

BÜLTEN

ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM ve ARAŞTIRMA MERKEZİ

ARALIK 2019

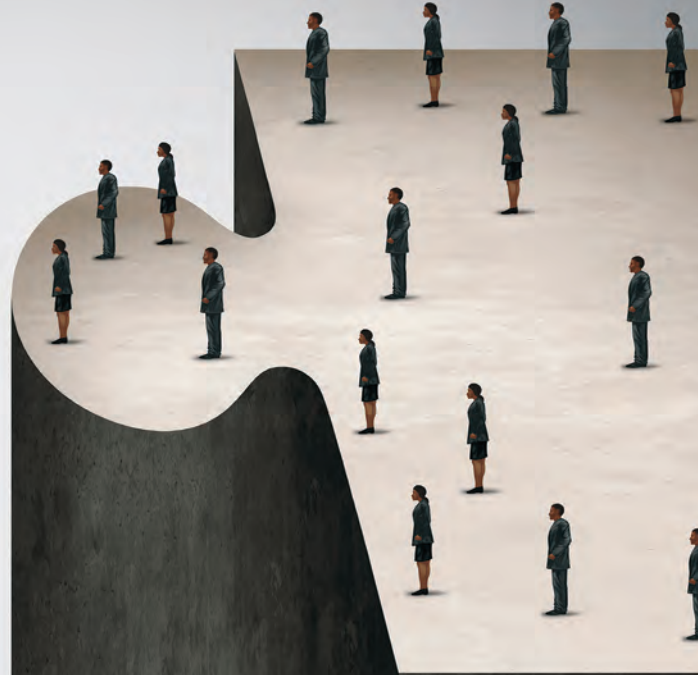


İŞGÜCÜ
ARAŞTIRMA RAPORUNUN
SÖYLEDİKLERİ

GÜVENLİ DÜŞÜN
GÜVENLİK ÖNEMLİDİR!



STRES YÖNETİMİ:
GERÇEK.Mİ
MIT Mİ?



BİLGİYE YAKIN OLMAK İÇİN
UZAKTAN EĞİTİM

İŞYERİNDE
Psikolojik
ŞİDDET
BEZDİRİ







BÜLTEN

ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM ve ARAŞTIRMA MERKEZİ

ISSN 1309-7121

Aralık 2019 Sayı:15

İmtiyaz Sahibi

Abdurrahim ŞENOCAK

Genel Yayın Yönetmeni

Ceylan Güliz BOZDEMİR

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Kenan YAVUZ

Yayına Hazırlayanlar

D. Mehmet GÜRKAN

Yazışma Adresi

Yunus Emre Mahallesi Kübra Sokak No:1

Pursaklar, Ankara Tel: 0312 527 65 80 / 0312 594 14 00

casgem@casgem.gov.tr

Tasarım

SesMarka Yönetimi ve Danış. Hizm. Tic. Ltd. Şti.

www.sesmedya.com.tr

Bültende yer alan tüm içerik editörler tarafından özenle gözden geçirilmekle birlikte yayınlanan yazılardan ya da yazılardaki belirtilen görüşlerden doğacak her türlü sorumluluk yazarlara aittir.

Bu Bültenin tüm içeriğinin telif hakkı ÇASGEM'e aittir.

Dergide yayınlanan yazılar kaynak gösterilerek kullanılabilir.



Abdurrahim ŞENOCAK

ÇASGEM Başkanı

Değerli Okurlar,

Çalışma hayatında önemli bir deneyime ve uzmanlığa sahip olan ÇASGEM, eğitim ve araştırma faaliyetlerine hem ulusal hem de uluslararası boyutta devam ediyor.

ETAP, Akran Mentorum, Güvenli Düşün-Güvenlik Önemlidir 2, Türkiye İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme Analizi, Sendikalarda Kadın Liderler Yetiştirilmesi gibi büyük bir özveriyle yürüttüğümüz projeler farklı işbirliklerini ve yeni proje fikirlerini de beraberinde getiriyor.

“ÇASGEM’in Yurtdışı Eğitim Kapasitesinin Arttırılması (ETAP) Projesi ile sürdürülebilir işbirliği mekanizmalarının tesisi, ülkemizin dünya genelindeki çalışma barışı ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarının oluşturulması faaliyetlerini desteklemesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde ortak bilincin geliştirilmesini hedefledik. İki yıldan bu yana devam eden çalışmamızda bu yıl, Türkmenistan, Özbekistan ve Kıbrıs’tan gelen heyetlere bakanlığımızın çalışma hayatına yönelik tecrübe, deneyim ve iyi uygulamalarını aktardık. Ayrıca ülkemizde özellikle mühendislik alanlarında lisansüstü ve doktora öğrenimi gören misafir öğrencilere yönelik İSG esasları eğitimi verdik.

Avrupa Birliği projelerimize yenilerini eklemenin heyecanı içindeyiz. İki yıldır ortağı olduğumuz ve engelli gençlerin istihdama katılımını destekleyen “Akran Meteorum” projesini bu yıl neticelendirdik. Yine bu dönem, Portekiz Çalışma Koşulları Genel Müdürlüğü (ACT) ile Erasmus+ projesine adım attık. Güvenli Düşün-Güvenlik Önemlidir 2 Projesi sayesinde iş sağlığı ve güvenliği konusunun okul müfredatlarına ne şekilde entegre edileceğine ilişkin önemli çıktılar elde edeceğimizi düşünüyoruz. Çalışmalarını her zaman engelli vatandaşlarımızı da kapsayan bir anlayışla şekillendiren ÇASGEM, bu projesinde de görme

engelli öğrencileri hedef gruplarından biri olarak belirledi.

Geçtiğimiz yıl başladığımız **“Türkiye İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme Analizi Projesi”**ni tamamladık. Araştırma Türkiye işgücü piyasası ile ilgili verdiği bilgiler ve sonuçları bakımından oldukça çarpıcıdır. Araştırmaya katılanların %38,7’sinin eğitim düzeyleri ile işlerinin uyumsuz eşleştiğini, %31,6’nın işe göre aşırı eğitilmiş, %7,1’inin ise yetersiz eğitilmiş olduğunu, ayrıca araştırmada yer alan çalışanların %15’inin eğitimini aldığı alanın dışında, %23,6’sının ise eğitim almayı gerektirmeyen alanlarda olduklarını düşündüklerini görüyoruz. Projenin çıktılarını kuvvetlendirmek ve Avrupa ülkelerinin konuya ilişkin çalışmalarını öğrenmek için Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nın iki farklı Merkezi ile Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD)’ne çalışma ziyaretleri gerçekleştirdik. Bu sayede araştırmamızdan bahsetme fırsatı bulduk. Ayrıca ilgili tarafları bir araya getirerek düzenlediğimiz **“Ulusal İstihdam, Beceri ve Eğitim Sempozyumu”**nda araştırmanın sonuçlarını paylaştık. İlk defa bilimsel bir veri setine ulaştığımız bu araştırmamızı yayın haline getirdik. Önümüzdeki dönemde **“İşgücü Piyasasında Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi Araştırması”**nı ele alacağız. Bu sayede işgücü piyasasının hangi eğitimlere ihtiyaç duyduğunu tespit edeceğiz.

Kıymetli Okurlar,

ÇASGEM’in temel görevlerinden biri de çalışma hayatını ilgilendiren konularda eğitim modülleri hazırlayarak sektöre öncülük etmektir. Bu kapsamda çağımızın gereği olan uzaktan eğitim (e-learning) çalışmalarımıza hız verdik ve eğitim modüllerimizin bir kısmını uzaktan eğitime aktardık. Gelişen ve yenilenen

eğitim modüllerimizle birlikte eğitim işbirliklerimiz de artıyor. Ülkemizin önemli kurumlarından biri olan Türkiye Kömür İşletmeleri (TKİ) ile iki yıl sürecek eğitim işbirliğimizi hayata geçirdik. Bu işbirliği sayesinde ilk defa yer üstünde ve yer altında çalışan maden işçilerine psiko-sosyal risk faktörlerine ilişkin eğitim faaliyetlerimiz başladı. Ayrıca, Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın yürüttüğü **“Geçici Sığınmacılar ve Diğer Yabancı Uyruklular ile Türk Gençlerinin Sosyal Uyumunun ve Katılımın Spor Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi”** kapsamında çeşitli illerden katılan antrenörlere uygulamalı ve ekip çalışmasına yönelik destekleyici eğitimleri gerçekleştirdik.

Bu faaliyetlerimizin yanı sıra yayınlarımıza yenilerini ekledik. Yeni yayınlarımızdan olan **Uyumsuz Eşleşme Olgusu: Türkiye İşgücü Piyasası Örneği ve Konaklama ve Yeme İçme İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik kitabımızın genişletilmiş 2. Baskısını yayınladık.** ÇASGEM’in yıllardır çıkartmakta olduğu, alanında saygınlık kazanmış uluslararası hakemli **Çalışma İlişkileri Dergisi** de yayın hayatına 18. Sayısı ile devam ediyor. Engelsiz hale getirdiğimiz web sayfamızdan yayınlarımıza ulaşabilirsiniz.

Değerli Okurlar;

Çalışma hayatı tecrübelerini Bakanlığımızın şemsiyesi altında, gönül coğrafyamızdaki kardeş ülkelere aktarmakta olan ÇASGEM bu sayede Türkiye’nin model alınmasına katkı sağlamaktadır. 65. Yaşını idrak eden kurumumuz yoluna, çalışma hayatının ihtiyaçlarına yönelik eğitim ve araştırma faaliyetlerini ekleyerek devam edecektir.

Saygılarımla..



Zehra Zümrüt SELÇUK

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı

Değerli Okurlar,

21. Yüzyıl bilgi ekonomisinin ve bilginin ön planda olduğu bir yüzyıldır. Bu çağda bilginin sahibi olmak, bilgiyi üretmek, işlemek ve yaymak en önemli zenginlik kaynağı konumuna geçmiştir. Sanayi devriminin dördüncü jenerasyonu olarak nitelendirilen “Endüstri 4.0” ile endüstri yeni bir boyut kazanmıştır. Bilişim teknolojileri ile endüstri faaliyetlerini bir araya getiren Endüstri 4.0’ın ana girdisi yine bilgidir. Bu nedenle ülke olarak en çok yatırım yapmamız gereken alan bilgi üretimi ve eğitim olmalıdır.

Bildiğiniz üzere Bakanlığımız, iki büyük bakanlığın birleştirilmesi ile büyümüş ve güçlenmiştir. Bu bağlamda sorumluluklarımız da artmıştır. Gelecek nesilleri yetiştirecek olan ailelerin temeli kadınlara dayanır. Kadınların çalışması, ailenin korunması, toplumun sağlıklı devamı için kıymetlidir. Toplumda yardıma ihtiyaç duyan her kesimin kucaklanması toplumun gelişmesi ve refah düzeyinin artması için gereklidir. Bunların sağlanabilmesi ancak Bakanlığımızın etkin şekilde faaliyetlerini sürdürebilmesiyle alakalıdır. Bu itibarla Bakanlığımızın bağlı kuruluşu olan ÇASGEM’e çok iş ve görev düşmektedir. ÇASGEM özellikle çalışma hayatında yer alan her kesimin yanı sıra özellikle kadınların eğitim yoluyla güçlendirilmesinde kritik bir role sahiptir. Sosyal taraflarla olan etkili iletişimi, kamu, özel sektör ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapabilme kapasitesi ÇASGEM’i çalışma hayatı için ayrıcalıklı bir konuma yerleştirmektedir.

Kurumumuz 2015 yılından beri son derece aktif bir şekilde engellilerin desteklenmesine yönelik Avrupa Birliği projeleri yürütmekte ve bu alana katkı sağlamak-

tadır. Özel politika gerektiren tüm grupların ihtiyaçlarını belirlemek ve gözetmek Bakanlığımızın önemli işlerindendir. Bu gruplara yönelik faaliyetler hız kesmeden sürdürülmek zorundadır. Türkiye Cumhuriyeti Devletin taraf olduğu uluslararası anlaşmalardan, Anayasamıza, kanunlarımızdan kurumların iç genelgelerine kadar her adımda insan onuruna ve insan haklarına saygıyı ilke edinmiş bir yaklaşımla çalışmalarımızı sürdürmeliyiz. Toplumdaki var olan eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için, değerlerimizi de gözeterek hiç durmadan çalışmalı ve üretmeliyiz.

Günümüzde çalışma ilişkileri son derece karmaşık bir hale gelmiştir. Ortaya çıkan yeni sorunlara cevap verebilmek için bilimsel araştırmalar yapmak hiç olmadığı kadar önemlidir. Kurumumuz yaptığı araştırmalarla Bakanlığımızın politikalarına katkı sağlamaktadır. Zira, veriye dayanmayan eylem ve politikalar hem zaman hem de kaynak israfına yol açar. Günden güne araştırma kapasitesini ve kabiliyetini geliştiren ÇASGEM, araştırmalarla elde ettiği bulgular çalışma hayatında karşılaştığımız bazı sorunların çözümünde elimize bilimsel veriler sunmaktadır.

ÇASGEM, son yıllarda yapmış olduğu çalışmalar ve yürütmüş olduğu projelerle gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde kapasitesini güçlendirmiştir. Önümüzdeki dönemde de faaliyetlerine hız kesmeden devam edecektir. 2019 yılında, pek çok dost ve kardeş ülkedeki muadil kurumların ihtiyacına yönelik çeşitli eğitim programları düzenlemiş, uluslararası arenadaki kurumsal konumunu ve ülkemizin medeniyet coğrafyasındaki bağlarını güçlenmesi için çaba göstermiştir. Temel hedefini kapsayıcı, sürdürülebilir, çağın

gereklerini yakalayan ilkeler ışığında modern eğitimler vermek şeklinde belirleyen ÇASGEM'in bu yaklaşımını sürdüreceğine inanıyoruz.

Yıllardır yapmış olduğu çalışmalarıyla tüm paydaşlarının takdir ve güvenini kazanmış olan kurumumuzun bundan sonra yapacağı çalışmalar Bakanlığımızı da yakından ilgilendirmektedir. ÇASGEM'in yoluna başarıyla devam etmesi için her türlü destek ve önemi göstermek bizlerin de önceliği olacaktır.

Büyüyen Türkiye idealini toplumsal uzlaşıya döndüreceğimize ve azimle çalışarak 2023 hedeflerine ulaşacağımıza inanıyorum.

Sevgi ve saygılarımla..

08

İŞYERİNDE
Psikolojik Şiddet
BEZDİRİ
ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi



10

İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI ve
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİ



18 **EURODESK**



22

YAYGIN EĞİTİMDE
HİKAYELEŞTİRME
ve OYUNLAŞTIRMA



12

STRES YÖNETİMİ:
GERÇEK Mİ
MİT Mİ?



24

Bilgiye yakın
olmak için
UZAKTAN
EĞİTİM

38

GÜVENLİ DÜŞÜN
GÜVENLİK ÖNEMLİDİR!



ULUSAL
İSTİHDAM
BECERİ ve EĞİTİM
SEMPOZYUMU

48



52

ULUSLARARASI KURULUŞLARIN
UYUMSUZ
EŞLEŞMEYE
YAKLAŞIMLARI



70

ANTRENÖR EĞİTİCİ EĞİTİMİ



56

IV. TEHLİKELİ
KİMYASALLARIN
YÖNETİMİ ve PROSES GÜVENLİĞİ
SEMPOZYUMU ve SERGİSİ



44

İŞGÜCÜ
ARAŞTIRMA RAPORUNUN
SÖYLEDİKLERİ

68

TEHLİKELİ
İŞYERLERİNDE
ÇALIŞANLARA YÖNELİK
İSG EĞİTİMİ



ÇAŞGEM
SOSYAL TESİSİYLE
KAMUNUN ve
ÖZEL SEKTÖRÜN
HİZMETİNDE

74

72

ETAP
PROJESİ
2018 - 2021

İŞYERİNDE Psikolojik  iddet BEZDİRİ ve çalışanlar  zerindeki Etkisi

Çalışma hayatının istenmeyen yüzü ve işyeri şiddeti türlerinden bir tanesi olan Mobbing hemen hemen her işyerinde karşımıza çıkabilen bir olgudur. Peki  alı ma hayatında sık rastlanan bir durum olan Mobbing nedir? İngilizce bir kelime olan **“Mobbing”**’in Türkçe karşılığı Türk Dil Kurumu tarafından **“bezdiri”** olarak belirlenmiş ve bezdiri *“i  yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldıрма, dışlama, gözden düşürme”* olarak tanımlamıştır. Bezdiri sahip olunan gücün ya da pozisyonun kötüye kullanmasıdır. Mobbingin en sık kabul gören tanımlarından bir tanesi de *“bir işyerinde çalışan bir kişi ya da gruba, başka bir kişi ya da grup tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar”*’dır. Kavram irdelendiğinde özünde duygusal bir saldırı olduğu ve hedef alınan kişinin yıldırmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır. Temel amaç mağdurun çalışamaz hale getirilmesi ve i ten

uzaklaştırılmasının sağlanmasıdır. Hedefi; bireyin performansını ve dayanma gücünü yok etmek duygusal taciz yoluyla kişileri i ten ayrılmaya zorlamaktır.

Mobbing sanıldığının aksine yalnızca üstlerden astlara yönelen bir şiddet türü değildir.  stlerden astlara olabildiği gibi astlardan  stlere ya da meslekta lar arasında da gerçekleşebilir. Bu bakımdan her çalışan risk altındadır.

Araştırmalar incelendiğinde işyerinde hemen her çalışanın Mobbing mağduru olmaya aday olduğu görülebilmektedir. Ancak özellikle yaratıcılığı yüksek, etik değerlere ve çalışma ahlakına sahip, yetkin, başarılı ve iyi eğitilmiş çalışanlar mobbinge daha fazla maruz kalmaktadır. Aynı zamanda kadınlar, genç ve ya lı çalışanlarda risk daha yüksektir.

Modern  alı ma hayatının kazandırdığı temel sorunlardan bir tanesi haline gelen mobbingin sonuçları ve



etki alanı oldukça geniştir. Çalışanlar sorunu bilmekte, yaşamakta, bedelini ödemekte ancak tanımlamakta, anlamakta ve çözmekte oldukça güçlük yaşamaktadır. İşyerinde bezdiri küçük zararsız çekişmeler, tartışmalar hatta takılmalarla başlayıp saygısız ve zararlı davranışlar şeklinde devam etmektedir. Daha sonraki aşamada da mağdur, sorunun kaynağı, problemlili ya da akıl hastası olarak damgalanmaktadır. Bu damgalanmadan sonra da ne yazık ki saldırgan dışında bu şiddete yönetim ve çalışma arkadaşları da katılmakta, mağdur daha yalnız ve zor bir duruma itilmektedir. Mağdurun maruz kaldığı psikolojik taciz ve saldırılar bireyin sağlığını da etkileyen pek çok olumsuzluğa sebep olmaktadır. Bunlar arasında uykusuzluk, sinir bozukluğu, öfke patlamaları, melankoli hali, yoğunlaşma bozukluğu, sosyal yalıtım, kendini suçlama ve küçümseme, sosyal uyumsuzluk, özgüvensizlik, çeşitli psikosomatik rahatsızlıklar, depresyon, umutsuzluk, çaresizlik hissi, sinirlilik, huzursuzluk ve keder hali sayılabilir. Tabi ki mobbingin etkileri bunlarla da sınırlı

kalmamaktadır. Çalışanın mesleki bütünlük ve benlik duygusu zedelenir, kişinin kendisine yönelik kuşkusu artar, paronaya ve kafa karışıklığı oluşabilir. Ayrıca ağlama krizleri, depresyon, yüksek tansiyon, panik atak, kalp krizine kadar gidebilen sağlık sorunları ve travma sonrası stres bozukluğu da yaratabilir.

Çalışanların iş ve özel hayatlarındaki mutlulukları ve verimleri işyerlerindeki huzurlu ve pozitif iletişimin sağlandığı ortamlarda olmalarıyla doğru orantılıdır.

Kuşkusuz ki mobbingin yerini, diyaloga, saygıya ve huzurlu bir iş ortamına bırakması tüm tarafların menfaatine olacaktır.

Mobbinge uğradığını düşünen çalışanlar için Bakanlığımızın Alo 170 hattında uzman psikologlarımızın çalıştığını ve mağdurlara psikolojik destek verdiğini de bir kez daha hatırlatmak isteriz.

İŞ GÜVENLİĞİ ALGISI ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yoğun rekabet koşullarının egemen olduğu günümüzde örgütsel hedeflerin başarıya ulaşmasını sağlamak çalışanların örgütsel bağlılıkları ile ilişkilidir. İş sağlığı ve güvenliği alanında da, konu ile ilgili politikaların etkin ve verimli uygulanması da örgütsel bağlılıkla ilişkili olabilir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında çalışanlara önemli görevler ve yükümlülükler düştüğü unutulmamalıdır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili etkinliklere etkin katılım sağlamaları, söz hakkına sahip olmaları, görev ve talimatları yerine getirmeleri, eğitimlerden etkin bir biçimde yararlanabilmeleri örgütsel bağlılıkları ile ilişkili olabilir.

Son yıllarda çalışanların iş güvenliği algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar yapılmaktadır.

Araştırmalarda iş güvenliği algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri demografik değişkenler olan yaş, cinsiyet, medeni durumu, eğitim düzeyi, toplam çalışma süresi ile bu iş yerindeki çalışma süresi değişkenleri ile karşılaştırılmaktadır. Elde edilen veriler ile çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş güvenliği algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

İşyerlerinde doğru ve etkili iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışanlarda örgütlerinin ve çalışan olarak kendisinin değerli ve önemli olduğu algısını oluşturmaktadır. Bu da çalışanın örgütsel bağlılığının artmasına, iş performansının ve buna bağlı verimliliğin de artmasına yol açmaktadır. İçinde bulunduğu örgüt tarafından kendisine değer atfedildiğini hisseden çalışanın buna karşılık vererek ve olumlu davranışlar sergilemesi; yönetimin aldığı kararlara uyması; uyguladığı politikalara etkin bir biçimde katılması beklenmektedir.

Çalışanlardan örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olanların olumlu örgütsel davranışlar sergileyeceği ve daha fazla sorumluluk alacağı ve bu durumun üretkenlik ve verimliliği arttıracığı düşünülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları yalnızca işveren veya iş güvenliği profesyonellerinin değil tüm çalışanların sorumluluğundadır. Çalışanın da üzerine önemli sorumluluklar düşmektedir. Çalışanın bu sorumlulukları benimseyerek iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına aktif ve etkin katılım sağlaması örgütsel bağlılığı ile ilişkilidir. Örgütsel bağlılığı ne kadar yüksek ise işyerinin iş sağlığı ve güvenli politikasına ait uygulamaları benimseyecektir. Bu nedenlerle yöneticilerin bu çalışma ve benzeri çalışmalar ışığında kurum aidiyetini, örgütsel bağlılığı arttırıcı çalışmalar yaparak hem işyerinin hem de iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının verimliliğini arttıracığı düşünülmektedir. Örgütlerde yönetimler verimliliği geliştirmek için yürütülecek çalışmalarda örgütsel bağlılık ve iş güvenliği algısının önemi hakkında bilgi edinerek alınacak kararların örgütsel verimliliği arttırması düşünülmektedir.

ÇASGEM. (2017). Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı, Ankara: ÇASGEM.

Gündüz, B. (2016). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Güvenliği Algıları Arasındaki İlişki: Gebze Organize Sanayi Bölgesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Güzel, M. (2019) İş Güvenliği Algısı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Ve Araştırma Merkezi Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Toklu, T. A. (2016). Çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık, İşe Yabancılaşma ve İş Performansına Olan Etkisinin İncelenmesi, Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Kübra ÖZTÜRK SEVER

ÇSG Eğitim Uzmanı ve Profesyonel Koç

STRES YÖNETİMİ: GERÇEK.Mİ MIT Mİ?

Gerek günlük hayatın
gerekse iş hayatının belki de
her anında karşı karşıya
kaldığımız bir durum: Stres.

Peki, stres gerçekten
yönetilebilir mi? Yoksa stres
katlanılması gereken bir
düşman mı?





Stres kelimesinin ilk dile getirildiği günlere bakıldığında 17. yüzyıl Avrupa'sında karşımıza çıkar. Kelime köken olarak Latince estrica ve Fransızca estrece'den gelir. İlk kullanıldığında felaket, bela, musibet, dert, keder, elem anlamlarına gelmiş; Endüstri Devrimi sonrasında 19. yüzyıldan itibaren güç, baskı, zor gibi anlamlara dönüşmüştür. Objelere, kişiye, organlara ve ruhsal yapılara yapılan baskı anlamını kazanmıştır.

Günümüzde stres hala olumsuz anlamını korumakla beraber, sanıldığı aksine bir hastalık, felaket, bela değil, kişilerin karşılaştığı durumlara verdiği fiziksel, duygusal ve ruhsal tepkilerdir. Stresi yönetmekten bahsedildiğinde ilk akılda tutulması gereken şey şüphesiz stresin bir tepki olduğudur. Hayat çeşitli uyarıcılarla doludur ve bu uyarıcıların her biri insana çeşitli etkilerde bulunur. İşte bu etkilere verdiğimiz tepkiler stres tepkilerimizdir. Stres bir hastalıktan kaynaklanabileceği gibi hastalığa da sebep olabilir.

Günlük hayatta stres, biyokimyasal ve uzun dönem etkileri olan zarar verici, kötü bir şey olarak anlam kazanmıştır; fakat güncel araştırmalar stresin uzun dönemli etkilerinin stres algısıyla ve bireylerin yaşam kalitesiyle yakından ilgili olduğunu ortaya koyar. Stresin algılanışını ve itibarını baştan aşağıya değiştiren bu yeni yaklaşımlar belki de çağımızın en çok yakınılan konusunun da üstesinden gelinmesini kolaylaştıracaktır.

Bu araştırmalara geçmeden önce sizlerin stres kaynaklarınıza, nam-ı diğer stresörlerinize dikkatinizi çekmek isteriz.

Sizi en çok neler strese sokuyor?

Bir gruplandırılma yapmak gerekirse, çevresel ve kişiye özgü stresörler demek mümkündür. Çevresel stres faktörlerimize yaşadığımız coğrafyadan, iklime; trafikten politikaya; ekonomiden kültüre kadar pek çok unsuru ekleyebiliriz. Kişiye özgü stresörler ise bedensel ve ruhsal unsurları barındırır: ilk sırayı kronik hastalıklar almakla beraber kişinin yaşı ve cinsiyeti de stresi etkileyen durumları arasında sayılabilir. Aile bazlı stres kaynakları ile işyeri bazlı stres kaynakları da kimi zaman çevresel kimi zaman kişiye özgü olarak düşünülebilecektir. Evlilik, aile kaynaklı stresörler arasında ilk sırayı almaktadır, ebeveynlik ve çocuk bakımı zorlukları ile ailede ölüm ve hastalık durumları da aile bazlı stresörler içindedir. İş ve aile yaşamı uyumunun sağlanmaması ise hem iş hem de aile içi stres faktörleri arasında sayılır.

İşyeri kaynaklı stres çalışma psikolojisinin önemli konularından biridir. Örgütsel stres kaynakları iş yükünden kötü yönetime, kanundan doğan hakların tam ve yeterince sağlanmamasından işin tehlike düzeyine, iş arkadaşları ve ast ve üstlerle olan iletişime, sosyal diyalogun ne denli işletilebildiğine ve endüstriyel demokrasinin ne kadar hissedildiğine kadar geniş bir çerçeveye sahiptir. İş yerinde ayrımcılık, mobbing, şiddetin diğer türlerinin olması veya bu durumlara şahit olunması da yine işyeri stresinin artmasına sebep olmaktadır. İşyerinde örgütsel katılım mekanizmaları yoksa yine iş stresi artış gösterebilecektir. OSHA verilerine göre (2015) işyeri stresi işe devamsızlıkların 2, iş kazalarının meydana gelmesinde 5 kat artırıcı etkiye sahipken, iş gücü devir hızı artış sebeplerinde de 5. sırada gelmektedir. Üstelik verilerin alındığı ülkeler Birleşik Krallık, Almanya ve Hollanda gibi endüstriyel açıdan gelişmiş Avrupa ülkeleridir. Endüstriyel gelişmişliğin ve kültürün henüz gelişim

aşamasında olduğu ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin piyasanın büyük çoğunluğunu kapsadığı, kurumsal şirketlerin çalışma hayatında daha az yer tuttuğu ülkemiz benzeri örneklerde bu rakamların daha büyük olması beklenebilir.

Unutulmamalıdır ki işyerinde stres örgütsel bir sorundur ve çalışanların tek başına bireysel stres yönetimi teknikleri uygulaması ile aşılması mümkün değildir. Bilinçli örgütler işyerinde stresin maliyetlerinden haberdardır ve buna yönelik yönetsel önlemler alma konusunda isteklidir. İş stresiyle mücadele edilmesi hem çalışanların psikososyal iyilik hallerinin korunması hem de işyerlerinin insan onuruna yakışır çalışma koşullarını sağlayabilmesi açısından son derece önemlidir. Şüphesiz işyerinde verimliliğin de artmasına katkı sağlayacaktır.

Stresörlerin geneline bakıldığında her birinin, herkesin hayatında, bir şekilde karşılaşılabileceği durumlar olmasıdır. Yönetsel, teknik, endüstriyel, demokratik ve benzeri koşullarda çeşitli düzenlemeler yapılsa dahi hayatın olağan akışında stresörler var olmaya devam edecektir. Stresörle karşılaştığımızda bu etkiye bedelimiz, ruhumuz ve zihnimiz bir tepki verecektir. Aslında tüm canlılar bu stres tepkisini göstermektedir. Afrika kırsalında aslan, avıyla karşılaştığında, bedeni benzer bir tepkimeye girer: Sempatik sinir sistemi uyarılır, adrenalin ve kortizol salgılamaya başlar, nabız yükselir, nefes sığlaşır, kaslar gerilir ve maksimum güçle avına doğru harekete geçer. Aynı şey antilop aslanı gördüğü anda onun bedeninde de gerçekleşir. O da bu saye kaçır. İçimizden bazıları ***“savaş ya da kaç tepkisi”ni (fight or flight response) duymuştur. Kimilerinin stres tepkisinin “don” (freeze) olduğunu da burada belirtmeden geçmek olmaz...***

İşte bu tepki bizim en temel biyolojik tepkimizdir. Bir kaza anında can havliyle kendimizi kurtarabilme becerimizin kaynağı stres tepkimizdir. Seyit Onbaşı'nın Çanakkale Cephesi'nde kaldırdığı top mermileri ile bedeninin vermiş olduğu stres tepkisinin yakından ilgisi vardır. Öyleye stres bizim hayatta kalma tepkimiz diyebiliriz.

Peki, sorun nerede çıkıyor? Ortada ölüm kalım meselesi yokken verdiğimiz stres tepkisinde... Sevmediğim bir iş arkadaşım ile karşılaştığımda ya da kontrol alanım dışında olan şeyleri dert edinmeye başladığımda da ruhum ve bedenim stres tepkisini vermeye başlıyor. Uyarılan sempatik sinir sistemi, artan adrenalin ve kortizol, kasılan kaslar gerisi bildiğiniz gibi...

Stresle ilgili üç güncel araştırmadan bahsetmek istiyoruz. İlk araştırma (Keller vd. 2012) yüksek stres düzeyi ile ölüm arasındaki bağlantıyı ortaya koymayı hedeflemişti ve 8 yıl süreyle 30.000 yetişkinin incelenmesi ile yürütüldü. Tıpkı size sorduğumuz gibi geçen yıl ne kadar stres yaşadınız diye katılımcılara sordular ve sonrasında ölüm kalım oranları incelendi. Sonuçlara göre yüksek düzeyde stres yaşadığını belirtenle yaklaşık %43'lük bir oranla daha fazla hayatlarını kaybetmişlerdi. Ancak araştırma bir soru daha soruyordu:

STRES DOSTUN MU YOKSA DÜŞMANIN MI?

Elde edilen sonuçlar stresi hayatlarına kasteden bir düşman olarak görenler içindi. Hatta bu soru o kadar hayati öneme sahipti ki: yüksek düzeyde stres yaşadığı halde **“stres benim doğal bir tepkim, benim dostum, sağlığıma zararlı değil”** diyebilenler, düşük düzeyde stres yaşadığı halde stresi düşman olarak görenlerden daha uzun yaşamışlardı. Strese yönelik algının ne olduğu önemli bir farklılık yaratıyordu

İkinci araştırma Harvard Üniversitesinde gerçekleştirildi (Jamieson vd. 2012). Bu çalışmanın bize gösterdiğiyse strese yönelik bakış açımızı değiştirdiğimizde bedenimizin stres tepkilerini de etkileyebildiği idi. Sosyal stres testine tabi tutulan deneklerin bir kısmına

stres anında verdikleri bedensel tepkilerin onlara fayda sağladığı öğretildi. Stres tepkilerinin faydalı olduğunu öğrenen bu grubun diğer grupla aynı şekilde stres tepkisi verdiği ancak kalp damarlarının daralmadığı tespit edildi. Tıpkı heyecan ve mutluluk anlarında verdiğimiz stres tepkisinde olduğu gibi.



Son araştırmada (Poulin vd.2013) ise yine strese bağlı ölüm sebepleri ele alınırken bu kez sosyal ilişkilerle bağlantısı ortaya konmak istenmiştir. Oksitosin hormonu ile stres arasında bir bağ bulunur. Oksitosin stresin hem sonucu hem de ilacıdır diyebiliriz. Oksitosin aynı zamanda sosyal hormonumuzdur. Sevdiklerimizle temas ettiğimizde, vakit geçirdiğimizde salgılarız. Anne bebek bağını sağlayan oksitosine sarılma hormonu dendiğini de duyabilirsiniz.





1000'den fazla katılımcıyla gerçekleştirilen araştırma-ya göre stres sizi sosyalleştirir. Çünkü strese girdiğinizde adrenalın ve kortizolün yanı sıra oksitosin de salgıyorsunuz ve bu durum sevdiklerinize ulaşma gereksiniminizi ortaya çıkartır. Eğer iyi sosyal bağlar ve ilişkiler içindeyseniz strese karşı daha kolay direnç geliştirebilirsiniz ve durum mevcut ömrünüzü de uzatacaktır. Son yıllarda ne kadar stres yaşadınız sorusunun hemen ardından bu kez katılımcılara sosyal ilişkileri sorulmuş ve yine ölüm oranlarına bakılmıştır. Sonuçlar beklenildiği gibi... Hem yüksek düzeyde stres hem de yalnızlık çeken kişiler daha fazla strese bağlı sebeplerle hayatını kaybederken, yüksek düzeyde stres yaşasa da güçlü sosyal bağlar ve diğerlerine önem verme değeri yüksek kişilerin strese bağlı ölüm oranlarının yıllar içinde artış göstermediği tespit edilmiştir.

Bu araştırmalar ve daha fazlasını öğrenmek istiyor ve bireysel düzeyde başka neler yapabiliriz diye düşünüyorsanız stres yönetimi uygulamalarını öğrenmek için sizleri de eğitimlerimize bekleriz. ÇASGEM'de Farkındalık Temelli Stres Yönetimi Eğitimlerimiz bu güncel yaklaşımlar çerçevesinde şekillenir. Eğitimler katılımcıların hem iş hem de sosyal hayatlarında uygulayabilecekleri egzersizleri de içerir. Sizler de bu eğitimlerle ilgili daha fazla bilgi edinmek isterseniz lütfen ÇASGEM internet sitesini (www.casgem.gov.tr) ziyaret edin ya da bizlere telefonla ulaşın.

Hepinize sağlık ve güvenlik dolu günler dileriz.

Holmes TH, Rahe RH (1967) Social readjustment rating scale. Journal of Psychosomatic Research,11:213-218. Erişim: <https://www.stress.org/wp-content/uploads/2019/04/stress-inventory-1.pdf>

Jamieson, J.P., Nock, M.K. and Mendes, W.B. (2012) Mind over matter: Reappraising arousal improves cardiovascular and cognitive responses to stress. J Exp Psychol Gen. 141(3): 417-422.

Keller, A., Litzelman, K., Wisk, L.E., Maddox, T., Cheng, E.R., Creswell, P.D. and Witt, W.P (2012) Does the perception that stress affects health matter? The association with health and mortality. Health Psychol 31(5): 677-684.

OSHA (2015) Work Related Stress. Infographics. Erişim: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/infographics>

Poulin, M.J.; Brown, S.L.; Dillard, A.J. and Smith, D.M. (2013) Giving to others and the association between stress and mortality. American Journal of Public Health, 103:9.



EURODESK

Eurodesk Nedir?

Eurodesk, gençler için eğitim, gençlik ve spor alanında Avrupa fırsatları hakkında ücretsiz bilgi edinebilecekleri "Avrupa Bilgi Ağı"dır.

Eurodek Ne Yapar?

- Ücretsiz soru yanıtlama hizmeti,
- Eğitimler düzenlenmesi ve destek hizmetleri
- Konferanslar, seminerler ve diğer etkinliklerin düzenlenmesi
- Erasmus+ Gençlik Programı ile ilgili bilgilerin yaygınlaştırılması
- Kaynak materyallerin basılması ve dağıtılması
- Fonlarla ilgili bilgilere internet erişimi sağlanması
- Soru sahiplerine öneri ve yardım hizmetleri



1990 yılında Avrupa çapında faaliyetlere başlayan ve gün geçtikçe de genişleyen Eurodesk Bilgi Ağı, 2008 yılında Türkiye Ulusal Ajansı'na bağlı olarak kurulan Eurodesk Türkiye Ulusal Koordinasyon Ofisi ile ülkemizde de ücretsiz bilgilendirme faaliyetlerine başladı. Şu an Avrupa çapında 36 ülkede 1200'e yakın Eurodesk Temas Noktası (79 temas noktası Türkiye'den olmak üzere) faaliyetlerini sürdürüyor.

ÇASGEM, 2012 yılında sisteme akredite olarak Eurodesk Temas Noktası olmuş ve o tarihten beri de faaliyetlerini devam ettiriyor. Büyük çoğunluğu gençlerden oluşan dinamik bir nüfusa sahip olan Türkiye için gençlerin çalışma hayatına hazırlanması ve gerekli donanımları kazanması büyük

önem arz ediyor. Teknolojik gelişmeler ve ulaşım imkanlarının arttığı yirmi birinci yüzyıl dünyasında genç insanların diğer kültürleri tanınması, dil yeterliklerini geliştirmesi vb. öğeler iş yaşamları için büyük artılardır. Uluslararası projeler ve gönüllülük faaliyetleri içerisinde yer almış gençler, istihdama katıldıklarında dünyayı daha iyi tanıyan, problem çözme noktasında farklı bakış açılarına sahip ve örgütsel bağlılık bilinci gelişmiş çalışanlar olarak ülkemiz çalışma hayatına değer katıyorlar.

Tüm bu sebeplerden dolayı ÇASGEM, Avrupa fırsatlarından yararlanmak isteyen gençlere yönelik ücretsiz seminer, yüz yüze ve dijital ortamda bilgilendirme faaliyetlerini aralıksız olarak sürdürmektedir.





KAMUDA KARIYER İMKANLARI: YURTDIŞI EĞİTİM

Kişisel Tecrübe Örneği

Birçok ülkede olduğu gibi, Türkiye’de de kamu sektöründe görevli personel ihtisas amacıyla, yurtdışında eğitim, staj ve araştırma faaliyetleri için desteklenmektedir. 657 sayılı devlet Memurları Kanunu ve ilgili yönetmeliği olan **“Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik”** bu uygulamanın nasıl yapılacağını, usul ve esaslarını açıkça belirtmektedir. Söz konusu yönetmelikte belirtilen asgari şartları taşıyan personel kendi imkanlarıyla, dış burslarla veya çalıştıkları kurumlarının sağladığı burslarla bu eğitim faaliyetlerinden yararlanabilmektedir.

2018-2019 eğitim yılında, Jean Monnet Burs Programının da desteği ile devletimin sağladığı bu imkândan yararlandım. Potsdam Üniversitesinde (Almanya) bir yıl Kamu Yönetimi alanında yüksek lisans yaptım. Kimya mühendisliği lisansına sahip biri olarak

yaklaşık 7 yıldır Bakanlıkta kariyer uzmanı olarak çalışıyordum. Kamu sektöründe çalıştığım için de “sosyal bilimler” alanında kendimi geliştirmem gerektiğini düşünüyordum. Jean Monnet Bursunu almaya hak kazanınca hem yabancı dilimi geliştirebileceğim hem de kamu yönetimi alanında uluslararası uygulamaları yerinde görebileceğim bu fırsatı değerlendirmek istedim. Bakanlığımın ve Kurumum ÇASGEM’in de onayı ile yolculuğum başladı.



Bu tecrübeyi edinmiş biri olarak yurtdışında eğitimin kişisel ve kariyer gelişimi yönüyle birçok avantajından bahsedebilirim. Her ne kadar bu eğitim faaliyetine katılmak için belirli düzeyde yabancı dil bilgisine sahip olmak gerekse de yurtdışı eğitimin en önemli avantajlarından birisi yabancı dilinizin, aktif kullanılmasıyla birlikte, ciddi anlamda gelişmesine olanak sağlamasıdır. Bu gelişimin düzeyi elbette kişinin kendi çabasına da bağlı olmasının yanı sıra, belirli bir seviyeye kadar mecburi olarak gelişen bir süreçtir. Belirttiğim programı ve ülkeyi seçme sebeplerimden birisi de İngilizce dilinde bir yüksek lisans olması ve günlük hayatta da Almanca dilini geliştirme imkanının olmasıydı. Gittiğim Üniversite, öğrencilerine dil eğitimi vb. alanlarda geniş bir sosyal imkân sağladığı için bu süreci benim için kolaylaştırmış oldu. Bu tür programlardan faydalanmayı düşünen kamu personeline de benzer stratejiyi uygulamalarını öneririm.

Yurtdışı eğitimin bir diğer avantajı ise, diğer kültürlerle birlikte aslında kendi kültürünüzü de yaşayarak öğrenme fırsatınızın olması ve sosyal anlamda farkındalığınızın artmasıdır. Bir ülkeyi 1-2 haftalık seyahatlerle görmek ile orada uzun süreli yaşamının ciddi farklılıkları bulunmaktadır. Uzun süreli kaldığınızda, o ülkenin kurallarını, dilini, kültürel ve sosyal yaşamını, insanını, orada yaşayan kendi vatandaşlarınızı, zorluklarını, politikalarını ve uygulamalarını daha derin tecrübe ediyorsunuz ve aldığınız eğitimin de etkisiyle olayları çok daha farklı değerlendirebiliyorsunuz. Bununla birlikte, benim okuduğum bölüm, kariyerinde belirli seviyede olan kişileri kabul ettiği için, 18 ayrı ülkeden gelen ve farklı tecrübeleri olan 21 kişi ile tanışma ve bilgi-tecrübe paylaşımı fırsatını da elde ettim. Bu süreçte, kendinizi, ülkenizi, kültürünüzü de çevrenizdekilere anlatırken aslında siz de tekrar keşfediyorsunuz.

Katıldığım yüksek lisans programı, 1 haftalık çalışma ziyareti kapsamında Bonn ve Brüksel'deki Bakanlıkları, ulusal kuruluşları ve Birleşmiş Milletler, Avrupa Komisyonu gibi birçok uluslararası kuruluşlara teknik gezi düzenledi. Bu ziyaret kapsamında, Birleşmiş Milletler yetkililerinden Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDGs), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) yetkilisinden küresel sağlık politikaları, Avrupa Komisyonu yetkililerinden AB seçimleri ve politikaları, Alman Bakanlık yetkililerinden yürüttükleri uluslararası

çalışmalar ve politikalar ile ilgili bilgi aldık.

Genel süreçte ise temel kamu yönetimi bilgisi, kamu politikaları oluşturulmasından değerlendirilmesini kapsayan politika döngüsü süreci, kamu insan kaynakları yönetimi, liderlik, iletişim, kamu sektörü reformu, küresel kamu politikaları alanlarında uluslararası tecrübeye sahip profesörlerden eğitim aldık. Söz konusu eğitim sürecinde, kendi ülkemizdeki politika uygulamalarını detaylı araştırma ve inceleme fırsatımız oldu. Kişisel olarak tez çalışmamda, çalıştığım alan ile ilgili olması sebebiyle Türkiye'deki iş kazası sigortası uygulamasını, politika uygulaması olarak ele aldım.

Devletimizin bu imkanından yararlanmış bir kariyer uzmanı olarak, başta kariyer uzmanları olmak üzere gelişime açık tüm personelin söz konusu destekten yararlanmasının, kamu insan kaynaklarının gelişimi ve performansının artırılması yönüyle oldukça önemli olduğunu düşünüyorum. Bu imkândan yararlanmış kamu personeli, hızla değişen ve küreselleşen dünyadaki gelişmeleri, uygulamaları ve trendleri görerek ülkemize aktarılmasına kapı aralayacaktır. Böylelikle ülkemizdeki uygulamaları analiz ederek daha etkin ve verimli hale getirilmesinde aktif rol oynayabilecektir. Bununla birlikte, personelin bu kariyer imkanlardan faydalanması, kişinin kurumsal aidiyetini, bağlılığını ve verimliliğini artıracak, kurumunun da uluslararası ağlarını oluşturmaya veya genişletmesine aracı olacaktır.



YAYGIN EĞİTİMDE HİKAYELEŞTİRME ve OYUNLAŞTIRMA



Sosyal medyanın ve çok renkli, hızla tüketilen, göz alıcı içerikler sunan diğer kitle iletişim araçlarının kişinin hayatının doğal bir parçası haline geldiği dünyamızda geleneksel motivasyon yöntemlerinin işe yaramadığı uzun süredir kabul görmektedir. Gerçek hayat bu kadar renkli, göz alıcı, dikkat dağıtıcı iken eğitim ortamlarını bu gerçeklikten izole tutmak mümkün değildir.

Yaygın eğitimde eğitim içeriklerini katılımcıların kendi hayat gerçekliklerinde kullanabilmeleri için içselleştirmeleri beklenir. Bu beklentinin gerçekleşmesi ise geleneksel, sınıf eğitimi, tek yönlü aktarım içeren yöntemlerle gerçekleşmez. Son zamanlarda etkileşimli eğitim yöntem ve araçları içerisinde **“oyunlaştırma”** ve **“hikayeleştirme”** yöntemleri öne çıkmaktadır. Her iki yöntemle de içeriğin kişilerin sadece zihnine değil, duygularına temas edilerek aktarılması, içselleştirilmesi ve kalıcı olması gibi etkiler kolaylıkla sağlanmaktadır.

Hikâyeleştirme aslında yabancı olmadığımız bir aracın, yani hikayenin eğitim için tasarlanıp bir sonuç yaratmak üzere yeniden yazılması ve planlı bir şekilde kullanılmasıyla popüler hale gelmiştir. Hikaye anlatıcılığı, eğitimin en eski biçimidir. Dünyanın oluşumu, hayat, içinde bulunduğumuz çevre ve yaşamdan sonrası hakkında cevaplar vererek eski insan toplumlarını birbirine bağlamıştır. Hikâyeler bizi tanımlar, şekil verir, kontrol eder ve bizi biz yapar. Dünyadaki her kültür okur yazar değildir, ama her bir kültür mutlaka hikaye anlatır. Hikâyeler, geçmişte yaşananlar arasında bağ kuran bir köprü gibidir. Üstelik, birden fazla duyguya hitap ettiği için hem akılda kalıcı hem de ilgi çekicidir. Bu nedenle başarılı hikâyeler, iş dünyası, pazarlama, reklam, sinema, medya, eğitim gibi birçok sektörde kullanılır.

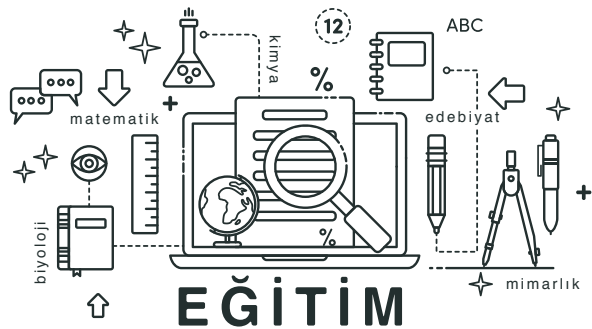
Oyunlaştırma ise oyunlarda kullanılan ödüllendirme sistemleri ve rekabet unsurlarını, oyun tasarım tekniklerini de kullanarak iş dünyası ve eğitim ortamları



başta olmak üzere oyun dışı alanlara dahil edip, o alanları etkileşimli ve cazip hale getirmektir. Oyun insan doğasında var olan ve erken gelişim dönemlerinden itibaren insanların fiziksel, bilişsel, duygusal ve sosyal gelişimlerinde rol alan önemli deneyimleme etkinlikleridir. Oyunlaştırma, oyunsal düşünme ve oyun bileşenlerinin normalde oyunsallık içermeyen durum veya içeriklerle kullanılmasını ifade eder. Oyunlaştırma da hikayeler gibi pek çok bilişsel, bedensel, davranışsal ve sosyal etkiye sahiptir. Bu bağlamda oyunlaştırma farklı içerik ve amaçlarla birden fazla alana adapte edilebilir. Oyunlaştırma eğitim içeriğinin içselleştirilerek, öğrenenlerin eğitimde öğrendiklerini gerçek hayatta da uygulaması için motive edici bir etkiye sahiptir. Bu etki adeta kendiliğinden olur. Herhangi bir unsuru oyunlaştırmak, ona karşı olan algıyı değiştirerek içsel bir tetikleme yaratıyor ve bu da onu daha cazip hale getirir. Yapılan araştırmalar da göstermiştir ki oyunlar öğrenenlerin üst düzey düşünme becerilerine olumlu etki yapar ve geleneksel

yolla sürdürülen öğretime oranla öğrenen motivasyonlarında artışa neden olur.

Eğitimlerinde kalite ve yenilikçilik yaklaşımını benimseyen ÇASGEM'de bünyesinde çalışan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları için toplam dört gün süren Hikayeleştirme ve Oyunlaştırma hizmet-içi eğitimlerini tamamlamıştır. ÇASGEM Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları bu eğitimlerden edindikleri bilgi, beceri ve tecrübeler doğrultusunda geliştirdikleri araçları kendi verdikleri eğitimlerde kullanmaya başlamışlardır.



Metin Cudi Yardımcı
ÇSG Eğitim Uzmanı

BİLGİYE YAKIN OLMAK İÇİN

UZAKTAN EĞİTİM

İnsanlık tarihi karanlık çağ, taş devri, maden çağı, tarım devri, sanayi devrini yaşamış ve yakın zamanda da teknoloji ve bilgi çağına erişmiş durumda. Bu çağın diğer çağlardan en önemli farkı her türlü kaynağa daha hızlı ve daha kolay erişimdir. Durum böyle olunca geleneksel öğrenme yöntemi olan sınıf içi eğitimler çağın hızına ve pratikliğine ayak uyduramayabilmektedir.

Bu nedenle daha hızlı ve pratik yöntemler sunan uzaktan eğitime ihtiyaç ve talep her geçen gün artmaktadır. Uzaktan eğitimin geleneksel eğitim ortamlarına göre farklarını ve avantajlarını şöyle sıralayabiliriz:



Kim öğretecek?

Geleneksel öğrenme ortamlarında bu sorunun cevabı elbette öğretmenler ancak öğretmenlerin de eğitilmesi ve yetiştirilmesi gerek ve bu oldukça uzun bir süre. Üstelik her öğretmen aynı düzeyde başarılı olmayabilir. Uzaktan eğitimde ise en başarılı öğretmenlerin hazırlayacağı en kaliteli içeriklerle hem eğitimin kalitesini artırabilir hem de en kaliteli eğitime herkesin erişimini sağlayarak fırsat eşitliği yaratabilirsiniz.

Kime öğretecek?

Geleneksel öğrenme ortamlarında öğretmenler kısıtlı sayıda öğrenciye eğitim verebilir (öğretmenin bedensel ve zihinsel yorgunluğu, sınıf ortamının büyüklüğüne göre). Ancak uzaktan eğitim platformları dileyen herkese eğitim verebilecek şekilde düzenlenebilir.

Ne öğretecek? Nasıl öğretecek?

Geleneksel öğrenme ortamında öğretim, sınıf ortamının kapasitesi ve öğretmenin bilgi donanımıyla, yeteneğiyle sınırlı iken uzaktan eğitimde teknolojik araçlar sayesinde öğretilebilecek şeyler ve öğretim yöntemlerinin çeşitliliği sınırsıza yakındır.



Nerede öğretecek?

Geleneksel öğrenme ortamlarında öğretmenler kısıtlı sayıda öğrenciye eğitim verebilir (öğretmenin bedensel ve zihinsel yorgunluğu, sınıf ortamının büyüklüğüne göre). Ancak uzaktan eğitim platformları dileyen herkese eğitim verebilecek şekilde düzenlenebilir.

Ne zaman öğretecek?

Ne kadar zamanda öğretecek?

Geleneksel öğrenme ortamında bir eğitimin gerçekleşmesi için hem öğretmenin hem de öğrencinin aynı zaman aralığında eğitime katılması şarttır. Üstelik verimli bir eğitim olabilmesi için aynı anda hem öğretmenin hem de öğrencinin eğitime odaklanması gerekir. Uzaktan eğitimde ise öğretim zamandan bağımsız hale getirilebilir. Böylelikle öğretmen en iyi hissettiği zamanda eğitim içeriğini hazırlayabilir, öğrenci de en motive olduğu zamanda eğitimi alabilir. Ayrıca, uzaktan eğitim ortamlarında kullanılacak araçlar sayesinde içerikler çok daha kısa zaman içerisinde öğrenciye aktarılabilir.



Ne kadar maliyetle öğretecek?

Geleneksel öğrenme ortamlarında öğretmenin temin edilmesi, sınıfın sağlanması, öğretim araçlarının temin edilmesi, öğretmen ve öğrencilerin sınıf ortamına ulaşımı gibi birçok maliyet unsuru bulunmaktadır. Eğitim alması gereken kişi sayısı fazla olduğunda bu maliyet oldukça yüksek olabilmektedir. Uzaktan eğitimde ise teknoloji araçları kullanılarak çok daha düşük bütçelerle, çok daha fazla kişiye ulaşabilecek, çok daha kaliteli eğitimler organize edilebilir.

Görsel ve işitsel anlamda oldukça doyurucu, kaliteli bir içeriğe sahip uzaktan eğitim modülleriyle iş hayatının yoğunluğu arasında özellikle mevzuat gereği alınması zorunlu olan eğitimlerin kitlelere ulaştırılması, kamu veya özel sektör farketmeksizin hem çalışanlara hem de yöneticilere büyük kolaylık sağlıyor. Artan nüfus, eğitim maliyeti sıkıntıları, zamanlama ve planlamada yaşanan problemler neticesinde çalışan ve işverenlere daha hızlı ve kolay ulaşabilmek için ÇASGEM de bünyesinde kurmuş olduğu uzaktan eğitim birimi ve greenbox (yeşil perde) stüdyosu ile farklı konu başlıklarındaki eğitimlerle çalışma hayatında uzaktan eğitimi destekliyor.



Begüm DOĞAN
ÇSG Eğitim Uzmanı

BÜYÜK ENDÜSTRİYEL KAZALAR YÖNETMELİĞİ GÜNCELLENDİ





Sanayinin gelişimi farklı kimyasalların kullanımı sonuçları itibarıyla büyük kazalara neden oldu. Bu kazaların yaşanmaması ve etkilerinin azaltılması için Seveso Direktifleri yayınlandı. Ülkemizde Seveso Direktifleri'nin uyumlaştırma çalışmaları da devam etmektedir. En son güncelleme 2 Mart 2019 tarihli ve 30702 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik ile yapıldı. Daha önce işletmelere şekil eksiklikleri sonucu kapatma uygulaması öngören yönetmelik yürürlükten kaldırıldı. Yeni yönetmelikle sahadaki problemlere çözüm üretilmesi amaçlanmıştır. Köklü değişiklikler karşımıza çıkmaktadır. Örneğin daha önce incelenmek üzere Bakanlıklara gönderilen belgeler artık kuruluşlarda muhafaza edilecek. Bu değişikliklere daha yakından bakalım.

İşletmeniz Kapsamda mı?

İlk olarak işletmeler istisnalar içinde yer alıp alınmadığına bakarak yönetmelik kapsamında olup olmadığını değerlendirebilirler. Askeri kuruluş, tesis ve depolar; iyonlaştırıcı radyasyon faaliyetler kapsam dışı tutuldu. Bununla birlikte bazı özel durumlara yer verildi. Tehlikeli maddelerin kuruluş sınırları dışında bir boru hattıyla taşınmasına uygulanmazken boru hatları üzerinde depolama faaliyetinin yapıldığı pompa istasyonlarına uygulanacağı belirtildi.

Bildirimler Nasıl Yapılacak? (1.7.2019)

Bildirim yükümlülüğünün 1/7/2019 tarihine kadar tamamlanması hükmüne yer verilmiştir. Bir önceki Yönetmelik kapsamında yapılmış olan bildirimler, bu Yönetmeliğe göre yapılmış sayılacaktır. Yönetmeliğin ekinde belirtilen Toplama Kuralına göre Çevre ve Şehircilik Bakanlığının Bekra Bildirim Sistemi (<https://www.turkiye.gov.tr/ecbs-7>) üzerinden bildirim yapılacaktır. Bildirimde beyan esas olduğu için doğru bildirim yapma sorumluluğu işletmecidedir. Beyan ile ilgili değişikliklerde ve kuruluşun faaliyetine son vermesi, devredilmesi veya bu Yönetmeliğin kapsamı dışına çıkması halinde güncelleme için verilen süre 30 gün olarak belirtilmektedir.

İşletmecinin Genel Yükümlülüklerinde Ne Gibi Değişiklikler Oldu?

İşletmecinin genel yükümlülüklerinin yer aldığı Madde 6'da gerekli tüm tedbirlerin alınması hususuna ***"güvenlik yönetim sistemi ile ilgili asgari olarak Ek-3'te ve ilgili mevzuatta belirtilen yükümlülüklerle ilişkin"*** ifadesi eklenmiştir. Güvenlik yönetim sistemi kurulmasına ilişkin asgari bilgiler Ek-3'te verilmiştir.

"Kantitatif Risk Değerlendirmesi" tamamen kaldırılıp; büyük endüstriyel kaza tehlikelerinin belirlenmesi ve bu tehlikelerden kaynaklanacak risklerin değerlendirilmesi amacıyla ***"Büyük Kaza Senaryo Dokümanı"*** getirilmiştir. Büyük Kaza Senaryo Dokümanı, Dahili Acil Durum Planlarına ilişkin tebliğler henüz yayımlanmamıştır.

Büyük Endüstriyel Kaza Frekansının Sınır Değeri (1.7.2020)

Yeni Yönetmelikte işletmeci, büyük kazaya sebep olabilecek tehlikeli ekipmanlar için ***senaryo edilen her bir büyük endüstriyel kazanın meydana gelme frekans değerini*** 1×10^{-4} /yıl veya bundan daha küçük bir değere indirir.



Yeni bir kavram: Tehlikeli Maddeye Müdahale Kartı (1.7.2020)

“Tehlikeli maddeye müdahale kartı” hazırlanması ve il afet ve acil durum müdürlüğü, il sağlık müdürlüğü, bağlı bulunduğu belediye ve/veya büyükşehir itfaiye teşkilatına ve kuruluşun organize sanayi bölgesi veya endüstri bölgesi içinde yer alması durumunda bağlı bulunduğu bölge yönetimleri itfaiye teşkilatına gönderilmesi yükümlülüğü getirilmiştir.



İşletmeci bu karttaki bilgilerde değişiklik olması halinde, değişikliğin olmasını takip eden **1 ay** içinde bu kartı güncel duruma göre yeniden düzenleyerek, ilgili kurum ve kuruluşlara gönderecektir. Kartın formatı Yönetmelik ekinde bulunmaktadır. 1.07.2020 tarihinde yürürlüğe girecektir.

Büyük Kaza Senaryo Dokümanı (1.7.2020)

Büyük kaza senaryo dokümanını ilişkin maddeler yürürlüğe girene kadar geçiş süresince bir önceki yönetmelikte alt ve üst seviyeli kuruluşlarca hazırlanması zorunlu olan kantitatif risk değerlendirmesi geçerli kabul edilmiştir.

Büyük kaza senaryoları, kök nedenlerden başlanarak olası yayılım, yangın veya patlama olaylarının tamamını içerecek şekilde oluşturulacaktır. Ancak tek kök neden ve sonuç çifti kullanılarak oluşturulacak senaryolarda olası yayılım, yangın ve patlama olaylarından her biri dikkate alınmalıdır.

Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi: Alt Seviyeli Kuruluşlar (1.7.2020)

Bir önceki Yönetmelikteki belgenin kapsamı ve amacı tamamen değiştirilmiştir. Alt seviyeli kuruluşların büyük kaza önleme politikası belgesi hazırlayıp kuruluşta muhafaza etmesi gerekmektedir.

İşletmeci, büyük kaza önleme politika belgesini;

- a) Faaliyet halindeki kuruluşlar için bu maddenin yürürlüğe girmesini müteakiben altı ay içerisinde,
- b) Kuruluşun, bulundurduğu tehlikeli maddelerin cinsi ve/veya miktarındaki değişiklik nedeniyle alt seviyeli bir kuruluş haline gelmesi durumunda kapsama dâhil olduğu tarihi müteakiben bir yıl içerisinde,
- c) Diğer durumlarda faaliyete geçmeden önce hazırlayacaktır.

Güvenlik Raporu: Üst Seviyeli Kuruluşlar (1.7.2020)

Güvenlik raporunda belirtilen bilginin kuruluştaki durumu yansıtması esastır ve bu bilginin doğruluğundan işletmeci sorumludur. Üst seviyeli bir kuruluşun işletmecisi, asgari olarak Ek-2’de belirtilen bilgileri içermek kaydıyla güvenlik raporu ile ilgili tebliğde belirtilen hususları dikkate alarak bir güvenlik raporu hazırlayacak ya da hazırlatacak ve kuruluşta muhafaza edecektir. Büyük Endüstriyel Kazalarla İlgili Hazırlanacak Güvenlik Raporu Tebliği 19 Nisan 2019 tarihli ve 30750 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.





Dâhili Acil Durum Planı: Üst Seviyeli Kuruluş (1.7.2020)

Alt ve üst seviyeli kuruluşun işletmecisi,

1. İşletmecinin ismi ve kuruluşun tam adresi,
2. Kuruluşun bu Yönetmelik hükümlerine tâbi olduğunun ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığı bildirim sistemini kullanarak beyanının gerçekleştirildiğinin, üst seviye kuruluş olması durumunda da hazırlamakla yükümlü olduğu güvenlik raporunun hazırlandığını,
3. Kuruluşta gerçekleştirilen faaliyetlerine ait basit açıklamayı,
4. Büyük bir kazaya sebep olabilecek Ek-1 Bölüm 1 ve 2'de belirtilen maddelerin; bilinen isimleri ile bu maddelerin temel zararlılık özelliklerine ait basit açıklamaları,
5. Büyük bir kaza olması durumunda yapılması gerekenlere dair bilgiyi,

internet sitesi, internet sitesi yoksa bağlı bulunduğu sanayi ve/veya ticaret odası internet sitesi üzerinden kamuya açıklar ve gerektiğinde bu bilgileri günceller. Verilen bilgilerin doğruluğundan işletmeci sorumludur.



Denetimler Ne Sıklıkta Olacak?

Denetimler, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ve/veya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından kendi mevzuatı çerçevesinde programlı ve program dışı denetimler yapılmak suretiyle gerçekleştirilecektir. Denetim planı/programı alt ve üst seviyeli tüm kuruluşlar göz önünde bulundurularak

- üst seviyeli kuruluşlar için 2 takvim yılı içerisinde en az bir kez,
- alt seviyeli kuruluşlar için 4 takvim yılı içerisinde en az bir kez

olacak şekilde hazırlanacaktır.



Yönetmeliğin yürürlüğe girmesiyle yeni bir aşamaya geçilmiş olup, saha uygulamalarında hızlı ve etkili adımlar atılması gerekmektedir. ÇASGEM ve Bakanlığımızın Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ile işbirliği yaparak sahadaki problemlerin çözümüne katkı sağlamak amacıyla 15 Kasım 2019 tarihinde **"Büyük Endüstriyel Kazalar Yönetmeliğine İlişkin Uygulamalar ve Denetimler Hakkında Bilgilendirme Toplantısı"** düzenlemiştir. ÇASGEM ayrıca sahadaki uzmanların bilgi ve yeterliliklerinin artırılmasının yanı sıra, güvenlik raporlarının hazırlanması, güvenlik yönetim sistemlerinin kurulması sürecinde sektördeki eksikliklerin giderilmesi, karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla 2016 yılının başından itibaren Seveso ve proses güvenliği alanındaki eğitimlerle uyumlaştırma sürecine katkı sağlamaya devam etmektedir.

Yönetmelik Değişikliğine İlişkin Uygulamalar ve Denetimler Hakkında Bilgilendirme



ÇASGEM, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı işbirliği ile sahadaki problemlerin çözümüne katkı sağlanması, yanlış uygulamaların önüne geçilmesi amacıyla **"Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmeliğine İlişkin Uygulamalar ve Denetimler Hakkında Bilgilendirme Toplantısı"** ÇASGEM Konferans Salonu'nda gerçekleştirildi. Toplantının açılış konuşmaları ÇASGEM Başkan Yardımcısı Sayın Kenan Yavuz, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Başkan Yardımcısı Sayın Semih Özçakır tarafından yapıldı. Proses güvenliğinin önemine ve büyük kazaların önlenmesi konusunda tüm tarafların sorumluluğu olduğuna değinilen açılış konuşmalarında toplantının tüm taraflara faydalı olması temennisinde bulunuldu.

Açılış konuşmalarının ardından toplantı sunumlarla devam etti. İlk olarak ÇSG Eğitim Uzmanı Begüm Doğan proses güvenliği eğitimlerinden bahsetti. Eğitim organizasyonunun nasıl olması gerektiğine ilişkin bilgi veren Doğan kazaların önlenmesinde eğitimin önemine değindi. Eğitimlerin sonunda her çalışanın ayrı ayrı istenilen yetkinliğe ulaşmış olmasının yetkinlik matrisleriyle kayıt altına alınması gerektiğine ve bu yapılmadığı sürece bir dizi bağımsız eğitim alınmış olacağına ve hala proses güvenliğine ilişkin tehlikelerin anlaşılamamış olacağına vurgu yapan Doğan geçmiş kazalarda eğitim organizasyonundaki ortak eksiklikler hakkında bilgi verdi.

Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkındaki Yönetmeliğe ilişkin değişiklikler

hakkında İş Müfettişi Dr. M. Serhat Ekinci sunum yaparak yeni yönetmelikle uygulamanın kolaylaştırıldığına değindi. Bir önceki yönetmelikte olan ancak kapsamı değişen çalışmalar hakkında bilgi veren Ekinci yönetmelik kapsamında yapılması gereken çalışmalara ve yürürlük tarihlerine vurgu yaptı. Ekinci yeni yönetmeliğin sahanın karşılaştığı problemlere çözüm sunacağını belirterek konuşmasını tamamladı.

Toplantının son sunumunda İş Müfettişi Sayın Dr. Abdurrahman Akman güvenlik raporlarının inceleme sürecinde gördükleri ortak hatalara değindi. Proses güvenliğinin güvenlik yönetim sistemi içinde bir bütün olarak işletilmesinin önemine vurgu yapan Akman uygulamada kullanılan yöntemlerin avantajlarının ele alındığını ancak kısıtlılıklarının ele alınmadığını belirtti. Akman kullanılan yöntemlerle ilgili literatürden örnekler vererek hatalı uygulamalara değindi. Sahadaki yanlış bilgilerin önüne geçilmesi açısından bu tip toplantıların önemli olduğunu ifade ederek konuşmasını sona erdirdi.

Sunumların ardından toplantı ÇSG Eğitim Uzmanı Begüm Doğan'ın moderatörlüğü, İş Müfettişleri Sayın Dr. Abdurrahman Akman, Sayın Dr. M. Serhat Ekinci ve Sayın Faruk Seven'in katılımıyla soru cevap bölümü ile tamamlandı. Sahadaki problemlerin çözümüne katkı sağlanması amacıyla farklı başlıklarda yürütülecek bilgilendirme toplantılarına ilişkin duyurulara sitemizden ulaşabilirsiniz.



Bakan Selçuk'tan Çasgem Ziyareti

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt SELÇUK Merkezimize teşrif etti. Ziyaret kapsamında SELÇUK başkanlığında gerçekleştirilen toplantıya ÇASGEM yöneticileri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları katıldı.

Toplantıda ÇASGEM tarafından yürütülen projelere ilişkin detaylı bilgilendirme yapıldı. **IPA II Dönemi Kurumsal Kapasite Güçlendirme Projesi** ile kurumun teknik altyapısının güçlendirileceği, kuruma uygulamalı eğitim altyapısı kazandırılacağı ve araştırma kapasitesinin geliştirileceği ifade edildi. Yatırım projelerinden olan **'Türkiye İşgücü Piyasasında Uyum-suz Eşleşme Analizi Projesi'** kapsamında işverenin talep ettiği işgücünün sahip olduğu nitelik ve beceriler arasındaki farklılıkların tespitine yönelik gerçekleştirilen saha araştırma sonuçları paylaşıldı. Merkezimizin uluslararası plandaki tecrübe aktarımı olan **ETAP (ÇASGEM'in Uluslararası Alanda Eğitim ve Tecrübe Aktarım Kapasitesinin Geliştirilmesi Projesi)** kapsamında Sudan ve Özbekistan'da gerçekleştirilen eğitim faaliyetleri hakkında bilgi verildi. Projelerin hedef ve kazanımlarının kalıcı, sürdürülebilir bir mekanizmaya dönüşmesi ve yeni çalışmalara zemin oluşturması hususunun altı çizildi.

Engelli gençlerin iş hayatına katılmasının desteklenmesi için akranların birbirine mentorluk yapmasını öngören **'Akran Mentorluk Projesi'**, görme engelli öğrencileri de kapsayacak şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitim materyalleri tasarımının hedeflendiği **'Güvenli Düşün-Güvenlik Önemlidir Projesi'** hakkında

bilgi verildi. Sendikalarda **'İş-Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Projesi'** ile sendikalarda yönetim kadrolarında görev yapan kadın temsilcilerin güçlendirilmesi için iş ve aile yaşamının dengelenmesine yönelik eğitim ve koçluk faaliyetlerinin gerçekleştirildiği belirtildi.

Bakan SELÇUK'a Eğitimcilerin Eğitimi ve Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin daha çok kişiye ve kurumlara ulaştırılması için uzaktan eğitim yönteminin kullanıldığı ifade edildi. Yakın zamanda uzaktan eğitim içeriklerinin zenginleştirileceği bildirildi.

ÇASGEM'in Uluslararası Hakemli Çalışma İlişkileri Dergisinin 17. sayısının yayımlandığı, 18. sayısının hazırlık çalışmalarının yürütüldüğü belirtildi. ÇASGEM'in çalışma hayatına yönelik yaptığı eğitim ve yayın faaliyetleri hakkında detaylı bilgi alan SELÇUK, ÇASGEM'in hizmet binasını gezerek ziyaretini sonlandırdı.





TÜRKMENİSTAN HEYETİNDEN MERKEZİMİZE ZİYARET

Türkmenistan Cumhuriyetine bağlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Kapasitesinin Geliştirilmesi Projesi kapsamında Bakanlığımız Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü koordinasyonunda Türkmenistan yönetici ve uzmanları Merkezimizi ziyaret etti.

Misafir heyete gerçekleştirilen toplantıda Çalışma Hayatı, Endüstriyel İlişkiler ve İş Sağlığı ve Güvenliği faaliyetlerimiz hakkında geniş bilgilendirme yapıldı.

Türkmenistan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yöneticileri, Türkiye'nin çalışma yaşamına yönelik iyi uygulama örneklerini yerinde görme fırsatı bulduklarını ve bunun kendileri için oldukça öğretici olduğu belirtti. Türkmenistan heyeti ETAP Projesi kapsamında gerçekleşen bu ziyaretten dolayı Bakanlığımızın yetkililerine ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezimizin Yöneticilerine teşekkürlerini sunarak ziyareti sonlandırdı.

Sendikalarda İş ve Aile Yaşamının UYUMLAŞTIRILMASI Eğitimi

Kadınların ve erkeklerin özellikle iş yerindeki ve aile yaşamındaki rol ve görevlerini dengeleyememesi, diğer bir deyişle iş ve aile yaşamını uyumlaştıramamaları; stres, özgüven eksikliği, verimsizlik, mutsuzluk ve depresyon gibi psikolojik sorunlara neden olmaktadır. Genellikle çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklarının yanı sıra evdeki diğer işlerin de kadınların görevi olarak görülmesi kadınların hayat kalitesini düşürdüğü gibi, hem zihinsel yorgunluk ve sıkıntılara hem de işyerinde verim kaybına neden olmaktadır. Bu yoğunluk ve yorgunluk toplumda kadınların liderlik pozisyonlarına talip olma isteğini de düşürmektedir.



Ayrıca dengenin kurulamaması gelecekte sağlıklı bir toplumun oluşması anlamına gelmektedir. Bu yüzden sağlıklı bir toplumun devamı için özellikle kadınların iş ve aile yaşamı dengesini oluşturması Bakanlığımız açısından da büyük önem taşımaktadır.

Toplumumuzda görülen bu sorunlara çözüm üretmek amacıyla yola çıkan projemiz, İsveç İstanbul Başkonsolosluğu tarafından finanse edilmekte ve Öz İplik-İş Sendikasıyla ortak olarak yürütülmektedir.

“Sendikalarda İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Projesi” kapsamında eğitim ve koçluk faaliyetleri devam ediyor. Gerçekleştirilen faaliyetlerle kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş hayatı dengesi için uzlaşma politikalarının üretilmesi hedeflenmektedir.

Projenin Eğitimleri 2018 ve 2019 yıllarında Çorlu, Aksaray, Tokat, Düzce ve Bolu illerinde düzenlenmiştir. Programlara İşyeri Temsilcileri, Kadın Komite Üyeleri, Şube Başkanları ve aileleriyle birlikte yaklaşık 500 kişi katılmıştır. Proje çerçevesinde eğitim ve koçluk hizmetleri Eğitim Uzmanlarımız tarafından verilmektedir. Düzenlenen eğitim ve koçluk görüşmeleriyle katılımcıların iş ve aile hayatlarını daha uyumlu hale getirmelerine yarayacak beceriler elde etmeleri sağlanmaktadır.

Projenin eğitimleri Şubat ayı sonunda tamamlanacaktır. Ayrıca proje bitiminde üyelere ve sosyal taraflara dağıtılmak üzere İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Kitapçığı hazırlanmaktadır.



ÇUBUK SOSYAL HİZMET MERKEZİ'NDE AKRAN MENTORUM EĞİTİMİ

Mentorluk, kişilerin, kişisel, sosyal ve mesleki becerileri, bilgisi ve yetkinlikleri ile ilgili birçok yeni şey öğrenmelerini sağlayan güçlü ve yaygın bir mekanizmadır. Türkçe'ye Yönderlik olarak çevrilen ancak yaygın kullanılan şekli ile mentorluk kavramı; belirli bir süre sonunda bir veya birkaç hedefe ulaşmak için, bir kişinin başka bir kişiye verdiği destek, yardım, savunma veya rehberlik olarak tanımlanabilir.

2017 yılında başlayan ve halen devam etmekte olan Akran Mentorum Projesi kapsamında mentorluk eğitimleri devam ediyor. Çubuk Sosyal Hizmet Merkezi'nde gerçekleştirdiğimiz mentorluk eğitiminde hem mentor olmak isteyen Sosyal Hizmet Merkezi çalışanları hem de engelli gençleri bir araya getirdik.

Akran Mentorum projesinde hedef engelli gençlerin sosyal içermesi için bir araç olarak mentorluğun kullanılması ve aynı sosyal çevredeki kişilerin birbirini desteklemesidir.

Eğitim Çubuk Sosyal Hizmet Merkezi Konferans Salonunda, sosyal hizmet uzmanları ve engelli gençlerin yoğun ilgi ve katılımıyla gerçekleşti. Her şeyden önce mentorluk ve mentilik denilen ilişki biçimi birbirine karşı sorumluluk içeren ve gönüllülük esasına dayalı karşılıklı bir ilişkidir. Bu bilinç ve farkındalık katılımcılarda sağlandıktan sonra mentorluğun ne olduğu ve nasıl olması gerektiği, mentorluğun temel ilkeleri, ana sorumlulukları, etkili bir mentorun nasıl olması gerektiği ile mentorluk sürecinde tarafların birbirlerinden beklentileri gibi konular etkin katılım sağlanarak tartışıldı. Sürecin devamlılığı ve verimliliğini sağlayabilmek için sürekli koordinasyon ve iletişimin gerekliliğinin vurgulandığı eğitim sonrasında ise gönüllülük ve uyumluluk esasına göre mentor-menti eşleşmeleri yapıldı.

Bu süreç sonrasında, mentorluk aşamasını başarıyla tamamlayan katılımcılara proje katılım sertifikaları verilecek.





ILLIONIS ÜNİVERSİTESİ

ÖĞRETİM GÖREVLİLERİ ve AMERİKA ULAŞIM SENDİKASI YETKİLİSİNDEN ÇASGEM'E ZİYARET

Öz İplik İş Sendikası tarafından yürütülen, İsveç İstanbul Başkonsolosluğu tarafından finanse edilen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi nin destekleyicisi olduğu **"Sendikalarda İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması"** projesinin Eskişehir eğitimini izlemek için ülkemize gelen Illionis Üniversitesi Urbana Chanpaing İşçi ve İstihdam İlişkileri Okulu İşçi Eğitimi Programı Öğretim Üyesleri Doç. Dr. Stephanie Fortado ve Doç. Dr. Emily Twarog, Amerika Ulaşım Sendikası 308. Şubesi Mali Sekreteri Deborah Cosey Lane ÇASGEM'i ziyaret etti. Ziyarete ÇASGEM Başkanı Abdurrahim Şenocak, Başkan Yardımcısı Kenan Yavuz, ÇSG Eğitim Uzmanları C. Gülüz Bozdemir, Kübra Öztürk Sever, Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü Uzmanı Fatih Ayan ve Öz İplik İş Sendikası Kadın Komitesi Başkanı ve Proje Koordinatörü Pınar Özcan'da katıldı.

Gerçekleşen toplantıda, ziyaretçilere ÇASGEM hakkında geniş bilgi verildi. ÇASGEM'in kuruluşu ve amacının yanı sıra, yürütülen projeler, eğitimler ve araştırmalar hakkında Amerikalı heyet bilgilendirildi.

Merkez Başkanı Abdurrahim Şenocak heyetle yaptığı görüşmede kadın çalışanların ve sorunlarının her zaman Çasgem tarafından çok önemsendiğini, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile birleşmeden sonra

konunun daha da önem arz ettiğini belirtti. Sendikaların kurumumuzun önemli sosyal paydaşları arasında yer aldığını belirten Şenocak, bu tür ortaklıkları çok önemsediklerini, projelere alanında yetişmiş uzmanlar aracılığıyla destek sağlamaktan memnun olduklarını belirtti. Yürütülen bu projenin de öncü bir proje olarak pek çok farklı kurum tarafından da örnek alındığını belirtti.

Yürütülen çalışmaların aktarılmasından sonra heyet Amerika'nın çalışma hayatına ve gördükleri farklılıklara değindiler. Özellikle kadın çalışanların liderlik pozisyonlarında yer almada iki ülke arasında çok büyük farklılıklar olmadığını ancak bazı haklarda Türkiye'nin Amerika'dan daha iyi durumda olduğu belirtildi.

Kendi ülkelerinde kurumumuza benzer bir kurumun bulunmadığını ve bunun bir eksiklik olduğunun altını çizen akademisyenler, ÇASGEM'in Türk çalışma hayatı için bir avantaj olduğunu vurguladılar.

Karşılıklı işbirliğinin ve yapılabilecek ortak projelerin konuşulmasının ardından hediye takdimine geçildi ve konuklara ÇASGEM'in hizmet binası gezdirilerek program sonlandırıldı.



SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ ZİYARETİ

Sağlık Bilimleri Üniversitesi Gülhane Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim dalı Başkanı Prof. Dr. Metin HASDE, Doç. Dr. Mehmet ÇETİN, Dr. Öğretim Üyesi Derya ÇAMUR ve yüksek lisans öğrencileri 27 Mart 2019 tarihinde Merkezimizi ziyaret etmiştir. Merkezimiz Başkan Yardımcısı Kenan YAVUZ, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Dr. Elif ÇELİK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Deniz BOZ ERAVCI katılmıştır.

Gerçekleşen toplantıda, ziyaretçilere ÇASGEM hakkında detaylı bir sunum gerçekleştirildi. ÇASGEM'in yapısı, yürütülen projeler, eğitimler ve araştırmalar hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Deniz BOZ ERAVCI tarafından bilgiler verildi.

Karşılıklı işbirliğinin ve yapılabilecek ortak projelerin konuşulmasının ardından ÇASGEM'in hizmet binası gezdirilerek program sonlandırıldı.



GÜVENLİ DÜŞÜN
GÜVENLİK ÖNEMLİDİR!



Erasmus+ Programı kapsamında "Güvenli Düşün-Güvenlik Önemlidir! II-Görme Engeli Olan Gençlere Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ve Ayrımcılık Karşıtı Farkındalık Çalışmaları Projesi" başladı. Proje 2017 yılında Merkezimiz uzmanlarının staj çalışmalarını gerçekleştirdiği, Portekiz Çalışma Koşulları Genel Müdürlüğü-Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) koordinatörlüğünde Portekiz Ulusal Ajansı tarafından sağlanan fon kapsamında gerçekleştiriliyor. Staj çalışmaları kapsamında başlatılan yakın işbirliği 2018 yılında imzalanan proje ile devam ediyor.



Erasmus+

ÇASGEM ile birlikte Portekiz'den Aveiro Üniversitesi (UAVR), Minho Üniversitesi (UMINHO), İspanya'dan Girona Üniversitesi, Hollanda'dan Delft Teknik Üniversitesi (TUDELFT), Estonya'dan Youth in Science and Business Foundation (YSBF) projenin diğer ortakları.

Projenin amacı okullarda görme engelli öğrencilere sağlık ve güvenlik konularının işlenmesini iyileştirmek ve kullanılan eğitim yöntemlerine yenilik getirmek. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulabilmesi için iş yaşamına girmeden önce alınan eğitimler kimi zaman çok geç olabilir. Kişilerin kültür gelişiminin sağlanması için erken çocukluk ve gençlik dönemlerinde de bu kültür tanımlarının sağlanması gerekir. Okullar hem okulda çalışan kişiler hem de öğrenciler için çeşitli tehlike ve riskleri barındırıyor. Öğretmen ve öğrencilerin bu tehlike ve risklerin farkına varması çok önemlidir. Projedeki eğitimlerle öğrencilerin mezun olduktan sonra güvenli koşullarda çalışabilmelerini ve sorumluluk sahibi bireyler olarak yaşamalarının desteklenmesi amaçlanıyor.

ÇASGEM, 2015 yılından beri özel politika gereksinimi olan gruplarla ilgili projelerde yer almakta ve farkındalık eğitimleri gerçekleştirmekte. Özel politika gereksinimi olan gruplar, özellikle görme engelliler proje kapsamında öncelikle hedefleniyor. Görme engeli olan bireylerle iletişim, ayrımcılık karşıtı yaklaşım ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde kullanılacak eğitim modülü ve materyalleri hazırlama konularında ÇASGEM proje ortaklarına yol gösterecektir. Proje kapsamında Avrupa Birliği ülkelerinin genelinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin karşılaştırılmalı olarak ele alındığı bir rehber hazırlanmıştır. Okullardaki tüm öğretmenlerin kolaylıkla kullanabileceği iş sağlığı ve güvenliği eğitim modülleri hazırlanmakta ve erişilebilir video ve çevrim içi modüller tasarlanmıştır. Tüm basılı materyalin proje ortaklarının ulusal dilleri yanı sıra Braille ile hazırlanacak Türkçe ve İngilizce sürümleri yayınlanacak.

2019 yılı itibarıyla projenin ilk yılı tamamlandı. Ocak 2019'da iki gün süren çok uluslu ortaklar toplantısı gerçekleştirilerek proje fiilen başlatıldı. Portekiz'in Guimarães şehrinde Minho Üniversitesi ev sahipliğinde ilk proje ortakları eğitim faaliyeti gerçekleştirildi. 5 gün süren eğitim programında farklı ülkelere gelen ortakların proje konseptine uyum sağlamasını kolaylaştırıcı oturumlar yürütüldü. 5 günlük eğitimin sonunda eğitimlerde kolaylıkla uygulanabilecek yöntem ve modeller ortaya konmuş, ülkelerin milli eğitim sistemleri ve İSG eğitimlerinin müfredatlardaki yeri tartışılmıştır. Erişilebilirliğin tam olarak sağlanabilmesi için proje çıktılarının evrensel yaklaşımda olması konusunda hem fikir olunmuştur.





Projenin ikinci çok uluslu ortaklar toplantısı Estonya'nın Tallinn kentinde ortaklardan Youth in Science and Business Foundation (YSBF)'in ev sahipliğinde gerçekleştirilmiştir. Toplantı gündeminin en önemli maddesini ortakların eğitim materyallerini tasarlamak-

en öğretmenlerin kolayca kullanabileceği çevrimiçi platform oluşturulması oluşturmıştır. Projenin hem sürdürülebilir hem de kullanıcı dostu çıktılar elde etmesi için bu tip platformların kullanımı önem taşıyor.

Portekiz'de Kasım 2019'da Aveiro Üniversitesi ev sahipliğinde çoğaltıcı etki toplantısı düzenlendi. Bu kapsamda projenin ilk bir yıllık süreçte hangi hedefleri gerçekleştirdiği ve ortak ülkelerdeki beklenen etkisi tartışıldı. 2019 yılı bitmeden ortakların proje danışma kurullarında ulusal paydaşlarla paylaşılması hedefleniyor.



Projenin gelecek faaliyetlerinde 2020 yılı içinde bir eğitim faaliyeti ile bir de çok uluslu ortaklar toplantısı ön görülüyor. Proje eğitim faaliyetine Delft Teknik Üniversitesi ev sahipliği yapacak, Haziran 2020'de ise ortakların Ankara'da toplanması planlanıyor.

2021 yılında tamamlanacak olan proje sonunda iş sağlığı ve güvenliği eğitim modülü, eğitici rehberi, eğitim materyalleri ve kitapçık hazırlanacak, pilot eğitimler gerçekleştirilecektir. Gönüllü okullardan gelecek olan öğretmenler pilot eğitimlerde projede kullanılacak materyalleri de eğitimlerde tasarlayacaktır.



KONAKLAMA ve YEME İÇME İŞ YERLERİNDE SAĞLIK ve GÜVENLİK

KİTABIMIZIN GENİŞLETİLMİŞ 2. BASKISI ÇIKTI!..



Konaklama ve Yeme İçme İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Kitabı, bu işkoluna yönelik iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirilmesi ve çalışan farkındalığının artırılması için işletmelere referans bir kaynak niteliğindedir. Teknik literatürdeki kaynak azlığı ve kolay anlaşılabilir metinlere ulaşmanın güçlüğü nedeniyle sektörel iş sağlığı ve güvenliği alanındaki büyük bir boşluğu doldurmaktadır.

Yarım asrı aşan bir süredir çalışma ilişkileri ile iş sağlığı ve güvenliği alanında, eğitim ve yayın faaliyetleri yürüten ÇASGEM'in bilgi ve tecrübe birikimi ile turizm sektöründe de yol gösterici olacağına inanıyoruz. Yayınımızın, konaklama iş kolunda yaşanabilecek iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemede faydalı olmasını dileriz.



FARKINDALIK ODAKLI STRES YÖNETİMİ EĞİTİMİ

Bu eğitimin amacı çalışanların, çalışma hayatında karşılaştığı stresle başa çıkmasına yardımcı olmaktır.

Bu eğitim sonucunda katılımcılar;

- *Stresi, olumlu ve olumsuz yönleriyle tanımlayabilir,*
- *Yaşamlarındaki farklı stres kaynaklarını tanımlayabilir,*
- *İşyerindeki stresi azaltmak için en az 3 yol tanımlayabilirler.*
- *Farkındalık temelli stres azaltma için 8 haftalık programı öğrenebilirler.*

Stres yönetimlerini ve öz bakımlarını geliştirici en az 3 teknik tanımlayabilir.

Eğitim programında tercih edilen öğretim yöntemleri ise yetişkin katılımcılara uygun yaygın öğrenme teknikleridir: Grup tartışmaları ve beyin fırtınası, küçük grup aktiviteleri, rol oynama; öz değerlendirme egzersizleri, deneyerek öğrenme ve kişisel hedefler belirleyebilme...

Stres Nedir?

Stres Kaynakları Nelerdir?

Farkındalık Temelli Tutumlar

Olumlu- Olumsuz Stres Nedir?

İşyerinde Stres ve Stresle Başa Çıkma

Farkındalık Egzersizleri

Strese Nasıl Tepki Veririz?

Farkındalık

Temel Stres Azaltma ve Rahatlama Egzersizleri

EĞİTİM SÜRESİ

KATILIMCI SAYISI

KATILIMCI PROFİLİ

EĞİTİM TÜRÜ

1 GÜN / 6 SAAT

10-25 KİŞİLİK GRUP

İlk, orta ve üst kademedeki kamu ve özel işletme yöneticileri ve ilgi duyan bütün katılımcılar.

KURUMSAL

İŞGÜCÜ ARAŞTIRMA RAPORUNUN SÖYLEDİKLERİ



UYUMSUZ EŞLEŞME NEDİR?

İşgücü piyasalarında ekonomik değışimle uyumlu olarak yaşanan gelişmeler, tüm ekonomik sistemlerde dikkatle izlenen bir özelliğe sahiptir. İşgücünün sahip olduğu nitelikler ile işverenler tarafından talep edilen nitelik ve becerilerin birbirinden farklı olması durumu uyumsuz eşleşme olarak tanımlanmaktadır. Nitelik ve beceri uyumsuzluğu olarak alt başlıklarda incelenen bu olgu işgücü piyasasında birçok sorunun nedeni olarak görülmektedir. İşgücünün arz ve talep yapıları arasında böylesi bir uyumsuzluk, işgücünün sahip olduğu potansiyelin kullanılmasına engel olmakta, işsizlik oranları üzerinde yukarı yönlü bir baskıya yol açmakta ve tüm dünya işgücü piyasalarında yaşanan bir sorun olarak öne çıkmaktadır.

UYUMSUZ EŞLEŞME ARAŞTIRMASININ ÖNEMİ

Günümüz dünyasında yaşanan teknolojik gelişmeler, üretim yapısı ve iş organizasyonunda önemli değişimlere neden olmaktadır. Özellikle dijitalleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler işgücü piyasalarında her geçen gün daha değerli hale gelerek, nitelik ve beceri düzeyi yüksek işgücünü vazgeçilmez hale getirmiştir. Rekabetin her geçen gün yoğunlaştığı işgücü piyasasında iş bulabilmek için sektörün talep ettiği niteliklere ihtiyaç duyulmakta, bu nedenle işgücü piyasalarının genel çerçevesini belirleyen ölçümler, analizler ve araştırmalar önem taşımaktadır.

İşgücü piyasasının arz yönüne ilişkin veriler ağırlıklı olarak TÜİK tarafından, talep yönüne ilişkin veriler ise İŞKUR tarafından derlenmektedir. ÇASGEM tarafından yürütülen Türkiye İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme Analizi Projesi ile uyumsuz eşleşme olgusu arz ve talep yönlü bir şekilde ülkemizde ilk defa bir arada ele alınmış, ortaya çıkış nedenleri ve doğurduğu sonuçlar tespit edilmeye çalışılmıştır.



UYUMSUZ EŞLEŞME OLGUSU: TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI ÖRNEĞİ

İşgücünde uyumsuz eşleşme olgusu ile ilgili literatür, uluslararası örnekler ve proje kapsamında yürütülen saha araştırmasından elde edilen nitel ve nicel sonuçlar “Uyumsuz Eşleşme Olgusu: Türkiye İşgücü Piyasası Örneği” adlı araştırma raporunda bir araya getirilmiştir.

Yürütülen saha çalışmasında emek arzına ilişkin nicel ve emek talebine ilişkin nitel yöntemler aracılığı ile bilgi toplanmıştır. Ankara, İstanbul, İzmir, Tekirdağ, Bursa, Kocaeli, Sakarya, Balıkesir, Eskişehir, Konya, Manisa, Denizli, Antalya, Mersin, Hatay, Adana, Gaziantep, Malatya, Samsun, Trabzon ve Kayseri illerinde 50 ve üzeri sayıda çalışan istihdam eden 1431 firmada, 4700 çalışanla öz değerlendirme yöntemi ile anket uygulaması; 500 ve üzeri sayıda çalışan istihdam eden 100 işveren/ işveren vekili veya insan kaynakları yöneticilerinin katılımı ile derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir.





NİCEL ARAŞTIRMA TEMEL SONUÇLARI

Yapılan saha çalışmaları sonucunda elde edilen nicel bulgular şu şekildedir. Araştırmaya katılanların %61.3'ünün eğitim düzeyi ile işleri için gerekli görülen eğitim düzeylerinin uyumlu eşleşme içinde olduğunu, %38.7'sinin ise uyumsuz eşleştiğini göstermektedir. Uyumsuz eşleşme oranı içerisinde ise aşırı eğitilmiş durumda olan katılımcıların oranı %31.6 iken; yetersiz eğitilmiş olanların oranı %7.1'dir.

Ayrıca katılımcıların %61.3'ü eğitim gördüğü alan ile mevcut işi arasında uyum olduğunu belirtirken %15.1'i eğitim gördüğü alanın dışında ve %23.6'sı da özel bir eğitim alanı gerektirmediğini düşündüğü bir işte istihdam edildiğini ifade etmiştir.

Katılımcıların %37.9'u sahip oldukları becerilerin mevcut işleriyle uyumlu eşleştiğini buna karşılık %62.1'inin ise uyumsuz eşleşme içerisinde olduğu ise beceri uyumsuzluğuna ilişkin elde edilen temel sonuçlardır. Beceri uyumsuzluğu içerisinde aşırı becerili katılımcıların oranı %57.9 iken mevcut işinin

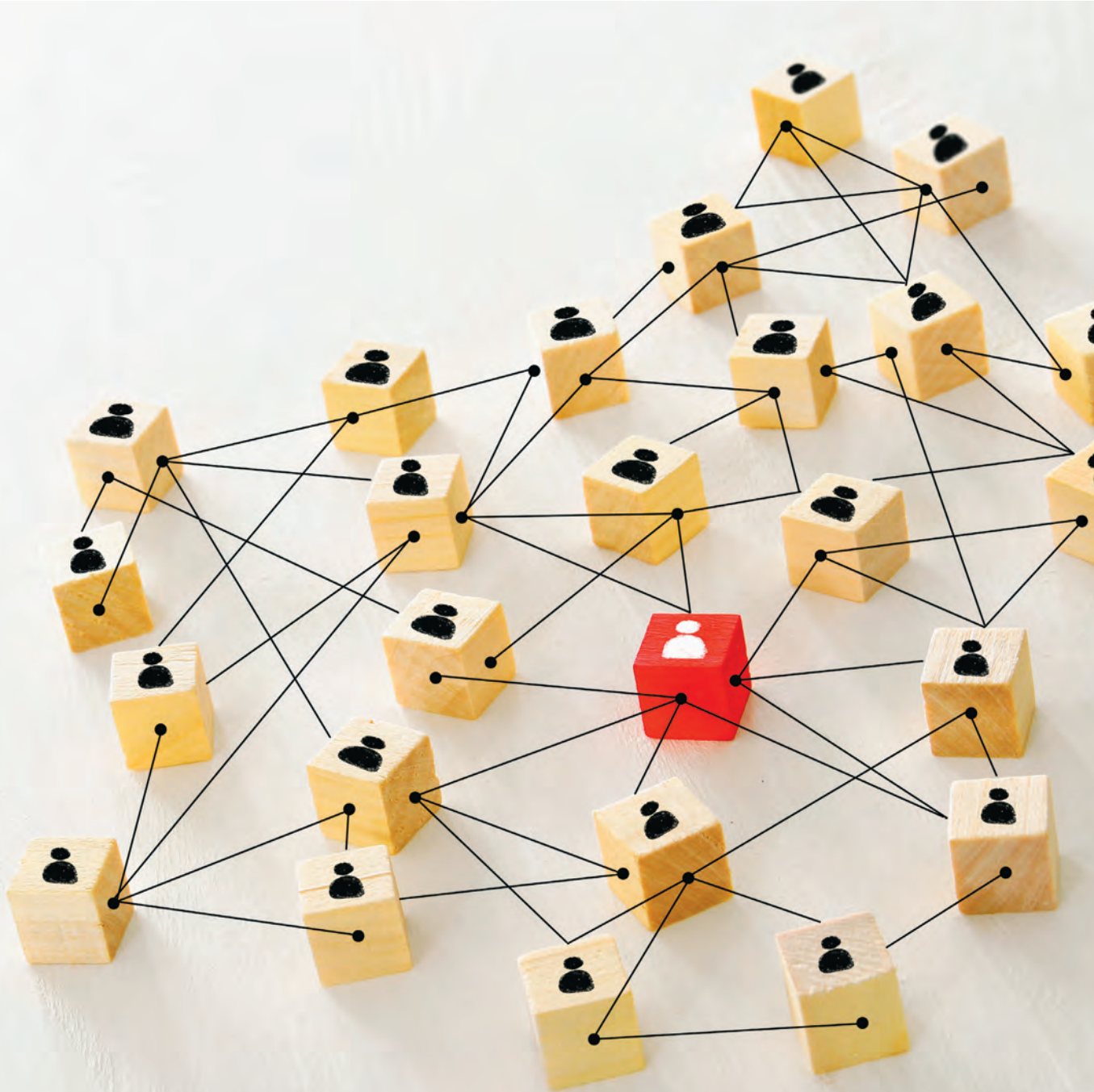
gerektirdiğinin altında becerilere sahip olduğunu düşünen ve bu anlamda yetersiz becerili olarak tanımlanabilen katılımcıların oranı %4.1'dir. Dolayısıyla, beceri uyumsuzluğu bütünsel bir bakış açısı içinde değerlendirildiğinde uyumsuzluğun %62 düzeyinde olduğu görülmektedir. Söz konusu bulgulardan hareketle, araştırma alanındaki firmalarda çalışanların nitelik uyumsuzluğundan daha çok beceri uyumsuzluğu problemi ile karşı karşıya oldukları tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri ile işlerinin gerektirdiği eğitimsel nitelikler arasındaki uyumlu eşleşme durumu ilkökul mezunlarında %77.5, ortaokul mezunlarında %50.6, genel lise mezunlarında %72.6, mesleki teknik lise mezunlarında %61.1, yüksekokul mezunlarında %43.3 ve üniversite mezunlarında %72.1'dir. Buna göre en yüksek uyumlu eşleşme ilkökul mezunlarında ortaya çıkarken bunu genel lise, üniversite, mesleki teknik lise ve ortaokul mezunları izlemektedir.

NİTEL ARAŞTIRMA TEMEL SONUÇLARI

Ülkemiz nüfus yapısının önemli ve dinamik grubunu oluşturan genç nüfustaki uyumsuz eşleşme sorunları da nitel araştırma kapsamında öne çıkan unsurlardan olmuştur. Genç yaş gruplarının işgücü piyasalarına uyum sağlayamamalarında sahip oldukları karakteristik özellikler etkili olmaktadır. Nitel yöntem değerlendirmelerinde, katılımcıların 1980 - 2000 yılları arasında doğanları tanımlayan Y kuşağına yönelik algılarında bu özellikler öne çıkmaktadır.

Katılımcılar yeni mezunların iş hayatında için sadece teorik bilgiye sahip olduklarını, uygulama tecrübesine sahip olmadıklarını, çalışma ortamına ilişkin beklentilerinin rasyonel olmadığını, tecrübe eksikliği yüzünden çalışma hayatını tanımadıklarını düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bu çerçevede işveren algısını da belirleyen katılımcı görüşlerinin, Y kuşağını; zora gelmeyen, sabırsız, sorumluluk almayan, çabuk sıkılan, iş beğenmeyen ve aidiyet duygusu zayıf olarak tanımladığı görülmüştür. Yapılan bir diğer tespit ise bu işgücünün girişimcilik konusunda yeterli cesareti gösterememesi ve kamu sektörüne yönelmeyi cazip görmesidir.



ULUSAL İSTİHDAM BECERİ ve EĞİTİM SEMPOZYUMU

Saha araştırması ile elde edilen sonuçların paylaşılması amacıyla düzenlenen **"Ulusal İstihdam, Beceri ve Eğitim Sempozyumu"** 5 - 6 Kasım 2019 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. **'Eğitimden Çalışma Hayatına Geçiş'** ana teması altında düzenlenen sempozyumun bir diğer amacı eğitim-istihdam ilişkisi alanında politika yapıcılar, akademisyenler, öğrenciler ve araştırmacıların bir araya getirilmesi, sorunlara çözüm önerileri sunulması ve geleceğe yönelik planlamalar yapılmasını sağlamaktır. Böylelikle kendi alanında uzman birçok bilim insanı bilgi, fikir ve deneyimlerini paylaşma imkânı bulmuştur.

Sempozyum açılış konuşmaları İŞKUR konferans salonunda ÇASGEM Başkanı Abdurrahim Şenocak, İŞKUR Genel Müdürü Cafer Uzunkaya, AHBV Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Aydın Karapınar ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakan Yardımcısı Ahmet Koca tarafından gerçekleştirilmiştir. Ardından panel oturumuna ÇASGEM Başkan Yardımcısı Kenan Yavuz moderatörlüğünde devam edilmiştir.

Panel oturumunda ilk olarak AHBV Üniversitesi Öğr. Gör. Dr. Işıl Kurnaz Baltacı saha araştırma sonuçlarına değinerek uyumsuz eşleşme olgusunun hangi nedenlerle ortaya çıktığı ve işgücü piyasası üzerindeki etkileri hakkında değerlendirmelerde bulunmuştur. Dünya işgücü piyasalarında benzer sonuçların var olduğunu, ülkemizde de beceri uyumsuzluğunun nitelik uyumsuzluğundan daha önemli bir durum olduğunu ifade etmiştir. Kurnaz ayrıca, işverenlerin Y kuşağı çalışanlarına bakış açısı hakkında bilgi sahibi olmamıza imkân veren bu saha araştırmasının işgücü piyasasında emek talebine yönelik beklentilerin neler olduğu ortaya konması bakımından da ayrı bir öneme sahip olduğunu belirtmiştir. Araştırmanın, farklı büyüklük ve faaliyet alanında çok sayıda işletmeyi kapsamı ile oldukça kapsamlı bir veri seti elde edilmiş olması bakımından da ayrı bir önem taşıdığına değinerek konuşmasını tamamlamıştır.



Hayat boyu öğrenmenin bireyler açısından önemine değinerek bu kavramın kültürümüzdeki yansımalarının beşikten mezara kadar öğrenme olduğu üzerinde duran Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürü Mehmet Nezir Gül, konuşmasında yürüttükleri faaliyetler hakkında bilgi vererek, halk eğitim merkezleri sayesinde toplumun birçok kesimine ulaşabilme imkânı elde ettiklerini belirtmiştir.



Uluslararası Çalışma Örgütü Ankara Ofisi İstihdam ve Girişimcilik Koordinatörü Tuba Burcu Şenel ise konuşmasını çalışma hayatının geleceği ve girişimcilik üzerine gerçekleştirmiştir. Uluslararası kuruluşlar tarafından yürütülen çalışmalara değinerek yakın gelecekte şu an mevcut olan birçok işin dijitalleşme ve otomasyon sistemlerinin gelişmesi nedeniyle yok olacağını ve yeni işlerin ortaya çıkacağını belirtmiştir. Ülkemizde uyumsuz eşleşme ile ilgili olarak birçok defa araştırma planlaması yapılmış olmasına rağmen bugüne kadar çeşitli zorluklar nedeniyle bir sonuca varılamadığını, bu nedenle ÇASGEM tarafından gerçekleştirilen bu araştırmanın çok değerli olduğunu ifade etmiştir.



Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Genel Sekreter Yardımcısı Cengiz Delibaş işgücü piyasasına yönelik değerlendirmelerde bulunarak sahip olunan genç nüfus potansiyelinin ülkemiz adına büyük bir fırsat olduğunu belirtmiştir. Yapılan araştırmanın bir başlangıç noktası olarak görülmesi gerektiğini ifade ederek sektörel ve bölgesel ayrıştırmaların önümüzdeki dönemlerde gerçekleştirilmesi gerekliliğine dikkat çekmiştir. Konuşmasına girişimcilik ile devam eden Delibaş, toplum olarak girişimci bir ruha sahip olduğumuzu ancak diğer gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında kat edilecek mesafelerin uzun olduğunu vurgulamıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü İzleme ve Değerlendirme Daire Başkanı Yusuf Çidem ise mesleki eğitim ve okul sanayi işbirliklerine değinerek, mesleki eğitimle ilgili yapılan birçok yasal düzenleme hakkında detaylı bilgiler paylaşmıştır. Meslek lisesi öğrencilerinin yapılan

düzenlemelerle eğitimlerinin bir bölümünü uygulamalı olarak işyerlerinde aldıklarını, eğitimlerini tamamlamalarının ardından bu işyerlerinde istihdam edilme oranlarının ise oldukça yüksek olduğu belirtmiştir. Okul sanayi işbirlikleri sayesinde hem işverenlerin işgücü talebine yönelik eğitim programı tasarlama imkânı oluşturduğunu hem de meslek lisesi mezunlarının istihdam edilmesine ilave katkı sağladığını vurgulayarak konuşmasını bitirmiştir.



Ahmet KOCA
T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakan Yardımcısı

Sempozyumun ikinci gününe ise ÇASGEM eğitim salonunda akademisyen, uzman ve araştırmacıların katılımıyla gerçekleştirilen Dezavantajlı Gruplar ve İşgücü Piyasaları, İşgücü Piyasalarında Eşleşme Sorunları, Eğitim-İstihdam İlişkisi ve İşgücü Piyasalarında Yeni Gelişmeler alt oturumları ile devam edilmiştir. Oturumlar Süleyman Demirel Üniversitesi Öğretim üyesi Prof. Dr. Adem Efe, Kocaeli Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Abdülkadir Şenkal, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Yücel Uyanık ve Dokuz Eylül Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Özlem Çakır moderatörlüğünde toplam 18 adet bildirinin sunumu ile tamamlanmıştır. Sunulan bildiriler tam metin halinde ÇASGEM ulusal ve uluslararası hakemli Çalışma İlişkileri Dergisi özel sayısı olarak yayımlanacaktır.

ÇASGEM Başkanı Abdurrahim Şenocak sempozyuma sundukları değerli katkılardan dolayı moderatörlere ve katılımcılara teşekkürlerini ve katılım belgelerini sunmasının ardından fotoğraf çekimi ile sempozyum programı sona ermiştir.

II.PROSES EMNİYETİ SEMPOZYUMU VE SERGİSİ

9 -10 NİSAN
KOCAELİ
2019

PROSES
EMNİYETİ SEMPOZYUMU



Kocaeli Sanayi Odası tarafından Bilişim Vadisi'nde, gerçekleştirilen II. Proses Emniyeti Sempozyumu'nda mevzuat değişikliğinin getirdiği yenilikler, endüstri 4.0 ile proses emniyeti ile ilgili uygulamalar ve basınçlı kaplar başlıkları ele alındı. Sempozyuma Bakanlığımız, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, AFAD ve Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'ndan yetkililerin yanı sıra sektörden çok sayıda davetli katıldı. Kurumumuzu temsilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Begüm Doğan'ın katıldığı programda sektörün ihtiyaçları da görüşülmüştür. Bakanlık yetkililerinin proses güvenliği uygulamaları hakkında bilgi verdikleri oturumlarda yeni yönetmeliğin getirdiği değişiklikler hakkında da bilgi paylaşımında bulunuldu. SEVESO III Direktifinin mevzuatımıza uyumlaştırılma sürecinin tüm paydaşlar açısından doğru anlaşılması ve uygulama birlikteliği için bu tür platformlar, bilgilendirme toplantıları ve eğitimler şüphesiz çok faydalıdır. ÇASGEM olarak Bakanlığımız bünyesinde bilgilendirme toplantıları ve eğitimler düzenleyerek büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin azaltılması alanında çalışmalar yürütmekteyiz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi olarak hazırlanmış olan Seveso eğitimlerimizle bireylerin bilgi ve yeterliliklerinin geliştirilmesi, ihtiyaçlarının karşılanması ve yanı sıra sektörde karşılaşılan sorulara ve sorunlara ilişkin bilgilendirme yapılması amaçlanmaktadır.



Çasgem Proje Çıktılarını
Gerçekleştirmiş Olduğu Teknik Gezileriyle
Güçlendirdi



ULUSLARARASI KURULUŞLARIN UYUMSUZ EŞLEŞMEYE YAKLAŞIMLARI

Türkiye İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme Analizi Projesi kapsamında ilk çalışma ziyareti merkezi İsviçre'nin Cenevre şehrinde bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü İstihdam ve Beceri Birimi'ne (ILO-Skills and Employability) gerçekleştirildi. Ülkemizdeki beceri ve nitelik uyumsuzluğuna yönelik yapılan araştırma hakkında bilgi verilmiştir. İnsan kaynağının yer aldığı emek piyasalarında beceri arz ve talebi arasındaki uyumsuzluklar dünyada önemli bir sorun olarak varlığını devam ettirmektedir. Bu uyumsuzluklarının azaltılmasında temel politika araçları yükseköğretim programlarının kapasitelerinin beceri ihtiyaçlarına dayalı olarak belirlenmesi, ilgili tarafların eğitim sürecine katılımını sağlayan kurumsal yapılar, iş



arayanlara yönelik eşleştirme ve danışmanlık hizmetleriyle çalışan ve işsizlere yönelik hayat boyu eğitimler olmaktadır.



Proje kapsamında elde edilen saha sonuçları, ILO üye ülkeleri kapsamında değerlendirilmiştir. Nitelik uyumsuzluğundan daha büyük bir sorun olarak tespit edilen beceri uyumsuzluğu ve çalışanların eğitimleri hususlarında fikir alışverişlerinde bulunulmuştur. Özellikle Güney Kore ve Singapur işgücü piyasasında yapılan düzenlemeler ile önemli başarılar elde ettiği belirtilmiş, genel olarak işgücü piyasasında uyumsuzluk sorununun çözümünde kullanılan yöntemler hakkında bilgiler alınmıştır. Bu öneriler özetle;

- Akademik eğitim müfredatının bilgi yoğun temeller üzerine inşa edilmesinden ziyade uygulamaların öne çıktığı pratik eğitime yönelinmelidir.
- Mesleki eğitim ile ilgili birimlerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına ve gelecek öngörülerine istaneden hızlı bir şekilde revize edilebilmesi için Çalışma Bakanlığı çatısı altında yer almalıdır.
- Üniversite ve işgücü piyasası arasında bağlantı sağlanmalı, ortak çalışmalar yürütülmelidir.
- Örgün eğitim sistemi içerisinde yer alan genç nüfusun mesleki ve teknik liselere yönelmeleri için teşvik çalışmaları yürütülmelidir.
- Beceri uyumsuzluğunun azaltılması ve işgücünün niteliğinin artırılması amacıyla işgücü piyasasının talep ve ihtiyaçları doğrultusunda sertifika programları düzenlenmelidir.



Geleceğin çalışma dünyası insanların yeteneklerine ve becerilerine, çalışma hayatı ile ilgili kurumlara ve daha iyi ve sürdürülebilir çalışmalara yatırım yapılması üzerine inşa edildiğini belirten beceri uyumsuzluğunun azaltılması ile ilgili çalışmalarda hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin önemini vurgulamıştır.

Proje kapsamında gerçekleştirilen ikinci çalışma ziyareti merkezi Paris'te bulunan Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'ne (OECD- Eğitim ve Beceri Birimi-İstihdam, Çalışma ve Sosyal İşler Birimi) düzenlendi. OECD'nin beceri geliştirme, yeni beceriler edindirme ve mesleki eğitim faaliyetleri ile ilgili kurmuş olduğu birimlerin yöneticileri ve uzmanları tarafından bu alanlarda yapılan çalışmalar hakkında bilgilendirme yapıldı. OECD'nin beceri stratejisi ve ülkelerle bu alanda yapılan çalışmalar hakkında bilgi verilerek beceri kavramının bilişsel & meta bilişsel beceri (kişinin kendisinin ne yapıp ne yapamayacağını farkındalığı), teknik, profesyonel ve sektöre özgü beceri, sosyal-duygusal beceri kapsamında anlam ifade ettiği belirtildi. Teknolojik gelişme ve dijitalleşme, düşük düzeyde beceri gerektiren rutin olarak yapılan nitelsiz işlerin ve görevlerin otomasyona geçmesine öncülük etmektedir. Günümüzde bu türden birçok işin yakın gelecekte otomasyona geçmesi nedeniyle yok olması beklenmektedir. Bununla beraber otomasyona geçilmesi nedeniyle yeni işlerin ortaya çıkması da beklenmekte fakat yok olan işlerle arasında nasıl bir denge olacağı konusunda belirsizlik bulunmaktadır. Bu durumla ilgili 'bireylerin becerilerini geliştirmesi' konusunun önemi ve 'hayat boyu öğrenme' stratejisinin benimsenmesi üzerinde durulmuştur. OECD beceriler stratejisi 13 ülkede (Portekiz, İspanya, Meksika, Peru, İtalya, Slovenya, Avusturya, Polonya, Hollanda, Norveç, Litvanya, Flaman Bölgesi ve Kore) test edilmiştir. Geliştirilen bu stratejinin;

Amaca uygun becerilerin geliştirilmesi,

Becerilerin etkin şekilde kullanımı,

Beceri sistemlerinin yaygınlaştırılması olmak üzere üç yönü vurgulanmaktadır.

Stratejinin birinci boyutu becerilerin geliştirilmesini ve hayat boyu öğrenme yaklaşımının benimsenmesini gerektirmekte, yetişkin eğitimi için finansal düzenlemeler ve beceri sertifikasyon sistemleri güçlendirilerek bireylerin ve işverenlerin ihtiyaçlarının karşılanmasını içermektedir. Stratejinin ikinci boyutunda işgücü piyasasına katılımın teşvik edilmesi, becerilerin arzı ve talebi arasındaki dengesizlik azaltılması, firmaların yüksek seviye beceri taleplerinin teşvik edilmesi ele alınmaktadır. Üçüncü boyutta ise

yönetimin bütün olarak işbirliğini teşvik etmesi, entegre bilgi sistemlerinin kurulması, finansmanın koordine edilmesi ve düzenlenmesi yer almaktadır.

Dünyada meydana gelen mega trendler sonucunda beceriler değişim göstermekte ve bununla birlikte işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan talepler de aynı hızla farklılaşmaktadır. Bu bağlamda beceri uyumsuzluğunu azaltmak için gerçekleştirilen iyi uygulama örnekleri incelendiğinde **'kariyer danışmanlığı'** faaliyetinin en önemli politika aracı olduğu vurgulanmıştır. Kariyer rehberliği, insanların işgücü piyasası ve eğitim sistemlerini anlamalarına, bunları bilmek ve öğrenmek istedikleri konularla ilişkilendirmelerine de yardımcı olmaktadır. Kapsamlı kariyer rehberliği, insanların çalışma ve öğrenme konusunda nasıl plan yapmaları ve karar vermeleri gerektiğini öğretme amacını gütmektedir. Kariyer rehberliği, işgücü piyasası ve eğitim fırsatları konusunda bilgi sağlarken, işgücü piyasası ve eğitim fırsatlarını organize etmekte, sistemleştirmekte ve gerek duyulduğu yer ve zamanda bunları insanların hizmetine sunmaktadır. Avusturya, Finlandiya ve Almanya'nın eğitimin her geçen gün daha da uluslararası hale gelmesi nedeniyle kariyer rehberliğini önemli bir araç olarak gördüğü ifade edildi.



SUNUM TEKNİKLERİ ve İÇERİK TASARIMI EĞİTİMİ

AMAÇ

Etkili sunum teknikleri eğitimi, davranış değişimine odaklı, katılımcıların sunum yaparken, doğallıktan uzaklaşmadan, kendilerine özgü bir stil geliştirmesini ve profesyonel sunum tekniklerini özümsemelerini hedefleyen, gerçek hayattan seçilmiş materyaller ve video çekimi desteğiyle, etkili sunum sürecinin incelendiği bir eğitimidir. Etkili Sunum Teknikleri programı ile özellikle iş hayatında küçük grup veya topluluk önünde sunum yaparken, sunumu etkili hale getirebilecek faktörleri başarı ile gerçekleştirebilmek ve sunumda etkin olabilmek amaçlanmaktadır.



PROGRAM İÇERİĞİ

- | | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Sunum Metninin Hazırlanması• Sunumda Animasyon, Film ve Görsellerin Kullanım Özellikleri• Sunumda Kullanılan Şablonların Önemi• Sunulan Konulara Uygun Şablon Seçimi• Kullanılacak Metin ve Görsel Dengesini Saptama• Yazı Tipi Boyutu, Stili ve Fontu Seçerken Nelere Dikkat Ederiz? | <ul style="list-style-type: none">• İstatistikler ve Sayısal Analizlerin Sunuma Yerleştirilmesi• Sunumun Katılımcı Profili ile Eşleştirilmesi• Etkin Sunuş ve Çevre Yönetimi• Uygun Bir Ortamın Hazırlanması• Katılımcıları Sunuma Hazırlamak• Sahnenin Kullanımı• Beden Dili ve Sesin Kullanımı | <ul style="list-style-type: none">• Ses Tonu ve Doğru Telaffuz• Doğru Sorular Sormak ve Katılım Yaratmak• Güven Oluşturmak• Esneklik ve Bakış Açıları• Özgüveni ve Sakinliği Korumak• Özetleme Mutabakat ve Geri-Bildirim Verme Sanatı• Sunum Atölyesi Uygulama Çalışması |
|--|--|---|

EĞİTİM SÜRESİ

1 GÜN / 6 SAAT

KATILIMCI SAYISI

10-25 KİŞİLİK GRUP

KATILIMCI PROFİLİ

İlk, orta ve üst kademeden kamu ve özel işletme yöneticileri ve ilgi duyan bütün katılımcılar.

EĞİTİM TÜRÜ

KURUMSAL

IV. TEHLİKELİ KİMYASALLARIN YÖNETİMİ ve PROSES GÜVENLİĞİ SEMPOZYUMU ve SERGİSİ



TMMOB Kimya Mühendisleri Odası tarafından düzenlenen "IV. Tehlikeli Kimyasalların Yönetimi ve Proses Güvenliği Sempozyumu ve Sergisi", 24 - 25 Nisan 2019 tarihlerinde MTA Genel Müdürlüğü Sadrettin ALPAN Salonu'nda gerçekleştirildi. Sempozyuma TC. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, TC. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, TC. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu yetkililerinin yanı sıra özel sektör temsilcileri, akademisyenler ve uzmanlar katıldı. Uygulanmasına başlanan SEVESO ve ADR yönetmeliklerinin tartışıldığı, tehlikeli kimyasalların çalışanlar üzerindeki etkilerinden bahsedildiği, proses güvenliği ve patlamadan korunma dokümanı hazırlanması sürecinde uygulayıcıların karşılaştıkları zorlukların paylaşıldığı ve yangınlar hakkında bilinmeyenlerin tartışıldığı sempozyum TMMOB Kimya Mühendisleri Odası Ankara Şubesi Başkanı Erkin ETİKE'nin açılış konuşması ile başladı. Sempozyum konuya ilişkin bildiri sunumları ile devam etti ve Bakanlık yetkililerinin katılımıyla gerçekleştirilen panellerle sona erdi.

Sempozyumun birinci günü **Proses Güvenliği Mevzuatı ve Yönetim Sistemleri, Proses Güvenliği Yönetimi Unsurları, Güvenlik Enstrümanlı Sistem Yaşam Çevriminde Paydaşlık Kurgusu, Kimya Sanayiinde Endüstriyel Kontrol Sistemleri ve Endüstri 4.0 konu başlıklarında oturumlar gerçekleştirilmiştir. İkinci gün Patlama, Yangın ve Yayılım Sebepleri ile Korunma Önlemleri, Patlayıcı Üretim Tesislerinde Proses Güvenliği, Patlayıcıların Taşınması, Depolanması ve Bertarafı, Kimyasalların Yönetimi, İyi ve Kötü Saha Uygulamaları** oturumları gerçekleştirildi. Sempozyum-

da Bakanlık yetkilileri tarafından yeni yayımlanan yönetmelikler ve güvenlik raporu incelemeleri hakkında önemli bilgiler verilmesinin yanı sıra tehlikeli kimyasalların karayolu taşımacılığında ADR uygulamaları, kimyasalların güvenli kullanımına ilişkin Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yapılan çalışmalar iyi uygulama örnekleri paylaşıldı. İşletmeler tarafından proses güvenliği, tehlikeli kimyasalların yönetimine yönelik gerçekleştirilen çalışmalar ve yaşanan sorunların çözümüne ilişkin çözümler sunuldu. Kurumumuzu temsilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Begüm DOĞAN ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcısı Gamze TEPEYURT katıldı.

İki gün süren ve panel ile sonlanan sempozyumda, proses güvenliği, yangın güvenliği, patlamaların ve toksik yayılımların önlenmesi ve kimyasalların yönetiminin önemine vurgu yapıldı. Tehlikelerin tanımlanmasının ardından alınan tedbirlerin kağıt üzerinde kalmayıp hayata geçmesinin kazaların önlenmesindeki rolüne değinildi, odaların ve üniversitelerin yapmakta olduğu bu çalışmaların, işletmelerin gösterdiği katılımın mevcut sorunların çözümüne yol gösterici olması temenni edildi.

ÇASGEM olarak Bakanlığımız bünyesinde patlamadan korunma, proses güvenliği, seveso, yangın güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği alanında vermekte olduğumuz eğitimlerle tehlikeli kimyasalların yönetimi ve proses güvenliğine ilişkin uygulamaların doğru şekilde yürütülmesinin ülke geneline yayılmasına katkı sağlamaktayız.

ÇASGEM'den Kısa Kısa

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı persone-line yönelik "İlk Yardım Eğitimi"

Merkezimizde ÇSG Eğitim Uzmanı Dr. Elif ÇELİK ve eğitmen Mahmut ÇOLAK tarafından verildi.



Pursaklar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerine yönelik "**Kişiler Arası İletişim ve Etkili İletişim**" semineri Merkezimiz ÇSG Eğitim Uzmanı Ceylan Güliz BOZDEMİR tarafından gerçekleştirildi.



Pursaklar Satı Öztürk İlkokulu öğretmenlerine yönelik "**Sunum Teknikleri ve İçerik Tasarımı**" semineri Merkezimiz ÇSG Eğitim Uzmanı Metin Cudi YARDIMCI tarafından verildi.

Akran Mentorum Projesi ÇOK ULUSLU ORTAKLAR TOPLANTISI



Engelli gençlerin sosyal hayata daha aktif katılmasını hedefleyen Akran Mentorum Projesi'nin dördüncü çok uluslu ortaklar toplantısı 26-27.03.2019 tarihlerinde Osmaniye'de gerçekleştirildi.

Gazi Üniversitesi koordinatörlüğünde, Bulgaristan Z-gura M, Romanya'dan TUIASI ve Türkiye'den Redvet (Uluslararası Mesleki Eğitim Araştırma ve Geliştirme Derneği) ve Osmaniye İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile birlikte ÇASGEM'in ortak olduğu proje toplantısı Osmaniye İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün ev sahipliğinde düzenlendi. Toplantıda, stratejik proje ortaklığının 2017'den bu güne yürüttüğü faaliyetler tartışıldı. Eğitim faaliyetleri ve eğitim değerlendirme bulguları sunuldu. Proje sonuna kadar elde edilmesi gereken proje çıktıları için yol haritası düzenlendi.

Proje kapsamında ile engelli gençlere Türkiye, Romanya ve Bulgaristan'da mentorluk eğitimleri verilerek akranları ile eşleşmeleri sağlandı. Eşleşen menti ve mentorlar, engelli gençlerin hedefleri üzerinde çalışmaya başladı. Mentorluk sürecinin 3 aşamada değerlendirileceği proje çıktıları ülkeler arası bir karşılaştırma yapmayı da mümkün kılacak. 2019 yılı Ağustos ayında tamamlanacak olan projenin Haziran ayı içinde son çok uluslu ortaklar toplantısı ve kapanış konferansı düzenlenecek.

Kimya Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgilendirme Toplantısı

İzmir Ticaret Odası tarafından 22 Nisan 2019 tarihinde düzenlenen "Kimya Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgilendirme Toplantısı"nda Kimya Sektörü üyelerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanımız Begüm DOĞAN tarafından Kimya Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Semineri verilmiştir. İzmir Ticaret Odası Genel Sekreteri Prof. Dr. Mustafa TANYERİ ve Meclis Üyesi Tayfun EYİEL'in konuşmalarıyla başlayan toplantıda Bhopal kazası gibi büyük endüstriyel kazaların bir daha yaşanmaması için tarafların üzerine düşen sorumlulukların önemine değinildi. Katılımcıların yoğun ilgi gösterdiği seminerde genel iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile kimya sektörüne özgü yapılması gereken çalışmalar, yeni yayımlanan yasal düzenlemeler hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nun kimya sektörü uygulamaları ayrıntılı olarak tartışılmış ve sektör temsilcilerinin konu hakkındaki görüşleri değerlendirilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği konularında farkındalık oluşturma ve paydaşları bilgilendirme konularında ÇASGEM'in koordinasyon sağlamasının önemine değinen katılımcılar, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin standartlaşması ve müfredatının oluşturulmasını talep etmiştir. Toplantı İZTO Genel Sekteri İş sağlığı ve güvenliği uygulamaların işveren boyutuyla irdelendiği toplantıda doğru bilgiye ulaşılmasının bu çalışmaların amacına ulaşması açısından öneminin altı çizilmiştir.

ÇASGEM olarak Bakanlığımız bünyesinde patlamadan korunma, proses güvenliği, seveso, yangın güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği alanında vermekte olduğumuz eğitimlerle ve bilgilendirme toplantılarıyla kimya sektörüne yönelik uygulamaların doğru şekilde yürütülmesinin ülke geneline yayılmasına katkı sağlamaktayız.



ÇASGEM ve TKİ İŞBİRLİĞİ DEVAM EDİYOR



Çasgem ve Türkiye Kömür İşletmeleri'nin Psikososyal Çalışma Projesi kapsamında gerçekleştirilmesi planlanan eğitimlere yönelik olarak eğitim ve araştırma işbirliği başladı. TKİ yapmış olduğu bu proje ile Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği gereği çalışanların işyerinde maruz kalabilecekleri psikososyal risk faktörleri de dahil olmak üzere risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesini amaçlamıştır. Projenin çıktılarından biri olan eğitim ihtiyacına yönelik olarak da Merkezimiz Güvenlik Kültürünü Geliştirme eğitim modülünü, TKİ'nin ihtiyaçları doğrultusunda geliştirmiştir. Eğitimler TKİ'nin madenlerinin bulunduğu Kütahya/Tavşanlı-GLİ, Manisa/Soma-ELİ, Çanakkale/Çan-ÇLİ İşletmesinde yer altı ve yer üstü maden çalışanlarına düzenlenecektir. Toplam 61 grup çalışanın faydalanacağı eğitimler Kütahya/ Tavşanlı GLİ'de temmuz ayında başlamış olup hala devam etmektedir.

ÇASGEM veTKİ Eğitim İşbirliği ile 2019-2020 yılında toplam 1616 çalışana yönelik eğitim tamamlanmış olacak. Bu sayede İşletme İş Sağlığı ve Güvenliği yönetimi içerisine oldukça önemli bir yere sahip olan psikososyal risklere ilişkin çalışmaları dahil ederek maden iş kazalarının en büyük sebeplerinden biri olan tehlikeli hareketlerin kök nedenlerini tespit ederek iyileştirme çalışmalarını geliştirip, güvenlik kültürü olgunluk modelinin oluşturulmasına ve bu kültürün yaygınlaştırılmasına katkı sağlanacaktır.

İşbirliği kapsamında ayrıca eğitimlerin etkisine yönelik bir araştırma da eş zamanlı yürütülmektedir. Eğitimler tamamlandığında araştırmanın sonuçları ve etki analizi de kamuoyu ile paylaşılacaktır.





Bu seminerde kurumumuzdan ÇSG Eğitim Uzmanları Betül DÖNMEZ ORAL ve Metin Cudi YARDIMCI "İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Engelliler" konulu eğitimi verdiler. YARDIMCI, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleştirilmesi, yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi konusunda bilgi verirken ORAL da çalışma yaşamında engellik kavramını ve engellilere yönelik iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına değindi. Uzmanlarımız çalışma yaşamında engellilik kavramı ile günlük yaşamda kullanılan engellilik kavramının farkını vurguladı. Çalışma yaşamında bireylerin engellerine göre değil bilgi ve becerilerine uygun işlere yerleştirilmesi ile çalışma yaşamında engellilik kavramının ortadan kalkacağını ve iş kazalarının azalacağını ifade ettiler.

ÇASGEM UZMANLARI HİZMET-İŞ'in İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ ve ENGELLİLER SEMİNERİNDE

Ülkemizde 4-10 Mayıs tarihleri İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası olarak kutlanırken 10-16 Mayıs tarihleri Engelliler Haftası olarak kutlanmaktadır. Hizmet-İş Sendikası bu iki önemli haftayı birleştirerek üyelerinde farkındalık yaratmak amacıyla bir eğitim semineri düzenledi.



Dünyada bir milyardan fazla insan engellilik türlerinden herhangi biri ile yaşamaktadır. Bunların neredeyse 200 milyonu hayatlarını devam ettirme konusunda zorlanmaktadır. Engelli bireylerin eğitim, istihdam, ulaşım gibi temel hizmetlere ulaşma imkânı görece sınırlıdır. Bu sınırların ortadan kaldırılması ile engelli bireylerin yaşama eşit şartlarda katılım sağlaması mümkündür. ÇASGEM olarak engelli bireylerin istihdamında sınırları ortadan kaldırmak adına çalışmalarımızı sürdürmekteyiz.

ÇASGEM
Eğitim Uzmanları
**HİKAYELEŞTİRME ve
OYUNLAŞTIRMA**
Eğitiminde



ÇASGEM

ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM ve ARAŞTIRMA MERKEZİ

AKRAN MENTORUM PROJESİ KAPANIŞ KONFERANSI

Engelli gençlerin çalışma hayatına katılımını kolaylaştırmak ve sosyal içermeyi sağlamak amacıyla yürütülen, Gazi Üniversitesi'nin koordinatörlüğünde, Bulgaristan Z-gura M, Romanya'dan Gheorghe Asachi Yaş Teknik Üniversitesi ve Türkiye'den Redvet (Uluslararası Mesleki Eğitim Araştırma ve Geliştirme Derneği) ve Osmaniye İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile birlikte ÇASGEM'in ortak olduğu Akran Mentorum Projesi kapanış konferansı Gazi Üniversitesi Teknoloji Fakültesi'nde 11.06.2019 tarihinde gerçekleştirildi. 2017-2019 yılları arasında yürütülen projenin kapanış konferansında öncelikle mentorluğun ne olduğu ve engelli gençlere mentorluk yapılırken en çok dikkat edilmesi gereken noktalar ortaya kondu. Proje süresince üretilen çıktılar ve mobil uygulama tanıtıldı. Proje websitesi ve mobil uygulaması aracılığıyla erişime sunulan çıktılar, 4 dilde erişilebilir şekilde tasarlandı.

Mentorluk uygulamalarının etkisi ve sosyal içermeye katkısının da tartışıldığı konferansta, Merkezimiz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı Kübra Öztürk Sever, Akran Mentorluğu Etki Değerlendirmesi: Türkiye Örneği sunumunu gerçekleştirdi. Proje kapsamında Türkiye'de Ankara, İstanbul, Kayseri ve Osmaniye illerinde yapılan pilot uygulamalarda, 230 kişi mentee ve mentor olarak projeden faydalandı. Projede öncelikle mentorluk eğitimleri verildi. Engellilere yönelik tutumlar, engellilerle etkili iletişim ve engelli gençlere mentorluk yapılması başlıklarını içeren eğitimler ve menti-mentor eşleştirmeleri sonrasında hem engelli gençlerin hem de mentörlük yapan akranlarının özgüven, liderlik, problem çözme ve karar verme, sosyallilik, diğerlerinden öğrenme,



takım üyesi olma gibi sosyal ve kişisel becerilerinde gelişme olduğu tespit edildi. Programda Romanya ve Bulgaristan'da yürütülen pilot uygulamalar da tartışıldı.

Kapanış programı sonunda projeye gönüllü olarak katılan gençlere ÇASGEM Başkan Yardımcısı ve Proje Yürütücüsü Kenan Yavuz ile Gazi Üniversitesi Proje Koordinatörü Prof. Dr. Seyhan Fırat tarafından sertifikaları takdim edildi.

ÇASGEM'in engelli vatandaşlarımıza yönelik eğitim ve proje faaliyetleri devam etmektedir.



Engelli gençlerin iş ve sosyal hayata katılımını arttırmak için yürütülen "Akran Mentorum" projesi kapsamında İstanbul Beykoz Üniversitesi gönüllüleri ile Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği Beykoz Şubesi üyeleri biraraya geldi. Mentorluk eğitimlerini Merkezimiz ÇSG Eğitim Uzmanı Kübra ÖZTÜRK SEVER gerçekleştirdi.





Özbekistan Cumhuriyeti İSTİHDAM ve ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ BAKAN YARDIMCISI ÇASGEM'DE

Bir dizi ziyaret kapsamında ülkemizde bulunan Özbekistan Cumhuriyeti İstihdam ve Çalışma İlişkileri Bakan Yardımcısı Sayın Bakhodir UMURZAKOV ÇASGEM'e bir ziyaret gerçekleştirdi. Bakanlığımız Dış İlişkiler Genel Müdürü Sayın Oğuz TUNCAY'ın da bulunduğu ziyarette Sayın UMURZAKOV' a kurumumuzun yürüttüğü faaliyetler hakkında bilgilendirmeler yapıldı.

Özellikle "ÇASGEM'in Uluslararası Alanda Eğitim ve Tecrübe Aktarım Kapasitesinin Geliştirilmesi (ETAP) Projesi" kapsamında Özbekistan Cumhuriyeti ile yürütülen faaliyetler konusunda bilgiler verilmiş olup, Sayın UMURZAKOV bu konuda duyduğu memnuniyeti dile getirdi. İşbirliğinin sürekliliğini sağlamak için

gereken çalışmaların Özbekistan nezdinde gerçekleştirileceğini dile getirdi. Toplantı sonrası Sayın UMURZAKOV ve maiyetine kurum binası gezdirildi.

Karşılıklı işbirliği ve iyi niyet temennileri ile birlikte Sayın UMURZAKOV uğurlandı.



İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası nedeniyle Pursaklar Feride BEKÇİOĞLU Ortaokulu öğretmen ve öğrencilerine yönelik "İSG Bilgilendirme Semineri" ÇSG Eğitim Uzmanımız Ekrem ÇAKMAK tarafından verildi.





KKTC

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Heyetleri Semineri

Merkezimizde yürütülen ETAP projesi kapsamında KKTC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı üst düzey yöneticileri ve Sosyal Hizmetler Dairesi personeline yönelik düzenlenen ve ikişer gün süren “İstihdam Teşvikleri Semineri” ile “Sosyal Hizmet Merkezleri Eğitim Programı” faaliyetleri, ÇASGEM’deki açılış toplantısı ile başladı. ÇASGEM’in eğitim, araştırma ve yayın faaliyetleri Merkez uzmanımız Onur Erdoğan tarafından tanıtıldı.

3-4 Aralık tarihlerindeki Sosyal Hizmet Merkezleri Eğitim Programı kapsamında ilk çalışma ziyareti Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi(ŞÖNİM’e) gerçekleştirildi. Şiddetsiz yaşam hakkının korunması ve şiddetin önlenmesi odaklı yaklaşımı esas alan ve psiko-sosyal, hukuki eğitsel ve mesleki destek, müdahale ve yönlendirme ile önleyici hizmetler gibi faaliyetleri yürüten ŞÖNİM yetkilileri, Merkezin çalışmalarının sığınma evleri ve şiddet önleme ve izleme merkezleri

olmak üzere iki ana koldan ilerlediğini belirtti Merkez çalışanları tarafından, şiddete uğrayan kişilerin; kurumların yönlendirmesi, üçüncü kişilerin ihbarı ve bireysel başvuru yoluyla ayrıca Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çağrı Merkezlerinden Alo 183 Sosyal Destek Hattı aracılığı ile de kuruma ulaşabilecekleri vurgulandı.

Programın ikinci durağı Saray Çocuk Evleri Sitesi idi. Burada da kurumun faaliyetleri hakkında heyete bilgi verildi. Korunmaya muhtaç 13-18 yaş arası kız çocuklarına hizmet veren ve sadece yuva imkânı sağlamakla kalmayıp aynı zamanda pek çok sosyal alanda çocukların kendilerini geliştirme olanağı da sunan kurum heyet tarafından incelendi. Site kalan çocukların sosyal faaliyetlerini gerçekleştirebilecekleri evleri inceleyen heyet, bu alandaki KKTC uygulamaları ile Türkiye’deki uygulamaları kıyaslama fırsatı buldu.

Üçüncü çalışma ziyareti Saray Engelsiz Yaşam Bakım ve Rehabilitasyon Merkezine gerçekleştirildi. Merkezin faaliyetleri hakkında bilgi alındı ve Merkez'deki el sanatları, sabun yapımı, resim atölyeleri ile engellilerin yaşadığı evler ziyaret edildi.

Son ziyaret ise Öğretmen Necla Kızılbağ Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezine gerçekleştirildi. Yetkililer tarafından Merkezin yapısı ve sunduğu hizmetlerle ilgili bilgi verildi. Ardından bölümler gezilerek ve yatarak ve ayakta hizmet alan yaşlı vatandaşlarımız ziyaret edildi.



Seminer programı ise KKTC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Erçin Tekakpınar, Bakanlık Müdürü Efsun Kaşif Salel, İhtiyat Sandığı Müdürü Erman Yaylalı ve Hukukçu Öznur Emekçi'nin katılımıyla teşkil edilen çalışma gurubuna yönelik olarak 4-5 Aralık tarihlerinde ÇASGEM ve KOSGEB'de gerçekleştirildi.



Açılış toplantısında konuşan Merkez Başkanı Abdurrahim Şenocak ve Dış İlişkiler Genel Müdür Vekili Oğuz Tuncay, Bakanlığımız ve KKTC'li paydaşları ile gelişen işbirliği ve tecrübe paylaşımı platformunun önemine dikkat çekerken bu ilişkilerin hızlandırılması konusunda heyetle fikir alışverişinde bulundular. Programda İŞKUR, KOSGEB, SGK ve Çalışma Genel Müdürlüğü yetkili ve uzmanları tarafından Türkiye'de istihdam artırıcı politikalar ve teşvikler konusunda bilgi verildi, heyetle bu alandaki tecrübeler paylaşıldı.





ÖZBEKİSTAN UZMANLARINA ÇASGEM'DE EĞİTİM

Özbekistan İstihdam ve Çalışma İlişkileri Bakanlığı uzmanlarına İstihdam Politikaları, İş Sağlığı ve Güvenliği, İşbaşı Eğitim, Mesleki Eğitim, Girişimcilik gibi konularda iki hafta süren eğitimler verildi.

ÇASGEM'in Uluslararası Alanda Eğitim ve Tecrübe Aktarım Kapasitesinin Geliştirilmesi Projesi (ETAP) kapsamında, Özbekistan Cumhuriyeti İstihdam ve Çalışma İlişkileri Bakanlığı yetkililerinin "Türkiye'de Çalışma Hayatı ve Uzaktan Eğitim" konulu çalışma ziyareti programı nihayete erdi.

Programın ikinci haftasında Ankara Sanayi Odası Teknik Koleji (ASO Teknik Koleji), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve KOSGEB ziyaret edildi.

ASO Teknik Koleji'nde okulun kurucu müdürü Refik SARGIN tarafından karşılanan heyete, genel anlamıyla Türkiye'deki mesleki eğitim sisteminin işleyişiyle ilgili bilgiler verildi. Ardından iyi uygulama örneği olarak ASO Teknik Koleji sınıf ve atölyeleri gezilerek okul hakkında ayrıntılar verildi.

İŞKUR yetkilileri ile bir araya gelerek İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı, İstihdam Hizmetleri, Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programı, Girişimcilik Eğitim Programı, Pasif İşgücü Programları gibi

faaliyetleri hakkında istişarelerde bulunuldu. Ardından İş Başı Eğitim Programlarının uygulandığı Bilkent Şehir Hastanesi ziyaret edildi.

Eğitim programının son gününde KOBİ ve girişimcilerin rekabet güçlerinin geliştirilmesi için sunulan destekler ve hizmetler hakkında bilgi edinilmesi amacıyla KOSGEB'e ziyaret gerçekleştirildi. AB ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanı Necati GÜNAYDIN ve Uluslararası İlişkiler Müdürü Murat Şükrü SOYKAN'ın da katıldığı toplantıda KOBİ kavramının ne olduğu anlatıldıktan sonra girişimcilik destekleri hakkında ayrıntılı bilgiler sunuldu.

Proje ile Sudan Cumhuriyeti heyetinden sonra ağırlanan ikinci heyet olan Özbekistan Cumhuriyeti heyeti, gerçekleştirilen programdan oldukça memnun kaldıklarını ve program kapsamında öğrendiklerini bilgiler neticesinde iyi uygulama örneklerini ülkelerinde de paylaşacaklarını ifade ettiler.

Türk ve Özbek kültür etkileşimini sağlamak amacıyla bir araya gelinen yemekte program değerlendirilmesi yapıldı ve Özbekistan Cumhuriyeti Heyeti katılımcılarına sertifikaları takdim edildi. Ardından Heyet, Merkez Başkanımız Sn. Abdurrahim ŞENOCAK'a teşekkürlerini sundu. Tüm katılımcılar ve proje ekibi ile hatıra fotoğrafı çekilerek program nihayete erdirildi.

TEHLİKE ve İŞLETİLEBİLİRLİK ÇALIŞMASI (HAZARD AND OPERABILITY STUDIES - HAZOP) UYGULAMALI EĞİTİMİ

İşletmelerin kimyasal proseslerinde, proses tehlikelerin belirlenmesinden kontrol tedbirlerinin alınmasına kadar yapılan sistematik çalışmaların uygulanma bilgi ve becerisi kazandırmak amaçlanmıştır.

Tehlike ile Risk kavramları tanımı ve örnek çalışma

Büyük Endüstriyel Kazalardan Örnekler

Geçmiş kaza verilerinin değerlendirilmesi (veri tabanlarının incelenmesi)

HAZOP varsayımları, kılavuz-Anahtar kelime belirleme

HAZOP yöntemi ve uygulama alanları

Yöntemin avantajları ve dezavantajları

PFD proses akım şeması, kütle balans denkliği ve P&ID okuma

Düğüm belirleme(Node) ve Algoritma

Prosesle ilişkin sapmalar, sapma neden ve sonuçlarının belirlenmesi?

Seçilen bir tesis için örnek HAZOP Çalışması

HAZOP un kantitatif kullanılabilirliği

Koruma Katmanlarının Belirlenmesi

LOPA Koruma Katmanı Analizi

Güvenlik Enstrümanlı Sistemler(SIS)(IEC 61508 ve IEC 61511 standartları

EĞİTİM SÜRESİ

KATILIMCI SAYISI

KATILIMCI PROFİLİ

EĞİTİM TÜRÜ

1 GÜN / 6 SAAT

12-16 KİŞİLİK GRUP

İSG Profesyonelleri

KURUMSAL

TEHLİKELİ İŞYERLERİNDE ÇALIŞANLARA YÖNELİK İSG EĞİTİMİ





Özel İzmir Atatürk Organize Sanayi Bölgesi Nedim Uysal Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi çalışanlarına yönelik “Tehlikeli İşyerlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi” 6 - 10 Ağustos 2019 tarihlerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanımız Begüm Doğan tarafından gerçekleştirildi. Uygulamalı olarak verilen eğitimde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler ve çalışma ortamlarındaki risk etmenleri hakkında genel bilgi verilmiştir. DOĞAN iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde işverene düşen sorumlukların yanı sıra çalışanların uyması gereken kurallar olduğuna vurgu yapılarak iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılım sağlamasının son derece kıymetli olduğunu belirtti.



Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri, Makine Teknolojisi ve Elektrik Elektronik Teknolojisi Bölümleri bulunan okulda görev alan çalışanlarla risk değerlendirme, acil durum planı hazırlama, çalışmaları başlıklarında uygulamalar yapılmıştır, eğitim sırasında İzmir’de gerçekleşen deprem ile deprem tatbikatı da değerlendirilmiştir. ÇASGEM yaşam boyu öğrenme felsefesini benimsemiş bir kurum olarak çalışma hayatına değer katmaya devam etmektedir.

ANTRENÖR EĞİTİCİ EĞİTİMİ

GEÇİCİ SİĞINMACILAR ve
DİĞER YABANCI UYUKLULAR İLE
TÜRK GENÇLERİNİN SOSYAL UYUMUNUN ve
KATILIMIN SPOR YOLUYLA GÜÇLENDİRİLMESİ
PROJESİ



Olimpik Mülteci Vakfı (Olympic Refugee Foundation-ORF) ile Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın ortağı olduğu **"Geçici Sığınmacılar ve Diğer Yabancı Uyruklular İle Türk Gençlerinin Sosyal Uyumunun ve Katılımın Spor Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi"** 2019 yılında başladı.

Temel amacı ülkemizde yaşayan geçici sığınmacılar ve diğer yabancı uyruklular ile vatandaşlarımız arasındaki sosyal uyumun spor yoluyla artırılması olan projeye Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği (SGDD), Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Milli Eğitim Bakanlığı ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı destek vermektedir.

16 Eylül 2019 tarihinde Gençlik ve Spor Bakanlığı Uluslararası Organizasyonlar ve Dış İlişkiler Genel Müdür Yardımcısı Burak Çağatay DOĞAN ve ÇASGEM Başkanı Abdurrahim ŞENOCAK'ın katılımı ile başlayan proje eğitim programı, çeşitli üniversite akademisyenleri, uzmanları ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanlarımızın eğitimi ile devam etti.

Ankara, Şanlıurfa, Mersin, Samsun ve Bursa illerindeki antrenörlerin katıldığı eğitimde katılımcılara uygulamalı ve ekip çalışmasına yönelik destekleyici eğitimler verilerek katılımcıların eğitici ve antrenörlük yönlerinin güçlendirilmesi hedeflendi.

Eğitim programı kapsamında çocuk ve gençlerde spora katılım motivasyonu ve iletişim becerileri geliştirme, çocuk koruma ve güvenli ortam sağlama, engelli bireylerde spora katılım motivasyonu ve spora yönlendirme, olimpiik değerler ve fair play, sporda şiddetle müdacele, temel spor eğitimi ve oyunla eğitim, öğrenmeyi öğrenmek, çocukların gelişim özelliklerine göre etkinlik planlama, göçe maruz kalmış çocuklarda gelişimsel özellikler, kültür duyarlı psikoloji, yaygın eğitim ilkeleri, eğitim oyunları, eğitimde yansıtma ve geribildirim konuları ele alındı.



Olimpik Mülteci Vakfı (Olympic Refugee Foundation-ORF), Birleşmiş Milletler Sığınmacılar Yüksek Konseyi (UNHRC), Uluslararası Olimpiyat Komitesi (International Olympic Committee), Türkiye Milli Olimpiyat komitesi üyeleri Merkezimi eğitim esnasında ziyaret ederek uygulama örneklerini yerinde inceleme fırsatı buldu. Sporun barışı sağlamadaki gücünden istifade edilerek geçici sığınmacılar ve diğer yabancı uyruklularla vatandaşlarımız arasında bağı kuvvetlendirmek amacıyla bir araya gelinen programın değerlendirilmesi yapıldı.

Eğitim programı, Merkez Başkanımız ŞENOCAK'ın katılımcılara sertifikaları takdim etmesi ve hatıra fotoğrafı çekilmesiyle sona erdi.



ETAP PROJESİ

2 0 1 8 - 2 0 2 1

Merkezimiz bünyesinde yürütülen ve T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı fonu ile finanse edilen, "ÇASGEM'in Eğitim Kapasitesinin Artırılması (ETAP) Projesi" ile sürdürülebilir işbirliği mekanizmalarının tesisi, ülkemizin dünya genelindeki çalışma barışı ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarının oluşturulması faaliyetlerini desteklemesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde ortak bir bilincin geliştirilmesi, çalışma hayatı terminolojilerinde birlik sağlanması hedeflenmektedir. Proje 2018 yılında başlamış olup 2021 yılında tamamlanacaktır. Proje kapsamında bugüne kadar pek çok faaliyet yapılmış olup Sudan ve Özbekistan Cumhuriyeti Çalışma Bakanlıkları ile eğitim işbirlikleri gerçekleştirilmiştir.

02

ÇASGEM ve TİKA

ÇASGEM ve TİKA Başkanlığı ortak çalışmasıyla Özbekistan Cumhuriyeti İstihdam ve Çalışma İlişkileri Bakanlığı'nda görevli 41 üst düzey yöneticiye ve uzmana "İstihdam Artırıcı Politikalar", "İş Sağlığı ve Güvenliği" ve "Çalışma Hayatında Teftiş" konularında eğitimler verdik; ayrıca saha ziyaretleri ve teknik geziler düzenledik.

Eğitimlere katılan Karakalpakistan Cumhuriyeti Çalışma Bakanı Saburov Umar Ataxanovich, ÇASGEM çalışma hayatı tecrübelerinin Özbekistan Taşkent'e taşınmasının faydalı olacağını belirtmiş ve bizleri Taşkent'e davet etmiştir.

01

EĞİTİCİLERİN EĞİTİMİ

Sudan'da İngilizce Eğitici EĞİTİMİ (Eğitim ÇASGEM Uzmanları tarafından Sudan Cumhuriyeti Bakanlık bürokratları, uzmanları ve müfettişlerine verildi.) Türkiye ile ilişkilerden sorumlu Cumhurbaşkanı Yardımcısı Sayın İvaz İcaz, Bakanlar Kurulundan Sorumlu Devlet Bakanı Sayın Tarık Süleyman ve İnsan Kaynakları Bakanı Sayın Tahir Bahruddin olmak üzere Sudan Hükümeti'nin üst düzey yöneticileri, bürokratları ile temas sağlandı. Yetkililer, istişare toplantılarında iki ülke kurumlarının bilgi ve tecrübe aktarımına yönelik faaliyetlerinin artırılmasını vurguladılar. Sudanlı yetkililer bu faaliyetlere yakın ilgi gösterdiler.

Afganistan Büyükelçiliği ziyaret edilerek görüşme yapıldı. ÇASGEM'in çalışma hayatına yönelik uluslararası alanda yürüttüğü eğitim faaliyetleri hakkında bilgi verildi.

TBMM Dostluk Grup Başkanı Vekillerimize ÇASGEM'in çalışma hayatına yönelik uluslararası alanda yürüttüğü eğitim ve tecrübe paylaşımı faaliyetleri hakkında bilgi verildi.

03

İSTİHDAM POLİTİKALARI

Sudan Cumhuriyeti Heyetine bir haftalık "Türkiye'de Çalışma Hayatı ve İstihdam Politikaları" Eğitim Programı ÇASGEM'de düzenlenmiştir. Türkiye'de iyi uygulama örneklerinin kamu ve özel sektörde gözlemlenebilmesi amaçlandı. Buna yönelik; Türk mesleki eğitim sistemi ve kurumsal faaliyetleri tanıtmak amacıyla ASO Teknik Koleji'ne, istihdam politikalarıyla ilgili bilgilendirmek amacıyla Ankara İş Kulübü'ne, İSG süreçlerini gözlemlemeleri için MAN A.Ş.'ye, yenilikçi kargo prosesini görmeleri için PTT Kargo Merkezi'ne teknik geziler düzenlendi. Teknik gezi gerçekleştirilen yerlere çalışma hayatının geliştirilmesine katkılarından dolayı teşekkür plaketi sunuldu. Ayrıca Ankara'nın ve kültürümüzün tanıtımı amacıyla ücretsiz giriş imkânı sağlayan Etnoğrafya Müzesi'ne, Rahmi Koç Müzesi'ne ve Ankara Kalesi'ne, PTT Pul Müzesi'ne, Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'ne kültür gezileri düzenlendi. Eğitim materyalleri Sudan Cumhuriyeti heyeti katılımlarına Arapçaya çevrilen eğitim modülleri dağıtıldı. Sudan Heyeti'ne katılımlarından dolayı sertifika düzenlendi. Sertifikalar Merkez Başkanımızın ve çalışanlarımızın katılımıyla gerçekleştirilen akşam yemeğinde törenle takdim edildi.

05

STAJ

17-27 Haziran 2019 tarihleri arasında Özbekistan İstihdam ve Çalışma İlişkileri Bakanlığı il müdürlüklerinden 3 müdür yardımcısı yetkili,

Uzaktan eğitim,

İş Sağlığı ve Güvenliği,

Türkiye’de çalışma ilişkileri gibi konularda 2 haftalık bir staj görmüştür.

04

ÖZBEKİSTAN

Özbekistan Cumhuriyeti İstihdam ve Çalışma İlişkileri Bakanlığı bünyesindeki Eğitim Birimi’nde üç gün süren eğitim, seminer ve tecrübe aktarımı çalışmalarını yürüttük. Özbekistan Cumhuriyeti İstihdam ve Çalışma İlişkileri Bakanı Birinci Bakan Yardımcısı Erkin Muhitdinov’un katılımı ile gerçekleştirilen açılış toplantısında Muhitdinov, ülkemizin tecrübelerini önemsediklerini ve model almak istediklerini, bu sebeple eğitim, seminer işbirliklerinden dolayı duydukları memnuniyeti dile getirmiştir. TİKA Taşkent Program Koordinatörü Dr. Ali İhsan Çağlar ile yapılan görüşmede Özbekistan Cumhuriyeti İstihdam ve Çalışma İlişkileri Bakanlığı hakkında detaylı bilgi alınmıştır.

İkinci Bakan Yardımcısı Dr. Bahadır Umurzakuf, Türkiye’nin kalkınma seviyesinin çok ileride olduğunu, Özbekistan’ın da bu gelişimi yakalamasını Türkiye öncülüğünde hedeflediklerini söylemiştir.

06

EOSH SÜPERVİZÖR

15-18 Ekim 2019 tarihlerinde Afganistan, Bangladeş, Burkina Faso, Hindistan ve Pakistan uyruklu, ülkemizde lisansüstü eğitim gören 16 öğrenciye Merkezimiz eğitim portföyündeki ve ITC-ILO akreditasyonu ile verilen EOSH-Süpervizör Modülü uygulanmış, Kırıkkale-TÜPRAŞ Rafinerisine saha ziyareti gerçekleştirilmiştir.

Web sitemizin İngilizce, Fransızca ve Arapça bölümlerinin güncellemeleri devam etmektedir.

Bülten, eğitim kataloğu, broşür, protokol gibi belgeler ihtiyaç duyulan dillere çevrilmiştir.

07

K.K.T.C.

KKTC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bakanlık Müsteşarı Sayın Erçin TEKAKPINAR ve beraberindeki heyeti 4 - 5 Aralık 2019 tarihlerinde Türkiye’de İstihdam ve Teşvik Politikaları hakkında bilgilendirdik. İki gün süren program Merkezimizde yapılan açılış toplantısı ile başladı. Bakanlığımızın ve ÇASGEM’in faaliyetlerinin tanıtılmasının ardından Sosyal Güvenlik Kurumu, Çalışma Genel Müdürlüğü uzmanları tarafından istihdam politikaları ve teşviklere ilişkin sunum yapıldı. KOSGEB ziyaret edilerek KOBİ ve genç girişimcilerin rekabet güçlerinin geliştirilmesi için sunulan destekler ve hizmetler hakkında bilgi alındı. Program karşılıklı işbirliklerinin artırılması temennisi ile sonlandırıldı.

Dünya genelinde nitelikli çalışanların sayısının artırılması dünya barışına, kalkınmaya ve sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatının inşasına katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi (ÇASGEM) gerek yurt içinde gerekse yurt dışında çalışma hayatıyla ilgili konularda farkındalığın artırılması ve tüm tarafların bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi için hizmet veren sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında önemli bir kurumdur. Uluslararası eğitim işbirlikleriyle ilgili çalışmalarımız önümüzdeki yıl da devam edecektir.



ILO'nun, Lut Gölünde Mülteci ve Sığınmacı Çalıştayı

Ürdün'de, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın, Uluslararası Eğitim Merkezi (ITC) koordinatörlüğünde gerçekleştirilen **"İnsani Gelişim Temelinde Mültecilerin ve Yerinden Edilmişlerin Çalışma Hayatına Katılımı"** konulu çalıştaya **Başkan Yardımcımız Kenan Yavuz** katıldı.

Suriye'ye komşu olan ve halen çok sayıda Suriyeli barındıran ülkeler yaşanan yoğun mülteci akınının işgücü piyasası üzerindeki etkilerine karşı uzun zamandır uygun çözümler bulma çabasındadır. Yasal olarak çalışmalarına izin verilmeyen ya da çok sınırlı şekilde çalışabilen Suriyeli sığınmacılar kayıt dışı işlerde çalışmaktadır.

Bu durum zaten kırılgan durumdaki yerel işgücü piyasalarının üzerindeki baskıyı daha da artırmakta, çalışma koşullarının ve ücretlerin kötüleşmesine yol açmakta, ev sahibi ülkelerde kayıt dışı ekonomilerin

büyümesine neden olmaktadır.

Ülkeler arasında bilgi, beceri ve teknik yöntem konularında bilgi alışverişini hedefleyen bu girişim kapsamında, bölgedeki mülteciler için insana yakışır işlerin desteklenmesi ana tema olarak belirlendi. Sorunların konuşulabilmesi, ülkelerdeki son durumun ne olduğunun tanımlanması, çözüm yolları, insani yardım ve kalkınma perspektifinden hareketle işgücü piyasasına entegrasyonu konusunu tartışmak üzere ILO'nun ev sahipliği ve ITC'nin koordinatörlüğünde düzenlenen, Türkiye, Etiyopya, Ürdün, Beyrut, Mısır, ve Irak'dan temsilcilerin dahiliyeti ile **"İnsani Gelişim Temelinde Mültecilerin ve Yerinden Edilmişlerin Çalışma Hayatına Katılımı"** çalıştayında Başkan Yardımcısı Yavuz Bakanlığımızın ve bağlı birimlerinin çalışmalarını ve tecrübelerini paylaştı. Yavuz yapmış olduğu sunumda: **"Anadolu, kendi topraklarında**



zulüm, baskı ve şiddet yaşayan tüm ezilen halklar için tarihin her döneminde her zaman güvenli bir liman olmuştur. Yüzyıllar boyunca, Doğu Avrupa'daki katliamlardan ve Hristiyanlardan kaçan Yahudilerden, Kafkasya ve Balkanlardaki Müslümanlara kadar herkes bu ülkede kendisine bir sığınak buldu." dedi. Yavuz sözlerine Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde yürütülen projeye verdikleri destekten bahsederek devam etti: "Gençlik ve Spor Bakanlığının yürütmekte olduğu **"Geçici Sığınmacılar ve Diğer Yabancı Uyruklular ile Türk Gençlerinin Sosyal Uyumunun ve Katılımın Spor Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi"** kapsamında antrenörlere verdiğimiz **"eğitici eğitim"**leri sayesinde, dolaylı olarak, 70 bin sığınmacıya ulaşmış ve sosyal hayata katılımına katkı sunmuş olacağız. Kurum olarak, ülkemizin deruhte ettiği bu görevde bizler de üstümüze düşeni yapmaya devam edeceğiz" dedi.



Kenan YAVUZ
ÇAŞGEM Başkan Yardımcısı



ÇASGEM SOSYAL TESİSİYLE KAMUNUN ve ÖZEL SEKTÖRÜN HİZMETİNDE

ÇASGEM sosyal tesisi havaalanı protokol yolu üzerinde yer alan, kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarına 7/24 hizmet veren, toplantı, panel, çalıştay ve sempozyum gibi etkinliklere ev sahipliği yapıyor. Ayrıca, ÇASGEM Sosyal Tesisi konaklama, yeme-içme ve eğitim salonlarının bir arada bulunuşuyla kompleks bir yapıya sahiptir.





Daha detaylı bilgi ve ücretler için: 0312 527 51 31

www.casgem.gov.tr / sosyal.tesis@casgem.gov.tr





ÇASGEM'in misafirlerine sunduğu hizmetler arasında;

Tesisimizde her tür konforun düşünüldüğü konaklama hizmeti,

200 kişilik konferans salonumuzda ulusal ve uluslararası programlar düzenleniyor. Üç ayrı dilde eş zamanlı tercüme imkanı sunan salonumuz her türlü teknik donanıma sahip,

Merkezimizde 7 eğitim salonu ve 1 adet toplantı salonu,

200 kişiye hizmet verebilen restorantı bulunuyor.

ÇASGEM Sosyal Tesislerine toplu taşıma ile ulaşma avantajına sahipsiniz.



ÇASGEM PERSONELİNE KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİMLERİ

Alanında bir marka olan ÇASGEM kendi personelinin eğitim ihtiyaçlarına yönelik çalışmalar yapmaya devam ediyor. Bu kapsamda merkezimizde "İşyerinde Farkındalık Odaklı Stres Yönetimi Eğitimi" ÇSG Eğitim Uzmanımız Kübra ÖZTÜRK SEVER tarafından, "İşyerinde Çalışanlar Arası Etkili İletişim ve Çatışma Yönetimi Eğitimi" ÇSG Eğitim Uzmanımız Ceylan Güliz BOZDEMİR tarafından "Sunum Teknikleri ve İçerik Tasarımı Eğitimi" ÇSG Eğitim Uzmanımız Metin Cudi YARDIMCI tarafından verildi.

EĞİTİM - ARAŞTIRMA GELECEĞE TAŞIR



ÇASGEM

Çalışma hayatına değer katar.

ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM ve ARAŞTIRMA MERKEZİ

www.casgem.gov.tr



/casgemkurumsal