



# Şevket Sabancı Vizyonuyla İlk Fırsat Programı 2021-2022 Sosyal Etki Değerlendirmesi

Ekim 2023

S360 tarafından hazırlanmıştır.



## A. Yönetici Özeti<sup>1</sup>

Şevket Sabancı Vizyonuyla İlk Fırsat Programı Sosyal Etki Değerlendirmesi çalışmasının amacı, Esas Holding'in sosyal yatırım birimi Esas Sosyal tarafından yürütülen İlk Fırsat Programı'nın 2021 Eylül-2022 Ağustos döneminde yarattığı sosyal etkiyi, "Yatırımın Sosyal Getirisi" (Social Return on Investment- SROI) metodolojisini kullanarak ölçmek ve programın yarattığı değeri ortaya koymaktır. Gerçekleştirilen analizin sonuçları aynı zamanda projenin etkisinin ilerleyen dönemlerde genişleyebilmesi ve yaratılan etkinin sürdürülebilir olabilmesi için de gelişim noktalarını ortaya çıkarmaktadır.

[Harvard Business School](#), [Wharton School](#), [Dünya Ekonomik Forumu](#), [Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi](#) gibi önde gelen uluslararası kurumlar, bir şirketin ÇSY (Çevresel, Sosyal ve Yönetişim) performansının ölçülmesi ve bu performansın finansal değerlendirmeler kullanılarak mali hesaplarına yansıtılması gerektiğini aktif olarak savunmaktadır. Etkilerin finansal olarak değerlendirilmesine yönelik en iyi bilinen ve en çok kabul gören metodolojilerden biri Yatırımın Sosyal Getirisi (SROI) yöntemidir.

SROI metodolojisi, sosyal temelli projelerin yarattığı sosyal değerlerin hesaplanması için oluşturulmuş bir yöntemdir. SROI analizinde, saha çalışmalarıyla paydaşlar üzerinde yaratılan sosyal değişimi anlamak hedeflenir ve finansal değerler kullanılarak hesaplanmasıyla bu değişimin hikayesi anlatılır. Bu sayede, sosyal kazanım ve maliyetleri yansıtacak bir oranın hesaplanması mümkün olur. Örnek vermek gerekirse, analiz edilen bir projenin 2:1 oranında bir etki yarattığı ortaya konursa bu, 1 birimlik yatırımın, 2 birimlik sosyal değer yarattığını göstermektedir.

Sosyal etki değerlendirmesi çalışmasına dahil edilecek paydaşlara karar verilmesi aşamasında, Esas Sosyal ve S360'ın birlikte gerçekleştirdiği toplantılar belirleyici olmuştur. Bu toplantılarda İlk Fırsat Programı kapsamında gerçekleştirilen tüm faaliyetler değerlendirilmiş ve bu faaliyetlerin katılımcılarında ne gibi etkiler yarattığı tartışılmıştır. Toplantıların sonucunda, 2021-2022 dönemi için program katılımcısı 49 genç, mentorluk desteği veren 49 mentor, akran danışmanlığı yapan 38 buddy, programa dahil olan 20 sivil toplum kuruluşu (STK) ve programa finansal destekle birlikte mentorluk/etkinlik destekleri veren 24 kurum olmak üzere beş faydalanıcı grubu belirlenmiştir.

Şevket Sabancı Vizyonuyla İlk Fırsat Programı Değerlendirmesi çalışması kapsamında belirlenen faydalanıcı gruplarıyla derinlemesine görüşmeler ve odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmelerin ışığında her bir faydalanıcı grubu için değişim teorileri oluşturulmuştur. **Değişim Teorisi**, bir kuruluşun ya da kuruluşun uyguladığı belirli bir proje veya programın, amaç ve hedeflerini ve değişimin hangi yol ile yaratıldığını ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu çerçevede mevzu bahis programın girdileri (aynı ve nakdi), çıktıları ve sonuçları ve bunların birbiri ile olan ilişkisini gösteren bir etki haritası (ya da değişim teorisi) hazırlanmaktadır. Değişim teorisi ayrıca, çalışma için yaratılan etkiyi

---

<sup>1</sup> Rapor boyunca sosyal etki metodolojisiyle bağlantılı yer verilen terimlerin açıklamaları Ek 1'de yer almaktadır.

ve uzun vadeli hedefleri birbiriyle ilişkilendirerek daha iyi bir planlama ve değerlendirme yapılabilmesine olanak sağlar. Bu sebeple, değişim teorisi sosyal etki analizi için temel bir aşamadır.

Faydalanıcılarla gerçekleştirilen odak grup görüşmeleri ışığında, program katılımcısı gençlerin programdan **istihdam edilebilirlikte artış, destekleyici ilişkiler kurma ve dayanışma, farkındalık kazanımı, özgüven ve motivasyon artışı, iyi olma halinde artış ve finansal iyi olma halinde artış** başlıklarında etkilendiği tespit edilmiş, değişim teorisi bu başlıklar üzerine oluşturulmuştur. Programda mentorluk verenlerin **toplumsal fayda yaratma ve gönüllülük motivasyonu kazanımı, mentorluk konusunda deneyim kazanımı, farklı bakış açılarının kazanılması ve fırsat eşitliği vizyonu geliştirme** olmak üzere 4 ana başlıkta program sonucu değişim yaşadığı görülmüştür. Akran danışmanlığı veren buddyler ise **toplumsal fayda yaratma, destekleyici ilişkiler kurma ve kişisel & profesyonel gelişim** başlıkları olmak üzere 3 ana başlıkta değişim yaşamışlardır.

Görüşmelerin kurumlar üzerindeki yarattığı etki de ayrıca analize dahil edilmiştir. Bu doğrultuda STK temsilcileri ve destekçi kurum temsilcileriyle yapılan görüşmeler sonucunda programa dahil olan STK'ların **itibar artışı ve tercih edilen işveren olma, nitelikli insan kaynağına erişim, yeni bakış açılarının kazanılması ve fırsat eşitliği vizyonu geliştirme** başlıklarında kazanımlar sağladığı tespit edilmiştir. Programa finansal destekle birlikte mentorluk/etkinlik desteği veren kurumsal destekçilerin ise **itibar artışı** başlığında yaşadığı değişim analize dahil edilmiştir.

Gerçekleştirilen analiz kapsamında yaratılan değişimin sayısallaştırılabilmesi adına anketler gerçekleştirilmiştir. Anket sonuçları, program katılımcısı gençlerin en büyük değişimi **finansal iyi olma halinde yaşadığını** (%36), ardından ise **farkındalık** (%32) ve **destekleyici ilişkiler kurma ve dayanışma** (%30) alanlarında yüksek bir etki meydana geldiğini göstermektedir. Bu sonuçlar, programın sadece istihdam fırsatlarını artırmakla kalmayıp, gençlerin yaşamlarının farklı alanlarında da olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Gençlerde yaratılan değişim mentorlara sorulduğunda, mentorlar, gençlerle uyumlu şekilde gençlerin en çok değişimi **destekleyici ilişkiler kurma ve dayanışma** ile **farkındalık** (%35) alanlarında yaşadıklarını ifade etmektedir.

Akran danışmanlığı veren buddyler için yapılan anket çalışmaları sonucu **destekleyici ilişkiler kurma** (%29) ve **kişisel ve profesyonel gelişim** (%28) alanları en çok öne çıkan başlıklar olmuştur. Programa mezuniyet sonrası da aidiyet hissederek buddy olarak devam eden gençlerin kendi dönemleri dışından gençlerle de temas etmesi olumlu etkiler yaratmış, özellikle çoğunluğu ilk defa akran danışmanlığı veren buddyler için programın profesyonel anlamda destekleyici olduğunu göstermiştir.

Mentorlar için programın ana kazanımı **toplumsal fayda yaratma & motivasyon** (%12) ile **mentorluk konusunda deneyim kazanma** (%10) başlıklarında yaşanmıştır. Programa dahil olan mentorların çoğunluğunun daha önceden mentorluk deneyimi sahibi olmasının yaşanan değişimin mentorlar açısından etkisinin daha düşük kalmasına yol açmış olabileceği düşünülmektedir.

Program'ın STK'lara en büyük katkısının genç istihdamında **fırsat eşitliği vizyonunda yaşanan artış** (%12) olduğu görülmektedir. Bu durum programın STK'ların ilerideki işe alım politikalarını etkilemekte başarılı olabileceğini göstermektedir.

Program çerçevesinde, Sosyal Etki Değerlendirme Çalışması kapsamında ele alınan 2021-2022 döneminde yaratılan değer (13.481.201 TL) ve programa aynı dönemde yapılan yatırım (5.358.412,47 TL) göz önüne alındığında, projeye yatırılan her 1 TL'lik yatırım için **2,52 TL** değerinde sosyal değer yaratıldığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

SROI oranları özellikle kurumun ve projenin paydaşları ile iletişim kurabilmesi açısından son derece önemlidir. Yürütülen bir projede yaratılan değişimi, yapılan etkinlikler üzerinden anlatabilmek yerine, projede yaratılan değişimi, paydaşların gözünden aktarmak ve bu değişime yönelik hesaplanmış olan SROI değeri üzerinden açıklamak hem daha kolay hem de daha etkili olmaktadır.

Dünya geneline baktığımızda, projelerde elde edilen SROI değerleri birbirinden oldukça farklılık gösterebilirken, projelerin SROI değerlerine göre birbirleri ile karşılaştırılmaları tavsiye edilen bir yöntem olmamaktadır. Bunun yerine projeyi kendi içinde, hedeflenen etkilere ulaşıp ulaşılmadığını ve gelişimini takip edebilmek ve proje planlamasını istenilen doğrultuda düzenleyebilmek için gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Diğer yandan, SROI değerinin 1:1 oranında oluşu, projeye yatırılan her 1 TL'lik yatırımın 1 TL'lik sosyal değer yarattığı anlamına geldiği düşünüldüğünde, 1:1 oranının üzerinde elde edilen SROI oranlarının projenin başarısına işaret ettiği vurgulanabilir.

Yaratılan değer her bir paydaş grubuna göre dağılımına bakıldığında, **bu değer %94'ü programın ana faydalanıcı grubu olan program katılımcısı gençlerde yaratılan değişimden kaynaklanmıştır**. Yaratılan en yüksek değer programın ana hedef kitlesi olan gençlerde olması programın hedefleriyle uyumludur. Diğer faydalanıcı gruplarında yaratılan değişimler ise %2,5 ile STK'lar, %1,9 ile mentorluk/etkinlik desteği veren kurumlar ve %0,6 ile eşit şekilde mentorlar ve buddylerden kaynaklanmıştır.

Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, İlk Fırsat Programı için yapılan SROI analizinin sonuçları, programın ilk yatırımın ötesinde bir değer yarattığını göstermektedir. Programın, gençler için eşit istihdam fırsatları sağlama temel amacını gerçekleştirmenin yanı sıra, buddyler, mentorlar, STK'lar ve kurumsal destekçiler gibi farklı yararlanıcı gruplarını etkileyerek ekosisteminde daha sistematik bir dönüşümü teşvik ettiği anlaşılmaktadır. Esas Sosyal'in SROI metodolojisi ile yarattığı sosyal değeri finansal olarak hesaplaması, ÇSY'nin "S" boyutu alanında önemli bir değer yaratıldığını ortaya koymaktadır.

Gençlerde yaratılan değişimin boyutu ve temas ettiği alanlar düşünüldüğünde programın Türkiye'deki gençlerin ihtiyaçlarına yönelik önemli çıktılar elde ettiği görülmektedir. Program, Türkiye'deki genel işsizlik verilerinden bile **daha yüksek** olarak %28 oranında belirlenen yükseköğretim mezunları arasında işsizlik sorununa gençlerin istihdam edilebilirliğini artırarak çözüm üretmeye çalışmanın yanında

[gençlerin iyi olma halini](#) en çok etkileyen maddi durumdan memnun olmama, iş arayan gençler arasındaki yaşam memnuniyetinin düşüklüğü gibi problemlere yönelik gençlerin destek bulmasını sağlayacak bir alan açmaktadır. Program aynı zamanda Türkiye'nin 2017'den bu yana giderek daha fazla karşı karşıya kaldığı [beyin göçü](#), [yetenek açığı](#) ve eşitlik açığı konularında da eşit fırsatlar sunarak ve kapsayıcı iş yerlerini savunarak değer yaratmaktadır.Şevket Sabancı Vizyonu ile İlk Fırsat Programı, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) perspektifinden değerlendirildiğinde programın birçok amaca doğrudan ve dolaylı olarak katkı sağladığı görülmektedir. Program, özellikle **SKA4 Nitelikli Eğitim, SKA8 İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme, SKA10 Eşitsizliklerin Azaltılması ve SKA17 Amaçlar İçin Ortaklıklar** amaçlarına katkı sunmaktadır.

## B. Giriş ve Arka Plan<sup>2</sup>

Şevket Sabancı Vizyonu ile İlk Fırsat Programı Sosyal Etki Değerlendirmesi çalışmasının amacı, Esas Holding'in sosyal yatırım birimi Esas Sosyal tarafından yürütülen İlk Fırsat Programı'nın 2021 Eylül-2022 Ağustos döneminde yarattığı sosyal etkiyi, "Yatırımın Sosyal Getirisi" (Social Return on Investment- SROI) metodolojisini kullanarak ölçmek ve çalışmanın bulguları ışığında yorumlar getirmektir. Çalışmanın yöntem ve sonuçlarına detaylı olarak yer veren bu rapor, S360 tarafından hazırlanmıştır.

### a. Şevket Sabancı Vizyonu ile İlk Fırsat Programı Hakkında

Esas Sosyal tarafından 2015 yılından beri yürütülen Şevket Sabancı Vizyonu ile İlk Fırsat Programı, işverenlerce daha az tercih edilen devlet üniversitelerinden yeni mezun olan gençlerin, akranlarıyla eşit olarak değerlendirilme şansı yakalamasını, ekosistemin önemli bir parçası olan sivil toplum kuruluşlarına (STK) ise nitelikli ve eğitilmiş genç iş gücü fırsatı sunmayı amaçlamaktadır.

Program kapsamında katılımcı gençler çevre, sağlık, eğitim, kültür-sanat, çocuklar, engelliler, gençler, insani yardım, sosyo-ekonomik gelişim ve cinsiyet eşitliği alanlarında toplum yararına çalışmalar yürüten STK'larda STK'ların kurumsal iletişim, kaynak/sponsorluk geliştirme, insan kaynakları, mali ve idari işler, finans/muhasebe, bilgi teknolojileri, satın alma, iş geliştirme ve etkinlik yönetimi gibi fonksiyonel departmanlarında 12 ay boyunca tam zamanlı olarak istihdam edilmektedir.

Bununla birlikte İlk Fırsat Akademisi'nde her katılımcı gence 250 saatten fazla 21. yüzyıl becerileri, İngilizce ve Office Programları eğitimleri verilmekte; prova mülakat etkinlikleriyle iş arama süreçlerine hazırlanmaları sağlanmaktadır.

Program kapsamında gençlere ayrıca mentor ve buddy desteği sunulmaktadır. Mentorlar, yıl boyunca yaptıkları düzenli görüşmeler aracılığıyla gençlerin kariyer planlamalarına ve profesyonel ağlarını oluşturmalarına destek vermektedirler. Programın daha önceki dönemlerinde program katılımcısı

---

<sup>2</sup> Bu rapor, araştırma sonucu oluşturulan sosyal etki analizi raporunun bir özeti niteliğindedir.

gençler de ayrıca gönüllülük esasıyla buddy olarak katılımcı gençlere yıl boyunca akran danışmanlığı vermekte, sosyal ve profesyonel olarak destek olmaktadır.

Program kapsamında Esas Sosyal, katılımcı gençlerin tüm eğitim maliyetini üstlenirken katılımcıların maaşlarını, Esas Holding ile Şevket Sabancı Vizyonu'yla İlk Fırsat Programı'nın vizyonunu paylaşan kurumsal destekçiler birlikte karşılamaktadır. İlk Fırsat Programı'nın ekosistemi 4000'e yakın genç katılımcı, sivil toplum kuruluşu yöneticisi, mentor, eğitmen, insan kaynakları profesyoneli, söyleşi yapan yönetici, kurumsal ve aynı destekçilerin yanı sıra, program sonrası istihdam sağlayan kurumlardan oluşmaktadır.

## b. Yatırımın Sosyal Getirisi (Social Return on Investment, SROI) Metodolojisi

### i. SROI Nedir?

[Harvard Business School](#), [Wharton School](#), [Dünya Ekonomik Forumu](#), [Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi](#) gibi önde gelen uluslararası kurumlar, bir şirketin ÇSY (Çevresel, Sosyal ve Yönetişim) performansının ölçülmesi ve bu performansın finansal değerlendirmeler kullanılarak mali hesaplarına yansıtılması gerektiğini savunmaktadır. Etkilerin finansal olarak değerlendirilmesine yönelik en iyi bilinen ve en çok kabul gören metodolojilerden biri Yatırımın Sosyal Getirisi (SROI) yöntemidir

Yatırımın Sosyal Getirisi (SROI) metodolojisi, sosyal temelli projelerin yarattığı sosyal değer hesaplanması için oluşturulmuş bir yöntemdir. Projelerin faydasının hesaplanmasına ekonomik olduğu gibi sosyal ve çevresel fayda ve maliyetleri de dâhil ederek, toplumdaki eşitsizliği ve çevresel bozulmayı azaltmayı ve refah seviyesini arttırmayı hedefler. SROI yöntemi ile değişim, bu değişimi yaşayan ya da ona etki eden paydaşları kapsayacak şekilde hesaplanır.

SROI analizinde, saha çalışmaları ile paydaşlar üzerinde yaratılan sosyal değişimi anlamak hedeflenir ve bu değişimin, finansal değerler kullanılarak yansıtılması yolu ile değişimin hikayesi anlatılmaya çalışılır. Bu sayede, sosyal kazanım ve maliyetleri yansıtacak bir oranın hesaplanması mümkün olur. Örnek vermek gerekirse, 2:1 oranında bir etki, 1 birimlik yatırımın, 2 birimlik sosyal değer yaratabildiğini dile getirmektedir.

SROI, bir proje başına ya da etkinlik başına hesaplanabildiği gibi, bir kuruluşun tüm çalışmalarını kapsayacak şekilde de hesaplanabilir. Kuruluşun yarattığı toplam sosyal değeri hesaplarırken de analiz etkinlik/proje bazında gerçekleştirilip, sonradan tüm etkiler toplanır. Dolayısıyla, bu gibi bir durumda, kümülatif etkinin elde edilebilmesi için, ele alınan projelerin ya da etkinliklerin birbiriyle uyumlu bir biçimde değerlendirilmesi önem taşır.

## ii. SROI Metodolojisinin Aşamaları

SROI yöntemi, altı aşamada tamamlanır.

### a. Kapsamın, Paydaşların ve Faydalanıcıların Belirlenmesi

Kapsamın belirlenmesi, SROI analizinin sınırlarını net bir şekilde belirlemek açısından önemlidir. Bu aşama, önerilen analizin uygulanabilirliğini göstermeye yardımcı olur. Değerlendirme kapsamında ele alınmakta olan projenin ne kadar sürelik bir zaman diliminin inceleneceği ve bu incelemenin hangi detayda yapılacağı, projenin bu aşamasında belirlenen önemli unsurlardır.

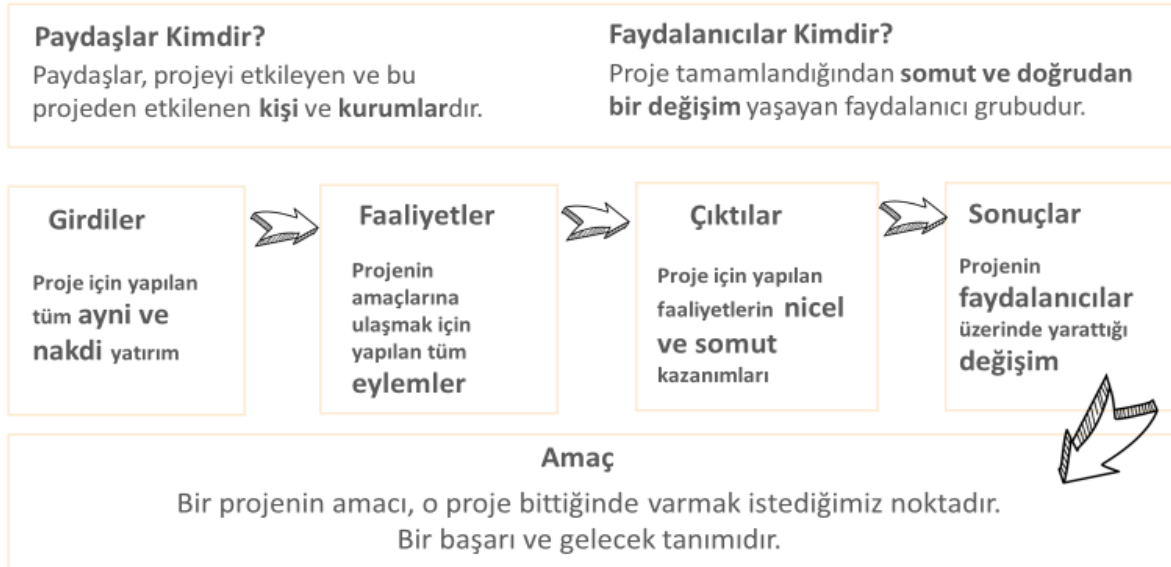
Kapsamın belirlenmesinin ardından, projenin paydaşları belirlenir. Paydaşlar, yapılan çalışmayı etkileyen ve bu çalışmanın sonucundan olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkilenen tüm kişi ve kuruluşlar olarak tanımlanır. Bu çerçevede önemli olan nokta, analize yalnızca proje sebebiyle “en çok etkilenen” paydaşların dahil edilmesidir. Projeden “en çok etkilenen” paydaşlar ise “projenin faydalanıcıları” olarak adlandırılmaktadır.

Son adım ise tüm paydaşlardan çalışma ile ilgili bilgi toplanarak paydaşların analize dahil edilmesidir.

### b. Değişim Teorisinin Oluşturulması

Değişim teorisi, bir kuruluşun ya da kuruluşun uyguladığı belirli bir proje veya programın, amaç ve hedeflerini ve değişimin hangi yol ile yaratıldığını ortaya koymayı hedefler. Değişim teorisi yolu ile bir projenin girdileri (aynı ve nakdi), çıktıları, sonuçları ve bunların birbiri ile olan ilişkisini gösteren bir etki haritası hazırlanmaktadır.

## Değişim Teorisi Haritası



Değişim teorisi ayrıca, çalışma için yapılan etkinlikleri ve uzun vadeli hedefleri birbiriyle ilişkilendirerek daha iyi bir planlama ve değerlendirme yapmayı sağlar. Bu sebepten, değişim teorisi SROI analizi için temel bir aşamadır.

### c. Etki Saha Çalışmasının Gerçekleştirilmesi

Değişim teorisinin oluşturulmasının ardından, değişim teorisinde yer verilen sonuçların sayısallaştırılabilmesi için sahadan bilgi ve veri toplanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Sahadan toplanan bilgi, etkinin ölçülmek istendiği projenin kilit paydaşları ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmesini, ihtiyaç duyulduğu takdirde odak grup toplantılarının düzenlenmesini ve projenin temel faydalanıcıları üzerinde yaratılan değişimi anlamak amacıyla kapsamlı bir anket çalışması gerçekleştirilmesini kapsamaktadır.

### d. Sonuçların Sayısallaştırılması ve Etkinin Belirlenmesi

Bu aşamada, saha çalışması esnasında toplanan verilerin bir araya getirilmesi ve elde edilen değişime finansal bir değer biçilmesi amaçlanır. Toplanan verilere ve sonuçlara finansal değer biçilmesinin ardından, bu proje olmasaydı da başka şekillerde “zaten” gerçekleşecek olan etkiler sonuçtan düşülür, böylelikle çalışmanın sonucu ile ilgili abartılı iddialarda bulunma riski de azaltılmış olur.

### e. SROI Oranının Hesaplanması

Sonuçlar (Değişimin belirlenmesi)							
Metrikler	Kaynak	Miktar	Örnekleme	Değişime finansal değer biçme	Parasal cinsten değer	Deadweight & Attribution	Etki
Nasıl ölçeriz?	Bilgiye nereden ulaştık?	Ne kadar değişim oldu	Kaç kişiye ulaşıldı?	Değişime değer biçmek için nasıl bir finansal değer kullanmalıyız?	Değişimin değeri ne kadardır (TL)?	Proje olmasaydı bu etkinin ne kadarı yaratılıyor olurdu? Yaratılan etkiden ne kadarı proje sayesinde oldu?	Yaratılan etkinin finansal değeri – hesaplanan deadweight değeri = Etki
							<b>Toplam</b> 0,00

Sosyal Getirinin Hesaplanması				
Enflasyon değeri		Örn. %10,2		
Yıl 1	Yıl 2	Yıl 3	Yıl 4	Yıl 5
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Bu aşamada önceki aşamalarda toplanan finansal bilgilerin özetlenmesi amaçlanır. Tüm nitel, nicel ve finansal bilgiler toplandıktan sonra, bu değer proje girdilerine bölünür. Böylelikle 1 TL'lik yatırım başına ne kadar sosyal etki yaratıldığı hesaplanmış olur. Özetle, SROI, yaratılan sosyal değer hesaplanan parasal karşılığının, yapılan yatırıma olan oranıdır.



$$SROI = \frac{\text{Yaratılan değer (TL)}}{\text{Yapılan yatırım (TL)}}$$

SROI verisinin tek başına bir oran olarak değerlendirilmesindenense, bir stratejik planlama aracı olarak kullanılması ve hedef belirlemede ve yıllar arasındaki değişimleri ölçmekte bir referans noktası olarak değerlendirilmesi daha doğrudur.

#### f. Sonuçların Raporlanması

Son aşama ise analiz sonuçlarının raporlanması ve tercihen sonuçların proje paydaşları ile paylaşılmasıdır. Analiz sonuçları, öncelikle projenin ilerideki yıllarının planlanabilmesi ve ihtiyaç duyulan değişikliklerin yapılabilmesi açısından son derece önemlidir. Sonuçlar bize, proje çerçevesinde hangi paydaşlar üzerinde ne gibi etkilerin yaratıldığı ve projenin bu şekilde devam edip etmeyeceğini, bazı paydaşlara daha fazla yatırım yapılıp yapılmayacağını, proje tasarımında bazı değişikliklerin yapılması gerekip gerekmediğini ya da projenin hedefleri doğrultusunda ilerleyip ilerlemediğini söyleyebilmektedir.

#### iii. SROI İlkeleri

SROI yönteminin gerçekleştirilmesi esnasında öne çıkan ve dikkat edilmesi gereken hususlar SROI yönteminin yedi ilkesi olarak tanımlanmıştır. Bu ilkeler yöntemin uygulanması esnasında bir kılavuz niteliği taşımakta ve analiz sonuçlarının güvenilir olduğunun kontrol edilmesi noktasında da yol gösterici olmaktadır.

SROI Metodolojisinin yedi ilkesi aşağıdaki gibidir:

1. Paydaşları analize dâhil edin.
2. Proje paydaşları için neyin değiştiğini anlamaya çalışın.
3. Yalnızca proje açısından "önemli" olan şeylerin değerini hesaplayın.
4. Sadece "öncelikli" konuları hesaplamalarınıza katın.
5. Değerleri abartmayın.
6. Şeffaf olun.
7. Sonuçlarınızı doğrulayın.

## C. Şevket Sabancı Vizyonuyla İlk Fırsat Programı'nın Sosyal Etkisinin Değerlendirilmesi

### a. Kapsam ve Paydaşların Seçimi

Bu çalışma kapsamında, Şevket Sabancı Vizyonuyla İlk Fırsat Programı'nın 2021 Eylül–2022 Ağustos tarihleri arasında gerçekleştirdiği eğitimler ve destek programları değerlendirilmiştir.

Esas Sosyal ve S360, sosyal etki değerlendirmesi çalışmasına dahil edilecek paydaşlara ortaklaşa karar vermiştir. Bu doğrultuda İlk Fırsat Programı içerisinde gerçekleştirilen tüm etkinlikler değerlendirilmiş ve bu etkinliklerin paydaşlarında ne gibi etkiler yarattığı tartışılmıştır. Nihayetinde aşağıdaki tabloda nedenleriyle birlikte detaylı bir şekilde belirtildiği üzere hangi paydaşların analize dahil edileceği, hangilerinin değerlendirme dışında tutulacağı açıklanmıştır.

Paydaşlar	Durum	Açıklama
Program katılımcısı gençler	Dahil edildi	Program kapsamında STK'larda bir yıl süreyle istihdam edilen ve eğitim, prova mülakat, mentorluk, akran danışmanlığı gibi çok çeşitli alanlarda destek verilen gençler projenin ana faydalanıcı grubunu oluşturmaktadır. Bu faydalanıcı grubunda yer alan gençler işverenlerce daha az tercih edilen devlet üniversitelerinden yeni mezun olmakla birlikte daha önce tam zamanlı çalışma deneyimleri bulunmamaktadır.
Akran danışmanlığı veren buddyler	Dahil edildi	Geçtiğimiz dönemlerde İlk Fırsat katılımcısı olan gençler, ekosistemin bir parçası olarak programa katılım gösteren gençlere sosyal ve profesyonel olarak akran danışmanlığı yapmak üzere programda yer almaya devam edebilmektedir. Benzer yollardan geçen gençlere akran danışmanlığı yapan buddy gençler, bu süreçten kendileri de faydalanmakta ve projenin bir diğer faydalanıcı grubunu oluşturmaktadır.
Katılımcıların mentorları	Dahil edildi	Katılımcıların kişisel ve profesyonel ihtiyaçları gözetilerek gerçekleştirilen mentor-katılımcı eşleşmeleri sonrasında mentorlar düzenli görüşmelerle gençlere kariyer planlamalarında yol göstermekte, kariyer gelişimleri hakkında geri bildirim vermekte ve profesyonel ağlarını oluşturmalarına yardımcı olmaktadır. Gençlerle düzenli olarak bir araya gelerek ve gençlere destek olarak çeşitli kazanımlar sağlayan mentorlar projenin ikincil faydalanıcı grupları arasında yer almaktadır.
Programa dahil olan sivil toplum kuruluşları (STK'lar)	Dahil edildi	Program kapsamında kurumlarında bir yıl süreyle gençleri istihdam eden STK'lar programın bir diğer ana faydalanıcı grubunu oluşturmaktadır. İstihdam edilen gençlerin maaşları Esas Holding ve kurumsal destekçiler tarafından karşılanmakta, STK'lar ise nitelikli bir çalışan sahibi olmaktadır. STK'lar program bitiminde bir yıl süreyle istihdam ettikleri gençlere iş teklifinde bulunabilmektedir.
Kurumsal destekçiler (Programa finansal destekle birlikte mentorluk/etkinlik desteği veren destekçi kuruluşlar)	Dahil edildi	İlk Fırsat Programı kapsamında mentorluk desteği veren, çeşitli etkinliklerde kurum temsilcileriyle gençlerle etkileşime geçen kurumlar bu faydalanıcı grubunu oluşturmaktadır. Bu gruptaki destekçi kurumlar programa finansal desteğin ötesinde katkı sağlayarak ve çalışanlarını programa dahil ederek gençlerle daha yakın temas kurmalarından dolayı programın ikincil faydalanıcı grupları arasında yer almaktadır.
Programa yalnızca finansal destek sağlayan kurumlar	Dahil edilmedi	Bu grup, program için kritik paydaşlar olmakla birlikte program ile finansal destek ilişkisi ötesinde bir etkileşim kurulmaması nedeniyle kurum üzerinde yaratılan değişim sınırlı kalmaktadır. Bu nedenle bu grup faydalanıcı grupları arasında yer almamaktadır.
Esas Sosyal çalışanları	Dahil edilmedi	Bu grubun faaliyetleri işlerinin bir parçası olarak görülebileceğinden ve çoğunlukla projenin yürütülebilmesi için profesyonel ve teknik destek verdiklerinden projenin etkilediği faydalanıcı gruplarından biri olarak değerlendirilmemiştir.

## b. Değişim Teorisi

Değişim Teorisi, bir kuruluşun ya da kuruluşun uyguladığı belirli bir proje veya programın, amaç ve hedeflerini ve değişimin hangi yol ile yaratıldığını ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu çerçevede mevzu bahis programın girdileri (aynı ve nakdi), çıktıları ve sonuçları ve bunların birbiri ile olan ilişkisini gösteren bir etki haritası (ya da değişim teorisi) hazırlanmaktadır.

- o Girdiler, paydaşların çalışmanın gerçekleştirilmesi için yaptıkları katkıdır.
- o Çıktılar, çalışmanın nicel özetini verir.
- o Sonuçlar ise, paydaşlar için çalışmanın sonucunda oluşan değişimdir.

Aşağıda, İlk Fırsat programının analiz kapsamında değerlendirilen aralıktaki faaliyetleri için hazırlanan değişim teorileri paylaşılmaktadır:

Faydalanıcılar	Faaliyetler	Çıktılar
-Program katılımcısı gençler	-Gençlere yönelik oryantasyon etkinliğinin gerçekleştirilmesi	-Bir yıl süreyle STK'larda iş deneyimi kazanan 49 genç
-Katılımcılara akran danışmanlığı veren buddyler	-Programa katılan gençlerin STK'ların çeşitli departmanlarında bir yıl süreyle istihdam edilmesi	-İlk Fırsat Akademi kapsamında 49 genç ile gerçekleştirilen 250 saati aşkın eğitim
-Katılımcıların mentorları	-Gençlerin İlk Fırsat Akademi kapsamında kişisel ve profesyonel gelişimlerini destekleyecek eğitimlere katılması, İngilizce eğitimi alması	-Berlitz Dil Okulu'ndan İngilizce eğitimine dair sertifika kazanan 23 genç
-Programa dahil olan STK'lar	-Gençlerin İnsan Kaynakları profesyonelleri ile prova mülakatlara katılması	-49 gencin 35 kurumdan 63 İnsan Kaynakları profesyoneli ile gerçekleştirdiği prova mülakatlar
-Kurumsal destekçiler (Programa finansal destekle birlikte mentorluk/etkinlik desteği veren destekçi kurumlar)	-Gençlerin mentorlarıyla ayda bir kez bir araya gelerek mentorluk alması	-Gençlere mentorluk desteği veren 49 mentor
	-Gençlere buddyler tarafından akran danışmanlığı verilmesi	-Gençlere akran danışmanlığı yapan 38 buddy
	-Programı tamamlayan gençlere Emine Sabancı Kamışlı imzalı sertifika ve referans mektubu verilmesi	-Programın hemen ardından istihdam edilen 43 genç
		-Program bitiminden 6 ay sonra STK'larda çalışmaya devam eden 24 genç ve özel sektörde çalışmaya başlayan 25 genç

## Program Katılımcısı Gençler

	Kısa Vadeli Sonuçlar (Programa katılım sonrasındaki 1 yıl)	Orta Vadeli Sonuçlar (Program bitimi sonrasındaki 1-6 ay)	Uzun Vadeli Sonuçlar (6 ay ve sonrası)
<b>İstihdam edilebilirlikte artış</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-STK'larda bir sene boyunca istihdam edilme sonucu iş deneyimi elde edilmesi</li><li>-Çalışılan birimin ve pozisyonun gerektirdiği teknik bilgi ve becerilerin kazanılması</li><li>-Mentorlerden ve buddylerden profesyonel hayata dair tecrübe aktarımının olması</li><li>-Profesyonel hayata dair teknik, sosyal ve yönetim becerileri kazanılması</li><li>-İş arama sürecine dair beceri ve deneyim kazanılması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Kariyer beklentilerinin ve hedeflerinin genişlemesi, istihdam seçeneklerinin artması</li><li>-Program sonucu alınan sertifikanın ve referansların etkisiyle iş başvurularında öne çıkılması/iş teklifleri alınması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-İstihdamın önündeki engellerin azalmasıyla istihdam edilebilirlikte artış yaşanması</li><li>-Çalışılan STK'da istihdam edilmeye devam edilmesi veya yeni bir yerde istihdam edilmesi</li><li>-Fırsat eşitliği yaratılması</li><li>-Uzun vadeli gelir artışı</li></ul>
<b>Destekleyici ilişkiler kurma ve dayanışma</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Program katılımcılarının birlikte vakit geçirmesi ve dayanışma ortamının kurulması</li><li>-Mentorler ve buddyler ile sosyal ve profesyonel ilişkiler geliştirilmesi</li><li>-Yalnız olmadığının hissedilmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Oluşturulan network sayesinde kişinin kendi kariyer yolculuğunu destekleyecek farklı gruplara erişiminin artması</li><li>-Program boyunca kurulan ilişkilerin program sonrasında devam etmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Profesyonel ve sosyal ağların genişlemesi</li><li>-Aidiyet hissi kazanılması</li><li>-Programa buddy olarak devam edilerek dayanışmanın devamlılığının sağlanması</li></ul>

<b>Farkındalık kazanımı</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Farklı kariyer yolculuklarına, sektörlere ve iş alanlarına dair bilgi sahibi olunması</li> <li>-Profesyonel hayata yönelik bilgi ve deneyim elde edilmesi</li> <li>-Farklı beceriler kazanılması ve program süresince geribildirimler alınması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gelişim alanlarının tespit edilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Profesyonel hayatta eksik olunan noktalarda kendini geliştirme yöntemlerine dair farkındalık artışı</li> <li>-Kariyerini yönetme konusunda farkındalık kazanılması</li> <li>-Profesyonel hayattaki beklentilere dair farkındalık artışı</li> </ul>
<b>Özgüven ve motivasyon artışı</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-İş yerindeki performansa yönelik olumlu geribildirimler alınması</li> <li>-Gençlerin iş yerinde inisiyatif almaları için cesaretlendirilmesi</li> <li>-Desteklendiğinin hissedilmesi</li> <li>-Programı tamamladıktan sonra referans ve sertifika alınması</li> <li>-Profesyonel hayatta kişiyi ileri taşıyacak becerilerin ve networkün kazanılması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Kendi yeteneklerini ve değerini fark etme</li> <li>-İş yerinde kendisine güvenildiğinin hissedilmesi</li> <li>-İş hayatına katılım ve iş arama sürecine dair motivasyon artışı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Kişisel ve profesyonel hayatta özgüven artışı</li> <li>-Kariyerin kendi becerileri ve istekleri doğrultusunda çizilmesi</li> <li>-Kariyerini geliştirme ve ilerletme konusunda motivasyon artışı</li> <li>-Kendine daha yüksek hedefler koyma konusunda motivasyon artışı</li> </ul>
<b>İyi olma halinde artış</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Programa katılımı ile gelecek planının daha net hale gelmesi</li> <li>-Kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda çalışma deneyimi elde edilmesi</li> <li>-İş arama sürecinde köklü bir kurumun çatısı altında kişisel ve profesyonel destek alınması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-İşsizliğin ve belirsizliğin psikoloji üzerinde yarattığı olumsuz etkilerde azalma</li> <li>-İş arama sürecinin daha az kaygı vermesi</li> <li>-Topluma ve kuruma faydalı hissetmede artış</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Geleceğe daha olumlu bakmaya başlanması</li> <li>-İyi olma halinde artış</li> </ul>
<b>Finansal iyi olma halinde artış</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-İstihdam edilme sonucunda gelir artışı ve düzenli gelir elde etme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Finansal kaygıların azalması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Finansal iyi olma halinde artış</li> </ul>

## Akran Danışmanlığı Veren Buddylar

	Kısa Vadeli Sonuçlar (Program başlangıcı)	Orta Vadeli Sonuçlar (Programın 1-6 ayı)	Uzun Vadeli Sonuçlar (6 ay ve sonrası)
Toplumsal fayda yaratma	<ul style="list-style-type: none"><li>-Buddylerin katılımcılarla bir araya gelerek İlk Fırsat sürecine ve iş hayatına dair deneyimlerini paylaşması</li><li>-Katılımcıların sorunlarına çözüm bulmaya çalışılması, yönlendirilmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Buddylerin katılımcılara çeşitli konularda destek olması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Değerli bir iş yapıldığının ve topluma fayda sağlandığının hissedilmesi</li><li>-İyi olma halinde artış</li></ul>
Destekleyici ilişkiler kurma	<ul style="list-style-type: none"><li>-Buddylar ve katılımcıların kendi belirledikleri sıklıklarla bir araya gelmesi</li><li>-Kişisel ve profesyonel hayatlarına dair paylaşım yapabilecekleri bir alana sahip olunması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Buddylar ve katılımcılar arasında arkadaşlık ilişkileri kurulması</li><li>-Benzer yollardan geçen katılımcılar ile bir araya gelerek yoldaşlık edilmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Dayanışma içinde hissetme</li><li>-Programa aidiyet hissinin sürdürülmesi</li></ul>
Kişisel & profesyonel gelişim	<ul style="list-style-type: none"><li>-İlk Fırsat katılımcılarının buddylere çeşitli konularda danışması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Buddylerin İlk Fırsat katılımcılarının profesyonel ve kişisel hayatlarına dair yol göstericilik yapması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Akran danışmanlığı yapma konusunda tecrübe kazanılması</li></ul>

## Mentorler

	Kısa Vadeli Sonuçlar (Program öncesi hazırlıklar ve program başlangıcı)	Orta Vadeli Sonuçlar (Programdaki 1-6 ay)	Uzun Vadeli Sonuçlar (6 ay ve sonrası)
<b>Toplumsal fayda yaratma &amp; motivasyon</b>	-Mentorlerin gençlere tecrübe aktarımında bulunması	-Gençlerin istihdam edilme süreçlerine destek olunması -Gençlerin iş süreçlerine adaptasyonunun kolaylaştırılması ve gençlerdeki pozitif gelişimin takip edilmesi	-Topluma fayda sağlandığının hissedilmesi -Gönüllülük yapma motivasyonunda artış -Tatmin hissi ve iyi olma halinde artış
<b>Mentorluk konusunda deneyim kazanma</b>	-Mentorluk eğitimine katılarak mentorluk verme süreçleri üstüne bilgi edinilmesi	-Mentorluk verme sürecinde çeşitli iletişim ve koordinasyon becerileri kazanılması	-Mentorluk verme konusunda deneyimli hale gelinmesi
<b>Farklı bakış açıları kazanma</b>	- Gençlerle iletişim esnasında yeni fikirlerle karşılaşılması	- Yenilikçi düşünme biçimlerinin öğrenilmesi	-Öğrenilen yeni fikirler ve bilgiler eşliğinde farklı bakış açıları kazanılması -İş gücüne katılım sağlayacak yeni jenerasyonun yakından tanınması
<b>Fırsat eşitliği vizyonu edinme</b>	-Yeni mezun gençlerin istihdam süreçlerine dair mentorluk verilmesi -Özellikle sektörde az bilinen devlet üniversitelerinden mezun gençlerin yakından tanınması	-Gençlerin iş arama süreçlerinde yaşadıkları engellerin farkına varılması -Fırsat eşitliği sağlandığında gençlerin potansiyellerinin ortaya çıkabileceğinin keşfedilmesi	-Genç istihdamında fırsat eşitliği sağlama vizyonu kazanılması

Programa Dahil Olan STK'lar

	Kısa Vadeli Sonuçlar (Program başlangıcı)	Orta Vadeli Sonuçlar (Programdaki 1-6 ay)	Uzun Vadeli Sonuçlar (6 ay ve sonrası)
<b>İtibar artışı ve tercih edilen işveren olma</b>	-STK'nın İlk Fırsat programı çerçevesinde farklı pozisyonlarda genç çalışanları istihdam etmesi	-STK'nın gençler tarafından bilinirliğinin artması -Gençlerin sivil toplumda çalışma motivasyonunun artması	-STK'nın programa dahil olmasıyla itibarının ve işveren olarak tercih edilirliliğinin artması
<b>Nitelikli insan kaynağına erişim</b>	-İlk Fırsat gençlerinin bir senelik istihdamının maliyetinin proje tarafından karşılanması -İlk fırsat gençlerinin program kapsamında çeşitli eğitimler almalarıyla farklı yetkinliklerini geliştirmeleri -STK'ların programda kalmaya devam ettikçe devamlı istihdam desteği alması	-İlk Fırsat gencinin STK'nın iş gücüne katkıda bulunması -STK'nın İlk Fırsat programıyla işe aldıkları gençlerin eğitimi için daha az vakit/çaba harcaması -Gençlerin diğer çalışanlara göre daha yüksek motivasyonla çalışması	-STK'nın nitelikli ve motive insan kaynağı desteği bulması -Diğer STK çalışanlarının iş yoğunluğunun hafiflemesi -İş kaybı nedeniyle oluşabilecek insan kaynakları maliyetlerinin azalması
<b>Yeni bakış açılarının kazanılması</b>	-İlk Fırsat programına katılımıyla enerjik ve yeni iş yapış biçimlerine hakim gençlerin istihdam edilmeye başlanması	-STK'da çalışmaya başlayan gençlerin kuruma yeni iş yapış biçimlerini entegre etmesi	-Gençlerin kuruma yenilikçi ve dinamik bakış açıları kazandırması
<b>Fırsat eşitliği vizyonu</b>	-İlk Fırsat programına katılımıyla yeni mezun gençlerin istihdam süreçlerine dair farkındalık kazanılması	-Yeni mezun gençlerin istihdam süreçlerinde yaşadıkları zorlukların aşılmasında rol oynanması	-Kurumun fırsat eşitliği konusunda duyarlılığının artması



Kurumsal Destekçiler (*Finansal Destekle Birlikte Mentorluk/Etkinlik Destekleri Veren Kurumlar*)

	Kısa Vadeli Sonuçlar (Programdaki 1-6 ay)	Orta Vadeli Sonuçlar (Programdaki 6 ay-1yıl)	Uzun Vadeli Sonuçlar (Program bitiminden sonra)
<b>İtibar/Tercih edilen işveren olma artışı</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Kurumun projeye verdiği destek doğrultusunda gençler arasında daha bilinir hale gelmesi</li><li>-Kurumun İlk Fırsat programına katılan gençlerle çeşitli alanlarda temas kurması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Mentorler/etkinlikler aracılığıyla kurumlarla tanışan gençlerin kurumları işveren olarak tercih etmesi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Kurumun kazandığı itibarla birlikte gençler tarafından daha çok tercih edilen bir iş yeri haline gelmesi</li><li>-Kurumun sosyal sorumluluk projelerine destekleri sonucu gençlerdeki olumlu algısının artması</li></ul>

## c. Veri Toplama ve Bulgular

### Derinlemesine Görüşmeler ve Odak Grup Görüşmeleri

Şevket Sabancı Vizyonu'yla İlk Fırsat Programı'nın sosyal etkisini ölçmek amacıyla yapılan çalışma kapsamında program katılımcısı gençlerle, buddiesle, mentorlerle, programa dahil olan STK temsilcileriyle, mentorluk desteği veren kurum ve farklı alanlarda destekte bulunan kurumsal destekçilerin temsilcileriyle toplam **11 görüşme gerçekleştirilmiştir.**

Yapılan görüşmelerde amaç, belirlenen faydalanıcı gruplar üzerindeki değişimi ve sosyal etkiyi doğrudan gözlemlemektir. Odak grup görüşmelerinin ana ekseninde paydaşların bu projeye nasıl dahil olduğuyla ilgili soruların yanı sıra onlara göre bu projenin yarattığı kazanımlar ve varsa olumsuz ve/veya gelişime açık yönlerine yönelik sorular bulunmaktadır. Odak grup tartışmasının ardından çıktılarının analiz edilmesiyle gerçekleştirilen çalışma, anket yoluyla elde edilen nicel veriyi destekleyecek nitel veri toplamak açısından oldukça önemlidir. Yapılan görüşmelerin analizi sonucunda katılımcılarda, anket aracılığıyla araştırılan değişimin ötesinde ne gibi değişimler yaşandığı değerlendirilmiş, bununla birlikte katılımcıların edindikleri deneyimleri ve yaşadıkları değişimi kendi sözcükleriyle ifade etmesine olanak sağlanmıştır.

#### 1. Program katılımcısı gençler

1 Şubat ve 7 Şubat 2023 tarihlerinde Şevket Sabancı Vizyonu'yla İlk Fırsat Programı'na katılmış 7 katılımcıyla yaklaşık 1 saat süren 2 adet online odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Görüşmede gençlerin programa katılım süreci, aldıkları eğitimlerin içerikleri, deneyimleri, kazanımları ve yaratılan etki üzerine konuşulmuştur. Katılımcılardan program sürecini değerlendirerek programın gelişimi için önerilerde bulunmaları istenmiştir.

Buddies, mentorlar ve STK temsilcileriyle yapılan görüşmelerde de katılımcı gençler üzerinde gözlemlenen etkilerden de bahsedilmiştir. Yapılan görüşmelerin analizi sonucu öne çıkan konular aşağıdaki başlıklar altında incelenmiştir. Katılımcıların görüşlerinin doğrudan alıntılanıldığı kısımlar italik olarak paylaşılmıştır.

#### İstihdam edilebilirlikte artış

Gençlerin istihdam süreçlerinde fırsat eşitliğine erişebilmesi adına tasarlanmış olan Şevket Sabancı Vizyonu'yla İlk Fırsat Programı'na katılan gençler profesyonel hayata ve iş arama süreçlerine dair beceriler kazandıklarını belirtmiş, program kapsamında edindikleri 1 senelik iş deneyimiyle önlerine yeni fırsatlar açıldığını aktarmışlardır. Program sonucunda ise katılımcılar elde ettikleri kazanımlarla istihdamda eşit fırsatlara sahip olduklarına inandıklarını paylaşmışlardır.

*"Fırsat eşitliği olmaması büyük bir eksikliği bizim için. Ben başvurduğum işleri yapabileceğimi biliyordum ama oraya nasıl gideceğim kısmında zorlanıyordum. Bu program bana o yolu açtı önümdeki duvarlar kalkmış oldu."*

*"Az bilinen devlet üniversitelerinden mezun öğrenciler için ülkemizde ciddi bir istihdam sorunu var. Birçok insan kendi mesleğini yapamıyor kendi yeteneklerini kullanamıyor. İlk Fırsat da bize fırsat eşitliğini sağlıyor. Buraya girdikten sonra çok farklı kapılar açılıyor."*

*“Her ne kadar teorik eğitimler almış olsak da günümüz iş dünyasının olmazsa olmazlarını öğrendik. Zaman yönetiminden proje yazmaya çok fazla konu vardı. Sadece eğitimi alıyor olsaydım çok anlayamazdım ama iş hayatıyla bir arada geldiği için pratik etme fırsatımız vardı.”*

*“Program boyunca verilen içerik çok güzeldi, okul olarak düşündüm. Programın genel amacını bizi iş hayatına hazırlamak, iş hayatına bir adım olarak görüyorum. Farklı şirkete geçtikten sonra şunu fark ettim, burada da 1 yıllık iş deneyimi olan kişiler var ama yeni başlayan kişilere göre ben daha ilerideyim.”*

*“İşe başladıktan 3 ay sonra kendi çalıştığım yerden teklif almıştım sözleşmeyi uzatmak için. Diğer birkaç yerden de iş teklifi aldım. Daha önceden iş başvuruları yapıyorduk, CV’ler okunuyor mu okunmuyor mu bilmiyorduk bile.”*

*“Bu program olmasa şu anda çalıştığım kuruma erişemezdim. İş ilanlarında açık olarak bunu belirtiyor. Seçkin üniversitelerden kişileri alıyoruz sadece gibi. Yurt dışında okumuş kişilerle aynı segmente gelebilmek mümkün değildi.”*

*“İş hayatına uyum sağladı, teknik yeterlilik kazandı. Kendi başına süreçleri yönetebiliyor. Liderlik becerileri de gelişti.” STK temsilcisi*

*“Piyasada deneyimsizken zor iş bulabilecekleri bir ortamdan nitelikli bir eleman olarak piyasaya çıkabiliyorlar.” STK temsilcisi*

### **Destekleyici ilişkiler kurma ve dayanışma**

Katılımcılar, programdan elde ettikleri en önemli kazanımlar arasında program boyunca farklı gruplarla kurdukları ilişkilerden ve kazandıkları sosyal ve profesyonel networkten bahsetmişlerdir. Özellikle mentorlerle kurulan ilişkiler katılımcılara kariyer yolculuklarında farklı kişilere ulaşabilme imkânı tanımıştır. Programdan sonra da devam eden ilişkilerle birlikte gençler kendilerini ait hissettikleri bir topluluğun parçası haline gelmişlerdir.

*“50 kişi olarak geldik buraya sonuçta ve tüm aşamalarda beraberdik. Zorlukları da fırsatları da beraber yaşadık. Tek başıma değilim hissini yarattı bende.”*

*“Birden 50 tane yakın arkadaşınız oluyor. Herhangi bir problemde birbirine yardımcı olma çabası var, sorun olunca vs. Güzel dostluklar kazandırdı hem kendi hem de önceki dönemlerden. Biz de şimdi buddylik yapıyoruz.”*

*“Buddymlle konuşmadığım konu yoktur iş özel hayat gibi. Birbirimizin yanında olduk hep.”*

*“Ben mentorümlle de görüşüyorum hala geçen hafta beraberdim. Yazılım firmasında çalışıyor. O firmanın tüm IT ekibiyle tanıştım, kendimi hangi alanlarda geliştirmem gerek vs. herhangi bir problem yaşarsan bize gelebilirsin gibi destek aldım kendilerinden. Programın en etkili, güzel yanı mentorlük süreci bence.”*

*“Esas Sosyal 200 kişilik bir network kazandırıyor. 5 yıl sonrasında birbimiz için çok önemli networkler haline geleceğiz. Bu ağa sahip olmamız çok etkili bence, istediğimiz bilgilere bu ağ sayesinde ulaşabiliyoruz.”*

*“İş yerlerinin biz bir aileyiz sözlerine inanmam ama İlk Fırsat gerçekten bir aile. Her koşulda birbirimize destek oluyoruz.” Buddy*

### **Farkındalık**

STK'larda bir yıl boyunca çalışma deneyimi elde eden gençler öncelikle kendi sektörlerine dair, program boyunca etkileşimde oldukları farklı gruplar ve eğitimler aracılığıyla da farklı sektörlerle ilgili bilgi sahibi olmuş, profesyonel hayatta kendilerinden beklenenler konusunda farkındalıkları artmıştır. Hem iş hayatında hem de program sürecinde yer aldıkları farklı aşamalarda performanslarıyla ilgili ve iş hayatına dair farklı geribildirimler alan gençler kendilerini ne alanlarda geliştirmeleri gerektiği konusunda fikir sahibi olmuşlardır. Özellikle kariyer yolculuklarının başında olan ve farklı alanlara yönelmeyi düşünen gençler için program kariyerleri konusunda daha fazla netlik kazanmalarını sağlamıştır.

*“Şirketler benden ne istiyor onu görmüş oldum. 1 yıldır çalışıyoruz ama kariyerimizi yeni şekillendirdiğimiz için nereye yönelsek emin olamıyoruz, geribildirim almak iyi oldu.”*

*“Çok büyük bir farkındalık kazandırıyor. STK'nın da bir sektör olduğunun farkındalığını kazandım.”*

*“5 yıl sonra yapmak istediklerimizi daha somut bir şekilde görebilmemi sağladı.”*

*“Gerçekleştirilen mülakat simülasyonları kendi eksikliklerimizi net bir şekilde görebilmemizi sağladı.”*

*“Mentorluk sürecinden sonra mentim hangi kısımların gelişmesi gerektiğini daha net görebiliyordu.” Mentor*

*“Mentimle kendisini hangi alanda geliştirebilir, iş yerinde nasıl davranması gerekiyor gibi konular üzerine konuşuyoruz daha çok.” Mentor*

### **Özgüven ve motivasyon**

Program boyunca verilen desteklerle birlikte katılımcılar yetkinliklerini ve networklerini geliştirerek kişisel ve profesyonel hayata dair kendilerine olan güvenleri artmıştır. Program başlangıcında kendilerine kariyerlerinde hedefler koymaktan ve istedikleri işlere başvurmaktan çekinen gençler program sonrasında hedeflerini genişlettiklerini ve istedikleri alanlarda kariyerlerini geliştirmeye yönelik motivasyon kazandıklarını paylaşmıştır.

*“İlk Fırsat'a dahil olduğunuzda oldukça hızlandırılmış, yoğun bir programa giriyorsunuz. Bu yoğunlukla baş edebilmek ve bir anda çok aşama kaydetmek de özgüven veriyor.”*

*“İlk Fırsat sayesinde tam profesyonel bir çalışana evrildiğimi gördüm ve bunun getirdiği özgüven bence programın en önemli çıktısı oldu.”*

*“Ankara'da çok az sayıda kurum var ve hepsi mükemmel bir not ortalaması, mükemmel İngilizce, mükemmel okul arıyor gibiydi. Bu nedenle İlk Fırsat'tan önce bunların hayalini bile kuramıyordum. Önceden onlar beni seçmez diyordum, şimdi mesela ben onları seçmeyeceğim diyorum.”*

*“Kendine güvenin az, yeni mezunsun, iş bulmak çok zor, hayatın gerektirdiği becerilere dair bir deneyimin ve bilgin yok. Bu programda ise “sana bu işi öğretecekler, biz sana güveniyoruz” diyorlar. Bu da insana inanılmaz bir özgüven veriyor.” Buddy*

*“Program sonrasında daha çok kendine güveniyorsun, “alınmam herhalde” diye eskiden başvurmadığın işlere başvurabiliyorsun”. Buddy*

*“Program gençleri kabuklarından çıkartıyor.” Mentor*

### **İyi olma hali**

Odak grup görüşmelerinde gençler programla elde ettikleri fırsatlar sayesinde ve kariyer yolculuklarının netleşmesiyle birlikte geleceğe daha olumlu baktıklarını aktarmışlardır. İşsizliğin ve kariyerleri konusunda ne tarafa yönlenecekleri konusunda belirsizliğin getirdiği olumsuzluk hali azalmış, gençlerin iyi olma hali artmıştır. Bununla birlikte, bir yıl süreyle STK'larda çalışma deneyimi elde edilmesi gençlerde topluma faydalı olma hissini yaratmış, bu da kendileriyle ilgili daha olumlu düşüncelerine ve iyi hissetmelerine yol açmıştır.

*“Gelecek kaygım çok yoğundu, bilinmeyen bir üniversiteden mezun olmuşum, umutsuzdum açıkçası, Esas Sosyal bana şans oldu.”*

*“Birçoğumuz program sayesinde sevdiğimiz işi yapıyoruz, sosyal fayda üretiyoruz ve mutlu oluyoruz.”*

*“Bir amaç uğruna çalıştığım için kendimi iyi hissediyorum, sivil toplumun kattığı tatmin duygusu çok güzel.”*

*“Süreç içerisinde kafamız karışabiliyor hangi alanda uzmanlaşacağız diye. Deneyimi olan ve uzmanlık olan birinin sana yol haritası çizmesi insana iyi geliyor.”*

### **Finansal iyi olma hali**

Program içerisinde yer alarak tam zamanlı bir işe sahip olan gençler düzenli gelire sahip olmuş, bu da finansal kaygılarını azaltarak finansal iyi olma halini artmıştır.

*“İlk Fırsat sayesinde ilk işime sahip olup gelir elde ettim.”*

*“Program olmasaydı uzun süre işsiz kalabilirdim.”*

*“Program gençleri maddi yükten arındırıyor.” Mentor*

## **2. Buddyler**

İlk Fırsat Programı'ndan önceki senelerde mezun olarak 2021-2022 döneminde buddylik yapmış 5 katılımcıyla 14 Mart 2023 tarihinde yaklaşık 1 saat süren online bir odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Görüşme kapsamında katılımcıların İlk Fırsat programı katılımcısı oldukları dönemde elde ettikleri kazanımlarda birlikte programın buddylik sürecinin işleyişine dair konuşulmuştur. Buddylik sürecinin katılımcıların kendilerine kazandırdıklarıyla birlikte süreci geliştirmeye dair öneriler de görüşme sırasında tartışılmıştır.

Yapılan bu görüşmenin analizi sonucu öne çıkan konular aşağıdaki başlıklar altında incelenmiştir. Katılımcı görüşlerinin doğrudan alıntıldığı kısımlar italik olarak paylaşılmıştır.

### **Toplumsal fayda yaratma**

Odak grup görüşmelerinde buddyler kendileriyle benzer süreçlerden geçmiş kişilere destek olabilmenin kendilerini iyi hissetmelerine yol açtığını aktarmıştır. Program sayesinde birçok kazanım elde eden gençler, kendilerinden sonra gelecek gençlere katkıda bulunma isteği geliştirdiklerini paylaşmıştır.

*“Program sonrasında geri verme isteği oldu bende, bütün bu güzel aldıklarımızı buddylik programıyla vermeye çalışıyorum.”*

*“Benimle benzer zorluklardan geçmiş kişilere tecrübelerimle yol gösterebilmek beni çok mutlu ediyor.”*

### **Destekleyici ilişkiler kurma**

Buddylik sürecinin en önemli kazanımları arasında İlk Fırsat Programı'nın yeni ve eski dönem katılımcıları arasında güçlü bir bağ kurmaları yer almaktadır. Katılımcılar kendi dönemleri içerisinde geliştirdikleri destekleyici ilişkileri sonraki dönemlerde de devam ettirebilmekte ve networklerini daha fazla genişletebilmektedir.

*“Buddylik yaptığınız kişiler arkadaşınız gibi oluyor, özellikle aynı kurum veya aladaysanız.”*

*“Sen yalnız değilsin, ben de aynı yoldan geçtim ve ben elinden tutuyorum demiş oluyorsunuz. Bence bu çok kıymetli.”*

*“Yalnızca bir mentorün veya iş arkadaşının verdiği bir destek gibi değil, aynı yoldan geçmiş, bu işi deneyimlemiş bir kişinin desteği olması çok daha değerli. Birbirimizle arkadaşlık etmek ve farklı sorunları konuşabilmek çok güzel.”*

### **Kişisel & profesyonel gelişim**

Buddy'lik süreci boddylere aynı zamanda akran danışmanlığı yapma konusunda da deneyim kazandırmaktadır. Buddylik sürecini yönetmek, belirli aralıklarla gençlerle bir araya gelmek ve onlara yol gösterebilmek kişinin kendi tecrübelerine de olumlu yönde katkı sağlamaktadır.

*“Ben program dışındaki farklı kişilere de destek oluyorum. Burada öğrendiklerim o sürece de katkı sağlıyor.”*

*“Bu süreçte ben de sorumluluk almaya başladım. Buddylik yaptığım kişiyle görüşmeler ayarlamaya, bir araya gelmeye dikkat ediyorum.”*

## **3. Mentorlar**

İlk Fırsat Programı'nda mentorluk yapan 3 mentor ile 20-21 Mart 2023 tarihlerinde yaklaşık yarım saat süreyle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler kapsamında mentorluk sürecine dair bilgi edinilerek bu sürecin hem mentilere hem de mentorlara olan kazanımları üzerine konuşulmuştur. Programa ve mentorluk sürecine dair öneriler de ayrıca görüşme sırasında tartışılmıştır.

Yapılan bu görüşmenin analizi sonucu öne çıkan konular aşağıdaki başlıklar altında incelenmiştir. Katılımcı görüşlerinin doğrudan alıntılanıldığı kısımlar italik olarak paylaşılmıştır.

### **Toplumsal fayda yaratma & motivasyon**

Mentorluk sürecinin mentorlar için en öncelikli kazanımları arasında verdikleri desteklerin gençlerdeki olumlu yansımalarının görülmesiyle toplumda fayda yarattıklarına dair hislerinin artması ve bunun kendilerini iyi hissetmelerine yol açması yer almıştır.

*“Hissiyat olarak çok mutlu oldum. Bu yoğunluk içinde gençlere bir şey bile katmak bizi çok mutlu ediyor.”*

*“Bu çalışmayla gönüllülük motivasyonum arttı. Bu program haricinde de her yerde gönüllülük yapabilirim.”*

*“Müthiş bir tatmin bir gencin elinden tutmak ve onlarla aynı yolu yürüme. Mentimle mezuniyet töreninde görüştük, geldi sarıldı bana, çok mutlu oldum.”*

### **Mentorluk konusunda deneyim kazanımı**

İlk Fırsat Programı içerisinde mentorluk süreci oldukça sistematik bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Mentorların bu süreç içerisinde mentilerle yaptıkları planlamalar ve içerik hazırlıkları mentorlar için de mentorluk tecrübelerini artırmıştır. Katılımcılar ayrıca sürecin başında mentorluk vermeye dair bir eğitimden geçerek bu konuda daha fazla bilgi sahibi olabilmıştır.

*“Mentorluk nedir, ne değildir gibi bir eğitimden geçtik. Nasıl iletişim kurmamız gerektiği üzerine konuşuldu.”*

*“Mentorluk açısından ilk deneyimim oldu.”*

*“Her hafta toplantımızı yapıyoruz, müsait olmadığımız zaman mutlaka başka zamanlar belirlemeye çalışıyorum, ödevler verip hatırlatıyorum, onunla örnekler paylaşıyorum.”*

*“Mentorluk sürecinde gündemleri öncesinden belirliyoruz, üzerine düşünüp planlama yapıyoruz.”*

### **Farklı bakış açıları kazanma**

Mentorluk süreci aynı zamanda farklı kurumlarda çalışan, farklı yetkinliklere sahip mentorlar için gençlerle bir araya gelmek ve onların bakış açılarını dinlemek için ideal bir ortam oluşturmaktadır. Mentorlar gençlerle sahip oldukları bu paylaşım ortamında hem gençleri yönlendirmekte hem de gençlerden öğrenebilmektedir.

*“Gençler çok harikalar. Onlardan çok şey öğreniyorum. Ne istediklerini biliyorlar, çok enerjikler. Bana ilham veriyorlar. Bu nedenle ben de görüşme tarihlerini ipe çekiyorum.”*

## **4. Programa dahil olan STK'lar**

İlk Fırsat Programı'na dahil olan STK'larda farklı görevlerde yer alan toplam 5 temsilciyle 4-6-11 Nisan 2023 tarihlerinde birebir ve odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin ana ekseninde İlk Fırsat Programı kapsamında gençlerin kurumlarında geçirdiği süreç yer alması, bu sürecin gençlere ve

kuruma olan katkısı üzerine konuşulmuştur. Katılımcılardan program sürecini geliştirmeye dair önerilerini de paylaşımları istenmiştir.

Yapılan bu görüşmelerin analizi sonucu öne çıkan konular aşağıdaki başlıklar altında incelenmiştir. Katılımcı görüşlerinin doğrudan alıntılandığı kısımlar italik olarak paylaşılmıştır.

### **İtibar artışı ve tercih edilen işveren olma**

Odak grup görüşmelerinde STK temsilcileri program aracılığıyla gençler ve toplum nezdindeki algılarının olumlu etkilendiğini paylaşmışlardır. Özellikle programa dahil olarak STK'larda çalışma deneyimi elde eden gençler, sivil toplum sektörüne dair daha fazla bilgi kazanarak kariyerini bu yönde devam ettirme kararı alabilmektedir. İnsan kaynağı konusunda zorlanan STK'lar için yeni nesil gençler tarafından tercih edilmenin arttığı söylenmiştir.

*“Ben STK’da çalışmaya devam ettim çünkü burasının benim için daha doğru olduğunu fark ettim.” Katılımcı genç*

*“STK eskiden emekli olduktan sonra çalışılan bir yer haline gelmişti. Ama İlk Fırsat ile daha genç, dinamik insanlar STK bünyesine dahil olmaya başladı.”*

*“STK’ların ücret skalaları belli, özel sektörde rekabet etmekte zorlandığımız pozisyonlar var. İlk Fırsat bize bu anlamda da önemli bir kaynak sundu. Bizle çalışma deneyimi elde ettikten sonra o sevgi ve motivasyonla piyasanın altında ücretlerle devam edebiliyor gençler.”*

*“Böyle bir çalışma arkadaşımız olduğu için STK olarak daha farklı gözüküyor olduğumuzu düşünüyorum. Daha samimi algılanıyoruz.”*

*“İlk Fırsat Programı gençler arasında, diğer kurumlar arasında fark edilir olmaya başladı. Bu sürecin içerisinde yer alıyor olmak mutlaka bir kazanım. Bir STK’nın kendisi de avantaj sağlıyor olsa da programa dahil olması ve destekliyor olması dışarıdan bakıldığında olumlu bir algı yaratıyor diye düşünüyorum.”*

### **Nitelikli insan kaynağına erişim**

Programa dahil olan STK'lar, program aracılığıyla öncelikli olarak nitelikli insan kaynağına erişmiştir. Odak grup görüşmelerinde görüşmeciler STK'larda çoğunlukla az kişiyle çalışıldığını ve istihdama yönelik kaynak ayırmanın zorluklarından bahsetmiş, İlk Fırsat Programı sayesinde çeşitli eğitimlerden geçmiş, yetkin ve motive gençlerin kurumlarına katılmasının kuruma insan kaynağı perspektifinden faydalarını vurgulamıştır. Kimi STK'lar seneler boyunca programda kalarak çok çeşitli pozisyonlar için insan kaynağı desteğinden faydalanmış, her yeni dönemde programa gelen yeni katılımcı sayesinde insan kaynağı kaybına uğramamışlardır.

*“STK’lar çok az kişi çünkü bir gelir kaynağı yok, başla iş yapıyoruz. Ekip çok az olduğundan bu kadar az kişiyle çalışmak çok zor. Bu nedenle insan kaynağı konusunda çok büyük katkısı var. Şu an bir insan alamayız kendimiz mümkün değil.”*

*“İlk Fırsat çalışanlarının iş bitiriciliği kurum içinde biliniyor. Büyük bir motivasyonla katılıyorlar aramıza. Çok hızlı entegre oluyor, 1-2 ayda bayrağı devralıp aynı görev tanımlarını büyük bir özveriyle sürdürüyorlar.”*



*“Hayatın hızlı ve zor aktığı bir ortam STK’lar. İlk Fırsat bize can suyu oluyor diyebilirim, tüm insan kaynaklarına da çok ihtiyacımız var.”*

*“Program sonrasında bizimle devam ederlerse büyük bir motivasyon oluyor. İlk Fırsat’tan kadromuza aldığımız kişilerin motivasyonları, enerjileri ve azimleri belki 2 kat daha fazla oluyor.”*

### **Yeni bakış açılarının kazanılması**

Ağırlıklı olarak özel sektörle karşılaştırıldığı zaman gençler tarafından daha az tercih edilme eğiliminin olduğu sivil toplum sektörü için İlk Fırsat Programı’nın bir parçası olmak gençlerin farklı bakış açıları konusunda farkındalık kazanmak ve yeni fikirleri iş yapış süreçlerine entegre etmek için de bir fırsat alanı yaratmaktadır. Gençlerin STK’larda geçirdikleri süre gençler için yaratılan kazanımların yanı sıra STK’lar için de bir öğrenim alanı oluşturmaktadır.

*“Yaş veya deneyim ayırt etmeden birbirimize öğrettiğimiz çok şey oluyor. Yaratıcı fikirlerle gelebiliyorlar. Duyurumuzu şöyle bir görselle mi çalışsak diyerek farklı fikirler çıkarıyor. Bir kıvılcım oluyor.”*

*“Yaratıcı zihin, heyecan gibi şeylerle bana çok katkısı var.”*

*“Gençler kurum kültürünü değiştiriyor. İlk Fırsat ile birlikte kurumumuzda büyük bir gençleşme var. Genç bir enerji var. Sosyal medyayı daha iyi yönetiyoruz mesela.”*

### **5. Kurumsal destekçiler**

Bu faydalanıcı grubu kapsamına finansal destekle beraber mentorluk/mülakat/etkinlik desteği veren kurumlar dahil edilmiştir. Bu kurumlardan temsilcilerle 20 Mart ve 12 Temmuz 2023 tarihlerinde iki farklı birebir görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde katılımcıların temsil ettiği kurumların programa verdikleri destek ile, programın kurumlara olan etkileri üzerine konuşulmuştur.

Yapılan bu görüşmelerin analizi sonucu öne çıkan konular aşağıdaki başlıklar altında incelenmiştir. Katılımcı görüşlerinin doğrudan alıntılandığı kısımlar italik olarak paylaşılmıştır.

### **İtibar/Tercih edilen işveren olmada artış**

Mentorlar, prova mülakatlar veya farklı destekler ve etkinlikler aracılığıyla gençlerle doğrudan etkileşime geçebilen kurumların gençler nezdinde bilinirliklerini artırmaktadır. Bununla birlikte programa verdikleri destekler nedeniyle kuruma yönelik olumlu algılar da artmakta ve çalışılmak istenen bir kurum olma anlamında olumlu etkilemektedir.

*“İşveren markasını güçlendiren bir tarafı oluyor. Bu programın parçası olmamız nedeniyle şirketimizde çalışmayı tercih edecek gençler olacaktır.”*

*“Programa destek sağlayan kurumlar arasında yer almak olumlu algımızı da güçlendiriyor.”*

## Anket çalışması

Saha çalışmasının ikinci adımı olarak, faydalanıcı gruplarıyla Temmuz-Eylül 2023 tarihleri arasında anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu çalışmanın amacı, odak grup görüşmelerinde dile getirilen ve değişim teorisinde saptanan etkinin tüm katılımcılarda gerçekleşip gerçekleşmediğini ve gerçekleştiyse bunun ne ölçüde olduğunu sayısal verilerle göstermektir. Anket, her bir paydaş grubu için online olarak hazırlanmış ve Esas Sosyal ekibi ile paylaşılmıştır. Anket katılımcılara anonim olarak uygulanmıştır. Aşağıdaki tabloda her bir paydaş grubunda elde edilen anket sayısı özetlenmektedir.

	Yapılan çalışmalarla ulaşılan faydalanıcı sayısı	Anketlerle ulaşılan katılımcı sayısı
Program katılımcısı gençler	49	36
Buddyler	38	29
Mentorler	49	24
Programa dahil olan STK'lar	20	9
Kurumsal destekçiler <sup>3</sup>	24	-

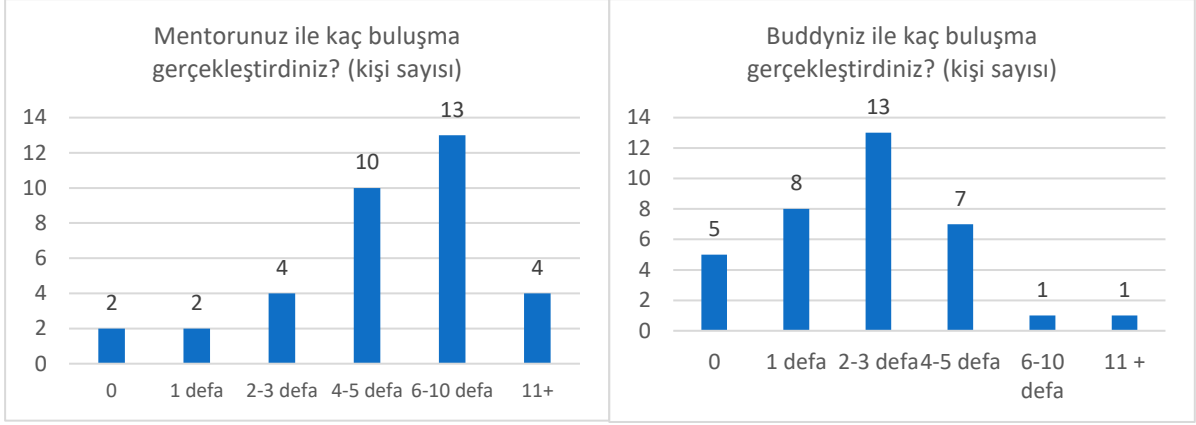
### a. Program katılımcısı gençler

Şevket Sabancı Vizyonuyla İlk Fırsat Programı katılımcısı gençlerle gerçekleştirilen anket çalışması kapsamında, değişim teorisinde belirlenen ve SROI analizi için gerekli olan başlıklara paralel olarak **istihdam edilebilirlikte artış, destekleyici ilişkiler kurma ve dayanışma, farkındalık kazanımı, özgüven ve motivasyon artışı, iyi olma halinde artış, finansal iyi olma halinde artış** olmak üzere altı temel başlıktaki değişim incelenmiştir.

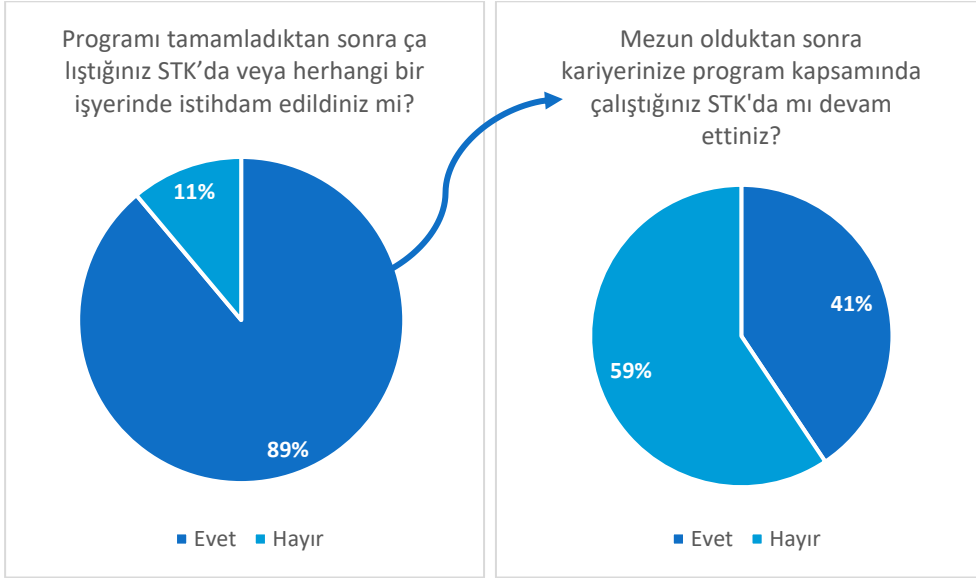
36 kişinin yanıtladığı ankete 7 farklı ilden katılım gösterilmiştir. En fazla katılım olan iller sırasıyla İstanbul (26) ve Ankara (3)'dür. Ankete katılanların %72'sini kadınlar, %28'ini erkekler oluşturmuştur.

Ankete katılan gençlere program boyunca buddyleri ve mentorlarıyla görüşme sıklıklarına dair sorular yönelmiştir. Yanıtlar incelendiğinde, ağırlıklı olarak gençlerin mentorlarıyla program boyunca 4-5 defa veya 6-10 defa buluştukları görülmüştür. Buddyler ve katılımcı gençler arasındaki iletişim belirli bir çerçevede gerçekleşmediğinden katılımcıların inisiyatiflerine bırakılmıştır. Bu doğrultuda gençler ve buddylerin çoğunlukla program süresince 2-3 buluşma gerçekleştirdiği görülmüştür.

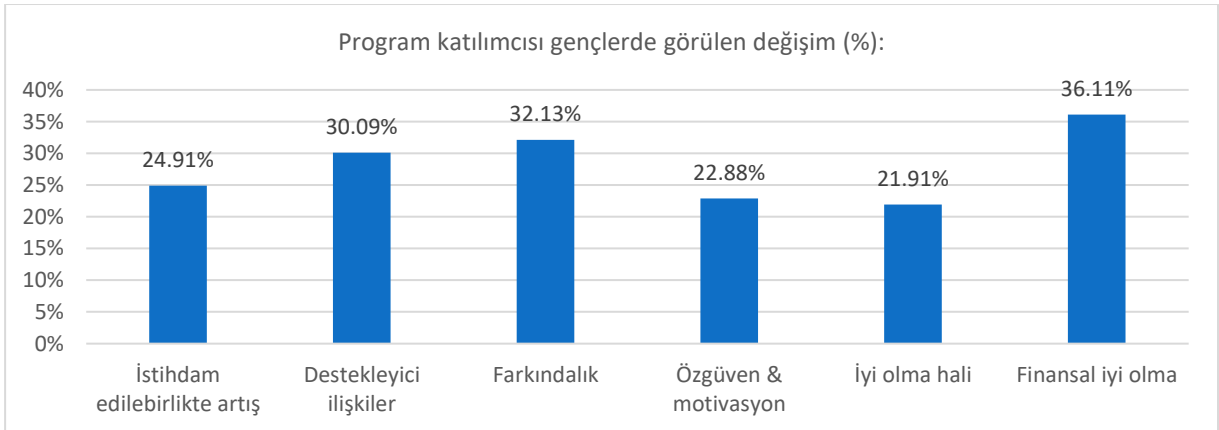
<sup>3</sup> İtibar/tercih edilen işveren olmada artış çıktısının, kurumsal algıyla yönelik bir çalışma olduğuna ve kurum içinde yer alan bireylere yönelik hazırlanan anketlerle ölçülebilecek bir değişim olmadığına karar verilmiştir. Başlık, odak gruplardan toplanan verilere dayanarak değişim teorisine dahil edilmiş, finansal değer direkt hesaplanarak SROI analizine katılmıştır.



Ankete katılanların büyük çoğunluğunun programdan mezun olduktan sonra istihdam edildikleri, istihdam edilenlerin bir kısmının kariyerlerine program kapsamında çalıştıkları STK'da devam ederken bir kısmının başta özel sektör olmak üzere farklı sektörler yöneldikleri görülmüştür. Mezun olduktan sonra program kapsamında çalıştıkları STK'da istihdam edilen 13 gencin %76'sı şu anda da kariyerlerine aynı STK'da devam etmektedir. Program sonrası farklı alanlara yönelen 19 gencin ise %89'u özel sektörde istihdam edilmiştir.

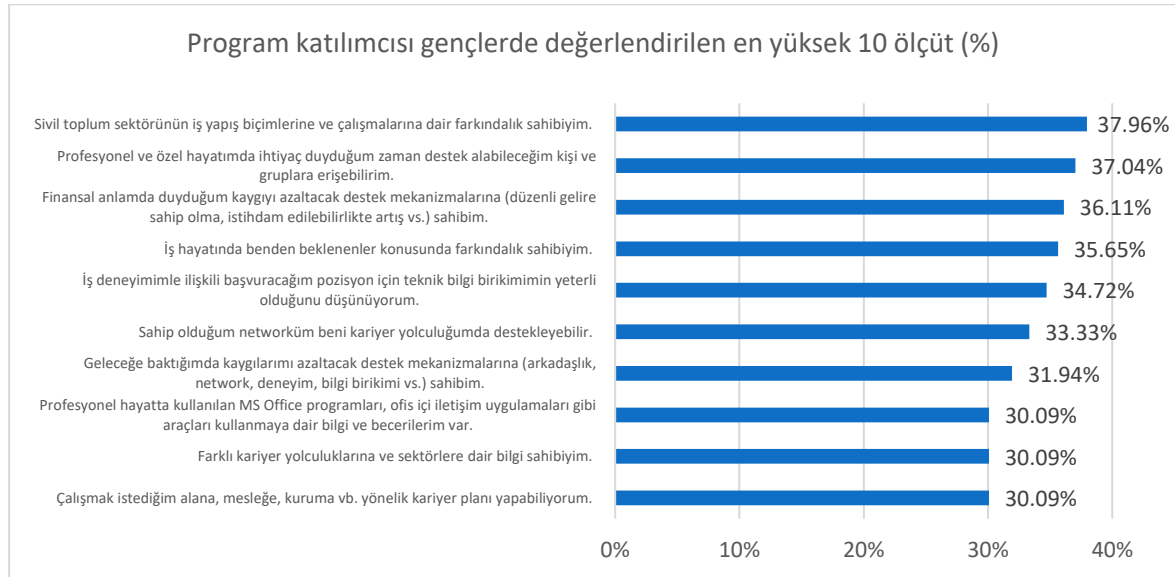


Program sonrası değişim teorisi çerçevesinde gerçekleşen değişim yüzdeleri gençler için aşağıdaki tabloda özetlenmektedir:



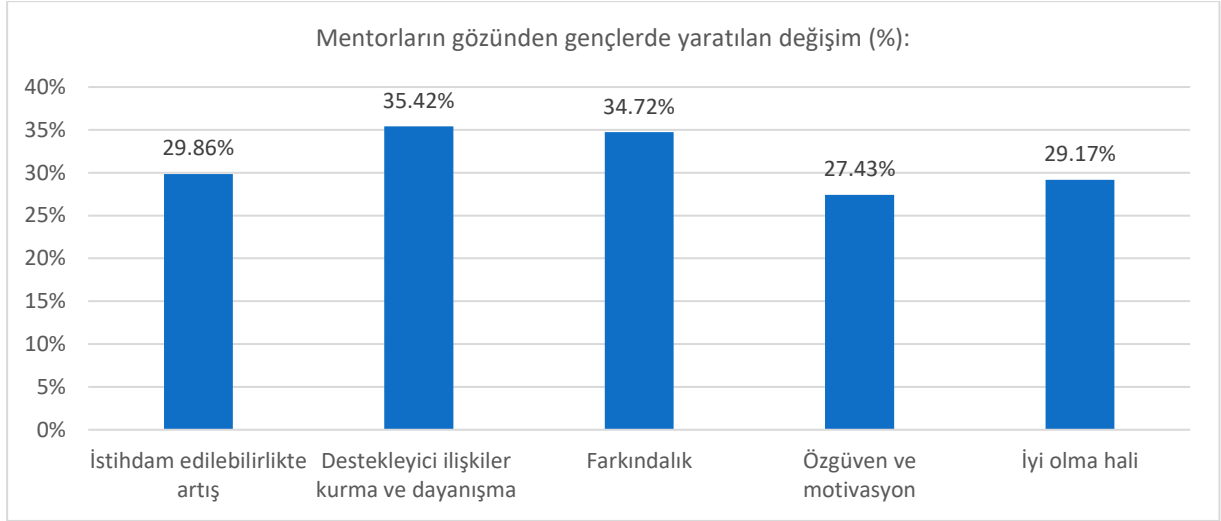
Yukarıdaki grafik incelendiğinde, programa katılan gençlerde tüm başlıklarda oldukça yüksek değişimler olduğu görülmektedir. Programın ana amacı gençlerin önündeki fırsat eşitsizliklerini azaltarak istihdam edilmelerinin önündeki engelleri kaldırmak olsa da programın sağladığı eğitimler, iş deneyimi ve network ile bu amacın da ötesine geçerek birçok farklı alanda yüksek etkiler yarattığı görülmektedir. Gençlerin perspektifinden kendilerindeki **en büyük değişim %36 ile finansal iyi olma** alanında gerçekleşmiştir. En yüksek değişimin bu başlıkta olması, gençlerin programa katıldıktan sonra yaşadıkları finansal değişimin ve bunun psikolojilerine yansımalarının önemini göstermektedir. İkinci sırada gelen **farkındalık** başlığındaki değişim ile katılımcıların programa katılımlarıyla iş hayatına yönelik birçok konuda farkındalık kazandıkları ve bu sayede kariyerlerine yön verebildikleri belirtilebilir. Bununla birlikte programın etkisinin en yoğun görüldüğü alanlardan bir diğeri ise **destekleyici ilişkiler** olmuştur. Program, kariyerlerinin başındaki gençler için oldukça geniş bir network ağı desteği sağlamış, katılımcı gençler kariyer yolculuklarında birbirlerinden, buddieslerden, mentorlardan destek alma fırsatı bulmuştur.

Program katılımcısı gençlerin değişim teorisi kapsamındaki değişim başlıkları altında 30 ölçüt değerlendirilmiştir. Aşağıdaki grafik bu ölçütler arasında en yüksek değişimin gözlemlendiği 10 ölçütü özetlemektedir.



Grafikte görüldüğü üzere gençlerdeki en büyük etki %38 oranıyla gençlerin sivil toplum sektörüne dair farkındalıklarında gerçekleşmiştir. Bu ölçütün arkasından, %37 ile profesyonel ve özel hayatlarında kendilerine destek olabilecek kişilere erişimleri gelmiştir. 10 ölçütün de %30'un üzerinde olduğu ve değişim teorisindeki tüm başlıklara dair ölçütlerin ilk 10'da yer aldığı görülmüştür. Bu da gençlerin birçok alanda aynı anda önemli ölçüde değişim yaşadığını göstermektedir.

Gerçekleştirilen çalışma kapsamında program boyunca gençlerle birebir çalışarak gençleri gözlemleme imkanı bulmuş olan mentorlara da gençlerdeki değişime yönelik sorular yöneltilmiştir. Mentorlara, bu konunun mentor ve gençlerin program kapsamındaki görüşmeleri ile bağlantılı olmayacağı sebebiyle gençlerin en büyük değişimi yaşadıklarını ifade ettikleri finansal iyi olma hallerine yönelik bir soru sorulmamıştır, bu bilgi yalnızca gençlerden alınmıştır.



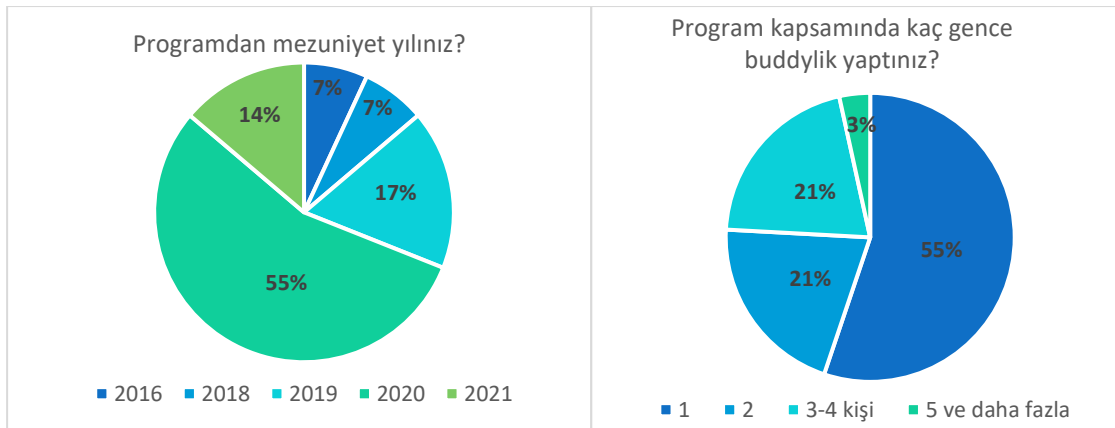
Mentorlara göre, gençler en yüksek değişimi **destekleyici ilişkiler** kurma ve dayanışma ile **farkındalık** alanlarında yaşamıştır. Bu sonuçlar farkındalık ve destekleyici ilişkileri ikinci ve üçüncü olarak en çok değişim yaşadıkları başlıklar olarak belirten gençlerin ifadeleri ile örtüşmektedir. Grafikten hareketle mentorlar gençlerin kendi beyanlarına kıyasla bir miktar daha yüksek oranlarda değişimler yaşadıklarını düşünmektedirler.

Ankette yer alan gençlerin %64'ü programda buddy olarak yer almaya devam etmek istediklerini belirtmişlerdir. Kendi buddyleriyle deneyimlerinin olumlu geçtiğini ve bu deneyimi farklı gençlere de yaşatmak istediklerini belirten katılımcıların kendilerinin de buddylik yapmak istediği görülmüştür. Programa buddy olarak devam etmek istemediğini belirten gençler ise bu düşünceleriyle ilgili kendi buddy süreçlerinden verim alamamış olmaları, kariyer yönetimi konusunda şu an kendilerine güvenmiyor oluşları ve yoğun bir iş temposuna sahip olmaları gibi nedenleri sunmuşlardır.

#### b. Akran danışmanlığı veren buddyler

Akran danışmanlığı veren buddylerde, değişim teorisinde belirlenen başlıklara paralel olarak **iyi olma hali, destekleyici ilişkiler kurma, kişisel & profesyonel gelişim** olmak üzere üç temel başlıktaki değişim incelenmiştir.

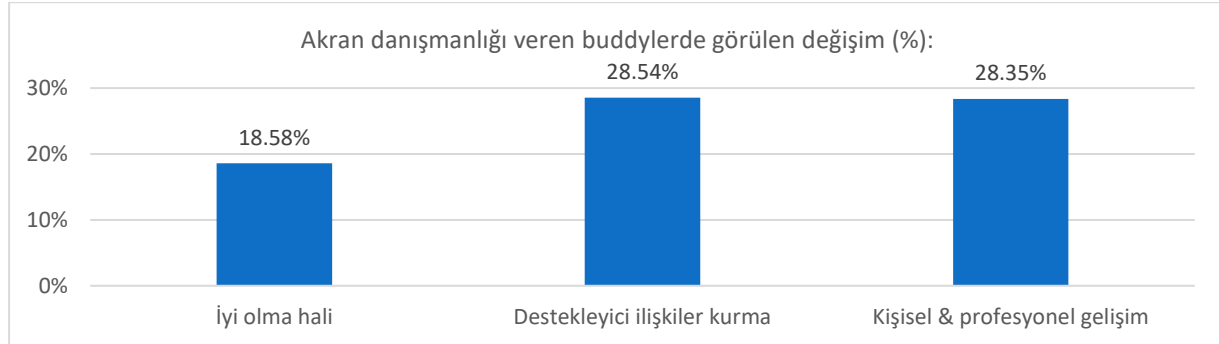
Gerçekleştirilen ankete 29 kişi katılım göstermiştir. Katılım gösterenlerin %72'si kadın, %28'i erkektir. Katılımcılara istihdam durumları sorulduğunda katılımcıların %45'i sivil toplumda, %48'i özel sektörde, %3'ü kamuda çalıştığını, %3'ü ise çalışmadığını belirtmiştir.



Ankete katılım gösteren ve 2021-2022 döneminde buddylik yapan gençlerin %55'inin 2020 yılında programdan mezun oldukları görülmektedir. Katılımcılara bugüne kadar program kapsamında kaç gence buddylik yaptıkları sorulduğundaysa çoğunluk (%55) 1 kişiye buddylik yaptığını belirtmiştir.

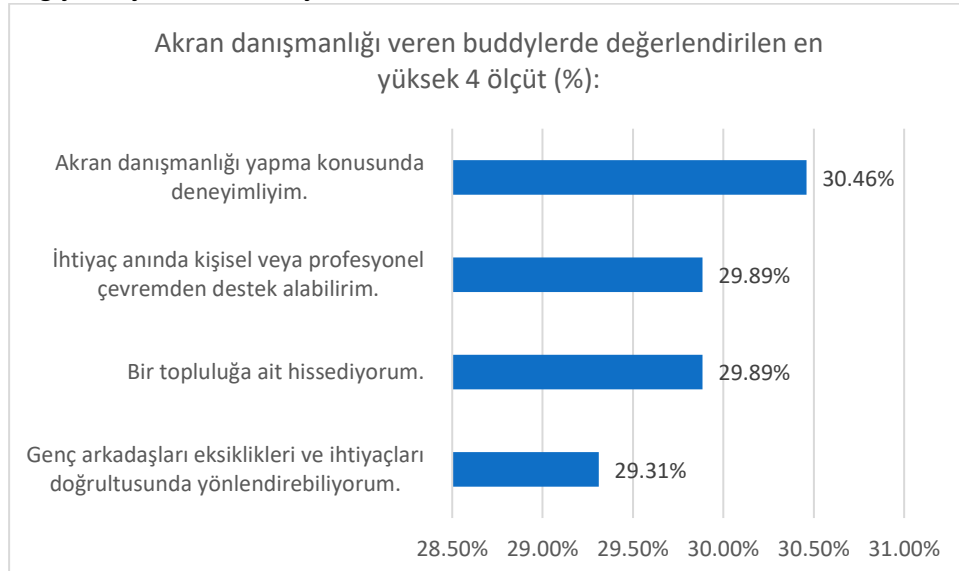
Ankete katılan buddylerin %48'i program katılımcısı gençlerle buluşma sıklıklarını "ayda birden daha az" şeklinde ifade ederken %45'i program katılımcısı gençlerle ayda bir görüşebildiklerini ifade etmiştir. Anket katılımcılarının %72'si İlk Fırsat kapsamında buddy olmadan önce herhangi bir akran danışmanlığı deneyimlerinin olmadığını belirtmiştir.

Program sonrası değişim teorisi çerçevesinde gerçekleşen değişim yüzdeleri akran danışmanlığı veren buddyler için aşağıdaki tabloda özetlenmektedir:



Ankete katılan budyelere göre hem **destekleyici ilişkiler** kurma hem de **kişisel ve profesyonel gelişim** alanlarında kendilerinde benzer oranda artış yaşanmıştır. Buddylerin çoğunlukla ilk akran danışmanlığı deneyimini İlk Fırsat Programı'yla yaşamış olması bu alanda kendilerini kişisel ve profesyonel anlamda geliştirmelerini sağlarken programa yeni katılan gençlerle buluşmaları ve deneyim paylaşımında bulunmaları destekleyici ilişkiler kurmalarını ve İlk Fırsat ekosistemi içerisinde aidiyetlerini artırmalarını sağlamıştır.

Aşağıdaki tabloda 9 farklı ölçütte incelenen değişim ifadeleri içerisinde buddylerde görülen en yüksek 4 değişim ölçütü listelenmiştir:



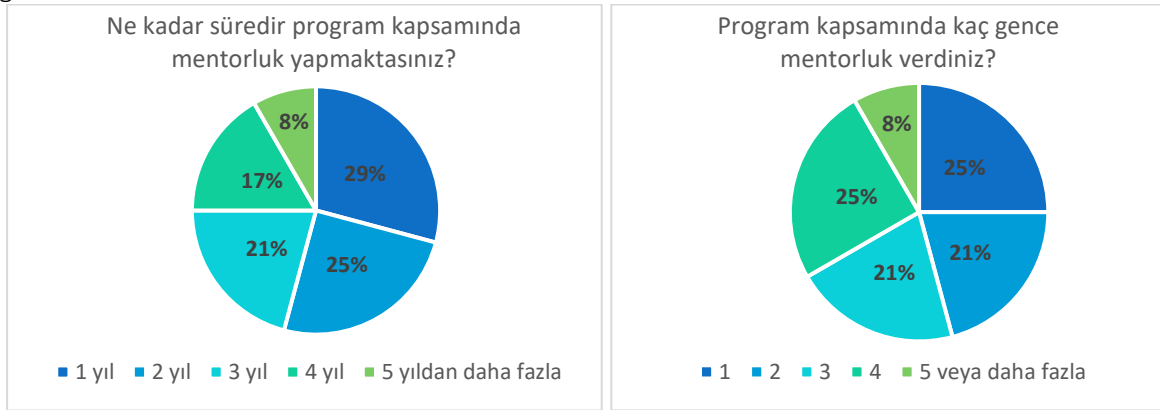
Birinci sırada yer alan ve kişisel ve profesyonel gelişimi ifade eden akran danışmanlığı yapma konusunda deneyim kazanma ölçütü buddylerin büyük bir kısmının ilk akran danışmanlığı deneyimleri olmasından kaynaklı en yüksek değişim ifadesi olmuştur. Destekleyici ilişkiler kurma alanını ifade eden ihtiyaç anında kişisel ve profesyonel çevreden destek alabilme ve bir topluluğa ait hissetme ifadeleriyle eşit çıkarak en yüksek değişimin yaşandığı ikinci ölçütler olmuştur. Bu doğrultuda program kapsamında sağlanan buddy

desteğinin buddyler perspektifinden programa aidiyet ve network açısından olumlu çıktıları olduğu görülmüştür.

### c. Mentorlar

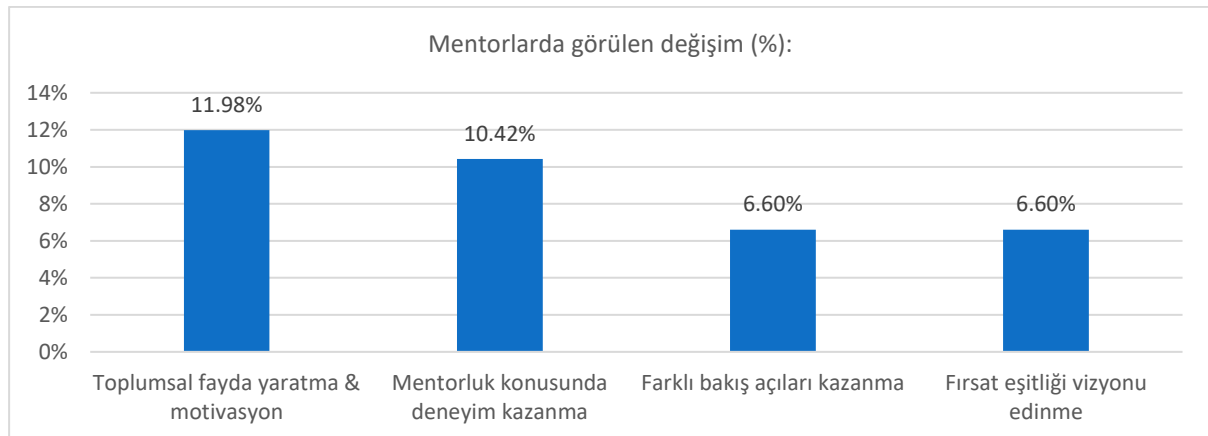
Mentorlarda, değişim teorisinde belirlenen başlıklara paralel olarak **toplumsal fayda yaratma & motivasyon, mentorluk konusunda deneyim kazanma, farklı bakış açıları kazanma ve fırsat eşitliği vizyonu edinme** olmak üzere dört temel başlıktaki değişim incelenmiştir.

Gerçekleştirilen ankete 24 mentor katılım göstermiştir. Katılanların %63'ü kadın, %38'i erkektir. Ankete katılan mentorlar %92 oranıyla özel sektörde çalışmaktadır, kalan %8 ise sivil toplumda faaliyet göstermektedir.



Mentorların programda yer alma sürelerine göre dağılımlarına bakıldığında %29'unun program kapsamındaki ilk yılıken kalan büyük çoğunluğun birden fazla dönemdir mentorluk yaptıkları görülmektedir. Bu veriyle bağlantılı olarak da ankete katılanlar arasında birden fazla gence mentorluk desteği sağlamış olan mentorlar çoğunluktadır. Mentorların büyük bir çoğunluğu (%58) mentileriyle ayda 1 görüştiklerini, %33'ü ise ayda 2-3 kere görüştiklerini belirtmiştir. Mentorların %67'si İlk Fırsat'tan önce de mentorluk yaptıklarını ifade etmişlerdir.

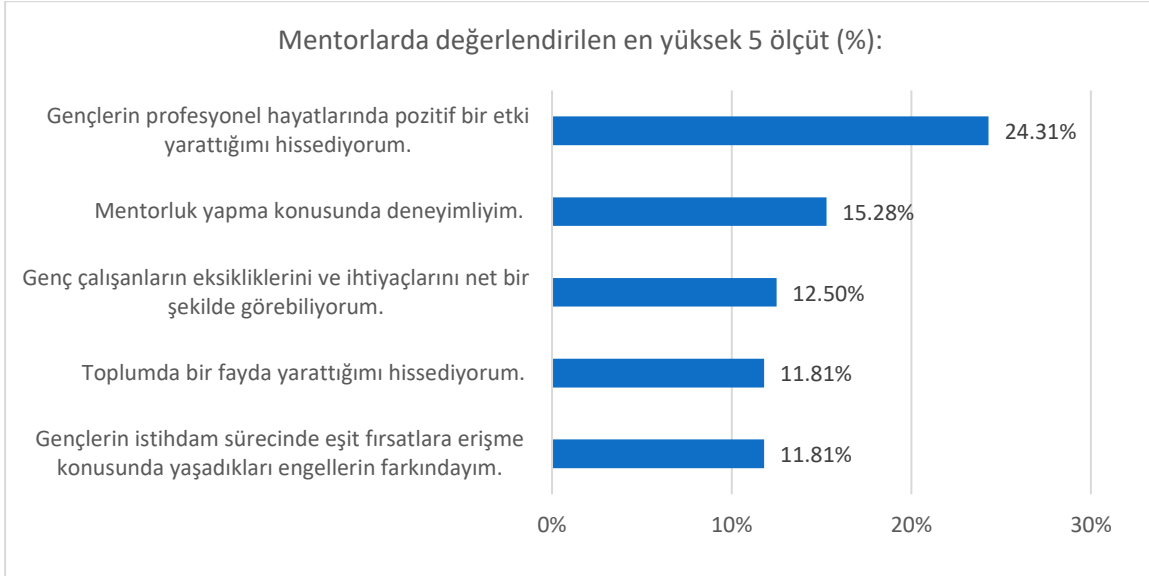
Program sonrası değişim teorisi çerçevesinde gerçekleşen değişim yüzdeleri mentorlar için aşağıdaki tabloda özetlenmektedir:



Grafik incelendiğinde programın ikincil faydalanıcı grubu arasında yer alan mentorlar için programın ana kazanımının **toplumsal fayda yaratma ve motivasyon** başlıklarında olduğu gözlemlenmiştir. Gençlerle birebir kurdukları iletişimde programın dezavantajlı gençler üzerinde yarattığı değişimleri gözlemlenme fırsatı bulmaları mentorların toplumda yarattıkları faydayı da görünür kılmış, bu alanda daha fazla aktif olmak için mentorlara motivasyon kazandırmıştır. Öte yandan, mentorların çoğunluğunun daha

önceden mentorluk deneyimleri bulunması nedeniyle yaşanan değişim daha kısıtlı şekilde gerçekleşmiştir.

Aşağıdaki tabloda 16 farklı ölçütte incelenen değişim ifadeleri içerisinde, mentorlarda görülen en yüksek 5 değişim ölçütü listelenmiştir:



Mentorlar için en çok öne çıkan değişimin %24 oranıyla gençlerde bıraktıkları pozitif etki üstüne olduğu görülmektedir. İkinci olarak ise, mentor kitlesi içerisinde daha önce deneyimi bulunmayan kişiler de bulunması nedeniyle mentorluk yapma deneyimi kazanmak öne çıkmıştır.

#### **d. Programa dahil olan sivil toplum kuruluşları (STK'lar)**

Programa dahil olan STK'lar için, değişim teorisinde belirlenen başlıklara paralel olarak **tercih edilen iş veren olma, nitelikli insan kaynağına erişim, yeni bakış açılarının kazanılması ve fırsat eşitliği vizyonu** olmak üzere dört temel başlıktaki değişim incelenmiştir.

Gerçekleştirilen ankete 9 kurum temsilcisi katılım göstermiştir. Ankete katılan tüm temsilciler kurumlarında istihdam edilen gençlerle beraber çalışma ve gençleri gözlemlene fırsatı bulmuşlardır. Temsilciler kurumların insan kaynakları, mali işler, kurumsal iletişim gibi çeşitli departmanlarında yönetici olarak çalışmaktadır.

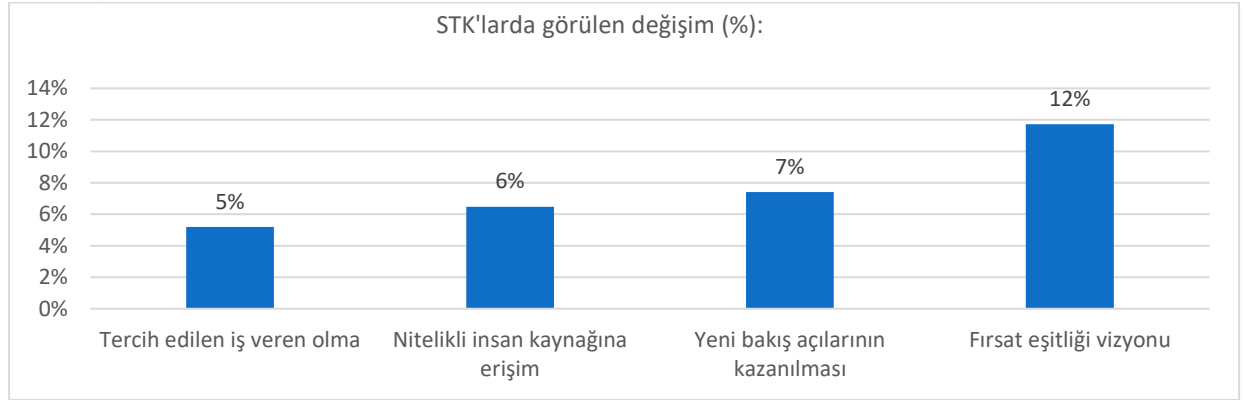
Katılım gösteren 5 kurum 3-5 yıl, 4 kurum ise 5 yıldan daha uzun süredir İlk Fırsat Programı'na dahildir. 8 kurum bugüne kadar 5'ten fazla genci istihdam etmiş, kalan bir kurum ise 3 genci istihdam etmiştir. Ankete katılan kurum temsilcilerinin çoğunluğu (%78) şu an İlk Fırsat kapsamında kurumlarında çalışan birden fazla genç olduğunu belirtmiştir.





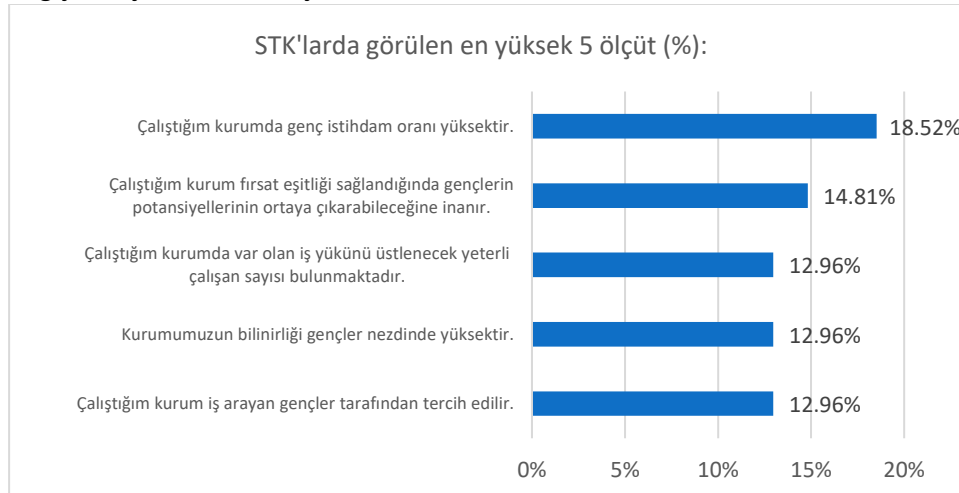
Ankete katılan kurum temsilcilerinin %78'i İlk Fırsat Programı olmasaydı yeni mezun bir genci aynı pozisyonda işe almayı planlamadıklarını belirtmiştir. Dolayısıyla Program'ın STK'nın iş gücüne yeri doldurulması zor bir katkı sağladığı söylenebilir.

Program sonrası değişim teorisi çerçevesinde gerçekleşen değişim yüzdeleri programa dahil olan STK'lar için aşağıdaki tabloda özetlenmektedir:



Grafik incelendiğinde Program'ın STK'lara en büyük katkısının **genç istihdamında fırsat eşitliği vizyonunda yaşanan artış** olduğu görülmektedir. Bu artış, ilerleyen dönemlerde dezavantajlı okullardan mezun olacak gençlerin STK'larda istihdam edilebilme fırsatlarının artabileceğini göstermesiyle oldukça önemli bir çıktı niteliğindedir. Program'ın STK'lar üzerinde bıraktığı diğer etki başlıklarında birbirlerine çok benzer oranlarda değişim yaşandığı belirtilmiştir. Bu çıktılar, İlk Fırsat'ın yalnızca bireyler üzerinde değil kurumlar üzerinde etki yaratmada da etkili sonuçlar elde ettiğini göstermektedir.

Aşağıdaki tabloda 17 farklı ölçütte incelenen değişim ifadeleri içerisinde, STK'larda görülen en yüksek 5 değişim ölçütü listelenmiştir:



Birinci sırada STK'ların gençleri istihdam etme oranındaki artış ölçütü yer almıştır. STK'ların programla birlikte genç insan kaynağına erişimlerinin arttığı net bir şekilde görülebilmektedir. İkinci sırada yer alan ölçüt ise STK'lara fırsat eşitliği vizyonu kazandırılmasıyla ilgili olarak STK'ların gençlerin potansiyellerine

inançlarındaki artışı göstermiştir. Sonrasında gelen 3 ölçüt de benzer oranlarda çıkmış olup nitelikli insan kaynağına erişim ve tercih edilen işveren olma başlıklarını desteklemektedir.

### Etkinin Sayısallaştırılması ve SROI'ın Hesaplanması

Etki Değerlendirmesi çalışması kapsamında okumakta olduğunuz raporun ilk bölümünde detaylarına yer verilen proje paydaşlarında yaratılan değişime, Yatırımın Sosyal Getirisi (Social Return on Investment, SROI) yöntemi kullanılarak finansal bir değer biçilmiş ve projeye yapılan her 1 TL'lik yatırımın kaç TL değerinde sosyal değer yarattığı hesaplanmıştır. Aşağıda paylaşılan tablolarda her bir kilit paydaş için analizin en önemli bazı kalemlerine yer verilmektedir:

	Değişim Teorisi Sonuçları	Paydaş/Kimlere soruldu?	Her bir Sonuç için Değişim (%)	Deadweight	Attribution	Toplam Değişim	Toplam Yaratılan Değer (TL)
Program katılımcısı gençler	İstihdam edilebilirlikte artış	Program katılımcısı gençler, mentorlar	%26	%44	%60	%9	276.977,47
	Destekleyici ilişkiler kurma ve dayanışma	Program katılımcısı gençler, mentorlar	%31	%44	%60	%10	684.753,87
	Farkındalık	Program katılımcısı gençler, mentorlar	%33	%44	%60	%11	111.739,3
	Özgüven ve motivasyon	Program katılımcısı gençler, mentorlar	%24	%44	%60	%8	1.677.804,8
	İyi olma hali	Program katılımcısı gençler, mentorlar	%23	%44	%60	%8	496.018,06
	Finansal iyi olma hali	Program katılımcısı gençler	%36	%45	%59	%12	1.569.680,9
	Program sayesinde istihdam edilmenin getirdiği maddi katkı	Finansal değer direkt alınmıştır.			-	-	-
<b>TOPLAM (₺)</b>							<b>12.737.528₺</b>

	Değişim Teorisi Sonuçları	Paydaş/Kimlere soruldu?	Her bir Sonuç için Değişim (%)	Deadweight	Attribution	Toplam Değişim	Toplam Yaratılan Değer (TL)
Buddyler	İyi olma hali	Buddyler	%19	%47	%38	%4	40.660,36
	Destekleyici ilişkiler	Buddyler	%29	%47	%38	%6	29.358,145
	Kişisel&profesyonel gelişim	Buddyler	%28	%47	%38	%6	7.652,74
<b>TOPLAM (₺)</b>							<b>77.671,24₺</b>

	Değişim Teorisi Sonuçları	Paydaş/Kimlere soruldu?	Her bir Sonuç için Değişim (%)	Deadweight	Attribution	Toplam Değişim	Toplam Yaratılan Değer (TL)
Mentorlar	Toplumsal fayda yaratma & motivasyon	Mentorlar	%12	%47	%59	%4	58.025,155
	Mentorluk konusunda deneyim kazanma	Mentorlar	%10	%47	%59	%3	5.964,488
	Farklı bakış açıları kazanma	Mentorlar	%7	%47	%59	%2	9.477,18
	Fırsat eşitliği vizyonu edinme	Mentorlar	%7	%47	%59	%2	4.759,1
<b>TOPLAM (₺)</b>							<b>78.225,926₺</b>

	Değişim Teorisi Sonuçları	Paydaş/Kimlere soruldu?	Her bir Sonuç için Değişim (%)	Deadweight	Attribution	Toplam Değişim	Toplam Yaratılan Değer (TL)
STKlar	İtibar artışı ve tercih edilen işveren olma	STK'lar	%5	%49	%38	%1	216.792,26
	Nitelikli insan kaynağına erişim	STK'lar	%6	%49	%38	%1	77.853,408
	Yeni bakış açılarının kazanılması	STK'lar	%7	%49	%38	%1	38.087,845
	Fırsat eşitliği vizyonu edinme	STK'lar	%12	%49	%38	%2	2.175,297
<b>TOPLAM (₺)</b>							<b>334.908,81₺</b>

	Değişim Teorisi Sonuçları	Paydaş/Kimlere soruldu?	Her bir Sonuç için Değişim (%)	Deadweight	Attribution	Toplam Değişim	Toplam Yaratılan Değer (TL)
Mentorluk/etki nlik desteği veren kurumlar	İtibar artışı	Finansal değer direkt alınmıştır	-	-	-	-	252.867
<b>TOPLAM (₺)</b>							<b>252.867₺</b>
<b>TÜM PAYDAŞLARDA YARATILAN TOPLAM DEĞER (₺)</b>							<b>13.481.201₺</b>

## Yatırımın Sosyal Getirisi (Social Return on Investment, SROI)

Çalışmanın bu aşamasında, sosyal etki değerlendirme çalışması kapsamında hesaplanan değerlerin özetlenmesi amaçlanmaktadır. SROI değeri, yaratılan değer TL cinsinden miktarının, yapılan yatırım (TL) miktarına bölünmesi ile bulunur ve böylelikle 1 TL'lik yatırım başına ne kadar sosyal etki yaratıldığı hesaplanmış olur. Özetle, SROI, yaratılan değer hesaplanan parasal değerinin, yapılan yatırıma olan oranıdır. Şevket Sabancı Vizyonu'yla İlk Fırsat Programı kapsamında elde edilen toplam sosyal değer SROI metodolojisi ile **13.481.201 TL** olarak hesaplanmıştır.

Programa 2021-2022 döneminde yapılan yatırım ise **5.358.412,47 TL** olarak hesaplanmıştır. Bu miktar; gençlerin istihdam maliyetleri, eğitim ve gençlere yönelik etkinlikler için harcanan giderler, Esas Holding'de bu proje üstüne emek veren personel giderleri, prova mülakatlar, mentorluk ve buddylik programları kapsamında verilen gönüllü emeğin finansal değeri ve iletişim maliyetleri hesaplanarak elde edilmiştir.

$$SROI = \frac{\text{Yaratılan değer (TL)}}{\text{Yapılan yatırım (TL)}}$$

Aşağıda, Şevket Sabancı Vizyonu'yla İlk Fırsat Programı'nın SROI değerine yer verilmektedir.

Yaratılan değer (TL)	13.481.201
Yapılan yatırım (TL)	5.358.412,47
SROI	2,52

### D. Değerlendirme

Şevket Sabancı Vizyonu'yla İlk Fırsat Programı Sosyal Etki Değerlendirmesi çalışması, Esas Sosyal tarafından yürütülen Şevket Sabancı Vizyonu'yla İlk Fırsat Programı'nın 2021-2022 döneminde yarattığı sosyal etkiyi, "Yatırımın Sosyal Getirisi" (Social Return on Investment- SROI) metodolojisini kullanarak ölçmeyi ve programın yarattığı değeri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Gerçekleştirilen analizin sonuçları aynı zamanda projenin etkisinin ilerleyen dönemlerde genişleyebilmesi ve yaratılan etkinin sürdürülebilir olabilmesi için de gelişim noktalarını ortaya çıkarmaktadır.

Program katılımcısı gençler, program kapsamında gençlere mentorluk veren mentorlar, akran danışmanlığı sağlayan buddyler, programa katılan ve gençleri bir sene boyunca istihdam eden STK'lar ve programa maddi desteğin yanında mentorluk veya prova mülakatlar gibi çeşitli alanlarda destek veren kurumlar olmak üzere beş faydalanıcı grubu belirlenmiştir.

Program katılımcısı gençlerle gerçekleştirilen anket çalışması kapsamında, değişim teorisinde belirlenen ve SROI analizi için gerekli olan başlıklara paralel olarak **istihdam edilebilirlikte artış, destekleyici ilişkiler kurma ve dayanışma, farkındalık kazanımı, özgüven ve motivasyon, iyi olma halinde artış ve finansal iyi**

**olma halinde artış** olmak üzere altı temel başlıktaki değişim incelenmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, program katılımcısı gençler kendilerindeki en büyük değişimin **%36 ile finansal iyi olma hali** olduğunu ifade etmişlerdir. Bu değişimin ardından ise **%32 ile farkındalık** başlığı ve **%30 ile destekleyici ilişkiler kurma** ve dayanışma başlıkları yer almaktadır. Buradan hareketle, programın, ana amacı olan genç istihdamındaki fırsat eşitsizliklerini azaltmanın ötesinde farklı alanlarda da gençlerin hayatlarına önemli ölçüde dokunduğunu söylemek mümkündür. Gençlerde program sonrası gerçekleşen değişimler mentorlara sorulduğundaysa gençlerle benzer olarak mentorlar gençlerin en çok değişimi destekleyici ilişkiler kurma ve dayanışma (%35) ile farkındalık (%35) alanlarında yaşadıklarını ifade etmektedir. Bu sonuçlar farkındalık ve destekleyici ilişkileri ikinci ve üçüncü olarak en çok değişim yaşadıkları başlıklar olarak belirten gençlerin ifadeleri ile örtüşmektedir. Bunun yanında mentorlar gençlerin kendi beyanlarına kıyasla bir miktar daha yüksek oranlarda değişimler yaşadıklarını düşünmektedirler.

Bu çıktılarla birlikte, Türkiye'deki gençlerin mevcut durum ve ihtiyaçları gözetildiğinde programın, katılımcı gençlerin hayatında yarattığı etkinin önemi özellikle öne çıkmaktadır. 2022 yılı TÜİK verilerine göre, yükseköğretim mezunları arasında işsizlik oranı **%28** olarak belirlenmiştir. Bu oran, 2022 yılı için açıklanan %10,4 olan genel işsizlik oranının da **üzerindedir**. Lisans mezunları arasında mezuniyet sonrası ilk iş bulma süresi ise 13,9 ay olarak **kaydedilmiştir**. Dolayısıyla projenin ana çıktılarından biri olan program katılımcısı gençlerin istihdam edilebilirliğinin artması mevcut ihtiyaçlar için oldukça önemli bir katkı yaratmaktadır. Program aynı zamanda Türkiye'nin 2017'den bu yana giderek daha fazla karşı karşıya kaldığı **beyin göçü, yetenek açığı** ve eşitlik açığı konularında da eşit fırsatlar sunarak ve kapsayıcı iş yerlerini savunarak değer yaratmaktadır.

Bunun yanında, **Türkiye'de Gençlerin İyi Olma Hali Araştırması**'na göre gençlerin sadece %38'i maddi durumlarından memnun olduklarını ifade ederken gençler genelinde %46 olan yaşamdan memnuniyet oranı iş arayan gençlerde %28'e düşmektedir. Dolayısıyla programın gençlerin iyi olma hallerini geliştirmesi ve kendilerini yalnız hissetmelerini önleyen bir komünite yaratarak destekleyici ilişkiler ve dayanışma alanında da gençlere destek olması programın gençlerin büyük oranda ihtiyaç duydukları alanlarda önemli sonuçlar yarattığını destekler niteliktedir.

Akran danışmanlığı veren buddylerle gerçekleştirilen anket çalışmasında **toplumsal fayda yaratma, destekleyici ilişkiler kurma** ve **kişisel & profesyonel gelişim** başlıklarında yaşadıkları değişim analiz edilmiştir. Buddyler için **destekleyici ilişkiler kurma (%29)** ve **kişisel ve profesyonel gelişim (%28)** alanları en çok öne çıkan başlıklar olmuştur. Mezuniyet sonrası programa buddy olarak devam etmenin özellikle daha önce akran danışmanlığı bulunmayan buddyler için bir gelişim alanı yaratmasıyla birlikte programa olan aidiyetlerini de pekiştirdiği anlaşılmaktadır.

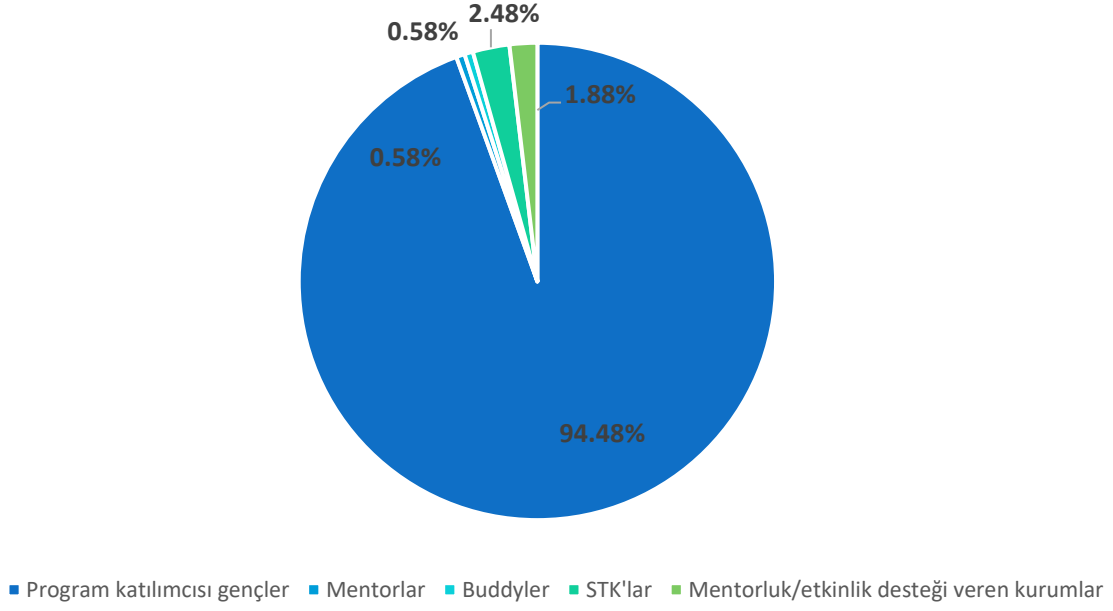
Mentorlarda yaşanan değişimi ölçmek adına anket çalışmasında değişim teorisinde belirlenen **toplumsal fayda yaratma ve gönüllülük motivasyonu kazanımı, mentorluk konusunda deneyim kazanımı, farklı bakış açılarının kazanılması** ve **fırsat eşitliği vizyonu geliştirme** olmak üzere dört başlıktaki değişim ölçülmüştür. Mentorlar için programın ana kazanımının **toplumsal fayda yaratma & motivasyon (%12)**

ile **mentorluk konusunda deneyim kazanma (%10)** başlıklarında yaşandığı görülmektedir. Mentorların gençlerle kurdukları ilişkilerin kendilerinde iz bıraktığı hem yapılan odak gruplarda hem de anket sonuçlarında görülmüştür. Bunun yanında programa dahil olan mentorların çoğunluğunun daha önceden mentorluk deneyimi sahibi olduklarını belirtmesi yaşanan değişimin daha kısıtlı şekilde gerçekleşmesine bir açıklama olarak görülebilir.

Programa dahil olan ve gençleri bir sene boyunca istihdam eden STK'lar için değişim teorisi, **tercih edilen iş veren olma, nitelikli insan kaynağına erişim, yeni bakış açılarının kazanılması ve fırsat eşitliği vizyonu** başlıklarında oluşturulmuş ve anket çalışması bu başlıklarda yaşanan değişimi ölçmeyi hedeflemiştir. Program'ın STK'lara en büyük katkısının genç istihdamında **fırsat eşitliği vizyonunda yaşanan artış (%12)** olduğu görülmektedir. Bu durum, programın STK'ların ilerleyen dönemlerdeki işe alımları konusunda etkili olabileceğini göstermektedir. Programın STK'lar üzerinde bıraktığı diğer etki başlıklarında birbirlerine çok benzer oranlarda değişim yaşandığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, programa maddi desteğin yanında mentorluk, prova mülakatlar, etkinlik destekleri gibi çeşitli aktivitelerle dahil olarak programın devamlılığını sağlayan kurumsal destekçilerle yapılan görüşmeler sonucu kurumlarda **itibar artışı** başlığında değişim yaşandığı gözlemlenmiştir. Bu çıktılar, Şevket Sabancı Vizyonuyla İlk Fırsat Programı'nın yalnızca bireyler üzerinde değil kurumlar üzerinde etki yaratmada da etkili sonuçlar elde ettiğini göstermektedir.

Söz konusu değişimlerin SROI yöntemi kullanılarak parasal değere dönüştürülmesinin ardından yaratılan toplam değer **13.481.201 TL** olarak hesaplanmıştır. Yaratılan değer her bir paydaş grubuna göre dağılımına bakıldığında, bu değer **%94'ü** programın ana faydalanıcı grubu olan program katılımcısı gençlerde yaratılan değişimden kaynaklanmıştır. Yaratılan en yüksek değer programın ana hedef kitlesi olan gençlerde olması programın hedefleriyle uyumludur. Diğer faydalanıcı gruplarında yaratılan değişimler ise **%2,5** ile STK'lar, **%1,9** ile mentorluk/etkinlik desteği veren kurumlar ve **%0,6** ile eşit şekilde mentorlar ve buddylerden kaynaklanmıştır.

### Yaratılan değerin faydalanıcı gruplarına göre dağılımı (%)



Program çerçevesinde, Sosyal Etki Değerlendirme Çalışması kapsamında ele alınan 2021-2022 döneminde yaratılan değer (13.481.201 TL) ve programa aynı dönemde yapılan yatırım (5.358.412,47 TL) göz önüne alındığında, projeye yatırılan **her 1 TL'lik yatırım için 2,52 TL değerinde sosyal değer** yaratıldığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

SROI oranları özellikle kurumun ve projenin paydaşları ile iletişim kurabilmesi açısından son derece önemlidir. Yürütölen bir projede yaratılan değişimi, yapılan etkinlikler üzerinden anlatabilmek yerine, projede yaratılan değişimi, paydaşların gözünden aktarmak ve bu değişime yönelik hesaplanmış olan SROI değeri üzerinden açıklamak hem daha kolay hem de daha etkili olmaktadır.

Dünya geneline baktığımızda, projelerde elde edilen SROI değerleri birbirinden oldukça farklılık gösterebilirken, projelerin SROI değerlerine göre birbirleri ile karşılaştırılmaları tavsiye edilen bir yöntem olmamaktadır. Bunun yerine projeyi kendi içinde, hedeflenen etkilere ulaşılıp ulaşılmadığını ve gelişimini takip edebilmek ve proje planlamasını istenilen doğrultuda düzenleyebilmek için gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Diğer yandan, SROI değerinin 1:1 oranında oluşu, projeye yatırılan her 1 TL'lik yatırımın 1 TL'lik sosyal değer yarattığı anlamına geldiği düşünöldüğünde, 1:1 oranının üzerinde elde edilen SROI oranlarının projenin başarısına işaret ettiği vurgulanabilir. Bu yaklaşımla, şevket Sabancı Vizyonuyla İlk Fırsat Program'na yapılan **her 1 TL'lik yatırımın 2,52 TL değerinde sosyal fayda yaratması**, projenin yaptığı yatırımın karşılığında daha fazla getiri yaratması nedeniyle olumlu bir sonuç olarak değerlendirilmelidir.

Tüm faydalanıcı grupları için incelenen ölçütlerdeki değişim oranları, "net değişim" hesaplandığında, yani "deadweight" ve "attribution" hesaplamaaya dahil edildiğinde bir miktar düşmektedir. Özellikle




STK'lar tarafında yaşanan değişimleri projeye atfetme oranlarının daha düşük çıktığı görülmektedir. STK'lar daha büyük kurumsal yapılar oldukları için proje çerçevesinde yaşadıkları değişimin kurum üzerindeki etkilerinin daha kısıtlı kaldığını söylemek mümkündür.

Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, İlk Fırsat Programı için yapılan SROI analizinin sonuçları, programın ilk yatırımın ötesinde bir değer yarattığını göstermektedir. Programın, gençler için eşit istihdam fırsatları sağlama temel amacını gerçekleştirmenin yanı sıra, buddyler, mentorlar, STK'lar ve kurumsal destekçiler gibi farklı yararlanıcı gruplarını etkileyerek ekosisteminde daha sistematik bir dönüşümü teşvik ettiği anlaşılmaktadır. Esas Sosyal'in SROI metodolojisi ile yarattığı sosyal değeri finansal olarak hesaplaması, ÇSY'nin "S" boyutu alanında önemli bir değer yaratıldığını ortaya koymaktadır.

### Şevket Sabancı Vizyonu ile İlk Fırsat Programı'nın Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Perspektifinden Değerlendirilmesi

Şevket Sabancı Vizyonu ile İlk Fırsat Programı, temelinde Türkiye'deki daha az bilinen üniversitelerden mezun gençlerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları fırsat eşitsizliklerini azaltarak gençlerin kariyer süreçlerine destek olmayı hedeflemektedir. Bu bakış açısı ile bakıldığında projenin bazı Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na doğrudan veya dolaylı olarak katkı sağladığını söylemek mümkündür. Aşağıdaki tablo, projenin katkı sağladığı amaçları ve bu amaçların alt hedefleri özetlemektedir.



Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları	Alt Hedef	İlk Fırsat'ın belirtilen SKA'lar ve alt hedeflerle ilişkisi
 <p><b>4 NİTELİKLİ EĞİTİM</b></p>	<p>4.4: 2030 yılına kadar istihdam, insana yakışır işler ve girişimcilik için teknik ve mesleki beceriler de dâhil olmak üzere gerekli becerilere sahip gençlerin ve yetişkinlerin sayısını önemli ölçüde artırmak</p>	<p>Şevket Sabancı Vizyonu ile İlk Fırsat Programı, üniversite mezunu olup daha önce çalışma deneyimi olmayan gençlerin kariyer planlamaları için ihtiyaç duydukları becerilere ve nitelikli eğitimlere erişimini sağlamaktadır.</p>
 <p><b>8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME</b></p>	<p>8.5: 2030 yılına kadar gençler ve engelliler dâhil tüm erkek ve kadınlar için tam ve üretken istihdam ve insana yakışır işlere erişmek ve eşit işe eşit ücret sağlamak</p> <p>8.6: Ne istihdamda ne de eğitim veya kurslarda yer alan gençlerin oranını önemli ölçüde azaltmak</p>	<p>Program, gençlerin hayalleri ve becerileri doğrultusunda kendilerini geliştirebilecekleri alanlar açarak gençlerin istihdamının önündeki fırsat eşitsizliklerini ortadan kaldırmakta ve gençlerin iş bulma süreçlerini büyük ölçüde desteklemektedir.</p>
 <p><b>10 EŞİTSİZLİKLERİN AZALTILMASI</b></p>	<p>10.2: 2030 yılına kadar yaş, cinsiyet, engellilik, ırk, etnik köken, din, ekonomik ya da başka bir durumuna bakılmaksızın herkesin sosyal, ekonomik ve siyasi olarak kapsanmasını sağlamak ve güçlendirmek</p> <p>10.3: Fırsat eşitliğini sağlamak ve ayrımcılığa yol açan yasaların, politikaların ve uygulamaların bitirilmesi ve bu bağlamda uygun yasaların, politikaların ve eylemlerin yaygınlaştırılması yollarını da içerecek şekilde sonuç eşitsizliklerini azaltmak</p>	<p>Program, işe alım süreçlerinde mezun oldukları okulların daha az bilinmesi sebebiyle sahip olmaları gereken fırsatlara erişemeyen, mevcut sistemde iş başvurularında sahip oldukları becerileri göstermekte zorlanan gençlere destek olmanın yanında programa katılan STK'lar ve programa destek veren özel sektör kuruluşlarını dönüştürerek hem sivil toplum hem de özel sektörde daha eşit ve adil işe alım politikalarının uygulanmasını desteklemektedir.</p>

## 17 AMAÇLAR İÇİN ORTAKLIKLAR



17.16: Gelişmekte olan ülkeler başta olmak üzere tüm ülkelerde sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşılmasını desteklemek için bilgiyi, uzmanlığı, teknolojiyi ve finansal kaynakları paylaşan ve seferber eden çok paydaşlı ortaklıkların tamamlayıcılığında Sürdürülebilir Kalkınma için Küresel İşbirliğini geliştirmek

17.17: Ortaklıkların tecrübelerinden ve kaynak yaratma stratejilerinden yararlanarak etkili kamu, kamu-özel ve sivil toplum ortaklıklarını teşvik etmek ve yaygınlaştırmak

Programın üniversite mezunu gençleri, STK'ları, özel sektörden kurumsal destekçileri ve çeşitli sektörlerden mentorları bir araya getiren yapısı gereği, özel sektör ve sivil toplumun birbirini destekleyebileceği bir alan yaratılmakta, program paydaşlarının hem finansal birikiminin hem de bilgi birikiminin birbirlerine destek olacak şekilde paylaşılması sağlanmaktadır.

**Ek 1:**

<b>Terimler Listesi</b>	
<b>Paydaş</b>	Paydaşlar, projeyi etkileyen ve projeden etkilenen kişi ve kurumlardır. Projenin oluşmasını sağlayan yani projeyi etkileyen ve projeden etkilenen tüm kişi ve kurumların belirlenmesiyle oluşturulur.
<b>Faydalanıcı</b>	Proje ile somut ve doğrudan bir değişim yaşayan paydaş grubudur.
<b>Değişim Teorisi</b>	Değişim teorisi, bir kuruluşun –ya da kuruluşun uyguladığı belirli bir proje/programın- amaçlarını ve değişimi nasıl yapmaya çalışacağını gösterir. Çalışma için yapılan etkinlikleri ve uzun vadeli hedefleri birbiriyle ilişkilendirerek daha iyi bir planlama ve değerlendirme yapmayı sağlar.
<b>Girdi</b>	Proje için yapılan tüm ayni ve nakdi yardımlardır. (Projeye toplam ne kadar yatırım yapıldı, proje kapsamında gönüllü emek veren var mı? vb.)
<b>Sonuç</b>	Sonuçlar, gerçekleşen projenin faydalanıcılar üzerinde yarattığı değişimdir. SROI, sonuç odaklı bir yaklaşımdır.
<b>Deadweight</b>	Müdahale/faaliyet olmadan meydana gelebilecek değişim miktarının bir tahminidir. Faaliyet gerçekleşmemiş olsaydı bile gerçekleşecek olan sonuç miktarının yüzdesel olarak ortaya konan bir ölçüsüdür.
<b>Attribution</b>	Yaratılan değer ne kadarlık payının projeye ait olduğunu ifade eder.