gençlik Çalışmalarında İlişkiler Modelinin Özne-Özne Sınıflandırma Modeli”inde (Wood, 2000, akt. Nemitlu, 2008) kullandığı başlıklar doğrultusunda sınıflandırılırken bazı çalışmalar direkt kendi adları ile açıklanmıştır. “Gençlik Çalışmalarında İlişkiler Modelinin Özne-Özne Sınıflandırma Modeli” ile sınıflandırılan başlıklar ilk sırada verilmiş, adları ile açıklanan gençlik çalışmaları örnekleri alfabetik sıra ile sıralandırılmıştır.

2.1. GENÇLİK GÜÇLENDİRMESİ

Gençliğin Güçlendirilmesi çalışmaları çoğunlukla kendilerini “genç” olarak tanımlamayan, çeşitli kişi, kişiler, grup, kurum veya kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen çalışmalardır. Hedef kitleleri genç ve gençlik gruplarıdır. Gençlerin bilgi ve becerileri artırılarak tutum değişikliği yaşamaları beklenir (Nemitlu, 2008).

“Onun dışında kamplar düzenliyoruz 1 hafta 10 gün, gençlerle birlikte. Herhangi bir kıyıda oluyoruz ve o kıyıda gençlerle yaşayarak öğrenmeyi, hayatta kalmayı, su canlıları, kara canlıları hepsini bir hafta boyunca beraber deneyimliyoruz. Bunun sonucunda da ‘Ben aslında bunu bilmiyordum.’ ‘Yanlış olduğunu bilmiyordum.’ ‘Kendime şunu kattım.’ ailesindeki, yakın çevresindeki kişilere yaptığı değişiklikleri anlatan buluşmalar düzenliyoruz.”

2.2. GENÇLİK HİZMET ÇALIŞMALARI

Kendilerini “genç” olarak tanımlamayan, çeşitli kişi, kişiler, grup, kurum veya kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen çalışmalardır. Hedef kitleleri genç ve gençlik gruplarıdır. Çalışmanın konusu genç ve genç olma hali hakkındadır. Gençlere ihtiyaç duydukları hizmetleri sağlayarak bu hizmetleri de sürekli olarak ihtiyaca göre yenilemek amaçlanmaktadır. (Nemutlu,2008)

*“Gençlik Hizmetleri Müdürlüğü ile yapmışlar. 80 tane roman genci alıp roman kampı kurmuşlar Ankara’da. Ben ve *, * ilköğretim okulunda bizim * ritim grubu kurmuştuk. Kendim müzisyen değilim katiyen fakat müzisyen mahallesinde oturduğumuz için kulak var. İlkokul 3.sınıfta ilkokul 5.sınıf arası kızları aldık ritim grubu kurduk. Yetiştirdik, ülkeleri gezdirmiştik onlara.”*

*“Güncel örneklerden şeyi söyleyebilirim, yaptığımız bir webinar vardı 19 Mayıs’ta ve gençlerin ücretsiz psikolojik terapi alması ve bunun üzerine başkanın bir sözü vardı. Bir lobi çalışması yürütmeye karar verdiler tüm gençler için. Ücretsiz bu desteği tüm gençlere sağlayabilmek açısından. Bunun sonrasında da buradan şöyle bir yol çıktı; evet, gençlerin buna ihtiyacı var. *’de hatta tüm Türkiye’de ama farklı ihtiyaçları da var.”*

“Bizde eğitim programları var, atölyeler var, dönem dönem yaptığımız ulusal gençlik festivalleri, yaz kampları, doğa kampları vb. Bir de kendi merkezlerimizde gençlerin kapasitesini arttıracak etkinlikler, kurslar olsun, sınava hazırlık kursları, yetenek kursları gibi gibi böyle çalışmalar.”

2.3. GENÇLİK İŞ BİRLİĞİ ÇALIŞMALARI

Gençlik İş Birliği Çalışmaları, çalışmayı düzenleyenler ve hedef kitle; gençler ve gençlik gruplarıdır. Çalışmanın konusu genç ve genç olma hali hakkındadır. Gençlerin bir kimlik olarak kendilerini tanımlamaları hedeflenen çalışmalarda gençlerin ihtiyaçlarını belirlemeleri ve bu ihtiyaçları talep etmek için harekete geçmeleri temel motivasyondur. (Nemutlu, 2008)

“LGBTİ+ gençlerle çalıştığımız için sosyalleşme ihtiyacımız var. LGBTİ+ olmayan gençlerin aslında çok kolay erişebildiği, çimlerde yayılmalar, kafelerde birlikte buluşmalar gibi şeyleri çok da fobiye maruz kalmadan yapamadığımız bir ortam var. Nihayetinde her yıl bir festival yapıyoruz Nisan sonu ya da Mayıs başında. İşte böyle hem piknik etkinliklerinin olduğu hem işte yoga vs. gibi şeylerin yapıldığı hem işte çanta boyama gibi etkinliklerin yapıldığı hem işte fanzin yapma gibi şeylerin kolaj atölyesi gibi şeylerin olduğu hem de böyle partidir, tiyatrodur, konserdir bunların organize edildiği bir yandan da bilgilendirici salon etkinlikleri dediğimiz, bilgilendirici eğitimlerin olduğu bir festival yapıyoruz. Özellikle de sosyalleşme ihtiyacını karşılamak için yaptığımız bir şey bu. En temel haklardan biri olarak görüyoruz sosyalleşmeyi ve bu sebepten bir gençlerin erişmesi için böyle bir festival yapıyoruz.”

“Kritik toplantılar yapıp, gençlerin fikir üretmelerini ve daha sonra o fikirleri nasıl uygulayabileceklerine, hayata sokabileceklerine dair toplantılar gerçekleştiriyoruz. Ordan çıkan fikirleri de hem bizim desteklediğimiz hem de hi-be-fon gibi desteklerle uygulamalarına destek oluyoruz.”

2.4. GENÇLİK TOPLUM ÇALIŞMALARI

Gençlik Toplum Çalışmaları çoğunlukla kendilerini “genç” olarak tanımlayan kişiler tarafından gerçekleştirilen gönüllü faaliyetlerdir. Hedef kitleleri, çalışma konuları çeşitli olabileceği gibi “yardım” veya “müdahale” etme isteği temel motivasyon kaynağıdır. Bu çalışmalar sayesinde gençlerin toplumsal değişimi gerçekleştirileceği beklenir (Nemutlu, 2008).

“Pandemide gençlerin ihtiyacı olan yaşlı bireylerin alışverişlerini yapması ya da işte şu anda en yakın örnek Giresun’da bir afet yaşandı ve o afetle ilgili eksiklerin ve ihtiyaçların giderilmeye çalışması bir gençlik çalışmasıdır.”

“Belirli yaşın üzerinde dışarıya çıkamayan insanların ihtiyaçlarını karşılamak, faturalarını ödemek”

“Pazardayız, pazarları halk pazarı olur. Yaşlı teyzelerimiz vardır, poşetlerini taşıyamaz. Onun elinden poşetlerini alıp yardım etmek. Onun dışında güncel olarak söylersem maalesef hepimizi üzen Giresun’daki olaylar oldu, sel felaketi. Gençler olarak oradaki faaliyetlere katılıp gönüllü olarak, oradaki enkazı kazma kürekle kaldırmaya çalışmak.”

“Gençlerin bir araya gelerek okula gidemeyen ilkokul, ortaokul seviyesindeki öğrencilere internet ortamı üzerinden okula gidemedikleri için bazı eksiklikleri tamamlamak ya da geçirdikleri zamanı daha eğlenceli kılmak için küçük küçük atölyeler düzenlemeleri.”

2.5. ADRESE BÜYÜTEÇ¹¹

Adrese Büyüteç Projesi¹² “Gençlere hizmet ve temsiliyet sağlayan kamu kurumlarının, katılımcı izleme yöntemiyle gözlenmesini içeren bir savunuculuk faaliyeti” olarak tanımlanmaktadır.

Adrese Büyüteç Projesi’nde gençler kendilerine hizmet veren kamu kurumlarını izleyerek bu kamu kurumları hakkında gölge raporlar hazırlamışlardır. Sivil izleme çalışması olarak da anılan Adrese Büyüteç kapsamında Gençlik Hizmetleri Dairesi Başkanlığı¹³’na bağlı “Gençlik Merkezleri¹⁴”, Kredi Yurtlar Kurumu¹⁵’na bağlı “Yurtlar¹⁶” gençler tarafından izlenen bazı kurumlardır.

Proje 2008 - 2010 yılları arasında İstanbul Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi¹⁷ bünyesinde yürütülmüştür. Daha sonra aynı birim ve Toplum Gönüllüleri Vakfı çatısı altında pilot uygulaması yapılmıştır. 2010 yılının Ocak ayı itibariyle Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu¹⁸, Demokrasi ve İnsan Hakları için Avrupa Aracı Programı¹⁹ ve National Endowment for Democracy²⁰’nin mali desteği, İstanbul Bilgi Üniversitesi STK Eğitim ve Araştırma Birimi²¹ ve İstanbul Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi ortaklığında uygulanmaya başlanmıştır.

2.6. BAYKUŞ GENÇLİK EĞİTİMLERİ²²

Baykuş Gençlik Eğitimleri, İstanbul Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi tarafından Türkiye’deki gençlik çalışmalarının gelişimine katkıda bulunmak amacıyla hayata geçirilmiştir. Proje ortakları ise The Olof Palme International Center²³, İşçi Eğitim Birliği (ABF), Avrupa Birliği Eğitim ve Türkiye Ulusal Ajansıdır²⁴.

11 “Adrese Büyüteç”, <https://www.tog.org.tr/wp-content/uploads/2018/12/Adrese-B%C3%BCy%C3%BCte%C3%A7-%E2%80%93Gen%C3%A7lik-Alan%C4%B1-Sivil-%C4%B0zleme-Raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

12 <https://www.youtube.com/playlist?list=PL4DB4B1560B7AB27F> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

13 “Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü”, <https://ghgm.gsb.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

14 “Gençlik Merkezleri”, <https://e-genc.gsb.gov.tr/EGenc/Kurum/KurumList?kurumTipEnum=GenclikMerkezi> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

15 “Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü”, <https://kygm.gsb.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

16 “Yurt Müdürlükleri”, <https://kygm.gsb.gov.tr/YurtMudurlukleri> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

17 “İstanbul Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi”, <https://genclik.bilgi.edu.tr/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

18 “Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu”, <https://www.avrupa.info.tr/tr> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

19 “Demokrasi ve İnsan Hakları için Avrupa Aracı Türkiye Programı”, https://www.ab.gov.tr/_46401.html (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

20 “National Endowment for Democracy”, <https://www.ned.org/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

21 “İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi”, <https://stk.bilgi.edu.tr/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

22 “Baykuş Gençlik Eğitimleri”, <https://genclik.bilgi.edu.tr/yayinlar/baykus-genclik-egitimleri-yayinlari/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

23 “The Olof Palme International Center” <https://www.palmecenter.se/eng/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

24 “Türkiye Ulusal Ajansı”, <https://www.ua.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

2.7. DOVE ÖZGÜVEN PROJESİ²⁵

2017-2018 yılında Toplum Gönüllüleri Vakfı yürütücülüğünde ve Dove ortaklığında başlayan Dove Özgüven Projesi 15 yaş grubundaki lise öğrencilerinin kendilerini gerçekleştirmeleri ve ihtiyaç duydukları özgüveni inşa edebilmeleri için gençleri desteklemeyi amaçlamaktadır. İçeriğini ideal görünüm, ideal görünüm baskısı, medya ve medyanın ideal görünüm üzerindeki etkisi vb. konularının oluşturduğu proje Toplum Gönüllüsü gençler tarafından uygulanmaktadır.

2.8. GAPGENÇ FESTİVALİ²⁶

GAPGENÇ Festival'i gençler arasındaki diyalogu güçlendirmeyi amaçlamıştır. Festivale bölgesel, ulusal ve uluslararası genç katılımı ile diyalog geliştirmeye yönelik platformların oluşturulması, gençlerin farklı kültürler ile tanışması ve hoşgörü kavramı hakkında farklılık yaratmak hedeflenmiştir. Festival kapsamında gençleri, gençlik kuruluşlarını, genç sanatçıları ve eğitmenleri bir araya getirmiştir.

Farklı kültürlerden gelen gençlerin farklı bakış açıları görmelerini ve gençlerin duygularını farklı bir platformda paylaşmalarını sağlamak amacıyla yola çıkan GAPGENÇ Festivalleri sırası ile Mardin, Batman, Gaziantep, Siirt ve Adıyaman ve Şanlıurfa'da gerçekleştirilmiştir.

2.9. GENÇBANK PROJESİ²⁷

GençBank Projesi, 2011 yılından beri Toplum Gönüllüleri Vakfı²⁸ tarafından koordine edilen gençlik çalışması modelidir. Uluslararası "YouthBank Ağı"nın bir parçası olan GençBank Projesi yerel kurumların (Yerel gençlik sivil toplum kuruluşları, gençlik merkezleri, belediyelerin ve kaymakamlıkların gençlik çalışma birimleri vb.) ev sahipliğinde gerçekleşen bir hibe programıdır. 15-25 yaş arasındaki gençlerin yerel hayata katılımlarının artmasını, kişisel gelişimlerini desteklemeyi ve yaşadıkları yerde pozitif katkılar sunmayı hedefler.

Her yerelde, yerel kurum ortaklarının bünyesinde bir araya gelen bir grup genç bu hibe programının yürütücüleri olmaktadır. Elleri bulunan hibenin dağıtımına dair faaliyetlerde bulunan yürütücü ekip, akranlarının sosyal sorumluluk, gençlik ve eğitim gibi proje fikirlerini küçük hibelerle desteklemektedir. Bu sayede yürütücü ekip gençlerin fikirlerini destekleyerek gençleri

²⁵ "Dove Özgüven Projesi", <https://www.tog.org.tr/projeler/dove-ozguven-projesi/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

²⁶ "GAPGenç Festivali" <http://www.gapgenc.org/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

²⁷ "GençBank Projesi", <https://www.gencbank.org/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

²⁸ "TOG"

sosyal sorumluluk projeleri üretmek için harekete geçirmekte, yerel yönetimlerle ilişki kurmalarını sağlamak, sosyal becerilerini geliştirmek, proje uygulama aşamalarında danışmanlık ve akran eğitimleri gibi faaliyetlerle desteklemektedirler.

2.10. GENÇLİK ÖRGÜTLERİ FORUMU²⁹ COVID PROBLEM HARİTASI³⁰

COVID-19 pandemisi nedeni ile gençlerin uğradıkları hak ihlallerini görünür kılmayı amaçlayan ve GOFOR tarafından yürütücülüğü gerçekleştirilen; GOFOR COVID Problem Haritası gençlere, gençlik örgütlerine, karar vericilere, gençlik çalışanlarına ve hak ihlallerine uğrayan bütün kesimlere kaynak olmayı hedeflemektedir.

2.11. KENT KONSEYLERİ VE GENÇLİK MECLİSLERİ³¹

Kent Konseyi Yönetmeliğine göre “Kent Konseyleri, kent yaşamında, kent vizyonunun ve hemşehriyet bilincinin geliştirilmesi, kentin hak ve hukukunun korunması, sürdürülebilir kalkınma, çevreye duyarlılık, sosyal yardımlaşma ve dayanışma, saydamlık, hesap sorma ve hesap verme, katılım, yönetim ve yerinden yönetim ilkelerini hayata geçirmek için çalışır.”³²

Gençlik meclisleri ise Kent Konseylerinin görev alanında bulunmaktadır. Yönetişim anlayışına dayalı olarak işleyen gençlik meclisleri gençlerin bir kentin yönetimine katkıda bulunması, aktif rol almalarını amaçlayan ve bunu gönüllülük esasıyla sürdürmelerini sağlayan yapılardır. Gençlerin kendi sorunları için çözümler üretmesini, çözümleri merkezi ve yerel yönetimler ile bir arada bulmalarını, gençlik politikalarının oluşmasını ve gençlerin aktif vatandaşlar olarak kente katılımlarını arttırmayı hedefler.³³

2.12. LGBTİ+ DOSTU YURLAR PROJESİ³⁴

Genç LGBTİ+³⁵ Derneği tarafından yürütülen LGBTİ+ Dost Yurtlar Projesi gençlerin eğitim hayatları boyunca heteroseksist ve ikili cinsiyet sistemine göre düzenlenmiş yurtlarda kalmasına dikkat çekilmiştir. Yurtlarda kalan gençlerin yaşadıkları sorunların yurt personeli, yurt öğrencileri, özel alanın korunmuyor

29 “GOFOR”

30 “Gençlik Örgütleri Formu Covid Problem Haritası”, <https://covid.go-for.org/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

31 “Kent Konseyi Yönetmeliği”

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=10687&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (Erişim Tarihi: 03.01.2021)

32 “Kent Konseyi Yönetmeliği”

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=10687&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (Erişim Tarihi: 03.01.2021)

33 “Kent Konseyi Yönetmeliği”

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=10687&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (Erişim Tarihi: 03.01.2021)

34 “LGBTİ+ Dostu Yurtlar Projesi”, <https://genclgbti.files.wordpress.com/2018/09/lgbti-genc3a7ler-c3b6c49frenchi-yurtlarc4b1ndan-ne-istiyor.pdf> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

35 “Genç LGBTİ+ Derneği”, <https://genclgbti.org/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

oluşu, ilgili yurt kurum ve kuruluşlarının yönetmelikleri olduğu vurgusunu yapan proje kapsamında sorunlar ve çözüm önerileri derlenmiştir.

“LGBTİ+ Dostu Öğrenci Yurtları” yayını Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği³⁶ tarafından desteklenmiştir.

2.13. TÜRKİYE CUMHURİYETİ GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI³⁷ GENÇLİK KAMPLARI³⁸

Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı (Bundan sonra Gençlik ve Spor Bakanlığı olarak anılacaktır.) tarafından düzenlenen Gençlik Kampları gençlerin serbest zamanlarını sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerle değerlendirmeleri amacı ile hazırlanan kamplardır. 12-15 yaş ve 16-22 yaş aralığındaki gençler için iki ayrı program altında yürüyen Gençlik Kampları gençler için ücretsiz olarak sunulmaktadır.

2.14. TÜRKİYE ULUSAL AJANSI AVRUPA DAYANIŞMA PROGRAMI³⁹

Türkiye Ulusal Ajansı Avrupa Dayanışma Programı (ESC), gençlerin topluma yarar sağlayan projelerde gönüllü olmaları, gönüllü çalışmaları ve ağ kurmaları için fırsatlar yaratan; kişisel, eğitimsel, sosyal, sivil ve mesleki gelişimlerini destekleyen Avrupa Birliği girişimidir.

2.15. TÜRKİYE ULUSAL AJANSI ERASMUS+ PROJELERİ

Türkiye Ulusal Ajansı tarafından gerçekleştirilen Erasmus+ projeleri 2014-2020 yılları arasında uygulanan eğitim, gençlik ve spor alanlarını kapsayan Avrupa Birliği Hibe Programlarıdır. Projeler kapsamında kişilerin yaş ve eğitim geçmişine bakılmaz. Kişilere yeni beceriler kazandırılması, kişisel gelişimlerinin güçlendirilmesi ve istihdam olanaklarının artırılması amaçlanmaktadır.

2.15. TÜRKİYE ULUSAL AJANSI ERASMUS+ PROJELERİ

Türkiye Ulusal Ajansı tarafından gerçekleştirilen Erasmus+ projeleri 2014-2020 yılları arasında uygulanan eğitim, gençlik ve spor alanlarını kapsayan Avrupa Birliği Hibe Programlarıdır. Projeler kapsamında kişilerin yaş ve eğitim geçmişine bakılmaz. Kişilere yeni beceriler kazandırılması, kişisel gelişimlerinin güçlendirilmesi ve istihdam olanaklarının artırılması amaçlanmaktadır.

36 “Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği”, <https://tr.boell.org/tr/anasayfa> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

37 “Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı” <https://gsb.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

38 “Türkiye Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Kampları”, <https://genclikkamplari.gsb.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

39 “Türkiye Ulusal Ajansı Avrupa Dayanışma Programı (ESC)”, <https://www.ua.gov.tr/anasayfa/icerikler/esc/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

3. GENÇLİK ÇALIŞANI KİMDİR?

Araştırmanın amacı olan “Gençlik Çalışanlarının İhtiyaçları” belirlenmeden önce odak grup görüşmeleri sırasında gençlik çalışanın kim olduğuna yönelik tanımlar katılımcılardan alınmıştır. Araştırma içerisinde doğrudan “Gençlik Çalışanı Kimdir?” sorusuna verdikleri yanıtlar ile farklı sorular içerisinde yaptıkları gençlik çalışanı tanımları bir araya getirilmiştir.

Bir diğer yandan gençlik çalışanı kavramını tanımlamaya çalışan birçok kurum da vardır. Örneğin Türkiye’de Gençlik Çalışmaları Rehberi 5N-3K Yol Haritası (2017)’de belirtildiği gibi gençlik çalışanı “Gençlik çalışması gerçekleştiren kişi” olarak tanımlanmıştır. Ancak halihazırda var olan ve herkesin kullandığı tek bir gençlik çalışanı tanımı mevcut değildir. Bu nedenle de araştırmanın bu kısmı ileriye yönelik olarak yapılacak gençlik çalışanı tanımı için de kaynak oluşturabilir.

Odak grup görüşmeleri içerisinde katılımcılardan bazıları gençlik çalışanı tanımı olarak, Türkiye Ulusal Ajansı’nın yaptığı “Gençlik Çalışanı” tanımı ile Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın “Gençlik Liderleri”⁴⁰ tanımının kullanıldığını söylemektedir. Ancak katılımcılar ilgili tanımların gençlik çalışanını tarif etmediğini de ifade etmektedir. Bu nedenle de sınırları ve çerçevesi belli olan gençlik çalışanı tanımının yapılması gerektiğine inanmaktadırlar.

“Bir tanımı yok zaten. Gençlik çalışanı tanımı konulmamış bugüne kadar. Ulusal Ajans’ın gençlik çalışanı diye tabir ettiği, arada bir gençlik çalışanları için eğitim açtığı bir şey var, bir mekanizma var. Senede bir iki defa açıyor ya da birkaç senede bir defa açıyor işte. Geçen sene bir tane eğitim olmuştur. Şu an belki de o eğitimi almış olan kişiler sadece kendilerine gençlik çalışanı olarak şey yapıyor ama Avrupa’ya baktığımızda onlar gönüllü de olsa gençlik alanında faaliyet gösteren herkesi gençlik çalışanı olarak tanımlıyorlar. Daha doğrusu kendisine gençlik çalışanıym diyen herkes gençlik çalışanı olabiliyor. Buna hiçbir engel yok kimse de itiraz edemiyor.”

“Yeni kurulduğu dönemlerde gençlik liderlerinin yarısı gönüllü çalışırken bir kısmı da bunu bir meslek tanımı olarak, uzman adı altında çalışıyorlardı, maçlı çalışıyorlardı. Tabii bir gençlik lideriyle gençlik çalışanı ne kadar aynı, bence soru işareti. O tartışılması gereken başka bir mesele.”

⁴⁰ “Türkiye Gençlik Spor Bakanlığı Gençlik Liderliği Yetiştirme, Gelişim Eğitimleri İle Çalışma Usul ve Esasları Yönergesi”, https://gsb.gov.tr/Public/Edit/files/Mevzuat/201311_genclik_lideri_yonerge.pdf (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

“Gençlik lideriyle gençlik çalışanını ayırmak lazım. Gençlik liderleri şu an hem maaşlarını alıyorlar hem de bordroya dahiller. Şu anda devlet memuru konumuna geçtiler hepsi de. Bir de sivil toplum kuruluşlarındaki gençlik liderini, gençlik çalışanını düşünün, herhangi bir kuruma bağlı, devlet kurumuna bağlı olarak düşünmüyorum.”

Bu bağlamda bakıldığında odak grup görüşmeleri içerisinde katılımcılar kendi gençlik çalışanı tanımlarını ortaya koymuşlardır. Tanımlar alfabetik sıra ile (1) bilmesi gerekenler, (2) genç odaklı, (3) ilke ve değerler, (4) kimlik, (5) kişisel özellikler, (6) yaş olarak kategorilendirilmiştir.

3.1. BİLMESİ GEREKENLER

Araştırmanın bu bölümünde gençlik çalışanlarının bilmesi gereken kavramlar ele alınmıştır. Gençlik çalışanın bilgilerini gençlere, gençlik çalışanlarına ve gençlik alanına aktarılması gerektiği ve dolaylı olarak sivil toplum alanına da katkı sunması beklenmektedir.

Gençlik çalışanları katılımcılara göre genç ve gençlik alan hakkında bilgi sahibi, sürekli gelişime açık, gündemi ve günceli takip ediyor ve öğrenmeye açık olmalıdır.

Özellikle gençlik hakları konusu ise farklı odak grup görüşmeleri içerisinde doğrudan veya dolaylı olarak; gençlik çalışanlarının bilmesi ve öğrenmesi gereken bir konu olarak dile getirilmektedir.

“Gençlik haklarını ve gençlik ile ilgili mekanizmaları iyi biliyor olması gerektiğini düşünüyorum. En azından anayasada gençlik ile ilgili tanımlar bilmesi gerekiyor. Avrupa Birliği’nin 2020⁴¹ için koyduğu gençlik hedefleri biliyor olması lazım ya da dünyada çok fazla yok ama Birleşmiş Milletler’in⁴² var mesela gençlik ya da gençlik çalışanı tanımları var. İşte belki o kriterlere uyabilir.”

Bir diğer bilmek olarak ilişkilendirilen kavram ise gencin dezavantajlı konumda olmasıdır. Özellikle gençlik çalışanı tarafından gencin dezavantajlı konumda olduğunu bilmenin gençlik çalışmasına atfedilen değeri değiştirdiği, gençlik çalışanının gençler ile kurduğu ilişkiyi farklı bir noktaya taşıdığı ve yapılan çalışmaların derinliğini etkilediği söylenmektedir. Dezavantajlı olarak tanımlanan gençlerin de alana katılması konusunda çaba sarf edilmesi gerektiği ve bir gençlik çalışanın gençlik hakları ile bağlantılı olarak bu konuda savunuculuk faaliyeti içerisinde bulunduğu farkında olmasının önemi vurgulanmaktadır.

41 “Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme için Avrupa Stratejisi”, <https://www.ab.gov.tr/45169.html> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

42 Birleşmiş Milletler, “Genç”, <https://www.un.org/en/sections/issues-depth/youth-0/#:~:text=There%20is%20no%20universally%20agreed,of%2015%20and%2024%20years> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

“Ben de şöyle tanımlayabilirim herhalde; gençlerin dezavantajlı konumunu bilip bu dezavantajlı konumunun üstesinden gelmek için yine gençlerle birlikte çalışan kişi, mutlu bi kişi. Gençlerin örneğin TDK’de⁴³ herhangi bir tanımlı işte “Toy”⁴⁴ olması mesela. Türkiye’de bir gençlik politikasının olmaması yerelde de ulusalda da... Bu da gençleri dezavantajlı bi konuma sokuyor. Gençleri bir birey olarak görmüyor insanlar genelde. Gençliği bir geçiş süreci işte. Şu an sen bir birey değilsin şu an bir geçici sürecindesin, yetişkin olunca yetişkin bir birey olacaksın gibi. Bu yüzden gençlerin dezavantajlı konumda olduğunu düşünüyorum.”

Bir diğer yandan bağlantılı olarak da gençlik çalışanının, hedef kitlesini bilmesi ve tanıması da beklenmektedir. Özellikle yerel çalışmalar içerisinde gençlerin kültürü, çevresi, içerisinde bulunduğu alan, koşulları vb. düşünülerek çalışmalar yürütülmelidir.

“Bir toplumsal realitenizi gözlemleyin. Bir bölgesel farklılığınızı görün. Bir eğitim eşitsizliğini görün. Bir bölgesel eşitsizliğini görün. Bir toplumsal realiteyle birlikte gelen kırsal ve kentsel dönüşümün içerisindeki o döngüde kaybolan genci görün. Ben sahada çok olduğum için çok gözüme batıyor ya da siz çok iyi bir İngilizceyle, plaza diliyle çalışıyorsunuz. Biz burda 2 dille büyüyoruz en az.”

“Gencin bulunduğu bölgede, kırsala, kente ya da toplumsal yapısına göre anlayabileceği şekilde bir dil kullanılmasını benimsiyorum. Çocukla çocuk olmak tabiri vardır o zaman o bölgeye gittiğinizde o çalışmayı yaptığınızda o gencin sizi anlayabileceği dilde, sizi anlayabileceği üslupla konuşun.”

Katılımcıların gençlik çalışanının bir bilgiye sahip olması ile beraber aynı zamanda bunu davranışa dökmesi gerektiği de savunmaktadır. Özellikle bir rol model, rehber, kolaylaştırıcı olarak da anılan gençlik çalışanının bilgiyi davranış ve tutuma dönüştürmesi de göz önünde bulundurulmalıdır.

“Bunu daha çok eğitimlerde görme fırsatım oluyor. Özellikle eğitim kadrosunda. İçerde çok güzel şeyler anlatıyo işte örnek vereyim toplumsal cinsiyet üzerinden bir şey anlatıyor ama dışarda bir araya çıktığında bir molada kalkıp cinsiyetçi bir küfür, cinsiyetçi bir yaklaşımla hareket edebiliyor. Bunu gördüğüm zaman ben gerçekten inanılmaz sinirleniyorum. Bu bilgiyi sen davranışa, tutuma dönüştürememişsin ve karşıdaki gencin bunu almasını ve tutuma dönüştürmesini bekliyorsun hani bu nasıl gerçekleşecek, bu olay bende bir soru işareti yaratıyor. Gençlerde de yaratıyor.”

43 Türk Dil Kurumu

44 Türk Dil Kurumu, “Genç” <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

3.2. GENÇ ODAKLI

3.2.1. GENÇLERİN İHTİYACI ODAĞI

Odak grup görüşmeleri sırasında katılımcıların gençlik çalışanlarını gençlerin ihtiyaçları doğrultusunda harekete geçen kişiler olarak da tanımladığı görülmektedir. Araştırma içerisinde doğrudan gençlerin ihtiyaçlarını belirlemeye dair bir soru olmasa da dolaylı yoldan katılımcılar şu anda var olan gençlik ihtiyaçlarını, gençlik çalışanı tanımı üzerinden bizlere göstermektedir. Özellikle, gençlerin iyi olma hallerini sürdüren kişiler olarak da ifade edilen gençlik çalışanları iyi olma halini sürdürebilmeleri için gençlerin ihtiyaçlarını takip etmeli ve her zaman göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırma sırasında katılımcılardan toplanan veriler değerlendirildiğinde gençlerin ihtiyaçları ekonomik ve sosyal olarak ikiye ayrılmakta, gençlik çalışanlarının da bu ihtiyaçlar doğrultusunda harekete geçmesi beklenmektedir. Sosyal ihtiyaçlar olarak ifade edilen toplumsal alan entegrasyonu, sosyal alana dahilîyetlerinin artırılması, özerkliğinin güçlendirilmesi, hayata aktif katılımlarının sağlanması ve kişisel gelişimlerinin desteklenmesidir. Ekonomik ihtiyaçları ise ekonomik özerkliklerinin artırılması, istihdamın ve ekonomik anlamda iyi olma/iyi hissetme olarak ifade edilmektedir.

3.2.2. YOL GÖSTERİCİ ODAĞI

Odak grup görüşmeleri sırasında gençlik çalışanlarının yol gösterici olması katılımcılar tarafından ortaklaşan konulardan bir tanesi olmuştur.

Farklı roller çerçevesinde de olsa katılımcılar gençlik çalışanının gence yol gösterici olmasını beklemektedirler. Olumlu rol model, rehber, mentor, kolaylaştırıcı, kontak kişi, lider ve çözüm sahibi gibi adlar içerisinde gençlik çalışanlarının gençlere rahat, açık bir ortam yaratması, gençlerin bu alanda var olabileceklerini hissettirmesi, gençlik alanı içerisinde söz sahibi olmalarını desteklemeleri ve yönlendirmeleri beklenmektedir.

“Gençlere, gençliğe alan açan. Bunun için kolaylaştırıcılık yapan. Bunun için bir tanım yapacak olursak işte gençlerin istihdam edilebilirliğini arttırmak, kişisel gelişimlerini desteklemek, kendini ifade edebilmesini sağlamak ve belki bu benim gizli misyonum da olabilir hak temelli yaklaşımı anlatabildiğimiz, aktarabildiğimiz bu anlamda kolaylaştırıcılık yaptığımız bir alan diye düşünüyorum.”

“Hani gençlere sunulan fırsatlardan haberdar olması ve bu haberdar olmasını sağlayacak aracılık, yani bir derecede aracılık yapmak gibi, bir kolaylaştırıcılık, bir rehberlik görevi üstlenen kişi diye düşünüyorum.”

3.3. İLKE VE DEĞERLER

İlke ve değerlere odak grup görüşmeleri içerisinde katılımcılar tarafından gençlik çalışanlarının sahip olması gereken bir özelliği olarak vurgulanmıştır. Özellikle gençlik çalışanı tanımının gençliğin dinamik olmasından dolayı yapılamayacağını belirten katılımcılar bile ilke ve değerler konusunda diğer katılımcılar ile ortaklaşmaktadır. Farklı ilke ve değerler, farklı odak grup görüşmelerinde baskın olmuşlardır. İfade edilen ilke ve değerler alfabetik sıra ile şu şekilde sıralanabilir; Ayrım gözetmemek, dürüstlük, hak temelli yaklaşım, ırkçı olmama, kalıp yargılarda bulunmama, meslek etiği, olumsuz önyargı barındırmama, partiler üstü siyaset, şeffaflık, temel ve evrensel değerler, toplumsal cinsiyet eşitliği.

“Tek tip bir gençlik çalışanı olacağını düşünmüyorum. Hatta bazı şartlarda manipülasyona açık da bir gönüllü ya da profesyonel bir pozisyon zaten. O yüzden bu sorunun ideal bir cevabı ancak temel alınan işte evrensel değer üzerinden falan verilebilir, temel alınıyorsa eğer. O yüzden bu sorunun tek bir cevabı olduğunu düşünmüyorum.”

3.4. KİMLİK

Odak grup görüşmelerinde ise bazı katılımcılar kimlik üzerinden gençlik çalışanlarını tanımlama eğilimi içerisine girmişlerdir. “Meslek”, “gönüllü”, “profesyonel”, “gençlik çalışanı diyebilen herkes”, “meslek tanımı olmayan” ifadeleri gençlik çalışanı tanımlaması içerisinde bulunmaktadır.

3.5. KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ

Farklı sorular içerisinde katılımcıların gençlik çalışanının soyut, kişide bulunması gereken ve / veya yetenek olarak tabir edilebilecek farklı özellikleri tarif edilmiştir. Aktarılan kişisel özelliklerin çoğu her ne kadar genç merkezli olsa da kişinin sahip olması gereken yetenekler olarak da katılımcılar tarafından vurgulanmaktadır. Gençlik çalışanını tarif ederken kullandıkları ve gençlik çalışanı tanımı sırasında kullandıkları bu kişisel özellikler gençlerin katılımını, dahilietini ve alanın güvenli olmasını sağladığı düşünülmektedir.

Katılımcıların bir gençlik çalışanından anlayan, dinleyen, hoşgörölü, söylenenlere önem veren biri olması beklenmektedir. Ayrıca gençler ile iyi iletişim kurma becerisine sahip olması da beklenmektedir. Özellikle gençlerin söylediklerini, fikirlerini, düşüncelerini ve hayata geçirmek istediklerini dikkatle dinlemesi olmaz ise olmaz olarak ifade edilmektedir.

“Bir şey anlatmanın 4-5 tane farklı alternatifini bilebilmeliler gibi geliyor bana. İletişim becerilerinin çok yüksek olması gerektiğini düşünüyorum.”

“Bir gençlik çalışanı iyi bir iletişimci olması gerekiyor bu anlamda etkili iletişim eğitimi alabilir. Sonra yine sosyal medyayı çok iyi bir şekilde kullanması gerekiyor yaygınlaştırma anlamında, gençleri çekebilme anlamında. Çünkü gençler artık sosyal medyada var. Siz bir eğitimin, hazırladığınız bir programın afişini götürüp billboarda astığınızda belki 10 kişi görüyorsa sosyal medyadan sponsor bir bağlantıyla paylaştığınızda yüzlerce, binlerce gönüllüye ulaşabiliyorsunuz. Bu anlamda önemli.”

“Bir hiyerarşi hissetmemeyi çok istiyorlar. Bunun için de özellikle çalışanların sorumluluklarından bir tanesi de etkili iletişimi öğrenebilmek ve etkili dinleyebilme aslında. Nasıl daha etkili bir şekilde dinleyebilirim ve karşıma, karşı tarafa bunu nasıl yansıtabilirim görev ve sorumluluk bilmesi gerekiyor diye düşünüyorum.”

“Ezber konuşuyoruz gençler teknolojiden anlıyor, bilgisayardan anlıyor. Onları anlamaya, farklılıkları fark etmeye, doğal karşılamaya açık olmak lazım.”

Gençlerden öğrenmek, alan açmak, gençler için güvenli alanlar oluşturması ise gençlik çalışanın olmaz ise olmaz özelliği olarak dile getirilmektedir. Gençlerin alana ve yapılan işe getirdiği değişimlere de açık olması gerektiğini söyleyen katılımcılar, bütün bunlar ile beraber aslında gençlik çalışanın kendisi ve kendi gelişimi üzerine de düşünmesini söylediler.

“Gençlik çalışanının bir sorumluluğu da kendisine dışarıdan bakabilmek. Kendisiyle haşır neşir olmak. Çünkü teoride söylediğimizle pratikte uygulayabileceğimizi ya da teorikte düşündüğümüz şeylerin pratikteki yansımaları farklı olabilir. O yüzden biraz kendiyile ilgilenen, kendisinin yaptıklarıyla yakından ilgilenen. Onların yaptıklarıyla değişime açık olmasıyla ilgilenen, ilgilenmekle ilgili bir sorumluluğu var sanırım.”

Gençlik çalışanının genç hedef kitlesine ulaşması ve hedef kitlesi ile iyi ilişkiler kurması için ise nötr, kapsayıcı, uyum sağlayan kişiler olması, gencin alana dahiliyetinin arttırması beklenmektedir.

“Ben de nötr ve tarafsız olmalı diye düşünüyorum. Çünkü günün sonunda hepimiz insanız. İyi özelliklerimiz, kötü özelliklerimiz, savunduğumuz bazı şeyler var. Ama savunmadığımız ya da işte çok oralı olmadığımız noktalarda da bence böyle bi uzaktan durup her şeye eşit oranda nötr olsun.”

“Gençlik çalışması gence gücü vermeli. Ben gönüllülüğe, gençlik çalışmalarına dahil olduğumda haklarımı bilmiyordum. Okuyabilmek, özgürce bir şey yapabilmek çok kısıtlı şeylerdi. Benim hakkımmış yani bunları da yapamayacaksam insan değilim ben, o zaman evcil bir hayvan mıyım diye düşünüyordum.”

3.6. YAŞ

Gençlik çalışanınin yaşı farklı odak grup görüşmelerinde tartışma konusu olmuştur.

Katılımcılar gençlik çalışmanı tanımlı içerisinde yaş konusunun önemli olmadığını söylemektedirler. Özellikle bir gençlik çalışanınin illa genç olmasına gerek olmadığı ancak genç olarak tanımlanması gerektiği vurgulanmaktadır. Genç olarak tanımlanmak ise genç hissetme, gençler ile çalışabiliyor olma, enerjisi ile gence uyum sağlama, fikirleri ve düşünceleri yönünden genç olma hali olarak belirtilmektedir. Bunun yanında gençlerle iletişimin akıcı, derin ve sağlam olabilmesi için de “genç olarak hissetmenin” ve “genç olarak düşünmenin” önemli olduğu vurgulanmaktadır.

Bir diğer taraftan ise yaş kelimesini deneyim ve bilgi sahibi olmak ile bağdaştıran katılımcılar da bulunmaktadır. Gençlik çalışanınin yaşının belli aralıkta olması gerektiği kabul edilir ise alanda uzun yıllar çalışan kişilerin gitmesi ve alandaki bilginin ve deneyimin azalacağı öngörülmektedir.

“Ama şunu göz ardı etmemeliyiz o insanların çok fazla deneyimi var ve o insanları o dairenin dışında bırakmak aslında gençlik çalışanları için negatif bir etken olacak. Ama şu noktada faydalanabiliriz; yol gösterici olarak faydalanabiliriz, deneyimsel bazda faydalanabiliriz ve bu gençlik çalışanlarına çok güzel bir perspektif de kazandırabilir. Hani ‘artık onlar gençlik çalışmanı değil!’ ama en azından gençlik çalışanlarına yol gösteren formatında bir rol de üstlenebilirler diye düşünüyorum. Yani direkt onları da halka dışına atmamalıyız diye düşünüyorum.”

Yukarıda sözü edilen yaşın belli çerçeveye oturtulması dolayısı ile deneyim ve bilgi kaybın olacağı öngörüsü katılımcılar arasında aktarım konusunu gündeme getirmiştir. Yaş sorunundan bağımsız olarak gençlik çalışanınin aktarım yapma ve paylaşma görevi, sorumluluğu ve olması gereken özelliği olarak belirtilir.

“Bir gençlik çalışanının yetişmesi için beklediğimiz süre lisans-yüksek lisans üstüne biraz saha deneyimi bilmem ne falan 25’e geldiyse zaten 30’da bırakrsın dediğimizde kötü oluyor. Ama bu da şeyi besliyor; 65 yaşında birinin deneyimi var diye onu kabul edecek miyiz? Etmemeliyiz bence zaten onu aktarmaması zaten bir hata. Aktaracak bir kişi olmamış olabilir. Ama aktarma yollarını aramak bence doğru olan şey.”

Bir diğer yandan ise yaş aralığının olmaması yaş hiyerarşisi ve deneyim hiyerarşisini de beraberinde getirebileceği de düşünülmektedir. Kişilerin alana dahil olmasının önünü kapatacağı, yenilenemeyen ve sirkülasyonun az olduğu bir gençlik çalışanı grubunun ortaya çıkacağı da söylenmektedir. Bu konudak grup görüşmeleri içerisinde gençlik çalışanının güncel kalması, gençliği, alanı ve değişimleri yakından takip etmesi konusu ile de paralellik göstermektedir.

“Yani bir süre sonra ben de gideyim hatta kurumum da beni değiştirsin zaten. Neden böyle söylüyorum? Çalışma alanına göre değişmeli. Yani ergenlerle çalışan bir kişinin, gençlik çalışanının profili işte tipi, minyonluğu, enerjisi işte üzerindeki tişörtü başka bir şey. Gençlik çalışmasının o alanında çalışan, böyle bir kişi olmalı.”

4. MESLEK OLARAK GENÇLİK ÇALIŞMASI

Odak grup görüşmeleri sırasında katılımcıların en çok konuştuğu ve tartıştığı konulardan bir tanesi meslek olarak gençlik çalışmasının tanımlanıp tanımlanmayacağıdır.

Odak grup görüşmeleri öncesinde katılımcıların bazıları kendilerini profesyonel gençlik çalışanı bazıları ise gönüllü gençlik çalışanı olarak tanımlamaktadırlar. Meslek olarak gençlik çalışması konusu içerisinde kendilerini tanımlama biçimleri tartışmalarda önem arz etmektedir.

Farklı tartışmaları da beraberinde getiren meslek kavramı Türk Dil Kurumu tarafından *“Belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş”*⁴⁵ olarak da tanımlanmaktadır. Kavram doğrultusunda bakıldığında katılımcıların gençlik çalışanı olmanın bir meslek olarak tanımlanıp tanımlanmamasını tartışması hiç de şaşırtıcı değildir. Aksine özellikle gençlik çalışanı tanımının sınırlarının ve çevresinin belli olmamasından doğan bu tartışmalar yerinde ve sınırların belirlenmesine katkı sunacağı düşünülmektedir.

45 Türk Dil Kurumu, “Meslek”, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 27.12.2020)

4.1. EVET, MESLEKTİR!

Katılımcıların meslek olarak gençlik çalışmasını kabul etme nedeni maaş alınması, emek verilmesi, zaman ayrılması, TDK'nin meslek tanımına uyması olduğunu dile getirmektedirler.

“Bu tanım üzerinden ilerleyeceksek gençlik çalışması bir meslek olabilir çünkü bir kimse kendine temel çalışma alanı edindirmesi gerekiyor ve edinenler var. Geçimini sağlamak için sürekli edindiği iş diyor, bunu da yapanlar var. Bu tanım üzerinden ilerleyeceksek, bir meslek diyebiliriz bence.”

“Tabii ki tanımlıyorum. Şu anda gençlik alanında yapılan birçok çalışma var. Bu çalışmaların içinde profesyonel olarak çalışan insanlar da var. Belki 10 yıl önce olmuş olsaydı kimse ülkemizde bunu bir meslek olarak tanımlamazdı ama şu anda bir meslek olarak tanımlayabiliyoruz.”

3. sektör olarak da bilinen sivil toplumun içerisinde gençlik çalışanı olarak bir meslek icra ettikleri de söylenmektedir.

“Zaten üçüncü sektör dediğimiz sivil toplum sektörünün, alt mesleğidir gençlik çalışması. Dolayısı ile hani meslek, küçük de bir alan değil burası aslında. Neden diyeceksiniz çünkü Türkiye çok dinamik, sayıca çok genç bir nüfusa sahip. Hani dünya üzerinde en dinamik genç nüfusa sahip ülkelerden birisi Türkiye. Böyle bir ülkede zaten gençlik çalışmaları bana kalırsa daha henüz gençliğin dinamizmini yakalamış değil. Yakaladığı zaman belki artık daha farklı şeyler olabilir. Henüz yetişmeye çalışıyoruz buraya ama tabii ki bir meslektir.”

Türkiye İstatistik Kurumu⁴⁶ Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları (2019)⁴⁷ verilerine göre Türkiye'deki genç nüfusu fazla, TÜİK İstatistiklerle Gençlik, 2019⁴⁸ incelendiğinde genç nüfus (15-24 yaş), toplam nüfusun yüzde 15,6'sına karşılık gelmektedir. Bu durum dolaylı olarak kişilerin ve kurumların gençlik çalışanlarına ihtiyaç duyacağı anlamını da barındırmaktadır. Kişilerin ve kurumların gençler hakkında doğru bilgiyi ve doğrudan deneyimi gençlik çalışanlarından almak istemesi katılımcılar tarafından gençlik çalışanı olmanın halihazırda bir meslek olarak tanımlandığını gösteren bir kanıttır.

“Gençlik çalışanları arıyorlar ve gençlik çalışanlarına biz gençlere nasıl ulaşacağız diye soruyorlar. Dolayısı ile bir talep varsa, arz-talep üzerinden kurguluyorum

46 TÜİK

47 TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuc-lari-2019-33705> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

48 TÜİK İstatistiklerle Gençlik, 2019, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33731> (Erişim Tarihi: 11.01.2021)

meslek hikayesini, piyasada artık öyle bir şey var. Sektörleşmekten de bahsediyorsak gençlerle çalışmanın yollarını arıyor insanlar. Gençleri dahil etmenin, ulaşabilmenin yollarını arıyorlar. Dolayısı ile gençlere nasıl yaklaşacaklarını öğrenmek bazen danışmanlık oluyor, bazen doğrudan gençlere yönelik programlar tasarlamak oluyor, bazen gençlere yönelik faaliyetleri desteklemek, onları gençlerle çalışan kişilere devretmek olabiliyor. Bu gibi alanlarda gençlik çalışanına ihtiyaç duyuyorlar.”

4.2. MESLEK OLMASI İÇİN

Katılımcıların gençlik çalışanı olmanın bazı durumlar veya şartlar sağlandığı takdirde bir meslek olarak kabul edileceğini ifade etmektedirler. Bu doğrultuda bu bölüm içerisinde katılımcılar tarafından gençlik çalışanı olmanın bir meslek olarak tanımlanmasına olumlu bakan ancak meslek olarak tanımlamayan katılımcı yorumları incelenecektir.

“Öğretmenliğe bir meslek diyorsak gençlik çalışanı olmak da bir uzmanlık gerektiren bir şey olduğunu düşünüyorum. Herkes bir anda ‘hadi ben gençlik çalışaniyim!’ diyemez. Gençleri anlayan, gençlerle birlikte çalışmak isteyen ve bunun etrafında dönen şeylerle ilgili de çalışmalar yapan kişidir. Bu sadece gençlerle yan yana oturmak değil etrafında bir sürü şey var.”

Bazı katılımcılar ise alan içerisinde “gönüllü” olmanın gençlik çalışmasının meslek olarak addedilmesinde bir engel oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Meslek olarak kabul görmesi için gönüllülüğün bir kenara bırakılması gerektiğini de dile getirmişlerdir. Burada önemle belirtilmelidir ki bu durum eğer kişi gençlik çalışanı olmayı bir meslek olarak seçti ise söz konusudur. Bunun dışında katılımcılar meslek olarak gençlik çalışması içerisine dahil olmadan önce gönüllü olarak gençlik çalışmaları alanında bulunulması gerektiğinin de altını çizmektedirler.

“Tabii ki burada hepimiz gönüllülükten geldik ama artık gençlik çalışanı bir meslek haline gelmişse, gönüllülüğü çıkarıp bir kenara atmamız diye düşünüyorum ben. Gönüllülük ayrı bir şey. Kesinlikle ayrı bir şey. Hepimizin baş tacıdır. Zaten hepimiz gönüllülük yaptık dediğim gibi. Ama bunu biz bir meslek olarak görmek istiyorsak gençlik çalışanından artık o gönüllülük kısmını sıyırmamız lazım. Yoksa meslek olarak düşünemeyiz.”

Meslek içerisindeki gönüllülük tartışması bir diğer yandan amatör kavramını da beraberinde getirmiştir. Katılımcılar gençlik çalışmaları içerisinde amatör ruhun (Gençlerden ve çalışmalardan öğrenmek, keyif alma ve işin her seferinde yeniden öğrenilmişçesine yapılması) korunması gerektiğini savunmaktadır.

Amatör ruh, katılımcılar için gençlik çalışanlarına; gençleri dinlemesi, önceliklendirmesi, takip etmesi için de fırsat yaratan bir kimlik olarak dile getirilir. Bu neden ile gençlik çalışanı olmak bir meslek olarak kabul edilecekse bile amatör ruhu da içerisinde barındırmalıdır.

“O amatör ruh ve gönüllülüğün kaybedilmemesi gerektiğini çünkü profesyonelleşince, tam anlamda bir profesyonel sürece geçince bir şeyler hep yozlaşıyor. Bizim belki de ülkedeki örnekler üzerinden düşündüğümüzde böyle oluyor. Böyle bir kaniya varabiliriz ama o gönüllülük duygusunun gençlik çalışanı tarafından kaybedilmemesi gerektiğini düşünüyorum.”

Gençlik çalışanı tanımına sahip olmak ise meslek olarak tanımlanmasındaki bir adım olarak düşünülmektedir. Özellikle “Gençlik Çalışanı Kimdir?” başlığı altında ele aldığımız tanım konusu Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın ve Gençlik Liderleri tanımından farklı, daha kapsayıcı olması gerekmektedir. Çerçevesi ve sınırları da çizilmelidir.

Bir diğer önemli nokta ise gençlik politikası konusudur ve katılımcılar tarafından farklı açılardan ele alınmaktadır. Örneğin bazı katılımcılar gençlik politikalarının olması halinde gençlik çalışanı olmayı bir meslek olarak görüleceğini söylerken bazı katılımcılar meslek olarak gençlik çalışması tanımlanmadan gençlik politikalarında bir ilerleme kaydedilemeyeceğini dile getirmektedir.

4.3. MESLEK OLARAK TANINMASI DURUMUNDA

Gençlik çalışanı olmayı bir meslek olarak gören veya meslek olması gerektiğini düşünen katılımcılar aynı zamanda bu durumun olumlu getirileri üzerine de tartışma yürütmüşlerdir.

Meslek olarak herkes tarafından tanınması durumunda gençlik çalışmaları alanında tanınırlığın artacağı ön görülmektedir. Bürokrasi, kamu kurum ve kuruluşlarında kolaylık sağlayacak olan tanınırlık ile çalışmaların daha hızlı ilerleyeceği düşünülmektedir. Aynı zamanda da katılımcıların çevrelerindeki insanlar tarafından gençlik çalışanı kelimesinin ne olduğunun bilineceği, sivil topluma güven ve katılımın artacağı dile getirilmektedir.

“Gerçekten bu bölgede ne iş yapıyorsun diye sorduğumuz zaman yani anlatmaya çalışıyoruz, anlatamıyoruz.”

Katılımcılar meslek olarak gençlik çalışmasının tanınmasının istihdam ve maddi kazancı da beraberinde getireceğini düşünmektedir. Kişiler gençlik çalışmasını

bir meslek olarak yapmaya başladıklarında farklı mesleklerde çalışmak zorunda kalmayacağı, gençlik çalışmalarına daha fazla zaman ayırabilecekleri öngörülmektedir. Geçim kaynağı konusunda da rahatlayacak olan gençlik çalışanlarının motivasyonunun artacağı ve daha üretken olacakları düşünülmektedir. Profesyonel (Meslek sahibi olan) gençlik çalışanları ile beraber alana profesyonelliğini de geleceği ifade edilmektedir.

“Gençlik çalışanı diyebileceğimiz kişilerin çoğu şu anda bir yerde çalışıyor. Bir işi var. Gönüllü olarak bu işi yürütüyorlar ama konuştuğumuzda şundan dert yaniyorlar; 'Bu işlerden dolayı gençlik çalışmalarına çok vakit ayıramıyorum. Daha çok gence yararlı olmak istiyor, daha çok proje üretmek istiyor, daha farklı şeyler yapmak istiyor ama bağlayıcı farklı bir iş olduğu için zorlanıyorum.' diyorlar.”

“Bu işin profesyonel olarak yapılması gerektiğine inandığım için bir meslek olarak tanımlıyorum. Çünkü gençlik çalışanı olmanın belli yetkinlikleri var. Bunları hayata geçirmek için profesyonel olmak gerekiyor diye düşünüyorum.”

Meslek olarak sınırları belli olan gençlik çalışmalarının sömürüye de kapalı olacağı, örgütlülük halini kolaylaştıracağı ve sendikalaşmayı da arttıracığı katılımcılar tarafından vurgulanan bir diğer getirdir.

“Meslek olmasının altındaki o hangi özelliklere sahip olmak gerektiği çok net bir şekilde ortaya çıkarılmadığı, listelenmediği için sanki bütün gençlik çalışanları gönüllü olarak çalışıyormuş gibi bir algı var.”

4.4. HAYIR, MESLEK DEĞİLDİR!

Katılımcılara göre gençlik çalışması alanı sadece maddi kazanç sağlanan bir yer değildir. Maddi kazanç elde edilen mesleklerde amatör ruh ve gönüllülük kaybolur. Bu nedenle katılımcılardan bazıları gençlik çalışanı olmayı bir meslek olarak tanımlamazlar.

“Bu bir meslek ve benim geçim kaynağım diye bakmak ne kadar hakkını vermek falan bilmiyorum.”

“Ülkemizde gençlik çalışmalarının birçoğu gönüllülük esasına dayanmaktadır. Meslekte ise bir kâr var. Kâr amacı var.”

Bir diğer yandan ise katılımcılardan bazılarının bakış açısında meslek “sevilmeyen bir şey” olarak tanımlandığı için gençlik çalışanı olmak bir meslek değildir.

“Kendi adıma şöyle bir şey söyleyeceğim yani sevdiğin işi yaptığın zaman hiçbir zaman çalışmıyor olursun. Gençlik çalışanı olmak tabii ki bir profesyonellik gerektirdiği için bir meslek ya da iş grubu olarak görülebilir ama bizler en azından kendi adıma gençlik çalışanı olarak çalışmayı bir meslek olarak görmüyorum. Sevdiğim şeyi gerçekleştiriyor olarak görüyorum.”

5. GENÇLİK ÇALIŞMALARINDA GÖNÜLLÜLÜK

Odak grup görüşmesi içerisinde katılımcılara doğrudan “Bir gençlik çalışanı olarak gençlik çalışmalarında gönüllülüğü nasıl konumlandırıyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda gençlik çalışmaları içerisindeki gönüllülük kavramı (1) gençlik çalışanlarının gönüllülüğü, (2) gençlerin gönüllülüğü, (3) gençlik çalışanlarının istismarı ve (4) kurumlar olmak üzere 4 kategori altında incelenmektedir.

5.1. GENÇLİK ÇALIŞANLARININ GÖNÜLLÜLÜĞÜ

Katılımcılar gençlik çalışmaları alanı içerisindeki ilk durağın gönüllülük olduğunu ifade etmektedir. Mesai saatinin olmaması, bazı alanlarda maddi karşılık beklemeden harekete geçilmesi, inisiyatif alınması ve fedakarlığı gönüllülükle bağdaştırmaktadır. Gençlik çalışanının gönüllü olmasını işin merkezi olarak tanımlamaktadırlar.

“Gerektiği yerde çok şeyinizden fedakârlık yapmış oluyorsunuz. Bu yüzden gönüllülük aslında çok kıymetli. Bu işle uğraşan insanların bu yüzden çok kıymetli olduğunu düşünüyorum.”

“Aldığım maaşın dışında eğer gence faydasının dokunacağını bildiğim bir iş varsa ortada yani mesai saati, mesai uygulaması verilen emeğin benim için çok bi önemi yok. Bunun karşılığını maddi olarak beklemiyorum.”

Bazı katılımcılar ise gençlik çalışanı olabilmek için aynı zamanda kişinin gönüllülük geçmişinin olması gerektiğine de dikkat çekmektedir. Alanı, sahayı (Sivil toplum çalışmaları veya gençlik çalışmaları yapılan alanlar, kültürler vb.), gençlik hedef kitlesini ve sivil toplumu tanıması açısından gençlik çalışması yapılmadan gençlik çalışanı olunmayacağını da söylemektedirler.

“Gönüllülük bu işin aslında çiraklığıdır. Eğer gençlik çalışmasını bir zanaat veya sanat olarak düşünürsek, zanaat diyim ben daha doğrusu, nasıl bir berberlikte, kuaförlükte, tamircilikte o işin çiraklığını yapmadan o işin kirini pisini eliniz yağla değmeden, yağ görmeden, başaramazsanız gönüllülük de aslında bu işin çiraklığıdır. Çiraklığı öğrendikten profesyonel oluyorsunuz zaten.”

“Bakış açısı dediğimiz şey hiçbir zaman hiçbir sosyal hizmet, psikoloji veya sosyoloji alanında belirtilen eğitimlerde size verilmiyor. Yani karşınıza çıkmış olan bir problemin çözümüyle ilgili temel olarak karşınızdaki problemin insan olduğunu bilmek, sahada size kattığı tecrübelerle, gönüllülüğün size kattığı tecrübelerle çözümlenebiliyor.”

5.2. GENÇLERİN GÖNÜLLÜLÜĞÜ

Odak grup görüşmeleri sırasında katılımcıların ortaklaştığı noktalardan bir tanesi gençlerin gönüllülüğü olmadan gençlik çalışmasının yapılamayacağı, asıl gençlik çalışmasının genç gönüllüler ile beraber yapılması gerektiği vurgulanmaktadır. Aynı zamanda gençlik çalışmaları içerisinde gençlerin enerjisini ve gençleri yakalamak gerektiği de vurgulanmaktadır.

Gönüllülüğün sorumluluk kısmına dikkat çeken katılımcılardan bir tanesi gençlerin alan içerisine bir sorumluluğa talip olarak girdiğini söyler. Başka bir katılımcı ise gençlerin farklı yollar ile alana dahil olabileceğini ifade eder. Ancak her iki düşüncede dahi gönüllülerin alan içerisine girdikten sonra alan hakkında bilgi sahibi oldukları ve dolaylı yoldan savunuculuk faaliyeti gerçekleştirdiğini ifade etmektedirler.

“Benim için gönüllülük bir sorumluluğa talip olmak. Evet, ben bu işi sahiplenip yaparım demek. Bence şöyle bir ilişki de var. Gençlik çalışanları bünyesinde insanları katmak dahil etmek alanını genişletmek için gönüllülüğü kullanıyor. Mesela hizmet tarzı bir şey yapıyor, yardım toplarız gelin arkadaşlar diyor ya da kurs açıyor. Bu şekilde minik minik gönüllülükleri topluyor hanesinde. Sonra gönüllüler şurada şöyle bir faaliyet yapıyorlarmış ben de görev alabilirim diyor. Bence bu tanışmayı, paylaşmayı sağlıklı ilk adım olabilir; gençler ile gençlik çalışması arasındaki o ilk ilişkiyi kuran şey gönüllülük olabilir.”

“Gönüllülük, bir gençlik çalışmasında gençlerin giriş şeyi gibi görüyorum. Gençlik çalışması her ne kadar daha deminden beri bahsettiğimiz özerklik, kendini gerçekleştirme vs. noktası olsa da bir genç ilk başta alana girerken, gençlik çalışmasına dahil olurken “Çekilin ben sesimi duyurmaya geldim!”-den gelmeyebilir. Başka motivasyonlarla da gelebiliyor. Çocuklarla da çalışmak isteyebiliyor, başka bir şey de çalışmak istiyor, gönüllü arkadaşlarından bir ortamı olabiliyor. O yüzden gönüllülük bir giriş yeri, gencin ilk girdiği. O yüzden de hassas ve önemli bir yer. Bir genci oraya çeken önemli bir motivasyon kaynağı bence. Benim de gençlik çalışmasına ilk girişim daha çok kendi üzerimden değil başka bir şeye gönüllü olmak üzerine oldu. Sonra alanı keşfetmekle devam etmişti.”

Katılımcıların söylediklerinde de görüldüğü gibi gençlik çalışanlarının gençlerin alan içerisinde, hak temelli bir savunuculuk yaptıklarını göstermesi gibi bir rolü de vardır.

“Gönüllülük deyince hayırseverlikmiş gibi bir algı var genel olarak. Bu algının aslında kırılması gerektiğini düşünüyorum. Tabii ki hizmet temelli çalışmalar da gerçekleştirilebilir ama aynı zamanda hak temelli çalışma göz ardı edilmemeli diye düşünüyorum. Gönüllüysen birilerine yardım edeyim işte bir şey yapayım aslında bu da çok üstten bi tavır ve hiyerarşiyi direkt yaratıyor kendi içerisinde. O yüzden hem o hiyerarşiyi kıracak ve hani eğer birisine yardım etmek istiyorsan onunla aynı noktada olman gerekiyor yani aynı seviyede olup onunla birlikte bir şeyler yapmak işte bi hak mücadelesiyse onunla birlikte mücadele etmek. Gönüllülüğü ben burdan kuruyorum daha çok.”

Aktivist bir çalışma olarak da dile getirilen gençlik çalışmaları karar alıcılar olarak genç gönüllülerin olmasını gönüllülüğün bir katılım aracı olarak kullanılması için fırsat olduğunu belirtmektedirler. Karar alıcı mekanizmalara dahil olan gençlerin toplumsal sorunların çözülmesinde katkı sunmaları, gençlik politikalarını güçlendirdiği, özellikle de yerelerde sürdürülebilirliğe katkı sunduğu da dile getirilmektedir.

Genç gönüllülerin alana dahiliyeti konusunda ise katılımcılardan bazıları gençler içerisinde bulunan dezavantajlı grupların da gençlik çalışması alanında gönüllü olarak bulunması için teşvik edilmesi gerektiğini, gençlik çalışmaları alanının aslında o zaman bir gençlik alanı olabileceğini de ifade etmektedir. Gençlerin gençlik alanına katılımlarının desteklenmesi için de aynı zamanda kamu kurum ve kuruluşları ile (Katılımcılar tarafından özellikle üniversiteler olarak dile getirilmektedir.) anlaşarak genç gönüllülerin alana davet ve teşvik edilmesi gerektiği dile getirilmiştir.

5.3. GENÇLİK ÇALIŞANLARININ İSTİSMAR EDİLMESİ

Katılımcılar gençlik çalışanı tanımının sınırlarının ve çerçevesinin çizilmemesinden dolayı kendilerinin istismar edilebildiğini dile getirmişlerdir. Özellikle gönüllülük konusunun konuşulduğu sorularda açılan istismar tartışmaları sırasında katılımcılar gençlik çalışmaları kültürünün de buna sebep olduğunu belirtmektedirler. Özellikle gençlik çalışanı tanımı içerisinde çerçeve ve sınırların olmamasından doğan bu meseleyi katılımcılar şu sözleri ile ifade etmektedirler.

“Sanki emeğinin karşılığını istemek ya da bunu dillendirmek, bununla ilgili şeyler yapmak sanki gençlik çalışmasının doğasına ters. Bir gönüllülüğe ters. Yani gönüllülüğe ters tabii ki ama sonsuza dek gönüllü hani. Sürekli vermesi beklenen kişiler gibi gençlik çalışanları.”

“Ya nolcak bir atölye yapsan? Zaten biliyorsun tanıyorsun bu kurumu. Sivil toplum kuruluşu olduğu için zaten bağışlarla dönüyor. Para durumları sıkıntılı vs. Bizler de farklı kurumlarda gönüllülük yapmaya devam ediyoruz. Ha istismar ediliyor mu? Çeşitli noktalarda tabii ki istismar ediliyor ve o hakkını isteyememe hali hepimizin üzerine yapışmış durumda sanırım. Kimse tamam ben fatura keseyim, tamam benim bir atölye ücretim şu kadar, bu kadar demiyor. Tamam hallederiz, yaparız dönüyor bir şekilde muhabbet. O yüzden bu sürecin aslında bizler için de yavaş yavaş böyle, nasıl diyebilirim, kötüye kullanılma halini hissetme durumu yaşanıyor, bende özellikle.”

5.4. GENÇLİK ÇALIŞMASI GERÇEKLEŞTİREN KURUMLAR

Katılımcıların gönüllülük kavramını tartışırken gençlik çalışmaları yürüten kurumları da ele almışlardır. Katılımcılar kurumların gönüllü yönetimlerinin olmaması, kurumlarında gönüllü ile çalışıp çalışmayacaklarının belirlenmesi, gönüllüler ile nasıl çalışacaklarını gönüllüler ile paylaşmamalarından doğan sıkıntıları şu şekilde dile getirmektedirler.

“Sivil toplumda maalesef doğru tanımlandırma yok yani senin benim anlayışla başlamış bir gönüllülük anlayışı. Bugün çok ciddi suiistimler görülmeye başladı. Gönüllü geldiğinde bir sivil toplum örgütüne -tabii belli örgütler hariç- maalesef tam anlamıyla neler yapacağını tanımlı yok orda. Yeri gelirse badana da yaptırılıyor, yeri gelirse bir projeye de katılıyor. Onun için gönüllülük tanımının doğru tanımlandığı takdirde gençlik çalışmalarında yer alacak gençlerin daha rahat ve daha esnek bir şekilde katılacağını bu şekilde tanımlayacağımıza eminim. Ama tekrar ilk başta söylediğim gibi piramidin temeli aslında gönüllülük.”

“Gelsinler ne iş olsa, bir şekilde hallederiz kısmı, kervan yolda düzeler mantığıyla. Bir yandan da kurumların da kendi gönüllü yönetimiyle ilgili eksikleri var. Kapasiteleri ne kadar ne kadar gönüllü alabilirler? Bu gönüllüler geldiğinde hangi çalışmalara katılabilir gibi çeşitli eksikliklere sahip kurumlar da. O yüzden gençlik çalışanlarından ziyade kurumların kendi gönüllü yönetimi politikalarını belirlemeleri aslında gençlik çalışanlarını daha da rahatlatacaktır diye düşünüyorum. Çünkü öbür türlü kurumun bir politikası olmadığı müddetçe gençlik çalışanı orada sıkışan ve gençlerle birlikte hangi proje, hangi

etkinlik olursa olsun o alanda onlarla ilerlemeye çalışan kişi oluyor. O yüzden de birden fazla alana yönelmesi gerekiyor ve bu onu yıpratıcı bir süreç.”

“Gençler arasında saha çalışmaları görme, sosyalleşme gibi açılardan aslında faydalı görünüyor. Fakat ücretsiz iş gücü şeklinde bakıldığında biraz daha suiistimale açık bir hale geliyor gönüllülük. Gönüllüler aslında STK’ların beklentilerine uygun davranma durumunda kalabiliyorlar. Bu süreçte. Bunun için de STK’ların beklentilerini doğru şekilde yapılandırması çok önemli görünüyor. Çünkü STK’ların gençlerin davranış biçimlerini direkt olarak şekillendirdiğini görebiliyoruz.”

“Gönüllülükle bir araya gelen insanların bir niyeti oluyor; şunu yapmak istiyorum, şöyle hareket etmek istiyorum. Ortada bir şey oluyor, vaka oluyor. O yapılması gereken şeyler ve istek duyulan şeyler arasında bir köprü kurmak gerekiyor. Ama bu özellikle STK’lar tarafından maalesef manipülasyona dönüşebiliyor. O yüzden gönüllüleri konumlandırma biçimi, gönüllülüğü anlama gençlik çalışanı için kritik. Ve konumlama biçimi de çok büyük oranda insanların isteklerini gerçekleştirmelerini, gönüllü olduğu şeye yaklaşmalarına destek olması gereken bir çalışma yapılması gerekiyor diye düşünüyorum. Öbür türlü yani bir manipülasyona dönüyor hikâyeye. Baya gönüllünün emek sömürüsüne giden şeyler de var. Ki çoğu kurumun da böyle kendi misyonunu ajitasyon dahi yaparak gönüllülere yüklemeye çalıştığını görüyoruz. Ben sadece şunu yapmak için geldim buraya; insanlarla tanışmak için, bilmem n’pmak istedim diyen bir kişiye başka bir misyonu kurum tarafından yüklediğini yapılması gerekenlerin dağıtıldığını görebiliyoruz. Ama aslında niyet ettiği şeyi gerçekleştirmekle ne kadar alakalı ne kadar değil veya ne kadar onunla alakalı olduğuna inandırılmış manipüle edilmiş? Bu bir sıkıntı.”

Bir diğer yandan ise kurumların gençlik çalışması yaparken illa gönüllüler doğrudan çalışması da beklenmemektedir. Ancak kurum ve kuruluşların bu görüşünü de gönüllü ve paydaşları ile paylaşması istenmektedir.

“Bu bence sivil toplum örgütünün yapısına bağlı bir şey. Profesyonel çalışması veya gönüllü mantığıyla çalışması değişiyor. Mesela bizim derneğimiz yerel bir örgütlenmek, gönüllülük tamamen gönüllü esasıyla çalışıyor. Bizde temel esas ama yani profesyonel çalışan bir kuruluşa da neden gönüllünün yok diyemem.”

Katılımcıların bir diğer yandan gönüllüler ile çalışan gençlik çalışanlarına kurumların esneklik sağlamaları ve esnek bir yapıya sahip olmaları da beklenmektedir.

6. GENÇLİK ÇALIŞANLARININ ÖDEV VE SORUMLULUKLARI

Bu bölümde gençlik çalışanlarının sürekli olarak yerine getirmesi gereken hareketleri / yapılıcakları ele alınmıştır.

Açıklamada da belirtildiği gibi aslında bu bölüme süreklilik kavramı damgasını vurmaktadır. Farklı durum ve olaylarda gençlik çalışanının bilgi, beceri ve tutum konusunda süreklilik içermesi beklenmektedir. Aslında gençlik çalışanı tanımına da aykırı olmayan süreklilik kavramı ile sürekli öğrenen, kendisini geliştiren, açık ve dinamik olmak ifade edilmektedir. Gelişen ve değişen gençlik kavramı ile kendini yenilemeyi süreklilik haline getirmek bir gençlik çalışanının ödev veya sorumluluğu olarak söylenebilir. Bir diğer yandan ise süreklilik katılımcılar tarafından sürekli olarak gençliği takip etmek, projeler ortaya koymak, gençlerin ihtiyaçlarını tespit etmek anlamına da gelmektedir.

Bu bağlamda gençlik çalışanlarının ödev ve sorumlulukları alfabetik sıra ile (1) destekleme, (2) genç dili kullanmak, (3) gençlik bilgilendirmesi, (4) gençlik politikaları, (5) genç odaklı yaklaşım, (6) hiyerarşi, (7) ihtiyaç analizi, (8) savunuculuk, (9) zamanın ruhunu yakalamak kategorilerinde ele alınmıştır.

6.1. DESTEKLEME

Katılımcılar tarafından sorumluluk ve ödev olarak tanımlanan durum gençlik çalışanının gençleri desteklemesidir. Gençlerin özellikle gençlik alanına girerken yapabilir olduklarına inanmaları hedeflenmektedir. Bunun için de gençlik çalışanlarına büyük rol düştüğü katılımcılar tarafından belirtilmiştir.

“Gençlik çalışmalarıyla gençler daha çok ‘Evet, ben de bir şey yapabiliyorum gerçekten.’ diyebiliyor. Çünkü zaten toplumumuzda, dünyada ‘O ne bilecek, akli yetmez, yapamaz, edemez.’ gibi şeyler çok söyleniyor. Ama gençlik çalışmalarında hem kendilerine ait bir alanları oluyor hem yapabildiklerini görüyorlar. Sorumluluk alıyorlar ve bu umutla yapabileceklerini görerek ilerliyorlar.”

6.2. GENÇ DİLİ KULLANMAK

Bir diğer gençlik çalışanı sorumluluğu olarak dile getirilebilecek konu ise genç dili kullanımıdır. Gençlik çalışanlarının genç dili kullanmasının iletişimi ve dolaylı olarak da gençlik katılımını etkilediği söylenmektedir.

Genç dili kullanmak katılımcılar tarafından iki koldan ele alınmaktadır. İlk olarak gençlerin gündeminde olan konuların takip edilmesi, yerel ve genç grubuna göre gençlerin anlayacağı dil kullanmak olarak düşünülmektedir.

“Genç gönüllüleri eğitip onları çıkarıyorum ki onlara da en tavsiye ettiğim şey arkadaşlar genç dili kullanın. Burda genç dili kullanın dememin sebebi de yani kullandığınız o dili bütün gençler anlasın. Yani bugün biz üniversitede bi seminere girdiğimizdeki bu üniversitede Suriyeli sayısı da çok, Türk sayısı da çok, diğer etnik kökündeki insanların sayısı da çok. Öyle bir dil kullanın ki herkes anlasın sizi. Yani genç dili kullanmak bu kadar önemli aslında.”

6.3. GENÇLİK BİLGİLENDİRMESİ⁴⁹

Gençlik bilgilendirmesi ise bir gençlik çalışanın temel sorumluluklarından bir tanesi sayılmaktadır. Gençlik bilgilendirmesi amaçlarından olan özellikle gençlerin, gençlik çalışmaları alanı içerisine dahil olmaları, gençlik katılımını arttırmaları, doğru bilgiyi doğru yerlerden alarak harekete geçmelerine destek olmaları açısından önemli görülmektedir. Gençlerin neler yapabileceği, hangi haklara sahip olduğu, fırsatları ve ihtiyaçları doğrultusunda yönlendirmeleri beklenmektedir. Bu nedenle de gençlik çalışanlarından, gençlik bilgilendirmesini sürekli olarak gençler ile gerçekleştirmesi istenir.⁵⁰

“EVS bilgilendirmesi yapıyorduk. Yurt dışına ben en son bıraktığımda ayda 8 genç gönderiyorduk. Yardımcı oluyordum temas kişisi olarak. Orda çok fazla şey değişti insanların hayatında bazen bir genç geliyor bizim İngilizce atölyemize, konuşma kulüplerine katılıyor ve hiç dil bilmezken biraz öğreniyor. Öz güven kazanıyor sonra beraber bir proje buluyoruz ve projeye gidiyor. Proje bitiyor, staj buluyor orda, iş buluyor, evleniyor, yerleşiyor yani hayatı değişiyor o insanın. İşsiz, dil bilmeyen, kendini yetersiz hisseden... Çok farklı şeyler olabiliyor.”

6.4. GENÇLİK POLİTİKALARI

Gençlik çalışanlarının gençlik politikaları konusunda aktif olması gereken kişiler olması gerektiği konusunda vurgu yapılmaktadır. Gençlik çalışanlarından gençlik çalışmaları içerisinde politika yapıyor olduklarını bilmeleri, gençleri bu konuda bilgilendirmeleri, gençlik politikaları konularında çalışmaları, gençlere gençlik politikaları konusunda kolaylaştırıcı olmaları beklenir.

49 “Avrupa Gençlik Bilgilendirme Şartı” <https://static1.squarespace.com/static/59ab1130ff7c50083fc9736c/t/59bd512d914e6b6f100714d3/1505579309929/European+Youth+Information+Charter++Turkish+Version.pdf> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)
50 <https://rm.coe.int/16807023ed> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

6.5. GENÇ ODAKLI YAKLAŞIM

Gençlik çalışanlarının, gençleri; gençlik çalışmaları alanının her yerinde konumlandırması beklenmektedir. Gençlik çalışanları gençler için alan oluşturan, gençlik katılımını önçleyen, gençler ile beraber tasarlayan, gençlerin karar alma mekanizmalarına etkisi için harekete geçen ve gençlerin sorunlarını gençler ile beraber dert edinen kişiler olarak görülür. Aynı zamanda Gençlik çalışanının, gençlik çalışmalarının her bir kademesinde gençler ile beraber hareket etmesi gerektiği düşünölmektedir. Gençler için çalışan, gençleri önceliklendiren kişilerin var olması; gençlik katılımını arttıracaktır. Bu artış ise olumlu yönde alanın (Sivil alanın veya gençlik çalışmalarının) genişlemesine katkı sunacaktır.

6.6. HİYERARŞİ

Gençlik çalışanı tanımında da bahsedilen yaş sorunu, hiyerarşiyi yaratabilmektedir. Bu nedenle gençlik çalışanının bu konuya dikkat etmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bir gençlik çalışanın her ne olursa olsun gençler özelinde yaş hiyerarşisi kurmaması ve deneyim hiyerarşisine alan açmaması, yatay hiyerarşiyi savunması ve hayata geçirmesi beklenmektedir.

“Gençlerden daha üst bir yaştaysa bu yaş hiyerarşisini kullanarak daha üst bir söylemde bulunmaması gerektiğini, hiyerarşi kurarak o gençlik grubundan daha üst bir konumda olmaması gerektiğini, olmadığını idrak etmiş olması gerektiğini düşünüyorum.”

“Z kuşağıyla y kuşağı da aynı anda bir gençlik örgütünde beraber gönüllölük yapıyor işte gençlik çalışanın ödev ve sorumlulukları o noktada kuşak çatışmasını yansıtmamak, işte hiçbir şekilde hiyerarşi kurmamak bence ödev ve sorumluluklarından birisi diye düşünüyorum.”

6.7. İHTİYAÇ ANALİZİ

Katılımcılardan bazılarının bir gençlik çalışanından beklentisi gençleri, gençlerin çevresini ve alandaki sorunları iyi tespit etmesi gerektiğidir. Bu sorunlar çerçevesinde bir gençlik çalışanın harekete geçmesi, gençleri yönlendirmesi ve gençler ile beraber sorunların çözümüne yönelik fikirler geliştirmesi beklenir. İyi bir ihtiyaç analizcisi olarak dile getirilen gençlik çalışanı aynı zamanda sivil toplumda da güçlendirme misyonuna sahiptir.

“Bence de gençlik çalışanlarının en önemli görevlerinden bir tanesi de gençlerin kişisel ve sosyal gelişimini destekleyici politikaları iyi takip etmek zorunda. Tespit etmek zorunda bunları. Diğer yandan da farklı gruptaki gençlerin ihtiyacını karşılayacak. Tek bir gruba veya tek bir grubu hedef almamalı. Hedef noktası tek bir grup olmamalı. Farklı genç gruplarının da ihtiyaçlarını da dikkate almalı daha doğrusu.”

6.8. SAVUNUCULUK

Katılımcılar gençlik çalışanından gençler ile beraber bir savunuculuk faaliyeti içerisinde bulunduğunun farkında olması beklenir. Özellikle gençlerin toplumda dezavantajlı konumda olması gençlik çalışanının savunuculuk yapması ve genci de bu konuda bilgilendirmesi istenir.

“Hak savunuculuğundan uzak bi gençlik çalışması bana komik geliyor gerçekten komedi gibi geliyor.”

6.9. ZAMANIN RUHUNU YAKALAMAK

Bir diğer yandan gençlik çalışanlarının zamanın ruhunu ve gençleri yakalaması da beklenmektedir. Özellikle kuşak çatışması konusunda bilgi ve deneyime sahip olmaları istenen gençlik çalışanlarının sürekli olarak kendilerini güncellemeleri ile paralellik göstermektedir. Katılımcıların özellikle hedef kitlesi genç olan gençlik çalışanlarının gençleri takip etmesi, gençliği takip etmesi, hızlı değişen dünyaya ayak uydurması da istenir. Özellikle gençliğin değişmesinden doğan durumlara gerçekçi olarak yaklaşmaları ve bu gerçekçiliğe de gençleri yönlendirmeleri beklenmektedir.

“Aklımda şöyle bir şey var yani şu an Türkiye’de gençlik çalışmalarındaki en büyük sıkıntılardan biri normalde gençliğin kültürü yani dünyada 6-7 senede değişmekteyken, Türkiye’de bu daha hızlı değişmekte. Kültürel farklılıklardan değişmekte. Bu 2-3 yılda bir değişmekte ve gençlik alanında çalışanların bu eksikliği görmezlikten gelmekte. Deneyimliyorduk, sahadan geliyoruz ama bizim deneyimlediklerimiz üzerinden şu anki gençliğin yapısını empoze etmiyoruz. Şu anki dijital çağda olan bir gençlik var ama yani 2000'lere gençlik çalışmalarında takılan biri o dijital çağı yakalamamış ve o zamanki dijital çalışmaları şu anki döneme yedirmeye çalışıyor. Takip etmeliyiz ne oluyo, ne bitiyor, gençlerin şu an gündeminde ne var, bunları takip etmeliyiz. Bunun çok basit örnekleri var YKS için Youtube’da çok büyük bir eylem yapıldı. Bunu bi gençlik çalışanı doğru dürüst anladı mı ya da kafa yordu mu?”

“Gençlik çalışanı kendini güncellemeli sürekli, hissetmeli. Gencin neye ihtiyacı olduğunu, ihtiyaçlar doğrultusunda kendini güncellemeli.”

“Yani işte geçen sene ihtiyaçlarımız çok farklıydı, bu seneki ihtiyaçlarımız pandemi doğrultusunda değişti, seneye başka ihtiyaçlarımız olacak vs. Bu süreçleri buradan yakalamak bence çok önemli. Şu anki mesela ödevimiz, dijitalleşme. Dijitalleşmeyi yakalamak bir yerden. Doğru dijitalleşmeye yönelmek. Ya da dijitalleşmeye bir süre sonra geçecektik ama şu an hızlıca dijitalleşmeye geçmek gibi şeyler de ödev olarak düşünüyorum.”

7. GENÇLİK ÇALIŞANLARININ İHTİYAÇLARI

Araştırma içerisinde gençlik çalışanlarının ihtiyaçları iki farklı soru ile analiz edilmiştir. Bir soru doğrudan “Türkiye’de ya da yerelinizde gençlik çalışanlarının ihtiyaçları nelerdir?” sorusu ve dolaylı olarak ihtiyaçların tespit edilmesine yönelik olarak sorulan “Elinizde fırsatlar ve imkanlar olsaydı yerel veya ulusal anlamda gençlik çalışmalarında neyi değiştirdiniz?” sorusudur.

7.1. GENÇ VE GENÇLİĞİN BUGÜNKÜ KONUMU

Katılımcılar toplumdaki gençlik algısının değişmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Odak grup görüşmeleri sırasında katılımcılar halihazırda var olan genç algısının gençler üzerinde kurduğu baskı üzerine tartışmalar yürütmüşlerdir. Toplum tarafından var olan gençlik algısının toplumda genç, gençlik ve gençlik çalışmalarına karşı olumsuz tutumu arttırdığı dile getirilmiştir.

Odak grup görüşmeleri sırasında olumsuz gençlik algısının ortaya çıkış sebeplerinden biri olarak vurgulanan gençlik tanımı da katılımcılar tarafından tartışılmıştır.

“Öncelikle gençliğin kelimesinin anlamı değişmesi gerekiyor TDK’deki. Genç milletvekili diyoruz ama genç milletvekilimize toy diyoruz. Bu kadar ironik bir şey de olamaz. Öncelikle gençliğin tanımının değişmesi gerekiyor.”

Bir diğer yandan milletvekillerinin, bürokratların ve toplum tarafından karar alıcı olarak kabul edilen kişilerin genç olmalarını ve gençlerin daha fazla söz sahibi olmasını talep etmektedirler.

“600 tane vekilin nereden baksanız yarısını 30 yaş altı yapmak isterdim. Büyük bir hayal oldu ama isterdim.”

“Yerelde karşılaştığımız sorun şu şekilde bir tanesi, arkadaşlar da bilir aşiretçilik çoğu gencin önünü kapatmakta. Bir aşiret liderinin 30 yaşın altında olmasını isterdim. O kişinin kendini gerçekten geliştirmiş, okumuş ve bu şekilde de aşirete öncülük etmesini isterdim. Maalesef bunu kıramıyoruz ne kadar yıllar geçse de şu 50 – 40 yaş arasını durduramıyorsunuz. Dediği gibi arkadaşın evet milletvekili alanında da genç olmasını isterdim. En azından bir cumhurbaşkanının gerçekten 35 yaşında olmasını isterdim.”

7.2. GENÇLİK ÇALIŞANININ TANIMI, TANINIRLIĞI VE MESLEK OLARAK GENÇLİK ÇALIŞMASI

Odak grup görüşmeleri sırasında gençlik çalışanlarının ihtiyaçlarını dile getirirken özellikle belirttiği konulardan bir tanesi de tanım, tanınırlık ve meslek konusudur. Katılımcılar gençlik çalışanı tanımının net bir şekilde olmamasının, çerçevesinin çizilmemesinin ve sınırlarının belirlenmemesinin birçok ihtiyacı beraberinde getirdiğini ifade etmektedirler. Kendisi de başlı başına bir ihtiyaç olarak tanımlanan gençlik çalışması tanımı odak grup görüşmeleri içerisinde en çok tartışılan konudur.

Gençlik Çalışmaları tanımının olmaması farklı birçok bölüm içerisinde ele alınsa da bu bölüm içerisinde ihtiyaçlar odağında bir kez daha görülmektedir. Gençlik çalışanı tanımının olmaması toplum, kamu, aile ve çevrede kişinin yaptığı işin tanımlanmamasını da beraberinde getirmektedir. Yapılan işe duyulan saygı ve işin yürütülmesini engellemektedir. Dolaylı yoldan aile ve çevreden baskı gören gençlik çalışanları kendileri için bu tanınırlığının oluşması gerektiğini söylemektedirler.

“...kurucu üyeliği ve ilk genel başkanlığını seçilip yaptığım zaman her hafta Ankara'ya gitmek zorundaydım. İnsanlar aileme ‘Ne iş yapıyor her gün hava alanında’ dediklerinde, söyledikleri şey ‘Vallahi proje işi yapıyor.’ İnsanların aklına da burada proje denince inşaat geliyor, mimari proje geliyor. Kimse sivil toplumu bilmiyor.”

“Tanınmak. Çalışan olarak tanınmak. Çünkü çok yeni bir kavram aslında Türkiye için, onun anlaşılması için belki. Bilmiyorum kimlik gibi. Mesleki kimlik gibi bi iş alanı olarak tanınması.”

“Boş iş yapıyorsun artık para mı kazansan? Başka bir şey yap. Bunu da biz anlatabiliriz işte. Bu yüzden önemli; yaptığımız işin görünür, tanınır, bilinir ve kabul edilir olması için.”

Bir diğ er yandan gençlik çalışmalarının tanınmaması bir meslek olarak görülmemesine ve kamu tarafından da dikkate alınmamasına yol açmaktadır. Gençlik çalışanları kamu tarafından saygı görmeye, söz söyleyen olarak kabul edilmeye, gençlik politikaları konusunda fikir danışılan kişiler olmaya, kamu tarafından engellenmemeye ihtiyaç duymaktadırlar. Söz hakkına sahip olmaları gerektiğini söyleyen katılımcılar bunun nedeni olarak da gençlik çalışmaları alanını bilen ve gençleri temsil eden kişiler olarak en doğru seçim olacağını söylemektedirler.

“Gençlik çalışmasını doğru şekilde aktaran, gençlik çalışanını tanıtan ve bunun da bir meslek, bunun da önemli bir mesele olduğunu anlatan çalışmalar yaptım. Bu kısmını değiştirmek isterdim gençlik çalışmaları ile ilgili. Bu tanınırlık, bilinirlik ve saygı duymak mı diyim artık, çok saygı duymak da demiyim de, yani küçümsenen ya da çok böyle önemli değil, geçici bir dönem yapılan ve sonra sona eren bir şey olmadığını göstermek isterdim.”

“Ben burda bir gençlik çalışanı ya da bir gençlik çalışması yapan bir kuruluşun temsilcisi ya da çalışanı olarak üniversiteye başvurduğumda 15 gün içinde bana cevap veriyor ama zaten benim projemin onaylanmasıyla gerçekleşmesi arasında bana 10 gün müsaade ediliyor. Peki ben hangi ara ne-reyi ayarlayacam da çalışmayı yapacam da misafirleri ayarlayacam da ıvırı da zıvırı da. Zaten muhatap alınmıyorum. Benden önce bakanlıklar var, bürokratlar var, siyasiler var, kamu kuruluşlarının müdürleri var, il müdürleri var, ilçe müdürleri var. Onların sorunları var ve ben hiç, aslında yokum. Yani bir kimliğ e sahip değilim çünkü bir kimlik sorunu yaşıyorum tıpkı meslek olarak adlandırılmamamın getirdiği bir sorun olarak.”

*“Sınırlara, işte bir meslek grubu olarak belirlenmeye ihtiyacı var. Bir soru vardı, bunu meslek olarak görüyor musunuz diye ama ben işte pandemi döneminde katıldığım webinar da gençlik çalışanı olarak kendimi tanıtmıştım, sonrasında bir kurumdan şöyle bi şey geldi: ‘gençlik çalışanı ne demek? Sen **da *sın yani böyle bir üst titr yok.’*

Gençlik çalışanı tanımı ile beraber gelecek olan çerçeve ve sınırın gençlik çalışmaları alanında suiistimal ve sömürüyü durduracağı da düşünülmektedir. Sürekli gönüllü çalışması beklenen gençlik çalışanı kavramının konuşulmaya başlanması için bir adım olacağını ifade etmektedirler.

“Deneyimsel olarak genelde bizde hep bir bilirkişi ya da ‘sen daha çok bu alanın içindesin’, ‘Sen daha fazla deneyimlisin’ gibi bir kitleme durumu var. Bunu biliyoruz ve bazen gençlik çalışanı, gönüllü olarak çalıştığı kurum içerisinde bir sivil toplum profesyoneli eşdeğ eri seviyesinde de çalıştırılabilir.”

Burda belli ölçekte yine istismarlık yaratıyor. Gençlik çalışanın bir kurumda gönüllülük sürecinden bahsediyorum. Bu noktadaki bunu zaten birçok Erasmus, temas noktası, dernekler bu gibi çalışmaların döndüğü ve bundan dolayı birçok gençlik çalışanın hiçbir ücret karşılığında olmadan nasıl sömürüldüğünü de biliyoruz.”

7.3. GENÇLİK ÇALIŞMASI GERÇEKLEŞTİRİLEN KURUMLAR

Odak grup görüşmelerine katılan katılımcıların hepsi geçmişte veya günümüzde halihazırda var olan bir kurum ile gençlik çalışması deneyimine sahiptir. Deneyimler doğrultusunda da katılımcıların kurumlardan da gençlik çalışmaları içerisinde farklı beklenti ve ihtiyaçları vardır.

Gençlik çalışmaları içerisinde gençler ile (Hedef kitle veya doğrudan uygulayıcı olarak) beraber çalışılması dolayısı ile “esnek çalışma saatlerinin” bu alanın bir parçası olduğu ifade edilir. Kurumların bu doğallığı kabul etmesi ve çalışan motivasyonunu düşünmesi gençlik çalışanlarının ihtiyacı olarak söylenebilir.

“Esnek mesai kavramı; tüm faaliyetler katılımı şekilleniyor ve katılımın işaret ettiği yer 8 ile 5'in dışında olabilir. Bir miktar bu esnek mesai hikayesinin netleştirilmesi lazım diye düşünüyorum. Çünkü gerçekten gençlik çalışanlarının işini yaparken mesai dışında yaptığı şeyleri gönüllü dahi yapması beklenebiliyor zaman zaman.”

Esneklik olarak katılımcıların tabir ettikleri bir diğer konu ise kurumların gençlik çalışanları ile uyumlu çalışmasıdır. Çalışma koşullarının iyileştirilerek gençlik çalışması için alan oluşturmaları ve üretmelerine izin vermeleri beklenmektedir.

Bir diğer yandan kurumların alanda yaptıkları çalışmalar özelinde şeffaf ve hesap verebilir olması beklenmektedir. Özellikle gençler ile yaptıkları çalışmaları göstermeleri, paydaşları ile paylaşmaları beklenirken aynı zamanda gönüllü yönetimleri ve beklentiler anlamında da gönüllüleri bilgilendirmesi istenmektedir.

“Mali denetim, şeffaflık ve hesap verebilirlik konusunda hem gençlere sunduğu hizmetlerle ilgili böyle azıcık kendi yansıtmak istediği biçimde imaj kuruyor insanlar. Hem buna dair bir şeffaflık hesap verebilirlik gündemi oluşturmak ve -işte belki ifşa belki işte bir kalite standardı belki bir politika metni ile birlikte - gençlere yönelik çalışmalarda şeffaf olunması gerektiğini söylemek istedim. İkincisi de mali olarak çok sıkı denetimler getirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Ama bunların da böyle hesap verebilirlik bağlamında gelmesi lazım. Bir hareket engeli sunmamalı. Ama hesap verebilir herhangi bir durumla ilgili özellikle hesap verebilirliğin fazla fazla sorgulanması gerekiyor.”

Kurumların yönetim tarzları içerisinde gençlere yer ayırması, gençlik çalışanlarının düşüncelerine açık olması ve gençlik çalışanlarının ihtiyaçları özelinde de çalışma gerçekleştirmesinin önemli olduğunu dile getiren katılımcılar, kurumların kendilerini ve gençleri önceliklendirmesini beklemektedir.

“Gençlerin ihtiyacına yönelik bükülebilir olmalı. Esnek mali yapıları olmalı ama denetimi çok yüksek ve hesap verebilirliği çok fazla sorgulanan şeyler olmalı diye düşünüyorum. Medya, iletişim, gençlere yönelik yaklaşım, gönüllülere olan davranışlar hatta böyle her kurumun eski gönüllülerinden olumlu-olumsuz görüşlerinin alınabileceği bir portal bile olabilir.”

Katılımcılar kurumlar üzerinde tartışırken kurumları birbirleri ile olan ilişkileri bağlamında da eleştirmektedirler. Katılımcılar gençlik çalışması yapan kurumların bir araya gelmesi gerektiğini dile getirirler de bazı kurumların gençlik alanında birbirleriyle yarış halinde olmasının alana zarar verdiği söylenmektedir. Bir araya gelerek ortak dil, ortak çalışmalar, ortak hedefler koyabileceklerine ihtiyaç olduğunu vurgulamaktadırlar.

“Ortak faaliyet geliştirmenin önünü de birazcık açmak gerekiyor. Azıcık rekabetçilik de var. Gençlik STK'larının her biri benim yoğurt yiyişim doğru diyor. O yüzden ortak faaliyet geliştirme konusunda da yani Gençlik STK'ları birbirine yanaşmıyorsa da onları ortaklaştırabilecek bir moderasyon, bir yönetim biçimi, bir yönetim önerisinde bulunacak, destekleyecek, teşvik edecek bir yapı olmalı diye düşünüyorum.”

7.4. EĞİTİM SİSTEMİ İÇERİSİNDE GÖNÜLLÜLÜK

Katılımcılar eğitim sistemi içerisinde gönüllülüğü destekleyecek mekanizmaların güçlendirilmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Gönüllü katılımının artması, gönüllülük kavramının toplum tarafından benimsenmesi dolayısı ile gençlik çalışmaları alanının genişlemesi için eğitim sistemi içerisinde okullarda (anasınıfı, ilkokul, ortaokul, lise) gönüllülük kavramının tartışılması; çocukların ve gençlerin gönüllülüğe teşvik edilmesi beklenmektedir.

“Benim elimde bi imkân olsaydı ben de bunu ilkokul düzeyine ya da belki anaokulu düzeyine indirmek isterdim. Yani sadece gençlik çalışmaları değil aslında sonuçta çocuklar da geleceğin gençleri ya hani o noktada bazı şeylerin çekirdekten verilmesi gerekiyor bazı bilinçlerin. O bilincin işte bi anasınıfında, ilkokulda vesairede verilip daha sonrası için daha böyle ne yaptığını bilen ne yaptığını düşünebilen, kurgulayabilen bir genç yaratabilecek bir platformun olmasını isterdim açıkçası. Eğitim sistemine entegre etmek isterdim.”

Üniversiteler söz konusu olduğunda ise katılımcılar için durum biraz daha farklıdır. Bazı üniversitelerde gönüllülüğe teşvik eden ders programlarının var olduğunu ifade eden katılımcılar bu programların çoğaltılmasını istemektedir. Üniversiteler ile gençlik çalışması alanının ilişkilerinin güçlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Katılımcılardan bazıları yapılan çalışmalarda üniversiteli gençlere ulaşmakta üniversitenin kendilerini kabul etmemesinden dolayı zorluk yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Gençlere ulaşamadıkları için aslında gençlik çalışmasındaki bir parçanın eksik kaldığını söylemektedirler. Bu nedenle de üniversiteler ile iş birliğinin artırılmasına ihtiyaç duyduklarını dile getirmektedirler.

“Biz burda üniversitede dernek olarak faaliyet gösteremiyoruz. Çünkü bizi de üniversitenin içine sokmuyorlar. Bunun herhangi bir sebebi yok demicem. Tamamen siyasi. Biz herhangi bir bağımsızlık bildirgesi yayınlamış olsak dahi bizi üniversitenin içine kabul etmiyorlar. Ama bizim amacımız, gayemiz gençlik çalışmaları ve gençlik çalışanı olarak da tüm fırsat ve imkanları gençlerle buluşturmak. Ama maalesef bunu yapamıyoruz.”

7.5. FIRSAT EŞİTSİZLİKLERİ VE BÖLGESEL FARKLILIKLAR

Güneydoğu Anadolu, Doğu Anadolu, Karadeniz ve Akdeniz Bölgesi'nden araştırmaya katılan katılımcıların fırsat eşitsizliği ve bölgesel farklılıkları dile getirdiği görülmektedir.

Özellikle gençlik çalışanları için yapılan eğitimler, gençlik alanı için ayrılan kaynak bütçelerinin paylaşılması, kurumsal veya kişisel kapasite geliştirme eğitimlerinin bölgelerinde batı bölgelerinden farklılık gösterdiği dile getirilmektedir. Bu durumun gençlik çalışmaları alanında bölgesel farklılıklara ve eşitsizliklere neden olduğu, fırsat eşitsizliği yarattığı belirtilmiştir.

“Aslında Güneydoğu’da çalışmış olmamdan dolayı, bir tarafta sürekli büyük şehir ya da işte Batı tarafını mutlaka takip ediyorum gidiyorum geliyorum. Bir kere fırsat eşitliği yok. Hani eşit şekilde fırsatlardan yararlanılamıyor. Böyle bir durum da var. Hani bölgesel olarak diyebilirim. Bir dezavantajlılık yaşanabiliyor.”

“Yani bu tür eğitimler olsa bile hep İstanbul, Ankara, İzmir gibi büyük yerlerde oluyor. Daha yerele veya daha başka illerde de olmasını, herkesin ulaşabilmesini ihtiyacı olduğunu düşünüyorum. Bu tür çalışmalara ve eğitimlere, başka şehirlerde başka illerde de ulaşabilmesine ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.”

Bölgesel farklılıkları ve fırsat eşitsizliği konusunda gençlik çalışması içerisindeki kararları bile etkilediğini bir katılımcı şu sözleri ile özetlemektedir:

“Türkiye’deki sivil toplum kuruluşlarında sahadan yetişen ve teoride yetişen gençlik çalışanları var ve bugün baktığımızda Ankara veya İstanbul’daki STK’ların genelde teoriden yetişen kişilerin sivil toplumda söz hakkı oluyor. Bizim gibi sahadan yetişenlerin çok da söz hakkı olmuyor. Biraz hibe verenler onlar olduğu için bi de olaya böyle bakmak lazım.”

7.6. KAMU KURULUŞLARI VE BÜROKRATİK SÜREÇLER

Gençlik çalışmaları sivil toplum içerisindeki katılımcı demokrasinin bir yansıması olduğunu dile getiren katılımcılar gençlerin muhatap alınması ve karar alma mekanizmaları içerisinde yer alıyor olmasını katılımcı demokrasiyi de güçlendirdiğini ifade etmektedirler. Karar alıcıların gençlik çalışmalarını tanıyor olması bu nedenle de önem arz etmektedir. Dolayısı ile katılımcı demokrasinin gençlik çalışmaları içerisinde tam olarak işleyebilmesi için kamu kurum, kuruluşları ve bürokrasi ile olan ilişkileri önemlidir.

Yapılan odak grup görüşmeleri sırasında katılımcılar kamu ile olan iş birliklerinin artırılması gerektiğini dile getirmektedirler. Gençlik çalışmaları içerisinde yapılan işler, projeler ve çalışmalar için izin süreçlerinin uzamasının hem gençler hem de gençlik çalışanları için moral kaybı olduğunu söylemektedirler.

“İzinlerde tıkanıklık, işte üniversite çalışma içerisinde. Gençlik çalışması daha rahat yürütülebilmesi için ve daha sağlıklı yürütülebilmesi için bir ülke politikası içerisinde yer alması gerekiyor. Üniversite ayağının olması gerekiyor. Üniversite toplulukları ile iş birliği yapılması gerekiyor. Çünkü büyük bir potansiyel orda.”

*“Kamu – STK iş birliğine çok önem verirdim. Mesela şöyle, bölgede Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı bir gençlik merkezi var. Belediyelerin kendi gençlik merkezleri var. GAP idaresinin kendi gençlik evi var. Üniversitelerin kendi gençlik grupları var ve 10 taneye yakın aktif çalışan gençlik alanında sivil toplum kuruluşu var. Ama bunların hiçbirisi, yapı olarak hiçbirisi, birbiriyle entegre ve iş birliğinde çalışmıyor. Bugün biz * Üniversitesine gidip bir ‘Erasmus+ projesi tanıtımı yapıcız’ dediğimizde üniversite buna izin vermiyor. Bir belediye gidip ne bileyim işte, üniversiteyle iş birliği yapamıyorum. Herkes birbirini rakip ve düşman olarak gördüğü için **te gençlik çalışmaları sekteye uğruyor. Hani biz bunu kendi aramızda STK’lar olarak yapabiliyoruz, işte A sivil toplum kuruluşu ve B sivil toplum kuruluşu birleşip onun fiziki alanını kullanıp onun*

eğitimini kullanıp bir proje yapabiliyoruz. Ancak bu bütün yapıların bir arada olduğu büyük bir proje göremezsiniz.”

Katılımcılar özellikle kamu kurumlarının veya bürokrasiye daha yakın olarak dile getirdikleri Gençlik ve Spor Bakanlığı veya Kızılay⁵¹ gibi kurumların gençlik çalışanı pozisyonu için seçici olması gerektiği vurgulanmaktadır. Halihazırda bilgi ve deneyim konusunda tecrübeli olan gençlik çalışanlarının istihdam edilmesini talep etmektedirler.

“Gençlik Spor Bakanlığının gençlik çalışanı mesleğini sadece Gençlik Spor Bakanlığı ve Kızılay gibi, yani devletin daha çok zümrelerinin yer aldığı noktalardaki resmi anlamda sayması durumunu değiştirdim. Sonuçta birtakım sivil toplum kuruluşlarının da oluşumlarında bu mesleki süreci çok iyi yürüten, hatta bu mesleğe emeğini veren insanlar bulunmakta ve buradaki insanların gençlik çalışanı olarak varlığı resmi olarak tanınmamaktadır. Belki bunu değiştirmeyi, değiştirmek isterdim diye düşünüyorum.”

Gençlik çalışanlarının ihtiyaçlarını kamu kurum ve kuruluşları ve bürokratik süreçler başlığı altında değerlendirebileceğimiz bir diğer kavram ise lobıcilik kavramıdır. Katılımcılar gençlik çalışmaları alanında lobıciliğin önemli olduğunu ve özellikle uygulamaları gerektiğini dile getirmektedirler. Bir diğer yandan ise politika, örgütlülük hallerinin de lobıcilik için önemli olduğunu vurgulamaktadırlar.

“Gençlik çalışanlarının geleceği, dediğimiz o lobıciliğe o bürokrasiye ve gençlerin bu konuda işin içine dahil olabilecekleri farkındalık çalışmalarına bağlı.”

7.7. BİR ARADA OLMA HALİ

Odak grup görüşmeleri içerisinde görülen bir diğer ihtiyaç ise gençlik çalışanlarının bir arada olma ihtiyacıdır. Düzenli olarak bir araya gelerek yeni fırsatlardan ve kaynaklardan haberdar olmak istemektedirler. Bir araya gelişlerin aynı zamanda deneyim aktarımı sağlayacağına, iyi örnekler hakkında bilgi sahibi olacaklarına ve bu durumun fikir alışverişi sağlayacağını düşünmektedirler.

Gençlik alanında ilişki ağlarının daha da desteklenmesi, beraber öğrenme ve iletişim kanallarının açılmasının gençlik çalışmaları alanını besleyeceği vurgulanmaktadır. Geliştirilen ilişki ağları ile beraber ortak çalışma hali de beraberinde gelecektir.

⁵¹ “Kızılay” <https://www.kizilay.org.tr/> (Erişim Tarihi: 02.01.2021)

“İl bazlı, bölge bazlı gençlik çalışanlarının böyle bi ağ, zincir kurması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü her sivil toplum kuruluşunun çalıştığı alan farklı, çalıştığı bireyler farklı, yapılabilecek bence ortak çalışmalar çok var fakat herkesin birbirine ulaşması böyle çok zor yani. İşte değişmeler vs’ler, işte bir sürü şeyler oluyor. Böyle onları bir araya toparlayacak bir havuz mesela bence çok büyük bir ihtiyaç diye düşünüyorum.”

7.8. KAYNAK

Bu bölümde kaynak olarak ifade edilen kelime iki türlü ele alınmıştır. İlk olarak gençlik çalışanlarına ayrılan kaynaklar ikincisi ise gençlik alanına ayrılan kaynaklar olarak değerlendirilebilir.

Gençlik çalışanları düzenli ve sürdürülebilir kaynakların gençlik alanı için oluşturulması gerektiğini söylemektedir. Gençlik alanı için ayrılan kaynakların yetersiz olması nedeni ile gençlik çalışmaları alanında sürdürülebilir işlerin yapılamadığını dile getiren gençlik çalışanları hibe veren kurum veya kuruluşların artması gerektiğini savunmaktadır.

Yurt içi ve yurt dışındaki kaynaklara ulaşmak, bu kaynaklar hakkında bilgi almak ve bu kaynakların daha da fazla olması konusunda talepte bulunan gençlik çalışanları kapasite geliştirme ve fikir alışverişleri ile de bu kaynaklar hakkında bilgi sahibi olmayı istemektedirler.

Kaynak konusunu bir de gençlik çalışanlarının sürdürülebilirliğini etkileyen ve kişiye olan yatırım olarak da ele alabiliriz (Gençlik çalışanlarına ayrılan kaynaklar / bütçeler). Katılımcılar, maaş / bütçelerin kendileri için geçim kaynağı olduğunu ifade etmiş, bu kaynakların da yetersizliğini dile getirmişlerdir.

Gençlik çalışanlarının bütçesi ile alakalı olarak yapılan projelerde kurum veya kişilerin bilerek ve isteyerek gençlik çalışanları için az bütçe ayırdıklarını, gönüllü olarak düşünülen gençlik çalışanı için bütçelerin lüks olarak görüldüğünden bahsedilmektedir.

“Yarı meslek yarı gönüllülük olarak gözüktüğü için maaş kalemine çok az bütçe ayrılıyor. Bu yüzden gönüllüymüş gibi davranılıyor çoğu kez. Bence birinci ihtiyaç bu. Geçinebiliyor olması, gençlik çalışanının.”

Gençlik çalışanına ayrılan bütçelerin az olması durumu gençlik çalışanı istihdamını etkilemektedir. Bu durumun gençlerin gençlik çalışanı olmalarının önünü kapattığı ifade edilmiştir. Bir diğer yandan da bu alanda çalışmak isteyen

gençlik çalışanlarının geçimlerini sağlamak için başka işlerde çalışmasına, zorunlu olarak gönüllü gençlik çalışması yürütmesine neden olmakta, çıkılamayan bir döngüyü de beraberinde getirmektedir.

7.9. KAPASİTE GÜÇLENDİRME

Katılımcılar gençlik çalışması yürüten kurumların ve gençlik çalışanlarının kapasite geliştirme çalışmaları içerisine dahil olmasını ve bu çalışmaların arttırılmasını talep etmektedirler. Eğitimler olarak da dile getirilen kapasite geliştirme çalışmaları, gençlik çalışanlarının gençliği sürekli takip etmeleri gerektiği için kendilerini yenilemeye ihtiyaç duydukları da belirtilmektedir. Kapasite geliştirme için eğitimlerin sadece yurt dışı değil yurt içi eğitimler olması gerektiğini de vurgulamaktadırlar.

Bir diğer yandan mentorluk konusunda güçlendirmeleri gerektiğini savunan katılımcılar bunun nedeni olarak gençlik çalışmalarının gençlere mentorluğu amatörce gerçekleştirmeleri olarak söylenebilir.

“Tüm gençlik çalışanlarının ihtiyaçlarından biri nasıl mentorluk yapabiliriz kısmı olmalı. Kişileri gelişmek istedikleri alanlarla ilgili doğru yönlendirebilmek gerekiyor. Gençlik çalışanları mentorluk ile ilgili ciddi güçlendirilmeye ihtiyacımız var bence.”

Mesleki rehberlik konusunda da desteklenmeye ihtiyaç duyan gençlik çalışanları, yurt dışı kaynakların Türkçe'ye çevrilerek kendileri ile paylaşılmasını istemektedirler. Katılımcılar tarafından bir diğer mesleki gelişim olarak söylene konu ise non-formal eğitim teknikleridir.

Psikolojik destek ise bir diğer kaynak olarak sunulabilecek konu olarak katılımcılar tarafından dile getirilmektedir.

“Psikolojik desteğe de ihtiyaç var. Çünkü sonunda insanız biz ve atıyorum gençlik çalışanı sadece ne bileyim hani şehirdeki gençlerle ya da köydeki gençlerle çalışmıyor. Göçmen gençlerle de çalışabiliyoruz. O durumdan ciddiye çok etkilendiğimiz olabiliyor. Ben çalışmayı deneyip çalışmadığım alanlar olmuştu. Çok fazla etkilendiğim için. O noktada bence psikolojik desteğe de ihtiyaç var diyebilirim.”

7.10. GENÇLİK KATILIMI

Katılımcılar gençlik çalışmalarının ihtiyaç olarak gördüğü bir diğer konu ise gençlik katılımıdır. Gençlik katılımını sağlayan alanların yaratılması, dezavantajlı gençlik grupları ile çalışılması, gençlerin katılımını teşvik etmek, motivasyonlarını sağlamak ve gençlik alanı için mekanizmaların yaratılması konularına odak grup görüşmeleri sırasında değinmişlerdir.

Katılımcılar gençlik çalışmaları alanında gençlerin alana dahililiyeti konusunda hedef kitle olarak görülmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Farklı gençlik gruplarına, dezavantajlı gençlik gruplarına, daha fazla gençlik grubuna ulaşmak ve gençlik çalışmalarıyla tanıştırmamanın alan için büyük bir eksiklik olduğunu söylemektedirler. Bahsedilen gençlerin alana dahil edilmemesinin ise gençlere verilmesi gereken söz hakkı ve karar hakkı konusunu sekteye uğrattığı söylenmektedir.

“Elimde olsa fırsatların daha çok erişilebilir olması üzerine gençlere araçlar sağladım. Gençlik programları gençlik çalışmaları sonucunda üretilebilen işler bir kesime ulaşabiliyor ondan sonra dönüp dolaşıp hep aynı gençlere ulaşabiliyorsunuz. Belirli bir grup genç hiç duymamışken onu bir grup da sürekli sürekli takip ediyor. Bir kere tadını aldıktan sonra o çalışmanın, o fırsattan devamlı aynı kişiler yararlanıyor ya da benzer kişiler. Gençlik çalışanlarının odaklanması gereken nokta o eşitliği de sağlamak ama elimde sihirli değnek olsa onunla ilgili araçlar geliştirdim çünkü bi süre sonra anlamsız oluyor devamlı aynı gence aynı gruba ulaşınca.”

Katılımcılar gençlik çalışmaları içerisinde gençler için yaratılan alanların ise farklı yönlerden eksik olduğunu vurgulamaktadırlar. Özellikle gençlik çalışmaları içerisinde gençlere güvenli ve somut alanlar yaratılması gerektiğini savunan katılımcılar bu alanların hiçbir çıkar gözetmeden kurum veya kuruluşlar tarafından (Özellikle devlet kurumlarından bahsedilmektedir) sağlanması gerektiği belirtilmektedir. Kurum ve kuruluşlardan bağımsız bu alanların özgür olması gerektiğinin ise altı çizilmektedir.

“Sporsuz, yurtsuz, belediyesiz, GAP’sız, üniversitesiz, ıvırtısız zıvırtısız gençliğin bakanını kurup diğer alanlara nasıl bütçe ayrılıyorsa bana da bütçe ayrılacak. Eğer ben GAP’ın gençlik merkezini kullanamayacaksam, eğer ben üniversitenin spor salonunu kullanamayacaksam, eğer ben belediyenin konferans salonunu kullanamayacaksam hepsinin canı cehenneme. Kendi ihtiyar heyeti için ak saçlıları bir araya getirecek ve oturup iften püften görüşmeler yapacaklar diye o kadar masraf yapıyorlar, her gün boş, benim çalışmama da vermeyeceklerse demek ki boşuna yapılmış. Aynı çalışmayı bir kahvede de yapabilirler.”

Bir diğerk genç katılımının arttırılmasını istedikleri konu ise politikadır. Gençlerin politikada söz sahibi olması, gençlerin politik anlamda güçlendirilmesinin, gençlik politikaları konusunda güçlenmeyi de beraberinde getireceğı tahmin edilmektedir.

Gençlik mekanizmaları konusunda ise katılımcılar gençlerin katılımını sağlayan mekanizmaların çoğalmasını gerektiğine vurgu yapmaktadırlar. Özellikle kent konseyleri, gençlik kurulları ve gençlik meclisleri özelinde dile getirdikleri bu mekanizmalara gençlerin katılımının artırılması gerektiğini ve mekanizmaların da çoğalmasını gerektiğı üzerinde durmaktadırlar.

“Gençlik meclisleri olarak şimdi normal şartlarda meclisten geçmiş bir yasa var ‘tüm belediyelerin gençlik meclisi olmak zorunda’ biçiminde bir düzenleme var ama Türkiye’de çoğu belediyenin gençlik meclisi yok. Kâğıt üzerindeki var ama işlevde hiçbir şekilde yok.”

Bazı katılımcılar ise Gençlik ve Spor Bakanlığı olarak değil, tek olarak Gençlik Bakanlığının bulunmasını gerektiğini de eklemektedirler.

7.11. ÖRGÜTLÜLÜK HALİ

Katılımcılar gençlik çalışanlarını güçlendiren konulardan bir tanesinin de örgütlü olma hali olduğunu dile getirmektedirler. Bir araya gelmek, deneyim paylaşmak ve yeni bilgiler konusunda güncellenmek olarak ifade eden katılımcılar olduğu gibi net olarak gençlik çalışanlarının örgütlenmesi gerektiğini savunan katılımcılar da vardır. Gençlik çalışanlarının örgütlü olma halinin gençlik politikalarını destekleyeceği, gençlik çalışanı sömürüsü konusunda adım atmaya sağlayacağı, sivil alana iyi geleceğı düşünülmektedir. Sivil bir çatı altında gençlik çalışanlarının örgütlenme ihtiyacı bulunmaktadır.

“Ama işte gençlik çalışanı olarak hangimiz kendimizi tanımlıyoruz ki? Ben mesela çoğu zaman ‘ay yok yok değilim!’ oluyorum. Öyle bir örgüt olduğunda dahil olabilecek miyim ya da bir masaya gelip konuştuğumuzda zaten bir tanımlı olmadığı için nasıl örgütlenicez falan filan. Yani kamu düzeyinde bir tanımlı olmadığı için kendimiz tanımlayabiliriz belki ama örgütlendiğimizde...”

“En büyük ihtiyaç örgütlenme. Bulduğumuz yerelde bile biz farkında değilsek ya da birbirimizi gençlik çalışanı olarak görmüyorsa toplumunda bizi görmesini bekleyemeyiz. Kimi söylüyorsanız söyleyin kamu mu özel sektörde mü? Onlardan da bir şey bekleyemeyiz. O yüzden de bir birliktelik, beraber hareket etmek gerekiyor.”

7.12. GENÇLİK POLİTİKASI

Odak grup görüşmeleri içerisinde katılımcılara sorulan sorularda en çok söz edilen kavram gençlik politikaları kavramıdır. Farklı sorular içerisinde bir ihtiyaç olarak kendisini gösteren gençlik politikaları bir eksiklik, geliştirilmesi gereken bir alan, olması gereken bir belge, zorunlu olarak yazılması gereken bir metin olarak da anılmaktadır.

“Öncelikle bir gençlik politikasının oluşturulması ve gençlik metninin oluşturulmasını isterdim. Bunun için çabalardım yani.”

“Fırsat ve imkân olsaydı yerel ve ulusal anlamda bir gençlik politikası oluşturmak isterdim. Oluşturduğumuz bir politika yok. Onu oluşturup gençlerin ne istediğine bakarak ona göre bir yol çizerdim. Gençlerin istekleri doğrultusunda bir yol izlemek isterdim.”

Katılımcıların özellikle gençlerin istek ve arzularını yansıtan gençlik politikasına ihtiyaç duyduğu net bir şekilde görülmektedir. Gençlik politikalarının olmasının gençlik çalışmaları alanına olan eksikliğini dile getiren katılımcılar aynı zamanda politika belgesinin gençlik çalışanlarını da etkilediği söylenmektedir. Gençlik çalışanlarının mesleki olarak tanınmaması, sınırlarının çizilmemesi, çerçevesinin olmaması gibi konuları etkilediği gibi aynı zamanda politikanın olmaması gençlerin katılımlarını, alana dahiliyetlerini ve gençlik alanı içerisinde yapılan çalışmalarını da etkilemektedir.

“Eğer sende bir gençlik politika belgesi olursa bununla işte meclise taşıyabilirsin bunu bir şekilde. Soru önergesiyle taşırsın, milletvekilini etkileyerek taşırsın, devletin bu alandaki kurumlarına bunu taşırsın. Yaparsın da yaparsın yani tabii ama yok.”

“Gençlik politikalarının Türkiye’de farklı bir seviyeye gelmesi lazım ondan sonra gençlik olarak gençlik çalışanı olarak bir meslek olarak tanımlanabilir.”

Doğrudan veya dolaylı olarak gençlik alanını etkileyen gençlik politikaları aynı zamanda doğrudan veya dolaylı olarak gençlik alanı içerisindeki farklı konulardan etkilenmektedir de. Bu bağlamda bakıldığında gençlik politikalarının olmaması gençlik alanı içerisindeki birçok ihtiyacı doğurmakta, birçok ihtiyaç ise gençlik politikalarının olmamasına neden olmaktadır. Gençlik politikaları katılımcılar tarafından her alana etki eden bir ihtiyaç olarak dile getirilmektedir.

8. GENÇLİK ÇALIŞANININ ANA MOTİVASYONU

Odak grup görüşmeleri içerisinde kendilerini gençlik çalışanı olarak tanımlayan katılımcıların ana motivasyonları bu bölüm altında incelenecektir. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda motivasyonlar alfabetik sıra ile (1) etki yaratmak / etki etmek, (2) gençler, (3) gençlik çalışanına olan katkısı olmak üzere 3 kategoride incelenmektedir.

8.1. ETKİ YARATMAK / ETKİ ETMEK

Katılımcılar etki yaratmak / etki etmek kavramını farklı bağlamlarda ele almışlardır. Bağlamlardan bir tanesi gençlik çalışanlarının yerel çalışmalar ile olan bağlarıdır. Hem kendi yaşantıları hem de yerelde gördükleri sorunlardan yola çıkan katılımcılar yereldeki değişimi başlatmak, yereldeki değişimi sürdürmek, yerelde bir değişime vesile olmanın kendilerinin ana motivasyonu olduğunu dile getirmektedirler. Kendi hayatları ve yaşantılarındaki deneyimleri içeren bu yaklaşım ile aslında gençlik çalışmaları konusunda çalıştıkları yereli hareketlendirmenin kendilerini harekete geçiren güç olduğunu ifade etmektedirler.

“Ana motivasyonumu kendim olarak görüyorum; eksikliğim, ihtiyacım, yaşadığım, bölgemin ve toplumun eksiliği, bir gencin ne istediği ne yaptığı... En başında söylemişim size tatlı satarken tanıştım gençlik çalışmasıyla. Bir süre sonra içeri geçtim ve tabii tatlıyı bir kenara bıraktım artık o gitti, para kazanma meselesi öldü kafada. Gidip içeriye gezmek istedim. Kürtçe soruyorum, Kürtçe izin istiyorum. Türkçe konuşma özgüvenim de yok. Sonra sürekli gitmeye başladım ve ben aslında ben hiçbir şeymişim. Bunu fark ettim ve o gençlik merkezi için imkansızlıklar içindeki imkân olarak bahsettim. Yaşımın tutmadığı çalışmalarda yer aldım. Neye dokunuyorsanız motivasyonunuz o. Elinizi nereye atsanız elinizde kalıyor çünkü, hiçbir şey yok.”

“Yani motivasyon öncelikle değişimi sağlamakla ilgili. Bu değişim anlayışı kişiye göre değişebilir ama benim için bi yönde önyargıları yıkabilmek. Şimdi LGBTİ grupla çalıştığım için çok fazla önyargılarla karşılaşılıyor, çok fazla dışlanmalara maruz kalıyoruz. Bu yüzden insanlara yaklaşıp bi şeyler anlatıyor olabilmek ve onların buna ne şekilde ikna olup olmadıkları görmek, gerçekten böyle şeffaf bi şey. Yani motivasyon bu benim için.”

Bir diğer yandan gence ve gençliğe güvenli ve güvenilir bir ortam sunmak isteyen gençlik çalışanları gençlerin sürekli olarak gençlik çalışmaları alanı içerisinde var olmasını sağlamayı istemektedirler. Böylece dolaylı olarak toplumsal sorunlara çözüm üretebileceklerine inanmaktadırlar.

Katılımcılardan bazıları ise ana motivasyonlarının kendilerinin gençlik çalışmaları ile tanışmalarına vesile olan durumlar olduğunu belirtmektedirler. Kendilerini bu alana getiren, bu alanda kalmalarını sağlayan her ne ise o şeyin ana motivasyonu olduğunu söylemektedirler.

“Benim en değerli bulduğum yani bir gence, evet senin fikirlerin değerli, okumuyor olabilirsin, çalışmıyor olabilirsin, hani kim olursan ol sen de bir vatandaşsın hani hak temelli yaklaşımın yanında da insan olarak sen değerlisin, bunu yapabilirsin, bunu istiyorsan böyle olabilir gibisinden bir şey yapmak, şahsen benim en büyük, yani en temel motivasyonum. Bana öyle yapılmıştı çünkü onu ne kadar değerli olduğunu hissettiğim için ben de onu yapmak istedim, en çok.”

“Ben bu gençlik çalışmasının içine girdiğim ilk toplantıya gittiğim günü hatırlıyorum. İlk gittiğimde tanışırken yani kendimi tanıtırken sesim o kadar titriyordu ki kendi söylediğimi kendim bile anlamıyordum yani. Sosyal olarak mesela kendimi geliştirdiğimi gördüğümde o zaman bu benim için çok büyük bir motivasyon olmuştu. Bu işin içine daha fazla girmeme olanak sağlamıştı.”

Odak grup görüşmeleri sırasında katılımcıların dile getirdiği bir diğer ana motivasyon ise katılımcıların zamanında gençlik çalışması ile tanışmamaları, gençlik çalışmaları alanının nasıl bir yer olduğunu bilmemeleri, kazandırdıklarından mahrum kalmaları dolayısı ile gençler ile zamanında kendilerinin sahip olamadıkları fırsatları buluşturma istekleridir.

8.2. GENÇLER

Katılımcılar odak grup görüşmeleri sırasında motive oldukları ve her konuda sıklıkla dile getirdikleri diğer bir tema ise genç temasıdır. Gençlik çalışanları için gençler başlı başına ana motivasyon kaynağı olarak görülmektedir. Gençleri dinliyor olmak, gençlerin hayallerini dinlemek gençlik çalışanları için ana motivasyon kaynağıdır.

Gençlerin toplum tarafından nasıl görüldüğü, nasıl davrandığı ve üzerindeki stres hallerini bilen gençlik çalışanları gençler için fikirlerini, düşüncelerini ve hayallerini paylaşacak gerçekleştirecekleri güvenli alanlar yaratmak istemektedirler. Katılımcılar bu alanları fiziki alanlar olarak ifade ettikleri gibi aynı zamanda grup ile bir araya gelme, yargılanmadan konuşabilecekleri gençlik grupları olarak da dile getirmektedirler.

“Toplumun dayatması, ailenin dayatmasından dolayı şu an ‘Sadece bir memurluk hayatım var ve ne kadar güzel siz benim hayallerimi gerçekleştiriyorsunuz’ diyen gençliği görüyorum.”

“Katılım konusunda çok zorluk yaşıyorlar ya da yeterince uygun alanları yok. Ama hani böyle alanlar yaratıldığı zaman gençler gerçekten çok iyi üretiyor ve çok iyi bir şekilde de değiştiriyorlar, değiştirilmesi gereken şeyleri.”

Odak grup görüşmeleri içerisinde özellikle gençlerin desteklenmesi konusu, katılımcıların ana motivasyon kaynaklarından biridir. Gelişimlerinin desteklenmesi ve kapasite güçlendirme çalışmaları ile beraber aslında gençlerin fırsatlarını yaratmak ana motivasyon kaynağı olarak belirtilebilir.

8.3. GENÇLİK ÇALIŞANINA OLAN KATKISI

Katılımcılar gençlik çalışmaları alanını mutluluk veren, güvenli, serbest çalışmalar üretebildikleri ve sorumluluk alabildikleri, kendilerine yakın yaşam görüşüne sahip insanlar ile çalışabildikleri ve aktivizm yürütebildikleri bir yer olarak tanımlamaktadırlar. Farklı sektörlerde çalışıldığı zaman yukarıda belirtilen sıfatların hiçbirisinin gerçekleşmeyeceğini, farklı amaçlar doğrultusunda hareket etmek zorunda kalacaklarını, insanların zengin olması için çalışacaklarına inanmaktadırlar. Diğer sektörlerde çalışmayı emek ve zaman verecek kadar önemli görmediklerini, diğer sektörlerde kendilerini önemli hissetmediklerini ifade etmektedirler.

“Benim gençlik çalışanı olma ana motivasyonum çok dinamik bir alan yani sürekli bir şey düşündüğün, kafa yorduğun, dinamik kalacağın, dinamik bir alan. Bu beni çok motive ediyor, kişisel olarak. Bide umarım sadece ben şanslı değilimdir, alan böyledir. Ama böyle çok değerler çerçevesinde en temelinde anlaşabildiğin, uzlaşabildiğin, çok temel değerlerde aynı yere baktığın insanlarla birlikte alanda. O da bence müthiş bir keyif, müthiş bir motivasyon.”

“Bende de mesela mezun olduğumda önümde şey vardı işte özel sektöre atılıp lojistikçi olmak, dış ticaret yapmak falan kendim bir şirkette masa başında ya da bu işi yapmak. Ben neden para kazanmasam da hala bunu yapıyorum? Çünkü burda eğleniyorum, seviyorum, az da olsa bu çok göreceli, ben de işe yaradığımı düşünüyorum. Ama orda ne biliyim hani Türkiye’nin makarnasını alıp satıyorsun, orda kendimi robot gibi hissediyorum. Bu alanda daha insan gibi, daha insanca geldiği için burada çalışmak, üretmek burayı seviyorum. Bir de keyifli.”

Alanın doğası gereği fikirlere ve öğrenmeye açık, çok yönlü gelişmeyi sağlayan bir yapıda olması dolayısı ile kendilerine vizyon kazandırdığına inanmaktadır. Aldıkları geri bildirimler ve açık iletişim ile kendilerini geliştirdiklerini bunun da ana motivasyonları olduğunu dile getirmektedirler.

“O kişide kişisel gelişim ve toplumsal olarak bakış açısı değiştiyse ve bunu geri dönüt olarak söylüyorsa bu çok motive ediyor ve hırslandırıyor.”

“Bunun için bir ortam yaratıyorum. Geri bildirim alabileceğim şekilde metotlar uygulayarak artık çalışmanın içerisine, doğasına uygun geri bildirim alınabilecek yöntemler uygulamaya çalışıyorum. Bazen bu doğal yollarla geliyor. Böyle çok kurgulu, yapılandırılmış bir çalışma yoksa ortada, sadece hayatına dokunmuş olduğum bir genç gelip bana şunları şunları şunları edindim bu yolda dediğinde de aslında bu motivasyonu sağlamış oluyorum. Aslında biraz açık iletişim biraz da yapılandırılmış çalışmalar da geri bildirim kısmını göz ardı etmeden bir yöntemle onları alabilmek.”

9. GENÇLİK ÇALIŞANLARI MOTİVASYONUNU NASIL SAĞLIYOR?

Katılımcıların her ne kadar çoğunluk motivasyonunu sağlayabildiğini dile getirirse de bazı katılımcılar motivasyonlarını sağlayamadıklarını da belirtmişlerdir. Bu bölüm gençlik çalışanlarının motivasyonlarını yükselten, motive olmalarına neden olan kaynakları ve motivasyonlarının düşmesine, kaybolmasına neden olan durumları incelenmektedir.

9.1. EVET MOTİVASYONUMU SAĞLAYABİLİYORUM.

9.1.1. İÇ ETKENLER

Katılımcılardan bazıları motivasyon kaynaklarının ve motive olma şekillerinin kendileri olduğunu dile getirmişlerdir. Kendi idealleri, hayalindeki ideal dünyaları, kendi hedefleri ile beraber içselleştirdikleri şeylerin motivasyonlarını sürekli arttırdığını söylemektedirler.

“Ben motivasyon olarak şunu söyleyebilirim, benim öyle fonla kaynakla onla bunla pek alakam yok. Pek de alakadar etmez beni. Yani benim ideallerim var, ideallerimin karşısına çıkan sorunlar var. Bunlarla benim mücadele yöntemim, yani mücadele ederim. Benim de motivasyonum var. Motivasyonumuz ideallerimizin karşısındaki sorunlar.”

İçselleştirmeye bir diğer taraftan bakacak olursak bazı katılımcılar ise gençlik çalışmaları alanı içerisinde bulduklarında veya bulunmadan öncesindeki içlerindeki ilk motivasyon kaynaklarına döndüklerini, bu kaynağın kendilerini motive ettiğini ve sürekli üretmeye teşvik ettiğini söylemektedirler. Neden gençlik çalışması içerisinde oldukları düşünmekte ve neden bu alanda üretmek istiyorum, neden bu alana girdim soruları ile kendilerini motive etmektedirler.

“İlk neden buraya adım attım? Neden buradayım? Hani bu işe girerken ilk neler düşündüm? Onu hatırlamaya çalışarak aslında, neden bu yola çıktım? Neden ilk başta gönüllü oldum sonra da kendimi geliştirmeye çalıştım? İlk zamanlarımı hatırladığımda aslında bu motivasyonda sağlamama baya olanak sağlıyor.”

Bir diğer yandan ise gençlik çalışmalarının dinamik yapısı sürekli öğrenme gerektirmektedir. Gençlik çalışanları alana ilk girdikleri andan itibaren öğrenmeye maruz kalırlar. İlerleyen zamanlarda katılımcıların yapabildiğini görmelerinin, kendilerinin de profesyonelleştigiine tanık olmalarının motivasyonları arttırdığını söylemektedirler.

Gençlik çalışmaları alanı içerisinde para kazanmaya başlamalarının da süreçteki motivasyonlarını arttıran bir durum olduğu katılımcılar tarafından dile getirilmiştir.

9.1.2. DIŞ ETKENLER

Katılımcılar kamuda çalışan kişilerin, kamu kurum ve kuruluşlarının ve bürokrasinin kendi motivasyonlarını sürdürmedeki önemli etkenlerden bir tanesi olarak söylemektedirler. Gençlik çalışanları, kendilerini destekleyen kişi ve kuruluşların olduğunu bildiklerinde; yaptıkları işe değer verildiğini düşünmektedir. Bu sayede yapılan çalışmalar daha hızlı yol katedebilmek ve dolaylı yoldan gençlik çalışanlarının motivasyonları da artmaktadır.

“Desteklenmek de bana göre motivasyondur. Çünkü bu ailede olabilir, yerelde olabilir, kamudan kamu dediğim hani böyle iş birliği yaptığınız kamu kurum ya da kuruluşlar, STK'lar olabilir buralardan da destek aldığınız zaman motivasyon yükseliyor.”

Bir diğer yandan ise çevrelerindeki insanların yaptıkları işleri görmesi, yapılan işlerin sonucunda çevreden gelen geri bildirimlerin ve gençlik çalışmaları alanının her kademesinin çevre tarafından tanınmaya başlamasının,

kendi motivasyonlarını arttıran bir durum olarak değerlendirmektedirler. Bir süre sonra bu etkinin toplumda ve çevrede kartopu etkisi yaratacağına inanmaktadırlar. Gençlik çalışmaları alanı içerisine gençlerin dahil olması, gençlik çalışmalarına katılması, alanın büyümesi ise motivasyonlarını korumalarında etkin rol oynamaktadır.

“Gençlerin bir arada olduğu bir ortam zaten ana motivasyon. Sonrasında bunun gönülden geliyor olması, gençlere fayda sağlayacağını biliyor olmak, onların bundan heyecanlanacak ve başka bireylere dolaşıp bir kartopu gibi fayda sağlayacağını biliyor olmak bence bir motivasyon kaynağıdır.”

Sürdürülebilir çalışmalar ise gençlik çalışanlarının verdikleri emek ve zamanı da temsil etmektedir. Bir diğer yandan ise sürdürülebilir çalışmaların etkisinin uzun zaman devam ediyor olması ve çalışmaların süreklilik göstermesinin kendi motivasyonlarını olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir.

Dış etken olarak ifade edebileceğimiz bir başka durum ise sivil toplum sektörü dışındaki diğer sektörler ve çalışma koşullarıdır. Katılımcıların sivil toplum sektörü içerisinde rahat, huzurlu, üretmek ve yatay hiyerarşi içerisinde, topluma fayda sağlayan ve ideallerini gözeterek yaptıkları çalışmaların kendilerini motivasyon anlamında etkilediğini dile getirmişlerdir.

Gençlik çalışmalarını alanını gençlik hakları savunuculuğu olarak tanımlayan katılımcılar ise savunuculuk yapmanın ve bu alanda aktivist olmanın kendi motivasyonlarını arttırdığını söylemişlerdir.

9.1.3. DAYANIŞMAK

Katılımcılar ile derinlemesine yapılan çalışmalarda, farklı alanlar içerisinde dayanışmanın kendileri için olan öneminden bahsetmiştik. Motivasyonlarını sağlayan bir neden olarak da karşımıza çıkması bu nedenle şaşırtıcı değildir. Katılımcılar açıkça belirtmektedir ki ekip arkadaşları, ekip arkadaşları ile iletişim halinde olmak, birbirini destekleme hali ve fikir alışverişinde bulunmak motivasyonlarını ciddi olarak arttırmaktadır.

“Şu an en yüksek tutan şey bence yaptığım işin bir sonucunu görmek, somut olarak veya kendi motivasyonumu kaybettiğim zamansa ekip arkadaşlarımla dayanışmak motivasyonumu sağlayan en yüksek şey şu an benim yapabileceğim.”

“Şu an zaman zaman yoğun olarak hissettiğim motivasyon kaybı çalışmaya dair, pandemiden bu da evden çalışıyor olmak Mart’tan beri. Bu da ofis arkadaşlarımızı görmeden çalışıyoruz evden çoğumuz. O yüzden şu an evde tek başıma atomu parçalıyo gibi hissediyorum bazen. En çok yoksunluğunu çektiğimiz şey, işle ilgili. Çalışırken gençlerle ilgili aynı departmandan ya da başka departmandan arkadaşlarımla fikir alışverişi yapmak. Bunun yoksunluğunda çok uzun zamandır evde tek başımıza çalışıyor olmaktan farkına vardığım bir süreç.”

9.1.4. GENÇLER

Katılımcılar motivasyonlarını arttıran ve sürdürülebilmelerini sağlayan en önemli şeyin gençler olduğu ifade etmişlerdir.

Katılımcılara göre gençlerin gençlik çalışmaları alanına katılarak değişimi getirmesi ve değişimi başlatmak için inisiyatif alması başlı başına bir motivasyon kaynağı olarak söylenmektedir. Özellikle alana ilk katıldıkları zamanlar ve sonra yaptıklarını yani değişim hikayelerini düşündükleri zaman gençlik çalışanlarının, gençlik çalışmaları alanında neden bir kez daha çalışma yürüttüklerini hatırladıkları dile getirilmiştir.

“Geldiği zaman onu birçok şeyden kurtarabiliyorsun bizim bölgede. Sokaktan, şöyle, bir madde bağımlısı olabilir sokakta ya da bir örgüte katılabilir.. Ama gençlik evinin önünden geçer, resim kursuna gelir, özel yetenek sınavında sonra bir bakıyorsun üniversiteyi kazanmış sonra bir bakıyorsun öğretmen olmuş. Sonra bir bakıyorsun o gönüllü gencimiz gençlik evinde öğretmen olmuş. Ordaki resim kursu öğretmeni olmuş. Bizim motivasyonumuzu geliştiren en şey bu yani.”

Gençlerin fikirlerini beyan edebilir hale gelmeleri, güçlenmeleri, kendilerini ilgilendiren konularda karar alma mekanizmalarına katılmaları yani hedef kitledeki olumlu değişim de motivasyon kaynaklarından birisi olarak dile getirilmektedir.

*“O buraya ilk girdikleri günle son zamanlarda edindikleri kendi kapasite gelişimlerini görebilmek beni son derece motive eden şey bu yani. Burda toplantiya gelip de işte adını söylerken bile çekinen bi liselinin, 15 yaşındaki bi gencin şu anda iklim değişikliği için *da bir platform kurması benim için motivasyon kaynaklarından en büyüğü.”*

Gençlik çalışmaları alanını gençlik hakları olarak da tanımlayan katılımcılar gençlerin de gençlik haklarını bilmeleri ve kendi haklarına yönelik olarak harekete geçmeye başlamaları ise bir diğer motivasyon kaynağı olarak görülmektedir.

9.2. HAYIR, MOTİVASYONUMU SAĞLAYAMIYORUM.

Katılımcılardan bazıları motivasyonu sağlamak konusunda zorlandıklarını hatta bazı durumlarda motivasyonlarını korumayı başaramadıklarını da dile getirmişlerdir.

Kişilerin, kamu kurum ve kuruluşların ve bürokrasinin kendi işlerini önemsememesi, dikkate almaması ve söz vermemesi dolayısı ile alanda yapılan işlerin önüne duvar örmeleri veya işleri aksatmaları gençlik çalışanlarının motivasyonunu düşürmektedir.

Katılımcılar tarafından, Türkiye’de sivil toplumun daralmasının özellikle pandemi süreci ile beraber artacağı öngörülmektedir. Katılımcıların genel ruh halini de etkilediğini söyledikleri bu durumun çalışmalara yansıtacağını düşünmeleri motivasyonlarını düşürmektedir.

Gençlik çalışanlarının, motivasyonlarını etkileyen kısım ise gençlerin halihazırdaki gençlik çalışmaları içerisinde kendi sorun analizlerini yapmaması, kendilerini dezavantajlı olarak konumlandırmaması ve gençlik çalışmaları alanında gençlik sorunları üzerine harekete geçmemeleridir.

10. GELECEKTE GENÇLİK ÇALIŞMALARINI NEREDE GÖRÜYORSUNUZ?

Katılımcıların çoğu gençlik çalışmalarının gelecekte daha iyi yerlere geleceğini, daha fazla gençlik çalışanı istihdam edileceğini, alanın büyüyeceğini öngörmektedir.

Gençlik çalışmaları alanında birçok kişinin emek ve zaman verdiğini, değişim için kendilerinden verdiklerini ve bunun da karşılığını, alanın gelişmesi ile alacaklarını düşünmektedirler. Yapılanların daha fazla görülür olacağı, daha fazla alana seslerinin duyulacağını düşünen katılımcılar da vardır.

Gençlik çalışmaları alanında daha fazla söylemin üretiliyor olması, daha fazla araştırmanın yapılmasını daha etkili ve etki yaratacak gençlik çalışmalarını da beraberinde getireceği umut edilmektedir.

Bir diğerk yandan gençlik çalışmaları içerisinde gönüllülük yapan ve içerisinde bulunan gençlerin ilerleyen zamanlarda bu alana profesyonel de katkı sağlayacağı, değişim yaratılan gençlerin de dolaylı olarak başkalarında değişim yaratma talebinde bulunacağı da düşünölmektedir.

Türkiye’de genç nüfusun fazla olması farklı sektörlerin de dikkatini çekmekte, gençlik alanını bir reklam olarak görmelerinin de dolaylı yoldan gençlik çalışması alanını iyi etkileyeceği düşünölmektedir. Daha fazla eğitim, daha fazla kapasite güçlendirme, daha fazla kuluçka ve gençlik merkezinin de alan içerisinde varolacağı söylenmektedir.

“Bence gençlik çalışanlarının da güçleneceği alanların artacağına inanıyorum gelecekte. Kuluçka merkezleri var veya bu gibi projeler var, bunların çoğalacağını düşünüyorum. Kaynaklı fon veren kuruluşların bu alana belki biraz daha yönelebileceği akademinin de belki bu alana yönelebileceği bir gelecek hayal ediyorum.”

Katılımcılardan bazıları ise pandemi ile beraber daralan sivil toplum alanının bazı yollar aramak zorunda kaldığını düşünmektedirler. Bu yollardan bir tanesinin daha fazla kaynağa (Maddi, kapasite geliştirme, çalışma alanı vb.) sahip olan uluslararası sivil toplum alanı olduğunu dile getirmektedirler. Bu nedenle de gelecek dönem içerisinde aslında gençlik çalışmaları alanında uluslararası çalışma alanları ile daha fazla iletişim halinde olunacağı, daha fazla ortak iş gerçekleştirileceği de odak grup görüşmeleri içerisinde konuşulmuştur.

“Kamusal anlamda açıkçası benim umudum biraz düşük, Türkiye özelinde konuşuyorsak. Çünkü işte pandemi, başka durumlar derken imkanlar daha da kısıtlanıyor onun için gençlik çalışanları alternatif bulmak isterken uluslararası yerlerden faydalanacaktır diye düşünüyorum.”

Bir diğerk yandan ise Gençlik ve Spor Bakanlığının bile yapması gerekenleri yapmaya başlaması, gençlik çalışanlarının kamu ve bürokrasiye etki etmeye başlaması, bir tanım, bir politika için mücadelenin olması da gençlik çalışanlarının umudunu arttırmaktadır.

Gençlik çalışmaları alanının toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalıklarının başlaması, LGBTİ+ gençlik çalışanlarının artmasının gençlik çalışmaları için iyiye işaret olduğu düşünmektedirler. Özellikle odak grup görüşmesi içerisinde bir katılımcı kayıtlara Queer bir katılımcının da bu çalışmada yer aldığının belirtilmesini talep etmiştir. Gençlik çalışanı sayısının ve farklılıkların artması aynı zamanda katılımcılar tarafından her bir gencin temsiliyetini sağlamak yönünde başarı olarak da dile getirilmektedir.

“Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği noktasında son zamanlarda LGBTİQ gençlik çalışanlarını görmek ve daha da arttığını bilmek bu anlamda, daha sıklıkla yan yana ve yatay doğrultuda gençlik sorunlarına bir sürü çerçeveden bakabilmeyi hissetmek de apayrı bir umut veriyor diyebilirim.”

Odak grup görüşmeleri içerisinde gençlik çalışmasının gelecekte iyi olacağını düşünen katılımcılar olduğu gibi kötüye doğru gideceğini veya yerinde sabit duracağını düşünen katılımcılar da vardır.

“Çok büyük bir beklenti içerisinde değilim aslında bakarsanız. Çünkü konjonktür sürekli değişiyor. Sürekli başka bir hal alıyoruz, ülkecek, toplumsal olarak ve inanır mısınız gençlik çalışanının geleceğini düşünecek kadar bi öneme sahip olduğumuzu düşünmüyorum. Çünkü konjonktür gereği toplumsal konumumuz buna müsaade etmiyor. Çünkü daha önemli meselelerimiz var, açlık gibi işsizlik gibi toplumsal sorunlar gibi savaş gibi. Sürekli bir mehteranlılık durumu var ortada. Sürekli bir yerlerle savaşma durumu var.”

Özellikle pandemi ile beraber sivil toplum alanının daha da daraldığını düşünen katılımcılar ilk kötü etkilenecek alanın gençlik çalışması alanı olacağını söylemektedirler.

Gençliğin sürekli değişmesi, gençlerin reklam olarak kullanılmasından doğacak olumsuzlukların da olacağını belirten katılımcılar gençlik çalışmaları alanında doğruyu yapmak için daha fazla mücadele etmemiz gerektiğini, sivil toplumun daralması nedeni ile daha fazla çabalayacağımızı da eklemektedirler.

“Ben daha çok mücadele edicez gibi düşünüyorum. Çünkü yani gençlik her zaman yönlendirilmek istenen, potansiyelinden istifade edilmek istenen kimi zaman işgücü işte kimi zaman nüfusun devamını getiren şey falan gibi. Yani bi şekilde hükümetler, devletler buraya bastıracaklar. Daha siyasi bir yaklaşım olacak diye düşünüyorum. Devlet politikaları da hala böyle; genç, zinde, atletik hani o militarist şeyden gelen ‘gençlerimiz böyle olsun’ tipindeler.”

11. GELECEKTE GENÇLİK ÇALIŞMALARINDAN BEKLENTİ

Gençlik çalışanlarının beklentileri, ihtiyaçları ile fazlasıyla örtüşmektedir. Bu bölüm içerisinde ele alınanlar ihtiyaçlardan doğan bir dilek, bir talep olarak da değerlendirilebileceği gibi bir diğer yandan ihtiyaçların yansımaları olarak da görülebilmektedir.

Odak grup görüşmeleri içerisinde gençlik çalışanları bir meslek olarak gençlik çalışmasının tanınmasını, tanınırlığının artmasını, gençlik çalışanlarının imkân-lara ve eğitimlere daha fazla ulaşmasını, daha fazla kapasite geliştirme eğitim-lerini, gençlik çalışmalarını takip edebilmeyi, daha fazla dayanışma ve daha fazla iyi fiziki şartları gelecekte gençlik çalışmalarından beklemektedirler.

Gençlik çalışmalarının ileriye yönelik değişimi başlatabilmesi için sürdürülebi-
lir çalışmaların artmasını umut etmektedirler.

Tanımlar konusunda da beklentiye sahip olan gençlik çalışanları; gençlik ça-
lışanı tanımının yapılması, halihazırda var olduğunu düşündükleri tanımların
yenilenmesini, aynı zamanda da genç tanımının değişmesi gerektiğini dile ge-
tirmektedirler.

Gençlik çalışmaları alanında iyi dilek ve beklenti olarak da söyleyebilecekleri
bir diğer konu ise gençlik çalışmalarına katılımın artması, farklı gençlik kesimi-
ne ulaşabilmeleri, gençlerin bu alanda kendilerini ifade etmelerini sağlayarak
karar alma mekanizmalarında etkili olmalarını istemeleridir.

Gençlik çalışanlarının gelecek beklentilerinden bir tanesi de kamu kurum ve
kuruluşlar, kişiler ve bürokrasi ile daha az tartışma ve çatışma içerisinde olmak
istemeleridir. Gençlik çalışanlarını tanımlarını ve önem vermelerini beklemek-
tedirler.

Bir diğer yandan ise devletin gündeminin sürekli değişmesinden dolayı bu de-
ğişim içerisinde gençlik çalışanlarına önem verilmediğini düşünen katılımcılar
da bulunmaktadır.

Gençlik politikası konusu ise gençlik çalışmalarının beklenti olarak dile getir-
diği konulardan bir tanesidir. Bir gençlik politikasının gelecekte var olmasının
hayatlarını daha da kolaylaştıracağını ve bir sürü olumsuzluğu götürerek yeri-
ne tanımlı, çerçeveli, meslek olarak tanınan ve sömürülmeden çalışabilecekle-
ri ortamları yaratacağını hayal etmektedirler. Bir diğer yandan gençlik politika-
larının gençler için de fırsat olacağını, gençlerin daha fazla söz söyleyebilmesi
için fırsat yaratacağını öngörmektedirler.

Aynı zamanda katılımcılar gençlik çalışması yürüten kurumlar ve gençlik ça-
lışanları için de ileriye yönelik beklenti içerisindedirler. Daha fazla örgütlenme,
rekabet içerisinde değil dayanışma içerisinde olma, fikir alışverişinde buluna-
rak birbirlerini beslemeyi talep etmektedirler.

Son olarak gençlik çalışanları gençlik çalışmaları alanında daha fazla ilerleme
kaydetmek, batıyı takip ederek gelişmek ve büyümek değil de batı ile beraber
eş zamanda çalışmaların yürütülmesi hayalini kurmaktadırlar.

SONUÇ

Gençlik Çalışanlarının İhtiyaçları Araştırması, 2019 - 2020 yıllarında Sabancı Vakfı 2019 Hibe Programı kapsamında Toy Gençlik Derneği tarafından yürütülen ve Çanakkale Koza Gençlik Derneği, Sağlıkta Genç Yaklaşımlar Derneği, Şanlıurfa GAP Gençlik Derneği ve Youthsen ortaklığı ile gerçekleştirilen Gençlik Çalışmaları Akademisi projesi kapsamında hazırlanan ve hedefinde gençlik çalışanlarının olduğu bir analiz raporudur.

Araştırma için toplam 52 kişi ile 10 odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Araştırma sırasında katılımcılara yönlendirilen 10 sorunun cevapları “Betimsel Analiz” yöntemi ile analiz edilerek Gençlik Çalışanlarının İhtiyaçları Araştırması hazırlanmıştır.

Odak grup görüşmeleri sırasında katılımcılar gençlik çalışması tanımını ve gençlik çalışanı tanımını farklı perspektiflerden cevaplamışlardır. Tam ve net bir tanım ortaya konulmamasına rağmen tanımların ortaya çıkması için bir çerçeve çizilmiştir. Meslek olarak gençlik çalışması ve gençlik çalışmalarında gönüllülük kavramları gençlik çalışanlarının gönüllülüğü nereye konumlandığı, meslek kelimesinin kendilerinde yarattığı ifadeleri, neden bir meslek olarak gençlik çalışmasının tanımlanması veya tanımlanmaması gerektiği, gönüllülük ve meslek kavramlarının gençlik çalışması içerisinde nasıl birbiri ile ilişki içerisinde olduğunu bizlere gösterir. Gençlik çalışanlarının ödev ve sorumlulukları ise doğrudan tanımlar için bize rehberlik eder.

Araştırmaya adını veren “Gençlik Çalışanlarının İhtiyaçları” ise yukarıda bahsi geçen gençlik çalışması tanımı, gençlik çalışanı tanımını, meslek olarak gençlik çalışması, gençlik çalışmalarında gönüllülük ve gençlik çalışanlarının ödev ve sorumlulukları kavramları ile doğrudan ilişkilidir.

Gençlik çalışanlarının ana motivasyonları, motivasyonlarını sağlayan etkenler, gençlik çalışanlarının gençlik çalışması alanını gelecekte nerede gördüğü ve gençlik çalışmasında ne beklediği ise alan içerisindeki gençlik çalışanlarının durumunu, neden gençlik çalışması içerisinde olduklarını ve bir kere daha neye ihtiyaç duyduklarını bize anlatır.

Yapılan araştırmaların, kaynakların, gençlik çalışanlarının ve gönüllülerin sayısındaki artış ile gençlik çalışmaları, gün geçtikçe büyüyen bir alan haline gelmektedir. 1999 yılında ise Banks gençlik çalışmaları alanında kaynağın az olduğunu dile getirir. Bunun nedenini ise şu şekilde özetler; “Gençlik çalışmasının küçük bir meslek grubu olması, mesleki sınırlılıklarının bulanıklığı, çalışmaların çeşitli kurum ve gönüllü örgütler tarafından yapılıyor olması, gençlik çalışanlarının büyük bir bölümünün gönüllü olması, işin büyük bir bölümünün beraber çalışılan gençlerle yakın ilişkinin oluşturması ve mevcut durumda alanda entelektüel ve profesyonel birikimin sınırlı olması” (Banks, 1999, akt. Nemutlu, 2008). 1999’dan günümüze baktığımızda karşımıza gençlik çalışmaları alanında birçok kaynak çıkar. Ancak önemle vurgulanmalıdır ki Banks’in gençlik çalışmaları için söyledikleri hala geçerliliğini korur. Çünkü Gençlik alışanlarının İhtiyaçları Araştırması incelendiğinde Banks’in söyledikleri sadece gençlik çalışması alanındaki kaynakların az olmasının nedeni değıl birçok sorunun da kaynağını oluşturur. Banks’in öne sürdüğü nedenler gençlik çalışanlarının tanım tartışmalarını, ihtiyaçlarını, meslek olma durumunu, gönüllülüğe bakış açılarını, ödev ve sorumluluklarını, beklentilerini, gelecek düşüncelerini ve motivasyonlarını etkilemekte; farklı birçok ihtiyacı da beraberinde getirdiğı görülmektedir.

Bu bağlamda Gençlik alışanlarının İhtiyaçları Araştırması gençlik çalışanlarının sadece ihtiyaçlarını değıl ihtiyaçlarının doğıurduğı sorunları ve ihtiyaçlarının nedenlerini de bize gösteren bir araştırma raporudur. Türkiye’de ilk defa araştırılan ve hedefi gençlik çalışanları olan Gençlik alışanlarının İhtiyaçları Araştırması bu nedenle önem arz etmekte; kişi, kurum ve kuruluşlar tarafından sorunların tespit edilmesinde kullanılabilir yol gösterici, nitelikli ve güvenilir bir kaynak olarak sunulmaktadır.

KAYNAKÇA

Acar, H. (2008). *Türkiye'nin Ulusal Gençlik Politikası Nasıl Yapılandırılmalıdır?*, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi. ISSN: 1303-5134. Erişim Tarihi: 03.01.2021, <https://core.ac.uk/download/pdf/268072142.pdf>

Adrese Büyüteç. Erişim Tarihi: 02.01.2021, <https://www.tog.org.tr/wp-content/uploads/2018/12/Adrese-B%C3%BCy%C3%BCte%C3%A7-%E2%80%93-Gen%C3%A7lik-Alan%C4%B1-Sivil-%C4%B0zleme-Raporu.pdf>

Adrese Büyüteç. Erişim Tarihi: 02.01.2021, <https://www.youtube.com/playlist?list=PL4DB4B1560B7AB27F>

Dove Özgüven Projesi. Erişim Tarihi: 02.01.2021, <https://www.tog.org.tr/projeler/dove-ozguven-projesi/>

European Youth Forum. *Promoting Youth Right: How to harness the power of human rights instruments*. Erişim Tarihi: 02.01.2021, <http://tools.youthforum.org/youth-rights-info-tool/>

European Youth Information and Counselling Agency (ERYICA). (2004). *Avrupa Gençlik Bilgilendirme Şartı*. Erişim Tarihi: 02.01.2021, <https://static1.squarespace.com/static/59ab1130ff7c50083fc9736c/t/59bd512d914e6b6f100714d3/1505579309929/European+Youth+Information+Charter+I+Turkish+Version.pdf>

GAPGenç Festivali. Erişim Tarihi: 02.01.2021, <http://www.gapgenc.org/>

GençBank Projesi. Erişim Tarihi: 02.01.2021, <https://www.gençbank.org/>

Gençlik Bilgilendirmesi Başlangıç Seti. Erişim Tarihi: 02.01.2021, <https://rm.coe.int/16807023ed>

Genç LGBTİ+ Derneği. *LGBTİ+ Gençler Öğrenci Yurtlarından Ne İstiyor?*. (2018). Erişim Tarihi: 02.01.2021, <https://gençlgbti.files.wordpress.com/2018/09/lgbti-genc3a7ler-c3b6c49frenci-yurtlar4b1ndan-ne-istiyor.pdf>

Gençlik Örgütleri Forumu. *GOFOR Covid Problem Haritası*.
Erişim Tarihi: 02.01.2021, <https://covid.go-for.org/>

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi. Erişim Tarihi: 27.12.2020,
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>

İstanbul Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi. *Baykuş Gençlik Eğitimleri Yayınları*. Erişim Tarihi: 02.01.2021,
<https://genclik.bilgi.edu.tr/yayinlar/baykus-genclik-egitimleri-yayinlari/>

Sivil Toplum Geliştirme Merkezi. *STGM Sivil Ağlar Platformlar Veri Tabanı*.
Erişim Tarihi: 02.01.2021, <https://www.stgm.org.tr/sivil-aglar-platformlar-veri-tabani>

T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. (2006). *Kent Konseyi Yönetmeliği*. Erişim Tarihi: 03.01.2021,
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=10687&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı. *Avrupa Birliği Projeleri*.
Erişim Tarihi: 27.12.2020,
https://www.ab.gov.tr/ab-bakanligi-projeleri_46008.html

T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı. (2020). *Avrupa 2020 Stratejisi: Avrupa 2020 Stratejisi'ne ilişkin Duyuru: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme için Avrupa Stratejisi*. Erişim Tarihi: 02.01.2021,
<https://www.ab.gov.tr/45169.html>

Tepebaşı Belediyesi Gençlik Merkezleri-TBGM. (2017). *Türkiye'de Gençlik Çalışmaları Rehberi 5N-3K Yol Haritası*. Erişim Tarihi: 09.01.2019,
<https://www.toygenclik.org/wp-content/uploads/2021/01/Tu%CC%88rkiyede-Genc%CC%A7lik-C%CC%A7alis%CC%A7malari-Rehberi-5N3K.pdf>

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. 58. Madde. Erişim Tarihi: 27.12.2020,
https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tc_anayasasi.maddeler?p3=58#:~:text=58.,Madde&text=Devlet%2C%20C4%B0stiklal%20ve%20Cumhuriyetimizin%20emanet,ve%20geli%C5%9Fmelerini%20sa%C4%9Flay%C4%B1c%C4%B1%20tedbirleri%20al%C4%B1r

Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı. *Türkiye Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Kampları*. Erişim Tarihi: 02.01.2021, <https://genclikkamplari.gsb.gov.tr/>

Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı. *Türkiye Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Liderliği Yetiştirme, Gelişim Eğitimleri İle Çalışma Usul ve Esasları Yönergesi*. Erişim Tarihi: 02.01.2021, https://gsb.gov.tr/Public/Edit/files/Mevzuat/201311_genclik_lideri_yonerge.pdf

Türkiye Ulusal Ajansı. *Avrupa Dayanışma Programı (ESC)*. Erişim Tarihi: 02.01.2021, <https://www.ua.gov.tr/anasayfa/icerikler/esc/>

Türkiye Ulusal Ajansı. *Erasmus+ Nedir?*. Erişim Tarihi: 27.12.2020, <https://www.ua.gov.tr/anasayfa/icerikler/erasmus-nedir/>

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2019). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları 2019*. Erişim Tarihi: 02.01.2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuculari-2019-33705>

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2019). *İstatistiklerle Gençlik, 2019*. Erişim Tarihi: 11.01.2021, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33731>

United Nations. *Youth*. Erişim Tarihi: 02.01.2021, <https://www.un.org/en/sections/issues-depth/youth-0/#:~:text=There%20is%20no%20universally%20agreed,of%2015%20and%2024%20years>

Yentürk N. , Kurtaran Y. , Nemitli G. (2008). *Türkiye'de Gençlik Çalışması ve Politikaları*. İstanbul. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara. Seçkin Yayıncılık

NOTLAR :

NOTLAR :
