





MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE MEB-TOBB-TOBB ETÜ İŞ BİRLİĞİ

Özel sektörün ülkemizdeki mesleki üst kuruluşu ve yasal temsilcisi konumunda olan ve bünyesinde barındırdığı 81 il, 160 ilçeye yayılmış 365 Oda ve Borsa ile olağanüstü bir birikim, deneyim ve güce sahip olan TOBB ile mesleki eğitim alanında iş birliğimiz devam ediyor.

HAZIRLAYAN:
MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürü
Prof. Dr. Kemal Varın Numanoğlu






DİKKAT!
UV IŞIK
DİREKT
BAKMAYIN
GÖZ VE
CİLT
İÇİN
ZARARLIDIR






T.C.
ERUN KAYMAKAMLIĞI
HATAY N95 MASKE





Ekonomik ve sosyal kalkınmada yaşamsal bir rol oynayan mesleki ve teknik eğitimi her gün daha ileriye götürmek, baş döndüren teknolojik gelişmelere ayak uydurmak ve böylece ülkemizin rekabet gücünü artırmak için bu alanda aktif rol oynayan paydaşların sahip oldukları güç ve birikimi birleştirmeleri hayati önem taşımaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü olarak, mesleki ve teknik eğitimde sektörün iş gücü ihtiyacına cevap verebilecek niteliğe sahip, gelişen teknolojiye hızla ve etkin şekilde uyum sağlayabilen, paydaşların planlama ve karar alma süreçlerine aktif şekilde katıldığı bir yapıyı tam anlamıyla hayata geçirebilmek vizyonuyla çalışmalarımızı aralıksız olarak sürdürmekteyiz.

Bu hedeflere layıkıyla ulaşabilmek için gerek iş dünyasının deneyimlerinden, mevcut kaynaklarından yararlanmayı gerekse onların ihtiyaç ve taleplerini net şekilde bilerek yola çıkmayı; bunları yaparken çalışmalarımıza üniversitelerimiz aracılığıyla bilimsel, teknolojik ve akademik bir boyut kazandırmayı çok önemsiyoruz.



"Güçlerimizi birleştirdik"

Bugüne kadar ülkemizin marka değerleri olarak gördüğümüz birçok dev kurum ve kuruluşla bu iş birlikleri çatısı altında güçlerimizi birleştirdik ve birleştirmeye devam ediyoruz. Bu çerçevede, özel sektörün ülkemizdeki mesleki üst kuruluşu ve yasal temsilcisi konumunda olan ve bünyesinde barındırdığı 81 il 160 ilçeye yayılmış 365 Oda ve Borsa ile olağanüstü bir birikime, deneyime ve güce sahip olan TOBB ile mesleki eğitim alanında iş birliğimiz devam etmektedir. 2000 yılından sonra kurulan üniversiteler arasında dünyanın en iyi 32. üniversitesi olma gururunu ülkemize ve bizlere yaşatan; nano teknoloji, yazılım, yapay zeka gibi alanlardaki çalışmalarını gururla ve yakından takip ettiğimiz TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi'nin de bu iş birliği içerisinde bizlere eşlik ediyor olması çalışmalarımızı daha değerli ve bilimsel bir platforma oturtmamıza imkan vermiştir.

Bakanlığımız Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ile TOBB ve TOBB ETÜ arasında imzalanan "Mesleki Eğitim İş Birliği Protokolü" aracılığı ile okullarımızda atölye/laboratuarların kurulmasını ve eğitim içeriklerinin hazırlanmasını, sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün dil ve meslek alanlarına yönelik yeterliklerinin ve eleştirel/tasarımsal düşünme gibi sosyal becerilerinin artırılmasını, öğrencilerin staj ve beceri eğitimlerinin gerçek üretim ortamlarında yaptırılmasını, başarılı öğrencilere burs verilmesini ve öğretmenlere iş başında eğitim verilmesini hedefleyen bir dizi çalışma gerçekleştirilmeye başlanmıştır.

Bakanlığımız ile ülkemizin dört bir yanındaki sanayi, üretim ve teknoloji alanlarındaki öncü kurumları bünyesinde barındıran Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ve dünyanın en iyi üniversiteleri arasına ismini yazdırarak bizlere gerçekten büyük bir onur ve gurur yaşatan TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi arasında, bilim ve teknoloji temeli üzerinde kurmuş olduğumuz bu köprü ile sadece öğrencilerimiz için değil hem iş dünyasının teknolojik bilgiyle donatılmış kalifiye eleman ihtiyacının karşılanmasına katkıda bulunmak hem de ülkemizin rekabet gücünün artırılması ve ekonomik kalkınmasına destek olmak adına değerli ve anlamlı bir adım atılmıştır.

Covid-19 mücadelesinde mesleki eğitimin rolü

Koronavirüs pandemisi nedeniyle olağanüstü zamanlardan geçtiğimiz bugünlerde meslek liseleri pandemiyle mücadelede ihtiyaç duyulan ürünleri seri bir şekilde üreterek sağlık çalışanlarının ve toplumun hizmetine sunmaktadır. Temizlik malzemelerinden maske üretimine, tek kullanımlık önlük ve tulumlardan yüz koruyucu siperliklere kadar çok çeşitli alanlarda malzemeler üretilmektedir. Özellikle temini zor olan maske, siperlik, tek kullanımlık önlük vb. ürünlerin kolayca topluma ulaştırılması toplumun tüm kesimlerince takdirle karşılanmıştır.



Ayrıca mesleki eğitimde üretilen ürün çeşitliliğini artırmak için Ar-Ge çalışmaları da artırılmıştır. Öğretmen ve öğrencilerimiz bu zor günlerde büyük bir özveri ile çalışarak üretim kapasitelerini ve ürün çeşitliliğini her geçen gün artırmaktadır.

PANDEMİ SÜRESİNCE MESLEK LİSELERİNDE ÜRETİLMEYE BAŞLANAN ÜRÜNLER

Yüzey dezenfektanı

Mesleki liseleri henüz salgın ülkemizde etkisini göstermeden 81 ilde yaklaşık 54 bin okulumuzun dezenfekte edilmesi için dezenfektan üretimine başlamış olup bu süreci başarı ile sürdürmektedir. Salgının ülkemizi etkisi altına almasıyla birlikte dezenfektan malzemesine olan talep artmıştır. Meslek liselerindeki öğretmen ve öğrencilerimiz her türlü fedakârlığı yapmakta, üretim kapasitelerini artırarak ilgili kurumların tüm dezenfektan taleplerini karşılamaktadır. Bugüne kadar toplam 88 okulda 4.5 milyon litre yüzey dezenfektanı üretildi.

El dezenfektanı ve kolonya

Pandemiyle mücadelede el temizliğinin büyük önem taşıdığını unutmamak lazım. Özellikle piyasada el dezenfektanı ve kolonya temininde yaşanan sıkıntılardan sonra meslek liseleri, gerekli izinlerin alınması ve hızlı bir Ar-Ge çalışmasından sonra el dezenfektanı ve kolonya üretimine başladılar. Bugüne kadar 55 okulumuzda 250 bin litre el dezenfektanı, 19 okulumuzda 8 bin litre kolonya üretildi.

Maske

Pandeminin ülkemizde ve tüm dünyada etkisini artırmasıyla birlikte maske üretimi büyük önem kazanmaya başlamıştır. An itibarı ile tüm dünyada en çok ihtiyaç duyulan ürünlerden biri maskedir. Maske tedarikinde herhangi bir sıkıntı yaşanmaması için mesleki liseleri hızlı bir refleks göstererek salgının ilk anlarından itibaren maske üretimine başlamıştır. Öncelikle sağlık çalışanlarının ihtiyacını karşılamak amacıyla üretilen maskeler zamanla kapasite artırarak kamu kuruluşlarının ve toplumun tüm kesimlerinin hizmetine sunulmuştur. Bugüne kadar 109 okulumuzda 22 milyon adet maske üretilmiş olup üretimler tüm hızıyla devam etmektedir.



Prof. Dr. Kemal Varın Numanoğlu

Tek kullanımlık önlük/tulum

Bu süreçte, hijyenin önemi nedeniyle tek kullanımlık ürünlere olan talep artmıştır. Bu bağlamda yapılan yatırımlarla özellikle sağlık çalışanları için tek kullanımlık önlük ve tulum gibi ürünler üretilmeye başlandı. Üretim neredeyse tüm illerde yoğun bir şekilde devam etmektedir. Öte yandan pilot okul olarak seçilen İstanbul'daki Gültepe Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde tek kullanımlık çatal ve bıçak gibi ürünlerin üretimine başlandı. Meslek liseleri bugüne kadar 1 milyon tek kullanımlık önlük ile tulum ve 35 bin adet tek kullanımlık çatal/bıçak üretmiş olup üretimler tüm hızlıya devam etmektedir.

Yüz koruyucu siperlik

Özellikle sağlık çalışanları için önem arz eden yüz koruyucu siperliklerin üretiminde yaşanan sorunların çözümüne katkıda bulunmak için okullarımızca Ar-Ge çalışmaları tamamlanarak yüz koruyucu siperliklerin üretimine başlandı. Yüz koruyucu siperlikler hem otomatik üretim hattıyla hem de 3D (üç boyutlu) yazıcılar kullanılarak üretilmektedir. Buna ek olarak Ar-Ge çalışmaları sonucu siperlik üretiminin artırılması amacıyla 3D yazıcı üretimine de başlandı. Meslek liselerinde bugüne kadar 43 okulda 1 milyon üzerinde yüz koruyucu siperlik üretilerek sağlık çalışanlarına teslim edildi.

Solunum cihazı

Covid-19 tedavisinde önemli bir yeri olan solunum cihazı üretimi için meslek liseleri yoğun bir şekilde Ar-Ge çalışmalarını yürütmüşlerdir. Solunum cihazı üretimi için Hatay ve İstanbul pilot il olarak seçilmiştir. İlk solunum cihazı, Hatay Şehit Serkan Talan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Biyomedikal Cihaz Teknolojileri Ar-Ge atölyelerinde üretildi. Hatay'da Şehit Serkan Talan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nin solunum cihazı üretiminin hemen ardından Kartal Şehit Öğretmen Hüseyin Ağırman Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde ambulans ve sahra hastaneleri için uzaktan kontrollü solunum cihazı üretildi.

Ultrasonik cerrahi maske makinesi

Pandemiyle mücadelede en önemli yeri alan cerrahi maskede üretim kapasitesinin artırılması amacıyla yürütülen Ar-Ge

çalışmaları sonucunda İstanbul Küçükköy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde, Otomatik 3 Katlı Telli Ultrasonik Cerrahi Maske Makinesinin üretimi tamamlandı. Tasarlanan bu makine ile günde 100 bin cerrahi maske üretimine başlandı.

N95 standardında maske makinesi

Pandemi ile mücadelede N95 maskeleri özellikle sağlık çalışanları için vazgeçilmez bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak üretim süreci zorlu olan N95 standartlarındaki maskenin makinesini temin etmek de çok zor bir süreçtir. Buna karşın meslek liselerinde bu konuda Ar-Ge çalışmalarına başlanmış ve çalışmalar sonucu Tekirdağ Çerkezköy Türk Tekstil Vakfı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde N95 maske makinesi üretilmiştir. Çalışmaların genişletilmesinin ardından Hatay İskenderun Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde de N95 maskesi üretilmiştir.

Standartlara uygun üretilen N95-FPP2 maske makinesi birbirine entegre altı üniteden oluşmaktadır. Toplam uzunluğu 12 metre olan makinede kontrol paneli üzerindeki yazılımın tamamı Türkçe'dir. Üç fazlı 'Asenkron Motor' ile hareket verilen makine hem termik hem de ultrasonik kaynatma özelliğine sahiptir. Ultraviyole hijyenik sistem üretim özelliğine sahip N95 maske





makinesi, dakikada 60 FPP2 standardında küçük, orta, büyük ve ekstra büyük gibi farklı ölçeklerde maskeler üretilebilmektedir.

Ultraviyole-C (UVC) hava sterilizasyon cihazı

Yenimahalle Şehit Mehmet Şengül Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde koronavirüsle (Covid-19) mücadelede kapsamında yoğun bakım odaları, asansör kabinleri, koridorlar gibi hastane ortamları dahil birçok kapalı alanda, ultraviyole (UV) ışınlarıyla kendi kendine dezenfeksiyon işlemi yapabilen robot geliştirildi.

Ozon hava dezenfekte cihazı

Koronavirüsün hava yoluyla bulaştığı dikkate alındığında, kapalı ortamların havasının dezenfeksiyonu büyük önem arz ediyor. Ozon hava dezenfekte cihazı, içinde bulunan yüksek frekans trafosu sayesinde ozon hücresinden ozon gazı üretirken, bu ozon havaya püskürtülmek suretiyle dezenfeksiyon sağlanıyor. Havaya ozon püskürtülme süresi ve püskürtme aralığı kullanıcı tarafından kontrol edilebilen cihaz, 220V AC gerilimle çalışıyor. Ozon hava dezenfekte cihazları ile sınıflar, hastaneler, resmi devlet daireleri ve ofisler gibi alanlar kısa zamanda dezenfekte olabilecek. Çalışma süresi sona erince kendiliğinden kapanan cihazın yazılımı kullanıcı isteklerine göre programlanabilmekte ve gerekli izin ve onayların alınmasından sonra birkaç hafta içinde seri üretimine geçilebilecektir. Öte yandan, oda sıcaklığında renksiz, karakteristik kokusu olan ozon gazının, birçok alanda dezenfektan olarak kullanıldığı ve yapılan araştırmalarda ortamın havasındaki mantar sporları, mikroplar ve koku partiküllerini ortadan kaldırdığı biliniyor.

Temassız kızılötesi termometre

Küçükyalı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenleri tarafından geliştirilen termometre cihazı bireylerin vücut sıcaklıklarını temas etmeden 1-4 cm uzaktan ölçebilmektedir. Medikal standartlara göre 34 ile 42,2 derece arasında ölçüm yapabilen cihazın 1,3 inç OLED ekranı ve sesli uyarı sistemi bulunmaktadır. En son ölçülen değeri hafızasında tutabilen cihaz 9V pil ile ortalama bin adet ateş ölçme işlemi gerçekleştirebilmektedir. Kullanılmadığında 60 saniye içerisinde kendini kapatan cihaz gerekli izin ve onayların alınmasından sonra birkaç hafta içinde seri üretimine geçilebilecektir. Bu cihaz ile kamusal alanlarda ve topluma karışmış bireylerin vücut sıcaklıkları temassız ölçülerek şüpheli olanların saptanması daha kolaylaşmış olacaktır.

Video laringoskop cihazı

Sancaktepe Eyüp Sultan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde Covid-19'a karşı çok kısa sürede organize olarak entübe hastaların hava yolunu açmak için kullanılan, yazılımı tamamen yerli olan Video Laringoskop cihazı geliştirilmiştir. Cihaz sağlık çalışanı ile hasta mesafesini koru-

yarak ve enfeksiyon riskini en aza indirerek korunaklı müdahaleyi sağlaması açısından önem arz etmektedir. Cihazın prototipi hem ayaklı kullanım hem de taşınabilir çanta şeklinde geliştirilerek her türlü müdahaleye olanak verecek şekilde tasarlanmıştır.

İzole numune alma ünitesi

Konya Mehmet Tuza Pakpen Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde sağlık çalışanlarının koronavirüsten korunmasında ve izolasyonunda büyük katkı sağlayacak "İzole Numune Alma Ünitesi" üretildi. Sağlık personelinin yönlendirmeleri her aşamada dikkate alınarak, bu öneriler doğrultusunda ilerleyen Ar-Ge çalışmaları sonucunda hasta ile tamamen izolasyonu sağlayan, numune alma ünitesi üretildi. Dış ünite, iki metre yükseklik 1 metre genişliğinde, sigma profil ve şeffaf kırılmaz pleksiglas malzeme ile oluşturuldu. Kabin içerisine hasta ile iletişimi sağlayan ses sistemi, fan ile havalandırma sistemi ve aydınlatma sistemi monte edildi. Kabinin önüne alınan numuneleri koymak için bir kutu yerleştirildi. Kabin, kilitli teker sistemiyle seyyar olarak da kullanılabilecek şekilde tasarlandı.

UV-C konveyör sistem ile maske üretiminde sterilizasyon

Covid-19 ile mücadelede herkes tarafından kullanılması elzem olan maskelerin üretim süreçlerinde, paketleme öncesi sterilize edilmeleri sağlanarak güvenli ürünlerin insanlar tarafından kullanıma hazır duruma getirilmeleri amaçlanmıştır. Bu cihazda üretimi yapılan maskeler kapalı sistem konveyör bant üzerinde alttan ve üsten UV-C lambalarla sterilize edilmektedir. Ayrıca istendiği takdirde sterilize edilmesi istenen önlük, koruyucu ekipman, koruyucu siper ve koruyucu gözlük gibi diğer malzemelerde bant üzerinden geçirilerek sterilize edilebilmektedir.

Kumandalı ve zaman ayarlı UV-C ışınlamalı sterilizasyon cihazı

Okul, hastane, banka, kamu kurumları, fabrika gibi toplu halde insanların bulunduğu kapalı ortamların dezenfekte edilmesini sağlayan cihaz, içerisinde bulunan UV-C ampul aracılığı ile ortama UV-C ışınları göndererek ortamı steril etmektedir. Üretilen prototip 30 Watt UV-C ampul kullanarak ortalama 30 metrekare odayı steril hale getirebilmektedir. Daha farklı güçlerde ampuller kullanılarak, daha büyük mekânlarda ortam sterilizasyonu yapılabilmesi de mümkündür. Cihazın mobil uygulama ile kablosuz kontrolü sağlanırken, tuş takımı ünitesiyle program ve zaman ayarı yapılabilmektedir. Ayrıca cihazın bulunduğu ortama personel girdiğinde ultraviyole ışınlarının insana zararlı ışınlarından korunabilmesi için de hareket sensörü ile





cihazın çalışması otomatik olarak durmaktadır. Hareketi oluşturan kişinin ortamdan uzaklaşması durumunda cihaz çalışmasına kaldığı yerden devam etmektedir.

Mobil UV-C robot sterilizasyonu

Hastanelerde Covid-19 virüsüne yakalanmış hastaların bulundukları ortamları, temas ettikleri yüzeyleri insansız kara aracı olan UV-C Robotu dezenfekte ederek sağlık personelinin hastaların tedavi sürecinde virüse yakalanmalarını engellemektir. UV-C ışığı kullanarak hastane ortamlarını etkili bir şekilde sterilize ederek koronavirüsün ve diğer virüslerin hastanelere yayılmasını önlemek için bu işlem otonom robot için ideal bir görevdir. Otonom robot ile koridorlar, asansör kabinleri, yoğun bakım odaları, servis odaları gibi mekanlar otomatik olarak sterilize edilmektedir. Tüm yüzeylerin sterilizasyonu yüzeyin şekli ve konumu ne olursa olsun istenilen açı robot kollar ile yapılmaktadır. Robotta android yazılımı, PC yazılımı, dokunmatik ekran yazılımı ve elektronik kartların yazılımı alan öğretmenleri tarafından yapılmıştır.

Tam donanımlı yoğun bakım yatağı

Konya Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde farklı branşlarda 20 öğretmenden oluşan Ar-Ge ekibi, yeni tip koronavirüsle mücadeleye destek amacıyla tam donanımlı yoğun bakım yatağı üretti. Üzerinde dört motor bulunan yatak, hastanın durumuna göre farklı pozisyonlara ayarlanabilmektedir.

TOBB'DAN MESLEKİ EĞİTİME DESTEK

Mesleki Eğitim İş Birliği Protokolü'nün hayata geçirilmesiyle birlikte TOBB'a bağlı Oda ve Borsalar Protokol Yürütme Kurulları'nı oluşturarak zaman kaybetmeden çalışmalarına başladılar. Malatya Yunus Emre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, protokol kapsamında özel sektörün desteğini alacak okullardan yalnızca bir tanesi.



İş dünyasının en önemli ihtiyaçlarının başında nitelikli çalışan gelir. Mezun öğrencilerin sayısı her yıl daha da artarken, "nitelikli çalışan" sayısı aynı oranda artmamaktadır. Mesleki ve teknik liselerden mezunların istihdam oranları yüksek olmasına rağmen, bu mezunların kendi alanlarında istihdam edilme oranları ne yazık ki düşüktür. Mezunlar kendi alanları dışında istihdam edilirken, sektör ise aradığı nitelikli çalışanı bulamıyor. Tüm sektörler kendi üretim alanlarında, endüstriyel cihazlardan üretim alanındaki tüm makine ve teçhizatlara kadar gerek yazılım gerek donanımsal süreçlerde yer alacak deneyimli bir çalışan edinme arzusu içerisinde. Nitelikli bir çalışanın yetişme maliyeti göz önünde bulundurulduğunda ise meslek liselerinin bu misyonu yerine getiriyor olması işletmeler için bir can suyu anlamına geliyor.

"Mesleki Eğitim İş Birliği Protokolü" imzalandı

Milli Eğitim Bakanlığı, TOBB ve TOBB ETÜ; sahadan gelen bu taleplere cevap vererek çözüm üretmek adına 26 Şubat 2019'da "Mesleki Eğitim İş Birliği Protokolü"nü imzalayarak "81 İlde, 81 Meslek Lisesi" projesini hayata geçirdi. 81 ilde 81 okul ile başlayan bu projede şu an 86 okul bulunmakla birlikte bu sayı giderek artıyor.

TOBB Başkanı M. Rifat Hisarcıklıoğlu bu protokolün amacını şu sözlerle açıklamıştı: "Memleketin her yerinde kahvehanelerde gençler işsiz bir şekilde oturuyor. Niye, çünkü okullarda verdiğimiz eğitim, dışarıda işe yaramıyor. Dışarıda talep gören nitelikler, okullarda öğretilmiyor. Bu asimetrik yapıyı değiştirmek zorundaydık. Yurt dışına baktık. Avrupa'da genç işsizliğin en düşük olduğu ülke yüzde 6 ile Almanya. Niye, çünkü mesleki eğitim ile reel sektörü, Odalar vasıtasıyla birbirine entegre etmişler. 'Genç nüfusumuz var' diye övünüyoruz. Ama aslında bu potansiyelimizi kullanamıyoruz. Mesleksiz olduğu için birçok gencimiz işsiz kalıyor. Bu aslında gelecek açısından da büyük bir risk. İşte Türk iş dünyası, Odalarımız ve Borsalarımız vasıtasıyla elini taşın altına koyuyor. Milli Eğitim Bakanımızın cesur ve kararlı politikası sayesinde Türkiye'de bir ilk başlıyor. Piyasada talep gören niteliklere göre hazırlanan, yeni ve dinamik bir mesleki eğitim modeline geçiyoruz. Bu kapsamda 81 ilde 81 meslek lisesi, protokol kapsamına alınıyor. Odalarımız ve Borsalarımız vasıtasıyla buralardaki mesleki eğitimin dinamik, sektörün ihtiyaçları doğrultusunda tasarlanmasını sağlayacağız. Bu okullarda atölyeler ve laboratuvarlar kuracağız, mevcut olanları yenileyeceğiz. Ar-Ge ve Beceri Tasarım Atölyeleri'ni faaliyete geçireceğiz. Eğitim içeriklerini TOBB ETÜ desteğiyle hazırlayacağız."

Malatya Yunus Emre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

Mesleki Eğitim İş Birliği Protokolü'nün hayata geçirilmesiyle birlikte 81 ildeki TOBB'a bağlı Oda ve Borsalar Protokol Yürütme Kurulları'nı oluşturarak zaman kaybetmeden çalışmalarına başladılar. Malatya Yunus Emre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, protokol kapsamında özel sektörün desteğini alacak okullardan yalnızca bir tanesi.

TOBB Yönetim Kurulu Üyesi ve Malatya

Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı Oğuzhan Ata Sadıkoğlu ile Malatya Ticaret Borsası Yönetim Kurulu Başkanı Ramazan Özcan; tıpkı 81 ildeki diğer Oda ve Borsalar gibi Mesleki Eğitim İş Birliği Protokolü kapsamındaki çalışmalarına hız kaybetmeden başladılar. Protokol Yürütme Kurulu'na MTSO'dan Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Celal Abbas Karaduman, Yönetim Kurulu Üyesi Mesut Özdemir, Meclis Üyesi Erdal Uslu; Malatya Ticaret Borsası'ndan Genel Sekreter A. Vahap Bulgurlu görevlendirildi. Malatya İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Avşar, Yunus Emre MTAL Okul Müdürü Suat Kılıç ve Müdür Yardımcısı Mesut Çatalkaya'nın da Protokol Yürütme Kurulu'nda görevlendirilmesi ile okula yönelik çalışmalar resmi olarak başladı.

Bu çalışmalar kapsamında ilk olarak öğrenci ve velilere söz konusu protokolün önemi anlatılarak Malatya Yunus Emre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi tanıtıldı. Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Fırat Kalkınma Ajansı'nın da desteğiyle organize edilen etkinlikte Malatya TSO ve Malatya TB; protokol kapsamında sağlanacak imkânlar hakkında bilgilendirme çalışmaları yaptı.

Malatya'nın hem merkez hem de 13 ilçesinde görev alan tüm rehberlik öğretmenleri ve okul müdür yardımcıları Malatya TSO Konferans Salonu'na davet edilerek, protokol kapsamına alınan Yunus Emre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde proje kapsamında sağlanacak destekler hakkında bilgilendirme yapılarak, okul tercihi yapacak LGS öğrencilerinin bilgilendirilmesi sağlandı.





"Meslek Lisesi ile Üreten Türkiye" sloganı ile hazırlanan afişlerin Malatya'daki tüm billboard ve panolarda yer alması sağlanarak, MEB, TOBB ve TOBB ETÜ iş birliğiyle hayata geçirilen bu proje kapsamında Malatya'daki ilk okul olan Yunus Emre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nin tanıtımları gerçekleştirildi.

Seminer ve etkinlikler organize edilmeye başlandı

Malatya Yunus Emre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'ne yönelik tanıtım çalışmaları sahada karşılık bulurken istatistikler, özel sektörün desteğini arkasına alan bu okula olan güvenin, ilginin ve talebin arttığını gösterdi.

2018-2019 eğitim-öğretim döneminde Malatya Yunus Emre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'ni tercih eden öğrenci sayısı 134 iken, Malatya TSO ve Malatya TB tarafından gerçekleştirilen çalışmalarla bu sayı 230'a çıkarak tercihlerde yüzde 42'lik bir artış sağlandı.

2018-2019 eğitim-öğretim döneminde Malatya Yunus Emre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'ni tercih eden öğrenciler arasında en yüksek taban puan 310 iken 2019-2020 eğitim-öğretim döneminde en yüksek taban puan 380'e yükseldi, yüzde 18.4'lük bir artış yaşandı.

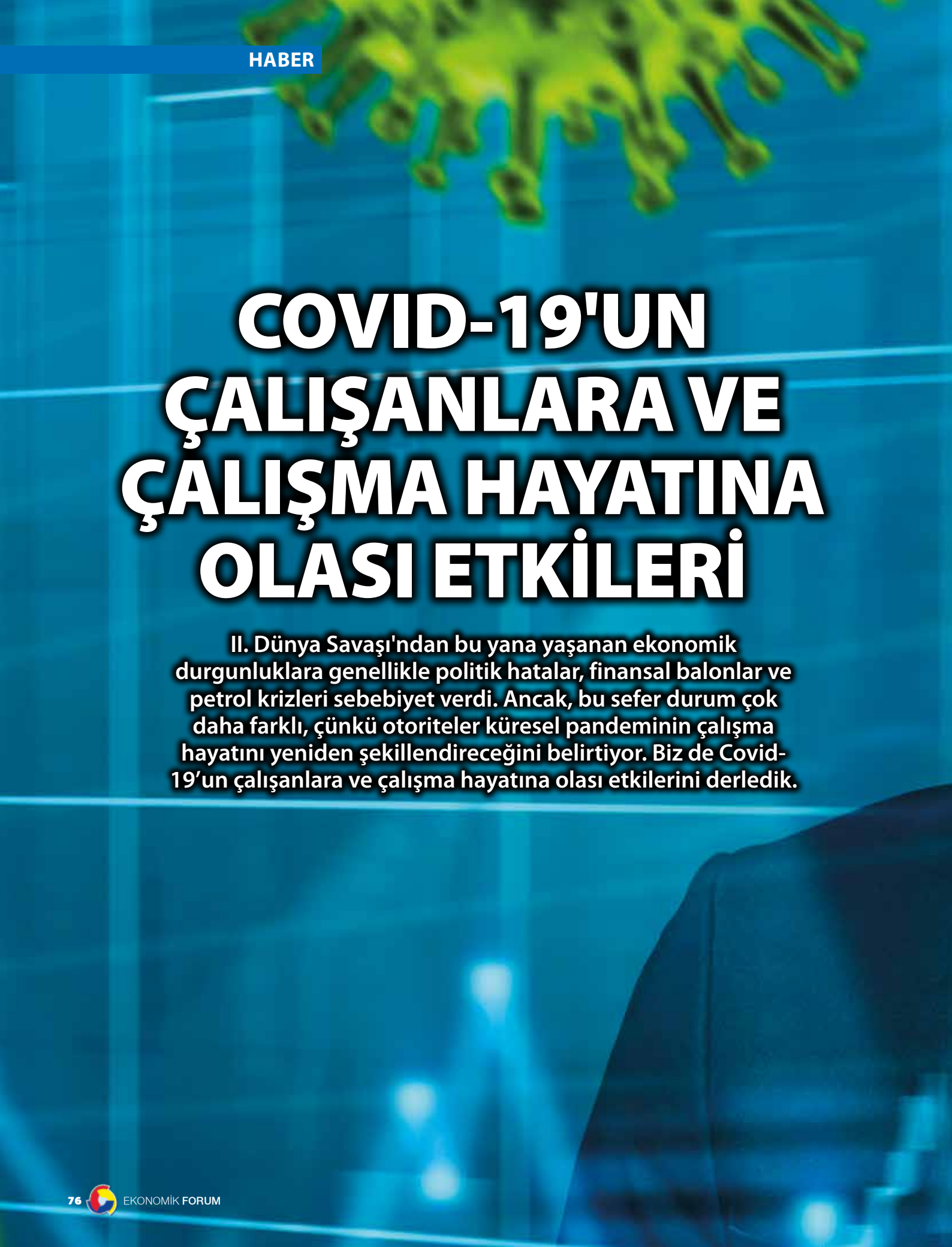
Malatya Yunus Emre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'ni tercih eden öğrencilere verilen burs miktarları artırılarak proje okulunun daha cazip hale gelmesi sağlandı, okuldaki öğretmen ve öğrencilere yönelik çeşitli seminerler ve etkinlikler organize edilmeye başlandı.

Ankara Model Fabrika ziyareti gibi teknik geziler, alanında başarılı kişilerin panelist olarak yer aldığı etkinlikler öğrencilerle buluşturuldu. Malatya TSO, Malatya TB ve İl Milli Eğitim'den temsilcilerin öğretmen ve öğrencilerle bir araya gelmeleri sağlanarak görüş alışverişlerinde bulunuldu.

Proje okulundaki öğrencilere Oda ve Borsa üyesi firmalarda iş başı eğitim ve staj imkânları sağlanırken Oda ve Borsa üyesi firmalarla gerçekleştirilen ikili görüşmelerle öğrencilerin aldıkları eğitime uygun, sorumlu oldukları cihazlarda staj imkanlarına öncelik verilmesinin gerekliliğine dikkat çekildi, öğrencilerin mezun olduklarında söz konusu firmalarda istihdam edilmelerini sağlamaya yönelik çalışmalara adım atıldı.

Yeni dönemde; Yunus Emre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nin öğrencileriyle birlikte Türkiye'deki en başarılı meslek liseleri arasına girmesi Malatya Ticaret ve Sanayi Odası ile birlikte Malatya Ticaret Borsası'nın başlıca hedefi...

Yunus Emre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde eğitim alanları şöyle: "Bilişim teknolojileri, elektrik - elektronik teknolojisi, mobilya ve iç mekân tasarımı, matbaa teknolojisi, metal teknolojisi, inşaat teknolojisi ve endüstriyel otomasyon teknolojileri."



COVID-19'UN ÇALIŞANLARA VE ÇALIŞMA HAYATINA OLASI ETKİLERİ

II. Dünya Savaşı'ndan bu yana yaşanan ekonomik durgunluklara genellikle politik hatalar, finansal balonlar ve petrol krizleri sebebiyet verdi. Ancak, bu sefer durum çok daha farklı, çünkü otoriteler küresel pandeminin çalışma hayatını yeniden şekillendireceğini belirtiyor. Biz de Covid-19'un çalışanlara ve çalışma hayatına olası etkilerini derledik.



Covid-19 pandemisi ile birlikte, tüm toplum ve tabii ki çalışma hayatı en azından bu süreci atlatana kadar bir uyum sürecine girdi. Bununla birlikte kurumsal hayatın aktörleri olarak pek alışık olunmayan yepyeni sorular ve sorunların yanıtları ve çözümleri aranmaya başlandı. Kısa vadede mücadele verilirken, uzun vade açısından da önemli dersler çıkarıldı. Bu süreç şirketler ve çalışanlar için kuşkusuz geleceğe dair hayati ipuçları sunuyor. Deloitte Türkiye İnsan Yönetimi Hizmetleri Ekibi de altı ana başlıkta Covid-19'un çalışanlara ve çalışma hayatına olası etkilerini inceledi.



1. UZAKTAN ÇALIŞMA

Son yıllarda esnek çalışma koşullarının ön plana çıkan bileşenlerinden biri olan "uzaktan çalışma" aslında tercihlerin üzerine kurulu bir kavramdı. Bugün evden, bir kafeden veya herhangi bir lokasyondan çalışarak işlerimizi yürütebiliyoruz. Bu uygulamalar, çalışanlar adına kişisel sebepler ile kendi motivasyonları için bir tercih iken şirketler için hem mali kazanımlar; hem de çalışan bağlılığı bakış açısıyla tercih ediliyordu. Çalışanların özellikle gençler bir kısmı; iş yerini / çalışma ortamını sosyalleşmek, uzun vadeye dönük ilişkiler geliştirmek ve sosyal ağlar kurmak ve "ortamı deneyimlemek" adına bir fırsat olarak görüyorlar. Bu nedenle uzaktan çalışmak onlara cazip gelmeyebiliyor.

Bu sadece kuşak veya yaş ile ilgili bir durum da değil. Bazılarımız, kişilik yapılarımız sebebi ile "kalabalıklarda olma" fikrini seviyoruz. Kimimiz fazlası ile dışa dönük. Kimimiz ekip çalışmasını seviyor ve motive olmak adına çalışma arkadaşlarından ilham alıyor. Bazılarımız tek başımıza olduğunda yeterince öz disiplin sağlayamıyor. Bazılarımız ise bir kurumun, markanın, amacın parçası olduğunu ve o aidiyeti fiziksel ortamlar ve bir arada çalışmak ile hissedebiliyor. Öte yandan konu bazen bir seçimden öte, bir zorunluluk olarak karşımıza çıkabilmekte. Uzaktan, evden çalışmak isteseler ve şirketleri bunu desteklese bile buna imkânı olmayanlar olabilir. Örneğin, ev ortamları buna müsait olmayabilir. Veya tam tersi, kişiler aslında böyle bir tercihleri olmasa bile şirketleri bu şekilde tercih edip yönlendirdikleri için böyle bir çalışma yöntemini uyguluyor olabilirler.

"Tercihten öte bir zorunluluk halini alabilir"

Nitekim koronavirüs ile birlikte, konu artık tercihten öte bir zorunluluk halini alabilir. Bu zorunluluk, mevcut durumda da örneklerini gördüğümüz şekilde hükümetlerin veya şirketlerin aldıkları kararlardan ve yaptırımlardan kaynaklanabilir. Dolayısıyla özellikle evden çalışma daha yaygınlaşabilir. Son günlerde bu tarz uygulamalar salgından korunma amaçlı olarak gittikçe yaygınlaşmaya başladı. Uzaktan çalışma konusunda dijital altyapıları daha hazır, insan kaynakları politika ve prosedürleri ile iş yapış şekilleri, alışkanlıkları ve kültürleri daha çok oturmuş firmalar kuşkusuz böyle dönemleri diğerlerine oranla daha başarılı bir şekilde atlatacaklardır.

Dikkate almamız gereken bir diğer nokta ise uzaktan çalışma ile ilgili şirketiniz her ne kadar bir irade ortaya koymak istese ve buna hazır olsa dahi, başta müşterileriniz, tedarikçileriniz ve iş ortaklarınız olmak üzere ekosisteminizdeki paydaşların ne derece aynı frekans ve kabiliyette oldukları. Bu alarda uyum sorunu veya doğal bir takım kısıtlar varsa, uzaktan çalışmaya geçiş daha sancılı bir süreç olacaktır. Bazı sektörlerin ise yapısı gereği bu modelin uygulanması mümkün olamayabilmektedir.

Bir diğer yandan, mevcut İK uygulamaları arasında uzaktan veya esnek çalışma olan şirketlerde bile uzaktan çevrimiçi aktivitedeki ani artışın, özellikle telekom ve sistem alt yapısının iyi gelişmemiş olduğu bölgelerde, sistem güvenliği, ağ sağlamlığı ve veri güvenliği üzerinde büyük etkileri olabilir.

Siber güvenliğin önemi daha çok artacak

Tüm bu etkiler dolayısıyla, uzaktan çalışma ile birlikte şirketlerin karşı karşıya olduğu siber riskler artabilir. Birçok şirket uzaktan çalışma için gönüllü olsa bile, çok daha azı uygun siber güvenlik protokollerine ve alt yapısına sahiptir. Salgın ile birlikte, mevcut sistem açıklarından fırsat sağlamaya çalışanlar, kimlik avı dolandırıcılıkları ve diğer saldırılar artmakta, evden işini devam



ettiren çalışanları herhangi bir açık ağdan hedef almaktadırlar.

Tüm bu saldırı ve risklere önlem alınması adına bu ve gelecek dönemde, iş gününün uzaktan yönetilmesi için siber güvenliğin sağlanması, ağların ve verilerin korunması şirketlerin ana gündeminde olan başlıklardan biri olacaktır.

2. DİJİTAL İŞGÜCÜ

Türkiye'de ilk Covid-19 vakası çıktığı günden bu yana şirketler dijital yetkinliklerine bağlı olarak çalışanlarını, müşterilerini ve diğer tüm paydaşlarını korumak ve riskleri asgariye indirgemek adına belli önlemler almaktalar. En hızlı aksiyon alabilen ve çalışanlarının uzaktan, evden çalışmasına olanak sağlayan şirketlerin, önceki yıllarda buna imkân tanıyabilecek teknolojik alt yapıyı kurmuş olan, en azından ayda ortalama iki, dört gün çalışanlarının uzaktan çalışmalarına olanak tanıyan şirketler olduğu görülmüştür. Bu şirketlerin önceki yıllarda sanal çalışma ve iletişimi destekleyen araçlara yaptığı yatırımlar, böylesi bir krize hızlı bir şekilde cevap verebilmelerini sağlamıştır. İçinde bulunduğumuz durumda, hastalığa yakalanan çalışanlar, hatta yakalanmamış olsalar bile enfekte olduklarından şüphelenenler teşhis ve tedavi süreçleri boyunca ki bu süreçler oldukça uzun sürebiliyor doğal olarak işyerlerinde devamsızlığa neden oluyorlar. Bunu iyi bir şekilde yönetebilmek başlı başına bir sınav. Başta mevsimsel grip olmak üzere, aslında birçok farklı rahatsızlık ve sağlık sorunları her sene, en azından dönemsel olarak belirli düzeylerde şirketleri etkiliyor. Ancak bunlara ek olarak, bu ölçüde bir "mega salgın" alışılageldik seviyelerin üzerinde bir baskı yaratıyor.

Riskleri belirleyin!

Ayrıca hastalığa yakalanmış her çalışan, diğer çalışanlara bulaştırmak sureti ile durumu daha da zor bir hale getirebilir ve riskleri artırabilir. Bu süreçte çalışanların sağlığını koruyabilmek ve riskleri azaltmak adına şirketlerin sanal ve uzaktan çalışma uygulamalarına erişimlerini genişletmeleri, sanal ve uzaktan çalışmaya hangi araçların ve uygulamaların destek olacağını belirlemeleri ve uygulamaları, ileride risk yaratabilecek alanları belirleyerek teknolojik çözümlerle ortadan kaldırmak gibi aksiyonları almaları gerekmektedir. Şirketlerin mevcut süreçlerini olabildiğince manuel yük ve kâğıt işi gerektirmeyecek hale getirdiği noktada çalışanların uzaktan /evden çalışması kolaylaşacaktır. Bu nedenle bu alana odaklanma devam edecektir. Türkiye ve dünyada Skype, Cisco, Microsoft Teams, Zoom, vb. sanal gibi iletişimi sağlayan araçlar bulunmaktadır. Bu araçların işlevi, hem iş sürekliliğini sağlamak, hem de çalışanların sorunsuz bir şekilde bağlantı kurmasını sağlayarak günlük hayatlarında gerçekleştirmeye alışkın oldukları profesyonel ve sosyal etkileşimi kurmalarına yardımcı olmaktır.

Karbon işgücünden dijital işgücüne geçiş

Bu bahsettiklerimiz, resmin içerisinde halen "insan"ın başrolde olduğu senaryolar. Eğer salgın sonrası dünyaya ve daha büyük resme odaklanırsak, artık sadece bu alandaki öncü kurumlar değil; neredeyse tüm şirketler uzun vadeli ve stratejik düşünerek iletişim araçlarına ve teknolojiye yapacakları yatırımları öne çekerek hızlandırmaya başlayacaklar. Operasyonel ve tekrarlı / rutin manuel işlerin önemli bir kısmı gü-



nümüzde RPA ile otomatik hale getirilebilmektedir. Daha karmaşık süreçlerin ise gittikçe daha fazla bir kısmı yapay zeka ile yürütülmeye aday. Ancak tabii ki bu daha uzun ve meşakkatli bir yolculuk. Şüphesiz, bunların hiçbiri yepyeni şeyler değil ama hayata geçirilme ve yaygınlık açısından da yeterli değiller.

Halihazırda robotikten (RPA) yapay zekaya, endüstri 4.0'dan hizmet robotlarına süreçlerinde otomasyona; işgüçlerinde dijitalleşmeye önemli bütçeler ayıran şirketler; işgücü sürekliliği başta olmak üzere birçok sebepten ötürü bu alanlara olan ilgilerini iyice artırabilirler. Dolayısıyla karbon işgücünden dijital işgücüne geçiş çarpıcı bir ivme kazanacaktır.

3. MOBİLİTE

Günümüzde çalışanlar için en büyük motivasyon unsurlarından biri mobilite. Farklı roller ve iş tanımları, farklı departmanlar, yeni şirketler, değişik sektörler, farklı şehirler, yeni ülkeler… İşin tüm heyecanı burada değil mi? Böyle olunca da "mobilite" özellikle Y ve Z kuşakları için tam bir mıknatıs haline geliyor. Mobilite aynı zamanda şirketler için de büyük önem taşıyor çünkü küreselleşmenin kaçınılmaz sonucu olarak iş modelleri, organizasyon yapılanmaları ve kariyer tasarımları hep bunun üzerine kurulu, teknolojik alt yapıları ve iletişim mekanizmaları bunu destekler şekilde kurgulanmış. Konunun yetenek politikaları dışında yönetsel, finansal, yasal ve dijital boyutları da var ama artık şirketler bunları çok daha rahat ve profesyonelce yönetebiliyorlar.

Seyahat yasakları çalışma şekillerini değiştirecek

Öte yandan bir yerden bir yere gitmek artık çok kolay ama bazen bir o kadar da zor. Dünyanın belirli bölgelerine seyahat etmeden önce o ülkelerdeki risklerin önden değerlendirilmesi (Buna sadece sağlık değil, politik ve sosyal riskler, savaş ve terör olayları ile doğal afetler gibi bir dolu unsur dahil) standart bir uygulamadır. Sağlık penceresinden bakarsak; sarıhumma aşısı olmak, ebola nedeniyle seyahatinizi iptal etmek; sınır ötesi bir atama söz konusu olduğunda sıtma riskini değerlendirmek gibi birçok örnek verebiliriz. Bir de küresel çapta ve riskli bir salgının boyutlarını düşünün. Çalıştıkları ofislerin veya fabrikaların, yaşadıkları şehirlerin ve ülkelerin ötesinde, çalışma hayatlarını ve kariyerlerini çok daha geniş bir alana yaymış; kimisi dönemsel görevlendirmeler, kimisi ise bazen uzun, bazen kısa sürekli seyahatler ile böyle bir iş hayatına uyum sağlamış çalışanların koronavirüs kaynaklı seyahat yasakları ve kısıtları sonucu düzenleri tamamen değişebilir.



Çalışanlar ile birlikte kariyer ve performans yönetim sistemlerini bunun üzerine kurgulamış olan şirketler için de düzen aynı şekilde değişecektir. Son yarım yüzyılda yaşanmış diğer salgınlar belirli bir panik yaratmış olsalar bile koronavirüsteki süre, yayılım, can kaybı gibi faktörler ve tabii ki günümüzde sosyal medyanın yarattığı çarpan etkisi göz önüne alındığında; bundan sonra şirketlerin mobilite programlarındaki ve seyahat politikalarındaki bu tarz riskleri değerlendirme açısından artan bir hassasiyet göstereceklerini ve çalışanların da meslek ve şirket tercihi aşamasında değerlendirmelerini daha derin yapacaklarını düşünebiliriz.

Uyum sağlayamayan işletmeler kapanacak

Çalışan deneyiminin en önemli parçası olan, çalışanların şirket seçimlerinde de en öncelikli tercih sebepleri arasında da yer alan ve şirketler için rekabet avantajı yaratan mobilite, bu yeni ortamla birlikte "ortalık sakinleşinceye kadar" tercih sebebi olmaktan çıkabilir. Bu durum ise en çok tercih edilen şirketler ve sektörler listesindeki dengeleri etkileyecektir. Örneğin, son yıllarda oldukça revaçta meslekler arasında yer alan pilotluk artan trendini devam ettiremeyebilir. Mobilite, bu süreçte değişerek bir yerden başka bir yere gitme yani fiziken bir ortamda bulunabilme değil uzaktan çalışabilmeye evrilebilir, bu da beraberinde geleceğin çalışma modeline geçişi akıllara getirmektedir.

Covid-19 salgını sonrasında global bazı şirketlerin maliyet azaltmak üzere tek bir lokasyona topladıkları destek hizmetlerinin işlevsellikleri yeniden gözden geçirilecektir. Bu süreçte yeterli alt yapı ve kaynağa sahip olan şirketler çalışmalarına sorunsuz devam edebilecekken, bunu başaramamış ve/veya önlemini almamış olan şirketler ise ciddi sorunlarla karşılaşabileceklerdir. Birçok şirketin yaptığı uzun vadeli planlar ve projelerin risk planı yapılmadan hazırlandığı görülecek, bu ise çalışmaların durması veya aksamasına yol açabilecektir. Risk planının önemi bu süreçte kendini gösterecek bunu yapabilen veya buna yatırım yapmış şirketler kendilerini koruyabileceklerdir.

4. ÇALIŞAN DENEYİMİ VE MOTİVASYONU

Söze, her çalışanın bir insan olduğunu, kendisinin ve sevdiklerinin sağlığını her şeyin önüne koymasından daha olağan bir şey olmadığını söyleyerek başlayalım. Günümüzde şirketler çalışanlarına sadece ekonomik faydalar, kariyer ve gelişim olanakları sunan oluşumlar değil. Çalışanlarının sağlık ve zindeliklerinden de sorumlular. Sağlık deyince, konuyu bütünsel bir pencereden bakarak bedensel, zihinsel ve ruhsal boyutları ile ele almalıyız. Çalışan sağlık ve güvenliği konuları zaten olmazsa olmaz ve kanunlarca güvence altına alınmış haklardır. Devletin sağlıkla ilgili sağladığı sosyal güvencelerin ötesinde, şirketlerin birçoğunun yan haklar kapsamında özel sağlık sigortası olanakları sunduklarını da biliyoruz. Ülkemizde halen özel sağlık sigortası imkanları sunmayan bir çok şirket bulunsa da, trend artış yönünde. Bunlar yeterli mi dersek, yanıt hayır olmalı ki, bugün "zindelik" kapsama alanı altında kurumların çalışanlarına getirdiği birçok farklı seçenek mevcut. Koronavirüs gibi bir durum söz konusu olduğunda ise bu konvansiyonel çerçevenin dışına taşan farklı bir durum oluşuyor.

Çalışanın sağlığına verilen önem daha çok artacak

Böyle resmi olarak ilan edilmiş olan küresel salgınlarda özel sağlık sigortaları sözleşmelerine göre test ve tedaviler karşılanmıyor. Çalışanlar hasta hissettiklerinde, özel sağlık sigortası doktor muayene ücretini poliçe koşulları kapsamında karşılamakta, ancak Covid-19 tanısını koymak için gereken test ve tanı kesinleştikten sonraki sağlık hizmeti giderleri kamu kaynaklarınca karşılanmaktadır.

Hele bir de çalıştığınız alan enfekte olma riskinizin daha yüksek olduğu bir meslek ise (Örnek: Sağlık çalışanları) çalışanlarda endişenin artması, hatta bazılarında bunun panik moduna dönüşmesi, demotivasyon virüsünün; koronavirüsten bile daha hızlı yayılması olası. Bu nedenle iş yerlerindeki hijyenik koşullar, iş seyahatlerinin yoğun olduğu mesleklerde buna orantılı olarak artan riskler, salgın hastalık gibi durumlarda şirketlerin çalışanlarını koruma ve destekleme adına aldıkları önlemler ile aksiyonların yeterliliği bundan böyle çok daha fazla mercek altında olacak. İşte böyle dönemlerde şirketlerin çalışanlarına nasıl ve ne kadar destek olabilecekleri; onların yaşayacakları deneyime ve motivasyonlarına bir hayli etki edebilir. Bu tarz olağanüstü durumlarda kurumlar çalışanlarının morallerini yüksek tutabilme, onlara psikolojik destek sunma ve onların deneyimlerini en iyi hale getirebilme konularında ellerinden gelenin en iyisini yapmalılar. Çalışanlarına günümüzün "sosyal" şirketleri, bir işverenden öte bu destekleyici tutum ve kapsayıcı bakış açısı ile yaklaşmalılar. Bir yandan sağlığını, bir yandan da işini kaybetme kaygısını eş zamanlı yaşayanlar mutlaka olacaktır. Özellikle belirsizliğin çalışanlar üzerinde yaratacağı olumsuz etkileri en aza indirebilmek adına şeffaf iletişim her zamankinden çok daha önemli olacaktır. Aksiyonlar ve alınan önlemlerle çalışanlarını gerçekten düşünerek hareket eden şirketler bu süreçte değerlerini daha da çok artıracaktır.

İnsan kaynakları birimlerine büyük görev düşüyor

Kübler-Ross değişim modeli eğrisinde olduğu gibi yaşanılan her değişim sırası ile şok-reddetme-öfkelenme-depresyon-kabul etme ve entegrasyon şeklinde ilerler. Koronavirüs salgını dolayısıyla yaşanılan bu çalışma sistemi değişiminin çalışanlara etkisinin benzeri şekilde gelişeceğini düşünerek ilk dört basamağı en hızlı şekilde geçmeleri adına şirketler önlem almalı, iletişimlerini güçlendirmeli ve çalışanlarının yanında olduğunu hissettirmelidir. Entegrasyon öncesi süreci en olumlu şekilde atlatabilen çalışanlara sahip şirketler belki de ayakta kalabilecek ve devamlılığını koruyabilecektir. Çalışanların motivasyonunun yüksek tutulabilmesi adına da insan kaynakları birimlerine her zamankinden daha da büyük görev düşmektedir. İnsan kaynakları birimine, sistemlerine ve altyapısına yatırım yapan şirketler burada farklarını ortaya koyacaktır.

5. İŞ GARANTİSİ VE SÜREKLİLİĞİ

II. Dünya Savaşı'ndan bu yana yaşanan ekonomik durgunluklara genellikle eko-





nomik politikalarla ilgili hatalar, finansal balonlar, petrol krizleri sebebiyet vermiştir. Ancak, bu sefer durum çok daha farklı, çünkü tüm otoritelerce; küresel pandemi sebepli bir ekonomik durgunluk yaşanması beklenmektedir.

2019 Aralık ayından itibaren konuşmaya başladığımız Covid-19 salgınının ekonomik etkileri ülkemizde de hissedilmeye başlamıştır. Kuşkusuz böylesi bir salgından her ülke, her sektör ve bunların sonucu olarak her şirket aynı düzeyde etkilenmeyecektir. Ancak mevcut durumda dünya ekonomisi oldukça zarar görmüştür ve görmeye de devam edeceği öngörülmektedir. Keskin bir şekilde talep düşmesi, tedarik zincirinde yaşanan problemler, işgücü devamsızlığı gibi tetikleyicilerin yarattığı olumsuz koşullar nedeniyle birçok sektör çok büyük yaralar alabilir. İlk olarak Çin'de başlayan bu salgının etkileri Çin'den ithal edilen ürünlerin Çin fabrikalarının kapatılması sonucunda tedariğinin sağlanmaması ile hissedilmeye başlamıştır. Havacılık ve turizm sektörleri de ilk etkilenen sektörlerden olmuştur. Türkiye nüfusuna toplu olarak #EvdeKal çağrısı yapılması ile birlikte eğitim, yiyecek, içecek ve perakende sektörleri de sırasıyla zorluklar yaşamaya başlamıştır. Arada tek tük de olsa bazı sektörlerin; örneğin sağlık sektörü (ilaç, maske, hijyen ürünleri vb. üreten firmalar başta olmak üzere) iş hacimlerinin, kar marjlarının arttığını görebiliriz. Süreç ne kadar uzar, salgın ne kadar yayılır ve derinleşirse sonuçta ticari düzlemde de kazanan kalmayacaktır.

Sadece sektör değil, coğrafi açıdan yaklaşırsak; salgından daha fazla etkilenen ülkelerin şirketleri, diğer ülkelerinkilere göre daha fazla zarar göreceklerdir.

En önemli unsurlar, gelir gider dengesi ve nakit akışı

Şirketlerin bu süreçte performansının sürekliliğinin sağlanması adına mevcut durumda en önemli unsurlar, gelir, gider dengesi ve nakit akışıdır. Mevcut durumda şirketlerin nakit akışı azalmış / durmuş ancak maliyetleri (Çalışan giderleri, kira giderleri, uzun vadeli bağlayıcı alım sözleşmeleri vb.) aynı kalmıştır. Şirketlerin performanslarını korumak adına hızlı karar alabilecek merkezi karar mekanizmaları oluşturmaları, şirket için uygun olabilecek nakit kaynakları belirleyerek kategorize etmeleri ve değerlendirmeleri, ekonomik senaryoları belirlemeleri, karlılık ve özellikle likidite unsurlarının öngörülen finansal etkilerini modellemeleri, vazgeçemeyecekleri / kritik kaynakları ve unsurları (Hangi ürünlerin, hizmetlerin, müşteri segmentlerinin, iş kollarının, çalışan segmentlerinin) belirleyerek korunması adına aksiyonlar almaları gerekmektedir. Şirketler, finansal süreklilik sağlandığı durumda iş sürekliliğini, müşterileri ile bağlantıda kalarak, çalışanlarını anlayıp destekleyerek, tedarik zinciri sorunlarına çözümler geliştirerek, dijital yetkinlikleri güçlendirerek ve aynı ekosistemdeki diğer işletmelerle iletişim halinde kalarak devam ettirmeliler. Bunları yaparken şirketlerin amacı hem çalışanını hem de müşterisini elde tutarak bu süreçten çok fazla zarar görmeden çıkmak olmalıdır. Çalışanlar da bu süreçte şirketlerine destek olmalıdır. Bu süreci Türkiye'de en hafif şekilde geçirenler yine teknolojiyi süreçlerine adapte etmiş ya da hızlı şekilde adapte edebilecek olanlardır.

Çalışanlar için hükümetler devreye girmeli

Dijital görünürlük, online satış kanallarının kullanımı ön plana çıkmıştır ve müşterilerine bu satış kanalından hizmet verebilen şirketler işlerini devam ettirebilmektedir. Online satış kanalları, teknoloji uygulamaları, uzaktan çalışma altyapısı bulunmayan şirketleri bu süreçte doğal olarak daha fazla zorluk bekliyor. Küçülme yaşayacak veya faaliyetlerine son verecek şirketlerin çalışanları için ise hükümetler devreye girmelidir.

Tüm bunlar gerçekleşirken, özellikle iş kanunu açısından çalışanı ve işvereni ilgilendirebilecek bazı başlıklar gündemi epey meşgul edebilir:

- ✓ Telafi izni,
- ✓ Ücretli izin,
- ✓ Ücretsiz izin gibi izin düzenlemeleri,
- ✓ İş akdi feshi,
- ✓ Hastalık masraflarının karşılanması.

6. KAPSAYICILIK

Günümüz iş dünyasında liderlik kuması açısından olsun, değerler ve kültür açısından olsun; sürekli ön planda olan konulardan biri "kapsayıcılık." Hem kendi firmamızda, hem de ekosistemimizde yer alan paydaşlarda temas ettiğimiz kişilerle ilgili ayrımcılık yapmıyor olmamız hepimizden beklenen örnek davranış. Gelin görün ki sadece koronavirüsün değil, birçok tehlikeli salgın hastalığın son yıllarda Uzakdoğu kaynaklı olması nedeniyle, başta Çin olmak üzere tüm o coğrafya adeta mimlenmiş durumda. Çinli veya Çin kökenliler, hatta neredeyse tüm Uzakdoğu halkları bu nedenle toplumda dışlanıyor; kendilerinden köşe bucak kaçılıyor. Bu tarz durumların işyerlerine, ofislere sıçraması, kapsayıcılık sınavından kalmamız anlamına gelecektir ve herkes böyle davranmasa da, davranan insanlar azımsanmayacak oranda olacaktır. Yani sosyal mesafe, tecrit vs. konuşulurken, işi farklı boyutlara taşımamak çok önemli. Kapsayıcılık konusuna farklı bir perspektiften daha yaklaşabiliriz.

Geleceğin çalışma modeline hazırlıklı olun

Böylesi özel dönemler, kendi çalışanlarımıza eşit mesafede olup olmadığımızı görmek, buradaki söylem, eylem birliğini anlamak için adeta bir samimiyet ve tutarlılık testi niteliğinde. Aldığımız önlemlerde, hayata geçirdiğimiz aksiyonlarda acaba çalışanlarımız arasında "ayırmak" ve "kayırmak" tuzaklarına düşüyor muyuz? Örneğin, koronavirüs döneminde şirketler evden çalışma modeline geçerken, bunu tüm çalışanlarına sağlayamadıklarında; insanlar neler hissediyor ve düşünüyorlar? Ya da kurum içerisindeki hiyerarşik yapılanmalar, çalışanlara yaklaşım anlamında burada da kendini hissettirdi mi?

Şirketler, pozitif ayrımcılığı gerçekten de daha fazla ihtiyacı olana sunabiliyorlar mı? Kronik sağlık sorunları olanlar ve ekstra riskler taşıyanlar, okullar tatil olunca ev ortamında çocukları ile çalışmakta zorlananlar, tek başına kalıp yalnız hissedenler, daha önce destek alırken bir anda ev işlerini ve şirketleri ile ilgili işleri paralel yürütmek durumunda kalanlar, teknolojik altyapı ve/veya yeterlilik konusunda zorluklar yaşayanlar gibi. Unutmayalım: hastalığa kendileri veya bir yakınları yakalanmış olanlar ya da yakalanmamış olanlar, sonuçta hepsi şirketin çalışanları ve hepsi desteği farklı şekilde bile olsa hakediyorlar.

Böylesi bir zamanda ekonominin durmaması ve devamlılığı önemli ancak üretim yapan şirketlerde beyaz yakanın evden çalışma modeline geçmesi, mavi yakanın ise üretimi sürdürmek adına fabrikalarda çalışmaya devam etmesi hem "ayrımcılık" kavramını akıllara getiriyor; hem de şirketlerin birçoğunun geleceğin çalışma modeline hazırlıklı olmadığını gösteriyor. Virüsün insan ayırt etmeden bulaştığı ve hasta ettiği de gözden hiçbir zaman çıkartılmamalıdır. Çalışanlarına mümkün olduğunca eşit hakları sağlayan şirketler, bu dönemde odağı üzerine toplayacak ve belki de ilerisi için tercih edilme oranını artıracaktır. Bu anlamda şirketlerdeki hem iç iletişim çalışanlarla en doğru şekilde yapılmalı hem de dış iletişim için doğru cümleler seçilmeli ve şirket imajını koruyacak bilgilendirme topluma yapılmalıdır. Birçok doğru veya yanlış haber ve bilginin de hem sosyal medya hem de televizyon vb. iletişim kanallarında böyle bir süreçte her zamankinden daha da çok aktığını şirketler gözden kaçırmamalı, iletişim kanallarını sıklıkla kontrol ederek en doğru hamleleri atmalıdır. Şirketlerin iletişime yaptıkları yatırımlar arasındaki fark burada ortaya çıkacak, kendini doğru ifade eden, çalışanına sahip çıkan şirketler değerlerini ortaya koyacaklardır.



ŞİRKETLERİN UZAKTAN ÇALIŞMAYA GEÇME ORANI



Diğer yandan Deloitte Türkiye İnsan Yönetimi Hizmetleri Ekibi, Covid-19 salgınına yönelik uzaktan çalışma sistemi ile ilgili alınan/alınmayan aksiyonların Türk iş dünyası ve çalışanlar üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlayan bir anket hazırladı. Bu doğrultuda katılımcılara altı farklı soru yöneltildi. Anketi Türkiye genelinde 17 farklı ilden 334 katılımcı yanıtladı.

Araştırmanın ilk sorusu "Evden Çalışma Uygulaması Geçiş Yaptınız mı?" sorusuydu. Katılımcıların neredeyse yarısı, tüm çalışanlarının artık evden çalıştığını belirtirken; şirkette / sahada çalışmaya devam edenlerin oranının %10'un altında kaldığı görüldü. Kısmi geçiş yapanların oranı da azımsanmayacak düzeyde: %43,2.

Öte yandan, şehirler bazında yanıtlar ele alındığında İstanbul'da bulunan şirketler diğer illerdeki şirketlere kıyasla daha hızlı bir adaptasyon örneği göstererek %52 oranında çalışanlarının tamamını evden çalışma uygulamasına geçirebildi. İstanbul'daki şirketlerin %45'i ise kısmi olarak veya belirlenen çalışan grubu bazında evden çalışma sistemine geçti. Bunun sebeplerinden biri İstanbul'da evden çalışmaya daha elverişli sektörlerin ağırlıkta olması. İstanbul dışında kalan illerde ise %36'lık bir oranla çalışanların tamamı evden çalışmaya geçebilmişken, %23'ü halen şirkette, fabrikada veya sahada çalışmaya devam etmekte.

Türkiye genelinde sektör bazında uzaktan çalışma düzenine tüm çalışanları ile birlikte dâhil olabilmiş sektörlerin başında %87,5 oranı ile medya ve reklam sektörü geldi. Bunu %80,3 oranı ile hizmet sektörü takip etti. Diğer ön plana çıkan sektörler ise teknoloji ve e-ticaret. Kısmi geçiş yapabilmiş sektörler arasında en fazla ön plana çıkanlar %80 oranıyla gıda ve %75 oranıyla finansal kurumlar oldu. Geçiş yapma konusunda en büyük zorluğu yaşayan ve/veya halen geçiş yapamamış sektörlerin başında ise üretim sanayi geldi.

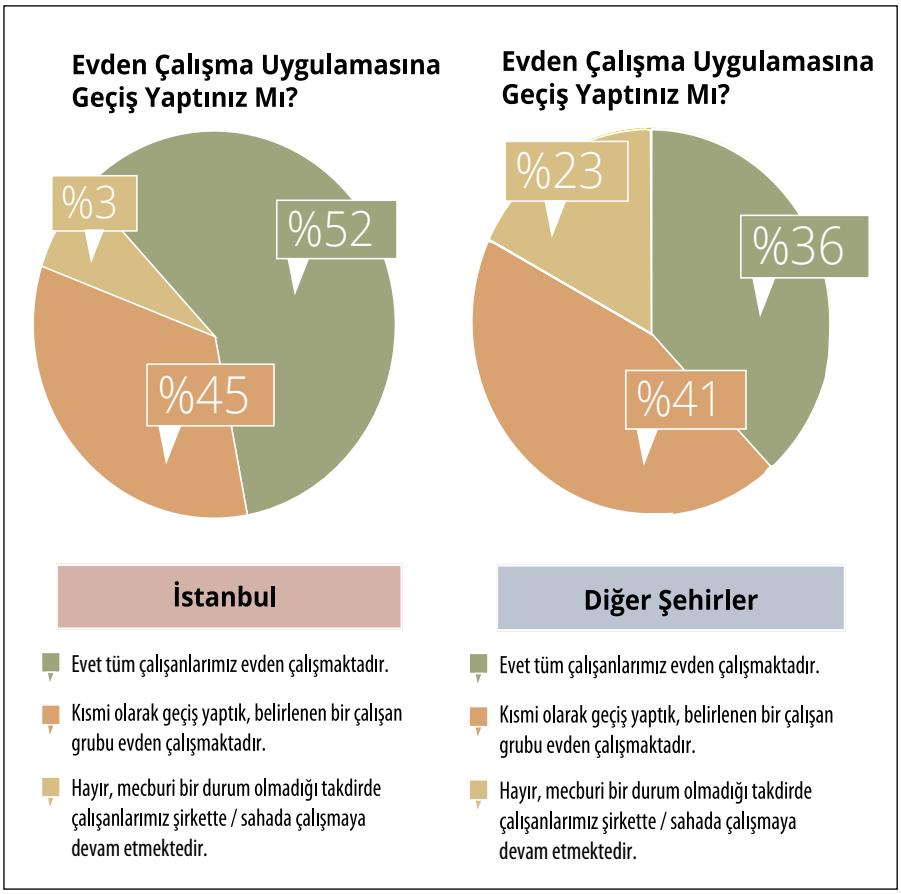
Uzaktan çalışma sistemine tüm çalışanları ile geçiş yapabildiğini belirten departmanların başında %75 oranı ile hukuk geldi. Bunu strateji/iş geliştirme ve bilgi teknolojileri birimleri takip etti. Kısmi olarak veya belirlenen bir çalışan grubunun geçiş yapabildiğini belirten departmanlar arasında %83,3 ile idari işler göze çarptı. Bunu ise %53,3 oranıyla tedarik zinciri ve üretim birimleri takip etti. Pazarlama ve mali işler fonksiyonlarında halen çalışanların %10'undan fazlasının sahada faal oldukları görüldü.

Şirketlerin Uzaktan Çalışmaya Geçme Oranı



SALGIN ÖNCESİNDE UZAKTAN ÇALIŞMANIN YAYGINLIĞI

"Covid-19 Salgını Öncesinde Yaygın ve Yerleşmiş Bir Evden Çalışma Uygulamanız Bulunmakta Mıydı?" sorusuna verilen yanıtlar, aslında bu zorlu sınav öncesinde evden / uzaktan çalışmanın şirketler rasında pek de yaygın olmadığını gösterdi. Şirketlerin dörtte üçünün bu soruya yanıtları "hayır" oldu.



ŞİRKETLERİN UZAKTAN ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HIZI

Uzaktan çalışma sistemine geçmek kadar bu geçişin ne kadar hızlı yapılabildiği de önemli. "Evden Çalışma Uygulamasına Yeteri Kadar Hızlı Geçiş Yaptığınızı Düşünüyor Musunuz?" sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplara bakıldığında; Türkiye genelinde her dört kurumdan üçü, evden çalışma uygulamasına yeteri kadar hızlı geçiş yaptığını düşünüyor.

Uzaktan çalışma modeline hızlı geçiş yapabilen sektörlerin başında E-ticaret, medya ve reklam geldi. Bu süreçte geçiş hızına uyum sağlayamamış ve diğerlerine göre daha ağır kalmış sektör ise kamu oldu. Kamu sektöründe çalışan anket katılımcılarının yanıtlarına göre %50'si bu süreçte hızlı olunmadığını düşünüyor. Enerji, üretim/sanayi ve dayanıklı tüketim malları sektörlerinde ve holdinglerde de üçte bir oranında katılımcı; aslında uzaktan çalışmaya daha hızlı geçiş yapılabileceğini öngörüyor.

Evden çalışma uygulamasına hızlı geçiş yapabilen departmanların başında hukuk geldi. Bu hıza yetişememiş ve geçiş konusunda daha ağır kalmış departmanlar arasında ise pazarlama dikkat çekti. İdari işler ile strateji / iş geliştirme birimleri, bu alanda görece ağır kalan diğer birimler olarak öne çıktı.

UZAKTAN ÇALIŞMAYA GEÇİŞTE ŞİRKETLER NEDEN ZORLANIYOR?

Araştırmada en önemli soru belki de "Evden Çalışma Konusunda Şirketinizi En Çok Zorlayan Hangisidir?" sorusuydu. Katılımcılar, bunun sebebini açık ara "Kültür ve alışkanlıklar" olarak (%43) gösterdiler.

Adaptasyon sürecinde şirketleri en çok zorlayan diğer üç ana unsur (Organizasyonel Yapılanma, Müşteri Beklentileri ve Teknoloji Altyapısı) ise sebep olarak neredeyse eşit ağırlıkta oldu. Bu dört temel sebep arasında, teknoloji alt yapısı en geri planda kaldı. Bu da son yıllarda bu alanda gerçekleştirilmiş yatırımların meyvelerini verdiği gösteriyor.

Uzaktan çalışma modeline geçişte en çok zorlanılan konunun "Kültür ve Alışkanlıklar" olduğunu belirten sektörlerin



başında %83,3 ile holdingler geldi, bunu %66,7 ile enerji sektörü takip etti. Özellikle hiyerarşik organizasyon yapılarında bu faktör ön plana çıktı.

Müşteri beklentileri noktasında zorluk yaşayan sektörler arasında ise hizmet sektörü en çok göze çarpan sektör. Organizasyonel yapılanmanın zorluk yarattığı sektörler arasında dayanıklı tüketim malları ve kamu ilk sıradalar. Teknoloji alt yapısı ile ilgili en büyük zorluğu yaşayan sektör ise finansal kurumlar. Burada belki de en ilginç veriler, lojistik sektörüne ait. Zira genel tabloda bir numarada yer alan faktör olan kültür ve alışkanlıklar, bu sektör için son sırada ve diğer faktörler eşit ağırlıkta.

Evden çalışma uygulamasında kültür ve alışkanlıklar noktasında en çok zorlanan departmanların sürekli hareket halinde olmanın verdiği enerji ile beslenen insan kaynakları ve satış olduğu görüldü. Bunu yine yüksek bir oran ile bilgi teknolojileri, hukuk ve idari işler takip etti. Kurum içi hiyerarşide yüksek pozisyonlardaki iç müşteriler ile yoğun mesai harcadıkları için; müşteri beklentileri açısından diğerlerine kıyasla en çok strateji/iş geliştirme departmanı zorlandı.

Uzaktan Çalışma Düzenine Tüm Çalışanları ile Birlikte Dâhil Olabilmiş Sektörler

Sektörler	Evden	Kısmen Evden	Ağırlıklı Sahada
Medya ve Reklam	%87,5	%12,5	%0,0
Hizmet	%80,3	%16,7	%3,0
Teknoloji	%70,8	%25,0	%4,2
E-ticaret	%62,5	%37,5	%0,0
Enerji	%61,1	%27,8	%11,1
Eğitim	%50,0	%50,0	%0,0
Holding	%50,0	%50,0	%0,0
İlaç	%50,0	%50,0	%0,0
Turizm	%50,0	%50,0	%0,0
İnşaat	%42,9	%50,0	%7,1
Dayanıklı Tüketim Malları	%37,5	%50,0	%12,5
Hızlı Tüketim ve Perakende	%33,3	%58,3	%8,4
Lojistik	%28,6	%57,1	%14,3
Kamu	%25,0	%50,0	%25,0
Finansal Kurumlar	%22,2	%75,0	%2,8
Üretim/Sanayi	%20,7	%56,9	%22,4
Gıda	%20,0	%80,0	%0,0
Diğer	%37,5	%50,0	%12,5

UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ SÜREÇLERİ İLE VERİMLİLİĞE ETKİLERİ

Uzaktan çalışma sistemine geçmek kadar bu süreci verimli devam ettirmek de önemli. "Evden Çalışmak İş Süreçlerinizi / Verimliliğinizi Nasıl Etkilemektedir?" sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplara bakıldığında; Türkiye genelinde bu çalışma şeklinin verimliliğe olumlu etkisi azımsanmayacak kadar fazla (%38,2).

Anket katılımcılarının uzaktan çalışmanın verimliliği olumlu etkilediğini belirterek paylaştıkları bireysel yorumlar arasında en dikkat çekici noktalar yolda kaybedilen zamanın olmaması (zaman kazanımı), yapılan toplantı sayısının azalmış olması dolayısıyla bireysel odaklanma gerektiren işlerin daha rahat yapılıyor olması, ofis gürültüsü ve bölünme olmadan çalışabilme ve çalışma ortamında sağlanan rahatlığın verime olan etkisidir. Katılımcıların yorumlarına göre uzaktan çalışmanın yarattığı olumsuz etkiler arasında ise konsantrasyon eksikliği, bu tarz bir iş yapış şekline alışık olmamaktan kaynaklı motivasyon düşüklüğü, sürdürülebilirlik açısından durumun belirsizliği yani temel olarak kültür ve alışkanlıklar altında değerlendirilebilecek sebepler geldi.

Sektör bazında verimliliğe etkilerine bakıldığında ise enerji sektörünün olumlu anlamda etkilendiği buna karşın bilhassa lojistik, inşaat, eğitim ve kamu sektörlerinin uzaktan çalışmada verimlilik adına olumsuz anlamda etkilendiği göze çarptı.

Yanıtlar departmanlar özelinde değerlendirilecek olursa iç denetim, bilgi teknolojileri, mali işler ve pazarlama verimlilik açısından bu gelişmeden olumlu anlamda etkilendi. Olumsuz etkilenen departmanların başında ise idari işler ile tedarik zinciri ve üretim geldi. Hukuk ve insan kaynakları birimleri ise bu süreçte verimlilik açısından olumlu veya olumsuz etkilenmedi.

UZAKTAN ÇALIŞMA SİSTEMİ SALGIN SONRASINDA DAHA FAZLA UYGULANMALI MI?

Araştırmanın son sorusu olan "Koronavirüs Salgını Sonrasında Evden Çalışma Şirketinizde Daha Fazla Ugulanmalı Mı?" sorusuna %72,9 ile büyük bir çoğunluk "Evet" yanıtını verdi. Daha önceki sorulara verilen



Uzaktan Çalışma Sistemine Tüm Çalışanları İle Geçiş Yapabildiğini Belirten Departmanlar

Departmanlar	Evden	Kısmen Evden	Ağırlıklı Sahada
Hukuk	%75,0	%25,0	%0,0
Strateji / İş Geliştirme	%66,7	%24,2	%9,1
Bilgi Teknolojileri	%65,6	%31,3	%3,1
İç Denetim	%53,8	%46,2	%0,0
Satış	%53,8	%38,5	%7,7
Pazarlama	%45,8	%37,5	%16,7
İnsan Kaynakları	%43,9	%50,9	%5,2
Tedarik Zinciri ve Üretim	%40,0	%53,3	%6,7
Mali İşler	%39,5	%50,0	%10,5
İdari İşler	%16,7	%83,3	%0,0
Diğer	%47,6	%38,1	%14,3



yanıtların bazılarını tekrar hatırlanırsa; hızlı geçiş yapabilen şirketlerin oranı dörtte üçtü… İş süreçleri ve verimliliğe olumsuz bir etkisi olduğunu düşünen şirketlerin oranı ise dörtte biri ancak buluyor.

Araştırmaya istinaden sektör bazında cevaplara bakıldığında holding ve turizm sektörü çalışanları salgın sonrasında da uzaktan/ evden çalışma sisteminin yaygınlaşması gerektiğini düşünmekte. Bunu büyük oranlarla "Evet" yani evden çalışma yaygınlaşmalı yanıtı veren lojistik, finansal kurumlar ve enerji sektörleri takip etmekte. Konuya en mesafeli duran ise gıda sektörü oldu. Tüm sektörler arasında eğitim sektöründe bir kararsızlığın hakim olduğu gözlemlendi.

Departman bazında bakıldığında; iç denetim, mali işler, bilgi teknolojileri, satış, insan kaynakları ve pazarlama departmanları çoğunluk olarak salgın sonrasında da uzaktan/evden çalışma uygulamasının devam etmesini benimsedi. İdari işler departmanı açısından ise katılımcıların üçte ikisi çalışanlarının uzaktan/evden çalışmasına sıcak bakmamakta. Onu izleyen tedarik zinciri ve üretim fonksiyonunda da üçte birlik bir oran bu iş yapış şekli modeline olumsuz bakmakta. Büyük olasılıkla Endüstri 4.0 ve teknolojideki baş döndüren gelişmeler; normalde daha yüksek olmasının beklenebileceği bu oranı daha aşağı bir seviyeye çekti.

UZAKTAN ÇALIŞMA SİSTEMİNDE ÇALIŞANLAR İÇİN TAVSİYELER

Bu süreçte çalışanların yaklaşımları ve davranışları, iletişimi sıkılaştırmak ve sanal olarak etkili bir şekilde iş birliği yapmak adına büyük öneme sahip. Adaptasyonu hızlandırmak ve bu süreci başarı içinde sürdürebilmek adına bireysel olarak önceliklendirebilecek bazı başlıklar şöyle:

Sık ve açık iletişimde olmak

✓ Çalışma arkadaşlarınız, yöneticiniz, müşterileriniz, tedarikçileriniz ve iş birliği içinde olduğunuz diğer paydaşlarınız ile sık ve açık iletişimde olun. Günlük ve/veya haftalık bilgilendirme zamanları belirleyin, bu şekilde kendinizi daha doğru ifade etmeniz ve karşı tarafın da aynı çıkarımları elde etmesi mümkün olacaktır.

✓ Ofiste çalışırken olduğu gibi çalışma dışında da ekip arkadaşlarınız ile sosyal etkileşimler içinde bulunmak üzere zaman ayırın. Mesafenin, bağları zayıflatmasına izin vermeyin.

Etkili çalışmak

✓ Evinizde odaklanmak için doğru bir çalışma alanı belirleyin. Bu alanı ofisteki masanız veya çalışma ortamınız gibi düzenlemeniz motivasyonunuz ve konsantrasyonunuz açısından da faydalı olacaktır.

✓ Evden çıkmamak çalışma saatlerinizi ve planlamanızı etkilememeli. Çalışma saatlerinizi ve planınızı belirleyin ve bu plana uygun bir rutinde çalışmaya özen gösterin.

✓ İşleri, aktiviteleri, görevleri belirli bir takvim ve plan içerisinde, ara ve son tarihler atayarak takip etmeye evde de devam edin.

✓ Yöneticiniz ile performansınızı düzenli olarak gözden geçirin.

Teknolojiyi etkin kullanmak

✓ İş birliği için teknoloji araçlarından maksimum ölçüde yararlanın. Sanal toplantılar, video konferanslar, SMS ve mesajlaşma uygulamaları, telefon ve e-posta ile sık iletişim kurun.

✓ Etkileşim araçlarını kullanırken; bağlantı kalitesi, kullanım kolaylığı, fonksiyonalitenin zenginliği, tüm katılımcıların rahat erişebilmesi gibi unsurları dikkate alın.

✓ Evinizdeki teknoloji altyapısının uygun olduğundan emin olun. Unutmayın ki, etkili iletişimde sözler %7, ses tonu %38, beden dili %55 öneme sahiptir. Bu nedenle e-posta iletmek veya telefon etmek haricinde görüntülü iletişim araçlarını daha sık kullanmaya çalışın.



✓ Proaktif olarak ekibiniz ile iletişime geçin ve mevcut durumunuzu ve/veya uygunluğunuzu bildirin.

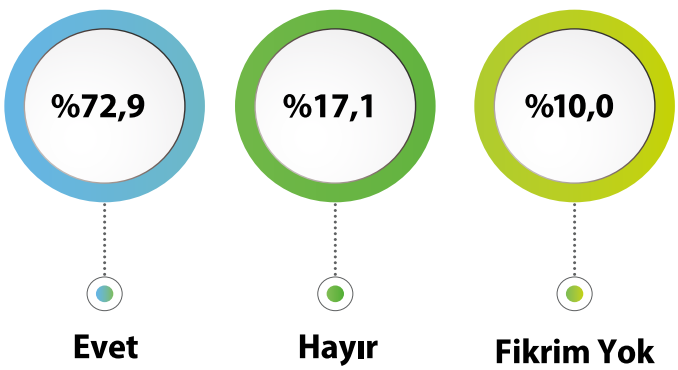
✓ İletişim bilgilerinizi iş birliği içinde olduğunuz kişilerle paylaşın ve onlara klavyenin ve telefonun ucunda (erişilebilir) olduğunuzu hissettirin. Fiziki uzaklığın, size erişmede bir kısıt olmadığını gösterin.

✓ Sizinle temas edilmek istendiğinde uygun değilseniz bile karşı tarafı bundan hızlı bir şekilde haberdar edin ve birlikte ortak bir zaman belirleyin. Geri dönüş, her zamankinden daha önemli…

UZAKTAN ÇALIŞMA SİSTEMİNDE EKİPLER İÇİN TAVSİYELER

Uzaktan çalışma sisteminde ekipler için en önemli noktalardan biri ekip liderlerinin tutumu, bu kültüre ne kadar hazırlıklı olduğu ve adaptasyonudur. Ekip liderleri, uzaktan çalışırken rol, sorumluluk ve hedeflerin netliğini sağlamak ve bunların ekip içinde nasıl paylaştırıldığı netleştirmek adına ekip üyelerinin sorumluluklarını gözden geçirmeli ve gerekiyorsa güncellemelidir. Bu, ekibe açık bir iletişimle aktarılmalıdır. Ekibin bu sistemi başarı ile devam ettirebilmesi liderinin ne kadar ulaşılır, duyarlı ve güvenilir olduğu ile doğru orantılıdır. Ekip liderleri, bu çalışma modelinde düzenli olarak darboğazları, neyin iyi gittiğini ve uzaktan çalışırken nelerin daha fazla geliştirileceğini tartışmak için ekipleri ile dönemsel toplantılar planlamalıdır. Uzaktan çalışma modelinde herkesin aynı hedefe doğru ilerlediği ve tüm ekip üyelerinin yapılan işe yeteri kadar entegre olduğunun kontrol ve takibi ekip liderinin görevidir, dönemsel toplantılar ile bu gereksinim desteklenmiş olur. Uzaktan çalışma sisteminde ekipler için unutulmaması gereken bir başka önemli nokta ise; tüm ekip üyelerinin ekip içinde açık ve tutarlı iletişimin sağlanmasından, olası çatışma ve yanlış anlamaları etkili ve zamanında çözmekten sorumlu olduğudur. Uzaktan çalışma yeni bir kültür ve bu kültüre en hızlı şekilde uyum sağlayabilmek adına tüm ekip sorumluluk almalı, birbirine destek olmalı ve iyi uygulamaları birbiri ile paylaşmalıdır.

Evden / Uzaktan Çalışma Sistemi Salgın Sonrasında Daha Fazla Uygulanmalı Mı?



YÖNETİCİLER VE LİDERLER İÇİN TAVSİYELER

Uzaktan çalışma modelinin başarı ile sürdürülmesinde en önemli görev kuşkusuz yöneticiler ve liderlere düşmektedir. Dengeyi doğru kurabilmek en önemli konulardan biridir. Bu noktada, örneğin çalışanları çalışma gününün sonunda serbest kalmaya ve uygun bir iş-yaşam dengesini korumaya teşvik etmek büyük önem taşımaktadır.

Beklentileri doğru yönetmek

✓ Dış ve iç paydaşların yanı sıra her ekibin ve ekipteki her bireyin beklentilerini doğru analiz edin.

✓ Güven, saygı ve açık iletişimin başarının en önemli unsurları arasında olduğunu unutmayın. Aksini gerektiren istisnai durumlar olmadığı sürece herkese eşit yaklaşın ve bunu hissettirin. Tıpkı ofisteki / fabrikadaki gibi evden çalışmada da kuralların herkes için geçerli olduğunu net bir şekilde ortaya koyun.

Rol model olmak

✓ Uzaktan çalışmayı etkinleştirin, bireyler ve işletme için sağladığı olanaklara değer verin.

✓ Anlamak için uzaktan çalışın ve böylece çalışanlarla empati kurun.

✓ Uzaktan çalışma ile sağlanan fayda ve katma değere odaklanın. Pozitif olun ve çevrenize de pozitif mesajlar verin.

İletişimi sıkı tutmak

✓ Ekibinizi karanlıkta bırakmayın. Onlara doğru zamanda, doğru yönlendirmelerde bulunun.

✓ Görünürlüğün performansa verimli katkısının olduğunu asla unutmayın. Bu nedenle, çalışanlarınızı görünür olabilmeleri adına görüntülü sanal toplantılar yapmaları için teşvik edin.

✓ Sadece ekip olarak değil; bireysel olarak da ekip üyeleriniz ile iletişimi sıkı tutun.

Performansı değerlendirmek

✓ Geri bildirim sağlamak ve almak adına ekip liderleriyle proaktif olarak toplantılar yapın.

✓ Geri bildirim sağlamaya özen gösterin. Destekleyici olun. İşlerin yolunda gitmediği durumlarda zaman kaybetmeden geri bildirim sağlayın. Çözüm üretme konusunda yardımcı olun.

Gelişen teknolojiyi takip etmek

✓ Uzaktan çalışırken etkili bir ekip olarak çalışmak için sürekli gelişen iş birliği araçlarından ve teknolojilerinden yararlanın. Yenilikleri siz de araştırın. Bunları ilk kullanan olarak öncü olun.

✓ Aşırı kuralcı olmayın. Her ekibin şirket yaklaşımları içinde de kendi yaklaşımlarını tanımlamasına izin verin. Şirket politikaları ve güvenliği ile paralel olabilecek alternatif araçları kullanmayı deneyin.

✓ Unutmayın, işin ne ile değil nasıl yapıldığı ve çıktısı daha önemlidir.

BAŞARILI SANAL TOPLANTILAR İÇİN TAVSİYELER

Günümüzde kuruluşların dağınık ekiplere ve bölge ofislerine bölünmesiyle birlikte sanal toplantılara olan talep de gittikçe artmakta. Nitekim koronavirüs ile birlikte, konu artık talep veya tercih olmaktan öte bir zorunluluk halini aldı. Teknoloji, dünyanın öbür ucundaki bir ekip üyesinin bile kolayca katılıp dâhil olabileceği, herkesin aynı odada olduğu hissine kapıldığı toplantılara olanak sağlasa da bu toplantılar her zaman verimli geçemeyebiliyor. Etkili bir sanal toplantı için dikkat edilmesi gereken hususları şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Doğru zaman ve doğru davetliler

✓ Toplantılara kimi davet ettiğinizi, katılmaları gerekip gerekmediğini, saat dilimlerinin ne olduğunu ve normal çalışma saatleri dışında kimin çalıştığını düşünün.

✓ Toplantı süresini en aza indirin ve arama sırasında etkileşimde bulunmanın değerini en üst düzeye çıkarın.

2. Doğru hazırlık

✓ Toplantı ile ilgili materyalleri önceden gönderin, bir toplantı koordinatörü atayın ve teknoloji sorunlarını önceden giderin.

✓ Toplantı sırasında etkileşimi teşvik edecek temel kurallar oluşturun.

3. Doğru yaklaşım

✓ Tüm katılımcıları toplantıya katılmaya ve fikirlerini paylaşmaya teşvik edin.

✓ Katılımcılardan çoklu görevlerden kaçınmalarını isteyin. Toplantıda görüşülen konuları, kararları ve eylemleri yansıtan anahtar kelimelerden oluşan notları toplantı sonrasında katılımcılarla paylaşın.

4. Doğru iletişim

✓ Sanal bir ortamda, görüş ve yaklaşımlardaki farklılıklar artırılabilir. Farklı bakış açılarını teşvik etmek, dinlemek ve yanıtlamak için çaba gösterin.

✓ Katılımcıların, iş birliğinin çağrı bittikten sonra, takip noktaları ve eylem için uygun kanallar üzerinden net devam edebileceğini ve devam etmesi gerektiğini bilmesini sağlayın.



TOBB
EKONOMİ VE TEKNOLOJİ
ÜNİVERSİTESİ



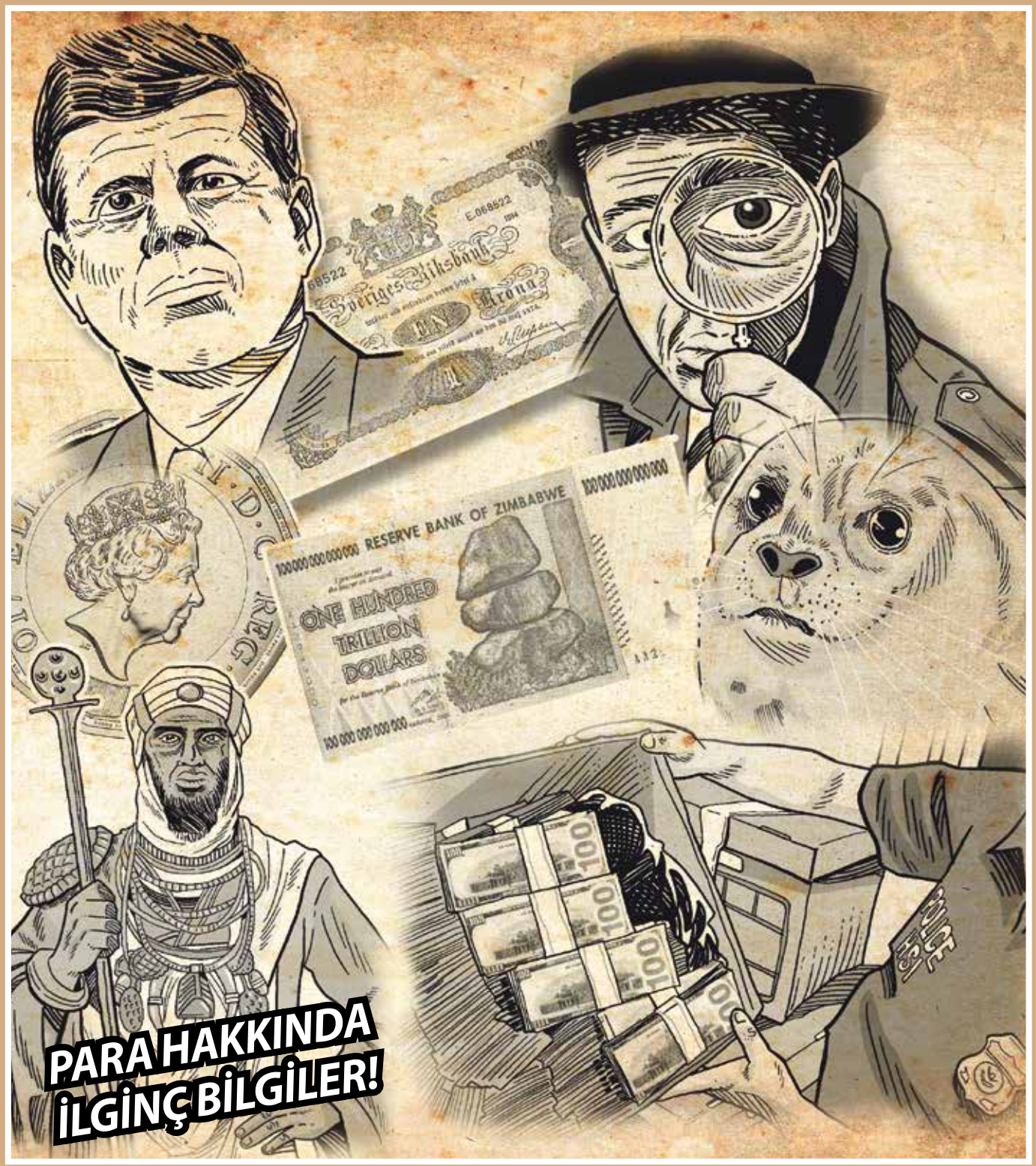
İş deneyimi ile mezun olmanın TAM YERİ TOBB ETÜ

Türkiye'de sadece **TOBB ETÜ**'de uygulanan ortak eğitim sistemi ile öğrenciler 3 farklı iş yerinde toplam 1 yıllık iş deneyimi ile mezun oluyor.

www.etu.edu.tr

Çizgilerle Hayat

Karikanomi



Dünyada taklit edilmesi en zor para hangisidir? Ya da hangi paranın üzerinde mamut fosili parçaları bulunur? Güven Bilge de para hakkında ilginç bilgileri çizimleri ile anlattı.

PARA HAKKINDA İLGİNÇ BİLGİLER!



FİLDİŞİ SAHİLLERİ'NİN 1000 FRANKLIK MADENİ PARASININ ÜZERİNDE GERÇEK MAMUT FOSİLİ PARÇALARI BULUNUR.



1800'LÜ YILLARIN İLK YARISINDA RUS AMERİKASI OLARAK BİLİNEN ALASKA'DA KÜRK TİCARETİ YAPAN ŞİRKETLER; FOK VE MORS DERİLERİNDEN PARA YAPMIŞLARDIR.

2008 YILI AĞUSTOS AYINDA ZİMBABVE'DE ENFLASYON YÜZDE 471 MİLYONDU. İÇ ÇATIŞMALAR, POLİTİK İSTİKRARSIZLIK VE GERÇEKTEN AKIL ALMAZ BİR EKONOMİ POLİTİKASI İLE ZİMBABVE PARASI PULDAN BİLE DAHA DEĞERSİZ BİR HALE GELMİŞTİ. ÖYLE Kİ BİR EKMEK 300 MİLYAR ZİMBABVE DOLARI EDİYORDU. HÜKÜMET ÇAREYİ 100 TRİLYON DOLAR DEĞERİNDE BANKNOT BASMAKTA BULDU.



2012 YILINDA, FİJİ CUMHURİYETİ'NİN İÇİNDE NELISCHWANSTEIN METEORUNUN GERÇEK PARÇALARININ BULUNDUĞU 999 ADET 10 DOLARLIK MADENİ PARA ÜRETİLDİ. BU PARALAR KOLEKSİYONCULAR TARAFINDAN TOPLANDI.



MOĞOLİSTAN TARAFINDAN 2007 YILINDA PİYASAYA SÜRÜLEN 500 TUĞRİKLİK MADENİ PARA, "MONEY TALKS / PARA KONUŞUR" SÖZÜNÜ BİREBİR HAYATA GEÇİRMİŞTİR. ÜZERİNDE ESKİ AMERİKAN BAŞKANI JOHN F. KENNEDY'NİN RESMİ BULUNAN PARADA BİR DE UFAK DÜĞME VARDIR. BU DÜĞMEYE BASILDIĞINDA BAŞKANIN 26 HAZİRAN 1963 TARİHİNDE BATI BERLİN'DE YAPTIĞI KONUŞMADA SÖYLEDİĞİ ÜNLÜ "ICH BİN EİN BERLİNER" SÖZÜ DUYULUR. KOLEKSİYONCULAR BU PARALARI TOPLAMIŞLARDIR.



14. YÜZYILDA MALİ'Yİ YÖNETEN MANSA MUSA, ALTIN VE TUZDAN DEVASA BİR SERVET EDİNMİŞTİ. KENDİ DÖNEMİNDE ZENGİNLİĞİ GÖKLERE ÇIKARILAN BİR İNSANDI BUGÜNE UYARLANDIĞINDA, MANSA MUSASNIN SERVETİNİN BÜYÜKLÜĞÜ TAM 400 MİLYAR DOLARDI.

