

## SAĞLIK BİLİMLERİ DEKANLAR KONSEYİ

### İSTİHDAM KOMİSYONU

29.06.2015 TARİHLİ ÇALIŞMA RAPORU

KOMİSYON ÜYELERİ				
AD- SOYAD:	ÜNİVERSİTE:	GÖREV:	BÖLÜM:	e-posta
Aliye MAVİLİ	Selçuk Üniversitesi	Dekan	Sosyal Hizmet	aliyemavili61@gmail.com aliyeaktas@gmail.com
Nalan AKBAYRAK	Sanko Üniversitesi	Dekan	Hemşirelik	nakbayrak@sanko.edu.tr
Yurdagül ERDEM	Kırıkkale Üniversitesi	Dekan	Hemşirelik	erdemyurd@gmail.com yurdagulerdem@hotmail.com
Ahmet SINAV	Sanko Üniversitesi	Rektör	Anatomi	asinav@sanko.edu.tr
Günay SARIYER	Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi	Dekan	Eczacılık	gsariyar@ciu.edu.tr
Afsun Ezel ESATOĞLU	Ankara Üniversitesi	Dekan	Sağlık Yönetimi	afsunezel@yahoo.com
Arzu YÜKSELEN	Medipol Üniversitesi	Bölüm Bşk.	Çocuk Gelişimi	ayukselen@medipol.edu.tr
Eda YILMAZ ALARÇİN	İstanbul Üniversitesi	Dekan Yrd.	Sağlık Yönetimi	eyilmaz@istanbul.edu.tr
Sevgi KIZILCI	Gediz Üniversitesi		Hemşirelik	sevgi.kizilci@gediz.edu.tr
Türkan PASİNLİOĞLU	Atatürk Üniversitesi	SBF Dekan	Hemşirelik	tpasin@atauni.edu.tr

### PAYDAŞ ANALİZİ

PAYDAŞLAR	HİZMET ALANLARI	TEMEL ORTAK	STRATEJİK ORTAK	İÇ PAYDAŞ	DIŞ PAYDAŞ
YOK, UAK, OSYM					
Öğrenci/Mezunlar	X	X		X	
Mezun dernekleri	X	X		X	
Üniversite		X		X	
Öğretim Elemanı/ Üyesi	X	X		X	
Adalet Bakanlığı	X		X		X
Sağlık Bakanlığı	X		X		X
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	X		X		X
İçişleri Bakanlığı	X		X		X
Milli Eğitim	X		X		X

Bakanlığı					
Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	X		X		X
Diğer Bakanlıklar	X		X		X
STK	X		X		X
Belediyeler					
Özel Kurumlar (anaokulları, kreş, yuva, rehabilitasyon merkezleri, hastaneler, merkezler, laboratuvarlar )	X		X		X
Toplum	X		X		X
Uluslararası kuruluşlar (ILO, BM, UNISEF, FAO vb)	X		X		X

## SWOT ANALİZİ

GÜÇLÜ YÖNLER	ZAYIF YÖNLER
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ SABDEK'in oluşturulması</li> <li>▪ Ulusal ve uluslararası destek alma gücü</li> <li>▪ Öğrenci talebinin fazlalığı üniversite yönetimlerinin fakültelere desteğini artırması</li> <li>▪ Kadro ilanlarında kolaylık</li> <li>▪ Araştırma ve uygulama temelli eğitim</li> <li>▪ Üniversitelerarası işbirliğinin (SABDEK) potansiyel istihdamı olumlu etkilemesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ulusal istihdam standartlarının olmaması</li> <li>▪ Norm kadro çalışmalarının yapılmamış olması</li> <li>▪ Stratejik Eylem Planlarının yokluğu</li> <li>▪ Bazı alanlarda mesleki standartların belirlenmemiş olması</li> <li>▪ Mesleklerin bilinirliğinin yetersizliği</li> <li>▪ Daimi desteklerin yetersizliği</li> <li>▪ Akademik kadronun sayısının yetersizliği</li> <li>▪ Fakültelerin bir kısmının çok yeni olması</li> <li>▪ Yükselme ve atama kriterlerinin yüksek fazla olması buna karşın konseyin herhangi bir yaptırım gücünün olmaması</li> <li>▪ Devleti istihdam politikalarının olmaması</li> <li>▪ Ders yükü fazlalığının istihdam politikalarına ayrılan zamanı kısıtlaması</li> <li>▪ Paydaşlarla iletişimin yetersizliği</li> </ul>

<b>OLANAKLAR</b>	<b>TEHDİTLER</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Fakülte bölümlerine talebin yüksekliği</li><li>▪ Özel üniversitelerin ihtiyaç analizi yapmaksızın bölüm açması,</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Yükselme ve atama kriterlerinin yüksek ve çeşitli olması,</li><li>▪ İstihdama ilişkin yerel ihtiyaçların bilinmemesi,</li><li>▪ Ulusal ihtiyaçların bilinmemesi,</li><li>▪ Bölümlere ilişkin toplumsal algılarda cinsiyetçi yaklaşımlar</li></ul>

## **GELECEĞİN TASARIMI**

### **Vizyon:**

Ulusal istihdam politikalarının oluşturulmasında söz sahibi olmak.

### **Misyon:**

Mezunların mesleklerine ve yeteneklerine uygun yerlerde istihdamına aracı olmak.

### **Temel Değerler:**

Ulusal istihdam standartlarını belirlemek ve buna uygun değerlendirmeyi yaparak paydaşları güçlendirmek.

### **Stratejik Amaçlar:**

1. Türkiye'deki fakülte bölümlerinin istihdama ilişkin durumunun saptanması.  
(kaç mezun istihdam edilmiş, ne kadarı açıkta. vb )
2. İstihdam politikalarında etkili olacak hedefler belirlenmesi.
3. İstihdam kalitesinin artırılması (KPSS'de alan sınavı konulması vb.)
4. Mezunların bölümleri ile ilgili meslek örgütlerine üyeliklerinin teşvikinin sağlanması

### **Stratejik Hedefler :**

- 1.İhtiyaç analizleri için saha araştırmaları (İkincil veri kaynaklarına ulaşılması – OSYM Klavuzu, TUIK Raporları, Türkiye Sağlık İnsan Gücü Raporu, Fakültelerin mezunlar linki? YÖK İnsangücü Raporları vb)
- 2.Bölümler için uzun erimli gelecek projeksiyonlarının yapılması

### **Performans Göstergeleri:**

1. Çalışma takviminin oluşturulması ( 2 ay)
2. Alt çalışma gruplarının oluşturulması ( 2 ay )
3. Mevcut durum analizi (1 yıl)

4. Paydaş katılımı yolu ile kaynaklara ulaşım ( 6 ay )

5. Aşağıdaki göstergelere ilişkin verilerin elde edilmesi ve raporlanması (3 yıl)

(Ücret düzeyi, çalışma koşulları, çalıştıkları kurumlar, mezuniyet sonrası işe giriş süresi, işsizlik sayıları, çalışan memnuniyeti, kamu/ özel işgücü devir oranı )