

GELİŞEN İNSAN KAYNAKLARI

Kariyer

GÜNDEMİ



Her İşsize Bir Danışman
Türkiye’de İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi
Malatya’dan Fransa’ya Uzanan Bir Başarı Öyküsü
İnşa Edilen Yapıların Kalitesi
Sosyal Medyanın Karmaşık Yollarında Bir Rehber
Kariyer Danışmanlarının El Çantası
Kırsalda İnsan Kaynakları
Sanal Rehberlik

Neden 'Kariyer Gündemi' ?

■ Dergimizi elinize aldığınızda, “Bu kadar dergi varken neden yeni bir dergi yayınlanıyor?” diyebilirsiniz ya da “Bilgiyi yaymanın ve bilgiye ulaşımın sosyal medya üzerinden gerçekleştirildiği bir ortamda basılı bir yayına neden gerek var?” sorusunu yöneltebilirsiniz. Biz, KAR-DER olarak farklı düşünüyoruz ve bu alanda da var olan boşluğu dergimiz aracılığıyla da doldurmak istiyoruz. Öyle bir kritik dönemden geçiyoruz ki, uzun yıllar ne üniversitelerimiz, ne işverenlerimiz, ne çalışanlarımız ne de konuyla ilgili politika üreten kuruluşlarımız bu yeni dönemin farkına varabildiler ve gereğini yerine getirebildiler. Bizim haykırışlarımız da katıldığımız toplantıların duvarlarına çarptı, yazdığımız dergilerin sayfalarında soldu ve kimi zaman da “marjinal” duruşumuzla bizlere eleştiri okları yöneltildi.

Yeni döneme ayak uyduramayan, gereğini yerine getiremeyen işletmelerin ömrünün azaldığını söyledik ve söylüyoruz. Dünyada ortalama şirket ömrünün 40 yıla düştüğünü belirttik. “Beynini evde bırak fabrikaya öyle gel” diyen işletme sahibinin yeni dönemde “Beyninle gel, birikiminle gel, yenilikçi düşüncenle gel” demesini vurguladık. Vasıfsız işçiyle değil, çoklu yeteneğe sahip işgücü ile işletmelerin gelişeceğini, yeniliğe ve yaratıcılığa yol açacağını belirttik.

Klasik anlamda mesleklerin yok olduğunu belirttiğimiz zaman, dinleyicilerin yüzünde alaycı gülümsemeler oluştu. Üniversiteler tek bir alanda öğrenci yetiştirmek yerine, çoklu yeteneğe sahip, belli bir alanda bilgi birikimin yanı sıra özellikle geçer akçesi olan, transfer edilebilir becerilerin geliştirilmesine yönelik müfredatlar oluşturmaları gerektiğini vurguladık. Diplomadan çok, beceri paketlerinin geliştirilmesinin önümüzdeki dönemde çok daha fazla önem arz edeceğini belirttik. Mesai sonrası kişisel gelişim peşinde olmayan ve kendini geliştirmeyen bir işgücünün beceri erozyonuna uğrayabileceğini, sosyal medya aracılığıyla fotoğraflarını paylaşabileceğini, annesinin ilkokul arkadaşını da bulabileceğini ama iş bulmasının zor olabileceği gerçeğini haykırdık.

Yeni dönemde kamu istihdam ofislerinin de rol ve sorumluluklarının değişmesi gerektiğini belirttik. Klasik anlamda işe yerleştirme faaliyetlerinden çok danışmanlık hizmetlerinin çok daha fazla önem arz edeceğini söylediğimizin üzerinden yaklaşık 30 yıl geçti, ancak söylediğimizin önemi yeni anlaşıldı.

Bilgi üretimi de yeni dönemde üniversitelerin tekeline değildir. STK’sı, danışmanlık firmaları, kamu kuruluşları, özel kuruluşlar hem bilgi üretiminin aktörleri hem de ortaklarıdır.

Türkiye geliyecekse bor madeni ile değil, bor madenine de katma değer katacak nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi ile geliyecektir. Bu düşünce ile Kariyer Gündemi dergisini çıkarmaya karar verdik ve bu yolda sizlerle birlikte olacağız.

Saygılarımla,

Prof. Dr. Recep VARÇIN

KAR-DER Yönetim Kurulu Başkanı



10



Gündem

Dr. Nusret Yazıcı
İŞKUR Genel Müdürü

22



Serbest Kürsü

Kırsalda İnsan Kaynakları
Prof. Dr. Bülent Gülçubuk

30



Kurum

Tekin Koçak
TEMSA İnsan Kaynakları Direktörü

18



Gündem

Bülent Pirler
TİSK Genel Sekreteri

24



Bir zamanlar

Frank Parsons
Doç. Dr. Metin Pişkin

34



Sektör

Şükrü Koçoğlu
İNTES Genel Başkanı

Yayın Sahibinin Adı

Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği
KAR-DER İktisadi İşletmesi Adına

Prof. Dr. Recep VARÇIN
Yönetim Kurulu Başkanı

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Büşra YALÇIN
busrayalcin@kariyer.org.tr

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Prof. Dr. Bülent GÜLCUBUK
Özlem YURDANUR ÖZGENÇ
Doç. Dr. Metin PİŞKİN
Prof. Dr. İlkay SAVCI
Prof. Dr. Recep VARÇIN

Yayın idare Merkezi

Fakülteler Mh. Coşkunlar Sk. 40/7
06590 Cebeci, Çankaya Ankara
Tel: 0 (312) 320 10 29
Fax: 0 (312) 320 10 09
E-posta: karder@kariyer.org.tr
www.kariyer.org.tr

40



İş'te Sağlık

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı
Prof. Dr. M. Kemal Öke

54



Eğitim

ANKÜSEM
Elçin Çığner Cengiz

46



Danışmanlık

Aişe Akpınar
EDUSER Danışmanlık

64



Sıradışı Kariyer

Prof. Dr. Cafer Özkul
Fransa Rouen Üniversitesi Rektörü

15 Avrupa Birliği, Türkiye'de İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesinde Bize Neler Öğretti?

16 İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı

42 Mobbing ile Zehirlenmiş Örgütler

51 Rehberlik Teknoloji ile Buluşuyor

56 Dünyanın En İyi Aşçılık Okulları Arasında Gösteriliyor

58 Kişisel Gelişim Hayatımızın Neresinde? Öğrenmenin Keyfi...

62 Sosyal Medyanın Karmaşık Yollarında Bir Rehber

68 Kariyer Danışmanlarının El Çantası

70 İŞKUR İstihdam İçin Yola Çıktı

72 Kitaplık

Reklam Rezervasyon

Tel: 0 (312) 320 10 29
kariyergundemi@kariyer.org.tr

Yapım

ARAL Grup Medya
Ataç 1. Sk. 25/11
Kızılay, Çankaya Ankara
Tel: 0(312) 433 27 25
Fax: 0(312) 434 27 25

Abonelik Bedeli

Yıllık 50.-Türk Lirası (KDV Dahil)
Yurtdışı Yıllık 150.-Türk Lirası (KDV Dahil)
Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği KAR-DER
İktisadi İşletmesi Hesap Bilgileri:
Halk Bankası, Ankara Cebeci Şubesi (Şb. Kodu:209)
Hesap No: 16000040
IBAN No: TR51 0001 2009 2090 0016 0000 40

Basım Tarihi: 25.06.2012, Ankara

ISSN: 2147-138X

Okur önerileri ve yorumları için
kariyergundemi@kariyer.org.tr

*Altı ayda bir yerel süreli yayın olarak yayımlanır.

*Yazıların hukuki sorumluluğu röportaj sahiplerine ve yazarlarına aittir.

*Yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır. Olur alınmadan kullanılamaz.

Engelliler İçin Türkiye'nin İlk ve Tek İnsan Kaynakları Portalı

Türkiye'nin engellilere yönelik ilk ve tek insan kaynakları kariyer portalı olan Engelsiz Kariyer, engellileri şirketlerle buluşturarak istihdam edilmelerini sağlıyor. İŞKUR'a bağlı özel istihdam bürosu lisansına sahip olan Engelsiz Kariyer, engelli aday özgeçmişlerinin yer aldığı veritabanı ile insan kaynakları dünyasına 2008 yılından bu yana "Başarıya hiçbir şey engel değildir" sloganı ile hizmet veriyor.

Engelsiz Kariyer'in en önemli özelliklerinden biri de bütün engelli gruplarının portaldan kolayca hizmet alabilmelerine olanak sağlaması. Örneğin, görme engelli bir kullanıcı sisteme giriş yaptığında resimlerin altındaki alttext uygulaması ile portaldan kolaylıkla yararlanabiliyor. Portal yöneticileri ayrıca Engelsiz Kariyer Akademi başlığı altında 'İK'da Çırak Aranıyor' adlı eğitimler de düzenliyor.



www.engelsizkariyer.com



Kız Çocuklarının Okullulaşma Oranları Artırılacak



Başta kız çocukları olmak üzere okullulaşma oranlarının artırılması, eğitim kalitesinin artırılması, eğitim ve iş piyasası arasındaki bağın güçlenmesi yoluyla insan kaynağına yapılan yatırımın artırılması amacıyla; Özellikle Kız Çocuklarının Okullulaşma Oranının Artırılması Projesi (KEP) hayata geçiriliyor. 3 Mayıs 2011 tarihinde başlatılan ve 2 Mayıs 2013 tarihine kadar sürecek olan KEP, Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA)'nın, İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı'nın beş bileşeninden birini oluşturuyor. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının operasyon yöneticisi olduğu proje, NUTS II Bölgesindeki 43 il arasından seçilen; özellikle kız çocukları okullulaşma oranının düşük olduğu saptanan 16 pilot ilde uygulanacak. Söz konusu uygulamanın sonuçları, başta Hakkari ve Iğdır olmak üzere 43 ilde yaygınlaştırılacak. KEP

ile; ilk ve ortaöğretim ile mesleki eğitimde okullulaşma oranları artırılması, ilk ve ortaöğretimde okulu terk oranları azaltılması, var olan işgücünün mesleki becerilerin ve yeterliliklerin geliştirilmesi, eğitimin önemi konusunda ailelerin farkındalığının artırılması hedefleniyor. KEP'in hedef grupları arasında; ilköğretim ve ortaöğretim çağındaki çocuklar, özellikle kız çocukların anne-babaları, veliler, danışma ve rehberlik hizmetleri sunan öğretmenler, yerel kanaat önderleri, liderler ve yerel düzeyde karar vericiler, ana akım medya ve 16 proje ilindeki yerel medya temsilcileri bulunuyor. KEP ile ilgili detaylı bilgileri <http://kizlarinegitimi.meb.gov.tr> adresinden edinebilirsiniz.

Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Artırılması Hibe Programı

Türkiye’de, Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Artırılması Hibe Programı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı tarafından yürütülen İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı (IKG-OP) kapsamında uygulanacak. Milli Eğitim Bakanlığının Operasyonel Faydalanıcısı olduğu program, ülkemizde mesleki ve teknik eğitimin içeriğinin geliştirilmesi ve kalitesinin artırılmasına odaklanıyor. Hibe programı hedefleri arasında; mesleki ve teknik eğitimin kalitesinin, özellikle müfredat, öğretmenler, öğrenme ortamları ve okul yöneticileri temel alınarak artırılması, mesleki ve teknik eğitimin öğrenciler için cazip bir seçenek haline getirilmesi, sosyal ortaklar, okullar, mesleki ve teknik eğitim merkezleri ve özel sektör arasında işbirliğinin teşvik edilmesi yer alıyor. Tüzel kişiliğe sahip, kar amacı gütmeyen kurumların başvurabileceği hibe programına proje ön tekliflerinin 16.07.2012 tarihine kadar teslim edilmesi ve başvurun Türkçe veya İngilizce olarak yapılması gerekiyor. Hibe programıyla ilgili detaylar www.ikg.gov.tr adresinde yer alıyor.



İŞKUR’dan, Yozgat ve Sivas’ta 3 Bin 200 Kişiye İstihdam

İŞKUR tarafından yürütülen Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) kapsamında geçici süreyle iş sahibi olanların sayısı çığ gibi artıyor. Son olarak Yozgat ve Sivas’ta toplam 3 bin 200 kişi TYÇP’ler kapsamında istihdam edildi. Mayıs ayında, Başbakan Yardımcısı Bekir Bozdağ, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ve Milli Savunma Bakanı İsmet Yılmaz’ın katıldığı törenlerle geçici olarak işe yerleştirilen kişiler okullarda, kamusal altyapı çalışmalarında, çevre düzenlemelerinde ve ağaçlandırma çalışmalarında görev yapıyorlar. İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde işsizlerin kısa süreli istihdam ve eğitimini amaçlayan, doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesini sağlayan programlar olan TYÇP’ler, İŞKUR tarafından tüm ülke çapında uygulanıyor. Bu faaliyetler, genellikle ekonomik kriz, özelleştirme, ekonomik yapılanma, doğal afetler ve işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin, çalışma yaşamından uzun süre ayrı kalarak maddi sıkıntıya düşmelerini önlemek, çalışma alışkanlık ve disiplinlerini yitirmemelerini sağlamak, ayrıca kısa süreli istihdam ve eğitimleri için yürütülüyor. Kamu yararına yönelik olma zorunluluğu taşıyan TYÇP’lerin düzenlenebileceği alanlar; çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri yapılması, restorasyon, tarihi ve kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, vadi ve dere ıslahı, erozyon engelleme çalışmalarını içeriyor. En fazla 8 ay süresi olan TYÇP’ler kapsamında; 2011 yılında 60 bine yakın kişi İŞKUR tarafından istihdam edilirken, 2012 yılının sadece ilk iki ayında bu sayı 35 bini geçmiş bulunuyor.



Türkiye’de Mesleki Eğitim Kalitesinin Güçlendirilmesi Projesi Başladı

Milli Eğitim Bakanlığı’nın yararlanıcı olduğu Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti’nin eş finansmanı ile (6 milyon Euro) fonlanan, Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kalitesinin iyileştirilmesine yönelik proje Mayıs 2012 itibarıyla başladı.

IBF International Consulting liderliğinde yürütülen projenin amacı, Avrupa kalite standartları çerçevesinde bilgi beceri ve yetkinliklerin geliştirilmesi yoluyla mesleki ve teknik eğitimin kalitesinin geliştirilmesidir. Ayrıca, proje mesleki eğitimin güçlendirilmesinde bölgesel farklılıkları azaltmayı da amaçlamaktadır.

Proje kapsamında elde edilecek temel sonuçlar:

- Mesleki Teknik Eğitim’de Kalite Güvence Sisteminin kurulması ve pilot kurumlarda uygulanması;
- Avrupa kalite standartları ile uyumlu, ulusal kalite standartlarının geliştirilmesi ve test edilmesi;
- Hukuksal düzenlemelerin değerlendirilmesi ve analiz edilmesi;
- Mevcut müfredatın geliştirilmesi;
- Yöneticilerin ve öğretmenlerin profesyonel ve pedagojik yetkinliklerinin artırılması;
- Eğitim, çalıştay, konferans, çalışma ziyaretleri aracılığı ile mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması;
- Sosyal taraflarla birlikte mesleki eğitimin kalitesinin artırılmasına yönelik farkındalık faaliyetlerinin organize edilmesidir.

2 yıl süreli olan bu proje, NUTSII Bölgesinde (Düzey 2) 43 ilde uygulanacaktır.

UniCredit ve Alma Graduate School, Genç Profesyonelleri İtalya’ya Davet Ediyor

Avrupa’nın en eski üniversitesi olan Bolonya Üniversitesinin İşletme Okulu Alma Graduate School ve İtalya’nın büyük bankalarından UniCredit, bireysel bankacılık konulu MBA programını, İstanbul’daki genç profesyonellere tanıttı. İki kurumu temsil eden konuşmacılar, 2012-2013 ders yılında gerçekleştirilecek eğitim programının yanı sıra, bireysel bankacılığın önemi ve zorlukları hakkında da bilgi verdi. 2 yılın üzerinde bankacılık tecrübesi bulunan, 25 yaşından büyük ve iyi seviyede İngilizce bilenlerin katılabildiği program, mezunlarına Avrupa’da staj olanağı sunuyor.

www.almaweb.unibo.it



“Pfizer’de Gelecek Var” yeniden gençlerle!

Bugüne kadar yaklaşık 15 bin gencin katıldığı “Pfizer’de Gelecek Var” yeni yüzü ve yeni sürprizlerle www.gelecek-var.com adresinde yayına geçti! “Pfizer’de Gelecek Var”, öğrencilere ilaç sektöründe kendilerini nasıl iş fırsatlarının beklediği konusunda fikir vermeyi hedefliyor. Geleceğini Türkiye’nin en büyük ve toplum açısından en önem taşıyan sektörlerinden biri olan sağlık sektöründe inşa etmek isteyenleri Pfizer ile tanıştırmayı amaçlıyor. Geçen yıl binaları, bahçesi, eğitmenleri ile gerçeğinden farksız sanal bir kampüste karşılanan gençleri, bu yıl sanal kampus yerine Pfizer’in Ortaköy’deki merkez ofisinin simülasyonu karşılıyor. Katılımcılar www.gelecek-var.com adresinden kaydolarak Pfizer Ortaköy Merkez Binası’nın simülasyonunda gerçek iş hayatını deneyimleyebiliyorlar; eğitimlere katılıyor, Pfizer odalarını ziyaret ediyor, yarışmalara katılıp Pfizer’de nasıl bir geleceğin kendilerini beklediğine tanıklık edebiliyorlar. Gençler sanal ofiste gezerek diledikleri zaman Pfizer üst düzey yöneticilerinin sunumlarını izleyip farklı pozisyonlarda çalışan Pfizer’lilerden işlerinin detaylarını öğrenebiliyor. Öğrenciler proje sürecinde öncelikle <http://www.gelecek-var.com/tr/> adresine girerek ücretsiz kayıt oluyorlar. Siteye girdikleri zaman Ortaköy’deki merkez ofisinin simülasyonu ile karşılaşıyorlar. Hukuk, medikal, hayvan sağlığı, kurumsal ilişkiler, finans ve pazarlama gibi departmanları seçerek proje yöneticileri, direktörler ve birçok yöneticilerin tavsiye ve önerileri ile karşılaşıyorlar. Yöneticilere soru yöneltebiliyor ve Pfizer değerlerinden basında çıkmış olan Pfizer haberlerine, Pfizer’de hayattan Pfizer’de çalışmak için 10 nedene kadar pek çok bilgi edinip, Marketing E-xpedition yarışmasına katılarak takımlar oluşturup, kendi sanal ürün portföylerini yönetebiliyorlar.



Pfizer’de
gelecek var

Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi Örnek Uygulama Seçildi

Türkiye'deki mesleki eğitim ve istihdam ilişkisinin kuvvetlendirilmesi amacıyla Koç Holding ve Milli Eğitim Bakanlığı işbirliği ile hayata geçirilen Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi, MLMM Projesi Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) bağlı Gençlik İstihdamı Programı tarafından Avrupa'da gençlerin istihdamını destekleyen örnek uygulama seçildi. ILO tarafından belirlenen Afrika, Amerika, Arap Ülkeleri, Asya ve Avrupa bölgelerindeki 50'yi aşkın ülkeden 100'den fazla uygulamanın incelendiği süreçte, 15'i ILO'da görevli ve 23'ü ise dünyanın dört bir yanında çalışan genç uzmanlardan oluşan 38 kişilik jüri görev yaptı. Tüm uygulamalar; uygunluk, verimlilik, tutarlılık, yenilikçilik, sürdürülebilirlik ve tekrar edilebilirlik kriterleri göz önünde bulundurularak değerlendirildi. Koç Holding, 2006 yılında Milli Eğitim Bakanlığı işbirliğiyle Mesleki-Teknik Eğitimi Özendirme Programı çerçevesinde eğitime destek amaçlı Meslek Lisesi Memleket Meselesi (MLMM) Projesi'ni başlatmıştı. Proje ile Holding, mesleki-teknik eğitimin ülke ekonomisi açısından önemi konusunda toplumun her kesiminde farkındalık yaratmayı, bu konuda önder olarak devletle iş dünyası arasında işbirliğinin tohumlarını atmayı, kalifiye işgücünün yetiştirilmesine katkıda bulunarak gençleri meslek eğitimine özendirmeyi amaçlıyor. Proje, 81 ilde, 250 okulda, 8 bin meslek lisesi öğrencisine staj destekli eğitim bursu, istihdam önceliği ve koçluk sağlayarak hem eğitime hem de istihdama destek oluyor.



Türkiye'de İlk Kez “Kariyer Danışmanlığı” Alanında Doktora Programı Açılıyor

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Türkiye'de bir ilki daha gerçekleştirerek 'İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Doktora Programı'nı açtı. 2012-2013 Eğitim Öğretim Yılında ilk defa öğrenci alımı yapılacak olan programın bu yılki kontenjanı 5 kişidir. Bölüme ait başvuru tarihleri ve koşulları, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü web sayfasında yayınlanacak olup, başvurular 13-17 Ağustos 2012 tarih aralığında kabul edilecektir. Doktora programının mülakat ve öğrenci alımları ise 6 Eylül 2012 tarihinde yapılacaktır.



TÜBİTAK Doktoralı Gençlere Proje Desteği Veriyor



TÜBİTAK Araştırma Destek Programları Başkanlığı (ARDEB); evrensel gelişmeleri ve ülke önceliklerini göz önüne alarak, bilgi ve teknolojinin üretilerek topluma kazandırılması amacıyla, ülkemizde Ar-Ge faaliyetleri gerçekleştiren kurum ve kuruluşlar ile bilim insanlarını teşvik etmek ve desteklemek üzere programlar ve hedefler geliştirerek uyguluyor. Bu amaç doğrultusunda hayata geçirilen projelerden biri olan Kariyer Geliştirme Programıyla ARDEB, kariyerlerine yeni başlayan doktoralı genç bilim insanlarının çalışmalarını, destek vererek teşvik ediyor. Bu program ile 21. yüzyılın akademik önderliğini yüklenecek genç araştırmacıların çalışmalarını destekleyen ARDEB, böylece hem genç bilim insanlarının kariyerlerini araştırmacı ve eğitimci olarak en iyi şekilde sürdürmelerini hem de bilimsel düzeyin geliştirilmesini ve bilimin ülke kalkınmasındaki rolünün artırılmasını amaçlıyor. Projeye, 2012 yılı 1. dönem için 2 Mart 2012 tarihinde sona eren başvurular, 2. dönem için ise 7 Eylül 2012 tarihinde sona eriyor. Program ve başvuru şartlarıyla ilgili bilgi almak isteyenler, TÜBİTAK Araştırma Destek Programları Başkanlığı ile iletişime geçebilirler.

Umem Beceri'10 Projesi Kapsamında Tarım ve Hizmet Sektörlerinde de Nitelikli Eleman Yetiştirdi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi işbirliğiyle 2010 yılında başlatılan UMEM Beceri'10 Projesi 81 ilde uygulanmaya devam etmektedir. Projenin birinci yılında, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik olarak 2500'e yakın kurs açılmış, bu kurslardan başarıyla mezun olan kursiyerlerin çoğu projeye katılan firmalarca istihdam edilmişlerdir. 2011 yılında sadece sanayi alanında açılan UMEM Beceri'10 projesi kursları, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap vermesi ve yüksek istihdam oranları yakalaması sonucunda hem işverenler hem de işsizler için tercih sebebi olmuştur.

HİZMET VE TARIM SEKTÖRLERİNDEKİ FİRMALAR DA PROJEDEN YARARLANABİLECEK

Sanayi alanında başarıyla uygulanan projenin, 2012 yılında taraflarca imzalanan protokolle hizmet ve tarım sektörlerine genişletilmesine karar verilmiştir. Bu doğrultuda, hizmet ve tarım sektörlerinde faaliyet gösteren firmaların işgücü ihtiyaçlarına yönelik kurs açılacak, bu kurslarda yetişen ve sertifika sahibi olmaya hak kazanan kursiyerlerin çoğu da istihdam edilecektir. Hizmet ve tarım sektörlerindeki işgücü ihtiyacını tespit etmek amacıyla Antalya, Bursa, Gaziantep, Konya ve Muğla illeri olmak üzere 5 pilot ilde "İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizleri" gerçekleştirilmiştir. Toplam 3200 firma ile yüz yüze anket gerçekleştirilerek, firmaların mevcut elemanlarına ilişkin ihtiyaçları ve işgücü-stajyer talepleri tespit edilmiştir.

Bu doğrultuda, belirlenen işgücü ihtiyaçlarına yönelik meslek kursları açılarak, işsiz kişilerin bu kurslara katılması sağlanacak, böylelikle hem işsizliğe hem de nitelikli eleman problemine çözüm bulunmuş olacaktır.

KURSIYERLERE GÜNLÜK 20 LİRA

UMEM Beceri'10 Projesi kurslarına katılan kursiyerler teorik ve işbaşı eğitimi süresince günlük 20 TL alacak, kursiyerlere kurs süresince "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası" ve "Genel Sağlık Sigortası" yaptırılacaktır.

Kurslarda başarılı olan kursiyerleri istihdam eden firmalar ise aşağıdaki istihdam teşviklerinden faydalanacaktır:

- 18 - 29 yaş arası erkekler ve yaşa bakılmaksızın kadınları istihdam eden firmaların 42 ay süreyle (3,5 yıl),
- 30 yaş üzerindeki erkekleri istihdam eden firmaların 30 ay süreyle "Sigorta Primi İşveren Payı" ödemeleri İŞKUR tarafından karşılanacaktır.

Detaylı bilgi için proje web siteleri www.beceri10.org.tr ve www.umem.org.tr adreslerinden ve 7/24 UMEM Beceri'10 Çağrı Merkezi 444 86 36'dan bilgi alınabilmektedir.





Dr. Nusret YAZICI
İŞKUR Genel Müdürü

Her işsizinin bir danışmanı olmasını hedefliyoruz

“Stratejik hedeflerimizi sürekli gelişen ve değişen dünyaya **ayak uydurmak** amacıyla gerektiğinde revize ediyor, çeşitlendiriyoruz. Bizim temel **amacımız**, insana hizmet ve **bu perspektifle** hizmetlerimizi şekillendiriyoruz.”

Ülkemizde; iş ve işçi bulmaya aracılık hizmeti bir kamu görevi olarak, 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu ile devlet eliyle yürütülmeye başlandı. 1946 yılında ise 4837 sayılı Kanunla bu hizmetten sorumlu İş ve İşçi Bulma Kurumu kuruldu.

Uzun yıllar boyunca aracılık görevini başarıyla sürdüren İş ve İşçi Bulma Kurumu; 1960'lı yıllarda başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyaçlarını yabancı işçiler yoluyla karşılamak istemeleri üzerine yurt dışına işçi gönderme faaliyetlerine yoğunlaştırdı. 1990'lı yıllardan itibaren meydana gelen ekonomik, teknolojik ve sosyal değişimler, dünyada olduğu gibi ülkemizde de aktif, çağdaş ve kaliteli hizmet sunan bir istihdam kurumunun gerekliliğini zorunlu kıldı.

Bu zorunluluklar neticesinde 2003 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun yerine 4904 sayılı Kanun ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurularak, teşkilat yapısı ve görev alanı günümüzün gereklerine uygun olarak yeniden düzenlendi. Kurum günümüzdeki bilimsel, sosyal, ekonomik ve çağdaş gelişmelere bağlı olarak yeniden yapılandırılarak; gelişmiş ülkelerdeki kamu istihdam kurumlarına benzer bir yapıya kavuşturuldu. İŞKUR, 2003'teki yasal değişiklikle asli fonksiyonları olan ulusal istihdam politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında, aktif ve pasif istihdam tedbirlerinin hayata geçirilmesinde, işgücü piyasası bilgi hizmetlerinin yürütülmesinde, işgücü arz ve talebi arasında aracılık hizmetinin sunulmasında önemli ve merkezi bir konuma sahip olmayı sürdürüyor.

İŞKUR Genel Müdürü Nusret Yazıcı, kasım ayında yürürlüğe giren 665 sayılı KHK ile Kurumun, yeniden bir yapılanma sürecine daha girdiğini ve yukarıda sayılan fonksiyonlarını daha iyi ve etkin

bir biçimde yerine getirebilmek adına teşkilatlanmasında bir dizi değişiklik gerçekleştirildiğini belirtiyor. Söz konusu KHK ile il düzeyindeki birimlerin adının “Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü”, daha alt düzeydeki birimlerin adının ise “Hizmet Merkezi” olduğunu, ayrıca Çalışma Bölge Müdürlüklerinin tüm hak ve yetkilerinin de İŞKUR’a devredildiğini vurgulayan Yazıcı, İŞKUR’un çalışmalarına ilişkin dergimizin sorularını yanıtladı.

Dünyadaki değişimler (istihdam, iş dünyası) İŞKUR’u nasıl etkiliyor, değişime ayak uydurmak için yaptığınız çalışmalar-dan bahsedersiniz?

Günümüzde kamu istihdam hizmetlerinin dünyanın hızla değişen işgücü piyasasına uyum sağlayacak işlevselliğe sahip olması; istihdamın artırılması, korunması ve işsizliğin azaltılması açısından büyük önem arz etmektedir. Bildiğiniz üzere; kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasına müdahalede en önemli araçları aktif ve pasif işgücü programlarıdır. Pasif işgücü programlar işsizler için önemli bir sigorta niteliği taşıması bakımından gereksinim duyulan noktalarda son derece fayda sağlarken, dünyada son yıllardaki eğitim aktif işgücü programlarına ağırlık verilmesidir. Neticede pasif politikalar insanlara doğrudan gelir sağlamaktayken, aktif politikalar işsizlerin niteliğini arttırarak onları işgücü piyasasına kazandırmayı hedeflemekte ve bireyleri meslek sahibi yapmaktadır. Ayrıca meslek bilgisi zamanla çağın gerisine düşmüş, işsizlerin mevcut bilgilerinin güncellenerek bu bireylerin tekrar işgücü piyasasına yönlendirilmesi noktasında da önem taşımaktadır.

Bu nedenle “Hayat Boyu Öğrenme” olgusu son yıllarda bir gereklilik haline gelmiştir. Türkiye bu konuda işgücünün kendini sürekli güncel tutabilmesi, rekabet kabiliyetini yükseltmesi ve yeni iş alanlarına geçişi sağlayabilmesi açısından hayat boyu öğrenme üzerinde önemle durmaktadır.

Diğer taraftan gelişmiş ülkelerin nüfus yapıları incelendiğinde, yaş-



lı nüfusun toplam nüfusa oranında artış görülürken, gelişmekte olan ülkelerde ise genç nüfus artışı söz konusudur. Kamu istihdam hizmetleri açısından bu iki sorunun çözümü olarak; gelişmiş ülkeler yaşlıları işgücü piyasasında tutmayı, yüksek nitelik gerektiren işgücünü ülkelere çekmeyi hedeflemekte, gelişmekte olan ülkeler ise düzenli olarak yeni iş olanakları yaratmaya, mevcut açık işlere yönelik daha isabetli tespitler yapmaya ve

bu açık işleri daha etkin bir şekilde doldurmaya çalışmaktadırlar.

Türkiye’nin de yoğun bir genç nüfusa sahip olması hasebiyle sunulan kamu istihdam hizmetlerinde temel önceliği; artan işgücüne düzenli olarak yeni iş imkanları yaratmak, danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sunmak, işgücünün niteliklerini artırmak, okul hayatından işgücü piyasasına geçişi kolaylaştırmak, dezavantajlı gruplar olarak bilinen kadınlara, gençlere ve özörlülere yönelik politikalar geliştirmektir. İŞKUR bu hususta gerek KOSGEB ile işbirliği içerisinde gerçekleştirilen girişimcilik programlarıyla, gerekse aktif işgücü programları içerisinde yer alan istihdam garantili kurslarıyla, toplum yararına çalışma programları, iş başı eğitimleri, iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleriyle ve de ulusal-uluslararası projelerle işgücüne destek olmaktadır.

İnternetin gelişimi ile insanların bilgisayarlar aracılığıyla anlık olarak açık iş takibi yapmaları, dünya çapında kamu istihdam kurumlarının internet hizmetlerine geçişini hızlandırmıştır. İŞKUR bu açıdan kendini düzenli olarak güncelleyen çağdaş yapısıyla gerek iş arayanlara, gerekse işverenlere internetin sunduğu imkanlardan faydalanma olanağı sunmaktadır. Ancak yine dünyanın diğer kurumlarında olduğu gibi İŞKUR sadece internet üzerinden hizmet anlayışına bağlı kalmayıp, bilgisayar okur yazarı olmayan vatandaşlarımıza yüz yüze görüşme ve doğrudan hizmet alma imkanı sunmaktadır. Sosyal taraflar, yerel yönetimler, üniversiteler, ilgili diğer kurum ve kuruluşlar ile

işbirliği içinde; yerel düzeyde işgücünü talep edenlerle iş arayanların bir araya getirildiği istihdam fuarları ve kariyer günleri düzenlenmektedir. Bu sayede mesleki eğitim, istihdam ve insan kaynakları konusunda taraflar arasında kalıcı ve kurumsal bir iletişim mekanizması kurulmasına ve devam ettirilmesine olanak sağlanmaktadır.

İŞKUR'un işe yerleştirme çalışmaları hakkında bilgi verir misiniz? Bu konuda yaşanan sorunlar nelerdir?

Kamu istihdam hizmetlerinin temel varoluş nedeni iş ve işçi bulma faaliyetidir. İŞKUR'un sunmuş olduğu hizmetlerin arasından yer alan işe yerleştirme hizmetinin en nihai hedefi işsize iş, işverene işçi bulmaktır.

İŞKUR'un sunduğu işe yerleştirme hizmetleri özel sektöre ve kamuya göre farklılık içermektedir. Kamu kurum ve kuruluşları işçi ihtiyaçlarını, iş kolu, meslek pozisyonu, öğrenim, iş tecrübesi, ücret, sosyal yardımlar gibi ayrıntılarla yazılı veya elektronik ortamda İŞKUR il veya hizmet merkezlerinden talep etmek ve İŞKUR tarafından gönderilenler arasından karşılamak zorundadır.

Özel sektöre sunulan işe yerleştirme hizmetlerinin başlangıcı ise işverenlerden açık işlerin tam, doğru ve eksiksiz bir biçimde alınması ile başlar. Bu nedenle açık işler alınırken işin nitelikleri ve işverenin beklentileri detaylandırılmaktadır. Aranılan özellikler açık biçimde tanımlanarak, iş arayanların söz konusu açık işin kendilerine uygun olup olmadığına karar vermelerine olanak sağlanmaktadır. Açık iş alındıktan sonraki aşama ise, iş arayanların meslek ve nitelikleri dikkate alınarak, işverenlerin işgücü taleplerinde aradığı koşullara en uygun kişilerin seçilmesi olan eşleştirme- dir. Eşleştirme işleminin ardından

uygun adaylar işverenlere yönlendirilirler. İşverenler de kendilerine yönlendirilen adaylar arasından seçim yaparak açık işlerini kapatırlar. İŞKUR kurulduğu günden beri işe yerleştirme hizmetlerini kamuya ve özel sektöre özveriyle sunmaktadır. 1990'ların son yıllarında büyük çoğunluğu kamuya olmak üzere kamu ve özel sektöre yaklaşık 200.000 kişi işe yerleştirilirken, 2000'li yılların ortalarında kamuya yapılan yerleştirmelerin azalmasıyla bu sayısı 80.000'in altına kadar düşmüştür. Ancak, daha sonraki yıllarda özel sektör ile ilişkilerin geliştirilmesine bağlı olarak, özel

sektöre yapılan işe yerleştirme sayıları kamuya yapılan yerleştirmelerin üzerine çıkmıştır. Özellikle 2011 yılında yaklaşık 300.000'i özel sektör, 60.000'i kamu olmak üzere toplam 360.000 kişi İŞKUR tarafından işe yerleştirilmiştir.

2011 yılındaki işe yerleştirme faaliyetlerimizi kısaca özetlemek gerekirse;

- İşe yerleştirilenlerin %28'ini kadınlar, %72'sini erkekler oluşturmaktadır.
- İşe yerleştirmelerin %98'i tarım dışı sektörlerdir.
- İşe yerleştirmelerin %84'ünü özel sektör, %16'sını kamu oluşturmaktadır.
- Yaş grubu bakımından %80'ini 20-39 yaş grubundakiler oluşturmaktadır.

İşe yerleştirme sürecinde karşılaşılan başlıca sorunları ise; iş arayan ve işveren beklentilerinin uyuşmaması, vatandaşlarımızın hala herhangi bir kamu veya özel istihdam kurumuna gitmeden eş, dost, akraba vasıtasıyla iş bulmaya çalışması, küçük aile işletmelerinin yaygınlığı, son yıllarda giderek azalmasına rağmen hala çok yüksek seviyede kayıtdışı çalışmanın söz konusu olmasıdır.

İŞKUR bünyesinde Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı hazırlandı. Bu plana ilişkin önemli detayları bizimle paylaşır mısınız? Bu plandan neler bekliyorsunuz?

Gençler işgücü piyasası açısından dezavantajlı gruplar arasında yer almaktadır. Çünkü genç işsizliği; ekonomik, sosyal ve siyasal sonuçlarıyla günümüz toplumlarının en önemli sorunlarından biridir. Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı ile genç işsizliğinin azaltılmasına yönelik gerçekleştirilmesi gereken faaliyetlerin ve uygulanması öngörülen politikaların belirlenmesi amaçlanmıştır.



Eylem planı çalışmaları, İŞKUR koordinatörlüğünde; Kalkınma Bakanlığı, MEB, TÜİK, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, TİSK, Gençlik İstihdamı Derneği temsilcilerinden ve akademisyenlerden oluşan Ulusal Teknik Ekip (UTE) tarafından gerçekleştirilmiştir. UTE Bin Yıl Kalkınma Hedefleri dâhilinde ulusal ve yerel düzeyde çıktılar elde etmek üzere tasarlanan Birleşmiş Milletler Ortak Programı “Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması” çerçevesinde 2010 yılı Ocak ayında kurulmuş ve çalışmalarına başlamıştır.

Çalışmalar sırasında istatistiksel veriler, ulusal ve uluslararası araştırmalar, AB ülke uygulamaları, mevcut politika belgeleri, eylem planları ve stratejik planlar ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı Hazırlama Kılavuzundan yararlanılmıştır. Eylem planı hazırlık çalışmalarına başta ILO olmak üzere Program ortağı Birleşmiş Milletler kuruluşları (ILO, IOM, FAO, UNDP) tarafından teknik destek sağlanmıştır.

Ayrıca Eylem Planı ve Eylem Planı’nda yer alan politika tavsiyelerinin oluşturulmasında mevcut mevzuat/belgeler, bölgesel ve yerel özellikler ile insana yakışır iş, kayıtlı istihdam ve ekonomi olguları dikkate alınmıştır. Eylem planı ve politika tavsiyelerinin genç odaklı ve cinsiyet duyarlı olması, tarımdan çözülen ve göç eden genç işgücü ile engelli gençleri gözetmesi temel ilkeler olarak benimsenmiştir. UTE tarafından hazırlanan Eylem Planı’nın hassas gruplar için çözüm önerilerinin geliştirildiği ulusal istihdam stratejisini destekleyen bir

belge olması öngörülmüştür. Bu çerçevede, Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı’nda yer alan hedefleri gerçekleştirmek üzere uygulanması öngörülen faaliyetlerin 2015 yılına kadar tamamlanması planlanmaktadır.

Gençlere yönelik olarak yürüttüğünüz bir de projeniz var. Bu proje hakkında bilgi verir misiniz?

AB Katılım Öncesi Mali Yardımı’nın (IPA) İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Bileşeni kapsamında Nuts II bölgesinde yer alan 43 ilde uygulamaya koyduğumuz Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu çerçevesinde özel sektörden ve



kamudan ilgili bir çok kurumun işbirliğiyle, gençlerin istihdam edilmeleri önündeki engelleri kaldırmaya yönelik 127 hibe projesi yürütülmüştür.

Hibe programı; 15-29 yaş aralığındaki gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırmaya yönelik olarak, etkili aktif işgücü piyasası tedbirleri geliştirmek ve ilgili kurum ve kuruluşların bu programları uygulama kapasitelerini artırmak amacıyla uygulanmıştır. Bu hibe projeleri kapsamında sunulan eğitim, staj uygulamaları ve danışmanlık hizmetiyle 12 binden fazla gencimize doğrudan ulaşılmıştır. 6.176 kişi mesleki sertifika almış, 2.768 kişi staj olanağı bulmuş, 5.655 kişi danışmanlık ve rehberlik hizmetinden yararlanmıştır. Yine bu hibe

programı kapsamında, 2.497 gence istihdam olanağı sunulurken, girişimcilik kurslarına katılan 218 gencimiz kendi işini kurmuştur.

İŞKUR olarak, gençlerimizin sağlıklı bir biçimde istihdama katılarak toplumla entegrasyonlarının sağlanmasının, ekonomimizin bu önemli potansiyelden yararlanarak güçlenmesi açısından büyük önem taşıdığı bilinciyle hayata geçirdiğimiz hibe projeleri 2011 yılının son çeyreğinde başarıyla tamamlanmıştır. Operasyonun diğer bir bileşeni de 2011 Eylül’ü ile 2013 Eylül’ü arasında uygulanacak olan Teknik Yardım Bileşenidir. Bu bileşende temel amacımız ise; gençlerin girişimcilik becerilerini artırmak, iş tecrübesi kazanmalarına ve iş bulmalarına yardımcı olmak için faaliyetler gerçekleştirilerek, işsiz gençler ile okul hayatını yarıda bırakmış kişilerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmaktır.

Ülkemizde işgücüne katılım oranı düşük olan önemli bir kesim de kadınlar. Kadınların istihdamını artırmaya yönelik İŞKUR tarafından yapılan çalışmalar nelerdir?

Toplumsal hayatta var olduğu her alanda önemli başarılarla imza atan kadınların işgücü piyasasında da yer edinebilmeleri, erkeklerle eşit fırsatlardan yararlanabilmeleri ülkemizin gelişimi için büyük önem arz etmektedir. Kadınların işgücü piyasasına etkin bir şekilde katılımına aracılık etmek ise İŞKUR’un temel hedefleri arasındadır.

Hizmetlerimizden faydalanmak amacıyla İŞKUR’a kaydolunanlar arasında kadın oranı 2000 yılında %18,6 iken, bu oran 2011’e gelindiğinde yaklaşık iki kat artarak %36,4’e yükselmiştir. Diğer bir önemli gösterge olan işe yerleştirme

rakamları incelendiğinde de son üç yıldır işe yerleştirilen her 100 kişiden 25'i kadınlardan oluşmaktadır.

Ayrıca; önemli bir diğer hizmetimiz olan aktif işgücü politikalarından kadınlar yoğun bir şekilde yararlandırılmaktadır. 2010 yılında gerçekleştirilen kurslara/programlara katılmış olan 211.627 kişinin 97.306'sı kadındır. Yine 2011 yılında 250.016 yararlanıcının 102.907'si kadındır.

İŞKUR olarak kadınlara yönelik olarak yürüttüğümüz bir diğer önemli faaliyet alanı, iç ve dış kaynaklarla finansmanı sağlanan projelerdir. Bu projelerin en önemlilerinden biri, IPA kapsamında Nuts II bölgesindeki 43 ilde uygulanan Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonudur. Temmuz 2010-Aralık 2011 sürecinde uygulanan Hibe Programı kapsamında 131 hibe projesi desteklenmiştir. Bu projeler kapsamında tasarlanan meslek edindirme kurslarından toplam 9 bin 856 kadın yararlanmış; eğitimlerini tamamlayan kursiyerler arasından 914 kadın hedeflenen sektörlerde istihdam edilmiş, 113 kadın da kendi işini kurmuştur. Ayrıca 1.940 kadın çocuk ve yaşlı bakımı eğitimi almış; 780 kadın girişimcilik kurslarına katılmış; 9.557 kadın ise hibe projeleri sonucunda sertifika almıştır.

Kurum olarak yürüttüğümüz tüm bu çalışmalarımız yanı sıra; kadın istihdamının artırılmasına yönelik bir dizi teşvik paketi de hükümet tarafından uygulamaya konulmuştur. 2008 yılında yürürlüğe giren 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile kadın istihdamının teşvik edilmesi konusunda önemli bir adım atılmıştır. 01.07.2008-30.06.2010 tarihinde uygulanan teşvikin finansmanı İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmıştır.

Kadın istihdamına yönelik diğer bir yasal düzenleme 2011 yılında

yürürlüğe giren 6111 sayılı kanundur. 1 Mart 2011 tarihinden 31 Aralık 2015 tarihine kadar sürecek olan teşvikin amaçlarından biri de, kadınların istihdamını artırmak ve mesleki eğitimi teşvik etmektir. Söz konusu kanunla İŞKUR'a kayıtlı işsizler için, 54 aya kadar süreyle SGK işveren primlerinin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödenmesi yönünde teşvikler getirilmiştir.

İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması için yakın dönemde hayata geçireceğiniz plan ve projeleriniz nelerdir?

İŞKUR olarak; işgücü piyasasının



ihtiyaçları doğrultusunda istihdam hizmetlerini çeşitlendirerek ve işe yerleştirmede aktif rol oynayarak, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik aktif işgücü programlarını geliştirerek, yaygınlaştırarak ve etkinliğini artırarak, güçlü bir kurumsal yapı oluşturmayı ve işgücü piyasasını etkin bir şekilde izleyerek ve değerlendirerek işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasını amaçlıyoruz.

Bu amaçla belirlediğimiz stratejik hedeflerimizi sürekli gelişen ve değişen dünyaya ayak uydurmak amacıyla gerektiğinde revize edi-

yor, çeşitlendiriyoruz. Bizim temel amacımız insana hizmet ve bu perspektifle hizmetlerimizi şekillendiriyoruz.

Bu kapsamda iş ve meslek danışmanlarımız; en doğru kişiyi en doğru işe yönlendirerek, ülkemizin hem insan kaynağını en uygun şekilde değerlendirmiş olacak hem de işverenlerimizin ihtiyaçlarını karşılayarak kalıcı istihdamın sağlanması noktasında önemli bir rol üstlenecektir. Her işsiz bir danışmanı olmasını hedefliyoruz ve çalışmalarımıza bu doğrultuda yön veriyoruz.

Bildiğiniz üzere; aktif işgücü programları kapsamında yürütülen faaliyetler yoğun bir şekilde sürdürülürken, 5763 ve 6111 sayılı kanunlarla kurumun etkinliğini artırmaya yönelik reform niteliğinde değişiklikler hayata geçirilmiştir. Bu değişikliklerin en önemlilerinden bir tanesi, 2008 yılında İŞKUR tarafından gerçekleştirilen aktif işgücü programları kapsamına girişimcilik ve işbaşı eğitim programlarının dahil edilmesidir. Kurumumuz tarafından hem bu faaliyetlerin daha etkin ve vatandaş odaklı sunulmasına yönelik iyileştirme çalışmaları devam ederken, aktif işgücü programlarının içeriğini zenginleştirme çalışmaları devam etmekte olup, sosyal tarafların da görüşü alındıktan sonra kamuoyu ile paylaşacağız.

Ayrıca IPA kapsamında hazırlıkları devam eden iki yeni operasyonumuzu 2013 yılında hayata geçireceğiz. Bunlardan biri halen yürütülen Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu'nun devamı niteliğindeki Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu 2'dir. Diğerisi ise dezavantajlı grupların istihdama katılımını ve İŞKUR'un, dezavantajlı kişilere yönelik hizmet sağlama kapasitesi artırmayı amaçlayan Türkiye'de Aktif İçermenin Desteklenmesi Operasyonu'dur. ■

Avrupa Birliği, Türkiye’de İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesinde Bize Neler Öğretti?

■ Türkiye Avrupa Birliği’ne üye olur mu olmaz mı bilemeyiz ama üyelik serüveninde Avrupa Birliği’nin insan kaynaklarının Türkiye’de geliştirilmesi için bize pek çok şey öğrettiğine inanıyoruz. Bu yazıda, bu konuyu kısaca değerlendirerek Türkiye’de AB İnsan Kaynakları politikasına odaklanmak istiyoruz.

2000 yıllarının başında Avrupa Birliği, Türkiye’de insan kaynaklarının geliştirilmesine yönelik ülkemizdeki ilgili kuruluşlarla bir program hazırlığına başlamıştır. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AIPP) adı verilen bu programın temel amacı, Türkiye’de ulusal düzeyde insan kaynaklarına yatırım yapılmasına yönelik farkındalığın artırılmasıydı. Avrupa Birliği’ne o dönem üye olan ülkelerde aktif istihdam politikalarına ayrılan pay, gayri safi milli hasılanın %1-2’sine tekabül ederken, Türkiye’de bu rakam binde oranlarıyla bile telaffuz edilemiyordu. AIPP Türkiye’de insan kaynaklarının geliştirilmesinde önemli bir dönüm noktası olmuştur. Bu nedenle bu konuyu kısaca hatırlamakta yarar var.

Türkiye İş Kurumu’nun (İŞKUR) yararlanıcı olduğu AIPP, 40 milyon AB Katkısı, 10 Milyon ulusal katkı ile toplam 50 milyon Euro bütçeli bir proje idi. Proje kapsamında bazı illerde modern İŞKUR ofisleri yapılmıştır ancak AB’nin Türkiye’ye öğrettiği bir istihdam ofisinin nasıl olması konusu değildir, kaldı ki Türkiye modern kamu binalarının inşaatı konusunda engin bir deneyime sahiptir. Öğrenilen, Türkiye’de insan kaynaklarının gelişimine yapılan yatırımdır. Projenin en önemli ayağı, 24 milyon AB katkısı, 8 milyon Türkiye katkısı olmak üzere toplam 32 milyon Euro tutarındaki hibelerdir.

Türkiye’de STK’ların Gelişimi

Avrupa Birliği ülkelerindeki yıllara dayanan deneyim, istihdam edilebilirliği arttırmayı amaçlayan aktif istihdam tedbirlerinin kar amacı gütmeyen hükümet dışı kuruluşlar tarafından geliştirildiği ve uygulandığı zaman niyet edilen sonuçlara yol açtığıdır. Peki, Türkiye’de bu fonları kullanabilecek yeteri kadar sivil toplum kuruluşu (STK) var mıydı? Baskıcı bir ortamda Türkiye’de sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapmayı bir kenara atalım, Türkiye’de geçmişte STK’lar kapatılmıştır. Var olan dernekler kanunu ile STK’ların söz konusu hibeleri kullanması mümkün değildi. İşte bu kapsamda ilk yapılan, 5253 Sayılı Dernekler Kanunu’nun 4 Kasım 2004 tarihinde kabul edilmesi olmuştur. Kim ne derse desin, “Avrupa Birliği istediği için değil, kendimiz istediğimiz için bu kanunu kabul ettik” denilsin, Türkiye bu kanunu o dönem belki de hiç gündemine almayacaktı, alsaydı bile böyle bir kanun çıkmayacaktı. İşte Avrupa Birliği’nin bize ilk öğrettiği STK’ların kurulması, gelişimi ve ülkenin ekonomik ve sosyal sorunlarına sahip çıkmasıdır.

STK’lar Ülkenin Ekonomik ve Sosyal Sorunlarına Sahip Çıkıyor

Peki, 32 Milyon Euro tutarındaki hibeyi Türkiye’de STK’lar nasıl kullanacaklardı? Proje geliştirme ve uygulama deneyimleri var mıydı? İstihdamı arttırmaya yönelik ne tür faaliyetler gerçekleştireceklerdi? Bu sorular o zaman hem İŞKUR yöneticilerini hem de Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu’ndaki uzmanları kaygılandırıyordu. Hatta kamu oyunda Türkiye bu fonu kullanamaz gibi görüşler bile dillendiriliyordu. İŞKUR etkili bir kampanya ile hibe çağrısını Türkiye’nin her tarafında duyurmuştur. Hibe çağrısına 1437 proje teklifi sunulmuş ve bunlardan 241 proje fonlanmıştır. Dolayısıyla AIPP ile Türkiye’de hükümet dışı kuruluşlar, Türkiye’nin ekonomik ve sosyal sorunlarına sahip çıkmış, yerel yönetimlerle birlikte çalışır duruma gelmiştir. Konuyla ilgili daha fazla bilgi edinmek isteyen okuyucular Avrupa Eğitim Vakfı’nın www.etf.europa.eu adresindeki web sayfasından araştırma raporuna ulaşabilirler.

Bu kapsamda AB’nin öğrettiği bir başka konu da hükümet dışı kuruluşların birlikte, ortaklık halinde iş yapabilmeleridir. Zira AIPP projelerinde ortaklık özendirilmiş, üniversite-STK-yerel yönetimlerle birlikte iş yapar hale gelmiştir.

Türkiye bu süreçte politika öğrenmiştir (policy learning). Bugün Türkiye’de pek çok kamu kuruluşu, örneğin kalkınma ajansları yerel düzeyde STK’lar ile birlikte çalışmakta ve faaliyetlerine destek çıkmaktadır.



Prof. Dr. Recep VARÇIN
KAR-DER Yönetim Kurulu Bşk.

Avrupa Birliği'nin Türkiye Cumhuriyeti ile birlikte finanse ettiği Türkiye'de pek çok proje yürütülmektedir. Bu projelerin insan kaynaklarının gelişimine önemli katkılar sağladığına inanıyoruz. Bu kapsamda yapılan çalışmalarını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan aldığımız bilgiler doğrultusunda okuyucularımıza sunmak istiyoruz.

İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ OPERASYONEL PROGRAMI



2007 yılından bu yana Avrupa Birliği, aday ve potansiyel ülkelerin Avrupa Birliği'ne katılımlarını desteklemek ve üye olduktan sonra kullanacakları mali yardımların uygulanmasına hazırlamak amacıyla söz konusu ülkelere Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (Instrument Pre Accession- IPA) adı altında mali yardımlar sağlamaktadır. Bahsi geçen mali yardımlar, beş bileşen altında aday ve potansiyel aday ülkelere sunul-

maktadır:

1. Geçiş Dönemi Desteği ve Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi,
2. Bölgesel ve Sınır Ötesi İşbirliği,
3. Bölgesel Kalkınma,
4. İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi,
5. Kırsal Kalkınma.

Bu başlıkların en önemlilerinden biri olan İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi bileşeninin yönetimi konusunda Çalışma ve Sosyal Gü-

venlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı (IKG PRO) görevlendirilmiştir. Bu kapsamda Bakanlık, Avrupa Birliği fonlarının kullanılması, program ve projelerin hazırlanması, yönetilmesi, uygulanması, izlenmesi, denetlenmesi ve değerlendirilmesi konularında AB uzmanlarından oluşan ekibiyle faaliyet göstermektedir. Fonların etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla "İnsan Kaynaklarının Geliştirilme-

si Operasyonel Programı'nı (IKG OP)" hazırlanmıştır.

Söz konusu Program, mali yardımın kullanılacağı öncelik alanlarını, coğrafi bölgeleri, önceliklere ayrılan mali yardım miktarlarını, mali yardımın etkin kullanımı için gereken koşulları ve yapıları belirleyen temel strateji belgesidir.

Programın öncelikli genel hedefi, Türkiye'nin etkin bir şekilde işleyen bir işgücü piyasasına sahip olmasıdır. Bu nedenle programın öncelik alanları İstihdam, Eğitim, Hayat Boyu Öğrenme ve Sosyal İçerme olarak belirlenmiştir. Bu öncelik alanları çerçevesinde Türkiye'de işsizliğin ve yoksulluğun azalmasına katkıda bulunacak olan Programın ana amaçları kadınların ve gençlerin istihdam oranlarını yükseltmek, kayıtlı istihdamı teşvik etmek, ihtiyaçlara göre mesleki eğitimler organize etmek, kız çocuklarının

486 milyon Avroluk fon, ulusal düzeyde kamu kurumları ve yerel düzeyde belediyeler, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve sendikalar tarafından yürütülen büyük ve küçük ölçekli projeler aracılığıyla kullanılmaktadır.

Bu kapsamda bugüne kadar çeşitli kurum, dernek, vakıf, üniversite vs. tarafından uygulanan 431 hibe projesi aracılığıyla istihdama erişme imkânı olmayan binlerce kişiye eğitim, seminer, konferans gibi çeşitli hizmetlerle ulaşılmış, binlerce yetişkin, kadın, genç mesleki eğitim alma ve istihdama katılma fırsatı yakalamıştır. Kız çocuklarının okula kazandırılması amacıyla ebeveynlere ulaşılmış, çok sayıda kız çocuğu eğitim hayatına kazandırılmıştır.

IKG OP Çerçevesinde Bugüne Kadar Neler Yapılmıştır?

- Kadın İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı kapsamın-

muşlardır.

- Hayat Boyu Öğrenmenin Desteklenmesi Hibe Programı kapsamında yürütülen 43 hibe projesiyle kurslar, teknik ve mesleki eğitimler, stajlarla 3.800 kişiye ulaşılmıştır. Bilgi ve beceri alanında yaklaşık 2.700 kişi sertifika almıştır. İstihdam edilebilirlik kurslarına yaklaşık 600'den fazla kursiyer katılmıştır. 2000'den fazla ek eğitim faaliyeti düzenlenmiştir.
- Yenilikçi yöntemlerle Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Hibe Programı kapsamında yürütülen 41 projeye, işçi ve işvereni bir araya getiren faaliyetler yürütülmüştür. Seminer, çalıştay, bilgilendirme toplantıları gibi faaliyetlerle on binlerce kişiye ulaşılmıştır. 40.000 kişiye yönelik olarak mesleki, temel beceri ve farkındalık eğitimleri uygulanmıştır.
- Kız Çocuklarının Okullaşması Hibe Programı kapsamında uygulanan 89 projeye, yaklaşık 12.000 kız çocuğuna ulaşılmıştır. Kız çocuklarının okullaşmasının önemini anlatmak üzere 10.000'e yakın ebeveyne eğitimler verilmiştir. Sosyal taraflar arasında 451 protokol imzalanmıştır.
- Genç İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı kapsamında uygulanan 127 proje kapsamında danışmanlık, yönlendirme ve eğitimlerle toplamda 10.000'den fazla gence ulaşılmıştır. Aldıkları girişimcilik eğitimi sonucunda 1000 genç, iş hayatına girişimci olarak katılmıştır. İstihdam garantili kurslara katılan 3000 gencin yanı sıra, hibe programı bitiminde 5000 gencin istihdama katılacağı öngörülmektedir. ■

okullaşma oranını artırmak, dezavantajlı kişilerin istihdama ve sosyal hayata katılımını sağlamaktır.

Program, bölgesel farklılıkların azaltılmasını amaçlayan bölgesel odaklanma yaklaşımıyla, kişi başına düşen gayri safi yurt içi hâsıla ortalamasının yüzde 75'inin altında bölgelerde yer alan 43 il başta olmak üzere Türkiye genelinde uygulanmaktadır. Program kapsamında kullanılmak üzere tahsis edilen 2007-2013 yılları arasında

da yürütülen 131 proje ile toplamda 11.000 kadına rehberlik, danışmanlık ve eğitimlerle ulaşılmıştır. Motivasyon ve beceri düzeylerinin artması sonucu yaklaşık 1.300 kadın hibe projeleri devam ederken işgücüne katılmıştır. Verilen danışmanlık ve yönlendirme hizmetleri neticesinde 732 kadın istihdam edilmiştir. Girişimcilik eğitimleri sonucunda 667 kadın girişimci olarak kendi işlerini kur-



İşgücünün nitelik açığı ciddi bir sorundur



Bülent PİRLER
TİSK Genel Sekreteri

Türk işverenlerini endüstriyel ilişkiler alanında temsil eden tek üst kuruluş olma özelliğini taşıyan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'de 1988 yılında Araştırma Uzmanı olarak çalışmaya başlayan Bülent Pirlar, 1999 yılından bu yana da Genel Sekreter olarak görev yapıyor.

Şimdiye kadar çeşitli uluslararası seminer ve toplantılarda işveren temsilcisi olarak bulunmuş olan Pirlar, halen Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Yüksek Hakem Kurulu asil üyeliği ve Resmi Arabulucular Seçici Kurulu işveren kesimi üyeliği görevleriyle birlikte Uluslararası Çalışma Teşkilatı Çalışma Enstitüsünde konuk eğitmen olarak görevini sürdürüyor.

Endüstri ilişkileri ve çalışma hayatı başta olmak üzere ekonomik ve sosyal konularda çeşitli dergi, gazete ve yayın

ganlarında araştırma, inceleme ve makaleleri yayınlanan Bülent Pirlar'ın, 2004 yılında da Türk Sanayici ve İş Adamları Vakfı tarafından verilmiş Yılın Profesyonel Yöneticisi ödülü bulunuyor.

Türkiye'de işverenlerin karşılaştıkları sorunları en yakından takip eden kişi olarak dergimizin sorularını yanıtlayan Pirlar, Türkiye'deki işgücünün nitelik açığına dikkat çekiyor.

Türkiye'de işgücünün nitelikleri konusunda neler söylemek istersiniz? Sektörel bazda ne tür vasıf/beceri açıkları bulunuyor, bu konularda neler yapılmasını önerirsiniz?

İşgücünün nitelik açığı ciddi bir sorundur. İstihdamda en büyük grup, %54 ile ilköğretim mezunlarıdır. İstihdamda meslek lisesi mezunları ve yüksek öğrenim mezunlarının toplam %26; buna karşılık diğer kategorilerin toplam %74 pay sahibi oluşu, ülkemiz ekonomisinin gelişimi bakımından önemli bir handikaptır.

Ülkemizde, 2011 yılında istihdama eklenenlerin %66'sı mesleki eğitim yahut yükseköğretim almamış; %57'si okur-yazar olmayan, sadece okur-yazar olan, ilköğretim mezunu kişilerden oluşmaktadır. Dolayısıyla, 2011 yılında istihdama eklenen her üç kişiden sadece biri çağdaş bir ekonominin gerektirdiği niteliklere sahiptir.

Eğitim-istihdam bağlantısı yeterince güçlü de-

ğildir. Mesleki eğitim sistemimiz iş dünyasının beklentilerine cevap verememektedir.

Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü'nün (IMD) 2011 Rekabet Gücü Yıllığı verilerine göre Türkiye'de eğitim sistemi, rekabetçi bir ekonominin ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır. Türkiye, bu kriterlere göre 59 ülke arasında yapılan sıralamada 41'inci olmuştur. Ülkemizdeki üniversite eğitimi de, söz konusu kriterlere göre 59 ülke içerisinde 37'nci sırada yer alabilmektedir.

Eğitim sisteminin talebe duyarlı olması gerekmektedir. Bu nedenle istihdam ve eğitim, kısa, orta ve uzun vadeli politikalarla ve birbirleriyle bütünlük içinde sürekli olarak gözlemlenmesi ve desteklenmesi gereken alanlardır.

İşgücü piyasasının ihtiyacı olan nitelikli işgücünün karşılanabilmesi için, okul öncesi eğitimden üniversiteye kadar tüm eğitim süreçleri bir bütün olarak ele alınarak ekonomiyle entegrasyon temelinde iş dünyası ile işbirliği halinde düzenlenmeli ve bilgi ekonomisinin ihtiyaçlarına odaklanılmalıdır.

Ülkemizde, istihdam-mesleki yeterlilik-mesleki eğitim bağlantılarını sağlamak için mesleki eğitimin kurumsal yapısının yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın Mesleki Eğitim Hizmet Birimleri ile YÖK'e bağlı tüm mesleki eğitim birimleri, özerk yapıda kurulacak "Mesleki Eğitim Kurumu"nun çatısı altında birleştirilmelidir. Oluşturulacak bu kurum, MYK ve İŞKUR'la organik ilişki içinde çalışmalıdır.

Kurum'un yönetiminde iş dünyası temsilcileri ağırlıklı olarak görev yapmalıdır.

Ülkemizde mesleki yeterlilik sistemi, eğitim-istihdam bağlantısını sağlayacaktır. TISK ve Üye İşveren

Sendikaları, hem ulusal meslek standartlarının ve ulusal yeterliliklerin hazırlanmasında, hem de bunlara bağlı eğitim, sınav ve belgelendirme sisteminin kurulmasında Türkiye'de başrolü üstlenmiştir. Bireylerin iş hayatında "informal öğrenme" yoluyla edindikleri yeterlilikleri belgelendirecek sistemin de kurulması gerekmektedir.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları bilimsel metotlarla çalıştırılarak etkinleştirilmelidir. TISK ve

esneklik" kavramı, AB İstihdam Stratejisi'nin temel dayanaklarından biridir.

Ülkemizde 2003 tarihli, 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile esnek çalışma biçimleri düzenlenirken, AB direktiflerinin çok ötesinde sınırlamalar getirilmiştir. Öte yandan yasada yer alan metotlar uygulanamamaktadır.

Çalışma mevzuatımızdaki güvenceli esneklik olanakları artırılmalıdır. TISK olarak Avrupalı sanayici



TÜRK-İŞ Ortak Projesi ile önerilen; ulusal düzeyde ve il düzeyinde İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi'nin İŞKUR bünyesinde kurulması ile ilgili hazırlıklar bir an önce tamamlanmalı ve sistem kullanıma açılmalıdır.

AB düzenlemelerinde yer alacak Esneklik Politikaları hakkında ne düşünüyorsunuz?

İşletmelerin esneklik ihtiyacı ile çalışanların güvence ihtiyacı arasında uzlaşmayı ifade eden "güvenceli

rakiplerimizin uyguladığı esneklik metotlarının aynı ölçülerle benimsenmesini talep ediyoruz. Halen bunlardan yoksunuz. Bu çerçevede; alt işverenlik müessesesinde aşırı katı düzenlemeler giderilmeli, yıllık ücretli izin kullanımındaki sınırlamalar kaldırılmalı, ücretsiz izin kullanılması kolaylaştırılmalı, denkleştirme süresi artırılmalı, telafi çalışması uygulanabilir hale getirilmeli, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasına ilişkin

sınırlamalar kaldırılmalı, çalışan süreye göre ücret ödeme sistemine geçilmelidir.

Geçici istihdam ofislerine ilişkin bir yasal düzenleme hazırlığı var, bu konudaki düşüncelerinizi de alabilir miyiz?

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan-

rin sürekli istihdamına giden yolda ilk adımı oluşturmakta; özellikle kadınların, gençlerin ve ilk kez iş arayanların işsizliği ile mücadelede büyük rol oynamaktadır.

TISK'in iş sağlığı ve güvenliği konusuyla yakından ilgilendiğini biliyoruz. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı tartışmaya açıldı.



Eğitim sisteminin **talebe duyarlı** olması gerekmektedir. Bu nedenle istihdam ve eğitim, kısa, orta ve **uzun vadeli politikalarla** ve birbirleriyle bütünlük içinde sürekli olarak gözetilmesi ve **desteklenmesi gereken** alanlardır.

lığı tarafından evden çalışma, uzaktan çalışma gibi yeni esnek çalışma biçimleri ve geçici iş ilişkisinin özel istihdam bürolarıyla kurulmasına ilişkin olarak hazırlanan yasa tasarıları, sosyal tarafların görüşüne sunulmuştur. Bu tür çalışma biçimlerinin sosyal güvenlik, aktif işgücü piyasası ve hayat boyu öğrenme politika tedbirleri ile birlikte yasal düzenlemeye kavuşturulması, hem istihdam artışına katkıda bulunacak, hem de fiilen var olan uygulamaları disipline edecektir.

AB Ülkeleri'nde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, gittikçe önemi artan ve yaygın bir uygulama alanı bulan esnek bir istihdam türüdür. Geçici istihdam sayesinde sadece Avrupa'da her yıl milyonlarca kişiye istihdam yaratılmaktadır. Geçici istihdam, bireyle-

Tasarı hakkında ne düşünüyorsunuz?

Halen TBMM gündeminde olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında gündeme getirilen yasal düzenlemeyi geneli itibarıyla olumlu karşılamakla birlikte Tasarının uygulanabilirlik açısından büyük sorunlar taşıdığını vurgulamak isterim.

Tasarının getirdiği en önemli yenilik, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin elliden az çalışanı olan işyerlerine teşmil edilmesidir. Ancak söz konusu hizmetleri ellinin altında çalışanı olan işyerlerinde sunacak fiziki altyapının oluşturulmadığı görülmektedir. Nitekim niceliksel bir değerlendirme yaparsak, 4857

sayılı İş Kanunu uyarınca yaklaşık 30.000 işyerinde geçerli olan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdamı yükümlülüğünün, Tasarı ile yükümlülük kapsamına giren 1.400.000'i aşkın işyerinde nasıl uygulanacağı belirsizdir. Önemle altını çizmemiz gereken bir husus da, bugün elliden fazla çalışanı olan işyerlerinde bile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirecek yeterli sayıda ve nitelikte personel bulunmamasıdır. Özetle, Tasarı'nın getirdiği en önemli düzenlemenin Türkiye'nin mevcut kapasitesi dikkate alındığında uygulanabilirliği konusunda endişe taşımaktayız.

Tasarıda ayrıca işveren yükümlülükleri ile cezaların aşırı şekilde artırıldığı göze çarpmaktadır. Bilindiği üzere, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde en önemli unsur güvenlik kültürünün geliştirilmesidir. Güvenlik kültürü konusunda ise, ILO ve Avrupa Birliği düzeyinde yapılan çalışmalarda da vurgulandığı üzere, ceza ve yükümlülük odaklı yaklaşımların bir katkı sağlamadığı, ancak bilgilendirme ve rehberlik mekanizmaları vasıtasıyla bilinç düzeyinin artırılabilirdiği görülmektedir. Bu bağlamda, Tasarı'nın bilgilendirme ve rehberlik alanındaki boşluğu dolduracak herhangi bir düzenlemeye yer vermemesi bizce büyük bir eksikliklerdir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısında bir diğer sorun da, iş sağlığı ve güvenliği alanında yükümlülüklerini yerine getiren işyerleri ile gerekli önlemleri almayan işyerlerini ayırt edecek teşvik mekanizmalarının bulunmamasıdır. İş sağlığı ve güvenliği alanında vergi ve sosyal güvenlik primlerine yönelik teşviklerin uygulamaya geçirilmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine büyük katkı sağlayacaktır. ■

AB, Türkiye ve İnsan Kaynakları

■ Türkiye hızla gelişiyor, değişiyor. Bu gelişim ve değişime ayak uyduran kurumlar yerlerini sağlamlaştırmırken, değişimin gerisinde kalanlar zamanla yok olup gidiyor. Ülkemizde değişim ve gelişimin yaşandığı alanlardan biri de insan kaynakları yönetimi. 2000'li yıllara kadar bu konuya özel önem verilmiyordu. Elbette bunun çeşitli nedenleri vardı. Örneğin ülke politikası, ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik sıkıntılar, sanayileşmede ithal ürünlerin içerde üretilmesi politikasının izlenmesi, bunun sonucu olarak dış dünyaya kapalı-rekabetten uzak bir sanayi yapısının oluşmasıydı.

1980'den sonra ise ülkemizde sanayileşmeden uzaklaşılırken, küçük çaplı işletmelerin, aile şirketlerinin oranında artış yaşanıyordu. Dolayısıyla sayıları hayli az büyük işletmelerin haricinde, örgütlenme ve kurumsallaşma çok da mümkün değildi. Halbuki insan kaynakları yönetiminden bahsetmek için öncelikle şirketlerin büyüklüğü, yönetimlerinin profesyonelliği ve örgüt kültürüne sahip olması çok önemliydi.

1990 ve sonrasında ise ülkemizde toplam kalite yönetimi furysı başladı. O tarihlerde işletmeler kalite yönetimi için istenen standartları yakalayabilmek için insan kaynakları yönetiminde değişiklikler yarattılar. Bu kapsamda personel birimlerinin ismi insan kaynakları biçimde değiştiriliyor, söz konusu yeni bölümlerde eğitim kısımları oluşturuluyor, bu farklılaşmaya paralel biçimde insan kaynağı kelimesi firmaların üst düzey yöneticilerince daha sık kullanılmaya ve insanların en önemli kaynaklar olduğu ifade edilmeye başlanıyordu.

Cumhuriyet tarihi boyunca sıklıkla kıtlık, yokluk ve ekonomik krizlerle boğuşan Türkiye'de, özellikle 2001'deki finansal kriz ülke ekonomisini allak bullak etti. Krizden kötü etkilenen özel sektörde hızla işten atmalar başladı. Yalnızca deneyimsiz ve vasıfsız insanlar değil, tecrübeli ve nitelikli elemanlar da işsizlikten nasibini aldı. Bu dönemde alınan önlemler ile Türkiye'nin ekonomik bakımdan istikrara kavuşmasıyla özel sektörün dikkati kaliteye, küresel rekabet ile başa çıkmaya, verimliliğe ve ithalat-ihracata yoğunlaştı. Aynı zamanda Avrupa Birliği'ne uyum süreci sebebiyle çalışanları yakından ilgilendiren pek çok kanun değişti, yenileri yürürlüğe girdi. Bütün bu gelişmelere karşın Türkiye'nin bugün hala tam bir insan kaynakları politikası olduğundan söz edilemez. Günümüzde işsizliğin bu kadar fazla olmasının altında yatan nedenlerden biri de bu aslında.

Türkiye'de işsizliği azaltmanın, iş yaratma hızını arttırmanın, gençlerin ve kadınların iş gücüne katılımlarını sağlamanın yolu da insan kaynaklarının geliştirilmesiyle mümkündür. AB kapısında beklenen Türkiye, özellikle işsizlik sorununu halletmeden Avrupalının kafasındaki soru işaretlerinden kurtulamaz. Avrupalılar bugün zaten Türkiye'nin yüksek nüfusundan endişe duyuyor. Buna bir de işsiz nüfus yüzünden "Türkiye AB'ye girerse ülkemiz işsiz Türklerle dolacak" endişesi eklenmiş durumda. Bu durum AB sürecinde ülkemizde istihdamın artırılması gerekliliğini, iş gücüne katılım oranının artırılmasının şart olduğunu, işgücünün daha nitelikli hale getirilmesinin zorunluluğunu, bu eğitim alanına daha çok yatırım yapılmasının gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. ■



Barış AYDIN

Türkiye Genç İşadamları
Derneği (TÜGIAD)
Ankara Şubesi
Yönetim Kurulu Başkanı

Bir İnsan Kaynağı Var Orada, Uzakta!



Prof. Dr. Bülent GÜLÇUBUK

KAR-DER Denetim Kurulu Üyesi

Son yıllarda en fazla konuşulan bir konudur, insan kaynakları. Hem de hangi içerikleri ve yönleriyle, birlikte bakalım: “İnsan kaynakları yönetimi, insan kaynaklarının geliştirilmesi, motivasyon, kariyer danışmanlığı, ölçme ve değerlendirme, kariyer yönetimi, mentorlük, koçluk...” Peki, bu kavramlar, sözcükler kimler için ne ifade ediyor, ne ifade etmelidir? Herkes hayatında bunlara bir yer buluyor mu veya bulabiliyor mu? Neden bu kavramları hayatımıza entegre ederiz, bu kavramlar olmazsa çalışma hayatımız yürümüyor mu? Yürüyorsa nasıl? Yürümezse nasıl olur? İşte bu sorular artarak devam edebilir. Esas olan da; bu soruları ve kavramları yerinde ve zamanında kullanabilmek, hayata geçirebilmek ve de her bireyin hayatındaki önceliklerini dikkate alarak kullanmaktır.

Aynı zamanda insan olmanın temel erdemlerini de ön plana koymaktır. Hayatı ve de çalışma hayatını paylaşarak, üstünlükler kurarak, çekilmez hale getirerek değil, bireyin var olan özelliklerini ön plana almak, verimliliğini artırmak, yaptığı işten zevk ve mutluluk duyarak çalışmak temel ilke olmalı. İşte, insan kaynakları kavramı insanı her yönüyle ele alıp kullanan değil çevrelerini, hünerlerini kendisi, çevresi ve iş hayatı için öne çıkaran ve eşit fırsatlar yaratabilen bir yaklaşım olarak ele almalıdır. Bu da ancak her bireyin sahip olduğu koşullarla ve/veya ona tanınan fırsatlarla, olanaklarla belirebilecek bir olgudur.

açısından daha fazla önem taşımaktadır.

Bir insan kaynağı var orada ama uzakta!

Burada sözü edilen insan kaynağı makro ekonomide ve çalışma hayatında görünmeyen, en olumsuz koşullarda çalışmasını yapan ve yaşamını sürdüren ve deee bizlerin en temel gereksinimi olan “gıda üretimini” gerçekleştiren tarım ile uğraşanlardır. İşte, bunlar insan kaynakları, insan kaynakları yönetimi, kariyer danışmanlığı, kariyer yönetimi vb. kavramların neresinde. Bu kavramlar kırsaldakiler için, tarım ile uğraşan özellikle küçük üreticiler, kadınlar, çocuk işçiler için

işçiden birisi tarımda çalışmaktadır.

- Kırsaldakilerin kişi başına milli gelirden aldığı pay ülkemiz ortalamasının 1/3’ünü bile bulmuyor.
- Kırsaldakiler eğitim fırsatlarına erişim açısından kentlilerin olanaklarının yarısına bile sahip değildir.

Bu göstergeler daha da artırılabilir. Geleceğin temel disiplini, çalışma alanı ve kalkınmanın ana göstergesi olarak gösterilen “insan kaynakları yönetimi ve geliştirilmesi” ancak tüm toplum kesimleri için erişebilirlik gösterirse daha fazla anlam taşır.



Her işletme, her kurum, her kuruluş ve hatta her ülke artık en büyük kaynağı olarak gördüğü insana daha fazla yatırım yapmanın ve onu kalkınmanın da ana unsuru yapmanın yollarını aramakta ve buna göre politika geliştirmeye çalışmaktadır. Bunu dikkate alan ülkeler gelişmiş ve refah ülkeleri kategorisine girmektedir... Ekonomik büyüme, makro gösterge iyileşmeleri, dış ticaret artışları bunlar ülkedeki her insan kaynağı için aynı mutluluğu ve yaptığı işten aldığı hazzı ne yazık ki artırmamaktadır. Eğitim, sağlık, yönetim, istihdama kayıtlı katılım, kamusal hizmetlere erişebilirlik, toplumsal cinsiyet eşitliği vb. göstergelerindeki iyileşmeler birey açısından ve de insan kaynakları

neler ifade ediyor? Veya ne ifade etmelidir? Belki de Türkiye’de insan kaynakları yönetimi, geliştirilmesi açısından en dezavantajlı ve erişilmeyen nüfusu bunlar oluşturuyor. Bu nüfusun öncelikleri ve yaşam koşulları birçok konuyu bu kesim açısından geri planda bırakmaktadır. Yaklaşık 1/4’ü tarımda istihdam edilen ülkemizde temel bazı verilere bakalım;

- Tarımda çalışan kadınlar ülkemizde çalışan tüm kadınların neredeyse yarısını oluşturuyor fakat bunların 4/5’i ücretsiz aile işgücü olarak çalışıyor.
- Tarımda çalışan kadınların %98,5’i, erkeklerin %76,6’sı kayıt dışı çalışıyor.
- Ülkemizde çalışan her 2 çocuk

Çalışan kesimin 1/4’ünü oluşturan tarım kesiminin ve kırsal alanda yaşayanların da insan kaynakları açısından yaptığı işten haz duyması, güvenli çalışma ortamına sahip olması, gelecekte mesleğinde ilerleyebileceğine inanması, kuşaklararası mesleki hareketlilikte daha iyi bir statüye geçebilmesi için “insan kaynaklarının geliştirilmesi” olgusunun bu kesime de eğitsel, örgütsel, yasal anlamda iletilmesi zorunluluk göstermektedir. Bu aynı zamanda bireylerin yerinde kalkınmasının, insanca yaşam ve çalışma koşullarına kavuşmasının temel noktalarından birisi olacaktır. O zaman uzaktaki bu insan kaynağı da bizim olacaktır... ■

Kariyer Danışmanlığının Babası



**FRANK
PARSONS**
(1854 – 1908)

Yaşam Öyküsü

Kariyer danışmanlığının babası olarak kabul edilen Frank Parsons 14 Kasım 1854 yılında ABD'nin New Jersey eyaletinde Iskoç-İrlanda ve İngiliz kökenden gelen anne-babanın çocuğu olarak dünyaya gelir. Cornell Üniversitesi İnşaat mühendisliği bölümüne girdiğinde henüz 15 yaşındadır. Bu bölümden 18 yaşında sınıf birincisi olarak mezun olur. Bir süre demiryollarında mühendis olarak çalışır. O yıllarda Demiryollarında mühendis olarak çalışmak günümüzde büyük bir işletmede bilgisayar mühendisi olmak gibi prestijlidir. Ancak çalıştığı firmasının "1873 ekonomik krizi" nedeniyle iflas etmesiyle işini kaybeder ve bir süre çelik freze fabrikasında işçi olarak çalışmak zorunda kalır. Ülkede ekonomik koşulların düzelmesi üzerine Massachusetts Southbridge'de lise öğretmenliği yapmaya başlar; sanat, matematik, tarih ve Fransızca dersleri okutur.

Yaklaşık altı yıl öğretmenlik yaptıktan sonra hukuk eğitimi almaya karar verir. Üç yıllık hukuk eğitimini bir yılda tamamlar. Ardından 1881 yılında Massachusetts Eyaleti Barosu'nun sınavlarını son 12 yılın en yüksek not ortalamasıyla geçerek avukat olur. Ancak üç yıllık zorlu hukuk eğitimini bir yıla sığdırması sağlığının bozulmasına ve uzun süre tedavi almasına neden olur.

Bir süre avukatlık yaptıktan sonra bu mesleğin kendisini yeterince tatmin etmediğini fark edince sosyal konularla daha yakından ilgilenmeye başlar. Boston'daki göçmenlerin sosyal haklarını iyileştirmek için politikaya atılır, hatta 1885 yılında Boston belediye başkanlığına aday olur, ancak kazanamaz. Ardından bir yayınevi için toplumsal içerikli kitaplar yazar, Boston'daki Genç Erkek Hristiyan Derneğinde (YMCA) eğitimler, seminerler verir.

Henüz 35 yaşına gelmeden mühendislik, işçilik, öğretmenlik, avukatlık, politikacılık ve yazarlık mesleklerini icra eden Parsons 1887 yılında Politik Ekonomi derslerini okutmak için Kansas Devlet Üniversitesine atanınca meslek portföyüne akademisyenliği de eklemiştir. Kansas üniversitesinde ideolojik olarak anlaşılmadığı kişiler yönetime gelince 1899 yılında Parsons ve kendisi gibi düşünen sosyal reform taraftarı öğretim üyeleri



Doç. Dr. Metin Pişkin
KAR-DER Yönetim Kurulu Üyesi

işlerini kaybederler. Bir süre sonra bu grup toplu olarak Ruskin Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesine geçerler. Parsons burada profesörlük unvanına ek olarak dekanlık görevini de üstlenir. Buradaki idealist macerası bir süre sonra hayal kırıklığına dönüşünce tekrar Boston'a döner ve sosyal reform hareketiyle daha derinden ilgilenmeye başlar. Bu amaçla ülkenin değişik eyaletlerinde seminerler, konferanslar verir; kitaplar, makaleler yazar; Avrupa ülkelerini ziyaret eder.

Kısa sayılabilecek 54 yıllık yaşamına değişik konularda 14 kitap ve 100'den fazla makale sığdıran Parsons'un çalışmaları kendisinden sonra gelen, öğrenci, danışman ve pek çok araştırmacıyı etkiler.

Parsons'un Kariyer Danışmanlığına Katkıları

Parsons, icra ettiği hemen hemen her meslekte iz bırakan çalışmalar yapmasına rağmen, en fazla kariyer danışmanlığı (o dönemdeki adıyla meslek rehberliği) alanındaki çalışmalarıyla tanınmaktadır. Parsons'un öncü çalışmaları ve bu alana yaptığı katkılar kısa başlıklar halinde aşağıda özetlenmiştir:

İlk Mesleki Büroyu Açması

İşletmelerde insan kaynağının etkin kullanılmadığını ve potansiyelin bir bakıma boşa harcandığını gören Parsons, çalışanlardan yeterince verim alınamamasının nedenini endüstride çalışanların önemli bir bölümünün rastgele yerlerde çalışmalarına bağlar. Bu soruna çözüm bulmak amacıyla meslek seçiminde bireylere yardım edecek, bilimsel yöntemlerin kullanıldığı bir merkezin açılmasını gerekli görür. Bu düşüncesini ilk kez, Boston'da kendisini adeta göçmen işçilerin hayat standardını yükseltme çalışmalarına adanmış bir işkadını olan Agassiz Shaw'a açar. Shaw'ın böyle bir büronun açılışına mali destek vermesi üzerine dünyanın ilk "Kariyer Danışmanlığı Merkezi" olarak adlandırılabilen "Mesleki Rehberlik Bürosu" 13 Ocak 1908 tarihinde Parsons'un başkanlığında açılır.

Danışanlardan ücret alınmayan bu büronun sloganı, "Aydınlanma, Bilgilenme, İlham Alma ve İşbirliği" olarak belirlenir. Misyonu ise seçkin olmayan zümreler ile göçmenleri eğitmek; bu kesimlerin kendilerine uygun meslek seçerek yaşam standartlarını yükseltmek; daha iyi bir gelecek elde etmelerine destek olmak, böylece yoksulluk kısır döngüsünden kurtulmalarına yardım etmektir. Parsons, hizmete başlar başlamaz başarısını anında hissettiren büronun ilk beş ayında, yaşları 15-39 arasında değişen 80 kadar erkek ve kadına hizmet sunduğunu belirtir.

Başlangıçta Amerikan toplumunun yoksul ve marjinal kesimine dönük faaliyetlere ağırlık veren bu büro, dezavantajlı grup üyelerini yetenekleri ve meslekler hakkında bilgilendirilerek, hem daha fazla iş doyumu sağlamalarına hem de daha yaşanabilir bir ücret almalarına yardım eder.

Özellik-Faktör Kuramının Temellerini Atması

Günümüzde kariyer gelişimi alanında önemli gelişmeler yaşansa da, Sanayi Devriminin başladığı yıllarda Parsons tarafından ortaya konan geleneksel “eşleme modeli” hala önemini korumaktadır. Parsons’un meslek seçiminde izlenmesi gerekenleri önerdiği üç aşamalı model şöyle özetlenebilir:

1. Danışanın kendi yetenek, ilgi, kişilik yapısı, kaynakları, sınırlılıkları ile diğer özelliklerini tanımasına yardım etmek.
2. Danışanın mesleklerin gereklilikleri, çalışma koşulları, istihdam olanakları, yükselme olanakları, ücret durumu vb. hakkında bilgi sahibi olmasına destek olmak.
3. Danışanın bireysel nitelikleri ile mesleki faktörleri birleştirerek kendisine en uygun seçimi yapmasına destek olmak.

Bu model daha sonraki yıllarda “Özellik-Faktör” Kuramları olarak bilinecek ve Frank Parsons’un “Meslek Rehberliği”, “Kariyer Gelişimi”, “Meslek Psikolojisi” ve “Kariyer Danışmanlığı” olarak adlandırılacak disiplinlerin Babası” olarak anılmasını sağlayacaktır. İlk mesleki rehberlik hareketinin başlamasından sonra Parsons tarafından geliştirilen modelin kuramsal çerçevesinin 20. Yüzyılın ilk 50 yılında kariyer danışmanları tarafından nerdeyse tamamen, sonraki 50 yılda ise kısmen kullanıldığı söylenebilir.

Meslek Seçimi Kitabını Yazması

Parsons ilk meslek danışmanlığı bürosunu kurduktan sonra 1 Mayıs 1908 tarihinde kariyer rehberliği hareketine devasa katkısı olacak bir rapor kaleme alır. Ancak 26 Eylül 1908’de genç sayılabilecek bir yaşta hayata gözlerini yumduğunda mesleki rehberlik, meslek danışmanlığı ve günümüzde kariyer danışmanlığı olarak anılan disiplinlerin gelişimine önemli katkısı olacak “Meslek Seçimi” (Choosing a Vocation) adlı çalış-

masını yayınlama fırsatı bulamaz. İçinde bireysel kariyer planlama sürecinin üç sacayağından oluştuğunu formüle ettiği meşhur modelinin de yer aldığı olduğu kitabı ölümünden birkaç ay sonra Mayıs 1909 tarihinde yayınlanır.

Parsons bu kitabın birinci bölümünde meslek danışmanlığının ilke ve yöntemlerini anlatır, danışanlarla yapılacak mülakatta onu yeterince tanımak için sorulması gereken sorulara ayrıntılı biçimde yer verir. Parsons bunun nedenini



danışanların ilgi ve yeteneklerine ek olarak karar vermeye ne kadar hazır olup olmadıklarını anlamak olarak açıklar. Bu bölümde Parsons ayrıca danışma sürecinde kariyer danışmanlarının izlemesi için yedi basamaklık bir sistem önerir.

Kitabın ikinci bölümünde meslek bilgileri ve kaynaklarına yer verilir. Bu bölümde, farklı mesleklerde başarılı olmak için gerekli olan bir dizi temel yetenek ve beceriler listelenir, meslekler sektörlere göre sınıflandırılır, bu mesleklerde iş

bulma istatistiklerine, bu mesleklerden hangilerinin kadınlar için uygun olduğuna, çeşitli sektörlerde işçilere duyulan talebin ne olduğuna ve çeşitli mesleklerin coğrafi bölgelere göre dağılımına yer verir.

Kitabının son bölümünde ise Meslek bürosunun açılma tarihçesine, büroda verilecek eğitim sürecine, danışman eğitimlerine ve bu eğitimlerde kullanılacak materyal ve Meslek bürosunda yardım sunulan gerçek vakalara yer verir.

Parsons'un Kariyer Danışmanlığı Alanına Yaptığı Diğer Katkıları

Parsons'un günümüz kariyer danışmanlığına en önemli katkısının, üçayaklı meslek seçimi modeli olduğuna inanılsa da, gerçekte günümüzün ileri kariyer danışmanlığı yaklaşımlarına yol gösterici olmuş pek çok uygulamasından söz edilebilir. Aşağıda bunlar kısaca özetlenmiştir:

- **Danışman Yetiştirme Eğitimini Başlatması:** Parsons meslek danışmanlarının da tıpkı doktor ve avukatlar gibi profesyonel eğitim almaları gerektiğini belirtir. Kariyer danışmanı yetiştirmek için dünyada ilk kez bir eğitim programı geliştirir, ancak geliştirdiği programı fiilen uygulamaya koymaya sadece birkaç gün kala vefat edince, bu programı uygulama görevi diğer meslektaşlarına kalır. Parsons'un ölümünden birkaç yıl sonra "Boston Okul Komitesi" tarihinde ilk defa danışmanlık sertifika programını oluşturur, ardından bu program Harvard Üniversitesi tarafından Üniversite temelli ilk Danışman Yetiştirme Eğitim Programı olarak adapte edilir. Bu gelişmelere paralel olarak Boston Milli Eğitim Müdürü "Boston Planı" olarak anılacak bir uygulama başlatarak 100 öğretmene meslek danışmanlığı eğitimi aldırır ve okullara meslek danışmanı olarak atar. Parsons'un önerdiği meslek danışmanı yetiştirme ve okullarda meslek danışmanlığı hizmetlerini uygulama sistemi 1920'li yıllarda Parsons'un ölümünden yaklaşık 12 yıl sonra ülke geneline yayılan bir uygulama haline gelir.
- **Bireyi Tanıma Çalışmalarında Testlerin Kullanılmasını Önermesi:** Parsons meslek rehberliğinin bilimsel yöntem temeline oturması gerektiğini ve bireyi



bütün yönleriyle tanımak için çeşitli fiziksel ve psikolojik testlerin kullanılmasını savunur. Parsons'un bu çalışmaları iş tanımları konusunda çalışmaları teşvik ettiği gibi yetenek, beceri ve ilgi konularında bireysel farklılıkları belirleyecek psikolojik ölçme araçlarının geliştirilmesini de hızlandırır.

- Mesleki Rehberlik Hizmetleri-

Kariyer Danışmanlığı Hizmetlerini Başlatması: İlk mesleki rehberlik sistemini geliştiren Parsons'un "mesleki rehberlik Bürosu"nda sunulan hizmetler karşılığında yoksul bireylerden ücret alınmıyordu. Parsons'un yardım ettiği danışanların büyük bir çoğunluğu eğitim ve mesleki yükselme imkânları oldukça sınırlı olan göçmenler-

muş, eğitim hakkının erkekler kadar kadınlar için de önemini vurgulamıştır. "Kadınların Seçme Hakkı" (Women's Suffrage), "Vergilendirme" (Taxation), "Herkes İçin Eğitim" (Education for All) adlı makaleleri dezavantajlı gruplar adına verilen mücadelenin ürünleridir. Batı ülkelerinde günümüzde meslek seçiminin aynı zamanda azınlıklar, engelliler, kadınlar ve yerli halklar gibi dezavantajlı grupların gelişimi için hayati öneminin benimsenmesinde Parsons'un çabaları yadsınamaz.

- Sosyal Hakları Savunarak Değişimin Öncüsü Olması: Parsons'un çabaları günümüze hem varlıklı hem de yoksul kesime ilham kaynağı olan rol modeli niteliğindedir. Ayrımcılığa ve eşitsizliğe karşı çıkmış, ekonomik kalkınmada fırsat eşitliği için çalışmış, gelirden eşit pay almanın amansız savunucu olmuştur. Moral değerleri unutmadan zenginleşmek ve yoksulların yaşam kalitesini de hesaba katmanın önemine vurgu yapmıştır. İşçilere ödenecek asgari ücretin belirlenmesi ve işçilerin günlük çalışma sürelerinin sekiz saat ile sınırlanması konularında ulusal ölçekli kampanyalar düzenlemiştir. Parsons kendi döneminde meslek danışmanlığını aynı zamanda sosyal adaleti sağlamanın bir yolu olarak görmüştür.

- Danışmanın Yönlendirici Olmamasını Önermesi: Parsons meslek seçimi sürecinde danışanın hangi mesleği seçmesi gerektiği hususunda danışmanın yönlendirici olmaması gerektiğinin altını çizmiş, seçim işlemini bireyin kendisi için en uygun kararı vermesinde danışmanın ona

ni Okul Programlarına Entegre Etmesi: Parsons okulların sosyal değişimi sağlayacak kilit konuma sahip olduğuna inanıyordu. Bu nedenle meslek rehberliği hizmetlerinin okullarda ve üniversitelerde sunulmasının sadece önünü açmakla kalmamış, bu hizmetlerin sunulmasında kullanılacak yöntemleri de geliştirmiştir. Bu anlamda Parsons, mesleki rehberlik programlarını okul programlarıyla bütünleştiren ilk kişidir.

- Dezavantajlı Gruplara Dönük

den oluşuyordu. Parsons gençlere sunulacak mesleki rehberlik hizmetlerini de son derece önemsiyordu. Hatta ona göre gençlere bir yıl önce sunulacak mesleki rehberlik hizmetlerinin sonraki yıllarda yapılacak iki yıllık müdahaleye eşit olduğunu belirtmiştir. Parsons günümüzde dezavantajlı gruplara sunulan kariyer danışmanlığı çalışmalarının önemini daha o yıllarda kavramış ve günümüze adeta ışık tutmuştur. Örneğin Parsons o günlerde kadının seçme ve seçilme hakkını savun-



yardım etmesi olarak tanımlanmıştır.

Parsons'un Sosyal Reformcu Yönü

Parsons'un yaşadığı yıllar ABD'nin bir sanayi devletine dönüştüğü yıllardı. Buhar ve elektrik gücünün kas gücünün yerini aldığı, çeliğin ahşapla yer değiştirdiği dönemler. Petrolün yeni bulunduğu, evlerin ve sokakların aydınlanmaya başladığı, çiftçilerin ürünlerini trenlerle uzak yerlere taşımaya başladıkları, gençlerin yavaş yavaş kırsal kesimden yaşam mücadelesi verecekleri şehirlere göç etmeye başladığı yıllar.

Ancak o yıllarda yaşam, göçmenler için pek de kolay değildi. Ülkelerini terk etmiş bu yoksul kesimin çoğu, daracık sokaklardaki ucuz evlerde, hatta çoğu kez tüm ailenin hijyenik koşullardan yoksun tek bir odada barınmaya çalıştığı görülür. Göçmenler sağlığa zararlı koşullarda ve ucuz eleman çalıştıran bir sistemde, fabrika ve inşaat gibi tehlikeli ve kirli işlerde haftanın altı günü çalışmak zorunda kalırlardı.

Parsons'un da mühendis olarak çalıştığı Demiryolları yaşanan rüşvet ve yolsuzluklar üzerine iflas edip, ülke ekonomik krize girince, zengin ve yoksul kesim arasındaki fark daha da açılır. Parsons o dönemde kadınların yılda ancak 350 dolar kazandığını, 10 yaşındaki çocukların bile maden ocakları ve tekstil sektöründe günde 14 saat çalıştığını belirtir.

Hristiyan değerlere sahip Parsons'un 1894 yılında yazdığı "Ülkemizin İhtiyacı" (Our Country's Need) adlı eserinde bireysel özgürlükler ile Sosyalizmi birleştirme çabaları görülür. İngiliz Herbert Spences ve Amerikalı Edward Bellamy'nin yazılarından etkilenen Parsons'un bu görüşleri "Hristiyan Sosyalizmi" olarak özetlenebilir. Bir yandan Demiryolları ve Telgraf gibi temel devlet kuru-

luşların kontrolünü savunurken diğer yandan özel teşebbüs ve bireysel girişimciliği destekleyen Parsons'un yapmaya çalıştığı şey aslında radikalizm ile muhafazakârlığı birleştirmektir. 1899 ve 1990 yıllarında yazdığı "Reel Kapital" (Rational Money), "Telgraf Tekeli" (The Telegraph Monopoly), "İnsancıl Kent" (The City for the People) ve "Dolaysız Yasa" (Direct Legislation) adlı yazıları ülke genelinde yetkin bir sosyal eleştirmen olarak tanınmasını sağlar.

Parsons'un yaşadığı dönemin Amerika'sında insanların mesleği çok büyük oranda toplumdaki pozisyonları ve aile koşulları tarafından belirlenmekte idi. Meslekler nesiller boyunca aile içinde babadan çocuklara aktarılıyordu. Bu durum o kadar yaygındı ki bugün bile pek çok kişinin soyadı gerçekte o dönemlerde aile tarafından icra edilen meslek isimlerinden gelmektedir. Blacksmith (nalbant), Farmer (çiftçi), Carpenter (marangoz), Baker (fırıncı), Taylor (terzi), Cook (aşçı), Porter (hamal) soyadları bu duruma örnek verilebilir.

Sosyal reformların önemine inanan Parsons, meslek seçiminin aynı zamanda bireylerin yaşam biçimini değiştirme ve geliştirme potansiyeli taşıdığının altını çiziyor. Ona göre eğer bireyler kendilerine miras kalan baba mesleğini sadece doğum nedeni ya da içinde bulundukları ailenin sosyal statüsü nedeniyle değil de yetenek ve motivasyonlarının sonucu olarak kendileri seçmiş olsalar daha iyi bir yaşam sağlama olanaklarını da elde edebilirlerdi.

Sonuç

Parsons'un bundan yüzyıl önce öne sürdüğü görüşler, önerdiği yöntemler sadece kendi döneminin çok ilerisinde olmakla kalmayıp aynı zamanda bugüne de ışık tutmuştur. Kariyer kararı verme sürecinde bilimsel yöntemlere vurgu yapması, kariyer planlama sürecini alt ba-

samaklara ayırması, meslek danışmanlığı sürecine ilişkin yöntemler önermesi, meslekleri sınıflandırma sistemi oluşturmaya, danışman yetiştirme programını geliştirmesi, kariyer danışmanlığını herkese sunulması gereken bir hizmet olarak görmesi ve bireyin kendi kararını kendisinin vermesi gerektiğinin altını çizmesi bu çalışmalara örnek verilebilir.

Parson ayrıca bütün yaşamı boyunca yoksullara, ikinci sınıf vatandaşlara ve hayatına yön verememiş bireylere özel ilgi ve şefkat göstermiştir. Kendisinden sonra gelen kariyer danışmanlarına teorik ve uygulama alanında vizyon kazandırmış refah düzeyi yüksek ancak adil bir toplum oluşturma çabalarına ilham kaynağı olmuştur. ■

Yararlanılan Kaynaklar

- Brewer, M. (1942). *History of Vocational Guidance- Origins and Early Development*. New York: Harper & Brothers.
- Davis, H. V. (1969). *Frank Parsons: Prophet, Innovator, Counselor*. Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- O'Brien, K. M. (2001). *The Legacy of Parsons: Career Counselors and Vocational Psychologists as Agents of Social Change*. *Career Development Quarterly*, 50, 66 – 76.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Schmidt, J.J. (2003) *Counseling in Schools: Essential Services and Comprehensive Programs*. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Zytowski, D. (2008). 100 Years of Career Guidance – Honoring Frank Parsons. *Kuder User News*, Volume: 6, Issue: 3, (21 February 2008).
- Zytowski, D. G. (2011). *Frank Parsons and the Progressive Movement*. *The Career Development Quarterly*, 50, 1, 57-65.

Birlikte Öğrenme, Birlikte Gelişme Yöntemini Uyguluyoruz

Kendi markası ile otobüs ve midibüs segmentinde üretim ve ihracat yapan Temsa, aynı zamanda Mitsubishi ve Komatsu markalarının distribütörü olarak kaliteyi, gücü, güvenilirliği, sağlamlığı, ekonomiyi ve yüksek performansı Türkiye ile buluşturuyor.

Ticari araç üreticisi olarak müşterileri için yenilikçi çözümler sunan Temsa, global bir marka olma hedefiyle faaliyetlerini sürdürüyor.

Temsa Global San. ve Tic. A.Ş.'nin İnsan Kaynakları Direktörü Tekin Koçak, şirketin insan kaynakları politikasını; belirlenen stratejiler doğrultusunda rekabet avantajı yaratacak organizasyonlara sahip olabilmek için gereken eğitim, gelişim ve yetiştirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesini sağlayarak, "ortak bir şirket kültürü oluşturmak" olarak açıklıyor.

Öncelikle sizi tanıyabilir miyiz? Bugün Temsa Global'de devam eden kariyerinize nerede ve nasıl başladınız?

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bi-



Tekin KOÇAK

Temsa Global San. ve Tic. A.Ş.
İnsan Kaynakları Direktörü

limler Fakültesi mezunuyum. Sırasıyla Çukurova Elektrik, Marsa, Berdan Tekstil, Çukurova Sanayi'de çalıştım. Daha sonra (on yıl önce) Temsa'ya katıldım.

Globalleşme sürecinde İK yönetiminde değişimler adlı tez çalışmam var. Ayrıca "Tarsusi" 'Tarsus ağız üzerine bir inceleme' kitabı yazdım. İletişim ve yönetim eğitimleri veriyorum.

Temsa'nın faaliyet alanları ve çalışmalarıyla ilgili kısaca bilgi verir misiniz?

Temsa'nın faaliyet alanlarını; otobüs-midibüs üretimi, hafif ticari kamyon üretimi, otomotiv pazarlama-satış ve iş makineleri satış olarak sıralayabiliriz.

Temsa, kendi markası ile otobüs ve midibüs segmentinde üretim ve ihracat yapan, aynı zamanda Mitsubishi ve Komatsu markalarının Türkiye distribütörlüğünü yürüten, Türkiye'nin önde gelen otomotiv şirketlerinden biridir. Adana Üretim Tesisi'nde, 3.250 adet otobüs ve midibüs, 7.500 adet hafif kamyon

olmak üzere yılda tek vardiyada, toplam 10.750 adet araç üretim kapasitesine sahip olan Temsa; Temsa markalı ürünlerinin yanında Mitsubishi ve Komatsu markalı ürünlerin distribütörü olarak da faaliyetlerini başarıyla sürdürmektedir.

Kendi mühendisliği ve oluşturduğu “know-how” ile Temsa, ürünlerini, Türkiye’ye ilaveten dünyanın ileri gelen pazarlarına da sunmaktadır. Sadece Fransa’da, 3.000 Temsa markalı otobüs yollardadır. Fransa dışında Almanya, İtalya ve Belçika da, Avrupa’da önemli pazarlar olup, ABD de yeni bir pazar olarak ortaya çıkmaktadır.

Temsa, iş makineleri sektöründe 28 senedir distribütörlüğünü sürdürdüğü Komatsu İş Makineleri ile Türk sanayi sektörüne de hizmet vermeyi sürdürmektedir. Çeşitli iş makineleri için gerçekleştirdiği

yababiliriz.

Bu politika paralelinde;

- Mesleki ve kişisel yetkinlikleri sürekli güncel tutarak eğitim ve gelişimi yaşam boyu sürdürmek,
- Etkin ölçüm/değerlendirme sistemi kurarak doğru adayları şirket bünyesine kazandırmak,
- Objektif ve anlaşılır değerlendirme sistemlerini oluşturarak başarılı performansı belirlemek ve maddi, manevi takdir, tanıma yöntemlerini hayata geçirmek,
- Çalışanların bireysel gelişim alanlarını tanımlayarak gerek duyduğu yetkinlikleri kazandırmak,
- Çalışanlara sürdürülebilir bir motivasyon ve tatmin sağlamak,
- İnsana saygı unsurunu temel

başvuru yapabilirler. Başvuruları değerlendirilip özgeçmişleri olumlu bulunan adaylara kişilik envanteri analizi, yabancı dil testi ve gerektiğinde iş ile ilgili uygulama sınavı yapılır. Testler sonucunda olumlu bulunan adaylar ilgili departman yöneticileri ve insan kaynakları departmanı tarafından mülakata alınır. Mülakatı olumlu olan aday mutlaka şirket CEO’su tarafından kısa bir mülakata tabi tutulur. CEO onayı sonrasında adaya iş teklifi yapılır. CEO’nun tüm işe başlayanlarla önceden görüşmesi ve değerlendirme sürecinde yer alması adaylara işin önemini daha da vurgulamaktadır.

Şirketimizde işe yerleştirilen çalışanlarınızın oryantasyon süreci hakkında bilgi verir misiniz?

Şirketimizde işe yerleştirilen çalış-

*Kariyer yönetiminde **amacımız**, çalışanlarımızın üstlendikleri rollerde **deneyim**, bilgi, becerilerini artırmak, onları doğru şekilde **değerlendirmek** ve yönlendirmektir.*

kova üretiminde, sunduğu kaliteli ve fonksiyonel yapıyla sektörde büyük ilgi görmektedir. Azerbaycan ve Gürcistan’da distribütörlükleri bulunan Temsa Komatsu İş Makineleri Birimi, bölgesel oyuncu olma hedefi doğrultusunda çalışmalarına yeni coğrafyalarda kurduğu temaslarla devam etmektedir.

Temsa’nın insan kaynakları politikasından bahsedebilir misiniz?

İnsan kaynakları politikamızı özetlememiz gerekirse; “Yaratıcı çözümler” sunarak pazarda “global marka” olmayı hedefleyen şirketimizin belirlenen stratejiler doğrultusunda, rekabet avantajı yaratacak organizasyonlara sahip olması için gereken eğitim, gelişim ve yetiştirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesini sağlayarak, “ortak bir şirket kültürü oluşturmak” olarak açıkla-

alan bir yönetim anlayışını oluşturmaktan ve etik değerleri uygulamak

başlıca hedeflerimiz arasında yer almaktadır.

Temsa eleman alımlarında daha çok hangi kıstasları ön planda tutuyor?

Adaylarımızın özellikle şirket misyonu, vizyonu, değerleri ile kurum kültürüne uygun yetkinliklere sahip olmaları, motivasyonu yüksek, gelişime ve değişime açık, özgüveni yüksek, iyi eğitilmiş, yaptığı işte fark yaratacak nitelikte olması bizim için önemlidir.

İşe alım sürecinizi anlatır mısınız? Ne tür sınavlar uyguluyorsunuz?

Şirketimize adaylar www.temsa-global.com.tr, www.sabanci.com.tr ve www.kariyer.net aracılığıyla

şanlarımız iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile başlayan ve diğer departmanların tanıtılması ile devam eden oryantasyon sürecine dahil edilmektedirler. Programda;

- Çalışana şirketin misyon, vizyon, hedefleri, stratejik öncelikleri, değerleri, organizasyon yapısı ve fonksiyonları ile ilgili temel bilgileri sunarak Temsa Global içerisindeki rolünü anlatmak,
- Şirketin organizasyon yapısı, kültürü, ürün ve hizmetlerini anlatmak,
- Çalışanı yöneticileri, çalışma arkadaşları ve diğer departmanlar ile tanıştırmak,
- Departman iş süreçlerini detaylı olarak tanıtmak,
- Şirketin insan kaynakları ve kalite sistemleri ile ilgili yönet-



melik ve uygulamaları ile ücretlendirme ve yan menfaatleri hakkında bilgi vermek,

- Öğrenme süresini kısaltmak ve çalışanın hedefleri gerçekleştirmesine yardımcı olmak amaçlanmaktadır.

Çalışanların motivasyonunu yüksek tutmak için uyguladığınız yöntemler var mı?

Çalışanlarımızın motivasyonu ve mutluluğu şirketimizde öncelik verdiğimiz ve üzerinde ciddiyetle durduğumuz bir konudur. İnsan kaynakları çalışanları olarak çalışanlarımızın motivasyonunu, memnuniyetini ve performansını artırmak, birbirleriyle olan iletişimlerini güçlendirmek amacıyla çeşitli organizasyonlar düzenlemekteyiz. Çalışanlarımızın aileleri ve arkadaşları ile birlikte katılıp eğlenceli vakit geçirebileceği bahar şenlikleri, birbirleri ile iletişimlerini artırabilecekleri iş sonrası streslerini atabilecekleri happy hour organizasyonları, her sene düzenlediğimiz yılbaşı balosu, sene içinde şirket içi ve dışında düzenlenen takım çalışmasını destekleyen ve sinerji yaratan çeşitli spor ve eğlence organizasyonlarını sayabiliriz. Ayrıca, çalışanlarımızla etkin bilgi paylaşımının sağlandığı ve üç ayda bir yayınlanan Temsa Aktüel dergisi ve şirket ile ilgili basına yansıyan haberlerin paylaşıldığı basın panoları, çalışanlarımızın aidiyet hissini ve motivasyonunu artırmada büyük rol oynamaktadır.

Temsa Global'de çalışmaya başlayanlar, nasıl bir kariyer imkânına sahip bulunuyor?

Kariyer yönetiminde amacımız çalışanlarımızın üstlendikleri rollerde deneyim, bilgi, becerilerini artırmak, onları doğru şekilde değerlendirmek ve yönlendirmektir. Çalışanlarımızın fark yaratan davranışları ve başarılı sonuçları doğrultusunda da terfi, nakil ve görev değişikliği gibi uygulama-

lar ile çalışanlarımıza farklı kariyer fırsatları sunulmaktadır. Rotasyona çok önem veriyoruz. Örneğin ARGE bölümünde işe başlayan bir mühendis, üretime, daha sonra da satış veya pazarlama departmanına geçebiliyor veya kalite bölümüne aldığımız bir uzman, satın alma uzmanı olabiliyor. Ayrıca tüm çalışanlarımıza yüksek lisans ve doktora yapma olanağı sunuyoruz. Hem mesleki hem de akademik anlamda gelişimlerini tamamlıyorlar.

Şirket eğitim ve geliştirme faaliyetleri nelerdir?

Birlikte öğrenme, birlikte gelişme yöntemini uyguluyoruz. Temsa Global içindeki “Birlikte Öğrenme” ve “Öğrenen Organizasyon” bilincini desteklemek amacıyla şirket çalışanlarının eğitim talep ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak, tamamen gönüllülük esasıyla başlatılan “Gönüllü Eğitimci ve Eğitim Projesi”nin ortaya çıkardığı sürdürülebilir sinerji sayesinde eğitim veren gönüllü iç eğitimcilerin ve eğitim alan tüm çalışanların gelişimleri, performansları, yetkinlikleri, birbirleri ile olan iletişimleri ve motivasyonlarında artış sağlanmıştır. Ayrıca, şirket genelinde eğitim ihtiyaçlarının dış kaynak yerine tamamen gönüllü iç eğitimciler tarafından karşılanması sayesinde dış kaynaklı eğitim maliyetlerinin azaltılması sağlanmıştır.

Şirketinizde staj olanakları bulunuyor mu?

Şirketimizde 3 farklı staj uygulaması bulunmaktadır:

- 3308 sayılı kanun gereği Meslek Lisesi öğrencileri haftada 3 gün işyerimizde bulunmaktadır.
- Üniversitelerin zorunlu staj kapsamında olan, tercihen Makine, Elektrik-Elektronik, Endüstri, Mekatronik, Malzeme Bilimi ve Metalurji Mühendisliği ile İşletme ve Ekonomi bölümlerinde okumakta olan

3. ve 4. sınıf öğrencilerine yaz staj imkânı (Haziran-Temmuz / Ağustos-Eylül) ya da proje bazlı çalışmalar için kış dönemi staj imkânı verilmektedir.

- Çukurova Üniversitesi Otomotiv Mühendisliği ile işbirliği protokolü gereğince öğrencilerin 1 sömestr dersleri tam zamanlı Otobüs Fabrikasında yapılmakta ve ders notları Temsa yetkilileri tarafından verilmektedir.

Meslek liseleri ile ilgili düşünce-

okulların fiziki imkanlarını artıracak çalışmalarda yer alıyoruz.

- Meslek liselerinde satış sonrası elemanlar yetiştirmek amacıyla otomotiv laboratuvarı kurduk,
- Türkiye’deki ilk Boya Teknisyeni Geliştirme Merkezi’nin kurulmasına katkı sağladık,
- “Oto-boyalı Meslek Dalı” programı kurulan merkezde uygulanmaya başlandı, meslek lisesi öğretmenlerini fabrikada eğittik. Onlarda sektörün isteklerini



lerinizi öğrenebilir miyiz? Adana Motor Meslek Lisesine yaptığımız laboratuvarın size nasıl bir geri dönüşüm sağlayacağını düşünüyorsunuz?

Temsa olarak otomotiv sektörüne nitelikli teknisyen yetiştirme hedefimizle, Milli Eğitim Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı ile işbirliğine devam ediyoruz. Meslek lisesi - üniversite - sanayi işbirliğinde örnek projelere imza atıyoruz. Otomotiv sektörüne, alanında donanımlı nitelikli işgücü yetiştirmek için meslek liseleriyle birlikte hareket ediyoruz. Okul müfredatlarını yakından takip edip, sürekli güncel tutarak sanayinin ihtiyaç duyduğu programlarla revize edip, uygulamalı eğitimlere iş başında eğitime destek verip,

karşılayan öğrenciler yetiştirmeye başladılar.

Ayrıca Ç.Ü. MYO Otomotiv bölümünün kurulmasını sağladık. Eğitim atölyelerini oluşturduk. Eğitim otobüsü verdik. Otobüs İşletmeciliği ve Kaptanları bölümünün kurulmasına öncülük yaptık. Bölgedeki meslek liselerinin ve meslek yüksek okullarının laboratuvarlarını oluşturduk. Halen de ihtiyaçları doğrultusunda desteğimiz devam etmektedir.

İş hayatına atılacak gençlere neler önerirsiniz?

İstekli olun, meraklı olun, yeniliğe açık olun ve kendinizi donatın. Diğerlerinden farklı olduğunuzu hissedin ve hissettirin. Sizi tutacak kimse olamaz. ■



Yerli sanayiye dayanması, diğer sektörlerle yakın ilişki içinde olması ve *istihdam potansiyelini artırması* açısından inşaat sektörü **Türkiye ekonomisi** için büyük önem taşıyor.

Nitelikli İş Gücü ile İnşa Edilen Yapıların Kalitesi de Artacak...



Şükrü KOÇOĞLU
İNTEŞ Genel Başkanı



■ İnşaat sektörü, istihdam yaratması ve ihracatı artırması ile kalkınma içerisinde Türkiye ekonomisinin lokomotif sektörlerinden biridir. Ülkemiz gelişen, buna bağlı olarak ihtiyaçları artan bir ülke konumundadır. Diğer ülkelerde olduğu gibi, gelişimin ana eksenini ise kaçınılmaz olarak “inşaat” oluşturmaktadır. Barajlar, enerji üretim tesisleri, yollar, havaalanları, kentsel mekânlar, fabrikalar, hastaneler ve diğer tüm yaşamsal mekânlar ile o mekânları yaşanılır kılabilecek tüm altyapının ilk adımı “inşaat”la atılmaktadır.

Sektöre girdi sağlayan ve faaliyetlerini bu sektördeki gelişmelere bağlı olarak devam ettiren diğer sektörlerin katkısı da dikkate alındığında inşaat sektörünün GSMH içindeki payının yaklaşık yüzde 30 seviyesindedir. İnşaat sektörü, kendisine bağlı 200’den fazla alt sektörü hareket ettirmektedir. Bu yaygın etki, sektörün “ekonominin lokomotifi” olma vasfının en temel göstergelerinden biridir.

Yüksek oranlı - istikrarlı büyüme ve beraberinde istihdam yaratma ihtiyacı her zamankinden daha fazla olan Türkiye ekonomisi için, inşaat sektörünün önemi her zamankinden daha önemli hale gelmiştir.

Tüm ekonomilerde olduğu gibi ülkemizin istikrarlı ve yüksek oranlı büyümesinde inşaat sektörü etkin bir rol oynamaktadır. Tüm dünyada ekonomideki dengelerin hassas olduğu bu dönemde inşaat sektörüne yapılacak yatırımlar her zamankinden daha önemli hale gelmiştir.

İnşaat sektörünün ekonomideki yeri

İnşaat sektörü 2001 krizinin ardından hızla küçülmüştür. Ancak 2002 yılından itibaren uygulanan istikrar programı ile toparlanma

sürecine girmiştir. 2004 yılında ise sektör rekor oranda büyüme göstermiştir. 2006 yılında yüzde 18,5 büyüyen sektör, 2007 yılından itibaren durgunluk sürecine girmiştir. 2007 yılında bir taraftan konut talebindeki azalma, diğer taraftan seçim dönemi nedeni ile ekonomik ve siyasi belirsizlikler nedeni ile sektör durgunluk sürecine girmiş ancak yüzde 6,5 oranında büyüme gösterebilmiştir.

2007 yılı Ağustos ayında ABD’deki mortgage krizi ile başlayan finansal kriz, 2008 yılı Eylül ayından itibaren global bir ekonomik krize dönüşmüştür. Ülkemizde de 2007 yılında başlayan durgunluk 2008 yılında ekonomide çarkların tersine dönmesine yol açmıştır. 2009 yılında genel ekonomi küçülmeye devam etmiştir. Son çeyrekte özel kesim tüketim harcamalarındaki 4,7’lik artış ve kamu kesimi tüketim harcamalarındaki 17,9’luk artış küçülmenin şiddetini azaltmıştır.

Küresel krizinden etkilenen sektörlerin başından inşaat sektörü gelmiştir. Zira, 2008 yılını, inşaat sektörü yüzde 8,1 küçülme ile tamamlamıştır.

2009 yılına ise kriz beklentisi ile başlanması inşaat sektörünü etkilemiştir. Özel sektör yatırımlarının durma noktasına gelmesi ile sektör ilk çeyrekte 18,6, ikinci çeyrekte 21,1, Üçüncü dönemde ise 18,3, dördüncü çeyrekte 6,6 oranında küçülmüş, yıllık bazda ise 16,3 oranında küçülme görülmüştür.

2010 yılında da ekonomideki gelişmelere paralel olarak inşaat sektörü yüksek oranlı büyüme performansı sergilemiştir. 2010 birinci çeyreğinde yüzde 8,3 büyüyen sektör, ikinci çeyrekte 20,4 oranında büyümüştür. Sektör son dönemde de büyüme ivmesini devam ettirerek yüzde 22,1 oranında büyüme performansı sergilemiştir. Dördüncü





dönemde 17,5 büyüyen inşaat sektörü 2010 yılını 17,1 oranında büyüme performansı ile kapamıştır.

İnşaat sektörü 2011 yılının ilk altı ayında yüksek oranlı büyümesini sürdürmüştür. Birinci çeyrekte 15,3, ikinci çeyrekte 13,0 oranında büyüme performansı göstermiştir. Üçüncü çeyrekte sonra büyüme oranlarında azalma olmuştur. İnşaat sektörü 2011 üçüncü çeyreğinde 11,0 oranında büyürken, 2011 dördüncü çeyreğinde 7,0 oranında büyüme performansı sergileyebilmiştir. Kamu sektörü inşaat harcamalarındaki daralma ve özel sektör tüketim harcamalarının azalması inşaat sektörünün küçülmesinde etkili olmuştur.

İnşaat Sektörünün İstihdam Açısından 2011 Raporu

İnşaat sektörü emek yoğun bir sektördür. Sektöre yapılan yatırımlar istihdam olarak geri dönmektedir. Ülkemizde istihdam üzerindeki vergi yükleri nedeni ile kayıt dışı çalışan sayısı fazladır. Bu durum doğal olarak inşaat sektörünü etkilemektedir.

Sektörümüzün istihdam içerisindeki payı yüzde 6'lar düzeyindedir.

Ancak sektöre son dönemde yapılan yatırımların hızla artması, diğer taraftan kayıt dışı ile mücadelede atılan adımlar nedeni inşaat sektöründe çalışan kişi sayısında artışlar görülmüştür.

2010 ve 2011 yılında gerçekleşen büyüme oranları inşaat sektöründeki istihdam artışında etkili olmuştur.

2005 yılında 1.171.000 kişiye istihdam sağlanırken, 2010 yılında 1.442.000 kişiye, 2011 yılında ise 1.512.000 kişiye istihdam sağlanmıştır.

2011 yılına ilişkin istihdama ilişkin verilerin yansımaları

2011 yılında Türkiye'de kurumsal

olmayan nüfus bir önceki yıla göre 1 milyon 33 bin kişilik bir artış ile 72 milyon 376 bin kişiye, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise 1 milyon 52 bin kişilik artış ile 53 milyon 593 bin kişiye ulaşmıştır.

2011 yılında Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, bir önceki yıla göre 1,1 puanlık artışla % 49,9 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde işgücüne katılma oranı bir önceki yıla göre 0,9 puanlık artışla % 71,7, kadınlarda ise 1,2 puanlık artışla % 28,8'dir. Kentsel yerlerde işgücüne katılma oranı 0,8 puanlık artışla % 47,6, kırsal yerlerde ise 1,4 puanlık artışla % 54,9 seviyesinde gerçekleşmiştir.

2011 yılında Türkiye genelinde işsiz sayısı bir önceki yıla göre 431 bin kişi azalarak 2 milyon 615 bin kişiye düşmüştür. İşsizlik oranı ise 2,1 puanlık azalış ile % 9,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kentsel yerlerde işsizlik oranı 2,3 puanlık azalışla % 11,9, kırsal yerlerde ise 1,5 puanlık azalışla % 5,8 olmuştur.

Yaptığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı, bir önceki yıla göre 1,2 puanlık azalışla % 42,1 olarak gerçekleşmiştir. 2011 yılında bir önceki yıla göre tarım sektöründe sosyal güvenlikten yoksun çalışanların oranı % 85,5'ten % 83,9'a, tarım dışı sektörlerde % 29,1'den % 27,8'e düşmüştür.

En Çok İnşaat Sektöründe Eleman Aranıyor

Türkiye'de insan kaynağının gelişimine katkıda bulunmayı amaçlayarak çalışmalarını sürdüren Jobnak.com, 2011 yılı inşaat sektörüne yönelik olarak hazırladığı insan kaynakları raporuna göre; işverenler en çok "İnşaat Mühendisi" ararken, adaylar ise en çok "Satış Mühendisi" pozisyonlarına başvuru yapmış-

tır. “İstanbul” en fazla ilan yayınlanan şehirlerin başında gelmektedir. Raporu değerlendiren Jobnak İnsan Kaynakları Yönetim Kurulu Başkanı İzzet Baysal, yerli sanayiye dayanan inşaat sektörünün diğer sektörlerle yakın ilişki içinde olması ve istihdam potansiyelini artırması açısından Türkiye ekonomisi için büyük önem taşıdığını belirtmiştir. İnşaat sektörüne bağlı 200’den fazla alt sektörün olduğunu, bunlardan inşaat malzemeleri sanayisi olarak,

Baysal, inşaat sektörünün birçok mühendislik dallarını barındırmasının yanında hukuk ve iş güvenliği alanlarında insan hayatını korumayı hedefleyen, sorumluluğu ve önemi büyük olan bir sektör olduğunu belirtmiştir.

2011 yılında yaşanan sektörel büyüme istihdam artışına yol açarak geçen yılın 2. çeyreğinde İnşaat sektörünü en çok ilan veren sektörler arasında ilk sırada yer almasını sağlamıştır. 2012 yılında da istih-

firmalarda çalışmak isteyen adaylar için bunun önemli bir kriter olduğunun altını çizmiştir. Mesleki uzmanlıkları için kendilerini geliştirmelerini, sektördeki tüm mesleki eğitime katılmalarını önermiştir.

Jobnak.com’un istatistiklerine göre inşaat sektöründe 2011’de en çok aranan pozisyonların başında “inşaat mühendisi” ve “mimar” gelmektedir. Adaylar, “satış mühendisi”nden sonra en çok “inşaat mühendisi” pozisyonuna baş-



çimento, hazır beton, prefabrikasyon, seramik, tuğla ve kiremit, sünger taşı, alçı, kireç, gaz beton, cam, demir- çelik, boru, alüminyum, ahşap, plastik, boya, yapı kimyasalları, doğal taşlar, yalıtım, çatı kaplama malzemeleri, ısıtma, soğutma ve havalandırma sistemleri, asansör, aydınlatma, mutfak ve banyo, mobilya gibi öne çıkan alt sektörler olduğunu belirten Baysal, ‘Kentsel Dönüşüm’ projelerinin yanı sıra yeni projeler ile inşaat sektörünün Türkiye’ye istihdam kaynağı yaratmakta olduğunu vurgulamıştır.

dam artışının süreceği ön gördüğünü belirten Baysal, inşaat sektöründeki işverenlerin aradıkları tüm adaylarda mesleki bilgiye, niteliğe ve deneyime önem verdiklerini ayrıca kendilerini başarıyla temsil edebilecek adayları istihdam ederek başarılı işlere imza atacaklarını düşündüklerini ifade etmiştir. İnşaat sektöründe iş arayan adayların, öncelikle yabancı dil bilgilerini (İngilizce, Rusça, Arapça) geliştirmelerini gerektiğini vurgulayan Baysal, Türkiye İnşaat sektörünün yurtdışı yatırımlarında ve yabancı sermayeli

vuru yapmıştır. En çok ilan yayınlanan şehirlerin başında İstanbul gelirken, Ankara ikinci, İzmir ise üçüncü sırada yer almıştır.

İnşaat Sektöründe Mesleki Yeterlilik

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de inşaatla yapılan yatırımlar arttırılarak işsizlik sorununa çözüm üretilmeye çalışılmaktadır. Ancak ülkemizde temel sorun, sadece sektörde çalışan işgücü sayısının nicel olarak çok olması değil, niteliklerinin de arttırılmasıdır. Bu kapsamda

ülkemizde inşaat sektöründe karşılaşılan en önemli sorunların başında, nitelikli iş gücü eksikliği sorunu gelmektedir. Oysa genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan ülkemizde, insan kaynaklarının geliştirilmesi konusu büyük bir önem taşımaktadır. Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (INTES) bu soruna çözüm olması amacıyla “istihdam edilecek adayların niteliğini yükseltmek için özellikle, 1998 yılından itibaren, gerek AB tarafından fonlanan projelerle, gerek kendi kaynaklarını kullanarak yürüttüğü projelerle inşaat sektöründe çalışanların niteliklerinin artırılmasına yönelik projeler yürütmüştür

İnşaat Sektöründe Belgeli İşçi Çalıştırma Zorunluluğu

16 Aralık 2010 tarihinde yayınlanan bir yönetmelikle, inşaat sektörü için önemli bir düzenlemeye imza atıldı ve 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren inşaat ve tesisat işlerinde yetki belgeli usta çalıştırılması zorunluluğu getirildi.

INTES aslında alandaki çalışmalarına yıllar önce başladı. Türkiye tarihinde bir ilke imza atarak 2004 yılında Yol-İş’le birlikte Türkiye Eğitim Şantiyesi’ni hayata geçirdi. 2004 yılından bu yana bu merkezde verilen eğitimlerle, binlerce işçi “kaliteli, nitelikli bir inşaat sektörünün” neferleri olarak eğitildi. INTES olarak sadece eğitim verme ayağında değil, daha nitelikli bir sektör olmanın ön koşulu olan “meslek standartları” konusunda da öncülük yapıldı. Mesleki Yeterlilikler Kurumu ile imzalanan protokoller çerçevesinde inşaat sektöründe meslek standartlar sistemini kurmakla görevlendirildi ve Ocak 2010 yılında Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezi’ni kurdu. Bu merkezde bugüne kadar 6 bini

aşkın işçinin mesleki yeterliliğini ölçmeye yönelik sınavı başarıyla gerçekleştirildi. Yüzlerce mühendis, usta, formenlerle, 20-30 kişilik teknik ekipler kurarak, akademik bilgiyi de yanımıza alarak üniversitelerle beraber çalıştı. 250 kuruluşla görüş soruldu, inşaat komitesiyle aylarca çalışıldı.

INTES tarafından kurulan mesleki yeterlilik ve meslek standartları sistemi 5 Ocak 2012 tarihinde Türk Akreditasyon Kurumu tarafından akredite edildi. . Bu sürecin hemen ardından Mesleki Yeterlilikler Kurumuna yapılan yetkilendirme başvurusu sonucu 19 Ocak 2012 tarihi itibari ile MYK tarafından yetkilendirildi. Böylelikle INTES MYM inşaat sektöründe ‘Mesleki Yeterlilik Belgesi’ vermekle yetkili tek kurum oldu.

Bugüne kadar ahşap kalıpcı, betonarme demircisi, endüstriyel boru montajcısı gibi bir inşaatın ömrünü belirleyen ana alanlarda yeterlilikler onaylandı. Bir başka deyişle bu alanlarda çalışanların uyması gereken standartlar belirlendi. Önümüzdeki günlerde yeterlilikleri onaylanan meslek sayısının 20’ye çıkması öngörülmektedir. Kısacası INTES sektörün geleceğini şekillendirecek olan “standartları belirlenmiş meslekler” ve “eğitilmiş, belgeli çalışanları” konusuna büyük önem vermektedir.

INTES Çok canlar yanmasın diye uyarıyor

Tüm bu heyecan ve emekle altyapısı kurulmaya çalışılan, inşaat-tesisatta “belgeli işçi çalıştırma” zorunluluğu geçtiğimiz aylarda bir sabah Resmi Gazete’de yayımlanan tek bir cümleyle esnetildi. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından getirilen bir düzenlemeyle, müteahhitten alınacak ve/veya SGK’dan alınan bir yazı ile 2017 yılına kadar geçici us-

talık belgesi alınmasının yolu açıldı. “belgeli usta” çalıştırmanın alt-yapısal anlamda gerektirdiği yoğun mesai ve zorlukların olduğu bir gerçektir. Ama “depreme dayanıklı konutlarda” güvenle oturabilmek istiyorsak, bu sistem şarttır. INTES altyapısı kurulana kadar sıvacı, boyacı, seramikçi gibi konut estetiği alanlarında çalışanlarda, yeterlilik testi ve belge aranması uygulamasında esnekliğe gidilebileceği görüşünde.

Çalışanda belge aramak lüks değil gereklilik

Ancak, “inşaata koydukları tuğlayla, döşedikleri demirle” bir inşaatın kalbini oluşturan, kalıpcı, betonarme demircisi, betoncu ve iskelecide yeterlilik koşullarını aramak, lüks değil, gerekliliktir. Bir inşaatın sıvası döküldüğünde, can yakmadan telafi etme şansı olabilir, ama bir betonarme demircisinin yapacağı hatanın bedelini onlarca masum insan canıyla ödeyebilir.

Bir müteahhitten alacağı yazıyla, “5 yıllık bir süre” için geçici ustalık belgesi almak; “belgesiz yetersizlerden, belgeli yetersizler” dönemine geçmek demektir. Türkiye’yi depreme dayanıklı konutlarla donatacak olan “kentsel dönüşüm” çalışmalarını kime emanet etmemiz gerektiğini, tüm Türkiye olarak bir kez daha düşünülmesi gerekiyor. .

Tüm bu süreçte, INTES üyesi firmaların bir zorunluluk olmamasına karşın, mesleki eğitim ve belgelendirmeye gösterdiği yoğun çaba ve ilgi göstermektedir. Ancak bu çabanın yayılarak tüm Türkiye’ye sarması gerekmektedir. INTES sektörde kalitenin ve can güvenliği standartlarının 5 yıl süreyle ertelenmesini istememektedir. En azından taşıyıcı sistemi yapan işçilere eğitim ve belge şartı getirilmeli diye düşünüyoruz.” ■

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, çalışma ilişkilerine yeni bir soluk getirebilecek mi?

Ak Parti Hükümeti'nin bugüne değin muhatap olduğu AB'nin ilerleme raporlarının dur durak bilmez eleştirileri arasında önemli bir yer işgal eden ve adeta tüm ilerleme raporlarında en temel eleştiri konularından birini teşkil eden İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası konusunu ele almaktadır. Bu adım Türkiye için olumlu, atılması gereken ancak geç kalınmış bir adımdır. Bu konudaki temel eleştirileri hatırlayacak olursak bunlardan başlıcalarından birinin iş yasasının kapsamı ile ilgili olduğu bilinir. Gerçekten de Türk İş Yasamız kapsam olarak tüm çalışma ilişkilerinin son derece sınırlı bir kesimini düzenlemekte geriye kalanlar ise iş yasasının getirdiği sosyal korumalardan yararlanamamaktadır. Bu sorun bugün için hala devam etmektedir.

Bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği önlemleri de iş yasasının sınırlı kapsamı nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği konusu iş yasası içinde değerlendirildiği için zorunlu olarak sınırlı bir alanda uygulama imkanı bulmuştur. Bu alanda atılabilecek adımların birincisi iş yasasının kapsamını genişleterek iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin de kapsamı ve uygulama alanı genişletilmiş olacaktı. İkinci adım ise iş sağlığı ve güvenliğini iş yasasının dışına çıkararak tüm ekonomik faaliyetleri kapsayacak şekilde bağımsız bir yasa ile düzenlemek olabilirdi hükümet bu yolu tercih etmiştir.



Prof. Dr. M. Kemal ÖKE
Öğretim Üyesi
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Bu durum iş sağlığı ve güvenliğinin daha geniş bir uygulama alanına kavuşması açısından olumludur ancak iş yasasının sınırlı kapsamı sorunu hala varlığını sürdürmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği meselesinin sadece iş yasasına tabi olan işyerlerinin değil tüm ekonomik faaliyetlerin ve işyerlerinin sorunu olduğu konusu tartışmasıdır. Bu çerçevede 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak kamu personeli için ve devlet dairesi dediğimiz işyerlerinde bu önlemlerin uygulanacak olması önemli ve anlamlıdır. Zira bugüne kadar ki mevcut anlayış; iş sağlığı ve güvenliğinin sadece imalat sanayine özgü bir sorun

olduğu yolunda idi. Oysa günümüz iş hukuku ve çalışma ilişkilerinde ofis ortamında çalışanlarında farklı biçimde de olsa ciddi sağlık sorunları vardır ve bunlara ilişkin önleyici sosyal korumalar getirilmelidir. Yine iş sağlığı kapsamı dışında bırakılmış olan tarım sektörü, Türkiye için istihdamın üçte birini bünyesinde tutan devasa bir sektördür ve buradaki tarım çalışanlarının da iş sağlığı ve güvenliği bağlamında ciddi korumalara ihtiyaçları vardır. Nihayet yine iş yasası kapsamı dışında bırakıldığı için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yeteri kadar faydalanamayan esnaf kesimi ve küçük işyerleri de istihdam içindeki yeri bakımından önemlidir, buralarda çalışanların da koruma altına alınmış olması yaşamsal önem taşır.

Kanun tasarısının olumlu bir adım olarak nitelendirilebilecek bir diğer düzenlemesi, mevcut iş yasamızda 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinin istihdam etmek zorunda olduğu iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğünün alanı genişletilmektedir. Bu hükümler olması gerektiği gibi uygulanırsa çalışanların potansiyel risklere karşı eğitilmesi, uyarılması ve risklerden kaçınma yollarının bir davranış biçimi haline getirilmesi mümkün olacaktır. Bu durum da hiç kuşkusuz Avrupa rekorlarını elimizde tuttuğumuz ölümlü iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda bir ilerleme kaydetmemizi sağlayacak

ve daha az iş kazası daha az meslek hastalığı sağlanmış olacaktır.

Tasarının belki de en önemli hususlarından biri çalışanların “işten kaçınma hakkı”dır. Çalışanlar mevcut üretim isteminin, alet edevatın ya da çalışma ortamının iş kazası riski taşıdığını, meslek hastalığı riski taşıdığını düşünüyorsa çalışma borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkına sahip olacak ve işveren de işçisini çalışmadığı gerekçesiyle işten çıkaramayacaktır. Gerçi durum mevcut iş yasası uyarınca işçiye 24. madde uyarınca fesih yetkisi tanımaktadır ancak bu hüküm çok fazla bilinen ve uygulanan bir hüküm değildir. Kısaca özetlemek gerekirse çalışma ortamı işçinin yaşamı için bir tehlike teşkil ediyor ve uyarılara rağmen işveren bu ortamı değiştirmek yerine işçisini zorluyorsa, işçi bu takdirde tazminata da hak kazanarak işi bırakma hakkına sahip olacaktır. Ancak belirtildiği gibi bu hüküm yaygın olarak bilinen ve uygulanan bir hüküm değildir. Bu defa tasarıda işçinin işten kaçınma hakkının açıkça düzenlenmiş olması kuşkusuz çalışanlar için pozitif bir adımdır.

Nihayet iş sağlığı ve güvenliği konularının ele alınacağı ulusal konsey olumlu bir adım olmakla birlikte burada alınan kararların bağlayıcılığı konusunda bugüne değin Ekonomik ve Sosyal Konsey denemesinde çok pozitif bir sınav vermediğimiz bilinmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda en kritik nokta denetim meselesidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu bünyesinde yer alan teknik müfettişler marifetiyle iş sağlığı ve güvenliği denetimini yürütmektedir. Ancak her yıl denetlenen işyerleri sayısının toplam işyeri içindeki oranına

bakıldığında oraya ihmal edilecek kadar küçük bir rakam çıkmaktadır. Bunun anlamı Türkiye’de denetlenen işyeri ile denetlenmesi gereken işyeri sayısı arasındaki uçurumun büyüklüğüdür. Konunun bir boyutu müfettiş sayısı, bir diğer boyutu müfettişlerin eğitim düzeyinin ve yeterliliğinin ne olduğu nihayet iş teftişinin etkinliği ve etkililiğidir. Bu faktörlerin umulan

uygulamadır. Türkiye tüzel düzenlemeler bağlamında bir takım ilerlemeler kaydetmektedir, kurumsal yapılar bağlamında yeni kurumlar ihdas edilmektedir ancak kuraların uygulanmasıyla ilgili olarak ciddi sorunların var olduğu bu güne kadar hep muhatap olageldiğimiz temel eleştiridir. Gerçekten de bu konuda ne yazık ki Avrupa Birliği ve diğer uluslar arası kuruluş-



faaydayı sağlayabilmesi için kuşkusuz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının iş teftişine yönelik bakışı, verdiği önem ve izlediği strateji ve politikalar önem taşımaktadır. Eğer iş teftişi göstermelik bir hizmet olmanın bir adım ötesine geçmezse bütün bu iyi niyetli çabalardan bir sonuç almak mümkün olmaz.

Son söz olarak belirtmek gerekir ki; Avrupa Birliği’nin Türkiye’ye yönelik eleştirilerinin odaklandığı nokta

lar nezdinde iyi bir karneye sahip değiliz. Bunun temel gerekçesi de yasa eksikliği değil uygulamanın gerektiği kadar etkin ve etkili olmamasıdır. Avrupa Birliği eleştirileri bir yana çağdaş bir toplum olmanın gereği olarak bu konuda ün yaptığımız güven bunalımını geride bırakmak için çıkardığımız yasaları harfiyen hayata geçirmek ve etkin bir uygulama performansını sergilemek boynumuzun borcu gibi görünüyor. ■

Mobbing

İLE ZEHİRLENMİŞ ÖRGÜTLER



Doç. Dr. Müge ERSOY KART
KAR-DER Yönetim Kurulu Üyesi

■ Belki de bireyin en çok canını acıtan yaralar “kas-ten” yapılanlardır. Gerçekten hem iş yaşamında hem de iş-dışı yaşamda böylesi incitici davranışlarla karşılaşmak hiçbirimiz için sıra dışı değildir. Son yıllarda işyerini kirleten, işleyişi bozan ve bir bakıma zehirleyen çalışanların yarattıkları “toksik örgüt yapısı” yönetim ve çalışma psikolojisi alanında özellikle dikkat çekmektedir. O kadar ki yakın tarihli çalışmalar toksik bireylerin hemen her yerde olduklarına, her birimizin de kariyerimizin herhangi bir aşamasında toksik bir iş arkadaşıyla çalışmak zorunda kaldığımıza dikkat çekmektedir (Burke, 2010). Utandırılma, değersizleştirilme ve kendine saldırılmış hissetme durumu yaratan böylesi “kötü” davranışların da



“toksik duygulanımlar” yaratmakla iş örgütlerinde kaçınılmaz kısır-döngülere yol açması mümkündür. Üstelik toksik bireylere verilen tepkiler de genellikle hem kurban hem de yöneticilerce “tolere etme” ile sınırlı kalmaktadır. İş arkadaşlarının kendini kötü hissetmesi için kasten uğraşan ve özellikle en güçsüz üyeler üzerinde mahcup edici, engelleyici, saldırgan davranışlar uygulayan, hakaret eden, kinayeli şakalar yapan, tehdit eden (Sutton, 2007) bu birkaç “çürük elmanın” kolayca bütün örgütü zehirlemesi mümkündür. Üstelik hem yöneticiler ve amirler hem de örgütün kendisi bu

süreçte kurbanlar yaratabilmektedir. Oysa yöneticilerin “zehir avcısı” olması ve duygusal olarak incinmiş çalışanların dengesizleşen duygu dünyalarını yeniden güçlü kılmak için çabalaması gereklidir.

Örgütlerde görülen önemli bir toksik davranış olan “mobbing”, çatışmaların yoğun bir şekilde yaşanıp devam etmesinin ileri bir aşamasıdır ve bireylerin birbirine ya da grupların bireylere olumsuz davranış uygulaması şeklinde kendini gösterir (Aygün, 2012). İşyerinde çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör olan mob-

bing, Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiştir (Tınaz, 2008). İş yaşamında bu kavramı ilk kez kullanan Leymann (1996) “bir ya da birden fazla kişinin, bir kişiyi hedef alarak, sistematik bir şekilde ahlaki olmayan ve düşmanca davranışlarda bulunması, devam eden bu davranışlar neticesinde de kişinin savunmasız ve çaresiz bir duruma itilmesi” olarak tanımlamıştır (Akt. Aygün, 2012). Boddy (2011) mobbingi işyerinde çalışanların birbirlerine karşı tekrarlı etik dışı muameleleri olarak betimleyerek alay etme, küçük düşürme, kabalık etme, tehdit etme, hatalarda günah keçisi olarak suçlama gibi davranışları içerdiğini; modern işyerilerindeki en önemli etik sorun haline dönüştüğünü belirtmiştir.

Caponecchia vd. (2012), yapılan çalışmalarda kurbanın ve failin ya da failerin bireysel özelliklerine (kişilik gibi) odaklanıldığına ya da mobbing davranışları tipolojisi geliştirmeye çalışıldığına (bencilce, sadece haz arama amaçlı, düşmanlıktan zevk alma, sahip olamadıklarının acısını çıkarma vb) veya olası müdahale stratejileri (önleme, rehabilitasyon ve danışmanlık verme gibi) geliştirilmenin hedeflendiğine dikkat çekmekle birlikte, işyerinde mobbing vakaları için gittikçe daha çok kullanılan bir etikete dikkat çekmektedir: “İşyeri psikopatlığı.” Jonason vd. (2012) de son yıllarda tacizkar, tahripkâr ya da toksik çalışanların oldukça arttığına ve narsisizm, psikopatlık ve Makyavelizm (karanlık üçlü) gibi kişilik özelliklerinin sayısız işyeri davranışı üzerindeki olumsuz etkilerinin araştırıldığına işaret etmektedir. Narsisizm etik dışı davranışlar ve güç gereksinimi ile ilişkilendirilirken, örgütsel psikopatlığın sorumluluk duygusunu azalttığı ve performansı olumsuz etkilediği bulunmuştur. Makyavel eğilimler ise azalan örgüte bağlılık



ve artan hileli ve aldatıcı davranışlarla ilişkilidir. Bu sakıncalı karakteristiklerine rağmen bu kişilerin istihdam ediliyor olması da yadsınamaz bir gerçektir çünkü Ames'in (2009) de vurguladığı gibi bu kişiler çoğunlukla etkileyici ve başarılıdır. Kendi çıkarlarına yönelik ama başkalarına zarar veren davranışları o nedenle gizli kalabilmektedir.

TOKSİK ÖRGÜT, PSİKOPATLIK VE MOBBING

Psikopatlık duygusal, kişiler arası ve davranışsal boyutları olan bir kişilik özelliğidir ve vicdan azabı duymama, empati yoksunluğu, düşüncesizlik, bencillik, düzenbazlık, etik dışı ve anti sosyal davranışlar sergilemek gibi unsurları kapsar (Neumann ve Hare, 2008). “İşyeri Psikopatları” ise işyerinde başkalarına aşırı olumsuz davranışlarda bulunan kişileri tanımlamak için kullanılmaktadır. Hatta bu kişileri betimlerken “canavar” ya da “yılan” gibi oldukça duygusal ifadelere başvurulduğu görülmektedir. Dilbaz, çekici görünümü, görkemli bir özgüvene sahip, başkalarına kumanda etmede çok başarılı patolojik yalancı, başkasını incitirken vicdan azabı duymayan, duygusal olarak sığ, soğuk, kendi eylemlerinin sorumluluğunu üstlenmeyen (Body, 2011) psikopatların bazı davranışlarının mobbing niteliği taşıdığı açıktır. Merhametsizliklerini çoğu kez kolayca gizleyebilme becerileri iş arkadaşlarının güvenini kazanmalarını sağlayabilmekte ki bu da onların başkalarının incinmesi pahasına kendi çıkarlarını gözetmesini kolaylaştırmaktadır. Fakat Caponecchia vd. (2012) psikopatlık ile mobbing arasındaki ilişkiyi abartmanın ya da mobbingi betimlemek veya açıklamak için psikopatlığı kullanmanın bazı önemli sorunlara yol açabileceğine de işaret etmektedirler. Örneğin Clark (2005) herkesin yaşamının bazı evrelerinde bir psikopatla kar-

şılaşabileceğinin ve her işyerinde de psikopatların bulunduğu (bazen yönetici bazen de iş arkadaşı) altını çizmiştir. Ancak bir iş arkadaşını “psikopat” olarak nitelendirmek tüm paydaşlar için olumsuz bir çağrışım yapacaktır (Edens, 2006). Her ne kadar uzmanlarca konulmuş bir teşhis olmaksızın birini psikopat olarak tanımlamak yanlışsa da, mobbingi önleme stratejisi belirlemek için oldukça işe yarayabilir. Body (2011) mobbing ile psikopatlığın ilişkili ya da birlikte var olduklarını bulduğu çalışmasına

Alan yazına göre mobbing, psikopatlarla karşılaşmak ve mücadele etmek riskini çarpıcı kılmakla kurbanları korkutan, buna karşılık tacizcilerin hareket alanını genişleten bir süreçtir. Üstelik psikopatlarca göz dağı vermek için kullanılan bir taktik haline de dönüşebilmektedir çünkü pek çok psikopat insanları incitmekten haz etmektedir (Clark, 2005; Body, 2011). Babiak ve Hare (2006) bütün mobbingciler psikopat olmasa da, psikopat kişilik yapısına sahip tacizcilerin özellikle tehlikeli ol-



dayanarak bu iki kavramın pek çok açıdan örtüşen boyutları olduğunu söylemek mümkündür. Yine de mobbing uygulayanların mutlaka psikopat kişiliğe sahip olacağını iddia etmek için yeterli kanıt yoktur. Caponecchia vd. (2012), mobbing mağdurlarının, onlara kötü muamele yapan birisini “psikopat” olarak tanımlamaya daha yatkın olduklarını; dolayısıyla psikopatlık yüklemesinin gerçek dışı bir yaygınlık kazandığını vurgulamıştır.

duğuna çünkü bunların başkalarının hak ve refahı için kesinlikle endişelenmeyeceklerine dikkat çekmiştir (Akt. Stevens vd., 2012). Psikopatların manipülasyon becerileri de hesaba katıldığında, sergileyecekleri taciz davranışlarının kurbanlarını boyun eğmeye zorlayıcı nitelik taşıyacağı açıktır. Bu durumda kurbanın kendine olan güveni ve özsaygısı giderek yıkılacak, çaresizlik içinde kıvrınması kaçınılmaz olacaktır.

SONUÇ

Hiç tereddütsüz, psikopatların davranışlarının ahlaka aykırı olduğu açıktır. Üstelik sağlıklı bireyler üzerinde yaratacakları zarar azımsanamayacak ölçüde düşündürücüdür. Kurbanlarına bilerek ve isteyerek, kasten mobbing uygulamaları, doğru olanla olmayanı ayırt edebilmelerine karşın (Cima vd., 2010) bunu umursamadıklarına ve herhangi bir vicdan muhasebesine girmediklerine işaretler. Kirel'in (2007) de önemle vurguladığı gibi mobbing, bulaşıcı hastalık gibidir çünkü etik değerlerin zayıflığı, iletişim eksikliği, yıkıcı rekabet, mobbing davranışlarını körükleyebilir ve yaygınlaştırabilir. Toksik davranışlı çalışanlar (özellikle psikopatlar) için bu durum, psikopatolojik davranışlar için uygun zemin yaratacaktır. Mobbing

uygulayanların psikolojik sorunları ya/ ya da kişilik bozuklukları olması onların örgütü zehirleyen ve adım adım yıkıma sürükleyen taciz davranışlarını mazur görmek için bir dayanak olmamalıdır. Bunlara kayıtsız kalmak, duygusal olarak kendini soyutlamak veya mümkün olduğunca onlarla birlikte olma miktarını sınırlamak "içerdeki teröristi" görmezden gelmekten başka bir şey olamaz. İşten çıkararak örgütü kurtarmak mümkünse de her zaman uygulanamaz; örneğin mobbing uygulayıcısı işverenin kendisi olduğunda bu alternatif işlerlik kazanamaz. O nedenle örgütü mobbingten tamamen arındırmak ahlaken en iyi çözüm olacaktır. Çalışanlar arasında pozitif sinerji yaratıcı önlemler almak sağlıklı ve daha üretken örgüt hedefi için belki de ilk adım olacaktır. ■

KAYNAKLAR

- Ames, D. (2009). Pushing up to a point: Assertiveness and effectiveness in leadership and interpersonal dynamics. *Research in Organizational Behavior*, 29, 111–133.
- Aygün, H.G. (2012). Psikolojik Yıldıрма (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 5, 92-121.
- Stevens, G. S.; Deuling, J.K.; Armenakis, A.A. (2012). Successful Psychopaths: Are They Unethical Decision-Makers and Why? *J Bus Ethics*, 105, 139–149.
- Boddy, C.R. (2011). Corporate Psychopaths, Bullying and Unfair Supervision in the Workplace. *Journal of Business Ethics*, 100, 367–379.
- Burke, R. (2010). Human Frailties and Toxic Organizations. in *Risky Business, Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations*, (EDS (Ronald J. Burke; Cary L. Cooper). Farnham, Surrey, GBR: Ashgate Publishing Group
- Caponecchia, C.; Sun, A.Y. Z.; Wyatt, A. (2012). 'Psychopaths' at Work? Implications of Lay Persons' Use of Labels and Behavioural Criteria for Psychopathy. *Journal of Business Ethics*, 107, 399–408.
- Cima, M.; Tonnaer, F.; Hauser, M.D. (2010). Psychopaths know right from wrong but don't care, *SCAN*, 5, 59- 67.
- Clarke, J. (2005). *Working with Monsters. How to Identify and Protect Yourself from the Workplace Psychopath* (Random House, Sydney).
- Edens, J. F. (2006). Unresolved controversies concerning psychopathy: Implications for clinical and forensic decision making. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37(1), 59–65.
- Jonason P.K.; Slomski, S.; Partyka, J. (2012). The Dark Triad at work: How toxic employees get their way, *Personality and Individual Differences* 52, 449–453.
- Kirel, Ç. (2007) Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici Ve Risk Azaltıcı Öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 2i, 317-334.
- Neumann, C. S., Hare, R. D. (2008). Psychopathic traits in a large community sample: Links to violence, alcohol use, and intelligence. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 76, 893–899.
- Sutton, R. I. (2007). "Building the civilized workplace," *McKinsey Quarterly*, 2, 47-55.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: BETA Yayınları.



İnsan Kaynaklarını Yönetme ve Kullanma Konusunda Mesafe Almamız Gerekliyor...



EDUSER olarak,
hizmet yelpazemiz içinde
daha çok proje bazlı ve
kurumsal *kapasite artırma*
amaçlı kariyer rehberliği,
iş ve *meslek danışmanlığı*
hizmetleri sunuyoruz.

Aişe AKPINAR
EDUSER Danışmanlık

Ülkemizin ilk danışmanlık kuruluşlarından biri olan EDUSER, 15 yıldır faaliyetlerini kesintisiz olarak sürdürüyor. Kurulduğu ilk yıllarda genel olarak eğitim, özellikle de mesleki eğitim alanına yönelen EDUSER, Türkiye'nin AB'ye üyelik süreciyle beraber artan projelerle birlikte farklı sektörlerde de hizmet veriyor. Bugün halihazırda örgün ve yaygın eğitimin tüm kademelerinin yanı sıra yönetim ve kurumsal gelişim,

kapasite ve onu destekleyen tüm faaliyetler içerisinde yer aldıklarını vurgulayan Akpınar, bu kapsamda bakanlıklar, bakanlıkların bağlı ya da ilgili olduğu kuruluşlar, meslek örgütleri, üniversiteler, uluslararası kuruluş ve işletmelere yönelik hizmet verdiklerini söylüyor.

Öncelikle sizi tanıyabilir miyiz?

EDUSER'in kurucu ortaklarından birisiyim. 1988 yılında Mülkiye'de okurken aynı zaman-

görev yaptım. Çalıştığım ülkeler; Uganda, Tanzanya, Svaziland, Zimbabve, Butan, Peru gibi genellikle gelişmekte olan ve geri kalmış ülkeler. Buralarda sosyal projeler yaptım. Halen de bu alanda çalışmaya devam ediyorum.

EDUSER'in müşteri portföyü içerisinde hangi kuruluşlar yer alıyor?

EDUSER'in bakanlıklardan firmalara kadar uzanan çok geniş bir



işgücü piyasası, istihdam, bölgesel kalkınma, alan araştırmaları, girişimcilik ve KOBİ'ler gibi farklı alanlarda da hizmet veren EDUSER, daha çok kurumsal kapasite gelişimi ve onu destekleyen tüm faaliyetler içerisinde yer alıyor.

2000 yılından bu yana EDUSER'de yönetici ve aynı zamanda uluslararası uzman olarak çalışan Aişe AKPINAR, hizmetlerinin bireyden daha çok kurumsal yapılara yönelik olduğunu belirtiyor. Kurumsal

da Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu'nda çalıştım. Öğrencilik dahil bu kuruluştaki 10 yıl geçirdim ve bu deneyim mesleki kariyerime ben fazla farkında olmadan şekil verdi. Sonra yaklaşık 6 yıllık bir Dünya Bankası proje deneyimim oldu. Bu süreçle birlikte proje dünyasına girdim ve bir daha çıkmadım. Yaklaşık 25 yıldır hayatım "proje" üretmekle ve gerçekleştirmeye çalışarak geçti diyebiliriz. Türkiye dahil 10'un üzerinde farklı ülkede çok farklı projelerde

müşteri portföyü bulunmaktadır. Hizmet sunduğumuz kuruluşlar arasında kamu kuruluşları, özel sektörde faaliyet gösteren şirketler, sivil toplum kuruluşları, gönüllü kuruluşlar, üniversiteler ve diğer eğitim kurumları ile uluslararası kuruluşlar ve yabancı şirketler yer almaktadır. Kendi alanımızda tanınan ve saygın bir danışmanlık kuruluşu olduğumuzu söyleyebilirim. 15 yıllık emeğin sonunda bu noktada olmak ve bunu söyleyebilmek güzel. Bununla gurur duyuyorum.

Kariyer danışmanlığı kapsamında uygulamalarınız ve projeleriniz nelerdir?

Daha önce de ifade ettiğim gibi bizim kurulduğumuzdan bu yana hep olduğumuz ve güçlenerek bugüne geldiğimiz birinci faaliyet alanımız genel olarak “EĞİTİM” özel olarak ise “MESLEKİ EĞİTİM”. Eğitimin bilhassa mesleki eğitimin odağında bireyin yapacağı “iş” ve “meslek” bulunmakta. Bunun seçimi ise hem birey hem de içinde yaşadığı toplum için çok önemli. Birey kendi yetenek ve ilgisine en uygun işi, mesleği seçip bu alanda çalışma imkânı bulursa bu, hem kendi başarısı ve mutluluğu hem de hizmet verdiği toplum kesimi için çok yararlı olur. İşini severek yapan insan, ister mal ister hizmet sunsun yaptığı işi en iyi biçimde yapar ve bu hizmetten yararlanan taraf da kendisi de mutlu olur. Yanlış iş ve meslek seçimlerinin insanları çok mutsuz ve sürekli bir arayışa ittiğinin sayısız örneklerini verebilirim. Şu andaki işini çok severek ve zevkle yapan birisi olarak, ben dahi iyi bir örnek olduğumu düşünüyorum. Mülkiye’de diploması okudum ancak tüm mesleki yaşamımı eğitim sektöründe geçirdim. Benim gibi milyonlarca insan var. Tersini söylemek daha doğru galiba. Mesleğini bilinçli ve mesleki yönlendirme sonucu seçmiş insan sayısı çok az. Mevcut eğitim sistemi bu süreci tam manasıyla desteklemiyor, destekleyemiyor. Ülkemizde ilk ve orta öğretim düzeyinde yabancı dil öğretmeyi nasıl beceremiyorsak mesleki yönlendirme ve kariyer danışmanlığını da bir biçimde beceremiyoruz. Bunun sebepleri çok ve karmaşık ancak kesin bir başarısızlık olduğu ortada. İşte biz, EDUSER olarak, hizmet yelpazemiz içinde daha çok proje bazlı ve kurumsal kapasite artırma amaçlı kariyer rehberliği, iş ve



meslek danışmanlığı hizmetleri sunuyoruz. Bu kapsamda birçok projenin tasarımında ve hayata geçirilmesinde çalıştık, çalışıyoruz. Son dört yıldır İŞKUR ve KOSGEB ile BTC’nin finansal katkısı ile Çukurova bölgesinde gerçekleştirdiğimiz proje kapsamında bu konuda bir model geliştirerek İŞKUR’un kurumsal kapasitesi artırılması kapsamında sistem iyileştirme çalışmaları yürüttük. Hali hazırda Milli Eğitim Bakanlığının AB desteği ile yürüttüğü “Kız Çocuklarının Okullaşma Oranının Artırılması Projesi”ne uluslararası bir konsorsiyum olarak teknik danışmanlık veriyoruz. Bu proje kapsamında Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde 43 ilde başta kız çocukları olmak üzere çocukların ilk ve orta öğretime bilhassa mesleki eğitime yönlendirilmesine yönelik çalışmalar yürütüyoruz. Bu tür pek çok çalışma sayabilirim ancak, bu ikisi bu alandan birincil düzeyde sorumlu olan ilgili kamu kurumlarında kapasite yaratma amaçlı olduğu için özellikle ifade ettim.

EDUSER’in kariyer ve istihdam becerileri eğitim paketini ve bu paketten beklentilerinizi bizimle paylaşır mısınız?

Bu konuda öncelikle kişisel görüşümü paylaşmak isterim. İşsizliğin çok arttığı, ekonomik kriz vb. özel dönemlerde bu tür özel tasarlanmış paketlerin gerekli olduğunu düşünüyorum. Ancak, önemli olan bu sorunu, sistem içinde ve sürekli hizmetler yoluyla çözmek hatta bu tür sorunları baştan öngörerek, engellemek. Aksi takdirde, bu tür özel paketler hizmet sunumunun bir yöntemi haline gelebilir. Bu sebeple, yukarıda bahsettiğim proje kapsamında tasarladığımız ve yaklaşık 1500 kişi üzerinde pilot ettiğimiz kariyer rehberliği modelini İŞKUR’a önerdik. Bunun İŞKUR’un

standart işgücü uyum hizmetlerinin başında ya da sonunda mutlaka verilen bir hizmet olmasına çalıştık. Zira o projede gördük ki, bize iş için başvuran -çoğu gençlerden oluşan- hedef grubun yaklaşık %30'u mevcut mesleki becerileriyle, herhangi ek bir mesleki eğitime gerek duymadan, iyi bir kariyer rehberliği ile işe/istihdama ulaşabiliyor. O zaman, eğitim sisteminde bir biçimde mesleki bilgi, beceri kazanmış bir kişi – şayet kendisi meslek değiştirmek istemiyorsa- neden bir başka alanda yeniden sil baştan bir meslek öğrenme sürecine koşulsun. Bu hem ona hem ailesine hem de ülke kaynaklarına büyük haksızlık. Biz, insan sermayesini bu kadar kötü yöneten ve kullanan bir ülke olmamalıyız. Avrupa Birliği ülkeleri dahil pek çok ülke gördüm ve bir çoğunda proje bazlı çalışma imkanım oldu. İnsan kaynağı sermayesi bakımından onlardan hiç de geri olmadığımızı söyleyebilirim ancak, asıl sorunun insan kaynağını yönetmek ve kullanmak olduğunu gördüm, buna kanaat getirdim. Biz burada zayıfız. Bunu iyi becerebildiğimizi düşünmüyorum.

Sorunuza tekrar dönecek olursak, istihdam becerileri eğitim paketini yararlı buluyorum. Ancak, başta MEB olmak üzere gençlere meslek kazandıran tüm yapıların bu sorunu bu tür ek paketlere gerek kalmadan sistem içinde çözmeleri gereğine inanıyorum. Türkiye çok büyük bir ülke. Nüfusumuzun yarısı 25 yaşın altında, yani eğitim çağında çok büyük bir genç nüfus potansiyeli var. Bu tür paketlerle ne kadarına hangi kaynaklarla ulaşabiliriz.

EDUSER, çeşitli sivil toplum çalışmalarını gönüllü olarak destekliyor. Bu bağlamda sosyal sorumluluk projeleriniz hakkında bilgi verir misiniz?

EDUSER olarak, içinde bulundu-

ğumuz ve kaynaklarını tükettiğimiz topluma ve sektörümüze vefa borcumuzu ödemek için gönüllü çalışmaların içinde yer aldığımız ve imkânlarımız çerçevesinde desteklediğimiz doğru. Kurum olarak, sosyal sorumluluk çalışmalarına önem ve destek veriyoruz. Bunu yaparken öncelikle dezavantajlı gruplarla çalışmaya özel öncelik vermeye gayret ediyoruz. Bu kapsamda yapılanların paylaşılması, bunun reklam biçiminde algılanmasından korkarım. Bundan kaçınarak şu kadarını söylemeliyim

Kaynaklarını tükettiğimiz topluma ve sektörümüze vefa borcumuzu ödemek için gönüllü çalışmaların içinde yer aldığımız ve imkânlarımız çerçevesinde desteklediğimiz doğru. Kurum olarak, sosyal sorumluluk çalışmalarına önem ve destek veriyoruz. Bunu yaparken öncelikle dezavantajlı gruplarla çalışmaya özel öncelik vermeye gayret ediyoruz.

ki, özellikle kız çocuklarının okutulması, çalışan çocuklarla ilgili çalışmalar, dezavantajlı kadınların iş ve toplum yaşamına entegre edilmesi, engellilerle ilgili bu tür çalışmalar yapıyoruz. Spesifik kurum ve kişi ismi vermekten kaçındığım için beni anlayışla karşılayacağınızı umuyorum.

AB Projeleri uzmanı olarak Türkiye’de iş hayatını, insan kaynaklarının gelişimini nasıl değerlendiriyorsunuz? Türkiye’de istihdam sorununa çözüm önerileriniz nelerdir?

Türkiye her alanda olduğu gibi bu alanda da hızla öğrenen, deneyimleyen ve bu deneyimlerini sisteme – yavaş da olsa - entegre etmeye çalışan bir ülke. Ben, hem işveren hem de bu alanda teknik uzman olarak halen çalışan bir kişi olarak bunu söyleyebilirim. Türkiye kapalı bir ülke ya da toplum değil. Hem birey hem de devlet ölçeğinde, dışarıya açığız ve sürekli bir iletişim ve etkileşim içindeyiz. Kendi deneyimlerimizi paylaşıyor, başkalarının deneyimlerinden yararlanmaya çalışıyoruz. Bazen hızımız ve tarzımız, ciddi kayıplara ve hayal kırıklıklarına sebep olsa da sürekli bir gelişim içinde olduğumuzu görmek heyecan verici. İnsan kaynaklarını yönetme ve kullanma konusundaki görüşümü yukarıda dile getirmiştik. Bu alanda ciddi mesafe almamız gerekiyor. Her türlü kararda liyakat ve mesleki yeterlik önemli olmalı. Bunun dışındaki kriterlere değer verilmemeli. Bunda güvenilir bir mesleki yeterlikler sisteminin hayata geçirilmesi büyük önem taşıyor. Kamu özel tüm kesimlerin, hakkıyla alınmış mesleki yeterlik belgesine kıymet vermesi, istihdamda yetkinliği belgelenmiş kişilere öncelik vermesi önemli. Bunun için 2006 yılında kurulmuş daha henüz oldukça genç olan Mesleki Yeterlikler Kurumu (MYK)’nın önemli ve kritik bir görev üstlendiğini düşünüyorum. Umarım bu alanda MYK başarılı olur ve beklentilerimiz gerçekleşir. Bunu, hem bu alanda çalışan bir uzman ve danışmanlık kuruluşu hem de bir işveren olarak gönülden arzu ediyorum. Bu, sadece ülke içindeki istihdam bakımından değil, Türkiye’nin başta AB

olmak üzere, uluslararası pazarlara entegrasyonu, işgücünün bu pazarlarda mobil hale gelebilmesi ve rekabet bakımından çok önemli. Uluslararası düzeyde kabul gören, akredite edilmiş mesleki yeterlik belgesi yani mesleki pasaportunuz olmadan bu mümkün değil. MYK işte bu iddianın hayata geçirilmesine hizmet etmek üzere kurulmuş bir kurum. Bunu başarması için hepimizin destek olması gerek.

25 yıllık iş hayatımın 10 yılında esnaf-sanatkarların sorunlarıyla uğraşarak, kalan zamanda da kendi işimi yapan bir işveren olarak şunu söyleyebilirim, kayıtlı ekonomi içinde, verginizi vererek, temiz bir işletme olarak hayatınızı idame etmek zor. İstihdam üzerindeki vergiler çok ağır. Bu da kayıt dışı istihdamı yaratıyor. Bizim tür kurumlarda bunun olduğunu sanmıyorum, dahası düşünmek istemiyorum. Sürekli yurtdışından firmalarla konsorsiyumlar kurarak iş yapan bir firma olarak, Türkiye'deki işlerde istihdam üzerindeki vergiler partnerlerinizle aramızda sorun dahi olabiliyor. Vergilerin bu denli ağır ve yüksek oluşunu onlara anlatmakta zorluk çekiyoruz. İstihdamın teşvik edilmesinde, bu boyut dikkate alınmalı. İşletme için vergi, istihdamdan vazgeçme sebebi olmamalı.

Engelliler bu yıl ilk kez devlet memurluğu için sınava girdiler, engellilerin istihdamı için yeterli mi, sizin projeleriniz var mı?

Engelliler konusunda saatlerce konuşabiliriz. Yukarıda detay vermek istemediğim sosyal sorumluluk projelerimiz kapsamında bu kesim ile yakından ilgilimiz ve sorunlarını yakından biliyoruz. Nüfusumuzun yaklaşık %10-12'sinin engellilerden oluşuyor. Bu, aslında uluslararası kabul gören bir oran. Tüm ülkelerde durum bu. Yıllardır, ka-

dınlarda olduğu gibi bu kesimi de yok sayarak bugünlere geldik. Bu kesim hiç yokmuş gibi davrandık. Yasaların öngördüğü engelli çalıştırma kotasını dahi kullanmadık. Özel sektör bir engelli çalıştırıp onunla uğraşmak yerine, ceza parası ödeme seçeneğini tercih etti. Bu bir anlayış ve öncelik meselesi.



Uzun yılların ihmalı böyle bir sınav ve münferit çalışmalarla ortadan kalkabilir mi? Elbette ki olumlu ve iyi niyetli bir girişim. Ancak, yine vurgulamak isterim. Benim ilgilendiğim, sistemin bu kesimi nasıl ele aldığı ve bu kesimin sorunlarını nasıl bir yaklaşım ve süreç ile yönettiğidir. Bunu söylerken, kanun-mevzuat düzenleme dahil, tüm toplum hizmetlerinden bu kesimin dışlanmadan - hatta öncelikli olarak- yararlanmasından bahsediyorum. Geçenlerde görme engellilerle ilgili bir projemizin kapanış toplantısını yaptık. O toplantıda konuşmacıydım. Kürsüden duvarlardaki afişlere baktım. Yak-

laşık 10 civarındaki afiş ve posterin tümü istihdam ve bu yolla topluma entegre olma talebiyle ilgiliydi. Bu gözlemimi kürsüden de dile getirdim. Bu insanlar en temel hakları olan "çalışma hakkını" kullanmayı ve bunun için Devletin kendilerini gerekli bilgi ve beceri ile donatmasını ve istihdam yolunu açmasını talep ediyorlar. Evde oturup maaş almayı aşağılayıcı ve dışlayıcı buluyorlar. Çalışmak istiyorlar. Biz ise, bu talebi anlamaktan halen uzağız. Dünya bugün 'sosyal içerme' denen bir kavramı konuşuyor ve bunun için politikalar üretip hayata geçiriyor. Bu tür çalışmalar büyük ölçüde AB üyelik süreci ile Türkiye gündemine de girdi. Politika ve strateji dokümanlarında bu kavramlar artık yer buluyor. Umarım bunlar kâğıt üzerinde kalmaz ve en kısa zamanda ve etkin biçimde hayatımızın da bir parçası olur.

Kariyer hayatına yeni başlayacaklara önerileriniz nelerdir?

Kariyer hayatına yeni başlayacaklara, bunun onların kendi hayatları olduğunu, meslek seçiminin çok önemli olduğunu, anne-babalarının gerçekleştiremedikleri hayallerini değil, kendi hayallerini gerçekleştirmek için çabalamalarını tavsiye ediyorum. Hayatlarında kendilerine hedef koyup, bu hedef için çok çalışmalılar. Her alanda farklı olmanın, farklı olanı ve daha iyiyi ortaya koymanın heyecanını kaybetmemelerini öneriyorum. Ancak bu şekilde kendilerini daha mutlu ve iyi hissederler. Bence hayatta yaptığı işten mutlu olan insandan daha mutlusu yoktur. Zira kişi her gün çalışmak zorunda. Bundan zevk alıyorsa hayattan zevk alıyor demektir. İşinizi sevmiyorsanız, değiştirin. Mutsuzluk kaderiniz olmasın. Bunun söylemenin kolay, yapmanın zor, ama imkânsız olmadığı bilerek söylüyorum... ■



Rehberlik Teknoloji ile Buluşuyor

Sanal Rehberlik

Kırsal ve kentsel alanlarda, istihdam edilmeyi bekleyen kadın-erkek, genç yaşlı pek çok insan işsiz konumdadır. Mesleki gelişim, istihdam edilebilirliği arttıracak fırsatlar muhtemelen bir yerlerde mevcuttur ama bu insanlar bu fırsatların farkında değildir.

Kariyer danışmanlığında Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BIT) araçlarının kullanımı oldukça tartışmalı bir konudur. BIT araçlarının danışmanlıkta kullanımı bazı danışmanlar tarafından yüz yüze danışmanlık hizmetlerinin yerini asla dolduramayacak, daha ucuz ve verimsiz bir yöntem olarak görülmektedir. Ancak diğer bazı danışmanlar ise BIT'i danışmanlık hizmetlerinin sunumunda bir araç olarak görmekte, yüz yüze danışmanlığın yerini almaktan ziyade onu desteklediğini ve verimini artırdığını savunmaktadır.

Kariyer danışmanlığında BIT kullanımına yönelik farklı görüşlerin birleştiği tek nokta gelişen teknoloji ve iletişim araçlarıyla birlikte BIT'in

giderek iş ve özel hayatımızın ayrılmaz bir parçası olduğu olabilir. Bu gün artık Skype gibi araçlarla başka şehir ve ülkelerdeki meslektaşlarımızla görüntülü ve sesli video konferans oturumları düzenleyebiliyor; Facebook, Twitter gibi sosyal medya araçları ile ilgi duyduğumuz şirketleri takip edebiliyor

**Bilgi ve İletişim Teknolojileri
Temelli Yenilikçi Mesleki Rehberlik
Hizmetlerinin Geliştirilmesi**

ve iş ilanlarından anında haberdar olabiliyor; online eğitimler ile mesleki gelişimimizi oturduğumuz güçlendirebiliyor; banka işlemlerimizi internet bankacılığı ile kolayca halledebiliyoruz. Bu doğrultuda hayatımızın her alanına girmiş olan BIT'in kariyer danışmanlığı alanında da yardımcı bir araç, kolaylaştırıcı

cı ve hızlandırıcı bir yöntem olarak karşımıza çıkması kaçınılmazdır.

Dünyanın birçok gelişmiş ülkesinde, BIT araçlarının kullanımı bireylerin mesleki bilgiye ve kariyer seçeneklerine erişimini kolaylaştırmış ve öğrenme fırsatlarını arttırmıştır. Henüz ülkemizde mesleki rehberlikte BIT kullanımına yönelik danışan ve danışman yönünde yeterli çalışma mevcut değildir.

Bu eksiklikten yola çıkarak Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği KAR-DER, Sanal Rehberlik projesini geliştirmiş ve uygulamaya koymuştur. Temel amacı, kariyer danışmanlarının hizmet sunumunda BIT kullanımını arttırmak ve danışmanların gerekli BIT yeterlilikleriyle donanmalarını sağlamak olan projede, ASTER (İtalya) tarafından yürütülen 'ICT Skills for Guidance Counselors' Leonardo da Vinci Pilot Projesi'nin yöntem ve çıktıları transfer edilmiştir. Kasım 2009 tarihinde başlayan proje, Ekim 2011 tarihinde sona ermiştir.

Leonardo da Vinci Yenilik Transferi 2009

Bilgi ve İletişim Teknolojileri Temelli Yenilikçi Mesleki Rehberlik Hizmetlerinin Geliştirilmesi - Sanal Rehberlik

BİT Beceri Haritasında Kullanılan Kategoriler					
IAEVG/AIOSP Rehberlik Görevleri *	BİT Aracı		BİT'in Rehberlik Sürecinde Kullanım Sekli		Yetkinlik Numarası
1 Ölçme	W	Web sitesi	K	BİT'in kaynak olarak kullanımı	1,2,3,...,10 Rehberlik ile ilgili BİT yetkinlikleri numaraları
2 Eğitsel Rehberlik	E	e-posta			
3 Kariyer Gelişimi	V	Video konferans	A	BİT'in araç olarak kullanımı	
4 Danışmanlık	T	Telefon			
5 Bilgilendirme	SO	Sohbet odası	M	BİT'in rehberlikle ilgili materyal veya içerik geliştirmek için kullanımı	
7 Araştırma ve Değerlendirme	H	Haber grubu			
10 Yerleştirme	S	Kısa mesaj (SMS)			
	Y	Yazılım			

* International Association for Educational and Vocational Guidance tarafından belirlenen 10 rehberlik görevinden 7'si kullanılmıştır.



Örnek Kullanım:

Yetkinlik 1-W-K-1.*

1: Ölçme

W: Web sitesi

K: Kaynak olarak

1: Yetkinlik numarası

*Danışanların ihtiyaçlarını tespit etmede çevrimiçi kaynakları kullanabilmek

REHBERLİK ODAKLI BİT BECERİ HARİTASI

BİT ARACI	IAEVG REHBERLİK YETKİNLİK ALANLARI							
	1. Ölçme	2. Eğitsel Rehberlik	3. Kariyer Gelişimi	4. Danışmanlık	5. Bilgilendirme	7. Araştırma ve Değerlendirme	10. Yerleştirme	
WEBSİTESİ	Yetkinlik 1-W-K 1. Danışanların ihtiyaçlarını tespit etmede çevrimiçi kaynakları kullanabilmek	Yetkinlik 2-W-K 1. Her düzeyde eğitim fırsatları hakkında danışanlara bilgi sağlamak amacıyla resmi ve özel web sitelerini kullanabilmek	Yetkinlik 3-W-K 1. Kariyer gelişimi ile ilgili web sitelerini belirleyebilmek ve kullanabilmek	Yetkinlik 4-W-K 1. Bireysel ve grup rehberlik görüşmelerinde internetten kaliteli bilgi kaynaklarını ve rehberlik araçlarını bulabilmek (kişisel gelişim, rehberlik merkezleri, işgücü piyasası bilgileri, işveren web siteleri, psikometrik ve diğer çevrimiçi testler)	Yetkinlik 5-W-K 1. Resmi ve güvenilir bilgi edinmek amacıyla uygun web sitesini seçebilmek ve kullanabilmek	Yetkinlik 7-W-K 1. Danışanlara değerlendirme araçlarının nasıl kullanıldığını açıklayabilmek	Yetkinlik 10-W-K 1. Danışanlara iş fırsatları hakkında bilgi vermek amacıyla çevrimiçi kaynakları kullanabilmek	
	Yetkinlik 1-W-K 2. Danışanlara çevrimiçi öz değerlendirme araçlarını nasıl kullanacaklarını anlatabilmek	Yetkinlik 2-W-K 2. Danışanlara bilgi edinmek amacıyla web sitelerinde nasıl gezinileceğini gösterebilmek	Yetkinlik 3-W-K 2. Kariyer gelişimi ile ilgili çevrimiçi forumları kullanabilmek	Yetkinlik 4-W-K 2. Danışanlara bir web sitesindeki rehberlikle ilgili kaynakları nasıl kullanacağını açıklayabilmek	Yetkinlik 5-W-K 2. Danışanlara internette mevcut bilgileri bulmaları ve kullanmaları için yardım edebilmek		Yetkinlik 10-W-K 2. Danışanlara birlikte fırsatları araştırabilmek	
			Yetkinlik 3-W-K 3. Bireyler ve gruplara kariyer gelişimi için internetin nasıl kullanılacağını gösterebilmek					
			Yetkinlik 3-W-A 1. Kariyer gelişimine yardımcı olan forumları kullanabilmek					
	Yetkinlik 1-W-M 1. Çevrimiçi öz değerlendirme araçları tasarlayabilmek	Yetkinlik 2-W-M 1. Eğitim rehberliği amaçlı web sitesi tasarlayabilmek	Yetkinlik 3-W-M 1. Danışan grubu ile iletişim kurmak için web sitesi tasarlayabilmek	Yetkinlik 4-W-M 1. İnternet üzerinden kullanımı uygun kişisel gelişim araçları geliştirebilmek	Yetkinlik 5-W-M 1. Web siteleri için içerik geliştirebilmek ve internette gezinme yollarını araştırmak	Yetkinlik 7-W-M 1. Web sitelerinin değerlendirme bölümünü planlayabilmek	Yetkinlik 10-W-M 1. Web sitelerinde iş ve staj aramaları için bir bölüm tasarlayabilmek	
E-POSTA		Yetkinlik 2-E-K 1. Danışanlara kariyer danışmanı ile e-posta aracılığıyla iletişim kurmayı öğretebilmek	Yetkinlik 3-E-K 1. Kariyer gelişimi amacıyla çeşitli hedef gruplara hassas ve uygun bir biçimde e-posta iletişimi kurabilmek		Yetkinlik 5-E-K 1. Danışanlara e-posta ile bilgilendirme, tavsiye ve rehberlik konularında yardım edebilmek		Yetkinlik 10-E-K 1. Danışanlara, başka bir kişi ya da kuruluştan iş fırsatları ve iş deneyimleriyle ilgili nasıl bilgi alınabileceğini açıklayabilmek	
	Yetkinlik 1-E-A 1. Danışanların ihtiyaçlarını doğru olarak tanımlayabilmek için danışandan bilgi edinmek	Yetkinlik 2-E-A 1. e-posta ile danışanların rehberlik ihtiyaçlarına cevap verebilmek	Yetkinlik 3-E-A 1. Danışanların kariyer gelişimini desteklemek amacıyla e-posta kullanabilmek		Yetkinlik 5-E-A 1. Danışanlara e-posta aracılığıyla bilgilendirebilmek	Yetkinlik 7-E-A 1. e-posta aracılığıyla danışanların kaydettiği ilerlemeyi takip edebilmek	Yetkinlik 10-E-A 1. Danışanlara iş ve staj arama süreçlerinde koçluk yapabilmek	
VIDEO/KONFERANS	Yetkinlik 1-V-K 1. Danışanları başka birimlere yönlendirmeyi gerektiren durumlarda video konferans aracını kullanabilmek	Yetkinlik 2-V-K 1. Danışanlara danışmanla birlikte video konferans aracılığıyla iletişim kurma imkanının sunulabilmesi		Yetkinlik 4-V-K 1. Birey veya grup görüşmelerinde uzaktaki danışanlarla birlikte video konferans oturumu düzenleyebilmek	Yetkinlik 5-V-K 1. Birey veya gruplara yönelik uzaktaki danışanlarla birlikte bilgilendirme ve tavsiye amaçlı video konferans oturumu düzenleyebilmek		Yetkinlik 10-V-K 1. Danışanların sorularına yanıt bulabilmek amacıyla işverenlerle video konferans oturumu düzenleyebilmek	
		Yetkinlik 2-V-K 2. Birey veya grup görüşmelerinde uzaktaki danışanlarla birlikte video konferans oturumu düzenleyebilmek					Yetkinlik 10-V-K 2. İş arayanlara video konferans oturumları düzenleyebilmek (örneğin adayları ön eleme amacıyla)	
		Yetkinlik 2-V-A 1. Danışanlara eğitim rehberliği amaçlı kamu veya özel, bireysel ve/veya grup olarak video konferans oturumları organize edebilmek		Yetkinlik 4-V-A 1. Danışanlara video konferans aracılığıyla kamu veya özel, bireysel ve/veya grup rehberlik oturumları organize edebilmek	Yetkinlik 5-V-A 1. Danışanlara video konferans aracılığıyla kamu veya özel, bireysel ve/veya grup bilgilendirme oturumları düzenleyebilmek	Yetkinlik 7-V-A 1. Danışanları kat ettiği ilerlemeyi video konferans oturumları aracılığıyla takip edebilmek		
TELEFON	Yetkinlik 1-T-A 1. Danışanlara ilgili başka araçlar kullanılarak yapılan tanıyı tamamlamak amacıyla telefonla bilgi alabilmek	Yetkinlik 2-T-A 1. Danışanlara telefon yoluyla özel ve/veya genel eğitsel rehberlik hizmeti sağlayabilmek (örneğin çağrı merkezleri)	Yetkinlik 3-T-A 1. Danışanların kariyer gelişiminde yardım etmek amacıyla telefonu kullanabilmek	Yetkinlik 4-T-A 1. Grup rehberliğinde belirli konularda telekonferans görüşmeleri organize edebilmek	Yetkinlik 5-T-A 1. Danışanlara telefon aracılığıyla özel veya genel bilgi sağlayabilmek	Yetkinlik 7-T-A 1. Danışanların görüşmeyle değerlendirilebilir ve takip edilebilir	Yetkinlik 10-T-A 1. Danışan telefon aracılığıyla iş arama konusunda rehberlik yapabilmek	
				Yetkinlik 4-T-A 2. Danışanlara telefon aracılığıyla rehberlik görüşmesi gerçekleştirebilmek				
				Yetkinlik 4-T-A 3. Danışanın gelişimini telefon aracılığıyla takip edebilmek				
SOHBET ODASI		Yetkinlik 2-SO-K 1. Danışanlara, danışmanlar ile internette sohbet odaları aracılığıyla iletişim kurmayı gösterebilmek						
		Yetkinlik 2-SO-A 1. Bireyler veya gruplara sohbet odalarında belirli bir konu hakkında bilgi aktarabilmek (örneğin Avrupa'da hareketlilik)	Yetkinlik 3-SO-A 1. Danışanlara kariyer gelişimlerinde yardımcı olmak için sohbet odalarını kullanabilmek	Yetkinlik 4-SO-A 1. Bireysel ve grup rehberliği sürecinde sohbet odalarını kullanabilmek	Yetkinlik 5-SO-A 1. Bireyler veya gruplara sohbet odalarında belirli bir konu hakkında bilgi aktarabilmek (örneğin Avrupa'da hareketlilik)	Yetkinlik 7-SO-A 1. Sohbet odaları aracılığıyla danışanların yanıtlarını ve hareketlerini takip edebilmek ve değerlendirebilmek	Yetkinlik 10-SO-A 1. Danışan gruplarına iş ve staj arama sürecinde sohbet odalarını kullanarak yardımcı olabilmek	
HABER GRUBU				Yetkinlik 4-H-K 1. Danışanlara rehberlik sürecinde haber gruplarını kullanmalarında yardımcı olabilmek				
		Yetkinlik 2-H-A 1. Haber grupları aracılığıyla eğitim ile ilgili konularda danışanlara bilgi sağlayabilmek		Yetkinlik 4-H-A 1. Bireysel ve grup rehberliğinde haber gruplarını kullanabilmek	Yetkinlik 5-H-A 1. Haber grubu aracılığıyla belirli konularda bilgi sağlayabilmek	Yetkinlik 7-H-A 1. Haber grupları aracılığıyla danışanların yanıtlarını ve hareketlerini takip edebilmek ve değerlendirebilmek	Yetkinlik 10-H-A 1. Danışan gruplarına iş ve staj arama sürecinde yardımcı olabilmek	
SMS		Yetkinlik 2-S-A 1. Danışanlara SMS ile kısa sorular sorabilmek	Yetkinlik 3-S-A 1. Kariyer gelişimi sürecinde danışanlara yardım etmek için SMS kullanabilmek		Yetkinlik 5-S-A 1. Belirli konularda danışanlara bilgi vermek amacıyla SMS gönderebilmek	Yetkinlik 7-S-A 1. SMS kullanımı hakkında danışanları eğitebilmek	Yetkinlik 10-S-A 1. Danışanların profillerine uygun iş fırsatları hakkında bilgilendirebilmek	
YAZILIM	Yetkinlik 1-Y-K 1. Ölçmeye yönelik yazılımları kullanabilmek	Yetkinlik 2-Y-K 1. Danışanlara mevcut kurslar, vb. ile ilgili tavsiyeler vermek için çevrimiçi veri tabanlarını kullanabilmek	Yetkinlik 3-Y-K 1. Kariyer gelişimi hakkında bilgi vermek amacıyla yazılım kullanabilmek	Yetkinlik 4-Y-K 1. Psikometrik ve diğer testleri çevrimiçi uygulayabilmek	Yetkinlik 5-Y-K 1. Bilgi yazılım paketleri ve veri tabanları kullanabilmek	Yetkinlik 7-Y-K 1. Danışanların yeteneklerini, deneyimlerini vb. değerlendirmek için yazılım kullanabilmek	Yetkinlik 10-Y-K 1. Danışanların ihtiyaçlarına göre açık işlere yönelik veritabanlarını kullanabilmek	
			Yetkinlik 3-Y-K 2. Bireyler ve gruplara kariyer gelişimi amaçlı yazılımların kullanımını gösterebilmek					
	Yetkinlik 1-Y-M 1. Değerlendirme yazılımı tasarlayabilmek	Yetkinlik 2-Y-M 1. Eğitim rehberliği amaçlı özel yazılım paketleri tasarlayabilmek	Yetkinlik 3-Y-M 1. İnteraktif rehberlik hizmeti sunabilmek için yazılım tasarlayabilmek	Yetkinlik 4-Y-M 1. Değerlendirme yazılım paketleri tasarlayabilmek	Yetkinlik 5-Y-M 1. Bilgi yazılım ve veritabanı tasarlayabilmek	Yetkinlik 7-Y-M 1. Değerlendirme faaliyetleri için yazılım planlayabilmek	Yetkinlik 10-Y-M 1. Açık iş ve staj imkanlarına erişim sağlayan yazılım paketleri tasarlayabilmek	

Proje Kapsamında; danışmanların rehberlikte BIT kullanımına yönelik bilgi ve becerilerini arttırmayı amaçlayan Sanal Rehberlik Eğitim Kiti, kariyer danışmanlarının hizmet sunumunda sahip olmaları gereken BIT yetkinliklerini içeren BIT Beceri Haritası ve kariyer danışmanlığında BIT kullanımına yönelik Türkiye ve Avrupa'da iyi uygulamaya örnekleri ve çeşitli makalelerin derlendiği İyi Uygulamalar Kitabı hazırlanmıştır.

Sanal Rehberlik Eğitim Kiti

Danışmanların rehberlikte BIT kullanımına yönelik bilgi ve becerilerini arttırmayı amaçlayan Sanal Rehberlik Eğitim Kiti; İş Hayatında Y Kuşağı ve Sosyal Medya, Kariyer Danışmanlığında Video Konferans Kullanımı ve Danışmanlıkta Yenilikçi Bir Yöntem: Second Life konularını ele alarak Türkçe- İngilizce olarak üzere iki dilde hazırlanmıştır.

BIT Beceri Haritası

Bu çalışmada hızlı gelişen teknoloji ile beraber güncellenmesi gereken BIT Beceri Haritası danışmanlar için yol gösterici bir araç olarak kullanılmaktadır.

BIT Beceri Haritası Nasıl Kullanılır?

BIT Beceri Haritası rehberlik ile ilgili görevlerin BIT araçları kullanılarak nasıl yapılabileceğini içermektedir. Bu nedenle BIT Beceri Haritası 3 temel katagori çerçevesinde oluşturulmuştur.

1) BIT'in rehberlik sürecinde kullanımı;

- Danışmanlar BIT'i rehberlik sürecinde kaynak olarak kullanabilirler (web siteleri, veritabanları, vb.)
- Danışmanlar BIT'i danışanlar ile iletişim kurmada araç olarak kullanabilirler (e-posta, video konferans, sohbet oturumu, vb.)
- Danışmanlar BIT'i, BIT temelli rehberlik materyalleri veya içe-

riği geliştirmek için kullanabilirler (rehberlikle ilgili web siteleri veya yazılım geliştirme)

2) Rehberlik görevleri;

BIT Beceri Haritasında, Interneti- olan Association for Educational and Vocational Guidance tarafından geliştirilen rehberlik görevleri listesindeki 10 rehberlik görevi arasından seçilen 7 rehberlik görevi kullanılmıştır. Haritada kullanılan rehberlik görevleri şunlardır; Ölçme, Eğitsel Rehberlik, Kariyer Gelişimi, Danışmanlık, Bilgilendirme, Araştırma ve Değerlendirme, Yerleştirme.

3) BIT araçları;

BIT Beceri Haritası 8 temel BIT aracı etrafında organize edilmiştir. Bunlar; web sitesi, e-posta, video konferans, kısa mesaj (SMS), sohbet odaları, yazılım, haber grupları/ forum.

İyi Uygulamalar Kitabı

Kariyer danışmanlığında BIT kullanımına yönelik Türkiye ve Avrupa'da iyi uygulama örnekleri ve çeşitli makalelerin derlendiği İyi Uygulamalar Kitabı; Romanya, Finlandiya, İtalya, Solvenya, Estonya, Porteki gibi ülkelerde faaliyete geçirilmiş iyi uygulama örneklerini içermekte ve Türkçe- İngilizce olmak üzere iki dilde hazırlanmıştır.

Proje Kapsamında Oluşturulan BIT Temelli Araçlar

Proje Web sayfası

Proje faaliyetlerini yaygınlaştırmak amacıyla geliştirilen web sayfası aşağıdaki adreste faaliyet göstermektedir.

www.sanalrehberlik.org

E-Forum

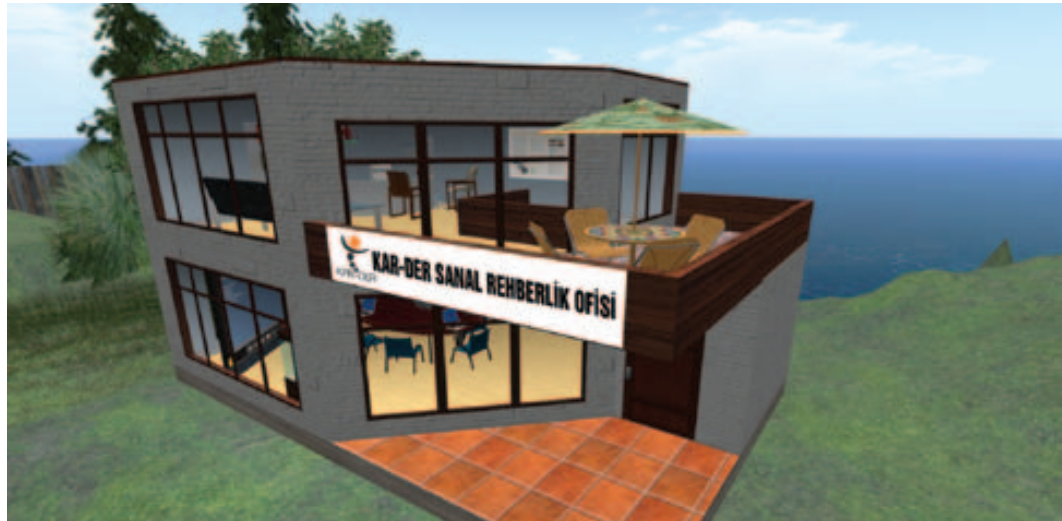
Türkiye'deki iş ve meslek danışmanlarını, rehber öğretmenleri, alanda çalışan profesyonelleri ve öğrencileri bir platformda toplamak ve birbirleri ile iletişim kurarak mesleki gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla Sanal Rehberlik E-Forum geliştirilmiştir. Forumu aşağıdaki adresten ulaşılmaktadır.

www.sanalrehberlik.org/forum

Çevrimiçi Ders Yönetim Sistemi

Proje kapsamında düzenlenen eğitimlerin BIT ayağını tamamlamak üzere Moodle (Modular Object Oriented Dynamic Learning Environment) Platformu üzerinde sanal bir sınıf oluşturulmuştur. Şimdilik sınırlı sayıda kullanıcıya açık olan platformun gelecekte daha fazla kişiye ulaşması planlanmaktadır. ■

www.moodle.sanalrehberlik.org



Yaşam Boyu Öğrenme Kaynağı

Eğitimleri düzenlerken görevimiz, *bilimsel bilgiyi* bireylerle ve kurumlarla paylaşmanın ve kuramsal bilgiyi uygulama ile bütünleştirerek toplum yararına sunmanın *en etkili* süreçlerini geliştirmek, böylece bireysel ve *toplumsal sorunların* çözümüne katkıda bulunmaktır.

Yaşadıkça öğrenme, 2000'li yıllarda üniversitelerimizde sürekli eğitim ve yaşam boyu öğrenme merkezlerinin açılarak faaliyete geçmesiyle giderek daha önemli bir yere gelmiştir. Ülkemizde, 2011 verilerine göre 165 üniversitenin 108'inde Sürekli Eğitim Merkezi bulunmaktadır. Ankara Üniversitesi sürekli eğitim merkezi (ANKÜSEM), 2001 yılında kurulmuş olup, hizmet veren merkezler içinde en eskilerinden biridir.

ANKÜSEM'de 2009 yılından beri müdürlük görevini yürüten **Elçin Çiğner Cengiz**, yaşadıkça öğrenmenin, beşikten mezara devam eden bir süreç olduğuna dikkat çekiyor. Yaşadıkça öğrenmeyi; "kişisel, toplumsal, sosyal ve istihdam ile ilişkili bir yaklaşımla bireyin; bilgi, beceri, ilgi ve yeterliliklerini geliştirmek amacıyla hayatı boyunca katıldığı her türlü öğrenme etkinliği" olarak tanımlayan Cengiz, üniversitelerin, eğitim ve bilimsel araştırmalar yapmanın yanı sıra topluma hizmet misyonunu da üstlendiğini belirterek, sürekli eğitim merkezlerine, yaşadıkça öğrenme yoluyla üniversitelerinin topluma hizmet görevini yerine getirmesinde büyük görevler düştüğünü vurguluyor.

ANKÜSEM'in kuruluş amacı ve çalışmaları hakkında genel bir değerlendirme yapar mısınız?

ANKÜSEM'in kuruluş amacı, Ankara Üniversitesi'nin önlisans, lisans ve lisansüstü öğretim programları dışında verilecek sürekli

Ankara Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (ANKÜSEM)



eğitim programları düzenlemek ve bu yolla kamu, sivil toplum kuruluşları özel sektör ve uluslararası kuruluşlarla işbirliğini geliştirerek ülke kalkınmasına hizmet etmektir.

Bilgi toplumunda hızla değişen yaşam koşullarına uyum sağlamaya çalışan programlar düzenleyen merkezimiz, eğitimlerini bireysel ve kurumsal olmak üzere iki ana başlık altında planlamaktadır. Eğitimlerimiz, katılım belgesi ve sertifika verilen programlar şeklinde düzenler. Bireysel programlar; merkez tarafından açılan kişisel gelişim eğitimleri, meslek edindirme eğitimleri, meslek sonrası yenileme ve geliştirme eğitimleri olarak düzenlenmektedir. Kurumsal eğitimler ise kamunun ve sivil toplum

kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu alanlarda düzenlenen eğitimlerdir. Bu eğitimleri düzenlerken görevimiz, bilimsel bilgiyi bireylerle ve kurumlarla paylaşmanın ve kuramsal bilgiyi uygulama ile bütünleştirerek toplum yararına sunmanın en etkili süreçlerini geliştirmek, böylece bireysel ve toplumsal sorunların çözümüne katkıda bulunmaktır.

Sürekli öğrenme ve gelişimi bir yaşam biçimi haline getirmek, bilgi eksikliğinin olduğu tüm toplumsal sorunlara duyarlılık göstermek, kuramla uygulamayı bütünleştirerek katılımcılar için yaşama geçirilebilir bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmak gibi sorumluluklarımızı kurduğumuz günden beri başarıyla yerine getirmekteyiz. Bu vesileyle

merkezin kuruluşunda ve devamında emeği geçen tüm yöneticilerimiz ve çalışanlarımıza şükran borçlu olduğumuzu ifade etmek isterim.

Bahsetmiş olduğunuz eğitim programlarından örnek verir misiniz?

Kişisel gelişim eğitimleri; Avrupa

Yönetimi Sertifikalı Eğitimi, CISCO Networking Akademi Eğitimi.

Meslek sonrası yenileme ve geliştirme eğitimleri; Tüp Bebek Eğitimi, ICSI Eğitimi, Protez Ortez Sertifikalı Eğitimi, Oral İmplantoloji Eğitimi, Deney Hayvanları Kulla-

çocukluktan ergenliğe yaratıcı düşünmenin gelişimi, dil ve konuşma güçlüğü, özgül öğrenme güçlüğü ve okul ortamında kullanılabilecek destekler, evde ilkyardım gibi konu başlıklarında seminerler düzenlenmektedir.

Eğitimlerinize kimler katılıyor?

Her eğitim için katılım koşulları ayrı belirlenmektedir. İnternet web sayfamız www.ankusem.ankara.edu.tr adresinden bunları takip etmek mümkündür. Ayrıca merkezimizle ihtiyaç duyulan konular için iletişime geçilerek talepte bulunulabilir. Bütün katılımcılar arasında, Ankara Üniversitesi öğrencileri, personeli ve mezunları ile diğer üniversite öğrencileri, 60 yaş ve üzeri yetişkinler, kamu çalışanları, emekliler için eğitimlerimizde değişik oranlarda indirim yapılmaktadır.

Merkezimiz, 2010 yılında kurulan Türkiye Sürekli Eğitim Merkezleri (TÜSEM) Konseyi üyesidir. Konseyin Yürütme Kurulu'nda Merkez Müdürü olarak Genel Sekreter Yardımcılığı görevini yürütmekteyim. Yaşadıkça öğrenme hedef kitlesinin büyüklüğü, öğrenme konularının fazla sayıda oluşu, öğretimde kalite ve standardizasyonun tesis edilmesi ve sürdürülmesi gibi çok önemli meseleleri ön plana çıkarmıştır. TÜSEM Konseyi, bu alandaki düzenlemeleri yapabilmek için çalışmaktadır. Eğitimlerimizi uluslararası düzeyde talep edilen çoklu ve transfer edilebilir beceriye sahip hale getirmek için de çalışmalar sürdürülmektedir.

Merkezimiz, ulusal düzeydeki TÜSEM Konseyi üyeliği yanında uluslararası düzeyde ikili ve çok taraflı işbirliğini geliştirmek üzere Avrupa Üniversiteleri Sürekli Eğitim Ağı (EUCEN)'nın üyesidir. ■



Birliği Proje Çevrimi Uygulamalı Eğitimi, Temel Fotoğrafçılık Eğitimi, Osmanlı Paleografyası Sertifikalı Eğitimi, Etkili İletişim ve Empati Becerileri Eğitimi, İş ve Motivasyon Eğitimi, İletişimde Heyecanı Yenme, Öfkeyi Kontrol Altına Alma ve Önyargı Eğitimi, Pozitif Psikolojik Beceriler Geliştirme Eğitimi.

Meslek edindirme eğitimleri; Dış Ticaret Elemanı Yetiştirme Sertifikalı Temel Eğitimi, İnsan Kaynakları Sertifikalı Eğitimi, Tıbbi Sekreterlik Sertifikalı Eğitimi, Tıp Fakültesi Standardize Hasta Eğitimi, Turizm Otelcilik Alanında Aşçı, Barmen, Kat Hizmetlisi Yetiştirme Eğitimi, Sağlık Kurumları

nım Sertifikası Eğitimi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi, Eğitimcilerin Eğitimi, Halkla İlişkiler Eğitimi, Yönetici Sekreterliği Eğitimi, Mevzuat Eğitimleri, Enerji Diplomasisi Eğitimi.

Bu eğitimler, verdiğimiz eğitim başlıklarından sadece bazılarıdır. Diğer tüm eğitim başlıkları için web sayfamızda yer alan kataloğumuz incelenebilir.

Bunların yanı sıra sosyal sorumluluk projelerimiz olarak Ankara Keçiören İslahvi hükümlü ve tutuklularına bilgisayar eğitimleri, Mamak Rehberlik Araştırma Merkezine üreme sağlığı, kariyer planlama, mülakat iş görüşmesi,

Dünyanın En İyi Aşçılık Okulları Arasında Gösteriliyor



Mutfak profesyonel iş alanı olarak gören ve **kariyer** hedefi, dünya mutfaklarında sayılı isimler arasında yer almak olan herkesi, **uluslararası eğitim standartlarıyla** buluşturuyor.

2004 yılında kurulan Mutfak Sanatları Akademisi (MSA), verdiği ayrıcalıklı eğitim ile bugün dünyanın en iyi aşçılık okulları arasında gösteriliyor. MSA, T.C. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir özel okul olmasının

yanı sıra dünyanın en büyük akreditasyon kurumlarının başında gelen İngiltere kökenli City & Guilds tarafından onaylı Türkiye'deki tek okul olma özelliğini de taşıyor.

Türkiye'nin en kapsamlı yiyecek-içecek eğitim merkezi olan MSA, City & Guilds tarafından dünyanın en iyi iki aşçılık okulu arasında gösterildi. 2010 yılında ise, kurucu Mehmet Aksel uluslararası alanda Yılın Girişimcisi seçilerek Endeavor ödülüne layık görüldü.



Okulda Neler Yer Alıyor?

MSA kampüsünde; profesyonel aşçılık ve profesyonel pasta-ekmekçilik, eğitim mutfakları, uygulamalı barmenlik ve miksoloji sınıfı, mutfakseverlere yönelik etkinlikler için tasarlanmış mutfak, seminer odaları, Türkiye'nin ilk ve tek mutfak oditoryumu, Yeme - İçme Konulu Uzmanlık ve Nadir Eserler Kütüphanesi, yiyecek - içecek tarihi konusunda özel bir koleksiyona sahip müzesi, AR-GE çalışmalarının yürütüldüğü mutfak laboratuvarı ve Okulun Mutfak isimli restoranı yer alıyor.

Dünyanın Her Yerine Şef Adayları Yetiştiriyor

Yiyecek-içecek sektörüne eğitilmiş ve profesyonel işgücü kazandırmak misyonu ile faaliyetlerini sürdüren MSA, senede 750'yi aşkın profesyonel şef adayını iş hayatına kazandırmakta ve sadece Türkiye'ye değil, dünyanın her yerine şef adayları yetiştiriyor.

Kendi işletmesini açma hedefi olan kişilere yönelik düzenlenen Profesyonel Yiyecek-İçecek İşletmeciliği eğitim programıyla da, profesyonel işletmecilerin her türlü bilgi ve donanımıyla yetişmesini sağlıyor.

Özel Mutfak Projelerini Hayata Geçiriyor

MSA'da profesyonel eğitimlerin yanı sıra mutfakseverlere özel her ay workshoplar düzenleniyor. Dünya mutfaklarından profesyonel pişirme tekniklerine kadar birçok eğitim, MSA eğitmen şef kadrosu tarafından veriliyor. Yılda 200'e yakın mutfak etkinliğinde 6000'i aşkın mutfak meraklısı ağırlanıyor.

Kurum, marka veya şirketlere özel etkinlik, toplantı ve workshoplar organize ediliyor. Bu ekiplere özel menüler hazırlanıyor. Motivasyon toplantıları, basın lansmanları, ürün demo veya çekimlerinin düzenlenebildiği etkinliklerde, 28 kişi profesyonel şefler ile aynı anda çalışabiliyor.

MSA kampüsünde yer alan Electrolux Auditorium, yalnızca MSA öğrencileri ve mezunlarının değil, Türkiye'nin ve hatta dünyanın sektör oyuncularının sayısız başlıkta faydalandığı, şaşırtan mükemmellikteki teknik altyapısı, benzersiz mutfak donanımı ve harika bir deneyim yaşatacak konfor standartları ile parmak ısıtıyor.

Yiyecek-içecek alanında AR-GE projeleri, menü ve ürün geliştirme, insan kaynakları desteği veren MSA, bugüne kadar 300'ün üzerinde marka ile kurumsal etkinlikler ve özel mutfak projeleri gerçekleştirdi.

Mezunlar Derneği Yol Gösteriyor

MSA diplomasına sahip olmak, aynı zamanda, MSA ailesinin de çok değerli bir üyesi olmak anlamına geliyor. MSA'nın mezuniyet sonrası öğrencilerine yol gösteren bir mezunlar derneği bulunuyor. Dernekte, başarılı öğrencilerin daha iyi eğitim almaları, güzel yerlerde iş bulmalarına yardımcı olmak için çalışmalar yürütülüyor. Her yıl artan öğrenci sayısı MSA'nın giderek büyüyen aile bireyleri, birbirlerini yakından tanımak, birbirleriyle iletişime geçebilmek, deneyimlerini, bilgilerini aktarmak, mutfak ile ilgili tüm sorularını danışmak, konuşmak, MSA'nın öğrencileri ve mezunları için planladığı özel organizasyonlardan ve eğitimlerden haberdar olmak ve içinde yer almak, iş fırsatlarından yararlanmak, yeni meslektaşlarını tanımak, yardımlaşmak için MSA Mezunlar Derneğinde buluşuyor. ■



Özlem YURDANUR ÖZGENÇ
KAR-DER İnsan Kaynakları Yönetimi
ve Kurumsal İletişim Danışman
ve Eğitmeni

Merhaba Değerli Okurlarımız,

Kariyer Gündemi Dergimizin bu ilk sayısından sizlere seslenmenin mutluluğunu yaşıyoruz. Her sayıda sizlere “Kişisel Gelişim” köşesinden farklı bir kişisel gelişim temasıyla seslenmeyi planlıyoruz. Sizler için anlamlı ve keyifli paylaşımlar sunmayı amaçlıyoruz. İlk sayımız için köşemizin adını ele aldık; kişisel gelişim algımızı masaya yatırmak ve farklı bakış açılarından değerlendirmek istedik... Beğeniyle karşılayacağınızı umuyor, gelecek sayılarda tekrar buluşmayı arzu ediyoruz.

Kişisel gelişim hayatımızın neresinde? Öğrenmenin keyfi...

Kişisel gelişim son yıllarda çokça telaffuz edilen ve tartışılan konular arasında yer alıyor. Kimilerine göre birkaç ukalanın şov yaptığı sözde seminerler veya eğitimsel veya öğretimsel amaçları bulunmayan stand up gösterileri veya birilerinin ahkam kesmek veya kendi anılarını yazmak amacıyla kaleme aldığı anı defteri niteliğindeki gereksiz kitapları çağırıştırıyor bu konu... Öte yandan bu konuyu daha önemseyen ve gerekliliğine inanan taraftarları da mevcut.. Bu taraftarlar hayata karşı daha olumlu bakıyorlar diye düşünüyorum bazen... Kişisel gelişime inandıkları için mi hayata olumlu bakıyorlar? Yoksa hayata olumlu baktıkları için mi kişisel gelişime inanıyorlar? Orası meçhul gibi; ama iki durumun da birbirini desteklediğini söylemek yanlış olmaz her-

halde... Gerçi bir seminerimde tam bu konuları tartışırken genç bir üniversite öğrencisi bana şöyle demişti: “Biz çok çaresiziz Hocam, her şey o kadar yanlış ve biz o kadar eksikiz ki! Bu sebeple kişisel gelişim adına kitap, seminer ne varsa yalayıp yutmak zorundayız... sonra da bizi karamsar olmakla suçluyorlar, karamsar olmayalım da ne yapalım?” Gencecik bir insanın belli ki hayatı sorgulamaya başladığı bir dönem... Her şey ona o kadar yanlış ki! Ne kadar tanıdık. 30’lu yaşların sonlarına gelenler bazen 20’li yaşlardaki gençlerin yüzünde kendi gençliklerinden replikleri ve yaşadıkları benzer duyguları hatırlayabiliyorlar galiba... Çok haksız da değil aslında.. Her şey çok doğru ya da ideal bir yapıda da gitmeyebiliyor hayatı... Bu nostaljik ve karmaşık düşüncelerle samimi itirafı karşısında

mutlu olduğum genç arkadaşşıma sadece şunları söyleyebiliyorum: “Eğer gerçekten karamsar olsaydın mücadele etmezdin, değiştirebileceğine inanmasan kendine yatırım yapmaya kalkışmazdın, belki de ve büyük olasılıkla hayattan halen beklentilerin olduğu için öğrenmeyi istiyorsun...” Bazen çok karamsar gibi görünen durumlara yönelik isyanlarda ne büyük umutlar vardır ama insanlar bunu göremeyebilir veya farklı algılama eğiliminde olabilir. Tekrar eski önermeye dönecek olursak; kişisel gelişime inanç ve olumlu düşünce arasında pozitif bir korelasyon var...

Kişisel gelişime inanan birçok genç insan belki bir şeylere direndiği, düzendeki veya çevredeki bir şeyleri protesto ettiği ve karşı koymaya çalıştığı için çareyi bu mücadele içinde arıyor. Geçmişteki bazı

mağlubiyetlerin varlığı veya sadece gelecekte risk almamak ve zaman kaybetmemek için sahip olunan bir öngörü de, belki etraftaki başarılı örnekleri görüp onlardan öğrenmek veya başarısız örneklerin gittiği yoldan gitmeyip farklı alternatifleri denemek cesareti de olabilir kişileri bu yola sevk eden... Einstein'ın dediği gibi; "Aynı şeyleri yaparak farklı sonuçlar almak mümkün olmadığı" için onlar kendilerinde bir şeyleri farklı yapmak ve geliştirmek arzusundalar belki de.

Mevcut eğitim sistemindeki eksiklikleri görerek bu açığı kapatmak için, bireysel potansiyelini, işgücü piyasasında kredibilitesini ve pazarlık gücünü artırmak isteyen kişiler kişisel gelişimi daha fazla talep eden konumdalar. Bu sebeplerle gençler henüz daha üniversiteyi bitirmeden ve iş hayatına atılmadan önce iş dünyası ve mevcut iş imkanları hakkında bilgilenmek, mülakat teknikleri, kendini doğru ifade etme, iletişim, beden dili, takım çalışması, profesyonel izlenim yaratmak gibi konularda bilgi ve becerilerini artırmak istiyorlar. Tüm bu teknikler sadece iş hayatına girinceye kadar kullanılmıyor elbette, ileride bireyin istediği işlerde kalıcı olabilmesini, iyi ilişkiler ve saygın bir statü elde etmesini sağlamada, farklı rol ve pozisyonların gereklerini yerine getirmek noktasında da kişisel gelişim konusu bireylerin adeta hayatlarının ayrılmaz bir parçası olarak onlara hizmet ediyor. Cervantes'in dediği gibi "insan eğitimle doğmuyor ama eğitimle yaşıyor". Eğitim hep yanı başımızda; bizler ihtiyaç duyduğumuz ve talep ettiğimiz sürece... Farklı yıllarda konu başlıkları değişiyor, ama öğrenme talebi değişmiyor. İhtiyaca göre derinleşen ve form değiştiren kişisel gelişim okyanusundan bu kez yönetim becerileri, stratejik düşünce, liderlik vb.

daha farklı düzeylerde bilgileri kişiler kendi dünyalarına davet ediyorlar. Eğitim bilimcilere göre en güzel öğrenme de böyle gerçekleşiyor zaten, kişi ihtiyaç duyarsa ve talep ederse, öğrendiği bilginin faydasına kendisi inanırsa... Bu sefer de bir başka tavuk-yumurta sarmalı karşımıza çıkıyor. Kişisel gelişimle elde edinilen bilgileri kullanıp, faydalı olduğu için mi kişiler başarılı yoksa başarılı oldukları ve başarının ne olduğunu ve nasıl elde edildiğini bildikleri için mi bunun gücüne inanıyorlar? Sizce?

Kişisel gelişim sadece iş hayatında başarılı olmaya hizmet eden araçlardan birisi değildir. Olmamalıdır.

Kişinin benliğine, ruhsal zekasına, kendi iç doyumuna hizmet eden yaşamdan daha fazla lezzet almayı ve kendimize ait bilinç ve farkındalıklarımızla kendi yaşamımızı çizme özgürlüğünü bize vermelidir. Bilmek özgürlüktür. Özgürlük yaşamdan keyif almayı mümkün kılar, o halde öğrenmek eğlencelidir de. Ama konuyu bu şekilde değerlendirebilenler için...

Etrafımızda ister kişisel gelişim, ister mevcut örgün öğrenim sistemi, ister başka bir sebeple eğitim işleri ile ilgilenmek durumunda olan kişilere baktığımızda ise bu bakış

açısında özellikle eğitimin eğlence ve keyif kısımlarında biraz sorun olduğu aşık. Çevrenin etkisi, hayatın zorlukları ve bireylerin bu konudaki tavrı gibi sebebi her ne olursa olsun etrafımızdaki bireylerin bir çoğunun öğrenme konusuna bakışlarında bir sorun olduğunu düşünmek çok yanlış gelmiyor... Mevlana'nın dediği gibi "Ne yazık ki bazı ilim sahipleri, bilgi hafızı-



dır, bilgi sevgilisi değil...

Mesela ülkemizde üniversite eğitimi, iş hayatına ve para kazanmaya açılan yolda bir vize gibi algılanıyor. Belki de öğrenmeye ilişkin her şey bu şekilde değerlendiriliyor. Sınavda sorulacak, işe girmeye yarayacak vb bilgi insanlar için daha değerli; yani bilginin değerini onun nerede işe yarayacağı belirliyor. Belki tüm dünyada böyle bir trend var ve belki de sadece bu tür olumsuzluklar bizde oluyormuş gibi bir genelleme yapmak da çok yanlış; ancak gözlemlerimiz tabii ki daha çok kendi ülkemizde yoğunlaşıyor.

Ancak ister tüm dünyada olsun ister sadece ülkemizde bu durum her açıdan bir sorun ve beraberinde akla birkaç soruyu getiriyor? İnsanlar zorunlu olmasalar okumak ve öğrenmek ihtiyacı duymazlar mı acaba? Mesela tüm meslekler için “üniversite mezunu olma şartı aranmayacak artık” diye bir haber yayınlansa acaba insanlar bir daha üniversite kapısından içeri girerler mi? Ya da herhangi bir eğitim etkinliğinin yanına yaklaşırlar mı? Hani mecburiyet ortadan kalktı ya! Ya da tam tersi mi acaba? Yani zorunluluklar ve zorlamalar ortadan kalksa öğrenmenin lezzetini, keyfini asıl o zaman mı tadar ve anlar bireyler?

İnsanların öğrenme ile ilgili geçmişte kötü deneyimleri olabilir, soğuk ve bakımsız bir okul binası, sinirli bir öğretmen, bir derste yaşanan başarısızlıktan sonra çevredekilerin (arkadaş, komşu, akraba gibi) verdiği cesaret kırıcı bir tepki gibi birçok sebep öğrenmekten insanları soğutmuş ve öğrenmekten keyif almayı engellemiş olabilir ama bu patolojiyi bir şekilde acilen tedavi etmek gerekiyor. Yaşama daha pozitif bakabilen insanlardan kurulu üreten, düşünen bir toplum olmanın önkoşulu öğrenmek. Yaşamla entegre olmanın önkoşulu öğrenmek. Kendini anlamanın, çevreyi tanımanın önkoşulu öğrenmek, öğrendikçe yeniliklerle tanıştıkça bunu hücrelerinde hissetmek, bir zenginlik olarak tanımlamak ve mutlu olmak aslında. Özümseven her bilginin peşinde doyuma ulaşmak ve özgürleşmek ve aslında keyiflidir öğrenmek.

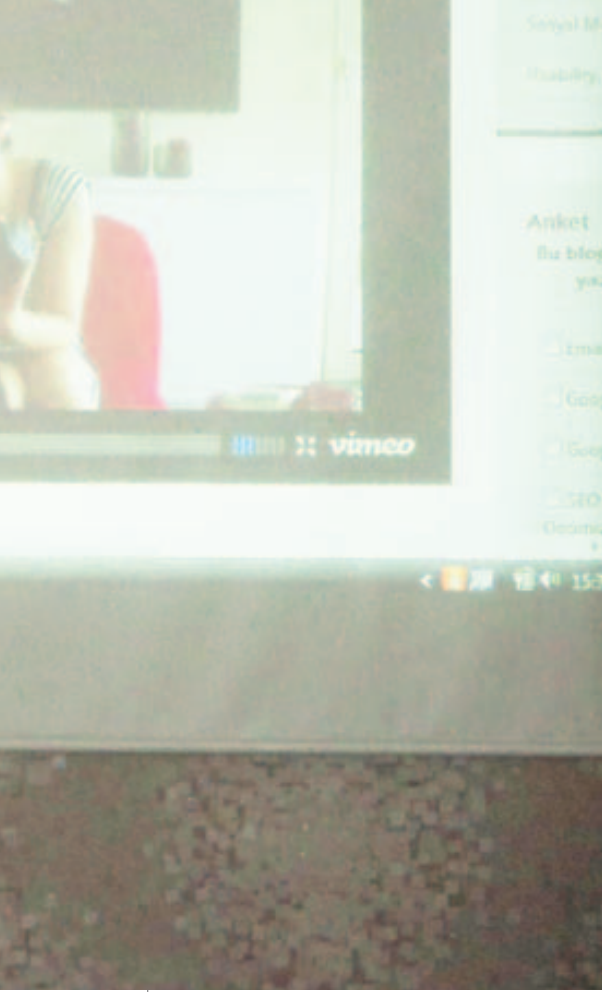
Günümüzde bir şeyler öğrenmek için ama sadece öğrenmek için bir eğitim programına katılma talebi olan kişi sayısı maalesef çok az. Bireyler daha materyalist bir öğrenmeyi talep ediyorlarmış gibi gö-



rünüyor. Genelleme yapmak tabii ki doğru olmaz, mutlaka istisnalar var ve onların varlığını görmek kesinlikle çok iyi umut verici; ancak üniversite ve yüksek lisans vb eğitimlerin gerekçesi maalesef büyük bir çoğunluk için aslında bu eğitimlerin amaca gidilen yolda bir çile ve atlanması gereken bir eşik olarak görülmesi. Yukarıda da bahsettiğim gibi mesleki başarı için bazı zorunlu bilgileri edinme yarışı, daha üst pozisyonlara yükselmek daha iyi işleri kapmak ve mülakatlarda daha başarılı olmak için düzenlenen eğitimler bu sebeple daha popüler... Bir üst düzey yöneticilik pozisyonuna başvuran bir adayın CV'sinin ekinde şık duracağını düşündüğü pahalı eğitim sertifikaları da bazen bu kapsamda değerlendirilebilir. Eğitimlere başvururken “Biz eğitime gelmesek de ücretini

ödeyip sertifika alsak” diyen bireylere de şaşırtıcı da olsa rastlanabiliyor.

Tüm bu olumsuz örnekler bir tarafa, gelecekte yönetici olma olasılığı olan ancak yönetici olduğunda nasıl davranması gerektiği noktasında kendisini tanımaya çalışan, eksikliklerini geliştirme cesaretini gösteren, öğrenmek isteyen, öğrenmeyi ve gelişmeyi bir yaşam tarzı haline getiren ve bundan keyif alan kişiler de var elbette... Hem de azımsanmayacak oranda... Yaş ve sorumluluklar arttıkça kişisel gelişime yönelik bakış ve öğrenme ihtiyacı da farklılaşıyor herhalde. Yükselme veya birilerine yaranma kaygılarından arınmış, başka birileriyle değil ama kişinin sadece kendi donanımıyla yarıştığı, öğrenmekten gocunmayan, yorulmayan kişiler...



Kulağa çok hoş geliyor değil mi? Çok mu romantik bir bakış açısı? Bakış açımdaki pembe bulutlar fazla mı yoksa? İş hayatında pek de azımsanmayacak bir sayıda olan bu öğrenme motivasyonu yüksek aktörlerin, kariyerinde daha fazla ilerleme imkanı olmayan ve hayatta küsmemiş kişiler olduğu göze çarpıyor (Yine olumlu kişilik, yine öğrenme hevesi!). Yani bir yöneticilik eğitimine katılmaktan maddi veya statüsel bir beklentisi olmayan ve sadece öğrenmek ve mevcut işini daha iyi yapmak isteyen veya hiç çalışmadığı halde sadece öğrenmek isteyen, öğrenmenin keyfini sürmek isteyen insanlar... Öğrenmeyi bir zorunluluktan ziyade bir keyif, bir ruhsal zenginleşme aracı olarak tanımlayan bu insanlar aslında yaşamda farklı denizlere yelken açma cesaretleri olan insanlar ola-

rak karşımıza çıkıyorlar; iş dışında da bu kişilerin öğrenme talepleri çok yüksek. Yedikleri bir yemeğin yapılışını, daha önce denemedikleri bir sporu veya görmedikleri bir şehri gezmek gibi herhangi bir şeyleri de merak ediyor ve bunlardan keyif alıyor bu kişiler genelde. Mevlana'nın dediği gibi "Kişinin değeri, aradığı şeydir." Bilginin zenginliğini ve keyfini arayan birey de bilgilidir, zengindir ve hayattan keyif almayı bilir.

İşin güzel tarafı bu gayretlerin hiçbirisi beyhude değildir. Elbette bireylerin bu çok şahsi gayretlerinin arka planında birilerini etkilemek gayesi pek yoktur diye düşünürüz. En azından kendi kişisel gelişimi üzerine çok kafa yormuş ve emek vermiş kişilerin özgüven meselesinde biraz yol kat ettiklerine inanmak arzusundayız; ama eğer bunu başkalarını etkilemek için yapıyorlarsa da varsın yapsınlar. Kişiyi öğrenmeye okumaya sevk eden her motivasyon iyidir ve desteklenmelidir. Ancak her ne amaçla olursa olsun, kendilerine emek veren, yatırım yapan insanların içinde yaşadıkları toplum içerisinde daha saygın algılanmaları da tesadüf olmasa gerek. "Hani herkese karşı saygılı, nazik, güler yüzlü, ne dediğini bilen, iyi ilişkileri olan insanlar, hani bazılarının sohbeti pek keyiflidir çünkü bunlar öğrendiklerini paylaşmayı da severler; hani bazıları çocukla çocuk, büyükle büyük olur da herkesin gönlünü kazanır" işte kendilerine atıfta bulunulan tüm bu ve benzer özellikleriyle toplum tarafından bu kişiler yüceltilir. Kişinin kendisine yaptığı öğrenme yatırımlarının nerede ne zaman kazanca dönüşeceği pek bilinmez. Ama mutlaka kazanca dönüşecektir. Örneğin iletişim konusundaki becerilerini geliştirmeye yoğunlaşan bir birey, hem evde, eşyle, çocuklarıyla, kayınvalide veya kayınpederiyle

ilişkilerinde; hem sosyal çevresinde arkadaşlarıyla sohbet ederken; hem apartman toplantısında yaptığı konuşmayla; hem tapu dairesinde işini takip ederken; hem işyerinde yöneticileriyle kurduğu diyaloglarda ve hem de öngörülemeyen bilmem hangi farklı durum ve ortamlarda bu emeğin geridönüşünü, mutlaka görecektir. Birçok farklı konum ve durum üzerinden bu konunun önem ve faydaları anlatılır ama unutulmaması gereken en önemli nokta eğitilmiş ve farkındalığı yüksek bireylerin toplumda hemen fark edildiğidir. İyi şeyleri insanlar da görür ve takdir eder, işyerindeki yöneticiler de... Hatta bence yöneticiler çalışanlarının potansiyeli ile ilgili her yeni keşif yaşadıklarında sıradan insanlardan daha fazla heyecanlanırlar; çünkü yöneticiler entelektüel sermaye olarak gördükleri çalışanlarının, potansiyeli, bilişsel zenginliği ve değeri arttıkça hem bu elemanları elde tutmak konusunda; hem de daha fazla eğitim imkanı vererek gelişimlerine destek olmak konusunda daha hevesli davranırlar. Gerekçeleri ise çok açıktır: Öğrenmeye hevesli olan daha çabuk öğrenir, daha az yatırım maliyeti gerektirir, gelişim ihtiyacını zaten çok yüksek hissettiği için bu konuda çalıştığı kurumun yapacağı her şeye çok olumlu yaklaşır, yüksek motivasyonla sahiplenir, keyifle öğrenir, mutlu çalışır ve daha yüksek verimlilikte iş çıkarır. Bu tür çalışanlarına kurumlar daha fazla yatırım yapar ve kaybetmemek için de daha hassas davranırlar. Birey için de bu durum yüksek iş motivasyonu, bireysel iş hedeflerine ulaşmada avantaj, daha fazla gelişim imkanı ve işten keyif alma anlamına gelir ki aslında eğitim eğitimi çeker, işin keyfi de onları izler.

Kişisel gelişimin hayatlarımıza daha kocaman keyifler ve özgürlükler getirmesi dileklerimizle... ■

“Facebook hesabımı kapatıyorum, çok *fazla vaktimi alıyor*, çalışmıyorum.” “Twitter’a henüz girmedim ama yakında bir hesap açarım herhalde.” “*Pinterest de ne?*” “Linkedin’den gerçekten iş bulanlar varmış.” “Foursquare’den check in yapayım da ‘*Mayor*’ olayım...”

Baharı’nın patlak vermesine büyük rol oynadı. Sosyal medyada paylaştıkları içerik, fotoğraf, videolarla birdenbire ünlü olup hayatımıza giren pek çok “sosyal medya fenomenimiz” oldu...

Sosyal medya her an her yerde bizimle. Hal böyle olunca sosyal medyanın kendi iş alanını ve uzmanlarını yaratması kaçınılmaz oldu. Sosyal medya uzmanı olarak hayatımıza girdiler ve nasıl girdiklerini anlayamadık. Sosyal medya uzmanı nedir, ne yapar, nasıl bir eğitim almıştır diye düşünürken Türkiye İş Kurumu Sosyal Medya Uzmanlığını 2011 yılında Türk Meslekler Sözlüğüne ekleyecek kadar hızlı

davrandı. Peki, Sosyal Medya Uzmanlarına gerçekten ihtiyaç var mı? Sosyal Medya Uzmanları Ne Yapar ve Nerede Eğitim Alırlar?

Sosyal Medya Uzmanı Olmak ya da Olmamak: Ne Gerek Var ki?

Sosyal medya uzmanları sosyal medyanın karmaşık yollarında marka, şirket ya da bireylere yol gösteren rehberlerdir. Ancak sosyal medyada rehberlik yaygın kanının aksine oldukça karmaşık bir iştir. Zira sosyal medyanın dolambaçlı yolları teknoloji ve yaratıcı fikirlerle daha da dolambaçlı hale gelmekte, gün aşırı “sosyal medyadaki hayatımıza” yeni bir araç, web sitesi veya uygulama

SOSYAL MEDYANIN KARMAŞIK YOLLA SOSYAL MEDYA

Mehtap BAHADIR

KAR-DER Yönetim Kurulu Üyesi

Sosyal medya araçları sayesinde hayatımızın her anı çocukken kâğıt kalemle oynadığımız “kim, kiminle, nerede, ne yapıyor” oyununa döndü. Akıllı telefonlar, tabletler, netbooklar derken sosyal medya sadece ev ve ofis bilgisayarımızdan girebildiğimiz ve aile veya işveren tarafından yasaklanabilen ya da sınırlanabilen bir dünya olmaktan çıktı. Sosyal medya Barack Obama’nın televizyon izlemeyen, gazete, dergi okumayan, hayatı sosyal ağlardan takip eden gençlere ulaşmak için seçim kampanyasında etkin olarak kullandığı ve pek çok uzman tarafından onu Amerika’nın ilk siyahi başkanı yapan araç oldu. Sosyal medya araçlarında paylaşılan özgürlük ve demokrasi temelli paylaşımlar Arap



girmektedir. Twitter’da hesap açıp açmamanın içsel tartışmasını yürütürken her geçen gün ne işe yaradığını, nasıl kullanıldığını ve üye olup olmamayı düşünmemizi gerektiren pek çok farklı sosyal medya aracıyla karşılaşmaktayız. Bloglar (Google sites, Tumblr), Sosyal Akış (Twitter, Google+), Sosyal Ağlar (Facebook, Friendfeed), İş Platformları (LinkedIn, Xing), Lokasyon Bildirim Sistemleri (Foursquare, Path) ve Viki (Wikipedia) gibi gruplandırılan ve sayısı 30’u geçen sosyal medya kanallarında yolumuzu bulmak için uzmanlara ihtiyacımız var gibi görünüyor.

Yazar ve blogger Brian Solis tarafından geliştirilen İletişim Prizması (The Conversation Prism) sosyal medya dünyasında kullanılan araçları kullanım amaçlarına göre sınıflandırarak bizlere sunan başarılı bir çalışmadır. Prizma gelişen teknoloji



“Bugünün işini dün yöntemleriyle yapıp yarının iş dünyasında var olamazsınız”

Nelson Jackson

lendiğinde karşımıza çıkan ortak olan bir nokta var ki o da hemen hepsinin pazarlama, iletişim, reklamcılık ve halkla ilişkiler alanlarına ilgisi veya bu alanlarda deneyimi olması. Sosyal medya uzmanı olmak için eğitim şart olmayabilir. Ancak sosyal medya uzmanı olmak için pazarlama, müşteri ilişkileri, iletişim, reklamcılık gibi alanlarda bilgi sahibi olmak, dijital trendleri

- İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi, Yeni İK Danışmanlık ve #sosyalmedyaakademi ortaklığında düzenlenen Sosyal Medya Uzmanlığı Sertifika Programı, 90 saat.
- Bilgi Eğitim ve sosyalmedya.co tarafından birlikte hazırlanan Sosyal Medya Uzmanlığı Sertifika Programı, 104 saat.
- Yaşar Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi tarafından düzen-

yönetmek için ekstra bir eleman iş almak fikri de pek çok yönetici için gereksiz görülebilir. Ancak otuzdan fazla kanal kapsamında ifade edilen yüzlerce sosyal medya aracının arasında size, yaptığınız işe, hedef kitlenize ve amacınıza en uygun sosyal medya aracını yaratıcı bir biçimde kullanarak şirketinize katma değer sağlamak bilgisayar ve internet kullanabilen herkesin yapabileceği bir iş değil. Sosyal medya



ve teknolojik ilerlemeleri takip etmek, yenilikçi ve girişimci olmak şart.

Sosyal medya uzmanlığı eğitim ve sertifika programı düzenleyen bazı üniversite ve firmalar ise şöyle:

- Kadir Has Üniversitesi Sosyal Medya Uzmanlığı Sertifika Programı, 72 saat.

lenen Sosyal Medya Uzmanlığı Sertifika Programı, 65 saat.

Çocuğum Sosyal Medya Uzmanı?

Sosyal medya uzmanlığını bir meslek olarak kabul etmek pek çok insan için çok zor. Kızınızın ya da oğlunuzun Sosyal medya uzmanı olması alışlageldik bir şey değil. Şirketinizin sosyal medyadaki varlığını

uzmanlığı Twitter ve Facebook'ta hesap açmak, grup oluşturmak, takipçilerinize iletiler göndermekten çok daha fazlası. Teknoloji form değiştirdikçe ona uyum sağlayacak ve bizlerinde uyum sağlamasını sağlayacak Sosyal medya uzmanlarına duyacağımız ihtiyacın artması kaçınılmaz... ■

Malatya'dan Fransa'ya Uzanan Bir Başarı Öyküsü

Fransa'da 1976 yılından bu yana akademik çalışmalarını sürdüren ve yabancı bir üniversitedeki ilk ve tek Türk rektör unvanına sahip olan Prof. Dr. Cafer Özkul, geçtiğimiz aylar içerisinde Fransa ulusal üstün başarı liyakat nişanı ile onurlandırıldı.

Fransa milli eğitimine verdiği katkılardan dolayı şövalye rütbesi alan Özkul, 1970'ler Türkiye'sinin bir köyünde kısıtlı imkanlarla başladığı öğrenim hayatından, Fransa'da devlet üniversitesi rektörlüğüne kadar uzanan sıra dışı bir kariyer öyküsünün kahramanı.

Kendi Şansını Kendi Yarattı

Adeta kendi şansını kendi yaratan, çalışma azmiyle bugün çok az insanın elde edebileceği bir başarıya sahip olan Özkul, Malatya'nın Hekimhan Kazasının Kocaözü köyünde dünyaya gelmiş ve ilkokulun ilk üç yılını orada okumuş. Özkul, eğitim hayatının ilk yıllarına ilişkin şunları anlatıyor; "O yıllardan, gaz lambası ışığında çalıştığımız, kış günlerinde okula her gün birer odun getirdiğimizi, tahta bavul üstünde kaydığımızı, içine taş koyarak yaptığımız kartopu muzipliklerimizi hatırlıyorum. Köyden



Prof. Dr. Cafer Özkul
Fransa Rouen Üniversitesi Rektörü

şehre, üstü açık kamyonlarla giderdik. Yine o günlerden, köy muhtarı olan babamın, zihinsel çarpma ve bölme işlemleri sorarak, beni, okul arkadaşlarım ve ayrıca Şükrü Ağabeyimle yarıştırdığını hatırlıyorum. İki öğretmenimiz kavga edip sürülünce, köy okulu öğretmen-siz kalmıştı. Bu nedenle ilkokulun son iki yılını Malatya'da okudum. Ağabeyim lisede ben ilkokulda idik. Köy dilinde babaanne demez, 'ebe' derdik. Malatya'da tek odada Meryem ebemizle otururduk. Beli bükük Meryem ebemiz ikimize de iyi bakardı, hele benim üstüme titrerdi. Yine köy diliyle anne değil 'ana' derdik. Anam, Meryem ebemi kızdırırdı; 'kocanın adını taşıdığı için Cafer'i herkesten çok seviyorsun' derdi ona. Malatya Necati Bey İlkokulu'nun en çalışkan öğrencilerindendim. Bir 23 Nisan Bayramı'nda okulu temsilen Malatya Valisi tarafından kabul edildik.

Vali çikolata ikram etmişti. Heyecandan çikolatayı yemeyi unuttuğum, elimin içinde erittiğim, gömlek kollarımı kirlettiğim gözümlün önüne geliyor şu anda. Bir başka anım ise; ilkokul beşinci sınıftayken bir pazar günü annemle bir misafirlikten yaya dönüyorduk. Aynı sınıftan güzel bir

kız arkadaşla karşılaştık. Sadece selamlaştık. Ertesi gün, aynı kız, dün yanındaki kimdi diye sorunca; yakın bir 'komşu kadını' cevabını verdim. Şehre yeni gelmiş bir köy çocuğunun mahcubiyeti olmalı bu. Köyden şehre göçmek, şehre uyum sağlamak, kökenine sahip çıkmak veya çıkamamak, kimliğini korumaya uğraşmak veya onu yitirmek, bunun sorumluluklarını sırtlamak. Anlatığım olay küçük, getirdiği sorgulamalar önemli. Benzeri sorgulamalar başka ülkelere göç edenler ve onların çocukları için daha büyük boyutlarda..."

Başarılarla Dolu Lise Hayatı

İlkokulu bitirince, parasız yatılı lise sınav sonuçları belli olunca ya kadar, Malatya'da, sınıflarında 70 öğrenci okutan bir ortaokulda eğitimini sürdürmüş Özkul, sınavı kazanınca ise Malatya'yı terk edip Gaziantep'e gitmiş. Özkul, o



*Kariyerimi; azimli ol-
mama, çok çalışmama,
aşamalı olarak üstlendi-
ğim her göreve kendimi
tam olarak vermeme,
sorumluluk alanımdaki
dosyalara hâkim olma-
ma, **insan ilişkilerinde**
kurduğum sıcaklığa
borçluyum...”*

dönemlerin Türkiye tablosunu şöyle çiziyor; “Gaziantep gibi bazı bölge ve şehirler köklü değişimlere uğrayıp ekonomik sıçrama yaparken, birçok Doğu Anadolu şehrinde, köy ve kasabalarında büyük kabuk değişimi olduğu söylenemez. O dönemde Türkiye nüfusunun büyük çoğunluğu köylü idi, okur-yazar yüzdesi azdı. Üniversite bizim için tek sosyal asansör rolünü oynuyordu. Laiklik-dindarlık kavgası bugün olduğu gibi o gün de vardı. “Kadın’ın toplumdaki yeri”, “kadın çalışmalı mı, yoksa çalışmamalı mı” sorularını tartışıyorduk liselerde. Aile planlaması, edebiyat derslerinde, kompozisyon konusu oluyordu. Yüzde yüz Türk malı otomobiller yapılacak, endüstrimiz gelecekte umutları taşıyorduk.

Başarılı bir lise hayatım oldu, liseyi birinci olarak bitirdim. Aynı sene diğer üç arkadaşım ile grup olarak, Gaziantep Lisesini, Türkiye Liselerarası Bilgi Yarışması birincisi yaptık. Hatırladığım kadarıyla, 1970 yılı, genelinde lisemiz için iddialı bir yıl olmuştur. Yaratılan o çalışma havasının etkisi de olmalı ki, ben dâhil birçok arkadaşımız üniversite sınavlarında başarılı olduk. Ben ayrıca yurt dışı burs sınavlarına da girmiştim. Sınav kazanarak Fransa’da yüksek öğrenim imkanını elde ettim...”

Yurtdışında Eğitime Karar Vermek

Yurtdışında okumaya karar vermek çok da kolay olmamış Özkul için... Yurt dışı burs sınav sonuçları belli oluncaya dek, İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesinde okumaya başlamış. Tıp Fakültesinden ayrılıp Etibank hesabına Fransa’da yüksek mühendislik tahsili yapma teklifi gelince “evet” cevabını vermekte oldukça zorlanmış. O anki duygularını şöyle ifade ediyor Özkul: “Elbette ki çok sevindim, bu başarı, ailem ve akrabalarım ile paylaştığım bir gurur kaynağı oldu. Ancak yurt dışına gitmeye karar vermek o kadar da kolay olmadı. Tıp Fakültesini bırakıp Fransa’ya gitmeye karar vermemde, o zamanki İstanbul yaşamının zorlukları etkili oldu. Gerçi başka bir sınavla kazandığım TÜBİTAK yüksek öğrenim bursum vardı, ama yetmiyordu. Öğrenci yurtlarında yer yoktu. Terazinin bir yanında İstanbul öğrenci hayat zorlukları, diğer yanında yabancı bir ülkeyi tanıma fırsatı, başka bir dil ve kültürü öğrenmenin çekiciliği... Sonuçta, kalmakla gitmek arasındaki bu ikileme son verip Fransa’da elektrik yüksek mühendisliği tahsili yapmaya karar verdim ve 1970 yılının 14 Aralık günü,

Fransa’ya geldim.”

Fransa’da İlk Günler

Fransa’ya ayak bastığında Özkul, Fransızca bilmemesinden ötürü oldukça zorlanmış; “Paris Orly Hava Limanı çıkışında taksi şoförüne; önceden hazırladığım, Fransızca ‘Beni şu adreste ki Türk Konsolosluğu’na götürür müsünüz?’ yazılı pusulayı sundum. Paris’in büyüklüğünden ve güzelliğinden büyüledim. Ertesi gün, Konsolosluk Kültür Ataşesi’nin, “orada çok iyi bir dil okulu var” diyerek tavsiye ettiği Besançon şehrine gittim. Fransızca öğrenmek için uygulamalı dil merkezine yazıldım. Dil bilmeyen biri, nasıl meramını anlatsın, nasıl arkadaş edinsin ki? İlk günlerin yalnızlığı zor oldu. Başarılı lise hayatı ve tıp eğitimi başlangıcından sonra İstanbul’u bırakarak gelmişim buralara. Üstelik bursumun kesilmemesi için, bütün yüksek öğrenim boyunca sadece bir sene sınıfta kalma hakkım vardı. Yani gemileri yakıp gelmişim Fransa’ya, geriye dönüş mümkün değildi artık. Ya başarmak ya da başarmak vardı benim için. Altı aylık bir dil öğreniminden sonra yüksek mühendislik okulları hazırlık sınıfına yazıldım. Ne kadar çok çalışsam da Fransızca ana dilim değildi. Ana dili Fransızca olanlarla yarışmak kolay olmadı. İlk aylarda sınıf sonuncuları arasında yer aldım. Lisede iken birinci olmaya alışmışım. Bu durum çok zoruma gitti, alışamadım. Neyse ki, zamanla, açıkları kapatıp, durumu düzelttim ve sınıfı geçtim.”

Azmin Getirdiği Başarı

Zorlu bir eğitim ve çalışma hayatının ardından bugün Fransa Rouen Üniversitesi’nde rektör olarak kariyerine devam eden Özkul, Rouen Üniversitesi ile ilgili şu bilgileri veriyor; “Üniversitemiz, 900’ü doktora seviyesinde olmak üzere 24.000 öğrencisi, 1400 (doçent, profesör) kadrolu akademisyeni, 850 teknik ve idari personeli, 40’dan fazla Fransa ve dünya çapında tanınmış bilimsel araştırma laboratuvarı olan, dünya standartlarında, orta büyüklükte bir üniversite. Üniversitemizde tıp, eczacılık, hukuk, iktisat, işletme, sosyoloji, psikoloji, eğitim, edebiyat, diller ve medeniyetler, coğrafya, tarih, fen ve teknoloji (kimya, fizik, biyoloji, matematik, bilgisayar, telekomünikasyon, jeoloji, çevre bilimleri) gibi çok çeşitli alanlarda, lisans, master ve doktora eğitimi vermekteyiz.” ■

Kariyer Danışmanlarının El Çantası

NAVIGUIDE

KARDER, bilgi toplumu ile değişen Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri'nin önemini bilen ve bu yönde çalışmalar yürüten bir kuruluş olarak, Abif (Avusturya) liderliğinde Hırvatistan, Fransa, İrlanda ve Polonya ülkelerindeki ortaklarıyla Ekim 2011 tarihinde yeni bir projeye başladı.

Avrupa Birliği destekli Leonardo da Vinci projesi olan NAVIGUIDE- Grup Ortamında Mesleki Yönlendirmede Uluslararası Yöntem Veri Seti, Avusturya Kamu İstihdam Ofisi'nin-AMS, (www.forschungsnetzwerk.at) mülkiyetinde bulunan "Rehberlik Yöntemleri" veri setini geliştirmeyi ve Avrupa rehberlik sistemine transfer etmeyi hedeflemektedir.

Proje kapsamında kariyer danışmanlığı sürecinde, kişinin tanınmasından işe yerleştirilmesine ve izlenmesine kadar olan tüm süreçte kullanılabilecek yöntemler belirlenecektir.

KARDER'in de ortak olduğu projeye yönelik 2008-2010 yılları arasında geliştirilen veri seti, grup ortamında rehberlik yöntemlerine ilişkin 400'den fazla yöntemi kapsamaktadır. Pek çok araştırmacının

gösterdiği gibi Avrupa'da kariyer danışmanlığı eğitimi heterojen bir yapı arz etmektedir, NAVIGUIDE rehberlik yöntemleri veri setini Avrupa kariyer danışmanları için ortak bir bilgi sistemi olarak kurmayı hedeflemektedir.

Proje kapsamında, ortak ülkelerde (Avusturya, Hırvatistan, Fransa, İrlanda, Polonya, Türkiye) grup ortamında kariyer danışmanlığı yapan uzmanlara anket uygulanacak ve seçilecek 100 rehberlik yöntemi farklı dillere tercüme edilecektir. Avrupa'nın farklı bölgelerinde Kariyer danışmanları, her ülkede en az 6 çalıştayda (toplam 38 çalıştay) , bu yöntemlere ilişkin bir günlük eğitim alacaklardır.

Platform ve çalıştay değerlendirmelerine ek olarak, nihai değerlendirmeler, seçilecek yöntemlerin günlük rehberlik uygulamalarına ne kadar uygulanabilir olduğunu gösterecektir.

Projenin temel çıktıları, 100 rehberlik yöntemini içinde barındıran CD-ROM, rehberlik yöntemine ilişkin elkitabı ve katılımcı ülkelerin dilinde kullanıcılara çevrimiçi ortamında sunulacak veri setlerinden oluşacaktır. ■



www.naviguiden.net





WWW.
*navi*guide
.net

Projenin Türkiye ayağında; Ankara, Antalya, Bursa, İzmir, Malatya ve Samsun illerinde Eylül 2012 tarihinden itibaren 6 çalıştay gerçekleştirilecektir. Kariyer danışmanlığı alanında çalışan tüm pratisyenler, <http://www.itinerares.fr/LimeSurvey/index.php?sid=47848&lang=tu> adresinden ulaşabilecekleri anket uygulamasına katılarak bu çalıştaylardan ücretsiz faydalanabileceklerdir. Çalıştay programları www.kariyer.org.tr adresinden bildirilecektir.



İŞKUR İstihdam İçin

■ Avrupa Birliği ve Türkiye tarafından ortak finanse edilen, “Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu”, 2 Mayıs 2012 tarihinde Ankara’da düzenlenen bir toplantı ile kamuoyuna tanıtıldı. Tanıtım toplantısına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Halil Etyemez, ÇSGB Müsteşar Yardımcısı Erhan Batur, AB Türkiye Delegasyonu Başkan Yardımcısı Tibor Varadi ve çok sayıda milletvekili katıldı.

Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu’nun tanıtım toplantısında konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Halil Etyemez, işsizliğin Türkiye’nin önemli problemlerinden biri olduğunu söyledi. İşsizlik oranını makul düzeylere indirmek için işgücü piyasasındaki arz-talep uyumsuzluklarının acilen azaltılması gerektiğine işaret eden Etyemez, bunun için işgücünün eğitimine hız kazandırıldığını vurguladı.

Hedef En Az 21 Bin Kişi

AB ile ortak yürütülen “Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu” kapsamında daha fazla kişinin işgücü piyasasına girmesinin ve istihdamda kalmasının amaçlandığına dikkati çeken Etyemez İŞKUR otobüsünün Mayıs ve Haziran ayları içinde Doğu Karadeniz ve İç Anadolu’daki 21 ili ziyaret edeceğini belirterek, “Birinci tanıtım kampanyası, Haziran sonunda tamamlanacak, planlaması yapılan diğer 22 ilimiz de önümüzdeki yıl gerçekleştirilecek olan ikinci tanı-

tım kampanyasında ziyaret edilecek. 21 ilde en az 21 bin kişi ile yüz yüze görüşülmüş olacak. Bu projeden beklentilerimiz yüksek ve inanıyorum ki bu beklentilerimiz de karşılanacak” dedi.

Hizmet Vatandaşın Ayağına Geliyor

Konuşmaların ardından beraberekindekilerle İŞKUR otobüsünü gezen Etyemez, otobüste 11 uzman personelle vatandaşlara hizmet verileceğini bildirdi. Gerektiğinde vatandaşların evine kadar gidileceğini anlatan Etyemez, sadece kişilerle görüşmekle yetinilmeyeceğini, işe yerleştirme sürecindeki memnuniyetlerin de takip edileceğini anlattı. Yapılan tüm çalışmaların raporlarla kayıt altına alınacağını dile getiren Etyemez, “İŞKUR, vatandaşın ayağına geliyor. İŞKUR hizmetlerini vatandaşlara yerinde sunacağız” dedi.

Daha fazla kişinin işgücü piyasasına girmesini ve istihdamda kalmasını sağlamak, kamu istihdam hizmetlerinin etkinliğini artırmak amacıyla yürütülen “Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu”, İŞKUR’un kamuoyundaki tanınırlığını artırmak ve İŞKUR’un verdiği nitelikli hizmetleri tanıtmak suretiyle, istihdam oranını artırmayı hedefliyor. Proje kapsamında yürütülecek faaliyetlerden biri ise “İŞKUR Kampanya Otobüsü”nün NUTS II bölgesindeki 43 ilde yapacağı tanıtım faaliyetlerini içeriyor.

İŞKUR temasıyla özel giydirilmiş bir otobüs ile ilk etapta Doğu Karadeniz ve İç Anadolu Bölgesindeki 21 ili (Çankırı, Kastamonu, Sinop, Samsun, Ordu, Giresun, Trabzon, Bayburt, Gümüşhane, Rize, Artvin, Ardahan, Kars, Erzurum, Erzincan, Sivas, Tokat, Amasya, Çorum, Yozgat ve Kayseri) ikişer gün süreyle ziyaret edecek. İŞKUR otobüsünde görev yapan Yaygınlaştırma Uzmanları, il merkezlerindeki kamuya açık alanlarda vatandaşlar ile yüz yüze görüşmeler yapacak, İŞKUR ve hizmetlerini tanıtacak. Ayrıca İŞ



KUR hizmetlerinden faydalanmak isteyen kişilere de otobüste İŞKUR personeli tarafından on-line kayıt hizmeti sunulacak. İlk tanıtım kampanyası süresince 21 bin kişiye ulaşılması hedefleniyor. ■

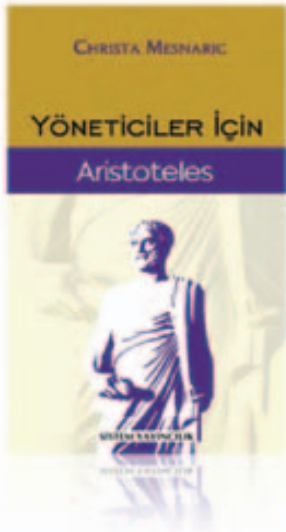
Yola Çıktı



KARİYER DANIŞMANLIĞINDA BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ: AVRUPA VE TÜRKİYE

Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği KAR-DER / 2011
Editörler: Doç. Dr. Müge ERSOY KART, Mehtap BAHADIR

Gittikçe yaygınlaşan kullanımı ile birlikte Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BIT) mesleki rehberlik hizmetlerinin sunumunda pek çok yenilik ve değişimi beraberinde getirmektedir. BIT kullanımı sayesinde bireylerin mesleki bilgiye ve kariyer seçeneklerine erişimi kolaylaşmakta ve öğrenme fırsatları artmaktadır. Henüz ülkemizde mesleki rehberlikte BIT kullanımına yönelik danışman ve danışan açısından yeterli çalışma mevcut değildir. Bu durumundan yola çıkarak hazırlanmış olan bu kitap, çeşitli Avrupa ülkeleri ve Türkiye’de konuyla ilgili iyi uygulama örneklerinin derlemesinden oluşmaktadır. İngilizce ve Türkçe olarak hazırlanmış olan bu çalışmada: Mesleki Rehberlik Sürecinde Bilgi ve İletişim Teknolojileri Kullanımı ile ilgili makalelerin yanı sıra Finlandiya, Slovenya, Romanya, Estonya, İsveç, Polonya, İtalya, Portekiz ve Türkiye’de uygulamaya konulan en iyi çalışmalara yer verilmiştir. Bilgi ve İletişim Teknolojileri Temelli Yenilikçi mesleki Rehberlik Hizmetlerinin Geliştirilmesi Projesi SANAL REHBERLİK kapsamında hazırlanan bu kitap kolektif bir çalışmanın ürünüdür. Temin etmek için www.kariyer.org.tr adresinden KAR-DER görevlileri ile iletişime geçebilirsiniz.



YÖNETİCİLER İÇİN ARISTOTELES

Sistem Yayıncılık 2011
Yazar: Christa Mesnaric
Çeviri: Ersel KAYAOĞLU

Neredeyse 2500 yıl geçtikten sonra, Aristoteles’in yaşamı ve bilgeliği bizim için hiç olmadığı kadar büyük bir anlama sahip. Bu kitap, Aristoteles’in eriştiği bilgileri deneyimli bir yöneticinin, bir girişimcinin veya bir danışmanın bakış açısıyla birleştiriyor, yeni bir yönetim öğretisi sunuyor. Aristoteles bize insanın ve evrenin nasıl bir yapıya sahip olduğunu, her şeyin nasıl işlediğini ve hangi noktaların yaşamımızı ve çalışmamızı ileriye götürebileceğini gösteriyor. Yöneticiliğin spiritüel yönlerinin ana başlık olarak değerlendirildiği kitapta Christa Mesnaric, personel sorumluluğunu üstlenmek, çalışanların yönetimi, çalışanların motive edilmesi ve yetenek yönetimi, profesyonel bilgi ve beceri yönetimi, duyguyu yönetimi gibi konularda bugünün yöneticilerine ve yönetici adaylarına rehberlik yapıyor. Aristoteles, tek başına çağdaş bir şirket danışmanı ve kişisel koç görevini üstleniyor.

GELECEĞE GİDEN YOLLAR

Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği KAR-DER / 2008
Yazarlar: Prof. Dr. Recep VARÇIN, Prof. Dr. İlkay SAVCI, Doç. Dr. Müge ERSOY KART,
Doç. Dr. Metin PIŞKIN, Mehtap BAHADIR, Amine DOMANIÇLI

Gittikçe yaygınlaşan kullanımı ile birlikte Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BIT) mesleki rehberlik hizmetlerinin sunumunda pek çok yenilik ve değişimi beraberinde getirmektedir. BIT kullanımı sayesinde bireylerin mesleki bilgiye ve kariyer seçeneklerine erişimi kolaylaşmakta ve öğrenme fırsatları artmaktadır. Henüz ülkemizde mesleki rehberlikte BIT kullanımına yönelik danışman ve danışan açısından yeterli çalışma mevcut değildir. Bu durumundan yola çıkarak hazırlanmış olan bu kitap, çeşitli Avrupa ülkeleri ve Türkiye’de konuyla ilgili iyi uygulama örneklerinin derlemesinden oluşmaktadır. İngilizce ve Türkçe olarak hazırlanmış olan bu çalışmada: Mesleki Rehberlik Sürecinde Bilgi ve İletişim Teknolojileri Kullanımı ile ilgili makalelerin yanı sıra Finlandiya, Slovenya, Romanya, Estonya, İsveç, Polonya, İtalya, Portekiz ve Türkiye’de uygulamaya konulan en iyi çalışmalara yer verilmiştir. Bilgi ve İletişim Teknolojileri Temelli Yenilikçi mesleki Rehberlik Hizmetlerinin Geliştirilmesi Projesi SANAL REHBERLİK kapsamında hazırlanan bu kitap kolektif bir çalışmanın ürünüdür. Temin etmek için www.kariyer.org.tr adresinden KAR-DER görevlileri ile iletişime geçebilirsiniz.





Gelişime giden yolda KAR-DER çözüm ortağınız.



Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği
İktisadi İşletmesi

Fakülteler Mh. Coşkunlar Sk. 40 / 7 06590 Çebecl ANKARA
Tel : 0 (312) 320 10 29 . Fax : 0 (312) 320 10 09
www.kariyer.org.tr - karder@kariyer.org.tr