

**Birçok Avrupa ülkesinde, özellikle Finlandiya’da kariyerler çok kısa sürmektedir. İnsanlar oldukça yaşamlarının oldukça geç bir döneminde çalışmaya başlayıp, nispeten erken emekliye ayrılmaktadır. Eğitim hayatları çok uzun sürebilmekte ve iş yaşamına uyum sağlamakta bazı güçlüklerle karşılaşmaktadırlar. Çalışma hayatının erken terkedilmesinin başlıca sebebi, gün geçtikçe daha da zorlayıcı hale gelen çalışma ortamında insan kaynaklarının yetersiz oluşudur. Şu anda Finlandiya’da işgörmezlik yardımı alanların emekliye ayrılmalarının en yaygın sebepleri akıl sağlığı ve davranış problemleridir. İstikrarsız istihdam ve mali sebeplerle iş yaşamında sürekli değişikliklerin meydana gelmesi, örneğin işten çıkarmaların yaşanması ve işsizlik dönemlerinin sıklaşması, nedeniyle zaten kısa olan kariyerler iyice tehdit edilmektedir.**

Çalışma hayatını etkileyen bu dış unsurlar nedeniyle, işyerleri, çalışanları iş yaşamına daha fazla dahil edecek ve daha uzun süre kalmalarına olanak tanıyacak yeni yaklaşımlar benimseme gereği duymaktadır. Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü (FIOH) bir İş ve Yaşam Tema Alanı oluşturmuştur ve bunun çerçevesi de yaş entegreli iş-yaşam modelidir (Riley and Riley, 1994; Salokangas, Vuori & Huuhtanen, 2005). Tema’nın amacı bu modelde yaş gruplarına göre ayrılarak tanımlanmış olan güçlüklerle ilgilenmektir. Söz konusu modelde yaşamlar üç döneme ayrılmaktadır: finansal bağımlılıkla tanımlanan ve eğitim sistemleri nedeniyle süresi uzamış olan çocukluk ve gençlik dönemi, aktif çalışma yaşı (dönemi) ve emeklilik yaşı (dönemi). Yaş ayırımına dayanan model; iş hayatı, eğitim ve emeklilik açısından bakıldığında bazı sorunlar içermektedir (şekil 1). İş hayatının hızı, insanların büyük çoğunluğunun yeterliliğini ve kaynaklarını zamanından önce tüketmekte; iş hayatındaki düzenlemeler, insanların öğrenme ihtiyaçlarını ve değişen yaşam koşullarını karşılayabilecek düzeyde esnek olamamaktadır. Bilgi kısa zamanda güncelliğini yitirdiğinden, eğitimin belli bir seviyede yoğunlaştırılmış olarak değil, hayat boyu devamlı verilmesi gerekmektedir. Yaşlı kuşağa karşı var olan ayrımcı yaklaşım ve uygulamalar, pek çoğunu iş hayatından dışalyıp emekliliğe iter ve bu insanlar kendilerini çok fazla boş zaman ve işe yaramamazlık duygularıyla karşı karşıya bulurlar.

Yaş entegreli iş hayatında (şekil 1), eğitim, çalışma ve boş zaman aktiviteleri farklı yaşlardaki insanların ulaşabilemesi için daha esnek biçimde şekillenmiştir. Böyle toplum, hayat koşullarına bağlı olarak esneklik sağlamakta ve hayat boyu öğrenim için imkanlar sunmaktadır. Çalışma hayatının, yaşamın içine eşit olarak dağıtılmasıyla; eğitim, boş zaman aktiviteleri, aile ve diğer aktiviteler için boş zaman yaratılarak insanların ihtiyaçları daha iyi karşılanmaktadır. Çalışma hayatında yaş entegrasyonunun; yeteneklerin

daha iyi kullanılması, aktivite ve sosyal katılımın artması ve sosyal güvenlik fonlarının rahatlatılması gibi birçok olumlu yanı bulunmaktadır.

ARGE faaliyetlerinin bir sonucu olarak, İş ve Yaşam Tema Alanı programı, iş ve kariyer yönetimini geliştirmek, işle ilgili oryantasyon çalışmalarını artırmak ve kariyerleri uzatmaya yönelik yenilikler geliştirmiştir. Ayrıca, yine bu program dahilinde tasarlanan yaş yönetimine dayalı eğitimsel yenilikler, bize organizasyonların farklı yaşlardaki çalışanlara yaklaşımlarını etkileme olanağı sağlanmıştır. Programın ana dağıtım kanalları; eğitim, istihdam ve sağlık sektörlerindeki mezo-düzey aracı kuruluşlardır. Çalışma hayatı üzerinde azami etki yaratabilmek için çalışmalarımıza ortak olacak çalışan ve işverenler aramaktayız.

### **Gençlerin kariyer seçimleri ve çalışma hayatına geçiş**

Son birkaç onyılıda iş yapısındaki değişiklikler ve eğitimsel taleplerin sıklaşması nedeniyle birçok Batılı ülkede olduğu gibi, Finlandiya'da da gençlerin okul yaşantısından çalışma hayatına geçişleri zorlaşmıştır. (Gangl, 2002; OECD, 1998; Suikkanen; Martti & Huijala, 2006). Finlandiya'daki mevcut istihdam piyasasında, işe yeni başlayanlarda en az üst düzey orta öğretimini tamamlamış olma şartı aranmaktadır (üst düzey orta öğretim, en temel orta öğretim ile üniversite eğitimi arasında bulunan, genellikle 17 – 18 yaşındaki gençlerin devam ettiği eğitimdir). Bu nedenle, eğitimlerini bu düzeye gelmeden bırakmış olanlar büyük oranda işsizlik riskiyle karşı karşıyadır. Üst orta düzey mesleki eğitime başlayanların çoğu eğitim seçimlerini geliştirebilir yapmaktadır. Bu durum, motivasyonlarını düşürmekte ve meslek yüksek okullarına devam etme eğitimlerini azaltmaktadır. Son yıllarda, söz konusu yaş grubunun %94'ü üst düzey orta öğretime başlamış ve %84'ü eğitimlerini tamamlayarak mezun olmuştur.

Gençlerin üst düzey orta öğretimlerini tamamlamaları durumunda bile, Fin istihdam piyasasında başarılı olmaları garanti değildir. Finlilerin eğitim düzeyleri, OECD ülkeleri arasında en yüksek seviyededir. Standartlarındaki bu hızlı yükseliş nedeniyle Finlandiya'daki değişik yaş grupları arasındaki eğitim seviyesi farkı diğer OECD ülkelerindekinden daha yüksektir. Gençler iyi bir eğitim almalarına rağmen, güvenilir olmayan kontratlar ve eğitim düzeylerine uygun işler bulamamak kariyerlerine engel olmaktadır. Mezun olur olmaz bir işe girebilmek, diğer OECD ülkelerinde, gelecekteki sabit bir kariyerin habercisi olarak görülmektedir (OECD, 1998). Grçekten bir iş bulmanın yanında diğer önemli bir faktör de bulunan işin niteliğidir çünkü mezuniyetin hemen ardından bulunan ancak çok da nitelikli olmayan ve kişinin eğitim düzeyine uygun olmayan işler, kişinin daha sonra kendi eğitim düzeyine ve nireliklerine uyan bir kariyerin peşinden gitmesini zorlaştırmaktadır (Scherer, 2004).

Uzun süren işsizlik dönemleri ya da getirisi olmayan bir iş, gençlerde zihinsel sorunların ortaya çıkma riskini doğurmaktadır. İş bulma sürecinde yaşanan zorluklar, gençlerin, özellikle de işi hayatının merkezinde görenlerin zihin sağlığı üzerinde olumsuz bir etki bırakmaktadır. Ayrıca, okul hayatından

çalışma hayatına başarılı bir geçişin, gencin yetişkinlik çağına geçişiyle ilgili; evden ayrılmak, finansal bağımlılıktan kurtulmak ve bir aile yaşamına hazırlanmak gibi bazı değişikliklerle ilgili olduğu da dikkate alınmalıdır. Yaşam yönetimi ve refahın temelleri iş yaşamındaki bazı görevlerle de güçlenmektedir. Bu görevler:

1. Kişinin mesleki hedefleri, ilgileri ve beklentileriyle aynı doğrultuda olmalıdır,
2. Mevcut bilgi ve becerilerini kullanmalarına olanak tanınmalıdır,
3. Kişinin yaptığı işin içeriği ve yükü konusunda söz sahibi olmasına izin vermelidir,
4. Gerçekçi mesleki hedefler ortay koymalı ve gelişime fırsat vermelidir,
5. Profesyonel gelişime destek olmalı, rehberlik etmeli ve geribildirimde bulunmalıdır.

### **Gençlerin kariyer yönetimi ve zihinsel sağlığının iyileştirilmesi**

Çalışma hayatının gittikçe artan hızı nedeniyle, gençler; kariyer seçimleri, eğitimleri ve iş yaşamına entegrasyonları konusunda güçlüklerle karşılaşmaktadır. Bu güçlüklerin üstesinden gelebilmek için çalışanın iyi bir kariyer yönetimi hazırlığı yapması gereklidir. Bu hazırlık; kariyer planlama, iş arama, yeni görevlere ve yeni organizasyonlara uyum sağlama ve yaşam boyu öğrenme becerilerini içermektedir. Bu becerilerin öğretimi ise, gençlerin ir sonraki eğitim düzeyine devam etmesi ya da okul hayatından iş hayatına geçmesi konusunda rehberlik edenler için bazı güçlükler ortaya çıkarmıştır. FIOH tarafından gençlerin kariyer yönetim becerilerini iyileştirmek amacıyla geliştirilmiş iki grup danışmanlığı modeli sunacağız. Bunlardan birincisi, 'Okuldan İşe' grup yöntemi üst orta düzeydeki meslek okullarında okuyan öğrencilere yöneliktir. İkincisi, 'İş Hayatına Başlarken' ise ortaöğretim düzeyindeki öğrenciler için hazırlanmıştır. Her iki metodun amacı da kariyer yönetimi hazırlığının artırılmasıdır ki bu, günümüzde eğitimden kariyere başarılı bir geçiş yapmak için çok önemlidir.

'Okuldan İşe' ve 'İş Hayatına Başlarken' grup metodları; içeriği ve öğretim teknikleri iyi planlanmış, iyi tasarlanmış ve teori tabanlı olarak hazırlanmış güçlü yapıları olan modellerdir. Oturmuş bir yapıya sahip oldukları için uygulanması kolaydır ve hedefimiz yüksek kaliteli eğitim sağlamaktır. Bunun yanında, bu yöntemlere özgü diğer özellikler; yöntemlerin yoğun kurs biçiminde uygulanması, iki eğitimcinin birlikte çalıştığı ortaklık modeli ve istihdam ve eğitim idarelerinin birlikte çalışmasıdır. Yerel düzeyde meslek yüksek okullarıyla iş bulma kuruluşlarının ortak hareket etmesi sonucunda çok-becerili bir işbirliği ortaya çıkmaktadır. Grup yöntemleri, Michigan Öleme Araştırma Merkezi'nin önleyici grup aktivitesi modelini temel almaktadır. (Caplan, Vinokur & Price, 1997). Bu modelin; işten çıkarılan yetişkinlerin yeniden istihdam edilmesi ve depresyon semptomlarının önlenmesi alanındaki olumlu etkileri, Finlandiya ve ABD'de gerçekleştirilen saha deneyleriyle ortaya konmuştur (Vinokur, Schul, Vuori & Price, 2000). Grup modeli, aktif öğrenme ve sosyal destek teknikleri aracılığıyla, gençlerin önemli geçiş aşamalarında, temel kariyer yönetimi hazırlığının öğretiminde ve güçlüklerle başa çıkmaya yönelik tutumların geliştirilmesinde kullanılmaktadır.

### **‘Okuldan İşe’ yönteminin mesleki eğitimdeki etkisi**

‘Okuldan İşe’ yöntemi (Koivisto, Mäkitalo, Larvi, Silvonen & Vuori, 2002), meslek yüksek okullarından mezun olanların istihdam ve kariyer yönetim kalitesini yükseltmeyi ve ayrıca istihdam piyasalarının kötü durumundan dolayı yaşanan depresyonları engellemeyi hedeflemektedir. Bu yöntem, politenik okullardan mezun olanların kariyer yönetimini iyileştirmekte de kullanılabilir. Dersler yoğun olarak öğretimin son yılına göre düznelenmiştir ve grup çalışmaları beş günlük yoğun kurs biçimini almıştır.

Meslek yüksek okulu öğretmenleri, yerel iş bulma kurumu (istihdam bürosu) eğitimcileriyle birlikte gruplara rehberlik etmektedir. İşveren temsilcileri de yerel işbirliği ağında yer almaktadır. Öğrenciler, konuk işverenlere sorular sorarak, işverenlerin işe alınma süreçleri ve iş hayatına nasıl başladıkları konusunda bilgi almakta ve kendi yeterliliklerini işverenin kriterleriyle karşılaştırma olanağı bulmaktadır. Bu çok mesleki işbirliğinde farklı tarafların beceri ve otoritesi, gençlere fikir verme konusunda birbirini tamamlamaktadır.

‘Okuldan İşe’ yöntemi, aktif öğrenme yoluna, katılımcıların iş hayatına geçişte gereksinim duyduğu kariyer yönetimi hazırlığını geliştirmeyi hedeflemektedir. Yoğun kursun içeriği, iş aramak ve kurumsal sosyalleşme için gerekli olan kariyer yönetimi hazırlığını sunmak ve yaşam boyu öğrenme tutumunu kazandırmaya odaklanmaktadır. İş arama egzersizlerinde öğrenciler, mevcut iş ilanlarıyla ilgili bilgi almayı, işverenlerle doğrudan bağlantı kurmayı ve mülakatlarda güçlü yanlarını öne çıkarmayı öğrenirler. Kurumsal sosyalleşme egzersizlerinde ise, yeni bir organizasyonda kendi çalışmalarını gösterebilmek için iyi bağlantılar kurmayı ve işyerindeki görevleri için gereken doğru bilgi ve eğitimi nasıl edineceklerini öğrenirler. Katılımcıların işverenlerle görüşerek kendi güçlü yanlarını işverenin beklentileriyle kıyaslamaları ve istihdam piyasasında aranan ve mezuniyet sonrasında geliştirmeleri gereken becerileri farketmeleri sürecinde yaşam boyu öğrenme anlayışı aktarılır. Ayrıca, öğrenciler, genellikle meslek okullarından istihdam piyasasına geçiş yaşarken iş bulma ve kurumsal sosyalleşme sürecinde karşılaşılabilecekleri engellerin üstesinden gelmek için çeşitli taktikler geliştirmeye teşvik edilir.

Grup yönteminin, öğrencilerin istihdamı, akıl sağlığı ve kişisel hedefler oluşturması üzerindeki etkileri, 2003 yılında sonuçlanan bir saha deneyinin bir bölümü olarak incelenmiştir (Koivisto, Vuori & Nykyri, 2003). ‘Okuldan İşe’ grup yönteminin öğrencilerin istihdam edilme oranı üzerindeki uzun vadeli etkileri ise, öğrencinin mezuniyetinden ortalama yedi ay sonra bir anket uygulamasıyla değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, ‘Okuldan İşe’ yönteminin, öğrencilerin eğitim sürecinin sonlarında doğru uygulanması, gençlerin istihdam edilme oranlarında istatistiksel anlamda önemli bir artışa yol açmıştır. İstihdam edilme oranındaki kesin artış %6.3 olarak tahmin edilmektedir. Bu da, herhangi bir destekleyici tedbir olmaksızın %27’lik bir artışa karşılık gelmektedir. İstihdam edilmelerine ilişkin sonuçlar, gençlerin eğitim ve kariyer planlarına uygun niteliklerde işlerde istihdam edilme oranlarının büyük ölçüde arttığını göstermektedir. Araştırmaya göre, grup çalışmasının, psikolojik stres ve depresyon semptomları üzerinde önleyici bir etkisi olmuştur. Buna göre, grup yöntemi, risk altında bulunan gençlerin, iş piyasasına geçişten

kaynaklanan ve akıl sağlıklarını ve refahlarını tehdit eden stres faktörlerinin üstesinden gelmelerine yardımcı olmaktadır. Ayrıca, grup çalışmasının; çalışma hayatına başlangıç, evden ayrılma ve mali bağımlılıktan kurtulma gibi çeşitli geçiş evrelerinde de gençlere yardımcı olduğu görülmüştür.

### **‘İş Hayatına Başlarken’ yönteminin ortaöğretimde kullanılması**

‘İş Hayatına Başlarken’ yöntemi (Vuori, Koivisto, Larvi, Jokisaari, Sutela & Salmela-Aro, 2006), ortaöğretimin sonuna yaklaşan öğrencileri; iş ve eğitim kariyerleri yönetimi, yaşam boyu öğrenme ve akıl sağlığı konularında eğitmeyi hedeflemektedir. Grup yönteminin amacı, öğrencileri üst düzey ortaöğretimde yapmaları gereken seçimler konusunda desteklemek ve eğitimlerini yarım kalmasını önlemektir. ‘İş Hayatına Başlarken’ yöntemi temel eğitimin sonunda bir haftalık yoğun bir kurs kapsamında uygulanmaktadır. Kursun eğitimin sonuna gelecek biçimde planlanmasının sebebi, öğrencilerin, üst düzey ortaöğretimle ilgili seçimlerini yapmadan önce, kurs boyunca edinecekleri kariyer planlama becerilerinden faydalanmaları için yeterli zaman vermektir. Grup danışmanları çiftler halinde çalışır ve bu bağlamda öğrencilerin ortaöğretimdeki öğretmenleri (genellikle öğrencinin Rehberlik Danışmanı) meslek yüksek okulundan ya da iş bulma kuruluşundan bir öğretmenle birlikte gruba liderlik eder. Öğrenciler, bir gün boyunca, iş bulma kuruluşunun çalışanlarıyla kariyer planlaması konusunda görüşme yaparlar. Bu yöntem lise öğrencilerinin kariyer planlamasını desteklemek için de kullanılabilir.

Gençler, grup çalışmasının yardımıyla, kendi güçlü yönlerini ve ilgi alanlarını tanımlayarak ve bunlarla, önlerindeki eğitim seçenekleri ve toplumun sunduğu mesleki kariyerler arasında ilişki kurarak bir kariyer planı oluştururlar. Ayrıca, önemli sosyal destek sistemlerinin, rehberliğin ve bilgi kaynaklarının farkına vararak bunları kariyer planlamasında kullanmayı öğrenirler. Katılımcıların amacı, eğitim ve kariyerleri için somut eylem planları hazırlamak ve kendilerini bu planların gerçekleştirilmesine adanmaktır. Gençlerin, gelecekte kariyer geçişleriyle ve eğitim hayatlarındaki güçlüklerle başa çıkmak için üstlenmeleri gereken sorumluluklar üzerinde düşünmeye teşvik edilmesiyle yaşam-boyu öğrenme yaklaşımı da aşılacaktır. Ayrıca, kendi mesleki kimliklerini keşfetmek; iş ve eğitim kariyerleri için önem taşıyan becerileri geliştirmek için baş zaman aktivitelerinin ve diğer hobilerin sunduğu öğrenim fırsatları üzerinde düşünme şansı bulurlar. Bunun yanında öğrenciler kariyer seçimlerinde ve eğitimlerine devam etmek için doğru yeri bulmak konusunda karşılaştıkları engellere karşı kendilerini hazırlarlar.

Grup yöntemi, dokuzuncu sınıf öğrencilerinin kariyer seçme becerilerini güçlendirmeye yöneliktir. Amacımız, bu desteği eğitimlerinin önemli bir geçiş evresinde vererek, gençlerin kariyer seçimleri ve akıl sağlığı üzerinde uzun vadeli olumlu etkiler bırakmaktır. Grup yönteminin etki düzeyine ilişkin değerlendirme çalışmaları 2003 yılında bir saha deneyi kapsamında başlatılmıştır.

### **Yöntemlerin okullarda ve yüksek okullarda kullanılması**

Okullar ve meslek yüksek okulları, bu grup yöntemlerinin uygulanmasında aktif rol oynamaktadır. Bilimsel araştırma ve teoriye dayanarak, grup yönteminin etkisinin temelinde yatan unsurları

tanımlayabiliriz (Price, Friedladn, Choi & Caplan, 1998; Vuori, Price, Mutanen, & Malmberg-Heimonen, 2005). Yöntemleri okullarda ve yüksek okullarda uygularken, bu temel unsurları tanımak, anlamak ve göz önünde bulundurmak önemlidir. 'Okuldan İşe' ve 'İş Hayatına Başlarken' yöntemleri aşağıdaki temel unsurları içermektedir:

1. Kariyer yönetimi hazırlık uygulaması. Katılımcılar, güvenli ve destekleyici bir ortamda yapacakları kariyer yönetimini tanımlamaya ve uygulamaya teşvik edilmektedir.
2. Aktif öğrenme. Aktif öğrenme tekniklerini kariyer yönetimi hazırlık programlarında kullanılmaktadır. Katılımcılara ders anlatmak yerine, öğretim aracı olarak onların kendi bilgilerini ve kariyer yönetimi hazırlığından faydalanılmaktadır.
3. Eğitimli danışmanlar. Aktif öğrenme sürecinde başarıya ulaşmak ve destekleyici bir öğrenim ortamı oluşturmak için eğitimcilerin öğretim teknikleri hakkında bilgi sahibi olması gerekmektedir. FIOH, bu amaçla iki ya da üç gün süren bir eğitici kursu düzenlemektedir.
4. Destekleyici ortam. Eğitimciler, grup için katılımcıların birbirine destek olabileceği ve birbirinden birşeyler öğtenebileceği, destekleyici bir ortam yaratmaya çalışmaktadır. Bu da, katılımcılara model olmak ve gruplardaki sosyal desteği güçlendirmekle başarılabilmektedir.
5. Engellere hazırlıklı olmak. Katılımcılara problem çözme sürecinde rehberlik edilmektedir. Böylece, olası engelleri kabullenmeyi ve bunların üstesinden gelebilmek için çeşitli teknikler geliştirmeyi öğrenmektedirler.
6. Grup eğitiminde eğitim ve istihdam idarelerinin işbirliği yapması. Eğitim ve istihdam makamları arasında kurulacak olan çok meslekli işbirliği sayesinde, sunulan danışmanlık daha etkili olmakta ve danışmanlar uzmanlıklarını ve otoritelerini, gençlerin önünde ortaya koyabilmektedir. Bu ortaklık modeli, zaman zaman mali sebeplerle kursun tek eğitmenle yürütülmesi durumunda avantajını kaybetmektedir.
7. Yoğun kurslar. Aktif öğrenme sürecini başarmanın ve destekleyici bir öğrenim ortamının oluşturulmasının en iyi aracı yoğun kurslardır. Haftada bir kez toplanan bir grup için destekleyici bir öğrenim ortamı oluşturmak ve bunu aktif hale getirmek, her hafta sil baştan yeniden başlamayı gerektirmektedir. Ayrıca, haftalık gruplarda önceki konuşmalarda elde edilen görüşlerin yeni bağlamlarla ilişkilendirilmesi hem katılımcılar hem de danışmanlar için zorlayıcıdır. Okulun zaman çizelgesi çıkartılırken yoğun kursların dikkate alınmaması durumunda bu tür kurslar avantajını kaybetmektedir.

## Özet

1. Gençlerin kariyer yönetimini ve akıl sağlığını tehdit eden riskler eğitimlerin yarım bırakılması ve mezuniyetin ardından sabit ve tatmin edici işler bulamamaktır. Kariyer yönetimi açısından ele alındığında, en kritik aşamalar alt düzey ortaöğretimden üst düzey orta öğretime geçiş ile meslek yüksek okullarından çalışma hayatına geçiş evreleridir.
2. Alt düzey ortaöğretimden üst düzey orta öğretime geçiş ile meslek yüksek okullarından çalışma hayatına geçiş evreleri, grup yönteminin unsurları olan aktif öğrenme ve sosyal olarak destekleyici bir öğrenim ortamıyla desteklenebilir. Grup yönteminin kısa dönemli hedefi bu geçiş dönemlerinde gerek duyulan

kariyer yönetimi hazırlığını güçlendirmektir. Uzun dönemli hedefi ise, işsizlik ya da tatmin edici olmayan işlerden kaynaklanan zihinsel sağlık problemlerini önlemenin yanında istihdam ve kariyer niteliklerini iyileştirmektir. 'Okuldan İşe' yönetiminin kullanımı, başarılı olduğunu gösteren araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir; ancak 'İş Hayatına Başlarken' yönteminin etkilerinin değerlendirilmesi hala devam etmektedir.

3. Bu yöntemleri uygularken, alandaki deneylerde, yöntemlerin kariyer yönetimi üzerinde olumlu etki yaratabilmesi ve istenilen sonuçlara ulaşılabilmesi için önemli temel unsurların anlaşılması ve gerçekleştirilmiş olduğu gözardı edilmemelidir.

*Jukka Vuori, Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü'nde bir Araştırma Profesörüdür. Başlıca ilgi alanları; mesleki stres faktörlerinin kaynakları ve sonuçları ve iş yaşamı süresince ortaya çıkan güçlüklerle başa çıkma ve mücadeledir. Dr. Vuori, Yaşam ve İş temasının müdür yardımcısıdır.*

*Petri Koivisto, Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü'nde, Yaşam ve İş temasında asistan olarak görev yapmaktadır ve aynı zamanda Jyväskylä Üniversitesi'nde doktora öğrencisidir. Kariyer yönetimi, işyerinde sosyalleşme ve gençlerde akıl sağlığı konularında grup yöntemleri geliştiren bir araştırma grubunda çalışmaktadır.*

#### **Referanslar:**

- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., & Price, R. H. (1997). From job loss to reemployment: Field experiments in prevention-focused coping. In G. W. Albee, & T. P., Gullotta (Eds.), Primary prevention works. (pp. 341–379). Thousand Oaks: Sage.
- Gangl, M. (2002). Changing labour markets and early career outcomes: labour market entry in Europe over the past decade. *Work, Employment and Society*, 16(1), 67-90.
- Koivisto, P., Mäkitalo, M., Larvi, T., Silvonen, J., & Vuori, J. (2002). Koulutuksesta työhön -menetelmä [School to Work Group Method]. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Koivisto P, Vuori J & Nykyri E (2004) Koulutuksesta työhön -ryhmämenetelmän vaikutus nuorten työelämään siirtymiseen ja mielenterveyteen. *Työ ja ihminen*, 18(4), 342-360.
- OECD (1998). Getting started, settling in: the transition from education to the labour market. *Employment Outlook*, 60, 81-122.
- Price, R. H., Friedland, D. S., Choi, J. N. & Caplan, R. D. (1998). Job-loss and work transitions in a time of global economical change. In X. Arriaga & S. Oskamp (Eds.), *Addressing community problems* (pp. 195-222). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Riley, M. W., & Riley, J. W. Jr (1994) Structural lag: past and future. In M. W. Riley, R. L. Kahn, & A. Foner (Eds.), *Age and structural lag: society's failure to provide meaningful opportunities in work, family, and leisure*. (pp. 15-36). New York: John Wiley & Sons.

Salokangas, T, Vuori, J. & Huuhtanen, P. (2005). Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia - Katsaus eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaviin tekijöihin ja työuran jatkamisen edistämiseen. *Työ ja ihminen*, 19, 307 - 325.

Suikkanen, A., Martti, S., & Huilaja, H. (2006). Nuorten aikuisten elämäntilanne ja sosiaaliset valinnat. Teoksessa: J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne, & A. Suikkanen (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. PS-kustannus: Jyväskylä.

Scherer, S: (2004) Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work Employment and Society* 18(2), 369-394.

Vinokur, A. D., Schul, Y., Vuori, J. & Price, R. H. (2000). Two-years after a job loss: Long term impact of the JOBS program on re-employment and mental health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 7-19.

Vuori, J., Koivisto, P., Larvi, T., Jokisaari, M., Sutela, S., & Salmela-Aro, K. (2006) Kohti työelämää -ryhmämenetelmä [Toward Work Life Group Method]. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vuori, J., Price, R., Mutanen, P, & Malmberg-Heimonen, I. (2005). Effective Group Training Techniques in Job-Search Training. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 261-275.

Vuori, J, & Silvonen, J. (2005) The benefits of a preventive job search program on re-employment and mental health at 2-year follow-up. *Journal of Organisational Psychology*, 78, 1-11.