



ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Kadın Platformu Koordinatörlüğü



KADIN YÖNETİCİLERİN GÖZÜNDEN ANKARA ÜNİVERSİTESİ ARAMA VE BULMA KONFERANSLARI

20.09.2023 - 11.03.2024

MASA RAPORLARI VE EYLEM PLANLARI

Yayına Hazırlayanlar

Prof. Dr. Necdet ÜNÜVAR

Prof. Dr. Yasemin KEPENEKÇİ

Prof. Dr. Neslihan ALKIŞ

Dr. Öğr. Üyesi Sevgi ERNAS



ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Kadın Platformu Koordinatörlüğü



KADIN YÖNETİCİLERİN GÖZÜNDEN ANKARA ÜNİVERSİTESİ ARAMA VE BULMA KONFERANSLARI

20.09.2023 - 11.03.2024

MASA RAPORLARI VE EYLEM PLANLARI

Yayına Hazırlayanlar

Prof. Dr. Necdet ÜNÜVAR
Prof. Dr. Yasemin KEPENEKÇİ
Prof. Dr. Neslihan ALKIŞ
Dr. Öğr. Üyesi Sevgi ERNAS

2024
ANKARA

Ankara Üniversitesi Yayınları No: 867

DANIŞMA VE DÜZENLEME KURULU

Prof. Dr. Necdet ÜNÜVAR
Ankara Üniversitesi Rektör

Prof. Dr. Yasemin KEPENEKÇİ
Ankara Üniversitesi
Rektör Yardımcısı

Prof. Dr. Neslihan ALKIŞ
Ankara Üniversitesi
Kadın Platformu Koordinatörü

Dr. Öğr. Üyesi Sevgi ERNAS
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Fakültesi

ISBN: 978-605-136-813-9

Sayfa Düzenleme: Serpil HOŞAFÇI
Kapak Tasarımı: Merve BÜYÜKÇAYLI

ANKARA ÜNİVERSİTESİ BASIMEVİ
İncitaşı Sokak No: 10
06510 Beşevler / ANKARA
Tel: 0 (312) 213 66 55
Basım Tarihi: 27/06/2024



Yöneticilik zor bir sanat ve uzmanlıktır. Bir kurumdaki işleyişi planlayan, koordine eden ve denetleyen yöneticilerin her adımlarını titizlikle atmaları beklenmektedir. Dünyanın her yerinde kadınlar başarılı performansları ile iş yaşamındaki yerlerini sağlamlaştırmaktadır. Ancak aynı durum yöneticilik pozisyonlarındaki işler için maalesef geçerli olamamaktadır. Kadınların yönetim görevlerinde daha sık yer alabilmeleri ve bu bağlamda cam tavan sendromu gibi sorunları yaşamamaları konusunda toplumsal bir farkındalık oluşturmak adına üniversitelere önemli sorumluluklar düşmektedir. Hem akademik ve idari personel hem de öğrenciler açısından değerlendirildiğinde, niversitemizdeki kadınlarla erkeklerin oranlarının birbirlerine yakın olduğu ve tüm yönetim pozisyonlarındaki kadın oranının yüksekliğinin ise ülkemiz ve dünya için örnek teşkil ettiği söylenebilir. Ülkemizin ilk kadın Rektörü Prof. Dr. Türkan Akyol da niversitemizde görev yapmıştır.

Üniversite olarak her durumda kadınların bakış açılarının değerli olduğunu düşünmekteyiz. Çünkü kadınların titiz ve ayrıntılı gözlemlerinin ve değerlendirmelerinin birçok sorunun çözümüne katkı sunabileceğinin bilincindeyiz. Kadın yöneticilerinin görüşlerine göre niversitemiz ile ilgili mevcut sorunların ortaya konulması, çözüm önerilerinin tespit edilmesi ve gelişme alanlarının belirlenmesi amacıyla toplantıların düzenlenmesinin gerekli olduğuna inanmaktayız. Belirtilen gerekçelerden hareketle, Ankara Üniversitesi Kadın Platformu Koordinatörlüğü tarafından kadın yöneticilerimizin niversitemizdeki süreçlere ilişkin bakış açılarının ortaya konulmasına yönelik bir çalışmanın yürütülmesi planlanmış ve 20 Eylül 2023 tarihinde ilk "Kadın Yöneticilerin Gözünden Ankara Üniversitesi: Arama ve Bulma Konferansı" düzenlenmiştir. Bu Konferansa geçmişte ya da halihazırda niversitemizdeki akademik ve idari kadrolarda görev yapan tüm kadın yöneticiler başta olmak üzere kadın çalışanlar davet edilmiştir. İlk Arama ve Bulma Konferansı sonunda katılımcılar tarafından "Mobbing", "Kadın Yönetici Olmak",

“Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, “Kurum Kültürü”, “Sağlık ve Çevre” ile “İnsan Kaynakları ve Kariyer Planlama” olarak adlandırılan altı masa kapsamında çalışmaların yürütülmesine karar verilmiş ve gönüllülük esasına göre masa başkanları belirlenmiştir. Kadın Platformu Koordinatörlüğü tarafından başkanlar ile yapılan birkaç toplantı sonucunda masaların çalışma usulleri kararlaştırılmıştır. İlerleyen tarihlerde masa başkanları Konferansa katılan kadın yöneticiler ile birebir iletişim kurarak çalışma gruplarında yer almak isteyen katılımcıları belirlemiştir. Masa başkanları çalışma grupları ile yüzyüze veya çevrimiçi gerçekleştirdikleri toplantılar sonrasında belirledikleri temalar çerçevesinde çalışmalarını yürütmüş ve hazırladıkları raporları 11 Mart 2024 tarihinde Rektörlük yönetiminin de yer aldığı kalabalık bir izleyici kitlesine ikinci “Kadın Yöneticilerin Gözünden Ankara Üniversitesi: Arama ve Bulma Konferansı”nda sunmuştur. Bu kitap çalışma gruplarının ikinci Arama ve Bulma Konferansı’nda sundukları raporlarının ve 5 Haziran 2024 tarihinde Rektörlük makamına sundukları eylem planlarının derlenmesinden oluşmuştur.

Üniversitemizin ilgili taraflarına yeni bir ufuk açacağına inandığımız bu çalışmaya destek veren Rektör Yardımcısı Sayın Prof. Dr. Yasemin KEPENEKÇİ’ye, Kadın Platformu Koordinatörü Sayın Prof. Dr. Neslihan ALKIŞ’a ve Sayın Dr. Öğretim Üyesi Sevgi ERNAS’a, masa başkanları Sayın Prof. Dr. Prof. Dr. Güneş OKUYUCU ERGÜN’e, Sayın Prof. Dr. Semiyha TUNCEL’e, Sayın Prof. Dr. Gülriz UYGUR’a, Sayın Prof. Dr. Necla TÜRKOĞLU’na, Sayın Prof. Dr. Müge GÜNALP ENEYLİ’ye ve Sayın Prof. Dr. Müge KART’a, masalarda çalışan raportörler ile diğer katılımcılara ve süreçte görev alan Kadın Platformu Koordinatörlüğü’nün tüm personeline ayrı ayrı teşekkür ediyorum.

Prof. Dr. Necdet ÜNÜVAR
Ankara Üniversitesi Rektörü

ŞUNUS

İÇİNDEKİLER

MOBBİNG MASASI RAPORU VE EYLEM PLANI.....	7
YÖNETİCİ OLMAK MASASI RAPORU VE EYLEM PLANI	15
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ MASASI RAPORU VE EYLEM PLANI	35
KURUM KÜLTÜRÜ MASASI RAPORU VE EYLEM PLANI.....	45
SAĞLIK VE ÇEVRE MASASI RAPORU VE EYLEM PLANI	73
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE KARİYER PLANLAMA MASASI RAPORU VE EYLEM PLANI	89

MOBBİNG MASASI RAPORU VE EYLEM PLANI

Çalışma Grubu

Masa Başkanı: Prof. Dr. Güneş OKUYUCU ERGÜN

Masa Raportörü: Doç. Dr. Yeşim MOĞULKOÇ

Masa Katılımcıları: Prof. Dr. Şennur KIŞLAK
Prof. Dr. Meryem BULUT

Masa Toplantı Tarihleri: 22.11.2023 ve 19.02.2024

Masa Çalışma Yöntemi

- 17.10.2023 tarihinde bir WhatsApp grubu oluşturularak konu başlıkları ve başlıkların içerikleri söz konusu gruptaki yazılı tartışmalarla olgunlaştırılmıştır.
- Kararlaştırılan konu başlıklarının esas itibariyle hangi masa üyesi tarafından çalışılacağı belirlenmiştir.
- Bu amaç doğrultusunda bir drive dosyası oluşturulmuş ve masa katılımcıları söz konusu drive dosyası üzerinde çalışmalarını ve yazılı görüş alışverişlerini gerçekleştirmişler; literatür araştırmalarının sonuçlarını paylaşmışlardır.
- Çalışma belli bir olgunluğa ulaştığında ihtiyaç duyuldukça yüz yüze toplantılar gerçekleştirilmiştir.
- Mobbing ile ilgili çeşitli raporlar (örneğin sayıştay raporları) döküman analizi olarak incelenmiştir.
- Çalışmaların sonucunda sonuç raporu yazılmıştır.



İşyerinde Mobbing

Mobbingin Tanımı

İşyerlerinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorun olan mobbing, hedef alınan kişiyi uzaklaştırmaya, istifaya hatta intihara kadar sürükleyen bir sosyal sorundur. Bu nedenle mobbing, güncelliğini sürekli koruyan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, mobbing teriminin literatüre girmesi, çok eskilere dayanmamaktadır. Mobbing ile ilgili çalışmaların da çok eskilere kadar gitmediğini belirtmek gerekir. Söz konusu çalışmalarda mobbingin tanımı ve içeriği konusunda tam bir görüş birliği de yoktur. Zira çok farklı şekillerde ortaya çıkabilen mobbingin tam ve kesin bir tanımının yapılabilmesi pek de kolay görünmemektedir. Latince "mobil kitle" (düzensiz/tutarsız topluluk, kalabalık, halk) anlamına gelen "*mobilis* vulgus" sözcüklerinden türeyen "mob" sözcüğü, İngilizcede "kanundışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete" anlamına gelmektedir. "Mob" kökünün İngilizce eylem biçimi olan "mobbing" ise; "psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme" anlamına gelmektedir. Mobbing terimi, ilk kez 80'lerde, Alman asıllı İsviçreli bilim adamı Heinz Leymann tarafından, işyerindeki birtakım olumsuz ve rahatsız edici davranışları tanımlamak için kullanılmıştır. Mobbing yerine, duygusal taciz, psikolojik terör, psikolojik saldırı, yıldırma, sindirme, zorbalık, bezdiri, işyeri terörü, işyerinde saldırganlık, işyeri şiddeti gibi kavramların da kullanıldığı görülmektedir.

Halen en çok kabul gören tanımlardan biri olan Leymann'ın tanımı uyarınca mobbing, işyerindeki psikolojik terördür. Buna göre, işyerinde bir ya da birden fazla kişi tarafından belirli bir kişiye yönelik olarak sistematik bir şekilde gerçekleştirilen, etik kurallara aykırı, düşmanca davranışlar mobbing oluşturur. Söz konusu davranışlar, mağduru savunma imkânından yoksun ve güçsüz bir konuma sokarak, bu düşmanca davranışlara katlanmaya devam etmek zorunda bırakır. Bu eylemler sıklıkla (neredeyse her gün) ve uzun bir süre (en az 6 ay) boyunca gerçekleşir. Bu sıklık ve süre nedeniyle ciddi psikolojik, psikosomatik ve sosyal sorunlara yol açar.

Bir başka tanım uyarınca mobbing, bir kişiyi işyerinden çıkmaya zorlamaya yönelik haksız suçlamalar, aşağılama, genel taciz, duygusal istismar ve/veya terördür. Bu, belirli kişi ya da kişilerin liderliği ile diğerlerinin de sık ve sistematik çete benzeri davranışlar içine sürüklendiği bir durumdur.

Birleştirici bir tanımla mobbing, *işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.* Söz konusu davranışların gizli ya da açık biçimde gerçekleştirilmesi, mobbinge vücut vermeleri bakımından önem taşımaz.

Kamu ya da özel sektör farkı gözetmeksizin çalışma hayatında görülebilen mobbing, günümüzde; cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm işyerlerinde gerçekleşen bir olgudur. Dolayısıyla, mobbinge maruz kalma riski herkes için geçerlidir. Mobbing, işyerindeki üst, ast ya da eşit düzeydeki kişiler tarafından gerçekleştirilebilir.

Genel olarak mobbing, bir işyerindeki belirli bir süjeye yönelik baskı, eziyet, dışlama, utandırma, rahatsız etme gibi davranışlar şeklinde ortaya çıkar. Leymann, mobbinge örnek olarak şu davranışları göstermektedir: a) sürekli yergiler, yakıştırmalar, tehditler, dışlayıcı davranışlar; b) fiziksel veya psikolojik izolasyon ve her türlü iletişimin kesilmesi; c) daha kötü işlerin ya da aşırı ağır işlerin verilmesi; d) sosyal imajına yönelik saldırılar; e) fiziksel şiddet ve/veya cinsel taciz. Mobbingin temel belirleyici özellikleri, bilinçli, sistematik ve sürekli oluşu ve sonuçta mağdur için olumsuz bir iklim yaratmasıdır.

Mobbing Unsurları

İşyerinde karşılaşılan her türlü olumsuz davranış mobbing olarak algılanmamalıdır. Mobbingden söz edebilmek için sergilenen olumsuz davranışların bazı unsurları içermesi gerekmektedir:

- İşyerinde gerçekleşmelidir. Okullarda ya da özel kişisel alanlarda gerçekleştirilen benzeri olumsuz davranışlar mobbing kapsamına girmez.
- Sistematik olmalıdır.
- Süreklilik taşınmalıdır.
- Kasıtlı olmalıdır.
- Yıldırma, pasifleştirme ve/veya işten uzaklaştırma amacına yönelik olmalıdır.
- Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkarmaya elverişli olmalıdır.

Akademik Mobbingin Genel Mobbing ile Farklılıkları

Belirtmek gerekir ki akademide mobbing, mobbingin bir alt türüdür, yani, akademik mobbing, mobbingin özel bir tezahüründen/ortaya çıkış biçiminden, yani daha spesifik bir halinden ibarettir. O nedenle akademide mobbing, mobbingin tüm unsurlarını taşıırken, genel mobbing, akademide mobbingde bulunan bazı unsurları içermeyebilir. Başka bir deyişle akademide mobbing, genel mobbinge ek birtakım özelliklere sahiptir.

- **Bağlam bakımından farklılıklar:** Mobbing herhangi bir işyerinde, o işyerindeki bütün çalışanlar ve/veya yöneticiler tarafından gerçekleştirilebilirken; akademide mobbing, akademik personel arasında gerçekleşen mobbing türüdür.
- **Amaç bakımından farklılıklar:** Akademide mobbing, genellikle başarılı olan ya da başarılı olma potansiyeli görülen akademisyenin akademik başarısını engellemek ve akademik yükselmeye yıldırma gibi amaçlarla gerçekleştirilebilir. Genel mobbing (işyeri mobbingi) ise, işyerindeki belirli bir kişiyi hedef alarak onu yıldırma, sindirme veya işten uzaklaştırmak amacıyla yapılır.

- **Süreklilik bakımından farklılıklar:** Genel mobbingin (işyeri mobbingi), bir veya birden fazla çalışan tarafından hedef alınan kişiye karşı sürekli olarak gerçekleştirilmesi gerekirken, akademide mobbing, akademik iş hayatının kendine özgü nitelikleri nedeniyle tek bir (icrai ya da ihmalî) davranışla uzun süreli yahut sürekli sonuçlar ortaya çıkarılması şeklinde de gerçekleşebilir.
- **Sonuçlar bakımından farklılıklar:** Akademide mobbing, genel mobbingin doğurduğu iş doyumunu düşmesi, psikolojik sorunlar yaşaması veya işten ayrılma eğilimi gibi sonuçlara ek olarak, görevde yükselmemeye, süreyi kaçırma nedeniyle ilişik kesme gibi akademik işin mahiyetinden kaynaklanan spesifik sonuçlara da yola açabilir.
- **Çözüm yolları bakımından farklılıklar:** Akademide mobbing nedeniyle üniversitelerde rektörlük ve fakülte dekanlıklarınca başlatılan soruşturmalar sonucunda mobbing uygulandığının ve kişinin mağduriyetinin belirlenmesi halinde mobbing uygulayan kimseye fiiline uygun yaptırım uygulanabilir. Ayrıca bu konuda farkındalığın artırılması amacıyla çeşitli eğitimler ve seminerler düzenlenebilir.

Öneriler

Mobbing ile mücadele bağlamında Üniversite yönetimi tarafından onaylanacak güncel bir mobbing politika yönergesinin oluşturulması ve etkin biçimde uygulanması önemlidir. Söz konusu yönergede mobbingin tanımının olabildiğince açık biçimde ortaya konması ve böylece kapsamının ve içeriğinin bilinebilir kılınması sorunun çözümüne önemli katkı sağlayacaktır. Böylece hangi fiillerin mobbing teşkil edeceği; hangilerinin ise mobbing kapsamına girmediği bilinebilir olacak; bu ise çift yönlü bir güvence sağlayacaktır. Zira mobbing kapsamına giren fiilleri bilinebilir kılacak bir tanım ile bir yandan bu tür fiillerin yaptırımsız kalması engellenirken diğer yandan mobbing sayılmayacak fiiller nedeniyle yersiz ithamların önüne geçilebilecektir.

“Kadın Yöneticilerin Gözünden Ankara Üniversitesi Arama ve Bulma Konferansları” kapsamında Mobbing Masası olarak Ankara Üniversitesi Akademik Personelin Mobbing Deneyimleri hakkında genel bir bilgi edinmek amacıyla bir araştırma yapılması planlanmaktadır. Söz konusu araştırma ile mobbing deneyimleri hakkında akademik örneklem üzerinde bir tarama yapılarak, mobbingin sıklığı, farklı ünvanlara göre dağılımı, mobbingin şiddeti gibi konularda genel bilgi edinmek mümkün olacaktır. Böylece araştırma bulgularına göre yol haritası oluşturarak üniversitenin gelecekteki mobbing çalışmalarının planlanmasına, etkin ve yeterli politika oluşturulmasına katkı sağlanabilecektir.

Çalışanlar için güvenli ve etkili bir başvuru mekanizmasının oluşturulması da çözümün önemli bir parçasıdır. Ayrıca mobbing ile ilgili farkındalığı artırmaya yönelik eğitimler ve seminerler düzenlemesi yararlı olacaktır.

Kaynaklar

- Akgün, İ. ve ILO (2012). Çalışma Hayatının Vebası: Mobbing, İş Yayınları.
- Beswick, J., Gore, J., ve Palferman, D. (2006). Bullying at Work: A Review of the Literature. Health and Safety Laboratory.
- Bozbel ve Palaz (2007). Çalışma Hayatının Vebası: Mobbing, İsmail Akgün, Öz Ağaç-İş Yayınları.
- Laleoğlu, A. ve Özmete, E. (2013). Mobbing ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Sosyal Politika Çalışmaları, 13, 1.
- Namie, G. (2007). The Challenge of Workplace. Employment Relations Today, 34
- Okuyucu Ergün, G. Ayrımcı Mobbing (Basılmamış Tebliğ)
- Oxford Advanced Learner's Dictionary (2011). 819.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Çalışma ve Toplum, 4.

Mobbing Masası Temaları

Tema 1. Mobbingin Nedenleri				
Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İş Birliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi	
1	Akademik yaşamın kendine özgü yapısından kaynaklanan bazı faktörler mobbingi kolaylaştırmaktadır. Özellikle hoca-asistan ilişkisinin klasik bir ast-üst ilişkisinden farklı özellikleri, bir yandan usta çırak ilişkisini doğururken diğer yandan mobbingi kolaylaştıran bir zemine dönüşebilmektedir.	Yönetici pozisyonunda olan dekanlar ve bölüm (anabilim dalı) başkanları başta olmak üzere ve diğer üst pozisyonlardakiler için olumsuz davranışların önlenmesine yönelik mobbing üzerine farkındalık geliştirici eğitimler düzenlenmelidir.	Rektörlük ve Fakülte Dekanlıkları	6 ay-1 yıl
2	Mobbing tanımının yetersiz olması ve kişilerin/faillerin eylemlerinin mobbing olduğuna dair bilincinin olmaması	Mobbing üzerine hizmet içi eğitim düzenlemek Yöneticiler için bu eğitimi zorunlu kılmak	Rektörlük ve Fakülte Dekanlıkları	6 ay - 1 yıl
Tema 2. Mobbing İçin Çözüm Önerileri				
Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İş Birliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi	
1	Etkili Başvuru Mekanizmasının varlığına inanılmaması	Başvuru mekanizmalarının güvenli ve etkili biçimde işlemesi sağlanmalıdır. Bu konuda çalışanlara yardım ve destek amacıyla oluşturulan mobbing birimi sistemli, hızlı ve duyarlı biçimde işlemelidir. Üniversitenin farklı birimlerinde ilk temasın kurulabileceği birer mobbing temsilcisinin belirlenmesi ve bu kişilerin gönüllü farkındalık çalışmalarına katkıda bulunması sağlanmalıdır. Fakülte bazında mobbing temsilcilerinin fakülte yönetiminden bağımsız pozisyondaki hocalardan oluşturulması sağlanmalıdır.	Mobbing Birimi Hukuk Müşavirliği	6 ay
2	Güncel Mobbing Politika Yönergesi Olmaması	Üniversite yönetimi tarafından onaylanacak güncel bir mobbing politika yönergesinin birim tarafından oluşturulması ve uygulanması gerekmektedir. Bu yönergede mobbing tanımının hangi fiillerin mobbing kapsamına gireceğini belirlemeye imkân sağlayacak şekilde açık ve belirgin biçimde ortaya konmasına çalışılmalıdır.	Mobbing Birimi Hukuk Müşavirliği	6 Ay

Tema 3. Mobbingin Zararlarını İyileştirme

Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İş Birliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1 Mobbing ile İlgili Farkındalık ve Eğitim Eksikliği	Öncelikle çalışanlara mobbingin ne olduğu, nasıl tanımlanabileceği ve nasıl önüne geçilebileceği konusunda eğitim verilmelidir. Bu, konuyla ilgili farkındalık yaratır ve olası durumların önceden tanınmasına yardımcı olur.	Rektörlük İlgili Dekanlıklar İlgili Birimler/ Bölümler	6 ay - 1 yıl
2 Müdahale ve Destek Hizmetlerinin Sağlanmaması	Mobbing durumlarına karşı müdahale ve destek sistemlerinin sağlanması önemlidir. Bu kapsamda, psikolojik destek (mobbing kaynaklı stres, kaygı, depresyon, özgüven kaybı gibi durumlar için) sunulmalıdır. Mobbing uygulayanlar hakkında soruşturma işlemi yapılmalı ve böylece fiilinin karşılığı olan idari ve cezai müeyyidenin verilebilmesi süreçleri işletilmelidir.	Rektörlük İlgili Dekanlıklar İlgili Birimler/ Bölümler	6 ay - 1 yıl
3 Kurumsal Politikaların ve Prosedürlerin Güçlendirilmemiş Olması	Üniversitelerde mobbinge karşı sıfır tolerans politikaları benimsenmelidir. Ayrıca, üniversitelerde mobbingi engellemek için etkili prosedürler ve süreçler oluşturulmalıdır. Bu prosedürler, şikâyetlerin nasıl ele alınacağı, soruşturmanın nasıl yapılacağı ve gerekli önlemlerin alınacağı gibi adımları içermelidir.	Rektörlük İlgili Dekanlıklar İlgili Birimler/ Bölümler	6 ay - 1 yıl
4 Adalet ve Çalışma Hakkının Sağlanmaması	Soruşturma veya yargılama süreçlerinin sonucuna göre, mobbing mağdurunun ataması ve yükseltilmesi engellenmişse, bu durumdan kaynaklanan mağduriyetin giderilmesi gerekmektedir.	Rektörlük İlgili Dekanlıklar İlgili Birimler/ Bölümler	6 ay - 1 yıl
5 Açık İletişim Kanallarına Etkili ve Hızlı Erişim Sağlanamaması	Üniversitelerde çalışanların mobbing gibi durumlarla ilgili endişelerini ve şikâyetlerini rahatlıkla ifade edebilecekleri açık iletişim kanallarının bulunmasını sağlamak önemlidir.	Rektörlük İlgili Dekanlıklar İlgili Birimler/ Bölümler	6 ay - 1 yıl

Mobbing Masası Eylem Planı

No	Sorunlar	Çözüm Önerileri	Sorumlu ve İş Birliği Yapılacak Birim	Planlama Tarihi	Hedef Tarihi	Hedeflenen Somut Çıktı	Planlama Tarihi		
							01.10.2024	31.12.2024	01.04.2025
Mobbingin Nedenleri									
1	Akademik hayatın ve özellikle hoca-asistan ilişkisinin klasik bir iş arkadaşlığı veya ast-üst ilişkisinden farklı olarak mobbingi kolaylaştıran bir doğasının olması	Mobbing üzerine farkındalık geliştirici eğitimler düzenlenmelidir.	Rektörlük ve Fakülte Dekanlıkları	19.02.2024	01.10.2024	Mobbing Eğitimi			
2	Mobbing tanımının yetersiz olması ve kişilerin/faillerin eylemlerinin mobbing olduğuna dair bilincinin olmaması	Mobbing üzerine hizmet içi eğitim düzenlemek Yöneticiler için bu eğitimi zorunlu kılmak	Rektörlük ve Fakülte Dekanlıkları	19.02.2024	01.10.2024	Mobbing Eğitimi			
Mobbing İçin Çözüm Önerileri									
1	Etkili Başvuru Mekanizmasının varlığına inanılmaması	Etkili bir şikâyet başvuru mekanizmasının oluşturulması. Üniversitenin farklı birimlerinde birer Mobbing Temsilcisinin belirlenmesi. Fakülte bazında mobbing temsilcilerinin fakülte yönetiminden bağımsız pozisyonundaki hocalardan oluşturulması. Mobbing temsilcilerinin fakülte/Y. Okul yönetimi tarafından atanmaması; bu konuda güvenilirliği güçlü adayların belirlenmesi için görüşlerin alınması	Rektörlük, Mobbing Birimi Hukuk Müşavirliği	19.02.2024	01.10.2024	Etkin Bir Mobbing Birimi Kurulması			
2	Üniversitenin Güncel Mobbing Politika Yönergesi Olmaması	Üniversite yönetimi tarafından onaylanacak güncel bir mobbing politika yönergesinin birim tarafından oluşturulması ve uygulanması	Rektörlük, Mobbing Birimi Hukuk Müşavirliği	19.02.2024	01.10.2024	Üniversitenin Güncel Mobbing Politika Yönergesi Oluşturulması			
Mobbingin Zararlarını İyileştirme									
1	Mobbing ile İlgili Farkındalık ve Eğitim Eksikliği	Mobbing ve politika belgesi üzerine eğitimler ve seminerler düzenlenmesi	Rektörlük, İlgili Dekanlıklar Bölümler Birimler	19.02.2024	01.10.2024	Mobbing Eğitimi			

2	Müdahale ve Destek Hizmetlerinin Sağlanmaması	Mağdur için psikolojik destek sağlanmalıdır. Ayrıca mobbinge maruz kaldığı tesbit edilen kimselerin çalışmalarına/kadro taleplerine rektörlük aracılığıyla destek olunmalıdır. Mobbing başvurularının titizlikle ele alınması, gerekli idari ve cezai soruşturmaların tarafsızlıkla yürütülmesi, gerçekte bir mobbingin söz konusu olduğunun tespit edilmesi halinde failin bu fiiline ilişkin idari ve cezai müeyyidenin uygulanmasının sağlanması gerekmektedir. Bir diğer önemli konu ise, kişisel çıkarlar nedeniyle mobbing iddiasında bulunan/başvuran ve diğeri hakkında farklı ortamlarda çeşitli yalan beyanlarda bulunduğu tespit edilen kişilere eylemlerinin karşılığı olan idari ve (eylemleri bir suça vücut verdiği takdirde bu eyleminin gerektirdiği) cezai müeyyidenin uygulanması (bunun politika belgesinde de yer alması) çok önemlidir. Böylece üniversitede yalan beyanların/başvuruların önüne geçilmesi mümkün olabilir.	Rektörlük, İlgili Dekanlıklar Bölümler Birimler	19.02.2024		Mağdura Destek Verilmesi, Mobbing Uygulayana idari ve Cezai Müeyyidenin Uygulanması			
---	---	---	--	------------	--	---	--	--	--

YÖNETİCİ OLMAK MASASI RAPORU VE EYLEM PLANI

Çalışma Grubu

Masa Başkanı: Prof. Dr. Semiyha TUNCEL

Masa Raportörü: Nurhayat GÖZ

Masa Katılımcıları: Prof. Dr. Emine ÖZMETE
Prof. Dr. Zeynep ERDOĞAN
Doç. Dr. Aysuhan OZANSOY
Öğr. Gör. Dr. Nilgün Başak TECER
Dr. Öğretim Üyesi Sevgi ERNAS
Öğr. Gör. Dr. İlknur TÜRKKAAN
Meral ARSLAN
Gönül AYDIN

Masa Toplantı Tarihi: 15.01.2024

Masa Çalışma Yöntemi:

Tartışma, yazılı görüş bildirme, odak grup görüşmesi, doküman analizi



Kadın Yönetici Olmak

Türk toplumunun geleneksel yapısında aile içindeki görevlerde, evle ilgili işlerde ve çocukların yetiştirilmesinde kadın her zaman daha aktif rol almıştır. Küreselleşmeyle birlikte işgücü piyasası ve üretim süreçleri değişmeye başlamış, üretimin evden fabrikaya yönelmesi, esnekleşme, çalışma koşullarının değişmesi ve kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artması dikkat çekici konular haline gelmiştir. Ancak, ülkemizi de kapsayacak şekilde dünya genelinde toplumların yapısal ve kültürel özelliklerine bağlı olarak, kadınların çalışma hayatına katılmaları ve yönetim düzeyine yükselmeleri özellikle sosyal ve kültürel nedenler ile kolay bir süreç olmayabilmektedir. Kadınların ev ortamında yüklendikleri sorumluluklarının değişmemesi ve çalışma hayatının sorumlulukları ile eş zamanlı olarak ev yönetiminden de sorumlu olmaları, kadınların 7/24 çalışmalarına neden olmaktadır. Başka bir ifadeyle, kadının iş hayatı ve ev hayatı iki ayrı mesai kavramı ile hayatında var olmaktadır. Kadınların özellikle çocuk sahibi olduklarında iş hayatında olmak veya olmamak gibi bir karar vermek noktasında oldukları değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, teknolojik ve ekonomik gelişmelerle, kadınlar da iş hayatıyla bütünleşmeye başlamış, ev dışında da başarılı olacaklarını göstermişlerdir.

Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar, çocukluktan itibaren kadınların beşeri sermayesine yapılan yatırım ve erkek-kız çocuk tercihi ile başlamaktadır. Ailedeki erkek çocuk tercihi, kadınların eğitime ve sağlık hizmetlerinden yeterince yararlanamamasına neden olmaktadır. Yasalar önünde kadın-erkek haklar açısından eşit olsa da; kültürel faktörler genellikle çalışma yaşamında kadınların üst düzey yönetici olarak tercih edilmemesine neden olmaktadır. Çoğu zaman kadınlar da yönetici görevlerine talip olmamaktadırlar. Özellikle üst düzey yönetici olmada kurumlarda kadınlar için cam tavan sendromu da yaşanmaktadır. Çalışma hayatına girdikten sonra kariyer basamaklarında ilerlemek isteyen kadınların cam tavanı aşması için ise aynı kriterlerdeki bir erkekte çok daha fazla emek harcıyıp, üretkenliklerini kullanmaları gerektiği öne sürülmektedir. Ev ve aile içerisinde etkin rolü olan kadınların iş hayatında ve yönetim kadrolarında var olması bir toplum için çok büyük kazançtır. Ayrıca kadınların karar alma mekanizmalarında yer almalarıyla farklı bakış açılarını bütüncül olarak ortaya koymaları olumlu etkileyecek, bu sayede ve karar alma mekanizmalarına büyük katkı sağlanacaktır. Kadın yöneticilerin, bu bütüncül yaklaşım sayesinde; ilişki yönetimi odaklı, hassas bireylere duyarlı,

talep değil arz odaklı çalışmalar ile hak temelli uygulamalar yürütmeye başarılı oldukları değerlendirilebilir. Ayrıca kadınların doğuştan ve kültürden gelen özellikleri nedeniyle kurumlarda kaynak yönetiminde tasarruf ile çevreye duyarlı ve çevre korumaya yönelik çalışmalara önem verdikleri de ifade edilebilir. Schein'a göre: "Dünyada yönetimde kadınlar için olan engeller hep vardır ve kurumsal seviye ne kadar yüksek olursa, cinsiyetler arasındaki boşluk o kadar belirgin olur". Schein ayrıca, yaygın olan "Yönetici dediğin erkek olur" kültürünün de kadınların yönetimdeki dezavantajlı durumunda bir etkisi olduğunu da eklemiştir. Oysa hizmet sektöründe hem girişimci hem de çalışan kadın yönetici sayısının artması, bu sektörleri nitelik ve kapasite olarak olumlu yönde etkileyecektir. Ayrıca, sosyal olarak güçlenen kadının sağlıklı bir toplumsal yapı oluşturulmasına katkısı da artacaktır. Üst yönetim pozisyonlarında kadın yöneticilerin sayıca artışı, kadınların önündeki engelleri aşmak için çoğu zaman yeterli olamamaktadır. Çünkü üst yönetici pozisyonuna gelene kadar tırmanmaları gereken kariyer basamaklarında kendilerinden, toplumsal yapıdan veya önyargılardan kaynaklı birçok engelle baş etmek zorunda kalmaktadırlar. Kadınların kabullenmiş olduğu ve toplumda erdem olarak kabul edilen fedakârlık duygusu toplumumuzda kadına düşen bir yükümlülük halini almıştır.

Üniversitelerde bazı alanlarda kadınların yoğunlaşmasına yönelik uygulamanın değiştirilmesi, tüm alanlarda kadın akademisyen ve üst düzey yönetici sayısının artırılması, kadın akademisyenlerin kariyerleri ve aile rolleri arasındaki çatışmalarına çözüm bulmalarında destek sağlanması, aile hayatında üyeler arasında dengeli sorumluluk dağılımının özendirilmesi, rol çatışması ile mücadele edilmesi için kadınların ev işleri ve çocuk-yaşlı bakımında yardım alabilmeleri için gerekli kurum yapılarının sağlanması, çocuklu üniversite personeli için etkili çocuk bakım hizmetlerinin kreş ve anaokullarında sunulması, kadınların yükseköğretime ulaşmasını sağlamak için eşit fırsat ve sosyal ayrıcalıkların sağlanması üst yönetimdeki kadınların karşılaştığı kültürel ve yapısal engellere yönelik çözüm önerileri olabilir.



Yönetici Olmak Masası Temaları

Tema 1. Akademik İşler				
Sorunlar		Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İşbirliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1	Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı (51 Kadın, 88 Erkek)	Üniversitemizde yönetici olarak görev yapan akademik ve idari personelin toplam sayısı 139'dır. Bu sayının %37'sini kadın yöneticiler, %63'ünü ise erkek yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları incelendiğinde yıllara göre bu oran kadın yöneticiler bağlamında artış göstermekle birlikte halen istenilen seviyeye ulaşmamıştır. Yükseköğretim sistemindeki cinsiyet eşitsizliğinin ileriki süreçlerde; Kültürel ve yapısal engellerin ortadan kaldırılması, Kadınların yöneticiliğe atanmasına ilişkin destekleyici mekanizmaların geliştirilmesi, Bilimde toplumsal cinsiyet farkındalığının artırılması, Kadınların bilim ve araştırma süreçlerinde liderlik konumlarının desteklenmesi, Kadınların karar verme mekanizmalarında daha fazla yer almalarını sağlamaya yönelik program ve eylem planlarının kurumsal çalışma kültürü ve ikliminde mevcut olan cinsiyet eşitliği algısının hemen her çalışma alanı için daha da güçlendirilerek belirgin kılınması, Üniversitemizde Özellikle idari görevlerde cinsiyet eşitliğini sağlayacak politikaların geliştirilmesiyle aşılabileceği değerlendirilmektedir.	Personel Daire Başkanlığı	1-3 yıl
2	Akademik Personel Sayıları Kadrolu Akademik Personel (3698) 2547/30 Md. Kap. Söz. A. Personel (2) Yabancı Uyruklu Akademik Personel (58) Sözleşmeli Öğretici Personel (92) Üniversitemizde Gör. Akademik Per. (285)	Kadrolu akademik personel, Üniversitedeki akademik personel sınıfı içerisinde en yüksek sayı ve orandadır. Üniversitenin 90 bine yakın öğrencisinin olması nedeniyle özellikle kadrolu akademik personel sayısının güçlü eğitim ve araştırma potansiyeli çerçevesinde ve kurumsal aidiyetin geliştirilmesi bağlamında artırılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.	Personel Daire Başkanlığı	1-3 yıl

3	Akademik Personelin Kadro Dağılımı Profesör (1138), Doçent (342), Dr. Öğr. Üyesi (372), Öğretim Görevlisi (613), Araştırma Görevlisi (1234)	1.852 öğretim üyesinin ((Profesör (1138), Doçent (342), Dr. Öğretim Üyesi (372)), %48,8'i kadın, %51,2'si erkek akademik personelden oluşmaktadır. Kadın ve erkek öğretim üyesi oranları birbirine yakın olmasına rağmen bu oran ileriki dönemlerde eşit bir duruma getirilebilir. 3698 toplam akademik personelin ((Profesör (1138), Doçent (342), Dr. Öğretim Üyesi (372), Öğretim Görevlisi (612), Araştırma Görevlisi (1234)), %53,1'i kadın, %46,9'u erkek akademik personel oluşturmaktadır. Toplam akademik personel içindeki kadın ve erkek oranı öğretim üyesi oranına göre farklılık göstermekle birlikte bu oran ileriki süreçlerde eşit bir duruma getirilebilir. Özellikle doçent ve doktor öğretim üyeleri sayılarının diğer kadrolara göre daha az sayıda olması nedeniyle; Üniversitenin Araştırma Üniversitesi statüsünü sürdürülebilir kılmak, Akredite eğitim programlarını artırmak, nitelikli mezun vermek amaçları ile öğretim elemanlarının niteliğinin ve motivasyonunun artırılması hedefi doğrultusunda bu kadroların sayıları artırılabilir.	Personel Daire Başkanlığı	1-3 yıl
4	Akademik Personelin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı 0-3 Yıl Kadın (397) Erkek (322) Toplam: 719 4-6 Yıl Kadın (170) E (161) Toplam: 331 7-10 Yıl Kadın (213) Erkek (137) Toplam: 350 11-15 Yıl Kadın (277) Erkek (194) Toplam: 471 16-20 Yıl Kadın (214) Erkek (172) Toplam: 386	Akademik personelin hizmet sürelerinde büyük oranın 21 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Bu oranın; Üniversitenin, Cumhuriyetin ilk üniversitesi olarak güçlü ve köklü bir yapıya sahip olması, Üniversitemizde çok sayıda girişimci akademik personelin olması ve Üniversitenin köklü ve güçlü akademisyen ve altyapıya sahip olmasının etkili olduğu değerlendirilmektedir. Üniversitemizin araştırma üniversitesi olması nedeniyle; Akademik personeli artırma potansiyelinin var olması, Kamu veya özel kuruluşlarda yönetici veya lider pozisyonuna gelmiş birçok mezunun bulunması, Eğitimde uluslararası öğrenci ve öğretim elemanı hareketliliği programlarında çok sayıda	Personel Daire Başkanlığı	1-3 yıl

	21 ve üzeri Kadın (691) Erkek (750) Toplam: 144	çeşitlilik ve işbirliklerinin olması, araştırma ve girişimcilik konusunda verilen desteklerin artması vb. etkenlerin akademik personelin kurumsal aidiyetlerini artıracakları değerlendirilmektedir.		
5	Akademik Personelin Yaşa Göre Dağılımı 21-25 Yaş Kadın (25) Erkek (13) Toplam: 38 26-30 Yaş Kadın (385) Erkek (310) Toplam: 695 31-35 Yaş Kadın (247) Erkek (195) Toplam: 442 36-40 Yaş Kadın (299) Erkek (193) Toplam: 492 41-50 Yaş Kadın (472) Erkek (383) Toplam: 855 51 ve üzeri Kadın (534) Erkek (642) Toplam: 1176	Akademik personelin büyük bir oranının 51 ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmektedir. Bunu %23,1 oran ile 41-50 yaş üzeri grup izlemektedir. Bu oranlar akademik personelin yarısından fazlasının deneyimli personelden oluştuğunu göstermektedir. Ancak 21-25 yaş aralığı akademik personel sayısının oranı çok düşüktür. Bu oranın; Akademik kariyer yapılmasının teşvik edilmesi, Akademik personel ilan şartlarının alana özgü niteliklere göre belirlenmesi, Alım sınavında uygulama bilgi ve becerilerinin ölçülmesi, Üniversitemizin temel değerlerinden olan kamu hizmetinin etkinliği ve sürekliliği için, işe alım ve diğer personel yönetimi süreçlerinin; yetenek, işe uygunluk ve başarı ölçütü temelinde gerçekleştirilmesinin sağlanması, Akademik kariyer basamakları için niteliğin artırılması ve performansa dayalı sisteme geçilmesi, Başarılı akademik personelin daha çok teşvik edilmesi hususları bağlamında artırılabilmesi değerlendirilmektedir.	Personel Daire Başkanlığı	1-3 yıl
6	Ulusal-Uluslararası Patent Başvuru Sayısı (2020-2022 Yılı) Kadın (36) Erkek (56)	2020-2022 yılları arası dönemde erkek akademik personelin ulusal ve uluslararası patent başvurusu sayısının kadın akademik personele göre daha fazla olduğu görülmektedir. Üniversitemizin nitelikli araştırmalar yapan, kalite kültürünü içselleştirmiş, bilgi ve yetkinliklerini insanlık ve ülke yararına kullanan ve evrensel düzeyde fark yaratarak geleceğe yön veren yenilikçi araştırma üniversitesi olması vizyonu ve eğitim, ürün ve her türlü hizmetin toplum yararına sunulması hedefi doğrultusunda;	Ankara Üniversitesi Teknokent ve Teknoloji Transfer Ofisi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü	1-5 Yıl

		Mevzuatın net bir şekilde anlaşılması, Daha esnek ve mali bir yapılanmanın yürütülebilmesi, Araştırmacılar arasında konuya ilişkin farkındalığın oluşturulması ve proje teşviklerinin sağlanmasıyla başvuru sayılarının artacağı değerlendirilmektedir.		
7	ISI Web Of Knowledge Elektronik Veri Tabanında Yer Alan Dokümanların Kaynaklara Göre Dağılımı SCI-Exp. + SSCI + A&HCI + CPCI-S + CPCI-SSH: 1729 SCI-Exp. + SSCI + A&HCI (Makale): 1416 SCI-Exp. (Makale): 1310 SSCI (Makale): 168 A&HCI (Makale): 15	4638 dokümanın ISI Web Of Knowledge Elektronik Veri Tabanında yer aldığı görülmektedir. Üniversitemizin Araştırma Üniversitesi statüsünü sürdürülebilir kılmak amacı ile İndekslerce (SCI, SCI_expanded, SSCI, AHCI vb.) taranan dergilerdeki öğretim üyesi başına düşen yayın sayısının ve bilimsel yayınlara yapılan atıf sayısının %20 oranında artırılması hedefi kapsamında; Eğitim-öğretim ve araştırma alanlarında Ülkemizin en başarılı üniversitelerinden biri olarak bilimsel yayınların sayısının artması yanında niteliklerinin de artması için teşvik mekanizmaları geliştirilmesinin, Sosyal bilimler alanında sahip olunan yetkinliği daha etkin kullanabilmek için bu alana yönelik özel destek ve teşvikler geliştirilmesinin, Başarılı araştırmacıların daha çok teşvik edilmesinin, Atama ve yükseltme kriterlerinde yayın etkisinin artırılmasının hazırlanacak dokümanları artıracığı değerlendirilmektedir.	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı	1-3 Yıl
8	Ankara Üniversitesi Adresli Tüm Dokümanların Türlerine Göre Dağılımı Makale 1.689 Toplantı Özeti 128 Bildiri Yayını 13 Mektup 36 Derleme 116 Editöryal Materyal 41 Kitap Derleme 5	Adresli tüm dokümanlar içerisinde en yüksek oranın makalede olduğu görülmektedir. Üniversitemizin paydaşlarıyla işbirliği içinde sunulan hizmetlerin kalitesini artırmak amacı ve Üniversitede üretilen bilginin toplumla paylaşılması hedefi çerçevesinde Üniversitenin bilimsel zenginliğinin bir göstergesi olarak; Bilimsel yayın üretiminde, dünya eğilimlerine ve Türkiye'nin öncelikli gereksinimlerine uygun alanlara ağırlık verilmesi,	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı	1-3 Yıl

	Düzeltilme	15	Doktoralı araştırmacı sayısının artırılması,		
	Erken Erişim	282	Uluslararası indekslerde taranan dergi sayısının artırılması için çalışmalar yapılması,		
	Kitap Bölümü	8			
	Toplam	2.333	Toplumun sorunlarına çözüm oluşturabilecek ve özgün değere sahip projelerin üretilmesinin teşvik edilmesi, Araştırmacı/öğretim üyesi kadrolarına atama yapılırken bilimsel içeriğin ve niteliksel ölçütlerin daha fazla ön planda olduğu nesnel ölçütlerin kullanılması, Akademik teşvik ödemelerindeki dengesizlikler giderilmesi, Akademik alanda ve ülkenin eğitim politikaları üzerinde söz sahibi olabilmek için işbirliğine dayalı bir çalışma iklimi oluşturulması, Nitelikli akademisyen istihdamına önem verilmesi, Niteliği özendiren politikaların geliştirilmesi, Yapılan yayınlarda topluma katkının değerlendirilmeye alınması ile adresli tüm dokümanların sayılarının artırılacağı değerlendirilmektedir.		
9	Araştırma ve Uygulama Merkezleri Tarafından Düzenlenen Bilimsel Etkinlikler		Seminer ve konferansların bu etkinlikler içerisinde en fazla düzenlenen etkinlik olduğu görülmektedir. Üniversitenin sosyal sorumluluk bilinci ile dünya ve ülke sorunlarına duyarlı, kamu yararını gözetken ve bulunduğu bölgenin kalkınmasına gelişmesine katkıda bulunan hizmetler sunma misyonu ve eğitim, ürün ve her türlü hizmetin toplum yararına sunulması hedefi ile Ülkenin bilimsel, kültürel, sosyal ve ekonomik yönlerden ilerlemesini ve gelişmesini ilgilendiren sorunlarını, diğer kuruluşlarla işbirliği yaparak, kamu kuruluşlarına önerilerde bulunmak suretiyle öğretim ve araştırma konusu yapmak, sonuçlarını toplumun yararına sunmak ve kamu kuruluşlarınca istenecek inceleme ve araştırmaları sonuçlandırarak düşüncelerini ve önerilerini bildirmek görevi kapsamında;	Araştırma ve Uygulama Merkezleri	1-3 Yıl
	Eğitim	19			
	Çalıştay	13			
	Kongre	3			
	Konferans	45			
	Seminer	48			
	Sempozyum	6			
	Panel	12			
	Söyleşi	3			
	Toplantı	24			
	Kitap	8			
	Yayın	22			
	Mülâkat	3			
	Röportaj	1			
	Kurultay	1			
	Kurs	1			
	Toplumsal Katkı	4			
	Danışmanlık	1			
	Webinar	8			
	Çağrılı Konuşma	5			
	Atölye Çalışması	1			
	Sertifika Programı	2			
	Ölçme&Değ. (Sınav)	2			
	Toplam	229			

		Topluma yönelik faaliyetlerin paydaşlar aracılığıyla daha etkin bir şekilde duyurulmasının sağlanması, İşbirliğine ilişkin çalışmalarda öğretim elemanlarının motivasyonunu artıracak teşviklerin sağlanması, Sosyal sorumluluk projelerine öğrencilerin ve idari personelin de aktif katılımının sağlanması, Stratejik hedefler ve yaratılmak istenen kamusal fayda ekseninde bilimsel etkinlik çalışmalarının biçimlendirilmesi veya gözden geçirilmesi ile bilimsel etkinlik sayısının artırılacağı değerlendirilmektedir.		
10	Bilimsel Araştırma Projeleri TÜBİTAK Projeleri 291 SANTEZ Projeleri 2 Cumhurbaşk. Tar. Des. P. 7 Üniversitemizce Dest. Pro. 317 Diğer Projeler 167	Açılan ve devam eden proje sayılarında en yüksek sayının Üniversitemizce desteklenen projeler ile TÜBİTAK Projelerinden oluştuğu görülmektedir. Üniversitemiz bilimsel araştırma projelerinin idari ve mali işlemlerini mevcut yasal düzenlemeler ve kaynaklar dâhilinde gerçekleştirerek; üniversitenin toplumsal etkinliği, gelişmiş araştırma alt yapısının oluşturulması ve bunun verimli bir şekilde kullanılmasına katkı sağlamak misyonu ile Teknolojik imkânlarla donanmış, çağdaş ve bilimsel tüm gelişmeleri çalışmalarına yansıtan, yenilikçi düşünceye sahip, üretmeyi bilen ve tüm imkânlarını etkili, ekonomik ve verimli kullanan anlayış tarzıyla Üniversite Birimlerinin yaptığı bilimsel araştırmanın kalitesini yükseltmek vizyonu çerçevesinde; Üniversitenin gelir kaynaklarının artırılıp çeşitlendirilmesi, Büyük ölçekli ulusal ve uluslararası projeler için bilgilendirme, başvuru süreçleri ve proje yazma gibi desteklerin etkin olarak uzmanlar tarafından verilmesi, Üniversitenin güçlü yanlarını destekleyecek yüksek bütçeli ve prestijli projelerin oluşturulması amacıyla ulusal ve uluslararası fon mekanizmalarına yönelik bilgilendirme çalışmaları yapılması,	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Teknokent ve Teknoloji Transfer Ofisi	1-3 Yıl

		Tematik ve program bazında araştırmacı eşleştirmelerinin yapılması, Uluslararası projelerde yer alabilmek için geniş katılımlı proje toplantılarının organize edilmesi, Döner sermaye gelirleri ve çeşitliliğinin artırılarak, bilimsel araştırma projeleri için mali kaynak artırılması, Araştırma desteği sağlayan kamu ve özel sektör kuruluşları ile işbirliğinin geliştirilmesi, Globalleşen dünyanın konjktürü takip edilerek ve var olan gelişmeler kapsamında vizyon geliştirilerek yeni fikirleri akademik dünyaya adapte etmek üzere proje sayılarının artırılacağı değerlendirilmektedir.		
Tema 2. İdari İşler				
	Sorunlar/Durumlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İş Birliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1	Toplumun farklı kesimleriyle işbirliği içinde toplumsal sorunlara çözüm üretmek “Üniversitenin eğitim ve mal/hizmet üretme potansiyelini ekonominin ve toplumun yararına sunmak” hedefinin daha iyi bir noktaya taşınması	Üniversitenin etkin olduğu alanlarda kendi potansiyelini daha da ortaya koyabilmesi için mezun sistemi ve mezun dayanışmasının artırılması sağlanmalıdır. Böylece topluma etki ettiği her sektörde; özel/kamu sektörü ayırt edilmeksizin ekonomideki ve toplumdaki yararı da gücü de katlanarak artacaktır.	Ankara Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Merkezi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	En fazla 1 yıl içerisinde mezun sistemi tamamlanabilir.
2	Üniversitenin bütün yerleşkelerinde öğrenci, çalışan ve diğer paydaşların gereksinimlerini karşılamak ve yaşam kalitelerini yükseltmek Yerleşkelerin fiziksel, mekânsal, teknolojik altyapı ve güvenlik eksikliklerini gidermek Fiziksel ve mekânsal eksikliklerin giderilebilmesi için her birimin idari işler bölümüne büyük görevler düşmektedir. Üniversitenin yapı işleri birimi ile irtibat kurulmaktadır. Ancak süreç oldukça yavaş işlemektedir.	Daha hızlı ve etkin yollar belirlenmeli, gerektiği noktalarda yerel yönetimlerden/bağışçılardan destek sağlanmalıdır. (asgari fiziksel koşullar düzeltilip yaşam kalitesi arttırılmalıdır.)	Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Yapı İşleri Daire Başkanlığı	Her konu özelinde değişebilmektedir.

3	Yerleşkelerde öğrencilerin temel gereksinimlerinin (barınma, beslenme, sağlık, ulaşım, vb.) giderilmesine katkıda bulunmak Yerleşkelerimizin dağınık ve çok sayıda olması nedeniyle eşit olanakları bulunmamaktadır. Özellikle barınma ve ulaşım konusunda MYO gibi periferideki yerleşkelerde ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır.	Yerel yönetimlerin, kamu kurumlarının (kredi yurtlar kurumu vb.) desteğinin sağlanması için girişimlerde bulunarak çözüme ulaştırılmalıdır. Yerleşkelerde öğrenciler için yurtların yeterli düzeye ulaştırılması, daha etkin, mutlu, aidiyet duygusu yüksek bir öğrenci profili sağlayabilecektir.	Ankara Üniversitesi Yönetimi ile yerel yönetimlerin işbirliği Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı	Her konu özelinde değişebilmektedir.
4	Yerleşkelerdeki sosyal yaşam olanaklarını geliştirmek Yerleşkelerimizin dağınık ve çok sayıda olması nedeniyle sosyal yaşam olanakları eşit olarak sağlanamamaktadır.	Üniversitenin maddi/manevi imkanlarıyla spor vb. sosyal aktivite alanlarının yeterliliği sağlanmalı, yeterli gelmiyorsa yerel yönetimlerin desteğinin sağlanması için girişimlerde bulunarak çözüme ulaştırılmalıdır. Yerleşkelerde akademik/idari personel için ise lojman vb. desteğinin sağlanması ya da ulaşım sorunun çözülmesi daha etkin, mutlu, aidiyet duygusu yüksek çalışan profili sağlayabilecektir.	Ankara Üniversitesi Yönetimi ile yerel yönetimlerin işbirliği Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Yapı İşleri Daire Başkanlığı	Her konu özelinde değişebilmektedir.
5	Çevreye duyarlı yerleşkeler oluşturmak Yerleşkelerimizin dağınık ve çok sayıda olması nedeniyle eşit olanakları bulunmamaktadır. Üniversite birimlerinde çevre vb. konularda yetkin personel bulunmaması/mevcut personelin de sorumluluğu almak istememesi sorun teşkil etmektedir.	Çevreye duyarlı yerleşke için altyapı, enerji, su, geri dönüşüm, ulaşım ve çevreye duyarlı toplumsal yapı unsurlarının dikkate alınarak merkezi planlama gereklidir. (2023 yılında Green Metric Dünya Yeşil Üniversiteler sıralamasında 1183 üniversite arasında 829. sırada yer almıştır. Söz konusu planlamaların uygulamaya geçirilmesiyle üniversitenin sıralaması yükselebilecektir.) Üniversitenin imkânlarıyla çözüme ulaştırmak, mümkün olmadığı noktada yerel yönetimlerin/özel şirketlerin desteğinin sağlanması için girişimlerde bulunulmalıdır. Merkezi planlama ile tüm yerleşkelerde standardizasyon hedeflenmelidir. Söz konusu merkezi planlama ile mekânsal düzenlemelerin yanı sıra yetkili personelin belirli aralıklarla eğitim alması ve gelişmelerin paylaşarak takip edilmesi gerekmektedir. Bu sorunun çözümünde; personellerin aktif olarak yer alabilmesi için etkin teşvik sistemi oluşturulmalıdır.	Ankara Üniversitesi Yönetimi ile yerel yönetimlerin işbirliği Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Yapı İşleri Daire Başkanlığı Çevre Koordinatörlüğü	Her konu özelinde değişebilmektedir.

6	Üniversitenin değişen koşullara uyumunu sağlayacak, amaç ve hedeflerini yaşama geçirecek kurumsal yapıyı geliştirmek Bilgi sistemlerini öğrenci/çalışana sunulan bütün elektronik hizmetleri içerecek şekilde geliştirmek	İdari işler açısından değerlendirildiğinde; idari işler birimi tarafından hazırlanması ve sunulması istenen evrakların dijitalleştirilmesi gerekmektedir (örneğin akademik/idari personel maaş evraklarının, yönetim kurulu kararlarının ıslak imzalı sunulması ve teslim edilmesi işlemlerinin ortadan kaldırılması) Dijitalleştirilen sistemlerin birbiri ile senkronize çalışması sağlanmalıdır. Örneğin akademisyenler açısından; YÖKSİS-AVESİS-APSİS vb. uygulamaların, idari personel açısından ise; KBS-MYS gibi birçok uygulamanın tek bir uygulamada birleştirilmesi, E-beyas sisteminin daha pratik hale getirilmesi sağlanmalıdır. İdari/akademik personel eğitimleri (oryantasyon, işbaşı, hizmet içi vb. eğitimler) için güncel, hızlı ve etkin yöntemlerin geliştirilmesi gerekmektedir; mümkün olduğu durumlarda Dijitalleştirilebilmeli/online gerçekleştirilebilmelidir (özellikle MYO/periferiler açısından) Akademik toplantıların çıktılarının dijitalleştirilmesi; e-imza ile kayıt altına alınması; ilgili birim yöneticileri tarafından takip edilebilir olmasının sağlanması, kağıt israfının önlenmesi ve e-beyas sistemi ile entegre edilerek veriye hızlı ulaşımın ve kayıt sistemini pratik hale getirilmesi sağlanabilir.	Tüm idari birimler koordineli	En fazla 1 yıl içerisinde
7	Fakültelerde ayrı ayrı oluşmuş kimliklere çatı oluşturan ve üniversite aidiyetini güçlendiren Ankara Üniversitesi kurumsal kimliğini geliştirmek ve mezunların aidiyet hissini geliştirmek Çalışanların profesyonel gelişimini ve çalışma yaşamından memnuniyetini artırmak	Bu konuda tüm paydaşlar/çalışanlar yakınmakta ancak öneri sunulması istenildiğinde ya da anket yapıldığında yanıtlamaktan kaçınılmaktadır. Her bir akademik/idari personelin gelişmek istediği, yetkin olduğu/olabileceği alanlar farklıdır. Bu sebeple kişilerin bireysel farklılıklarının göz ardı edilmemesi ancak asgaride mevcut pozisyonunun gerekliliklerini yerine getirmesi için zorunlu olduğu gelişim aşamalarının tanımlanması gerekmektedir. Bu amaçla kariyer merkezi gibi	Ankara Üniversitesi Yönetimi Kariyer merkezi	Her konu özelinde değişebilmektedir.

		birimlerimize oldukça büyük görevler düşmektedir. Sürekli ve doğru iletişim ile nasıl yol izlenebileceği belirlenmelidir. Daha sonrasında profesyonel gelişimini doğru ve etkin tamamlayan personel için yine kariyer merkezince en iyi teşvik sistemleri oluşturulmalıdır. Böylelikle hem profesyonel gelişimleri hem de memnuniyetleri artırılabilir.		
8	Teknik destek, bakım onarım, elektrik vb. arıza durumlarında özellikle periferideki yerleşkelerin sorunları; uzun sürede ve yüksek maliyetle çözümlenmektedir.	Anlaşmalı firmalar oluşturulmalı (ihale usulü ya da kamu yönetmeliklerine uygun şekilde; gerekirse her birim için ayrı ayrı), basit ya da büyük sorunlarda her birimin yetkilisi anlaşmalı kurum/kuruluşlar ve yetkililer ile irtibat kurulmalıdır. Böylelikle daha hızlı ve düşük maliyetli çözümler üretilebilir.	Yapı İşleri Daire Başkanlığı	En fazla 1 yıl içerisinde

Tema 3: Toplumsal Katkı

Ankara Üniversitesinde toplumsal katkı bakımından olumlu gelişmeler şunlardır:

1. AÜ Toplumsal Katkı Koordinatörlüğün 25 Nisan 2021 tarihinde kurulmuş olup bu durumun Türkiye’de üniversiteler arasında ilk olduğu bildirilmektedir. Bunun yanında Ankara Üniversitesinin öncü üniversiteler arasında bulunma özelliğini desteklemektedir.
2. Toplumsal katkı Koordinatörlüğü sayesinde etkinliklerin belgelenmesi, verilerin toplanması, envanter oluşturulması sağlandı.
3. TKK sayesinde topluma yönelik çalışmalar, daha görünür hale geldi, bu durum kurumsal dış imajına olumlu etki sağladı.
4. Tüm akademik ve idari birimlerin görünürlüğüne yönelik web sayfası ve sosyal medya platformlarında çalışmaların yürütülmesi sağlandı.
5. Ankara Üniversitesi akademik personel atama ve yükseltme ilkelerinde yer aldı.
6. Türkiye’de araştırma kurumlarının proje çeşitlerinde genellikle topluma katkı proje seçeneği mevcuttu, daha görünür durumu geldi.

Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İş Birliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1 Akademik ve idari birimlerin kendi topluma katkı etkinlik bilgilerini Toplumsal Katkı Koordinatörlüğüne periyodik olarak göndermemeleri	Periyodik olarak gönderilebilir. Bu amaçla her birimde bir öğretim/idari personele görev verilebilir.	Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü ile tüm akademik ve idari birimler	Bir yıl
2 Toplumsal katkı etkinliklerinin içeriğinin akademik ve idari birimler tarafından tam bilinmemesi	Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü her birime özel bilgi verebilir	Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü ile tüm akademik ve idari birimler	Bir yıl
3 Akademik ve idari birimlerin web sayfalarında toplumsal katkı butonunun bulunmaması	Birimlerin web sayfasına eklenebilir	Tüm akademik ve idari birimler	Bir-iki ay

Tema 4. Stres Yönetimi				
Sorunlar		Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İş Birliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1	İş yükünü ve zaman yönetimini iyileştirmek: Çalışanlara iş yüklerini etkili bir şekilde yönetme ve zamanlarını planlama konusunda pratik stratejiler üretilebilir. Önceliklerin belirlenmesi, zamanı verimli kullanma ve işleri organize etme becerileri stresi azaltabilir.	Zaman Yönetimine ilişkin hizmet içi eğitimler	Hizmet İçi Eğitim Koordinatörlüğü	6 ay
2	İletişim ve İş birliği: Açık ve etkili iletişim ortamı sağlayarak, çalışanların duygusal ihtiyaçlarını karşılamak ve iş birliğini teşvik etmek stresi azaltabilir. İyi bir iletişim ve iş birliği kültürü, olumsuz stres etkilerini azaltabilir.	Kurum içi sosyal etkinlikler organize etme veya düzenlenen etkinliklere katılım	Çalışılan birimler	1 ay
Tema 5. Uluslararasılaşma				
Sorunlar		Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İş Birliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1	Uluslararası öğrencilerin sayısı artırılabilir. Ankara Üniversitesinin uluslararası görünürlüğü sağlanabilir. Ankara Üniversitesi öğretim elemanlarının yabancı dil yeterliliklerinin artırılabilir.	Farklı ülkelerden yetenekli ve nitelikli yabancı öğrencileri, nitelikli araştırmacı ve öğretim üyelerini bünyemize katabilmek için uluslararası tanıtım faaliyetlerine daha çok önem verilmesi. Üniversitemizin tüm birimlerinin İngilizce web sayfalarının oluşturulması ve bu sayfaların güncel tutulmasına özen gösterilmesi. Uluslararası öğrencilerimiz için daha çok sosyal, kültürel ve sanatsal etkinlik düzenlenmesi. Yüksek lisans, doktora ve doktora sonrası yurt dışı araştırmalar için burs programlarının tanıtılması. İkili iş birliği projelerinin tanıtılması. Uluslararası araştırma faaliyetlerine katılmanın (makale, proje vb) daha çok teşvik edilmesi. Yabancı Dil derslerinin daha etkin bir şekilde yürütülmesi için gereken çalışmaların yapılması. Uluslararası etkileşimi sağlıklı şekilde meydana getirecek	AB Eğitim Programı Koordinatörlüğü Dış İlişkiler Koordinatörlüğü Uluslararası Öğrenci Koordinatörlüğü Uluslararası Tanıtım ve Marka Koordinatörlüğü	1-2 Yıl

		derecede yabancı dil bilmek önemlidir. Hâlihazırda Yabancı Dil dersleri uzakta eğitim yöntemleri ile sürdürülüyor. İngilizce hazırlık sınıfı ise kontenjanlar dâhilinde isteğe bağlı, sadece bazı bölümlerde zorunlu. Özellikle Mesleki Yabancı dil derslerinin bölümlerde yaygınlaşması, öğrenci ve akademisyenler için konuşma kulüplerinin sayısının artması ve etkin bir şekilde yürütülmesi faydalı olacaktır. Yurt dışındaki önemli araştırma merkezlerinde çalışan yabancı bilim insanlarını davet ederek akademisyenlerimizle bilgi ve tecrübe paylaşımı yapılmasının sağlanması. Üniversitemizde nitelikli uluslararası kongre/çalıştay/sempozyum düzenlenmesi için gerekli çalışmaların yapılması Yurt dışında yüksek lisans ve doktora yapan mezunlarımız ile iletişimin sağlanması.		
--	--	---	--	--

Tema 6. Öğrenci İşleri

Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İş Birliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1 Online Mezuniyet ve İlişik Kesme: Kendi isteği ile ilişik kesmek isteyen ve mezuniyeti ilgili birimin Yönetim Kurulu ile uygun bulunan öğrencilerin bu süreci sistemden online yapabilmesine olanak sağlanmamaktadır	Online Mezuniyet ve İlişik Kesme: Kendi isteği ile ilişik kesmek isteyen ve mezuniyeti ilgili birimin Yönetim Kurulu ile uygun bulunan öğrencilerin bu süreci sistemden online yapabilmesi için yazılım geliştirmesi yapılacaktır.	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	6 ay
2 E-İmzalı Transkript ve Öğrenci Belgesi: Öğrencilerin e-imzalı transkript (öğrenci durum belgesi) ve öğrenci belgelerini Öğrenci Bilgi Sistemi üzerinden alamamaktadırlar.	E-İmzalı Transkript ve Öğrenci Belgesi: Öğrencilerin e-imzalı transkript (öğrenci durum belgesi) ve öğrenci belgelerini Öğrenci Bilgi Sistemi üzerinden alabilmeleri için yazılım geliştirme çalışması yapılacaktır.	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	6 ay

Tema 7. Öneriler				
Sorunlar		Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İş Birliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1	Toplumsal katkı verilerinin girilmemesi	Akademik Teşvikte toplumsal katkı faaliyetleri de değerlendirilmeli	YÖK	9 ay
2	Üniversiteler tarafından yapılan merkezi yerleştirme puanına göre (Ek Madde 1) yatay geçiş işlemlerinde; öğrencilerin birçok üniversiteye başvurmak zorunda olmaları ve başvuru sırasında her bir üniversiteye ayrı ayrı belge teslim etme zorunluluğu, başvurusu kabul edilen ve kayıt hakkı kazanan öğrencilerin Üniversitelerin sonuç açıklama ve kayıt tarihlerinin farklı olması nedeniyle birçok yere kayıt yaptırmaları daha sonra bu kayıtlardan vazgeçmeleri hem üniversitelerin iş yükünü arttırmakta, hem de öğrencilerin gereksiz başvuru ve kayıt süreçleri ile uğraşmalarına neden olmaktadır.	Merkezi yerleştirme puanı ile (Ek Madde 1) yatay geçiş başvuru ve değerlendirme işlemlerinin (Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) sonucu yapılan yerleştirmelerde olduğu gibi) ÖSYM tarafından yapılması sürecin daha sağlıklı yürütülebilmesini sağlayacaktır.	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı YÖK ÖSYM	1 yıl
3	OBS’de yer alan Fakülte/ Yükseköğretim bünyesindeki öğrencilere ait istatistiksel verilere (bölüm sıralaması, mezun durumda olan öğrenci listesi, sınıflara göre okuyan öğrenci listesi vb.) ilgili birimler tarafından erişilememektedir.	Birimlerin OBS üzerinden talep etmiş olduğu istatistiksel verilerin belirlenmesi ve bu verilere OBS üzerinden kolay erişim sağlayabilecekleri modüller eklenmesi ile birimlerin bilgiye erişimi daha hızlı olacaktır.	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	4 ay
4	Online Mezuniyet ve İlişik Kesme: Kendi isteği ile ilişik kesmek isteyen ve mezuniyeti ilgili birimin Yönetim Kurulu ile uygun bulunan öğrencilerin bu süreci sistemden online yapabilmemesine olanak sağlanmamaktadır.	Online Mezuniyet ve İlişik Kesme: Kendi isteği ile ilişik kesmek isteyen ve mezuniyeti ilgili birimin Yönetim Kurulu ile uygun bulunan öğrencilerin bu süreci sistemden online yapabilmemesine için yazılım geliştirilmesi yapılacaktır.	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	6 ay
5	E-İmzalı Transkript ve Öğrenci Belgesi: Öğrenciler e-imzalı transkript (öğrenci durum belgesi) ve öğrenci belgelerini Öğrenci Bilgi Sistemi üzerinden alamamaktadırlar.	E-İmzalı Transkript ve Öğrenci Belgesi: Öğrencilerin e-imzalı transkript (öğrenci durum belgesi) ve öğrenci belgelerini Öğrenci Bilgi Sistemi üzerinden alabilmeleri için yazılım geliştirme çalışması yapılacaktır.	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	6 ay

Yönetici Olmak Masası Eylem Planı

No	Mevcut Durum/ Sorunlar	Çözüm Önerileri	Sorumlu ve İş Birliği Yapılacak Birim	Planlama Tarihi	Hedef Tarihi	Hedeflenen Somut Çıktı	Planlama Tarihi			
							Mevcut Durum	01.10.2024	31.12.2024	1.04.2025- ∞
1	Tüm idari personelin, çalıştıkları birim ve uzmanlık alanlarında daha yetkin ve bilgili olması	İlk olarak ilgili paydaşların konu hakkında görüşlerinin ve olurunun alınması & birim yöneticileri ile görüşülmesi İlgili paydaşlarla güncel iş planı oluşturulması ve hazırlıkların yapılması Tüm idari personele çalıştıkları birim ve uzmanlık alanları ile ilgili oryantasyon ve sürekli gelişim amaçlı eğitim verilmesi- çalışma alanlarında izlemeleri gereken yönerge ve ilgili mevzuatlar için e-kitapçık hazırlanması	Rektörlük birimi Personel Daire Başkanlığı Kariyer Merkezi İlgili Birim Yöneticileri Kalite Koordinatörlüğü	1 yıl-∞	12.2024-05.2025	Oryantasyon eğitimleri ve e-kitapçık hazırlanması	-	İlgili birimlerle eğitim içeriğinin ve takviminin hazırlanması, e-kitapçıkların hazırlanması	Eğitimlerin gerçekleştirilmesi, e-kitapçıkların tamamlanarak ilgililere e-posta yoluyla dağıtılması	Eğitimlerin yeterlilik düzeylerinin ölçülmesi ve sürekli iyileştirilerek belli periyotlarda tekrarlanması, e-kitapçıkların güncel tutulması
2	Alt yapı sorunları (birimlerin fiziksel ve mekansal eksiklikleri) ile Barınma, ulaşım ve sosyal yaşam olanaklarının kısıtlılığı	İlk olarak ilgili paydaşların konu hakkında görüşlerinin ve olurunun alınması & birim yöneticileri ile görüşülmesi İlgili paydaşlarla güncel iş planı oluşturulması ve hazırlıkların yapılması Alt yapı sorunları (birimlerin fiziksel ve mekansal eksikliklerin) ile barınma, ulaşım ve sosyal yaşam olanakları ile ilgili sorunların giderilmesi için öncelikle mevcut kaynakların etkin kullanımı sağlanmalıdır. Yeterli gelmediği noktalarda mevcut bir sistem oluşturularak; 1) yerel yönetimlerin desteği alınabilir 2) mezun ağının aktif rol oynaması sağlanarak; mezunlarımızın etkin olduğu firma sponsorluklarında çözümler getirilmelidir.	Rektörlük birimi Personel Daire Başkanlığı Kariyer Merkezi İlgili Birim Yöneticileri Kalite Koordinatörlüğü Yapı İşleri Daire Başkanlığı Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Yerel Yönetimler Mezun ağı	1 yıl-∞	12.2024-05.2025	Alt yapı sorunları (birimlerin fiziksel ve mekansal eksikliklerin) ile barınma, ulaşım ve sosyal yaşam olanakları ile ilgili sorunlarının giderilmesi	-	Mezun ağının tamamlanması Her birim özelinde temel alt yapı ile barınma-ulaşım ve sosyal yaşam sorunlarının tespiti ve öneriler Alt yapı ile barınma-ulaşım ve sosyal yaşam sorunlarının giderilmesi istenen süre ve tahmini bütçelerinin belirlenmesi	İlgili sorununun mevcut bütçe ile karşılanabilme durumu Yerel yönetimlerle görüşülerek çözülmesi İlgili mezunlarla görüşülerek sponsor kanalıyla çözülmesi Proje üretilerek çözülmesi	Sorunların çözüme ulaştırılması ve kayıt altına alınması (her sorun kendi özelinde tamamlanır)
3	Makamlara (Dekan, Enstitüsü Müdürü, MYO Müdürü, Rektör Yardımcısı) atanan akademik personelin oryantasyon programlarının olmaması	İlgili paydaşlarla güncel iş planı oluşturulması ve hazırlıkların yapılması Makamlardaki mevcut yöneticiler ile görüşülerek eksiklik duydukları konu ve alanların belirlenmesi., eksikliklerin giderilmesinde yetkin paydaşlarla görüşülerek makam gerekliliklerine uygun makamların çalıştıkları birim ve uzmanlık alanları ile ilgili	Hizmetiçi Eğitim Kooordinatörlüğü Kalite Koordinatörlüğü	1 yıl-∞	12.2024-05.2025	Oryantasyon eğitimleri ve e-kitapçık hazırlanması	-	Makamlardaki mevcut yöneticiler ile görüşülerek eksiklik duydukları konu ve alanların belirlenmesi.	Eğitimlerin gerçekleştirilmesi ve eğitim içeriklerine ilişkin kitapçıkların süreçte rehber olması amacıyla katılımcılara verilmesi	Eğitimlerin yeterlilik düzeylerinin ölçülmesi ve sürekli iyileştirilerek belli periyotlarda tekrarlanması, kitapçıkların güncel tutulması

		oryantasyon ve sürekli gelişimin sağlanması için çalışma alanlarında izlemeleri gereken yönerge ve ilgili mevzuatları da içeren eğitim içeriklerinin oluşturulması ve kitapçık hazırlanması						Eksikliklerin giderilmesinde yetkin paydaşlarla görüşülerek makam gerekliliklerine uygun eğitim içeriklerinin oluşturulması		
4	Uluslararası Ankara Üniversitesi kongresi/çalışta yı düzenlemek (Fen Bilimleri-Mühendislik, Sağlık Bilimleri ve Sosyal Bilimler alanlarında ayrı ayrı)	Akademik birimlerimizde, uluslararası kolaborasiyonlarda yer alan, uluslararası araştırma merkezlerinde/laboratuvarlarda çalışmalarda bulunan öğretim elemanları ile görüşülmesi /fikirlerinin alınması Ankara Üniversitesi Uluslararası Bilimsel Danışma Kurulu üyelerinin fikirlerinin alınması Yurt dışında gerçekleştirilen nitelikli uluslararası bilimsel etkinliklerin incelenerek iş planının yapılması Alanında yetkin ve uluslararası tanınırlığı yüksek olan bilim insanlarından (bu kişiler üniversitemiz öğretim üyelerinden, Ankara Üniversitesi Uluslararası Bilimsel Danışma Kurulu üyelerinden, diğer yabancı akademisyenlerden ya da mezunlarımızdan olabilir) çağrılı konuşmacı olarak davet edileceklerinden belirlenmesi Etkinlikleri destekleyebilecek /sponsor olabilecek kurum ve kuruluşların belirlenmesi, bu kurum ve kuruluşlar ile görüşülmesi Düzenleme Kurulu, Bilim Kurulu ve Danışma Kurullarının oluşturulması, etkinliğe başvuru koşullarının, etkinlikle ilgili önemli tarihlerin (başvuru tarihi, özet ve tam metin gönderim tarihi, etkinlik tarihi vb.) belirlenmesi Etkinlikle ilgili web sayfalarının oluşturulması ve güncel tutulması Etkinlikle ilgili afiş ve posterlerin oluşturulması, etkinliğin duyurulması Etkinlikle ilgili özet metin ve tam metinlerin yer	Rektörlük birimi Araştırma Dekanlığı İlgili Birim Yöneticileri Uluslararası Tanıtım ve Marka Koordinatörlüğü Dış İlişkiler Koordinatörlüğü Genel Sekreterlik Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü Bilimsel Yayınlar Koordinatörlüğü	1 yıl-∞	12.2024-05.2025	Uluslararası Ankara Üniversitesi kongrelerinin / çalıştaylarının gerçekleştirilmesi ve bunların geleneksel hale getirilmesi	-	İlgili görüşmelerin ve ön hazırlıkların yapılarak iş planının oluşturulması	Etkinlikle ilgili kurulların (Düzenleme/Bilim/Danışma Kurulları) oluşturulması, önemli tarihlerin belirlenmesi ve etkinliğin duyurulması	Etkinliğin gerçekleştirilmesi ve sürekli hale getirebilmek için gerekli hazırlıkların yapılması, gerekli önlemlerin alınması

		aldığı kongre/çalıştay kitapçığının hazırlanması ve basılması Etkinliklerin geleneksel hale getirilmesi için gerekli önlemlerin alınması ve gerekli hazırlıkların yapılması								
5	Mezun olan veya kendi isteği ile ilişik kesmek isteyen öğrencilerin ilgili birimlere gitmeden online olarak ilişik kesmesi veya mezuniyet işlemlerini yürütmesi	Kendi isteği ile ilişik kesmek isteyen ve mezuniyeti ilgili birimin Yönetim Kurulu ile uygun bulunan öğrencilerin bu süreci sistemden online yapabilmesi için yazılım geliştirmesi yapılacaktır.	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	1 yıl-∞	12.2024-05.2025	online mezuniyet, online ilişik kesme	-	Bilgi İşlem Daire Başkanlığında yer alan yazılımcılar tarafından yürütülecek süreçte jira üzerinden girilen 3014 numaralı iş girişi için yapılan çalışmaların kontrol edilmesi	Öğrenci Bilgi Sistemi (OBS) ve E-Beyas üzerinde entegrasyonun sağlanması ve ekranların analiz çalışmasının yürütülmesi	Sistemin düzgün çalışıp çalışmadığının Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı tarafından test edilmesi
6	Öğrencilerin talep ettikleri transkript veya öğrenci belgelerini elektronik imzalı olarak alabilmelerinin sağlanması	Öğrencilerin e-imzalı transkript (öğrenci durum belgesi) ve öğrenci belgelerini Öğrenci Bilgi Sistemi üzerinden alabilmeleri için yazılım geliştirme çalışması yapılacaktır.	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	1 yıl-∞	12.2024-05.2025	e-imzalı transkript, e-imzalı öğrenci belgesi	-	Bilgi İşlem Daire Başkanlığında yer alan yazılımcılar tarafından yürütülecek süreçte jira üzerinden girilen 6132 numaralı iş girişi için yapılan çalışmaların kontrol edilmesi	Öğrenci Bilgi Sistemi (OBS) ve E-Beyas üzerinde entegrasyonun sağlanması ve ekranların analiz çalışmasının yürütülmesi	Sistemin düzgün çalışıp çalışmadığının Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı tarafından test edilmesi
7	Tüm akademik ve idari personelin görevi yerine getirirken Üniversitenin vizyon ve misyon hedeflerine uymada farkındalık eksikliği	Tüm akademik ve idari personele tüm hizmet içi eğitimlerin verilmesi sırasında Üniversitenin vizyon ve misyon içeriğine yer verilmesi Üniversitenin misyon ve vizyon hedeflerinin birimlerin fiziki olarak görünür halde asılı bulundurulması	Hizmet içi eğitim koordinatörlüğü İlgili Birim Yöneticileri	Mar.24	Eki.24	Tüm akademik ve idari personelin tutum ve davranışlarında Üniversitenin misyon ve vizyonunun farkındalığına katkı sağlama				

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ MASASI VE EYLEM PLANI

Çalışma Grubu

Masa Başkanı: Prof. Dr. Gülriz UYGUR

Masa Katılımcıları: Prof. Dr. Ruken ÖZTÜRK
Prof. Dr. Özlem ATAY
Prof. Dr. Şennur KIŞLAK
Prof. Dr. Nergis CANTÜRK
Doç. Dr. Nuran SAVAŞKAN AKDOĞAN

Masa Toplantı Tarihi: 16.01.2024

Masa Çalışma Yöntemi:

Tartışma, yazılı görüş bildirme, odak grup görüşmesi, doküman analizi

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet, toplum tarafından kadınlık ve erkeklik olarak oluşturulan rolleri ifade eder. Bu rollere dair mevcut eşitsizlikler, kadınların toplumun her kesiminde olduğu gibi üniversitelerde de eşitsiz konumda olmalarına yol açmaktadır. Bu nedenle üniversitelerde yapılan toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmakla ilgili eylem planları önem taşımaktadır. Bu eylem planları üniversitedeki cinsiyet dağılımından başlayıp, iş-ev yaşamı ikiliğini çözmeye ve kadına yönelik şiddeti önlemek dahil destek mekanizmalarını içeren birçok gerekliliği içerir.

Üniversitemizde Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi (KASAUM), Kadın Platformu Koordinatörlüğü ve Cinsel Tacize ve Cinsel Saldırıya Karşı Destek Birimi (CTS) gibi birimler bu anlamda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak bakımından önemli işlevlere sahiptir. Yine Üniversitemizin 2014 yılında kabul ettiği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı, toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmak bakımından önem taşımaktadır. Bunun dışında üniversitemizin kabul ettiği cinsel taciz ve saldırıyı önlemekle ilgili politika belgesi ve cinsel taciz ve saldırıya sıfır tolerans politika belgeleri toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak bakımından önem taşımaktadır. Ankara Üniversitesi'nin çeşitli lisans programlarında toplumsal cinsiyetle ilgili dersler vardır. Bunun yanında Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı'nda yüksek lisans ve doktora programları bulunmaktadır.

Üniversitemizde cinsiyet eşitliği bakımından akademik, idari ve öğrenci dağılımına bakıldığında karşımıza çıkan görünüm aşağıdaki gibidir (Grafik 1, Grafik 2, Grafik 3):

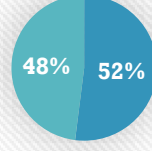


Grafik 1. Ankara Üniversitesi Akademik Personelinin Cinsiyete Göre Dağılımı



Grafik 2. Ankara Üniversitesi İdari Personelinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Ankara Üniversitesi Öğrencilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı



■ Kadın ■ Erkek

Grafik 3. Ankara Üniversitesi Öğrencilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Ankara Üniversitesi'nin cinsiyet yönünden dağılımını belirten yukarıdaki grafikler, cinsiyet dağılımı bakımından herhangi bir sorun olmadığını göstermektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Masası Temaları

Tema 1. Toplumsal Cinsiyet Analizi			
Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İşbirliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
Üniversitede Cinsiyet Dağılımına İlişkin Tablonun olmaması	Tablonun Çıkarılması Akademisyenler Yönetici Akademisyenler İdari Memurlar Yönetici İdari Memurlar Öğrenciler	Üniversitenin WEB Sayfası	1 Mart 2024 tamamlandı
Üniversitede Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dair Derslere İlişkin Tablonun Olmaması	Tablonun Çıkarılması	Üniversitenin WEB Sayfası	1 Mart 2024 tamamlandı
Üniversitede Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dair Yapılan Projelere Dair Tablonun Olmaması	Tablonun Çıkarılması	Üniversitenin Proje Birimi	1 Mart 2024 tamamlandı

Tema 2. Üniversitede Cinsiyet Eşitliği Farkındalığıyla İlgili Yapılan Çalışmalar			
Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İşbirliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
Üniversitede İlgili Birimlerin Varlığıyla İlgili Farkındalık Problemi	Birimlerin Tanıtımı Yönünde Uyum Programında yer verilmesi Üniversitenin WEB sayfasında Birimlere yer verilmesi İlgili Birimlerin Çalışmaları Hakkında Bülten Çıkarılarak Üniversite personeli ve öğrencilerine mesaj gönderilmesi	Uyum Programı Koordinatörlüğü İlgili Rektör Yardımcıları	Eylül 2024
Üniversitede İlgili Politika Belgelerinin Yaşama Geçirilmesi	İlgili politika belgelerinde hayata geçirilmeyen hususların tespiti ve bunlarla ilgili çalışmalara başlanması	İlgili Rektör Yardımcıları	Aralık 2024
Üniversitenin İlgili Birim ve Öğrenci Topluluklarının Sayısının Artırılması	2014 yılında kurulmuş olan Eşitlik Koordinatörlüğünün yeniden Kurulması 2012 Tarihli belgenin hayata geçirilip TOCEK kurulması Üniversitenin İlgili Birimleri Çerçevesinde Hangi Toplulukların Kurulacağıının	Rektör İlgili Rektör Yardımcıları SKS	Kasım 2024
Üniversitelerin Birimleri Hakkında Farkındalık Problemi	Birimlerin Tanıtımı Yönünde Uyum Programında yer verilmesi Üniversitenin WEB sayfasında Birimlere yer verilmesi İlgili Birimlerin Çalışmaları Hakkında Bülten Çıkarılarak Üniversite personeli ve öğrencilerine mesaj gönderilmesi	Uyum Programı Koordinatörlüğü İlgili Rektör Yardımcıları	Eylül 2024
Üniversitede toplumsal cinsiyet algısı ve farkındalığına ilişkin çalışmaların yetersiz olması	Üniversite düzeyinde akademik, idari ve öğrencilere yönelik farkındalık çalışmaları yapılması İlk Eğitimler 22-28 ve 29 Mart tarihlerinde yapılacaktır. Üniversitede toplumsal cinsiyet algısına yönelik masa başkanımız Prof Dr Gülriz Uygur, masa üyeleri Prof. Dr. Nergis Cantürk ve Prof Dr Özlem Atay tarafından ön araştırma yapılması ve bulgular ışığında BAP projesi önerisi yazılması	Toplumsal Cinsiyet Masası Etik Kurul Kadın Platformu ANKÜSEM	Aralık 2024

Tema 3. Üniversitede İnternet ve Sosyal Medya Tanınırlığıyla İlgili Yapılan Çalışmalar			
Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İşbirliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
Üniversitelerin İlgili Birimlerinin Web Sayfalarının bilinirliğiyle İlgili Problem	Üniversitenin WEB sayfasında ilgili Birimlerin WEB sayfasının linkine yer verilmesi	İlgili Rektör Yardımcıları	Eylül 2024
İlgili Birimlerin Sosyal Medyada Etkinliği ve Tanınırlığının Arttırılması	İlgili Birimlerle iletişime geçilerek sosyal medya izleme grubu kurulması	İlgili Birimler	Aralık 2024
Tema 4. Cinsel Taciz ve Saldırıya (CTS) Karşı Yapılan Çalışmalar			
Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İşbirliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
Cinsel Taciz ve Saldırıyı Önlemeyle İlgili Politika Belgelerinin Hayata Geçirilmesiyle İlgili Problem	Cinsel Taciz ve Saldırıya Sıfır Tolerans belgesinde hayata geçirilmeyen hususların saptanması ve hayata geçirilmesiyle ilişkili çalışmaların yapılması	İlgili Rektör Yardımcıları	
Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Üniversite Düzeyinde Farkındalık Problemi	Üniversite düzeyinde yönetici konumunda olanlara yönelik bilgilendirme çalışması yapılarak farkındalık düzeyinin artırılması CTS Meclislerinin Etkin Kılınması Çalışması	Rektörlük CTS Birim Koordinatörlüğü	Aralık 2024 4 Mart 2024 CTS farkındalık günü düzenlenmiş olup, 4-8 Mart 2024 Üniversitemizin farklı fakülte ve yüksekokullarında programlar düzenlenmiştir. 12 Mart 2024 tarihinde Hukuk Fakültesinde Ankara Barosu CKS ve CTS etkinliği yapılacaktır.
CTS Destek Mekanizmalarıyla İlgili Problem	Can güvenliği tehdidi alınan ve korunmaya alınan öğrencilere yönelik maddi destek mekanizmalarının sağlanması	Rektörlük	Haziran 2024
Tema 5. Kaynak Ayırmak			
Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İşbirliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
İlgili Birimlerin Kapasitelerini Artırmak İçin Maddi İmkanlarının Olmaması	Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bütçeleme	Rektörlük CTS Masası	Aralık 2024

Tema 6. Ev-İş Yaşamı Dengesi			
Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İşbirliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
İş-ev yaşamı dengesiyle ilgili hayata geçirici önlemlerin alınmaması	Ebeveyn izni, esnek çalışma saatleri düzenlenmesi ve bakım sorumlulukları gibi konularda geliştirici uygulamalar yapılmasına öneriler hazırlanması	Rektörlük CTS Masası	Aralık 2024
Kadın liderliğini geliştirmeye yönelik program olmaması	Kadın liderliğine dayalı projelerin yapılmasının BAP tarafından teşvik edilmesi ve buna ilişkin öneriler hazırlanması	Rektörlük BAP	Aralık 2024
Toplumsal cinsiyet çalışmalarını yapan ve ilgili olan kurumlar arasında koordinasyon eksikliği	Var olan üniversite birimlerinin özerk alanlarının korunarak aralarında koordinasyonun ve işbirliğinin geliştirilmesi	Rektörlük KASAUM Kadın Platformu CTS Etik Kurul Mobing Masası	Aralık 2024

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Masası Eylem Planı

No	Mevcut Durum/ Sorunlar	Çözüm Önerileri	Sorumlu ve İş Birliği Yapılacak Birim	Planlama Tarihi	Hedef Tarihi	Hedeflenen Somut Çıktı	Planlama Tarihi			
							Mevcut Durum	01.10.2024	31.12.2024	1.04.2025
Toplumsal Cinsiyet Analizi										
1	Üniversitede Cinsiyet Dağılımına İlişkin Tablonun olmaması	Tablonun Çıkarılması Akademisyenler Yönetici Akademisyenler İdari Memurlar Yönetici İdari Memurlar Öğrenciler	Üniversitenin WEB Sayfası	1 Mart 2024 tamamlandı		Cinsiyet Dağılımı Tablosu				
2	Üniversitede Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dair Derslere İlişkin Tablonun Olmaması	Tablonun Çıkarılması	Üniversitenin WEB Sayfası	1 Mart 2024 tamamlandı		İlgili derslerin tablosu				
3	Üniversitede Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dair yapılan Projelere Dair Tablonun Olmaması	Tablonun Çıkarılması	Üniversitenin Proje Birimi			İlgili projelerin tablosu		01.10.2024		
Üniversitede Cinsiyet Eşitliği Farkındalığıyla İlgili Yapılan Çalışmalar										
1	Üniversitede İlgili Birimlerin Varlığıyla İlgili Farkındalık Problemi	Birimlerin Tanıtımı Yönünde Uyum Programında yer verilmesi Üniversitenin WEB sayfasında Birimlere yer verilmesi İlgili Birimlerin Çalışmaları Hakkında Bülten Çıkarılarak Üniversite personeli ve öğrencilerine mesaj gönderilmesi	Uyum Programı Koordinatörlüğü İlgili Rektör Yardımcıları		Eyl.24	Uyum programında CTS tanıtımlarının yer bulması, Bültenin çıkarılması		01.10.2024		
2	Üniversitede İlgili Politika Belgelerinin Yaşama Geçirilmesi	İlgili politika belgelerinde hayata geçirilmeyen hususların tesbiti ve bunlarla ilgili çalışmalara başlanması	İlgili Rektör yardımcıları		Ara.24	Yurtların olduğu bölgelerde aydınlatılma yapılması, CTS günü ilanı			31.12.2024	
3	Üniversitenin İlgili Birim ve Öğrenci Topluluklarının Sayısının Arttırılması	2014 yılında kurulmuş olan Eşitlik Koordinatörlüğünün yeniden Kurulması 2012 Tarihli belgenin hayata geçirilip TOCEK kurulması Üniversitenin İlgili Birimleri Çerçevesinde Hangi Toplulukların Kurulacağının Belirlenmesi	Rektör, İlgili Rektör Yardımcıları ve SKS		Kas.24	Eşitlik Koordinatörlüğünün Kurulması, CTS topluluğunun kurulması				01.04.2025

4	Üniversitelerin Birimleri Hakkında Farkındalık Problemi	Birimlerin Tanıtımı Yönünde Uyum Programında yer verilmesi Üniversitenin WEB sayfasında Birimlere yer verilmesi İlgili Birimlerin Çalışmaları Hakkında Bülten Çıkarılarak Üniversite personeli ve öğrencilerine mesaj gönderilmesi	Uyum Programı Koordinatörlüğü İlgili Rektör Yardımcıları		Eyl.24	Üniversitenin web sayfası		31.12.2024		
5	Üniversitede toplumsal cinsiyet algısı ve farkındalığına ilişkin çalışmaların yetersiz olması	Üniversite düzeyinde akademik, idari ve öğrencilere yönelik farkındalık çalışmaları yapılması İlk Eğitimler 22-28 ve 29 Mart 2024 tarihlerinde yapılacaktır. Üniversitede toplumsal cinsiyet algısına yönelik masa başkanımız Prof Dr Gülriz Uygur, masa üyeleri Prof.Dr. Nergis Cantürk ve Prof Dr Özlem Atay tarafından ön araştırma yapılması ve bulgular ışığında BAP projesi önerisi yazılması	Toplumsal Cinsiyet Masası Etik Kurul Kadın Platformu ANKÜSEM		Ara.24	Kadına yönelik şiddetle ilgili anket çalışması		01.10.2024		

Üniversitenin İnternet Ve Sosyal Medyada Tanınırlığıyla İlgili Yapılan Çalışmalar

1	Üniversitelerin İlgili Birimlerinin Web Sayfalarının Bilinirliğiyle İlgili Problem	Üniversitenin WEB sayfasında ilgili Birimlerin WEB sayfasının linkine yer verilmesi	İlgili Rektör Yardımcıları		Eyl.24	Üniversitenin web sayfası		01.10.2024		
2	İlgili Birimlerin Sosyal Medyada Etkinliği ve Tanınırlığının Arttırılması	İlgili Birimlerle iletişime geçilerek sosyal medya izleme grubu kurulması	İlgili Birimler		Ara.24	Sosyal medya kampanyaları		01.10.2024		

Cinsel Taciz ve Saldırıya (CTS) Karşı Yapılan Çalışmalar ve Önlemler

1	Cinsel Taciz ve Saldırıya Önlemeye İlgili Politika Belgelerinin Hayata Geçirilmesiyle İlgili Problem	Cinsel Taciz ve Saldırıya Sıfır Tolerans belgesinde hayata geçirilmeyen hususların saptanması ve hayata geçirilmesiyle ilişkili çalışmaların yapılması	İlgili Rektör Yardımcıları		Eyl.24					
2	Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Üniversite Düzeyinde Farkındalık Problemi	Üniversite düzeyinde yönetici konumunda olanlara yönelik bilgilendirme çalışması yapılarak farkındalık düzeyinin artırılması CTS Meclislerinin Etkin Kılınması çalışması	Rektörlük CTS Birim Koordinatörlüğü		Ara.24	4 Mart 2024 CTS farkındalık günü düzenlenmiş olup, 4-8 Mart 2024 Üniversitemizin farklı fakülte ve yüksekokullarında programlar düzenlenmiştir. "12 Mart 2024 Tarihinde Hukuk Fakültesinde Ankara Barosu CKS ve CTS etkinliği yapılmıştır. 25 Kasım etkinliklerinin programı		31.12.2024		

3	CTS Destek Mekanizmaları ile İlgili Problem	Can güvenliği tehdidi alınan ve korunmaya alınan öğrencilere yönelik maddi destek mekanizmalarının sağlanması	Rektörlük		Haz.24		Yönetmelik değişikliği yapılması ve değişiklik teklifinin hazırlanması			01.04.2025
Kaynak Ayırmak										
1	İlgili Birimlerin Kapasitelerini Artırmak İçin Maddi İmkanlarının Olmaması	Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bütçeleme	Rektörlük, CTS Masası		Ara.24		Bütçeye ek maddeler konulması			01.04.2025
İş - Ev Yaşamı Dengesi										
1	İş-ev yaşamı dengesiyle ilgili hayata geçirici önlemlerin alınmaması	Ebeveyn izni, esnek çalışma saatleri düzenlemesi ve bakım sorumlulukları gibi konularda geliştirici uygulamalar yapılmasına öneriler hazırlanması	Rektörlük, CTS Masası, KASAUM; Kadın Çalışmaları Topluluğu	Ara.24			İş-ev yaşamı denkliliğine ilişkin öneri			01.04.2025
2	Kadın liderliğini geliştirmeye yönelik program olmaması	Kadın liderliğine dayalı projelerin yapılmasının BAP tarafından teşvik edilmesi ve buna ilişkin öneriler hazırlanması	Rektörlük, BAP	Ara.24			Kadın Liderliğine İlişkin Sertifikalı Eğitim Programı açılması			01.04.2025
3	Toplumsal cinsiyet çalışmalarını yapan ve ilgili olan kurumlar arasında koordinasyon eksikliği	Var olan üniversite birimlerinin özerk alanlarının korunarak aralarında koordinasyonun ve işbirliğinin geliştirilmesi	Rektörlük, KASAUM, Kadın Platformu ve CTS, Etik kurul, mobbing masası	Ara.24			Çalıştay planı ve yapılması			01.04.2025

KURUM KÜLTÜRÜ MASASI RAPORU VE EYLEM PLANI

Çalışma Grubu

Masa Başkanı: Prof. Dr. Necla TÜRKOĞLU

Masa Raportörü: Doç. Dr. Özlem SIR GAVAZ

Masa Katılımcıları: Prof. Dr. Ayfer TEZEL

Prof. Dr. Zeynep ERDOĞAN

Prof. Dr. Özlem Atay

Doç. Dr. Nuran SAVAŞKAN AKDOĞAN

Doç. Dr. Ayla DENİZ

Dr. Öğr. Üyesi Gülhan GÜLDÜR

Dr. Öğr. Üyesi Hatice SOMÇAĞ

Öğr. Görevlisi Dr. Fulya AKBUĞA

Öğr. Görevlisi İlknur TÜRKKAAAN

Dr. Ayfer YAKAR

Figen ŞENOL

Melahat OKAN

Masa Toplantı Tarihi/Tarihleri: 20.11.2023, 4.12.2023, 26.02.2024 ve 8.03.2024

Masa Çalışma Yöntemi:

“Kurum kültürü çalışmasının yöntemi iki temel belirleyici dikkate alınarak oluşturulmuştur.

1. Görünmeyen Belirleyiciler

2. Görünen Belirleyiciler

Görünmeyen Belirleyiciler

1. Temel İnanç ve varsayımlar

- Kültürün temeli
- Tartışılmaz doğrulardır.

2. Norm ve değerler

- Kurum içindeki sosyal ilkeler, hedefler ve standartlar
- Değerler, kişilerin neye önem verdiklerini, neyi değerli gördüklerini gösterir.
- Normlar, davranış biçimlerini belirtir ve neyin doğru, neyin yanlış olduğunun ölçütüdür.

Görünmeyen belirleyicilerin analizinde görüşme, odak grup görüşmesi ve anket yöntemi seçilmiştir.

Görünen Belirleyiciler

- Binalar,
- Yerleşim düzeni,
- Ürünler,
- Tesisler,
- Büro eşyalarının düzenlenişi,
- Çalışanların giyim tarzı,
- Öyküler ve törenler,
- Kültüre ilişkin simgeler

Görünen belirleyicilerin analizinde doküman analizi yöntemi seçilmiştir.



20 Kasım 2023



4 Aralık 2023



26 Şubat 2024



8 Mart 2024

Kurum çalışanı, kurum kültürünün; eseri, kullanıcısı, taşıyıcısı ve yaratıcısıdır.
Kurum kültürü güçlü ve dinamik bir yapıya sahip olmak için bu dört boyutu sağlamalıdır.

Kurum Kültürü

Bir kurumun bünyesindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar kurum kültürünü oluşturur (Kılıç, 2015:59). Kurum kültürü kurumdaki kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerine, işlerin işleyişine ve yapıma biçimine kılavuzluk eden, bireyler arası etkileşimle ortaya çıkarak, paylaşılan ortak inançlar, tutumlar, öngörüler ve beklentilerden meydana gelen bir model olarak tarif edilmektedir (Armstrong, 1990: 206; Pelenk-Koçer- Aydın, 2022: 139.).

Bir kurumun, kuruluşundan itibaren, kurum liderlerinin ve üyelerinin davranışlarından, ilkelerinden ve ideallerinden etkilenen kurum kültürü, uzunca bir süreçte yerleşen açık ya da örtülü kodlardan oluşmaktadır (Şeker-Bulduklu, 2018: 21). İşte bu kodlar, kurum geleneğinin ve kurum değerlerinin bel kemiğini oluşturur. Kurum kültürü, kurumun belirlediği misyon ve vizyon doğrultusunda amaçların gerçekleştirilebilmesi için, tüm çalışanların yetenek ve kapasitelerini odak bir nokta üzerine çeker, böylece kurum aidiyetinin oluşması ve kurumsal birlik içinde çalışmayı önceler (Kılıç, 2015: 59). Schneider vd, kurum kültürünün, kurumda yer alan birimleri bir arada tutan bir “yapıştırıcı”ya benzetmektedir (Schneider, 1998: 231; Kılıç, 2015: 59). Bu bağlamda kurum kültürü, kurumun ruhunu ifade eder. Ayrıca Kurum kültürü, “bir kurumu tasvir eden hususiyetler bütünü” olarak da tanımlanmaktadır ve şu özelliklere sahiptir (Ertekin, 1978: 5; Erdem-Dikici, 2009: 205):

- Kurumu farklılaştırır ve özel kılar,
- Devamlılık arz eder,
- Kurum mensuplarının davranışlarına tesir eder,
- Bütünleştiricidir.

Kurum kültürünün tanımlarından, tarifinden ve özelliklerinden yola çıkarak Kurum kültürünü oluşturan bileşenleri şöyle sıralayabiliriz (Sezer, 2016: slayt 8; Şeker-Bulduklu, 2018: 15vd.)

- Kurumun kuruluşu, kurucuları ve tarihi,
- Kurumun tarihinde öncül ve önder kişi ve kahramanlar
- Kurumun değerleri ve inançları,
- Kurumun misyon ve vizyonu,
- Kurumu açıklayan ve ifade eden öyküler ve tüm yazılı eserler
- Kurumun sembolleri, logosu ve simgeleri
- Kurumla ilgili adet ve gelenekler, özel günler, törenler,
- Kurumun üyelerinin davranış ve tutumları

Tüm bu bileşenlerin arasında özellikle, kurumsal değerler, kurum kültürünün temel parçasıdır. Değerler, düşünme ve davranış biçimini, olaylar karşısındaki tepkileri belirleyen, kuruma has özelliklerdir. Ayrıca bu değerler, gerçekleştirilen faaliyet ve alınan kararlarda sınırları belirleyen kriterleri de oluşturmaktadır. Bu kapsamda kurumsal değerler, vizyon ve misyonun temelini ve kurumun ayırt edilen ilke ve özelliklerini oluşturmada, kurum bünyesinde yer alan kişilerin kuruma bağlılıkları ve aidiyetlerini pekiştirmede bağlayıcı rol üstlenir (Kılıç, 2010: 83,85).

Kurum kültürünün güçlendirilmesi ve kurum üyelerinin aidiyetlerinin taze tutulması, kurumun başarısı ile doğrudan ilintilidir. Bu sebeple yapılması gerekenleri şöyle özetleyebiliriz (Şeker-Bulduklu, 2018: 24):

- Yaratıcı düşünme ve becerilerin desteklenmesi
- Özgür ve huzurlu bir çalışma ortamının sağlanması
- Zamanında ve yapıcı geri beslemeye önem verilmesi
- Çok yönlü ve inter-disipliner çalışmaların desteklenmesi
- Kendi olmaktan ve kuruma bağlı olmaktan hoşnut bir iklimin oluşturulması
- Başarıların takdir edilmesi ve hataların hoşgörü ile karşılanarak, eksikliklerin kurum içi eğitimlerle giderilmesi
- Yeniliklerin takibi ve tecrübeye saygının vurgulanması
- Kurum üyelerinin karar süreçlerine katılımlarının sağlanması ve şeffaf bir ortamın sağlanması
- Yetki ve görevlendirmelerin adil yapılması
- Kurumun temel değerlerinin, kuruluş amaçlarının, vizyon ve misyonunun tüm kurum çalışanlarının benimsemesine yönelik faaliyetlerin düzenlenmesi.
- Yöneticilerin, kurum çalışanları arasındaki uyumu güçlendirici değerler üzerindeki hassasiyeti önemlidir: Güven, karşılıklı saygı, takım çalışması, yetkilendirme, risk alma, ivedilik bilinci (zamanında iş teslim), sürekli gelişim ve yenilikleri takip etme, bilgi ve yetki güncelleme gibi değerlerin vurgulanması Kurum kültürünün güçlendirilmesi ve kurum aidiyetinin canlı tutulmasında önem arz eder.

Nitekim “kurum kültürü bir değerler setidir” (Şeker-Bulduklu, 2018: 28) ve kültürün devamlılığı için bu değerler seti oldukça kıymetlidir.

Tüm bunlardan yola çıkarak, kurumun üyeleri tarafından benimsenen değerler, kurum kültürünün belirleyicisidir ve yönetim yaklaşımı, kurumsal felsefe ve etik, kurumsal davranış, işleyiş, hedefler ve kurumsal strateji, kurum kültürünü etkiler (Gönç-Hürmeriç, 2020: 279vd.). Diğer taraftan Kurum kimliğinin oluşmasında da kurum kültürü belirleyicidir. Kurumsal kimliğin inşasında, kurum kültürü, dolayısıyla, değerler, stratejik hedefler, misyon ve vizyon, davranış ve tutumlar temel oluşturmaktadır. Bir kurumda bağlayıcı ve güçlü bir kurum kültürünün varlığı, o kurumun kurumsal kimliği ve toplumdaki itibarı ile doğrudan ilişkilidir.

Kaynaklar

- Armstrong, M. (1990). *Management Processes and Functions*, London.
- Erdem, O., Dikici M. (2009). Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi, *Electronic Journal of Social Sciences*, 8/29: 198-203.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt İklimi*, TODAİ Enstitüsü Yayınevi, Ankara.
- Gönç, D. ve Hürmeriç, P. (2010). Kurumsal Kimliğin Dijitalleştirilmesinde Kullanılan Parametreler, *Global Media Journal TR Edition*, 10 (20): 274-301.
- Kılıç, M. (2010). Stratejik Yöntem Sürecinde Değerler, Vizyon ve Misyon Kavramları Arasındaki İlişki, *Sosyoekonomi 2*: 81-98.
- Kılıç, T. (2015). Kurum Kültürü: Bir Kamu Kuruluşunda Mevcut ve Arzulanan Kurum Kültürü Üzerine bir Araştırma, *Toros Üniversitesi İktisadi, İdari Sosyal Bilimler Fakültesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 2/4: 57-74.
- Pelenk, A., Koçer, S. ve Aydın, K. (2022). Kurumsal Hikâye Anlatımı: Akademisyenler Üzerine Bir İnceleme, *Global Media Journal TR Edition*, 12(24): 138-159.
- Schneider, B., Smith, D.B., Taylor, S., & Fleener, J. (1998). Personality and organizations: A test of the homogeneity of personality hypothesis, *Journal of Applied Psychology*, 83: 462-470.
- Sezer, N. (2016). *Kurum Kültürü ve Kurum İçi İletişim, Yaşama Güzel Bir Pencereden Bakmak*, İstanbul Üniversitesi, <https://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=kurum-kulturu-ve-kurum-ici-iletisim-egitim-sunumu-pdf.pdf>
- Şeker, M. ve Bulduklu, Y. (2018). Kurum Kültürü ve Değerler, *Kurumlarda Değerler*, M. Şeker, Y. Bulduklu, B. Dilmaç (eds.), Konya: 15-30.

Kurum Kültürü Masası Temaları

Tema 1. Kurumsal Üst Kültür			
Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İşbirliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1 Fakültelerin Üniversitemiz Misyon ve Vizyonunu yeterince yansıtmaması  İdari personelimizin aidiyet duygusunun geliştirilmesi  Üniversite olarak söylemlerimizde sıklıkla yer alan “Öğrenci odaklı bir üniversite olduğumuzun Misyonumuzda yer almaması Ankara Üniversitesi vizyonunda yer alan «Nitelikli araştırmalar yapan» ifadesi tam olarak tanımlayamamaktadır. «Bilgi ve yeteneklerini» ifadesi «insanlık ve ülke yararına kullanan, evrensel düzeyde fark yaratan bir üniversite olmalıdır.» kısmının	Başta tüm Fakültelerimiz olmak üzere diğer birimlerimizin de internet sayfalarında ve diğer tüm yazılı metinlerde Misyon olarak Üniversite misyonunu yazmaları ve Fakülteye ait özel bir misyon mevcut ise ona yer vermeleri bir bütün olmamız, Üniversite aidiyet duygusu için gereklidir. İdari personelimizin de misyonumuzu gerçekleştirmede rolü olduğunun belirtilmesi, tüm çalışanları ile birlikte ifadesine yer verilmesi uygun olacaktır İnternet sayfamızda ve diğer gerekli alanlara öğrenci odaklı bir Üniversite olduğumuzun eklenmesi. «Nitelikli ve <i>nicelikli</i> araştırmalar yapan» şeklinde olmalıdır. »....bilgi, <i>donanım</i> ve yeteneklerini....» olmalıdır. «...insanlık, <i>çevre (doğa bilinci ve hayvan sevgisi)</i> ve ülke yararına kullanan, evrensel düzeyde fark yaratan, <i>yenilikleri takip eden ve geleceğe kalıcı miras bırakan, olağan ve olağanüstü durumlarda, ulusal ve uluslararası işbirliklerine öncülük yapan</i> bir üniversite olmalıdır.» halinin değerlendirilmesi Üniversitemizi daha iyi tanımlayan ifadelere yer verilmesi uygun olacaktır	Fakülte Dekanlıkları/ Yüksekokul/ Konservatuvar Müdürlükleri Rektörlük Basın ve Halkla İlişkiler Birimi Rektörlük Basın ve Halkla İlişkiler Birimi Rektörlük Basın ve Halkla İlişkiler Birimi Rektörlük Basın ve Halkla İlişkiler Birimi Rektörlük Basın ve Halkla İlişkiler Birimi	3 ay 3 ay 3 ay 3 ay 3 ay 3 ay

2	Ankara Üniversitesi logosunun anlam ve öneminin kurum çalışanları ve dış paydaşlar tarafından yeterince bilinmemesi	Üniversite tarafından basılan takvim dergi yada tüm yayınların bir iç kapağında logo öyküsüne yer verilmesi. Üniversite bünyesinde konulu tüm toplantılarda sadece 120 saniye ile sınırlı olarak logo oluşumu animasyonunun gösterilmesi Rektörlük binamızdan başlayarak; her binanın girişinde logo öyküsü yer almalı, bir yanında da asılan birimin var ise kendi logosunun açıklamasının olması Üniversiteye bağlı tüm kurumlarda özel tören ve emeklilik armağanları anmalıkları standart hale getirilmelidir. Üzerine üniversite logosu işlenerek kişiye özgü anmalıklar yapılmamalıdır. Söz konusu; özelde üniversite, genelde ülke temsili ise; takdim edilen armağanlar mutlaka üniversiteyi yansıtmalı. Ekstra özel armağanlar için vakıf aracılığı ile ambalaj ve kağıt çantalar basımevimiz tarafından basılıp satış noktalarımızda satışa sunulabilmelidir Üniversitemiz öğretim elemanlarının her resmi toplantıda ve/veya ulusal uluslararası toplantılarda mutlaka yaka rozeti takmaları teşvik edilmeli İlk 5. Yıldan başlayarak, 10-15-20-25-30 yıllarda özel hatıra rozetleri takdim edilebilmelidir.	Rektörlük Basın ve Halkla İlişkiler Birimi	3 ay
3	Ritüellerin ve törenlerin sayıca yetersiz olması	Üniversite şenliklerinin artırılması, yeni atanan öğretim üyelerine cüppe giydirilmesi, işe yeni başlayan personelle toplantı yapılması, emeklilerin sosyal ve akademik toplantılardan haberdar edilmesi	Tüm akademik birimler	Sürekli
4	Ortaklık oluşturan davranışlar, "Biz duygusunun desteklenmesi" konusundaki yetersizlikler	Çalışanlar arasındaki aidiyet hissine sağlayan kurumsal geziler, ödülleri gibi	Tüm İdari ve Akademik Birimler	Sürekli
5	Kurumsal maddi bir tarzın oluşturulmasındaki yetersizlikler	İmaj yaratımı, bina, bina çevreleri, düzenlemeler, kıyafet yönetmelikleri gibi	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü, Yapı İşleri Daire Başkanlığı	1 yıl



6	Kurum içi aidiyetin geliştirilmesindeki aksaklıklar	Şeffaflığa ve Açık İletişime Teşvik Kapsayıcı bir ortam oluşturmak Kurumsal Aidiyetin öneminin gösterilmesi hususunda çalışanların fikirlerine önem vermek, beklentilerini öğrenmek, geri bildirimler doğrultusunda düzenlemeler yapmak Kurum içi adalet, çalışanlar arasında saygıya ve sevgiye dayalı sağlıklı bir iletişim ve adil bir iş dağılımı yapmak Çalışan Gelişimine Odaklanmak	Tüm akademik ve idari Birimler	Sürekli
7	Arşiv kültürünün yetersizliği	Her birime ait dokümanın, belgenin dijitalleştirilerek gelecek nesillere aktarılması	Arşiv ve Dokümantasyon Birimi	Sürekli

Tema 2. Aidiyet

Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İş Birliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1 Kurumsal İletişimin Zayıflığı Üniversite bileşenlerinden öğrenci, öğretim elemanları ve idari personelin karşılıklı etkileşimlerinin azlığı	Evlilik, doğum, ölüm, başarı haberleri gibi gelişmelerinden tüm kurumun haberdar edilmesi, ortak hediye alınması, kutlanması, taziye bildirilmesi Zaman zaman sosyal etkinliklerle (birlikte çay içme, yemek, sinema, tiyatro, konser vb.) iş ortamı keyifli bir hale getirilebilir.	Üst Yönetim (Dekanlık ve Müdürlükler), birlikte çalıştığı ekip (Ana bilim / Ana sanat dalı) Sağlık Kültür ve Spor Hizmetleri	1 Yıl
2 Kurum içi aidiyetin geliştirilmesindeki aksaklıklar	Şeffaflığa ve Açık İletişime Teşvik Kapsayıcı bir ortam oluşturmak Kurumsal Aidiyetin öneminin gösterilmesi hususunda çalışanların fikirlerine önem vermek, beklentilerini öğrenmek, geri bildirimler doğrultusunda düzenlemeler yapmak Kurum içi adalet, çalışanlar arasında saygıya ve sevgiye dayalı sağlıklı bir iletişim ve adil bir iş dağılımı yapmak Çalışan Gelişimine Odaklanmak Kampüs kartların tüm kampüslerde, kütüphane, sosyal tesis gibi birimlerde geçerli olması	Tüm akademik ve idari Birimler	Sürekli

		Mezunların Üniversitemiz birim ve tesislerine rahatlıkla girebilmeleri Emekli olanların kütüphanelerimizden faydalanabilmeleri Mezun kartlarının sadece Üniversitemiz ilgili biriminden verilmesi Kampüslerde biraraya gelinebilecek lokal, misafirhane ve sosyal tesislerin oluşturulması Araç giriş kartlarının ücretsiz olması		
3	Amaçsız, isteksiz, verimsiz, mutsuz çalışma Üniversitenin belkemiğini oluşturan idarî personelin işlerini severek yapmaları ve aidiyetlerinin yüksek olması, kurumun performansını belirlemede elzemdir. İdarî ve akademik personelin motivasyonlarını yükselten ve kuruma olan bağlılıklarını artıran çalışmalar yapılmalıdır.	Motivasyonu artırmak için sorumluluk verilerek ilgi ve alanına uygun çeşitli projelerde görev almasının sağlanması Şeffaf ve adil çalışma koşullarını iyileştirme Çalışma ortamını fiziksel ve manevi destek ile iyileştirme Emeğin sözel ve/veya yazılı takdir edilmesi, İstekli olduğu alanda çalışmasının sağlanması Ödül mekanizmalarının kullanılarak çalışanların onurlandırılması Kurumsal kaynaklardan yararlanılmasında kolaylaştırıcı unsurların geliştirilmesi <i>Örneğin; Üniversiteye ait hastanede personele öncelik tanıma, özel muayeneden indirimli olarak faydalanma olanağı gibi. Bu durum başlangıçta öncelik gibi algılansa da muayene sürecini hızlandıracağı için diğer birimlerde çalışan personelin işinin başına dönmesini hızlandırıcı bir etki yapabilir. Arka planda çalışma verimliliğini artırabilir.</i>	Üst Yönetim (Dekanlık ve Müdürlükler), birlikte çalıştığı ekip Araştırma Dekanlığı Öğretim Elemanları İbni Sina hastanesi, Diş Hekimliği Fakültesi	6 Ay-1 Yıl

4	İşlerin aksaması, eksik, yetersiz ya da yanlış iş yapılması	Ceza ve ödül uygulamalarının işletilmesi (Grup içinde onurlandırma, olumsuz eleştirilerin ise birebir olarak yalnız yapılması) Ödüllerin web sayfası ve sosyal medya platformlarında yayınlanması Teşvik edici yöntemlerin kullanılması En azından yılda bir kez ücretsiz sosyal etkinliklerin düzenlenmesi	Üst Yönetim (Dekanlık ve Müdürlükler) Öğretim Elemanları Öğrenciler	6 Ay-1 Yıl
5	Gerekçesiz atama ve görev yerlerinin değişimi Yetki ve sorumluluk karmaşası Yüksekokulu/Fakülte/Enstitü sekreterlerinin gerekçelendirilmeden isteği dışında sık değişimi ya da liyakat sahibi olmayanların bu görevlere atanması. Birimlerin akademik yöneticileri ile ilgili birimlerin idari personeli arasında zaman zaman yaşanan görev yetki ve sorumluluk karmaşası.	Alt-üst ilişkilerinde üst yöneticilerin iletişime açık olması Atama ve görev değişimi gibi hususlarda insan odaklı perspektif benimsenmesi: Haklı gerekçelerin idari personele açıklanması ve buna mukabil idari personelin fikrinin ve onayının alınması İhtiyaç dâhilinde olsa dahi görev yeri değişikliğinde ilgili idari Birim Sekreterlerinin onayı alınmalı Atama ve görev değişiminde liyakat konusu temel kriter olarak ele alınmalı. Üst yöneticilerin astlarını değerli hissettirmesi Yetki ve sorumlulukların sınırlarının iyi çizilmesi	Üst yönetim Birimlerin akademik yöneticileri	6 Ay-1 Yıl
6	Personel sayısındaki azlık ve nitelikli personel yetersizliği Birimlerdeki idari personel sayısındaki azlık ve nitelikli personel yetersizliği nedeniyle idari yapılanma kısmındaki yetersizlikler sonrası idari işlerde fazlasıyla vakit kaybedilmesi kurum imajı ve personelin kurumsal aidiyetinin oluşmasını olumsuz yönde etkilediği gözlenmektedir.	Personel alımı, nitelikli personel eğitimi, hizmet içi eğitim konularında iyileştirme yapılması Konusunda yetkin, motivasyonu yüksek, yenilikçi ve değişimlere açık çalışan personel profilinin sürekliliğini sağlanması İnsan kaynakları gücünün sürekliliğini ve etkinliğini sağlayacak yenilikçi Personel sistemlerinin geliştirilmesi ve idari yapılanmasının gerçekleştirilmesi Birimlerin ihtiyaçları doğrultusunda nitelikli işgücüne hızlı erişim taleplerinin sağlanması	Üst Yönetim (Rektörlük Personel Daire Başkanlığı)	6 Ay

7	Kurumun amaç ve değerleri ile maddi kaynakları Kurumsal maddi kaynaklara duyarsızlık Fiziksel gereksinimlerine (açık kalan ısı ve muslukları kapatmama vb.) duyarsız kalma, sahip çıkmama Kurumsal maddi kaynakların hijyenik ve temiz olması	Kurum tarafından aidiyet kazandırmaya yönelik olarak göreve yeni başlayanlara ve diğer çalışanlara periyodik hizmet içi eğitimler verilmesi Çalışanların motivasyonun yükseltilmesi Aylık veya belirlenen zaman dilimlerinde personel toplantıları yapılarak yönetsel olarak personelin bilgilendirilmesi ve astların ihtiyaçlarının belirlenmesi ile iş takibinin yapılması Üniversitenin sosyal hizmetlerinden (hastane, sosyal tesis vb.) yararlanmada öğrenci, idari ve akademik personele öncelik tanınması ve indirim uygulanması Birimlerin, dersliklerin ve ofislerin temizliğine dikkat edilmesi Birimler ve Akademik Bölümlerde açık mutfak gibi opsiyonun olması. Temizliği kullanıcılara ait olmak kaydıyla	Hizmet içi Eğitim Koordinatörlüğü Eğitim Bilimleri Fakültesi Sosyoloji ve Psikoloji Alanı öğretim üyeleri Öğretim Elemanları	1-2 Yıl
8	Toplumsal katkı çalışmalarının zayıflığı	Öğrenci, idari ve akademik personelin motivasyonu sağlayarak Kendi biriminde, Üniversitemizin diğer birimlerinde (sağlık ve spor tesislerinde, anaokulu, üniversitemiz vakıf okulu) ve Yaşlı bakım evi, çocuk esirgeme kurumu vb. diğer kamu kurumlarında Alanları doğrultusunda çalışmaya yönlendirilmeleri	Üst Yönetim (Dekanlık ve Müdürlükler) Araştırma Dekanlığı Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü Sağlık Kültür ve Spor Hizmetleri	1 Yıl
9	Üniversiteye uyum haftasında öğrencilere sunulan programda aidiyet eğitiminin bulunmaması Öğrencilere yönelik aidiyet konusunda iyileştirici düzenlemeler yapılması Öğrencilerin aidiyeti, akademik ve idari personelden, yönetimden gördüğü ilgiye, desteğe ve saygıya ilişkin	Üniversiteye uyum haftası programında “aidiyet” kavramını ele alan konferans/ seminer/ panel düzenlenmesi Akademisyenler ile öğrenciler arasında nitelikli etkileşimin geliştirilmesi	Öğrenci Dekanlığı Üst Yönetim Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetleri Koordinatörlüğü Eğitim Programları Koordinatörlüğü Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü	2 Yıl

	bilişsel değerlendirmeyi içermektedir. Öğrencilerin öğretim üyeleri ile ilişkilerin niteliğinin de onların akademik motivasyonlarında rol oynadığı ve öğretim elemanlarının öğrencilere olan ilgisinin ve saygısının olmasını gerektirmektedir. Akademik içsel ve dışsal güdülenme ile pozitif, güdülenmenin eksikliği negatif yönde bir ilişkiye zemin hazırlayabilir. Bu nedenle bu konuda iyileştirici düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.	Öğrencilerin aidiyetlerini artırıcı, ihtiyaçlarını dikkate alan eğitim programlarının geliştirilmesi ve sosyal etkinliklerin düzenlenmesi Akademik ve sosyal etkinliklere katılımın teşvik edildiği, kapsayıcı ve destekleyici üniversite ortamının oluşturulması	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü Öğretim Elemanları	
Tema 3. İletişim				
	Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İşbirliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1	Ortak Dil Sorunu Yazılı ve sözlü dil. şakalaşmalardan mecazlara, sloganlara, selamlaşmalardan, hitaplara uygun dilin belirlenmesi. Ankara Üniversitesi'nde "hocam, sayın hocam, kıymetli hocam" gibi hitap sözcüklerini kullanması. Çalışanlar bu üslubu benimsemişlerse o kurumda aidiyet mevcuttur	Akademik ve İdari Personele, işe yeni başlayanlara verilecek oryantasyon programı veya zorunlu hizmet içi eğitim kapsamında "Ankara Üniversitesi" eğitimi verilebilir eğitim kapsamına ortak dil konusunun önemi vurgulanmalıdır	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü	6 ay-1 yıl
2	Kuralların çalışanlar tarafından yeterince bilinmemesi/ benimsememesi Kurum ile ilgili genel bilgi, kılık kıyafet, yazılı veya ya-zılı olmayan kural, tutum ve davranışların vb. yeterince belirgin oluşturulmaması	Sosyal yaşamın yönetmeliklerle belirlenmiş kuralları personele hatırlatılmalı. Örneğin; senatoya bir etkinlik için gidilirken nasıl giyinilir, mezuniyetlerde nasıl giyinilir ve nasıl davranılır vb.	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü	6 ay
3	Akademik ve idari personelin sorunlarını iletebileceği, memnuniyet ve iş tatmini açısından ölçme ve değerlendirmelerin yapılabileceği etkili bir insan kaynakları departmanının eksikliği İş tanımları ve iş bölümünün oluşturulmasındaki aksaklıklar	Çalışanların sorun ve önerilerini rahatlıkla dile getirebilecekleri ve aksaklıklara, gelişen kriz ve problemlere çözüm olanakları sunan, profesyonel bir İnsan Kaynakları Birimi kurulabilir. Bu anlamda ilk etapta kariyer merkezinden ve örgütsel davranış konusunda uzman hocalardan destek alınabilir. Çok gerekirse, profesyonel danışmanlık firmaları da yönetsel anlamdaki boşlukları ve sorunları çözmek için değerlendirilebilir. Öte yandan, üniversitemiz bünyesinde düzenlenen hizmet	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü, Hizmetiçi Eğitim Birimi	1 yıl

		için eğitimler özellikle etkili iletişim gibi alanlarda çok faydalı olmaktadır. Etkili konuşma, yazma, iletişim, problem çözme, çatışma yönetimi gibi eğitimlerin birimler özelinde ayrı ayrı verilmesi. İş motivasyonunu sekteye uğratan unsurlar ele alınmalı, çalışanların memnuniyeti ölçülmeli		
4	Üniversitemiz çalışanları hakkında telefon görüşmeleriyle ilgili şikâyetler Üniversitemiz ile ilgili en fazla duyulan şikâyetlerden biri, telefonların açılmaması veya telefonda yeteri kadar yardımcı olunmaması.	Dışa yansıyan yüzümüz olan santralde çalışan veya telefona bakan kişilerin özel bir eğitime tabi tutulması, telefonlara nasıl yanıt verileceğinin de bir standardının olması (<i>İyi günler, Ankara Üniversitesi, nasıl yardımcı olabilirim?</i> gibi.) Bunun dışında telefonda gülümseyerek, kısa ve net konuşarak ve sorunları çözmeye çalışarak, aynı şekilde gelen maillere zamanında ve düzgün cevap verilerek dış paydaşlara ve öğrencilere yönelik algımızın pozitif yönde değişmesine yardımcı olacaktır.	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü, Hizmetiçi Eğitim Birimi	6 ay
5	Standartların ve sürdürülebilirliğin yeterince sağlanamamış olması.	İletişim veya insan kaynakları gibi alanlarda her fakültenin bir yetkilisi olması ve bu kişinin hem kendi amiriyle hem de Rektörlük ile bağlantıda olması. Bir üst kimlik olarak Ankara Üniversitesi, tüm fakülte ve birimlerinin bazı konularda, özellikle kurumsal kimliği ön plana çıkaracak noktalarda benzer yöntemler benimsemesi Sosyal medya ilkelerinin tüm birimlerde aynı şekilde uygulanması, etkinliklerin tüm birimlerde aynı titizlikle düzenlenmesi, ortak etik değerlerin tanımlanması ve benimsenmesi, söylemlerin aynı olması.	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü,	6 ay
6	Akademik, İdari ve öğrencilerin çevreye duyarlılığının artırılması konusundaki yetersizlikler	Çevre kirliliği, geri dönüşüm gibi konularda üniversite olarak hassas ve öncü olmamız, kampüsteki trafik akışında hızlı araç kullanılmaması, yaya önceliğinin olması, üniversitemize ait mekânlarda ve araçlarda üniversite radyomuzun çalınması, ortak kullanım alanlarının sıklıkla denetlenmesi	Rektörlüğümüzün ilgili birimleri	Sürekli

7	Birimler arası iletişimin sağlanmasındaki yetersizlik. Sayın Rektörümüzün bu konuya verdiği önem akademik, idari personel ve öğrenciler tarafından memnuniyetle karşılanmaktadır. Sosyal sorumluluk projelerinin azlığı	Tüm birimlerin iletişim kurabileceği bir ağ sistemi oluşturulabilir Akademik, idari personel ve öğrenciler sosyal sorumluluk projelerine özendirilmeli, iç ve dış paydaşlarla ortak projeler yapılması teşvik edilmeli	Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü	Sürekli
8	Mezunlar ile iletişimin zayıflığı	Mezunlarımızın Üniversitemizin etkinliklerinden haberdar edilmesi, katılımlarının sağlanması hususunda gerekli kolaylıkların gösterilmesi	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü	Sürekli
9	Dijital mecralarda kurum kültürüne ait unsurlara yeterince yer verilmemesi.	Ünlü mezunlarımız, üniversitemize ait eski fotoğraflar, ilginç bilgiler, hikâyeler gibi paylaşımlar daha sık yapılmalı. Her mecranın kendi hedef kitlesine yönelik postlar titizlikle hazırlanmalı ve Ankara Üniversitesinin değerleri sık sık takipçilere hatırlatılmalı. Aynı zamanda, etkinlikler dışında, üniversitemizde yürütülen bilimsel çalışmalara yönelik haberlere daha fazla yer verilmeli	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü	Sürekli

Tema 4. Kurumsal İmaj

Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İşbirliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1 İdari Personel Tutum ve Davranışlarındaki Olumsuzluklar Üniversite birimlerinin girişlerinde ve özellikle üniversite hastanelerinin gişe ve kabul noktalarında bulunan personellerin tutum ve davranışları, kurum imajı açısından çok önemlidir. Aynı zamanda bu durum kurum içi idari ve akademik personel ile öğrencilerin, kurumsal aidiyetini de geliştirebilir. Bu konuda eksiklikler bulunmaktadır.	Karşılama ve kabul noktalarında bulunan personele periyodik, kapsamlı ve zorunlu hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi, motivasyon ve aidiyetlerini arttırıcı etkinliklerin düzenlenmesi	Rektörlük Hizmet içi Eğitim Koordinatörlüğü	1 yıl
2 Sosyal Medya Ve Arama Motorlarıyla İlgili Yetersizlikler Ankara Üniversitesi'ni, Arama motorları ya da sosyal medya araştırırken ilk çıkan veri	Üniversitemiz; Cumhuriyetin İlk Üniversitesi olmasıyla, dünyanın saygın sıralama merkezlerinden, Center for World University Rankings, TÜBİTAK, YÖK ATLAS	Rektörlük Dijital Eğitim Koordinatörlüğü, Araştırma Dekanlığı	1 yıl

	ve sonuçlar kurumsal imaja dair ilk izlenimlerdir ve bu konuda iyileştirici düzenlemeler yapılmalıdır.	gibi platformlardaki başarısıyla görünür olmalıdır.		
3	Çalışma ve Araştırma Ortamlarının Yetersizliği Bilimsel Çalışmalarda kullanılacak Merkez Laboratuvarı, merkez kütüphane ve kongre merkezi ihtiyacı bulunmaktadır.	Akademik birimlerin bünyesinde bulunan laboratuvar ve ekipmanların tespitlerinin yapılması, birimler arası etkileşim ve entegrasyona yönelik planlamaların yapılması ve var olan ekipmanların diğer birimlerin de kullanımının sağlanması	Yapı İşleri Daire Başkanlığı Tüm Akademik Birimler	
4	İnternet altyapı yetersizliği Bazı birimlerde internet altyapısına dair sorunlar bulunmaktadır.	İnternet altyapısının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar arttırılabilir. Birimlerde ortaya çıkabilecek elektrik kesintisi durumlarında mevcut jeneratörlerin bakım ve iyileştirilmesine yönelik çalışmaların düzenli hale getirilmesi sağlanmalıdır. Birimlerde Wifi kullanımı ve erişimi artırılmalıdır.	Rektörlük Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı	6 ay ila 1 yıl
5	Üniversitenin dış imajına yönelik eksiklikler bulunmaktadır.	Öğrenim görmüş tanınmış kişilerle söyleşiler yapmak ya da online ya da yüz yüze derslere konuk etmek, kurum imajı ve kurumsal aidiyet açısından pozitif bir etki yaratabilir. Birimlerin tarihçesine yönelik materyallerin ve eski eserlerinin envanterlerinin oluşturulması ve uygun koşullarda sergilenmesi veya depolanması Üniversite içinde tescilli bulunan ve tescil almaya uygun binaların tespit edilmesi, tescillerinin alınması ve ilgili birimlere ulaştırılması. İlgili birimlerde kurum kültürünü temsil et-mesi açısından sergilenmesi. Üniversitenin Uluslararası-laşma çabalarına destek olmak adına Uluslararası fuarlara katılımın arttırılması ve fuarlarda kurulacak stantların üniversitenin tarihini yansıtırken, son moda teknolojik ürünlerin kullanılması. Örneğin, Üniversitenin tarihinin yapay zekâ teknolojileriyle anlatılması. Üniversitenin tarih ve bilimin buluştuğu vizyoner bir bakış açısı sunması dış imajına katkı sağlayacaktır.	Tüm ilgili akademik birimler Rektörlük Sağlık, Kültür Spor Hizmetleri biriminin ulaşım ve konaklama desteği vermesi Rektörlük Yapı İşleri Birimi ve ilgili Akademik birimler Rektörlük Uluslararası Tanıtım ve Marka Koordinatörlüğü	1 yıl

		Hayvan dostu bir üniversite imajını güçlendirici atılımda bulunmak. Hayvanı ve Doğayı seven bir üniversite, kişilerdeki kötü imaj ve algıları da silebilecek nitelikte antipolitik yaklaşımlar olarak tüm dünyada temiz/iyi/berrak imaj anlayışı içinde yer etmektedir.	Rektörlük Çevre Koordinatörlüğü İlgili öğrenci toplulukları Veteriner Fakültesi	
6	Öğrenci-Öğretim Elemanı İletişim sorunu Uzaktan Eğitim yoluyla verilen derslerde öğrencilerin yaşadığı problemler. Örneğin, sistemsel sıkıntılar, ilgili dersin sorumlusu ile iletişim kuramama	Öğrencilerle anket yapılabilir. Öğrencilerin kurumsal e-posta adreslerini edinmelerinin teşviki Wi-fi kullanımının artırılması ve daha da iyileştirilmesi	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Öğrenci Dekanlığı Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Öğretim Elemanları	1 yıl
7	Üniversitenin iç imajına yönelik eksiklikler.	Ortak akıl yürütme ve fikir birliğine yönelik proje ve atılımlarla birleştirici bir yönetim anlayışının geliştirilmesi. (Doğa, geri dönüşüm, hayvan dostu uygulamalar, yapay zekâ, afet yönetimi, çocuk sağlığı ve hakları gibi ortak noktada buluşulabilecek sosyal sorumluluk projelerinin desteklenmesi ya da oluşturulması.) Örnek ve rol model kurum imajını destekleyecektir. “Bir Kuruluşun sahip olduğu yerin doldurulamaz tek sermayesi; insanların bilgi ve yeteneğidir” sözünden yola çıkarak, kurum içi eğitim çalışmalarının yaygınlaştırılması, belirli aralıklarla tekrarlanması ve katılımın ödüllendirilmesi. (Sertifika, katılım belgesi vb.) Araştırma Dekanlığının faaliyet ve çalışmalarının tüm birim yöneticileri tarafından desteklenip, teşvik edilmesi. Akademik danışmanlık öğrencilerin üniversiteye uyumunda, aidiyet duygusunun benimsetilmesinde ve kurum kültürü ile kurumsal imajın benimsetilmesinde oldukça önemlidir. Üniversitemiz Akademik Danışmanlık Yönergesi çerçevesinde danışmanlık hizmetlerinin aktif olarak yürütülmesi sağlanmalıdır.	Araştırma Dekanlığı Öğrenci Dekanlığı Tüm akademik birimler, Öğrenci Dekanlığı	1 yıl

	Öğrencilerin üniversitelere yönelik olumlu bir imaj algısına sahip olabilmeleri için sorunlarına çözüm bulunup, beklentilerini yönetime rahatça aktarabilmeli ve yönetimce de mutlaka geri dönüş sağlanmalıdır. Öğrencilerin kendilerini temsil edecek birim öğrenci temsilcilikleri ile öğrenci konseyi oluşturulmalı, bu sayede öğrencilerin kendilerini ilgilendiren kararlara katılımları sağlanmalıdır.		
--	--	--	--

Kurum Kültürü Masası Eylem Planı

No	Sorunlar	Çözüm Önerileri	Sorumlu ve İş Birliği Yapılacak Birim	Planlama Tarihi	Hedef Tarihi	Hedeflenen Somut Çıktı	Planlama Tarihi			
							Mevcut Durum	01.10.2024	31.12.2024	01.04.2025
Üst Kültür										
1	Fakültelerin Üniversitemiz Misyon ve Vizyonunu yeterince yansıtmaması	Başta tüm Fakültelerimiz olmak üzere diğer birimlerimizin de internet sayfalarında ve diğer tüm yazılı metinlerde Misyon olarak Üniversite misyonunu yazmaları ve Fakülteye ait özel bir misyon mevcut ise ona yer vermeleri bir bütün olmamız, Üniversite aidiyet duygusu için gereklidir.	Fakülte Dekanlıkları/ Yükseköğretim/ Konservatuvar Müdürlükleri	1.10.2024	31.12.2024	Tüm Akademik Birimlerin Misyon ve vizyonlarını Üniversitemiz Misyon ve vizyonuna uyumlu olacak şekilde düzenlemeleri	Birçok akademik birimde bu konuda eksiklikler bulunmaktadır.	Akademik Birimlerin Komisyon oluşturması, durum tespiti	Misyon ve Vizyonu üniversitemize uyumlu hale dönüştürmek	-
2	İdari personelin aidiyet duygusunun geliştirilmesi	İdari personelimizin de misyonumuzu gerçekleştirmede rolü olduğunun belirtilmesi, tüm çalışanları ile birlikte ifadesine yer verilmesi uygun olacaktır	Rektörlük Basın ve Halkla İlişkiler Birimi	1.10.2024	31.12.2024	Tüm Akademik Birimlerin Misyon ve vizyonlarını Üniversitemiz Misyon ve vizyona uyumlu olacak şekilde düzenlemeleri	Birçok akademik birimde bu konuda eksiklikler bulunmaktadır.	İdari personele görüş sorulması	Görüşlerin değerlendirilmesi, misyon ve vizyonumuzda görüşlere yer verilmesi	-
3	Üniversite olarak söylemlerimizde sıklıkla yer alan “Öğrenci odaklı bir üniversite olduğumuzun Misyonumuzda yer almaması	İnternet sayfamızda ve diğer gerekli alanlara öğrenci odaklı bir Üniversite olduğumuzun eklenmesi.	Rektörlük Basın ve Halkla İlişkiler Birimi	1.10.2024	31.12.2024	Tüm Akademik Birimlerin Misyon ve vizyonlarını Üniversitemiz Misyon ve vizyona uyumlu olacak şekilde düzenlemeleri	Birçok akademik birimde bu konuda eksiklikler bulunmaktadır	Misyonumuzun öğrenci odaklı bir üniversite olduğumuz bilginin yeralacağı biçimde düzenlenmesi	-	-
4	Ankara Üniversitesi vizyonunda yer alan «Nitelikli araştırmalar yapan» ifadesi tam olarak Üniversitemizi tanımlayamamakta, «Bilgi ve yeteneklerini» ifadesi	«Nitelikli ve nicelikli araştırmalar yapan» şeklinde olmalıdır. »....bilgi, donanım ve yeteneklerini....» olmalıdır.	Rektörlük Basın ve Halkla İlişkiler Birimi	1.10.2024	31.12.2024	Tüm Akademik Birimlerin Misyon ve vizyonlarını Üniversitemiz Misyon ve vizyona uyumlu olacak şekilde düzenlemeleri	Birçok akademik birimde bu konuda eksiklikler bulunmaktadır	Misyon ve vizyonda yer alan eksikliklerin giderilmesi	-	-
	«insanlık ve ülke yararına kullanan, evrensel düzeyde fark yaratan bir üniversite olmalıdır. » kısmının	«...insanlık, çevre (doğa bilinci ve hayvan sevgisi) ve ülke yararına kullanan, evrensel düzeyde fark yaratan, yenilikleri takip eden ve geleceğe kalıcı miras bırakan, olağan ve olağanüstü durumlarda, ulusal ve uluslararası işbirliklerine öncülük yapan bir üniversite olmaktadır.» halinin değerlendirilmesi Üniversitemizi daha iyi tanımlayan ifadelere yer verilmesi uygun olacaktır								

5	Ankara Üniversitesi logosunun anlam ve öneminin kurum çalışanları ve dış paydaşlar tarafından yeterince bilinmemesi	Üniversite tarafından basılan takvim dergi yada tüm yayınların bir iç kapağında logo öyküsüne yer verilmesi. Üniversite bünyesinde konulu tüm toplantılarda sadece 120 saniye ile sınırlı olarak logo oluşumu animasyonunun gösterilmesi Rektörlük binamızdan başlayarak; her binanın girişinde logo öyküsü yer almalı, bir yanında da asılan birimin var ise kendi logosunun açıklamasının olması Üniversiteye bağlı tüm kurumlarda özel tören ve emeklilik armağanları anmalıkları standart hale getirilmelidir. Üzerine üniversite logosu işlenerek kişiye özgü anmalıklar yapılmamalıdır. Söz konusu; özelde üniversite, genelde ülke temsili ise; takdim edilen armağanlar mutlaka üniversiteyi yansıtmalı. Ekstra özel armağanlar için vakıf aracılığı ile ambalaj ve kağıt çantalar basımevimiz tarafından basılıp satış noktalarımızda SATIŞA SUNULABİLMELİDİR Üniversitemiz öğretim elemanlarının her resmi toplantıda ve/veya ulusal uluslararası toplantılarda mutlaka yaka rozeti takmaları teşvik edilmeli İlk 5. Yıldan başlayarak, 10-15-20-25-30 yıllarda özel hatıra rozetleri takdim edilebilmelidir.	Rektörlük Basın ve Halkla İlişkiler Birimi	1.10.2024	31.12.2024	Ankara Üniversitesi logosunun iç ve dış paydaşlar tarafından bilinmesi	Basılı ve elektronik yayınlarda, görsellerde logo öyküsü yer almamaktadır.	Tüm akademik Birimlerde takip birimi oluşturmak	Mevcut durumu tespit ederek düzenlemeler yapmak	-
			Rektörlük Basın ve Halkla İlişkiler Birimi	1.10.2024	31.12.2024	Farkındalığın artırılması	Ankara Üniversitesi logosunun anlam ve öneminin kurum çalışanları ve dış paydaşlar tarafından yeterince bilinmemekte	Hizmetiçi eğitimlerde yer vermek	Özellikle işe yeni başlayanlar için bilgilendirme toplantısı düzenlemek	Devamlılık
			Rektörlük Basın ve Halkla İlişkiler Birimi			Kurumsal temsiliyetin öneminin artması	Üniversitemizi temsil eden, görünürlüğünü artıran yeterli materyal bulunmamakta	Üniversitemizin ilgili biriminin durum tespiti yapması	Kaynak temini	Üretim yapmak
			Rektörlük Basın ve Halkla İlişkiler Birimi			Kurumsal temsiliyetin öneminin artması	Önerilen hatıra rozetleri mevcutta bulunmamakta	Üniversitemizin ilgili birimi planlama yapmalı	Planlanan rozetlerin üst yönimce kabulü	Temin etmek
6	Ritüellerin ve törenlerin sayısı yetersiz olması	Üniversite şenliklerinin artırılması, yeni atanan öğretim üyelerine cüppe giydirilmesi, işe yeni başlayan personelle toplantı yapılması, emeklilerin sosyal ve akademik toplantılardan haberdar edilmesi	Tüm akademik birimler	1.10.2024	1.04.2025	Ritüellerin ve törenlerin sayısının artması	Üniversitemizde öğrenci, öğretim üyesi odaklı etkinlikler yapılmaktadır. Fakat bu etkinliklerin sayısının artırılması gerekmektedir. Aidiyetin ve motivasyonun artırılmasında olumlu etkiler yaratacaktır.	Tüm Akademik Birimlerde komisyon oluşturmak	Birimlerin etkinlik planlarını oluşturmaları	Düzenlemek

7	Ortaklık oluşturan davranışlar, "Biz duygusunun desteklenmesi" konusundaki yetersizlikler	Çalışanlar arasındaki aidiyet hissine sağlayan kurumsal geziler, ödülleri gibi	Tüm idari ve akademik birimler	1.10.2024	1.04.2025	Akademik ve İdari Birimlerin bu konudaki farkındalığının artırılması	Üniversitemizde öğrenci, öğretim üyesi odaklı etkinlikler yapılmaktadır. Fakat bu etkinliklerin sayısının artırılması gerekmektedir. Aidiyetin ve motivasyonun artırılmasında olumlu etkiler yaratacaktır.	Üniversitemizde bir birim oluşturmak	Planlama toplantıları yapmak	Web sayfasında duyurmak
8	Kurumsal maddi bir tarzın oluşturulmasındaki yetersizlikler	İmaj yaratımı, bina, bina çevreleri, düzenlemeler, kıyafet yönetmelikleri gibi	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü, Yapı İşleri Daire Başkanlığı	1.10.2024	1.04.2025	Planlamaların ve çalışmaların sayısının artırılması	Rektörlüğü-müzce bu konuda çalışmalar yapılmaktadır.	Birimlerin altyapı/ teknik eksiklikleri ve taleplerinin tespiti.	Kıyafet yönetmeliğinin oluşturulması.	Yapılan çalışmaların akademik, idari personel ve öğrencilere duyurulması.
9	Kurum içi aidiyetin geliştirilmesindeki aksaklıklar	Şeffaflığa ve Açık İletişime Teşvik Kapsayıcı bir ortam oluşturmak Kurumsal Aidiyetin öneminin gösterilmesi hususunda çalışanların fikirlerine önem vermek, beklentilerini öğrenmek, geri bildirimler doğrultusunda düzenlemeler yapmak Kurum içi adalet, çalışanlar arasında saygıya ve sevgiye dayalı sağlıklı bir iletişim ve adil bir iş dağılımı yapmak Çalışan gelişimine odaklanmak	Tüm akademik ve İdari Birimler	1.10.2024	1.04.2025	Akademik, idari personel ve öğrencilere anket uygulamak ve anket sonuçlarını paylaşmak	Kurum çalışanlarının ve öğrencilerin aidiyetinin ölçüldüğü çalışmalar yok/yeterli değil	Anket sorularının oluşturulması, etik kurul kararı alınması	Üniversitemiz iç paydaşlarına anketin uygulanması	Anket sonuçlarının duyurulması
10	Arşiv kültürünün yetersizliği	Her birime ait dokümanın, belgenin dijitalleştirilerek gelecek nesillere aktarılması	Arşiv ve Dokümantasyon Birimi	1.10.2024	1.04.2025	Birim kültürüne ait belgelerin dijitalleştirilmesi	Bu konuda çabalar var fakat yeterli değil	Tüm Birimlerin komisyon oluşturarak, kurum kültürünü yansıtan dokümanlarını tespit etmesi	Dijitalleştirme çalışmalarının başlatılması	Yapılanların paylaşılması

Aidiyet

1	Kurumsal İletişimin Zayıflığı	Evlilik, doğum, ölüm, başarı haberleri gibi gelişmelerinden tüm kurumun haberdar edilmesi, ortak hediye alınması, kutlanması, taziye bildirilmesi Zaman zaman sosyal etkinliklerle (birlikte çay içme, yemek, sinema, tiyatro, konser vb.) iş ortamı keyifli bir hale getirilebilir.	Üst Yönetim (Dekanlık ve Müdürlükler), birlikte çalıştığı ekip (Ana bilim /Ana sanat dalı) Sağlık Kültür ve Spor Hizmetleri	1.10.2024	1.4.2025	İletişimin güçlendirilmesi	Üniversite bileşenlerinden öğrenci, öğretim elemanları ve idari personelin karşılıklı etkileşimlerinin azlığı	Birimlerin iletişimi artırıcı etkinliklerini planlaması	Planların uygulanmaya başlaması	Sonuçların takibi, rapor oluşturma
---	-------------------------------	---	--	-----------	----------	----------------------------	---	---	---------------------------------	------------------------------------

2	Kurum içi aidiyetin geliştirilmesindeki aksaklıklar	Şeffaflığa ve Açık İletişime Teşvik Kapsayıcı bir ortam oluşturmak Kurumsal Aidiyetin öneminin gösterilmesi hususunda çalışanların fikirlerine önem vermek, beklentilerini öğrenmek, geri bildirimler doğrultusunda düzenlemeler yapmak Kurum içi adalet, çalışanlar arasında saygıya ve sevgiye dayalı sağlıklı bir iletişim ve adil bir iş dağılımı yapmak Çalışan Gelişimine Odaklanmak Kampüs kartların tüm kampüslerde, kütüphane, sosyal tesis gibi birimlerde geçerli olması Mezunların Üniversitemiz birim ve tesislerine rahatlıkla girebilmeleri Emekli olanların kütüphanelerimizden faydalanabilmeleri Mezun kartlarının sadece Üniversitemiz ilgili biriminden verilmesi Kampüslerde biraraya gelinebilecek lokal, misafırhane ve sosyal tesislerin oluşturulması Araç giriş kartlarının ücretsiz olması	Tüm akademik ve idari Birimler	1.10.2024	1.4.2025	Aksayan yönlerin tespiti, görüş sorma	Kurumiçi aidiyette aksayan yönler bulunmakta	Aidiyetin gelişmesinde yapılacakların planlanması	Uygulamaya başlanması	Sonuçların takibi, rapor oluşturma
3	Amaçsız, isteksiz, verimsiz, mutsuz çalışma	Motivasyonu artırmak için sorumluluk verilerek ilgi ve alanına uygun çeşitli projelerde görev almasının sağlanması Şeffaf ve adil çalışma koşullarını iyileştirme Çalışma ortamını fiziksel ve manevi destek ile iyileştirme Emeğin sözel ve/veya yazılı takdir edilmesi, İstekli olduğu alanda çalışmasının sağlanması Ödül mekanizmalarının kullanılarak çalışanların onurlandırılması Kurumsal kaynaklardan yararlanılmasında kolaylaştırıcı unsurların geliştirilmesi	Üst Yönetim (Dekanlık ve Müdürlükler), birlikte çalıştığı ekip Araştırma Dekanlığı Öğretim Elemanları İbni Sina hastanesi, Dış Hekimliği Fakültesi	1.10.2024	1.04.2025	Çalışan memnuniyeti ve motivasyonun artırılması	Üniversitenin belkemiğini oluşturan idarî personelin işlerini severek yapmaları ve aidiyetlerinin yüksek olması, kurumun performansını belirlemede elzemdir. İdarî ve akademik personelin motivasyonlarını yükselten ve kuruma olan bağlılıklarını artıran çalışmalar yeterli değildir	Çalışan Memnuniyetinin ölçülmesi için anket oluşturma	Anketin uygulanması	Sonuçların paylaşılması

4	İşlerin aksaması, eksik, yetersiz ya da yanlış iş yapılması	Ceza ve ödül uygulamalarının işletilmesi (Grup içinde onurlandırma, olumsuz eleştirilerin ise birebir olarak yalnız yapılması) Ödüllerin web sayfası ve sosyal medya platformlarında yayınlanması Tevsik edici yöntemlerin kullanılması En azından yılda bir kez ücretsiz sosyal etkinliklerin düzenlenmesi	Üst Yönetim (Dekanlık ve Müdürlükler) Öğretim Elemanları Öğrenciler	1.10.2024	1.04.2025	Kurum çalışanlarının performans düşüklüğünün nedenlerinin tespiti	Akademik ve İdari Birim çalışanlarında performans düşüklüğü bulunmakta	Performans Düşüklüğü'nün nedenlerini belirlemede anket oluşturmak	Anketin uygulanması	Sonuçların paylaşılması
5	Gerekçesiz atama ve görev yerlerinin değişimi	Alt-üst ilişkilerinde üst yöneticilerin iletişime açık olması Atama ve görev değişimi gibi hususlarda insan odaklı perspektif benimsenmesi: Haklı gerekçelerin idari personele açıklanması ve buna mukabil idari personelin fikrinin ve onayının alınması İhtiyaç dahilinde olsa dahi görev yeri değişikliğinde ilgili idari Birim Sekreterlerinin onayı alınmalı Atama ve görev değişiminde liyakat konusu temel kriter olarak ele alınmalı. Üst yöneticilerin astlarını değerli hissettirmesi	Üst yönetim Birimlerin akademik yöneticileri	1.10.2024	1.4.2025	Şeffaf Yönetim Anlayışının Kurum çalışanlarına hissettirilmesi	Üniversitemizde şeffaf yönetim anlayışı hakimdir. Ancak çalışanlar bu konuda doğru ve yeterli bilgiye sahip değiller	Bilgilendirme toplantıları planlamak	Katılımcıları tespit etmek	Sonuçların paylaşılması
6	Yetki ve sorumluluk karmaşası	Yetki ve sorumlulukların sınırlarının iyi çizilmesi	Üst yönetim Birimlerin akademik yöneticileri	1.10.2024	1.4.2025	Yetki ve sorumluluk karmaşası durum tespiti	Çoğu birimde bu sorun bulunmakta	Çalışanlarla toplantılar planlamak	Toplantı sonuç raporları oluşturmak	Sonuçların paylaşılması
7	Personel sayısındaki azlık ve nitelikli personel yetersizliği	Personel alımı, nitelikli personel eğitimi, hizmet içi eğitim konularında iyileştirme yapılması Konusunda yetkin, motivasyonu yüksek, yenilikçi ve değişimlere açık çalışan personel profilinin sürekliliğini sağlanması İnsan kaynakları gücünün sürekliliğini ve etkinliğini sağlayacak yenilikçi Personel sistemlerinin geliştirilmesi ve idari yapılanmasının gerçekleştirilmesi Birimlerin ihtiyaçları doğrultusunda nitelikli işgücüne hızlı erişim taleplerinin sağlanması	Üst Yönetim (Rektörlük Personel Daire Başkanlığı)	1.10.2024	1.4.2025	Birimlerin nitelikli eleman eksikliğinin tespit edilmesi	Birimlerdeki idari personel sayısındaki azlık ve nitelikli personel yetersizliği nedeniyle idari yapılanma kısmındaki yetersizlikler, sonrası idari işlerde fazlasıyla vakit kaybedilmesi, kurum imajı ve personelin kurumsal aidiyetinin oluşmasını olumsuz yönde etkilediği gözlenmektedir.	Birimlerle toplantılar planlamak	Toplantı sonuç raporları oluşturmak	Sonuçların paylaşılması

8	Kurumun amaç ve değerleri ile maddi kaynakları	Kurum tarafından aidiyet kazan-dırmaya yönelik olarak göreve yeni başlayanlara ve diğer çalışanlara periyodik hizmet içi eğitimler verilmesi	Hizmet içi Eğitim Koordinatörlüğü	1.10.2024	1.4.2024	Kurum çalışanlarında hizmetiçi eğitimlerle kurum bilincini artırmak	Özellikle işe yeni başlayanlarda ve mevcut çalışanlarda kurum kültürünün zayıf olması	Hizmetiçi eğitim planlamak	Eğitime Katılacakların tespiti ve eğitim verilmesi	Sonuçların paylaşılması
9	Kurumsal maddi kaynaklara duyarsızlık	Maddi kaynakların kullanımına ilişkin bilincin artırılması Aylık veya belirlenen zaman dilimlerinde personel toplantıları yapılarak yönetsel olarak personelin bilgilendirilmesi ve astların ihtiyaçlarının belirlenmesi ile iş takibinin yapılması	Hizmet içi Eğitim Koordinatörlüğü Eğitim Bilimleri Fakültesi Sosyoloji ve Psikoloji Alanı öğretim üyeleri	1.10.2024	1.4.2025	Kurum çalışanlarında hizmetiçi eğitimlerle kurum bilincini artırmak	Fiziksel gereksinimlerine (açık kalan ışık ve muslukları kapatmama vb.) duyarsız kalma, sahip çıkmama	Hizmetiçi eğitim planlamak	Eğitime Katılacakların tespiti ve eğitim verilmesi	Sonuçların paylaşılması
10	Kurumsal maddi kaynakların hijyenik ve temiz olması	Birimlerin, dersliklerin ve ofislerin temizliğine dikkat edilmesi Birimler ve Akademik Bölümlerde açık mutfak gibi opsiyonun olması. Temizliği kullanıcılara ait olmak kaydıyla	Tüm idari ve akademik personel, öğrenciler	1.10.2024	1.4.2025	Kurum çalışanlarında hizmetiçi eğitimlerle kurum bilincini artırmak	Çoğu akademik ve idari birimde hijyen ve temizlik sorunları yaşanmaktadır	Hijyen ve temizlik konusuna önem veren birimlerin tespiti ve ödüllendirilmesi, Bu konuda zayıf olan birimlerin tespiti	Hizmetiçi eğitim planlamak	Sonuçların paylaşılması
11	Toplumsal katkı çalışmalarının zayıflığı	Öğrenci, idari ve akademik personelin motivasyonu sağlayarak; Kendi biriminde, Üniversitemizin diğer birimlerinde (sağlık ve spor tesislerinde, anaokulu, üniversite-temiz vakıf okulu) ve Yaşlı bakım evi, çocuk esirgeme kurumu vb. diğer kamu kurumlarında Alanları doğrultusunda çalışmaya yönlendirilmeleri	Üst Yönetim (Dekanlık ve Müdürlükler) Araştırma Dekanlığı Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü Sağlık Kültür ve Spor Hizmetleri	1.10.2024	1.4.2025	Kurumun tüm iç paydaşlarının bu konuda bilinçlendirilmesi	Üniversitemiz toplumsal katkı çalışmaları kapsamında hedeflediği düzeye henüz ulaşamamıştır	Hizmetiçi eğitim planlamak	Eğitime Katılacakların tespiti ve eğitim verilmesi	Sonuçların paylaşılması
12	Üniversiteye uyum haftasında öğrencilere sunulan programda aidiyet eğitiminin bulunmaması	Üniversiteye uyum haftası programında "aidiyet" kavramını ele alan konferans/ seminer/ panel düzenlenmesi	Öğrenci Dekanlığı Üst Yönetim Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetleri Koordinatörlüğü	1.10.2024	31.12.2024	Öğrenciye Uyum Haftasında Aidiyet duygusunun önemi ve Üniversitemizin bu konuya verdiği önemi vurgulamak	Birinci sınıf öğrencilerinde aidiyet duygusu yeterince oluşmamıştır.	Birinci sınıf öğrencilerinin beklentilerinin sorgulandığı anket hazırlamak	Anketi uygulamak	Sonuçların paylaşılması
13	Öğrencilere yönelik aidiyet konusunda iyileştirici düzenlemeler yapılması	Akademisyenler ile öğrenciler arasında nitelikli etkileşimin geliştirilmesi Öğrencilerin aidiyetlerini artırıcı, ihtiyaçlarını dikkate alan eğitim programlarının	Üst Yönetim Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetleri Koordinatörlüğü Eğitim Programları Koordinatörlüğü	1.10.2024	31.12.2024	Öğrencilerin aidiyet duygusunu ölçmek. Öğrencilerin aidiyeti, akademik ve idari personel-den, yönetimden gördüğü ilgiye, desteğe ve saygıya ilişkin bilişsel değerlendirmeyi içermektedir.	Ara sınıf ve mezun aşamasındaki öğrencilerde aidiyet duygusu yeterince oluşmamıştır.	Ara sınıf ve mezun aşamasındaki Öğrencilerin katılacağı anket hazırlamak	Anketi uygulamak	Sonuçların paylaşılması

		geliştirilmesi ve sosyal etkinliklerin düzenlenmesi Akademik ve sosyal etkinliklere katılımın teşvik edildiği, kapsayıcı ve destekleyici üniversite ortamının oluşturulması	Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü Öğretim Elemanları			Öğrencilerin öğretim üyeleri ile ilişkilerin niteliğinin de onların akademik motivasyonlarında rol oynadığı ve öğretim elemanlarının öğrencilere olan ilgisinin ve saygısının olmasını gerektirmektedir. Akademik içsel ve dışsal güdülenme ile pozitif, güdülenmenin eksikliği negatif yönde bir ilişkiye zemin hazırlayabilir. Bu nedenle bu konuda iyileştirici düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.				
--	--	---	---	--	--	--	--	--	--	--

İletişim

1	Ortak Dil Sorunu	Akademik ve İdari Personele, işe yeni başlayanlara verilecek oryantasyon programı veya zorunlu hizmet içi eğitim kapsamında "Ankara Üniversitesi" eğitimi verilebilir eğitim kapsamına ortak dil konusunun önemi vurgulanmalıdır	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü	1.10.2024	1.04.2025	Yazılı ve sözlü dil. Şakalaşmalardan mecazlara, sloganlara, selamlaşmalardan, hitaplarına uygun dilin belirlenmesi	Başta idari personel olmak üzere, akademik personel ve öğrencilerin konuşma uslubu konusunda ciddi sorunlar bulunmaktadır	Hizmetiçi Eğitim planlamak, Uyum haftasında etkinlikler içerisinde ortak dilin öneminin anlatılması	Birimlerde pilot çalışmaların yapılması	Yazılı ve sözlü platformlarda ortak dilin nasıl olmasını gerektiğinin belirtildiği bir kılavuz hazırlamak
2	Kuralların çalışanlar tarafından yeterince bilinmemesi/ benimsenmemesi	Sosyal yaşamın yönetmeliklerle belirlenmiş kuralları personele hatırlatılmalı. Örneğin; senatoya bir etkinlik için gidilirken nasıl giyinilir, mezuniyetlerde nasıl giyinilir ve nasıl davranılır vb.	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü			Kurum ile ilgili genel bilgi, kıyafet, yazılı veya yazılı olmayan kural, tutum ve davranışların kurum çalışanları tarafından benimsenmesi	Kurum ile ilgili genel bilgi, kıyafet, yazılı veya yazılı olmayan kural, tutum ve davranışlar yeterince belirgin değildir	Hizmetiçi eğitim planlamak	Farklı gruplara eğitim vermek	Sonuçların paylaşılması
3	Akademik ve idari personelin sorunlarını iletebileceği, memnuniyet ve iş tatmini açısından ölçme ve değerlendirmelerin yapılabileceği etkili bir insan kaynakları departmanının eksikliği	Çalışanların sorun ve önerilerini rahatlıkla dile getirebilecekleri ve aksaklıklara, gelişen kriz ve problemlere çözüm olanakları sunan, profesyonel bir İnsan Kaynakları Birimi kurulabilir. Bu anlamda ilk etapta kariyer merkezinden ve örgütsel davranış konusunda uzman hocalardan destek alınabilir. Çok gerekirse, profesyonel danışmanlık firmaları da yönetsel anlamdaki boşlukları ve sorunları çözmek için değerlendirilebilir.	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü, Hizmetiçi Eğitim Koordinatörlüğü	1.10.2024	1.04.2025	İnsan kaynakları biriminin oluşturulması	Akademik ve idari personelin sorunlarını iletebileceği, memnuniyet ve iş tatmini açısından ölçme ve değerlendirmelerin yapılabileceği etkili bir insan kaynakları departmanı bulunmamaktadır	İnsan kaynakları biriminin oluşturulması	Birimin görev ve sorumluluklarının belirlenmesi	Kurum çalışanlarıyla paylaşılması

		Üniversitemiz bünyesinde düzenlenen hizmet için eğitimler özellikle etkili iletişim gibi alanlarda çok faydalı olmaktadır. Etkili konuşma, yazma, iletişim, problem çözme, çatışma yönetimi gibi eğitimlerin birimler özelinde ayrı ayrı verilmesi.								
4	İş tanımları ve iş bölümünün oluşturulmasındaki aksaklıklar	İş motivasyonunu sekteye uğratan unsurlar ele alınmalı, çalışanların memnuniyeti ölçülmeli	Üst Yönetim, tüm akademik ve idari birimler	1.10.2024	1.04.2025	Tüm birimlerde İş tanımı ve iş bölümünün oluşturulması	Üniversitemiz birimlerinde çalışanların iş bölümü akış şeması bulunmamaktadır.	Çalışanların görev, yetki ve sorumlulukların belirlenmesi	Çalışanlara duyurulması	Birimlerin çalışanlarıyla toplantılar yapması
5	Üniversitemiz çalışanları hakkında telefon görüşmeleriyle ilgili şikayetler	Dışa yansıyan yüzümüz olan santralde çalışan veya telefona bakan kişilerin özel bir eğitime tabi tutulması, telefonlara nasıl yanıt verileceğinin de bir standardının olması (İyi günler, Ankara Üniversitesi, nasıl yardımcı olabilirim? gibi...) Bunun dışında telefonda gülümseyerek, kısa ve net konuşarak ve sorunları çözmeye çalışarak, aynı şekilde gelen maillere zamanında ve düzgün cevap verilerek dış paydaşlara ve öğrencilere yönelik algımızın pozitif yönde değişmesine yardımcı olacaktır.	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü, Hizmetiçi Eğitim Koordinatörlüğü							
6	Standartların ve sürdürülebilirliğin yeterince sağlanamamış olması.	İletişim veya insan kaynakları gibi alanlarda her fakültenin bir yetkilisi olması ve bu kişinin hem kendi amiriyle hem de Rektörlük ile bağlantıda olması. Sosyal medya ilkele- rinin tüm birimlerde aynı şekilde uygulanması, etkinliklerin tüm birimlerde aynı titizlikle düzenlenmesi, ortak etik değerlerin tanımlanması ve benimsenmesi, söylemlerin aynı olması.	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü	1.10.2024	1.04.2025	Bir üst kimlik olarak Ankara Üniversitesi, tüm fakülte ve birimlerinin özellikle kurumsal kimliği ön plana çıkaracak noktalarda benzer yöntemler benimsemesi	İletişim veya insan kaynakları gibi alanlarda her fakültenin bir yetkilisi bulunmamaktadır	İnsan kaynakları Biriminin oluşturulması	Görev ve sorumlulukların Tanımlanması	Birim çalışanlarıyla paylaşılması
7	Akademik, İdari ve öğrencilerin çevreye duyarlılığının artırılması konusundaki yetersizlikler	Çevre kirliliği, geri dönüşüm gibi konularda üniversite olarak hassas ve öncü olmamız, kampüsteki trafik akışında hızlı araç kullanılması	Rektörlüğümüz ilgili birimleri	1.10.2024	1.04.2025	Çevre bilincinin artırılması	Akademik, idari personel ve öğrencilerde çevre bilinci yeterince gelişmemiştir	Hizmet içi eğitim konferansları gibi etkinlikler planlamak	İç paydaşların katılacağı, çevrenin Temizliği ve korunmasıyla ilgili uygulama alanları belirlemek	İç paydaşlarla uygulama yapmak

		maması, yaya önceliğinin olması, üniversitemize ait mekânlarda ve araçlarda üniversite radyomuzun çalınması, ortak kullanım alanlarının sıklıkla denetlenmesi								
8	Birimler arası iletişimin sağlanmasındaki yetersizlik.	Tüm birimlerin iletişim kurabileceği bir ağ sistemi oluşturulabilir	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü	1.10.2024	1.04.2025	İleşim ağ sistemi oluşturmak	Rektörümüzün bu konuya verdiği önem akademik, idari personel ve öğrenciler tarafından memnuniyetle karşılanmaktadır.	Görev tanımı ve görevlilerin belirlenmesi	Çalışanlarla paylaşılması	Uygulama yapılması
9	Sosyal sorumluluk projelerinin azlığı	Akademik, idari personel ve öğrenciler sosyal sorumluluk projelerine özendirilmeli, iç ve dış paydaşlarla ortak projeler yapılması teşvik edilmeli	Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü	1.10.2024	1.04.2025	Sosyal sorumluluk projelerini artırmak	Sosyal sorumluluk projelerinin azlığı	Tüm paydaşların katılabileceği sosyal sorumluluk projeleri belirlemek	Planlamak ve paydaşları teşvik etmek	Pilot çalışma gerçekleştirmek
10	Mezunlar ile iletişimin zayıflığı	Mezunlarımızın Üniversitemizin etkinliklerinden haberdar edilmesi, katılımlarının sağlanması hususunda gerekli kolaylıkların gösterilmesi	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü	1.10.2024	1.04.2025	Mezunlarla iletişimi güçlendirmek	Mezun Takip Bilgi Sistemimiz mevcut	Mezunlarımızla iletişime geçmek	Haberdar edeceğimiz etkinlik ve planları belirlemek	Pilot çalışma gerçekleştirmek
11	Dijital mecralarda kurum kültürüne ait unsurlara yeterince yer verilmemesi	Ünülü mezunlarımız, üniversitemize ait eski fotoğraflar, ilginç bilgiler, hikâyeler gibi paylaşımlar daha sık yapılmalı. Her mecranın kendi hedef kitlesine yönelik postlar titizlikle hazırlanmalı ve Ankara Üniversitesinin değerleri sık sık takipçilere hatırlatılmalı. Aynı zamanda, etkinlikler dışında, üniversitemizde yürütülen bilimsel çalışmalara yönelik haberlere daha fazla yer verilmeli	Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü	1.10.2024	1.04.2024	Kurum kültürünü içselleştirmek	Kurum kültürümüzün yeterince bilinmemesi	Hizmetiçi eğitim, Konferans gibi etkinlikler planlamak	Etkinliklerin içeriğini belirlemek	Kurum kültürümüzle ilgili bilgi paylaşımı

Kurumsal İmaj

1	İdari Personel Tutum ve Davranışlarındaki Olumsuzluklar	Karşılama ve kabul noktalarında bulunan personele periyodik, kapsamlı ve zorunlu hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi, motivasyon ve aidiyetlerini artırıcı etkinliklerin düzenlenmesi	Rektörlük Hizmet içi Eğitim Koordinatörlüğü	1.10.2024	1.04.2025	İdari personelin tutum ve davranışlarındaki olumsuzlukların düzeltilmesi	Üniversite birimlerinin girişlerinde ve özellikle üniversite hastanelerinin gişe ve kabul noktalarında bulunan personellerin tutum ve davranışları, kurum imajı	Hizmetiçi eğitim planlanması	Etkinliğin gerçekleştirilmesi	Sonuçların paylaşımı
---	---	---	---	-----------	-----------	--	---	------------------------------	-------------------------------	----------------------

							açısından çok önemlidir. Aynı zamanda bu durum kurum içi idari ve akademik personel ile öğrencilerin, kurumsal aidiyetini de geliştirebilir. Bu konuda eksiklikler bulunmaktadır.			
2	Sosyal Medya ve Arama Motorlarıyla İlgili Yetersizlikler	Üniversitemiz; Cumhuriyetin İlk Üniversitesi olmasıyla, dünyanın saygın sıralama merkezlerinden, Center for World University Rankings, TÜBİTAK, YÖK ATLAS gibi platformlardaki başarıyla görünür olmalıdır. Ankara Üniversitesi'ni, Arama motorları ya da sosyal medyada araştırırken ilk çıkan veri ve sonuçlar kurumsal imaja dair ilk izlenimlerdir ve bu konuda iyileştirici düzenlemeler yapılmalıdır.	Rektörlük Dijital Eğitim Koordinatörlüğü, Araştırma Dekanlığı	1.10.2024	1.04.2025	Sosyal medya kullanımı hakkında bilincin artırılması	Üniversitemiz Birimleri sosyal medyayı etkinliklerin paylaşımı bakımından etkili kullanmaktadır. Ancak, sosyal medyada paylaşılabilecek durum ve etkinliklerin kapsamı iç paydaşlar tarafından yeterince bilinmemektedir.	Sosyal medya kullanımının sınırlılıklarının belirlenmesi	Sosyal medya denetiminin yapılması	Paydaşlarla paylaşımı
3	Çalışma ve Araştırma Ortamlarının Yetersizliği	Akademik birimlerin bünyesinde bulunan laboratuvar ve ekipmanların tespitlerinin yapılması, birimler arası etkileşim ve entegrasyona yönelik planlamaların yapılması ve var olan ekipmanların diğer birimlerin de kullanımının sağlanması	Yapı İşleri Daire Başkanlığı Tüm Akademik Birimler	1.10.2024	1.04.2025	Çalışma ve araştırma ortamlarının sorunlarının tespiti	Birimlerin altyapı ve teknik donanım sorunları bulunmaktadır. Bilimsel çalışmalarda kullanılabilecek merkez laboratuvarı, merkez kütüphane ve kongre merkezi ihtiyacı bulunmaktadır.	Sorunların tespiti için birimlerde komisyonların oluşturulması	Raporlandırma	Üst yönetimle paylaşarak ortak çözüm önerileri oluşturmak
4	Üniversitenin dış imajına yönelik eksiklikler	Öğrenim görmüş tanınmış kişilerle söyleşiler yapmak ya da online ya da yüz yüze derslere konuk etmek, kurum imajı ve kurumsal aidiyet açısından pozitif bir etki yaratabilir. Birimlerin tarihçesine yönelik materyallerin ve eski eserlerinin envanterlerinin oluşturulması ve uygun koşullarda sergilenmesi veya depolanması	Tüm ilgili Akademik Birimler Rektörlük Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Rektörlük Yapı İşleri Birimi ve ilgili Akademik Birimler	1.10.2024	1.04.2025	Kurum imajımızı öne çıkaracak tanınmış ve topluma mal olmuş kişilerle iletişim sağlamak Birimlerin tarihçesini belgelerle ortaya koymak Üniversitemizi Ulusal ve uluslararası platformlarda tanıttak ve etkinliklere katılımı teşvik etmek	Mezunlarımız yeterince takip edilmemektedir. Birimlerimizin arşiv sistemleri yeterince oluşturulmamış/geliştirilmemiştir. Uluslararası platformlarda temsiliyetimiz yeterli değildir.	Üniversitemizin imajını artıracak etkinliklerin belirlenmesi	Kurum imajını artıran etkinlik sahiplerinin ödüllendirilmesi	Paydaşlarla paylaşımı

		Üniversite içinde tescilli bulunan ve tescil almaya uygun binaların tespit edilmesi, tescillerinin alınması ve ilgili birimlere ulaştırılması. İlgili birimlerde kurum kültürünü temsil etmesi açısından sergilenmesi. Üniversitenin Uluslararasılaşma çabalarına destek olmak adına Uluslararası fuarlara katılımın artırılması ve fuarlarda kurulacak stantların üniversitenin tarihini yansıtırken, son moda teknolojik ürünlerin kullanılması. Örneğin, Üniversitenin tarihinin yapay zeka teknolojileriyle anlatılması. Üniversitenin tarih ve bilimin buluştuğu vizyoner bir bakış açısı sunması dış imajına katkı sağlayacaktır. Hayvan dostu bir üniversite imajını güçlendirici atılımda bulunmak. Hayvanı ve Doğayı seven bir üniversite, kişilerdeki kötü imaj ve algıları da silebilecek nitelikte antipolitik yaklaşımlar olarak tüm dünyada temiz/iyi/berrak imaj anlayışı içinde yer etmektedir.	Rektörlük Yapı İşleri Birimi ve ilgili Akademik Birimler Rektörlük Uluslararası Tanıtım ve Marka Koordinatörlüğü Rektörlük Çevre Koordinatörlüğü İlgili öğrenci toplulukları Veteriner Fakültesi							
5	Öğrenci-Öğretim Elemanı İletişim sorunu	Öğrencilerle anket yapılabilir. Öğrencilerin kurumsal e-posta adreslerini edinmelerinin teşviki Wi-fi kullanımının artırılması ve daha da iyileştirilmesi	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Öğrenci Dekanlığı Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Öğretim Elemanları	1.10.2024	1.04.2025	Öğrenci-öğretim elemanı iletişim sorunlarının tespiti	Öğrenci-öğretim elemanı iletişimi hakkında şikayetler bulunmaktadır	Öğrencilere ve öğretim üyelerine uygulanacak anketin oluşturulması	Anketin uygulanması	Sonuçların paylaşımı
6	Üniversitenin iç imajına yönelik eksiklikler .	Ortak akıl yürütme ve fikir birliğine yönelik proje ve atılımlarla birleştirici bir yönetim anlayışının geliştirilmesi. (Doğa, geri dönüşüm, hayvan dostu uygulamalar, yapay zeka, afet yönetimi, çocuk sağlığı ve hakları gibi ortak noktada buluşulabilecek sosyal sorumluluk projelerinin desteklenmesi ya da	Araştırma Dekanlığı Öğrenci Dekanlığı	1.10.2024	1.04.2025	İç imajımıza yönetik eksikliklerin ve çözümlerinin belirlenmesi	Üniversitemizin iç imajına yönelik düzeltilmesi gereken sorunlar bulunmaktadır	Öğrenci, idari ve akademik personele uygulanacak anketin oluşturulması	Anketin uygulanması	Sonuçların paylaşımı

	oluşturulması.) Örnek ve rol model kurum imajını destekleyecektir. “Bir Kuruluşun sahip olduğu yerin doldurulamaz tek sermayesi; insanların bilgi ve yeteneğidir” sözünden yola çıkarak, kurum içi eğitim çalışmalarının yaygınlaştırılması, belirli aralıklarla tekrarlanması ve katılımın ödüllendirilmesi (Sertifika, katılım belgesi vb.). Araştırma Dekanlığının faaliyet ve çalışmalarının tüm birim yöneticileri tarafından desteklenip, teşvik edilmesi. Akademik danışmanlık öğrencilerin üniversiteye uyumunda, aidiyet duygusunun benimsenmesinde ve kurum kültürü ile kurumsal imajın benimsenmesinde oldukça önemlidir. Üniversitemiz Akademik Danışmanlık Yönergesi çerçevesinde danışmanlık hizmetlerinin aktif olarak yürütülmesi sağlanmalıdır. Öğrencilerin üniversitelere yönelik olumlu bir imaj algısına sahip olabilmeleri için sorunlarına çözüm bulunup, beklentilerini yönetime rahatça aktarabilmeli ve yönetimce de mutlaka geri dönüş sağlanmalıdır. Öğrencilerin kendilerini temsil edecek birim öğrenci temsilcilikleri ile öğrenci konseyi oluşturulmalı, bu sayede öğrencilerin kendilerini ilgilendiren kararlara katılımları sağlanmalıdır.	Tüm Akademik Birimler, Öğrenci Dekanlığı							
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

SAĞLIK VE ÇEVRE MASASI RAPORU VE EYLEM PLANI

Masa Başkanı: Prof. Dr. Müge GÜNALP ENEYLİ

Masa Raportörü: Beyza ERDEMSEY KARAHAN

Masa Katılımcıları: Prof. Dr. Neslihan ALKIŞ
Prof. Dr. Defne Altıntaş
Prof. Dr. Gül Nilhan TUĞ
Doç. Dr. Nihal AÇIKGÖZ
Dr. Öğr. Üyesi Nehir VAROL
Dr. Öğr. Üyesi Fatma KENEVİR
Öğr. Gör. Yeşim ÇETİNKAYA ŞEN
Dr. Nilgün Başak TECER
Birgül CENK YURDAKUL
Selşın MUTLU
Şimel GÜLHAN
Cansev SEVENCAN
Dilek BORA
Nasibe KIVRAK
Beyza Erdemsoy KARAHAN

Masa Toplantı Tarihleri: 29.11.2023, 9.2.2024, 29.02.2024 ve 7.03.2024

Masa Çalışma Yöntemi:

Doküman analizi, tartışma, yazılı görüş bildirme, odak grup görüşmesi



Sağlık ve Çevre

Sağlık ve çevre konusu aşağıdaki başlıklar çerçevesinde ele alınabilir:

1. Sağlık çalışanlarının haklarına ait bir yönetmeliğin hazırlanması: Sağlık alanında çalışan her bir birey sağlık çalışanıdır ve bu haklardan eşit olarak yararlanmalıdır. Haklar farklı yazarlar tarafından tarih boyunca farklı şekillerde tanımlanmış olup hekim ve hemşire haklarından söz ederken de daha çok mesleki sorumlulukları ele alınmıştır. 3359 sayılı Kanun, sağlık hizmetleriyle ilgili temel esasları ortaya koyan ve sağlık hizmetlerinin eşit, kaliteli ve verimli sunulması ile sağlıkta şiddete ilişkin düzenlemeleri ihtiva eden bir yasadır. Sağlık çalışanlarının hakları, kanun koyucu tarafından, hasta hakları gibi sistematik bir şekilde ele alınmadığı için ilgili mevzuat, dağınık şekilde bulunmaktadır. Sosyo-kültürel nedenler, medyada yapılan yanlış ve yanlış haberlerin etkisi hasta ve yakınları ile sağlık çalışanları arasında güven ve saygı ilişkisinin kurulmasında problemlere neden olmaktadır. Yaşam hakkının en temel bileşeni olan sağlığın korunmasında, çalışanlar açısından dinlenme önemli bir ihtiyaçtır. Ancak yoğun hasta ile ilgilenen sağlık çalışanlarının bu haklarını kullanmaları mümkün olmamaktadır. Bu davranışlar sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve depresyon gibi önemli sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Sağlık çalışanları mevzuatının olması bu sorunların önüne geçmemizi sağlayabilecektir.

2. Sağlıkta Şiddetin Sonlandırılması: Zor durumdaki bireylerle doğrudan iletişimi gerektiren sağlık kurumu çalışanları iş yeri şiddet kurbanları arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Bu bağlamda, sağlık kurumu çalışanları, diğer iş bölümlerindeki meslektaşlarına kıyasla yaklaşık 16 kat daha fazla şiddet olayına maruz kalma riskiyle karşı karşıyadırlar. 2023 yılında yapılan güncel bir araştırmaya göre Malatya'da bir kamu hastanesinde 334 sağlık çalışanına anket uygulanmış ve katılımcıların %60,5'i meslek hayatları boyunca en az bir kez şiddet mağduru olduklarını ifade etmişlerdir. En fazla görülen şiddet türü ise sözel/psikolojik (%59,9) şiddettir. Şiddete en çok hekimler (%70,7) ve hemşireler (%63,6) maruz kalmaktadır. Şiddete maruz kalma birime göre de değişmektedir. Acil, dâhili ve cerrahi servislerin yoğun bakım, ameliyathane, radyoloji ve laboratuvarlar bölümlerinden daha fazla şiddete maruz kalınan bölümler olduğu bilinmektedir. Ayrıca özel hastanelerde daha az şiddete maruz kalındığı görülmektedir.

Şiddetin Sosyal Nedenleri:

- Toplumun ahlaki değerlerinde, gücün yüceltilmesi ve "güçlünün haklı olduğu" inancının giderek yaygınlaşması.
- Temel iletişim sorunları. Yanlış anlama gibi iletişim problemlerinin yansırı sorunları açık şekilde ifade edememe, dinlememe ve empati alışkanlığının olmaması. Bu anlamda iletişim, eğitim gibi konularda iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir.

- Eğitim düzeylerinin düşük olması ve kurallara uyumsuzluk.
- Toplumda genel bir güven eksikliği, özellikle hastane, doktor ve sağlık sistemine karşı duyulan şüphe.
- Gerçeklikten uzak yüksek beklentilerin varlığı. “Bana veya hastama herkesten önce bakılacak”, “Teşhis ve tedavim derhal yapılacaktır”, “işler kısa sürede bitecek” gibi arzu ve beklentiler. Hasta ve yakınlarının aşırı istekte bulunmaları ve memnuniyetsizlikleri.
- Triaaj bilincinin eksikliği, dünya çapında uygulanan bir sistem olmasına rağmen, halkın triaaj kavramına yeterince hâkim olmamasıdır. Bu nedenle, uzun bekleme süreleri sıklıkla ihmalkârlık olarak algılanmaktadır.
- Mental veya davranış bozukluğu olan hastaların varlığı.
- Fiziki ortam ve güvenlik önlemlerinin yetersizliği
- Acil servislerin kalabalığı. Günde 1000den fazla hasta bakılan acil servislerin olması
- Kalabalık ve gürültülü ortamlar içinde bulunan doktor ve stresli hasta yakınları. Refakatçi sayısı, hasta yakınlarının sayısının fazlalığı azaltılabilir.
- Fiziksel dar alanda hasta ve yakınları ile yalnız kalma
- Silah ve yaralayıcı aletlerin taşınmasının kolay olması ve güvenlikten geçebilmesi (Hastane girişlerinde X-Ray cihazları konulabilir.)
- Çalışanlar için korumalı banko sistemlerinin olmayışı.
- Hastaneler ve acil servisler özelinde yeterli bir eğitim almayan, standart bir eğitimden geçmeyen, aynı sertifika ile birçok kurumda çalışabilen, bilgi, beceri, tecrübe, donanım, eğitim kalitesi ve standartları olmayan güvenlik görevlileri olayların oluşmaması için yeterince caydırıcı olmamakta, çeşitli endişeler ile (suçlanmak, işten çıkarılmak, idarenin arkalarında durmayacağını düşünmek gibi) olaylar karşısında maalesef seyirci kalmakta ve güvenliği sağlama görevlerini tam olarak yerine getirememektedirler. Hastanelerde ve acil servislerde ne kadar güvenlik görevlisi istihdam edileceği ile ilgili herhangi bir standarttan söz etmek mümkün değildir. Mutlaka hastanelerde ve acil servislerde çalışması gereken güvenlik görevlilerinin sayılarına standart getirilmeli, gerek fiziksel, gerek duygusal özellikleri ve eğitim standartları belirlenmeli, bu standartlar arttırılmalı ve sürekli izlenmelidir. Acil servislerde çalışan güvenlik görevlilerinin çalıştıkları yeri daha fazla sahiplenmeleri için, güvenliğini sağlamakla görevli oldukları hasta, hasta yakını ve çalışanlar için fedakârca çalışan güvenlik görevlileri teşvik edici uygulamalar ile ödüllendirilmelidir. Görevi başında karşılaşacakları olası adli ve idari sorunlar açısından mutlaka hastane idarecileri güvenlik görevlilerini desteklenmeli ve gerekli koruyucu yasal düzenlemeler ile güvenlik görevlilerinin daha özgüvenli şekilde görevlerini yapmaları sağlanmalıdır. Aslında sayıca az olmakla birlikte hastanelerde ve acil servislerde en etkin çalışan güvenlik görevlisi 'Hastane Polisi'dir. Hastane Polisi uygulamasının güvenlik açısından yeterli olmamasının nedeni ise sayıca yetersiz olmaları, sıklıkla görev yerlerinin değişmesi, hastane dışında farklı görevlerde çalıştırılmalarının getirdiği olumsuzluklar sayılabilir. Sporda şiddeti önlemek amacıyla oluşturulan 'Sporda Şiddet Yasası' ve 'Spor Polisliği' uygulamasının başarısı göz önüne alındığında, benzer şekilde 'Sağlıkta Şiddet Yasası' ve özel eğitim alan, görev yeri ve diğer standartları belli olan, çeşitli şekillerde teşvik edilen 'Sağlık Polisi' uygulamasının sağlıkta şiddeti önleme açısından yararlı olabilmesi mümkündür.

Medya:

- Basında çıkan yanlış haberler, sürekli yanlış tedavilere ilişkin haberlerin olması güven problemlerine neden olmakta ve sağlık çalışanlarına yönelik olumsuz bir algı oluşturmaktadır.

- Hastane hastane dolaştırılan kabul edilmeyen hasta haberlerinin yansıra, hastayla ilgilenmeyen doktor haberleri. Dizilerde yer alan kalp masajını bırakan ama hasta yakının müdahalesi ile devam edip kalbi atan hastalar.
- Sağlık çalışanlarının saygınlıklarının artırılması için kamu spotları oluşturulabilir.
- Triaj bilincinin kamu spotları ile artırılması sağlanabilir.

Wellbeing (sağlık çalışanları): Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre hastaneler, sağlık sektöründe çok önemli bir yere sahip, çeşitli tıbbi ve diğer sağlık personelini istihdam eden ve kesintisiz hizmet veren yerler olarak tanımlanmaktadır. Sağlık personeli, sağlığın devam ettirilmesi, sağlık problemi yaşayan kişilerin sağlıklarına tekrar dönebilmeleri için özverili davranıp kendi sağlığını arka planda tutarak çalışan kişilerdir. Sağlık personeli bu alanda stresi yoğun hissederek çalışmaktadır. Stres olarak adlandırılan sorunları ortaya çıkartan çalışma koşulları çalışan personel üzerinde baskı ve zorlanmaya sebep olabilmekte, çalışanların fiziksel ve psikolojik durumlarını etkilenmektedir. Devamlı ve yoğun stres altında çalışan personelde, iş tatmini, çalışma arzusu, dikkati toplama, motivasyon ve performans azalmakta sonuç olarak birey tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya kalabilmektedir.

Bu nedenle çözüm amaçlı;

- Ücretsiz veya destekli yaşam tarzı koçluğu, danışmanlık veya öz yönetim programların oluşturulması.
- Çalışanların kaygı ve stresini azaltmalarına, odaklanma ve motivasyonlarını artırmalarına yardımcı olmak için farkındalık, nefes egzersizleri ve meditasyon gibi depresyon ve stres yönetimi tekniklerini ele alan seminer veya atölye çalışmaların planlanması.
- Bireysel stres yönetimi ile ilgili hastane içinde çalışan personelin mesai bitiminde spor yapabileceği küçük fitness salonların oluşturulması
- Etkili performans değerlendirme ve ödüllendirme sistemlerin geliştirilmesi.
- Sağlık personelinin mesai saatlerinde stresini azaltmak ve rahatlamasına sağlamak için özel, sessiz alanlar oluşturulması. Bunun için son zamanlarda farklı ülke hastanelerin de "Kaçış (Huzur) Odaları" yapılmakta ve sağlık personelinin çalıştığı süre içinde kullanıma açılmaktadır. Hızlı tempolu çalışma ortamında sağlık profesyonelleri; stresten uzaklaşmak, rahatlamak, tazelenmek ve kendilerini güvende hissetmek için birkaç dakikalarını ayırabilecekleri sessiz, sakin ortamlara ihtiyaç duymaktadır. Özellikle Covid19 pandemisi ile birlikte çok fazla stres ve iş yükü altında çalışanlar için hastanelerde bu tür üniteler kurularak personelde oluşan tükenmişlik sendromu, merhamet yorgunluğu, dolaylı travmatizasyonun azaltması hedeflenmektedir. Dünya ülkelerinde bu proje hızla yayılarak sağlık hizmetinde yerini alırken Türkiye'de böyle bir uygulama bulunmamaktadır.

3. Temel yaşam desteği ve otomatik eksternal defibrilatör kullanımı ile hayat kurtarıcı müdahalelerin öğrenilmesi ve farkındalığın artırılması Ani kalp durması, dünya üzerinde önde gelen ölüm sebeplerinden biridir. Avrupa'da her yıl 350.000 - 700.000 kişide ani kalp durması görülmektedir (European Resuscitation Council Guidelines 2021). Hastane dışında meydana gelen kalp durmalarının %70'i evde meydana gelmektedir ve bunların yaklaşık %50'si şahitsizdir (American Heart Association Guidelines for Cardiopulmonary Resuscitation and Emergency Cardiovascular Care 2020). Hastane dışında meydana gelen travmatik olmayan ani kalp durması olgularının maalesef sadece %10,8'inde sağ kalım görülmektedir (American Heart Association Guidelines for Cardiopulmonary Resuscitation and Emergency Cardiovascular Care 2020). Bize yanıt vermeyen ve normal nefes alıp vermeyen bir insanda muhtemel olarak kalp durması geliştiğini söyleyebiliriz. Bu bireylerde beyine giden kan akımı saniyeler içinde kesilir (European Resuscitation Council Guidelines 2021). Ani kalp durması gelişen bireylere hızlıca temel yaşam desteğinin uygulanması beyin ve diğer hayati organlara kan akımını sağlayarak

kişinin yaşama dönme şansını arttırmaktadır. Etkin uygulanan temel yaşam desteği ile kişinin sağ kalım oranı %50-70 oranında artmaktadır (European Resuscitation Council Guidelines 2021).

Temel yaşam desteği, kalp durması gelişen bir hastada tıbbi malzeme ve ilaç kullanmaksızın uygulanacak temel müdahaleleri ve otomatik eksternal defibrilatör kullanımını ifade etmektedir (European Resuscitation Council Guidelines 2021). Temel yaşam desteğinde amaç, kalp durmasının altında yatan neden geri döndürülünceye kadar etkin dolaşım ve solunumun sürdürülmesidir. Olay yeri güvenliğinin sağlanması, hastanın ilk değerlendirilmesi, ani kalp durmasının tanınması, yardım çağırılması, kalp masajı ve otomatik eksternal defibrilatöre erken ulaşılması temel yaşam desteğinin komponentlerini oluşturur. Son yayınlanan kılavuzlarda temel yaşam desteği oldukça sadeleştirilmiş, eğitim ve tecrübesi ne olursa olsun herkesin potansiyel bir hayat kurtarıcısı olması sağlanmıştır (European Resuscitation Council Guidelines 2021, American Heart Association Guidelines for Cardiopulmonary Resuscitation and Emergency Cardiovascular Care 2020). Temel yaşam desteği ve otomatik eksternal defibrilatör kullanımının yaygınlaştırılması ile ani kalp durmalarında yaşam kayıplarının azaltılması hedefimiz olmalıdır.

4. Sağlık ve Gıda İlişkisinin Kurulması: Anayasa madde 56. ile üniversitemizin temel değerleri, amaç ve hedefleri arasında yer alan aşağıdaki maddelerden (Amaç 3, Hedef 3.4; Amaç 5, Hedef 5.2) ilerleyerek iki durum üzerinde durulmuş ve çözüm önerileri sunulmuştur.

Anayasa Madde 56; – Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir.

Amaç 3. Toplumun farklı kesimleriyle işbirliği içinde toplumsal sorunlara çözüm üretmek

Hedef 3.4. Üniversitenin eğitim ve mal/hizmet üretme potansiyelini ekonominin ve toplumun yararına sunmak;

Amaç 5. Üniversitenin bütün yerleşkelerinde öğrenci, çalışan ve diğer paydaşların gereksinimlerini karşılamak ve yaşam kalitelerini yükseltmek

Hedef 5.2. Yerleşkelerde öğrencilerin temel gereksinimlerinin (barınma, beslenme, sağlık, ulaşım, vb.) giderilmesine katkıda bulunmak

5. Toplumda Çevre Bilincinin Artırılması: Bütün canlıların sağlığını olumsuz yönde etkileyen, cansız çevre öğeleri üzerinde yapısal zararlar meydana getiren ve niteliklerini bozan yabancı maddelerin; hava, su ve toprağa yoğun bir şekilde karışması olayına veya ekosistemlerde doğal dengeyi bozan ve insanlardan kaynaklanan ekolojik zararlara çevre kirliliği denir. Bilerek veya farkında olmadan çevremize verdiğimiz zararlar sonuçta bizi etkilemektedir. Çevre kirlenmesinin insan sağlığı üzerine şimdiki zararlı etkileri yanında doğayı tahribi ve gelecek nesiller üzerine olan uzun süreli kötü etkileri göz önüne alındığında, kirliliğin önlenmesi için gerekli işlemlerin zaman kaybedilmeden uygulanması zorunludur. Bunların en önemlisi de çevre kirlenmesine yol açan maddelerin çevreye yayılmasının kaynağında önlenmesidir.

Anayasa'nın 56. maddesi "Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek devletin ve vatandaşların ödevidir" hükmünü içermektedir. Çevre hakkı çevrenin korunması ve geliştirilmesidir.

Çevre sağlığı, şimdiki ve gelecekteki nesillerin sağlığını olumsuz etkileme potansiyeli olan çevre ortamındaki bu faktörlerin değerlendirme, doğrulama, kontrol altına alınması ve ortadan kaldırılması için yapılan teorik ve pratik çalışmalardır (WHO 1993). Bu faktörlerin öncelikle üniversite personeline ve öğrencilerine daha sonra halka anlatılmasının gerekliliği günümüzde çok açıktır.

Çevre bilincinin çocukluk çağlarından başlayarak bireylere öğretilmesinin gerekliliği artan çevre sorunlarının çoğu ile mücadelede yaşanan başarısızlıkların ortadan kaldırılmasının temelini oluşturmaktadır. Özellikle “Çevre sağlığına” yönelik düzenli eğitim programları oluşturarak üniversite personelinin bu konuda bilinçlenmesinin sağlanması ve çevresel sürdürülebilirlik stratejilerinin belirlenmesinin gerekliliği ortadadır. Bu amaçla çeşitli eğitim programları düzenlenmesi gerekmektedir.

6. Afet Hazırlığı, Müdahale Ve İyileştirme Süreçlerinin Planlanması: Toplumun tamamını veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran, normal hayatı ve insan faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan, etkilenen toplumun baş etme kapasitesinin yeterli olmadığı doğa, teknoloji ve insan kaynaklı olaydır. Afet bir olayın kendisi değil, doğurduğu sonuçtur.

Afet risk yönetimi; afetlerin önlenmesi ve zararlarının azaltılması amacıyla, afet öncesinde, afet sırasında ve afet sonrasında alınması gereken önlemlerin ve yapılması gereken çalışmaların planlanması, yönlendirilmesi, koordine edilmesi, desteklenmesi ve etkin olarak uygulanabilmesi için toplumun tüm kesimlerini kurum ve kuruluşlarıyla faaliyetlere dâhil eden, kaynakların belirlenen stratejik hedefler ve öncelikler doğrultusunda kullanılmasını sağlayan çok yönlü, çok disiplinli ve çok aktörlü bir yönetim süreci olarak tanımlanmaktadır (Onuncu Kalkınma Planı, 2014).

Bu süreç içerisinde, önleme, hazırlık, müdahale, iyileştirme gibi ana aşamalara ayrılabilen faaliyetler süreklilik gerektirmektedir. Afet sürecinin bir önceki aşamasında yapılan faaliyetlerin başarısı bir sonraki aşamasında yapılacak faaliyetlerin başarısını etkilemektedir. Bu süreçler iç içe geçmiş faaliyetlerdir ve bir döngü oluştururlar

Dirençlilik bir topluluğun ve sistemin sosyolojik, psikolojik ve fiziksel kapasitesi ile afetlerin ve acil durumların üstesinden gelebilme, en az zararla atlatabilme ve denge durumuna tekrar ulaşabilme yeteneğidir

Afetlere karşı dirençli olmak ve afet risklerinin azaltılması çok disiplinli bir çalışmayı gerektirir.

Kaynaklar

- Acar, Z. (2018). Sağlık çalışanlarının hakları ve hak arama yolları. Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Ertuğrul, E. (2010). Üniversite Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan hemşire, ebe, sağlık memuru ve acil tıp teknisyenlerinin tükenmişlik ve depresyon düzeyinin değerlendirilmesi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans tezi.
- Fener, E. ve Aydınтуğ, N. (2019). Sağlıkta Şiddet Nedenlerinin Toplum Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi. Cilt: 12 Sayı: 62.
- Olasveengen, T. M. ve arkadaşları (2021). European Resuscitation Council Guidelines 2021: Basic Life Support. Resuscitation 161:98-114
- Panchal, A. R. ve arkadaşları (2020). Adult Basic and Advanced Life Support 2020 American Heart Association Guidelines for Cardiopulmonary Resuscitation and Emergency Cardiovascular Care. Circulation. 142(suppl 2): S366-S468
- Şişli, Z. (2014). Implementation of On-Call Duty for family practice regarding to “Right to Rest” of primary care physicians. Türk Aile Hek Derg 18(3): 162-168
- Uludağ A. ve Zengin, N. (2016). Sağlıkta Şiddete Hasta Şikâyetlerinde Yer Alan Olumsuz İfadeler Açısından Bir Bakış: Konya Örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt/Vol.: 16 - Sayı/No: 3, 71-86.
- Uğurlu, H. ve Şantaş, F. (2023). Sağlıkta Şiddete İlişkin Bir Çalışma Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi,; 26(2): 305-334.
- Yeşilbaş, H. (2016). Sağlıkta Şiddete Genel Bakış, Sağlık ve Şiddet. 1: 3
- Yıldız, M. S. (2019). Türkiye’de Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet: Ankara İlinde Araştırma, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 22(1): 135-156.
- TATD Acil Servislerde Şiddeti Önleme Raporu Şubat 2020

Sağlık ve Çevre Masası Temaları

Tema 1. Sağlık Çalışanlarının Haklarına Ait Yönetmeliğin Yazılması			
Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İşbirliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1 Sağlık Çalışanlarının Haklarına ait Yönetmeliğin Yokluğu Sağlık çalışanları ile ilgili sorunlar çıg gibi büyümektedir. Sağlık çalışanlarının hakları, kanun koyucu tarafından, hasta hakları gibi sistematik bir şekilde ele alınmadığı için ilgili mevzuat, dağınık şekilde bulunmaktadır Mevzuatlar incelendiğinde “Hasta hakları” mevzuatının olduğu ancak “Sağlık çalışanlarının haklarına” yönelik herhangi bir mevzuatın olmadığı görülmüştür. Sadece sigorta şirketleri olaylar olduktan sonra zararın tazmini yolunda yardımcı olabilmektedir. Oysaki bu mevzuatla sağlık çalışanlarının can ve mal güvenliklerinin sağlanması barış ve güven ortamında tükenmişlik yaşamadan çalışmalarının hedeflenmesi amaçlanacaktır.	Çalıştayların düzenlenmesi Paydaşların görüşlerinin alınması Komisyon aşaması ve yasal taslağın hazırlaması Paydaş görüşlerinin değerlendirilmesi ve revize edilmesi Yasal sürecin başlatılması, revize edilmiş taslağın meclise sunulması Uygulamanın başlaması ve eğitimlerin düzenlenmesi Değişen ihtiyaçlara göre mevzuatın devamlı olarak gözden geçirilmesi ve gerektiğinde güncellenmesi veya revize edilmesi.	Rektör hocamızın katılımı ile; Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyelerinden oluşan bir grup (bu grup içinde kamu hukuku, ceza hukuku, idari hukuk ve diğer bölümlerden öğretim üyeleri de yer alacaktır), Türk Tabipler Birliği etik kolları, İdarecilik yapmış Aile Sağlığı Merkezi Hekimleri, Özel Hastane İdarecileri, Adli Tıp Kurumu Başkanı, Türk Tabipler Birliği, Tıp Fakültelerinin Dâhili, Cerrahi ve Temel Tıp Bilimleri Bölüm Başkanlıklarından birer kişi, Adli Tıp Uzmanlık Derneğinden katılacak birer temsilci, Sigorta şirketlerinden birer temsilci, Türk Hemşireler Derneği, Acil Tıp Teknisyenleri ve Teknikerleri Derneği, Sağlık Bakanlığı Yetkilisi	12 ay içinde çözüm sağlanacaktır.

Tema 2. Sağlıkta Şiddetin Sonlandırılması

Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İş Birliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1 Zor durumdaki bireylerle doğrudan iletişimi gerektiren sağlık kurumu çalışanları iş yeri şiddet kurbanları arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Bu bağlamda, sağlık kurumu çalışanları, diğer iş bölümlerindeki meslektaşlarına kıyasla yaklaşık 16 kat daha fazla şiddet olayına maruz kalma riskiyle karşı karşıyadırlar	Rektörlüğümüz öncülüğünde, ilgili tüm kurumlardan temsilciler ile «Sağlıkta Şiddeti Önleme» çalıştay yapılması Bu amaçla yapılacak çalıştayların ve tüm faaliyetlerin organizasyonunun ve devamının sağlanması için 'Sağlıkta Şiddeti Önleme Komisyonu' oluşturulması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü İlgili bakanlıklar Sivil Toplum Kuruluşları Meclis Sağlık Komisyonu	Tahmini 3- 6 ay hazırlık süreci olacaktır, sonrasında sürdürülebilir bir metot oluşturularak komisyonun faaliyetlerinin sürdürülmesi
2 Sağlık okuryazarlığı düzeyinin düşük olması, yanlış sağlık bilgilerinin yayılmasını, doğru bilgiyi anlama ve uygulamanın anlaşılabilmesi Tria bilincinin eksikliği, dünya çapında uygulanan bir sistem olmasına rağmen, halkın triaj kavramına yeterince hâkim olmaması Hasta veya hasta yakınlarının sağlığıyla ilgili belirsizlik yaşamaları sonucu korku, endişe, öfke gibi duygular taşımaları.	Kamuoyunu bilgilendirme amaçlı "Tria" afişlerinin ve kamu spotunun hazırlanması. Hazırlanan afiş ve poster gibi materyallerin toplu taşıma araçları, alışveriş merkezleri gibi alanlara asılması Hastanelerin uygun alanlarına hasta ve yakınlarının alabileceği, çeşitli sağlık konuları hakkında bilgiler içeren broşür ve kitapçıklar koyulması Hasta psikolojisi için psikolojik danışmanlık birimleri ve hasta bilgilendirme birimlerinin oluşturulması,	AÜ Rektörlüğü ve AÜ Basın Yayın Yüksek Okulu Ankara Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastaneleri idari birimleri Milli Eğitim Bakanlığı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İçişleri Bakanlığı Kültür Bakanlığı gibi birçok bakanlığın ilgili birimlerine düşen önemli görevler bulunmaktadır.	Tahmini 6 ay- 1 yıl hazırlık süreci olacaktır, birimin ve afişlerin ve kamu spotunun devamlılığı sağlanmalıdır.
3 Fiziksel şartlar ve güvenlik önlemlerinin eksikliği	Şiddet eyleminin daha sık yaşandığı bölümler için özel eylem planları oluşturulması, bu bölümlerde özel iyileştirmeler yapılması; mimarisinin şiddetin oluşmasına en aza indirgeyecek şekilde tasarlanması. Hasta ve yakınları ile çalışanları daha az yoran ve yıpratıcı, diğer taraftan iki tarafı daha az karşı karşıya getiren ve olası şiddet eylemine karşı sağlık çalışanlarını koruyan fiziki bir yapı oluşturulması Güvenlik görevlilerinin tipi, sayısı ve işleyişi ile ilgili kurumsal standartların belirlenmesi Hastaneye giriş çıkışlar kontrol altına alınmalı, kapılar kartlı sistemle çalışmalı güvenlik kontrolünden geçmeyen hasta yakını ya da ziyaretçilerin hastaneye girişine izin verilmemesi Metal dedektörleri ile üst aramasının standart hale getirilmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı Ankara Emniyet Müdürlüğü Hukuk Müşavirliği	1 yıl

4	İletişim eksiklikleri	Tüm sağlık çalışanlarının iletişim uzmanlarından iletişim eğitimi alması Hastanelerde (gerektiğinde her an ulaşılabilir) sosyal hizmet, psikolog ve din görevlileri gibi sosyal çalışmacılar istihdam edilmesi Tıp fakültesinde hem lisans düzeyinde hem de uzmanlık eğitimlerinde iletişim eğitimlerinin müfredat içerisinde yer alması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı TUK	1 yıl
5	Devamlı ve yoğun stres altında çalışan personelde, iş tatmini, çalışma arzusu, dikkati toplama, motivasyon ve performans azalmakta sonuç olarak birey tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya kalabilmektedir	Ücretsiz veya destekli yaşam tarzı koçluğu, danışmanlık veya öz yönetim programların oluşturulması Çalışanların kaygı ve stresini azaltmalarına, odaklanma ve motivasyonlarını artırmalarına yardımcı olmak için farkındalık, nefes egzersizleri ve meditasyon gibi depresyon ve stres yönetimi tekniklerini ele alan seminer veya atölye çalışmaların planlanması. Sağlık personelinin mesai saatlerinde stresini azaltmak ve rahatlamasına sağlamak için özel, sessiz alanlar oluşturulması. Bunun için son zamanlarda farklı ülke hastanelerinde "Kaçış (Huzur) Odaları" yapılmakta ve sağlık personelinin çalıştığı süre içinde kullanıma açılmaktadır. Dünya ülkelerinde bu proje hızla yayılarak sağlık hizmetinde yerini alırken Türkiye'de böyle bir uygulama bulunmamaktadır. Bunu uygulayan ilk üniversite olabiliriz.	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı Uygulamalı Klinik Psikoloji (AD) Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, Yapı İşleri Teknik Daire Başkanlığı Fitoterapi Programı Spor Bilimleri Fakültesi Tıbbi Aromatik Bitkiler Programı Yapay Zekâ Teknolojileri Programı Bilgisayar Mühendisliği Bölümü İlgili Özel kurum kuruluş ve dernekler	1 yıl

Tema 3. Temel Yaşam Desteği ve Otomatik Eksternal Defibrilatör Kullanımı ile Hayat Kurtarıcı Müdahalelerin Öğrenilmesi Farkındalığının Artırılması

Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İşbirliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1 Ani kalp durması sebebiyle gerçekleşen her 3 ölümden 2'si, hastaneye ulaşmadan önce meydana gelmektedir. Bu kayıpların yüzde 95'inden fazlası, halihazırda bir kurtarıcı ve kurtarıcı tıbbi ekipman bulunmadığı için olmaktadır. Ani kalp durması geçirildiğinde kalbi normal ritmine döndürmeden önce geçen her dakika, hayatta kalma şansını yüzde 10 azaltmaktadır. İlk 4 dakikadaki müdahalede	Erken dönemde acil tıp sistemi aktivasyonu (112 aranması) kalp masajı yapma ve otomatik şok cihazı kullanma farkındalığının tüm üniversite genelinde sağlanması için seminer ve sempozyumların düzenlenmesi Yemel yaşam desteği eğitimlerinin planlanması Otomatik eksternal defibrilatör eğitimlerinin planlanması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü AÜTF Acil Tıp AD AÜTF Anesteziyoloji ve Reanimasyon AD AFAM Ulusal dernekler Aselsan	1 yıl

otomatik şok cihazı ve kalp masajı uygulaması ile hayatta kalma şansı ise yüzde 60 civarındadır. Ani kalp durması, bilinen kalp hastalığı olsun olmasın belirtiler başladıktan sonra genellikle 1 saat içinde meydana gelen beklenmedik ölümler olup bu ölümler sokakta, evde, okulda, iş yerlerinde, spor etkinliklerinde, alışveriş merkezlerinde veya hastanelerde olabilmektedir. Fakat bu konu ile ilgili yeterli bilgi ve deneyimin olmaması önemli bir sorundur.	Üniversite kampüsüne ve fakültelere OED temini ve OED'lere erişim sağlanması amaçlı mobil uygulamaların düzenlenmesi Mobil uygulamaların faaliyete geçmesinden sonra konuyla ilgili bilgilendirme toplantıları düzenlenerek sürdürülebilirliğin sağlanması		
---	---	--	--

Tema 4. Sağlık ve Gıda İlişkisinin Kurulması

Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İşbirliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1 Dijital çağda gıda üretimi ve beslenme konusunda özellikle sosyal medya ya da farklı yayın kanallarında haddinden fazla bilgi kirliliği yaşanmaktadır.	Üniversitemizin bünyesinde sağlık ve gıda konusunda toplumu bilinçlendirme seminerleri verilmesi sağlanabilir. Her bir konuda; konunun uzmanı değerli akademisyenlerimizden gönüllü olanlar ile kısa bilgilendirmeler hazırlanmalı ve doğru bilgilerin ancak bu kişilerden alınması gerektiği hususunda kamu spotu şeklinde hatırlatmalar yapılmalıdır.	Bilgilendirme verilerinin hazırlanabilmesi için; Mühendislik Fakültesi; Gıda Mühendisliği Bölümü Sağlık Bilimleri Fakültesi; Beslenme ve Diyetetik Bölümü Gıda Güvenliği Enstitüsü Ziraat Fakültesi Veteriner Fakültesi Eğitim Araştırma ve Uygulama Çiftliği Kalecik Meslek Yüksekokulu Gıda Teknolojisi Programı İlgili diğer birimler Radyo İlef, Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü aracılığıyla sosyal medya kanallarımız	Tahmini 6 ay- 1 yıl hazırlık süreci olacaktır, daha sonrasında sürdürülebilir bir metot oluşturularak eğitimlerin / kamu spotunun devamlılığı sağlanmalıdır.
2 Üniversitemiz bünyesinde birçok gıda üretim tesisi ve yemekhane hizmeti sunan birimleri yer almaktadır. Gıda üretimi ve beslenme konusunda mevzuata, iş sözleşmelerine uygunluğu ve kalite standartlarının; personel ve öğrenci memnuniyetinin artırılması açısından daha iyi/üstün bir noktaya taşınması sağlanmalıdır.	Üniversitemiz bünyesinde yer alan tüm gıda üretim tesislerimizde; kalite yönetim sistemlerinin kurulması/iyileştirilmesi, iç ve dış tetkikler ile düzenli denetlenmesi sağlanmalıdır.	Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı, (Kalite Koordinatörlüğü ile koordineli) İlgili diğer birimler	Tahmini 6 ay- 1 yıl hazırlık süreci olacaktır, daha sonrasında sürdürülebilir bir metot oluşturularak denetimlerin devamlılığı sağlanmalıdır.

Tema 5. Toplumda Çevre Bilincinin Artırılması

Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İşbirliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1 Yaşadığımız ortamın koşullarının iyi olması bizim sağlıklı bir hayat sürmemiz ve gelecek nesillere yaşanabilir bir gezegen bırakmamız bakımından önem taşımaktadır. Bu amaçla insan merkezli EGOSENTRİK yaklaşımı bırakıp diğer canlıların ve bizden sonraki nesillerinde bu gezegende eşit hakları olduğunu savunan EKOSSENTRİK yaklaşımı geliştirmemiz gerekmektedir. Bu yaklaşım sayesinde kaynakları daha sürdürülebilir bir şekilde kullanmak mümkün olacaktır. Çevre sorunlarının çözülebilmesi ancak bu sorunlar hakkında toplumun algısının/bilgisinin artmasıyla mümkün olacaktır.	Ana başlıklar halinde belirlenecek olan sorunlara yönelik eğitim faaliyetleri yürütülmesi. Çevre sorunları hakkında farkındalığın eğitim faaliyetleri ile artırılması. Ekolojik ayakizi, Karbon salınımı, biyolojik çeşitlilik kaybı gibi ana başlıklar altında konunun uzmanları tarafından eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi. Bu faaliyetlerin öncelikle üniversite içerisinde daha sonra topluma yayılarak gerçekleştirilmesi. Bu konular ile ilgili üniversitemiz web sayfasında eğitim videoları, bilgilendirici broşürlerin yayınlanması.	Eğitim Bilimleri Fakültesi İletişim Fakültesi Fen Fakültesi Mühendislik Fakültesi SKS ve bünyesindeki ilgili öğrenci toplulukları İlgili bakanlıklar (Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı)	6-12 aylık bir hazırlık süreci sonrasında düzenli eğitimlerle çözüm üretilebilir.
2 Dünya üzerindeki kaynakların sınırlı değildir ve geri dönüşüm konusundaki bilgi eksiklikleri önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.	Sıfır atık kavramı, geri dönüşüm, sürdürülebilirlik ve temiz enerji kaynakları hakkında eğitim seminerlerinin önce üniversite içerisinde ve daha sonra halka açık olarak üniversitemizdeki konunun uzmanı hocalarımız tarafından verilmesi. Bu konular ile ilgili üniversitemiz web sayfasında eğitim videoları, bilgilendirici broşürlerin yayınlanması. Her yıl tekrarlanacak şekilde geri dönüşüm konulu bir kısa film yarışması düzenlenmesi.	Ankara Üniversitesi Sürdürülebilir Yerleşkeler Koordinatörlüğü Eğitim Bilimleri Fakültesi İletişim Fakültesi Fen Fakültesi Mühendislik Fakültesi Ziraat Fakültesi SKS ve bünyesindeki ilgili öğrenci toplulukları İlgili bakanlıklar (Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı)	1 yıl içerisinde eğitim materyali hazırlanarak çalışmalara başlanabilir.

Tema 6. Afet Hazırlığı, Müdahale ve İyileştirme Süreçlerinin Planlanması			
Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İşbirliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1 Toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle afetlerin yaratmış olduğu zararlara karşı daha duyarlı hale gelen kadın bireylerin ve yöneticilerin afet süreçlerinde yaşadıkları sorunlar Binalarının eski olması ve bu yüzden çok fazla değişiklik yapılamaması. Birbirinden çok bağımsız kampüslerinin olması, Afet için ilk yardım eğitimi eksikliği Tüm personel ile afet eğitimi ve tatbikatların düzenli ve sürdürülebilir yapılmaması Farklı afet ve acil durumlar (sel, deprem, yangın vb.) ile ilgili müdahale edecek, eğitimli personelin bulunmaması	Afet hazırlığı, müdahale ve iyileştirme süreçlerinin planlanması, kırılgan grupların belirlenmesi ve acil durum simülasyonları üzerine etkin liderlik eğitimlerinin yapılması. Afet Yönetimindeki terminolojinin üniversitemiz kadın yöneticilerine bir seminer yolu ile açıklanması Kadın bireylerin afet döngüsü süreçlerinde yaşadığı sorunlara vurgu yapıp bu sorunlara getirilecek çözüm önerileriyle kadın bireylerin afetler konusunda dirençliliğinin artırılmasına katkı sağlamak Üniversitemiz için Acil Durum ve Afet planların yapılması yönergesi/kılavuzu hazırlanması Acil durumların ve afetlerin çevre sağlığı üzerindeki etkilerini belirlemek ve afetlerle ilişkili çevre sağlığı problemlerine müdahale ve azaltma ile ilgili çalışmalarında çevre yönetim stratejilerinin temel esaslarını oluşturmak Düzenli tatbikatlar yapmak Fiziki çevrenin afet riski açısından değerlendirilmesi	Afet Yönetimi Uygulama ve Araştırma Merkezi-AFAM Tıp Fakültesi Acil Tıp AD Deprem Uygulama ve Araştırma Merkezi Yapı İşleri Daire Başk Genel Sekreterlik SKS	6 ay 6 ay 1 yıl 6 ay 1-2 yıl

Sağlık ve Çevre Masası Eylem Planı

No	Sorunlar	Çözüm Önerileri	Sorumlu ve İş Birliği Yapılacak Birim	Planlama Tarihi	Hedef Tarihi	Hedeflenen Somut Çıktı	Planlama Tarihi			
Sağlık Çalışanlarının Haklarına Ait Yönetmeliğin Yazılması							Planlanan süreçlerde yapılacak çalışmalar	01.10.2024	31.12.2024	01.04.2025
1.	Sağlık çalışanlarının haklarına ait yönetmeliğin yokluğu	Paydaşların görüşleri alınarak ortak bir çalıştay düzenlenmesi. Çalıştaydan elde edilen çıktılar belirlenerek bir komisyon kurulması. İki ayda bir toplanan komisyon gerekli yönetmelik taslağını hazırlar. Taslağın meclise sunulması. Uygulamanın başlaması. Eğitimlerin düzenlenmesi	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyelerinden oluşan bir grup, Sağlık Bakanlığı Yetkilisi, İdarecilik yapmış Aile Sağlığı Merkezi Hekimleri, Özel Hastane İdarecileri, Adli Tıp Kurumu Başkanı, Adli Tıp Uzmanlık Derneğinden katılacak birer temsilci, Tıp Fakültelerinin Dâhili, Cerrahi ve Temel Tıp Bilimleri Bölüm Başkanlıklarından birer kişi, Acil Tıp Derneklerinden, Acil Tıp Teknisyenleri ve Teknikerleri Derneğinden, Sigorta şirketlerinden birer temsilci, Türk Hemşireler Derneği temsilcisi	1 yıl	12.2024-04.2025	Sağlık çalışanları hakları yönetmeliğin in yürürlüğe girmesi	16 Eylül 2024 Pazartesi gününe kadar Çalıştay kayıtlarının tamamlanması 19-20 Ekim 2024 Çalıştayın düzenlenmesi	Birinci gün çağırılan konuşmacılar dinlenecek. İkinci gün Konuşmalardan çıkarılan önemli başlıklar tek tek konuşmacılarla tartışılacak. Katılımcılara Katılım Belgesi verilecek. Komisyon bizim tarafımızdan belirlenerek ilgili kişilere bilgi verilecek ve komisyon toplanma tarihi bildirilecek. NOT: (Komisyona dahil olacaklar Sağlık ve Çevre Masası tarafından seçilecektir).		
Sağlıkta Şiddetin Sonlandırılması								1-30 Haziran 2024	Temmuz-Eylül 2024	01.04.2025
1	Sağlık okuryazarlığı düzeyinin düşük olması nedeniyle yanlış sağlık bilgilerinin yayılması, doğru bilgiyi anlama ve uygulamanın anlaşılamaması Halkın triaj kavramına yeterince hakim olmaması Hasta veya hasta yakınlarının sağlığıyla ilgili belirsizlik yaşamaları sonucu korku, endişe, öfke gibi duygular taşımaları.	Hastanelerin uygun alanlarına hasta ve yakınlarının alabileceği, çeşitli sağlık konuları içeren broşür ve kitapçıklar koyulması Kamuoyunu bilgilendirme amaçlı "Triyaj" afişlerinin ve kamu spotunun hazırlanması. Hazırlanan afiş ve poster gibi materyallerin toplu taşıma araçları, alışveriş merkezleri gibi alanlara asılması	AÜ Rektörlüğü ve AÜ İletişim Fakültesi Ankara Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastaneleri İdari Birimleri Milli Eğitim Bakanlığı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İçişleri Bakanlığı Kültür Bakanlığı	6 ay- 1 yıl	12.2024-05.2025	Kamuda "Triaj (Hastanede Sıra önceliği)" bilincinin geliştirilmesi	Kamu spotu senaryosunun hazırlanması (Mayıs 2024) Kamu spotu çekimleri için ilgili birimlerle toplantı düzenlenmesi (17-24 Haziran 2024) Kamu spotu çekimleri (1-15 Temmuz 2024) Kamu spotu video düzenlemeleri (22 Temmuz – 29 Ağustos 2024)	Kamu spotu çekimi için ilgili birimlerin belirlenmesi, toplantı için davet	Kameraman ve oyuncuların seçimi; Çekim tarihlerinin netleştirilmesi Kamu spotu çekimleri (1-30 Ağustos 2024) 4.Kamu spotu video düzenleme (Eylül 2024)	
2	Zor durumdaki bireylerle doğrudan iletişimi gerektiren sağlık kurumu çalışanları iş yeri şiddet kurbanları arasında ilk	Rektörlüğümüz öncülüğünde, ilgili tüm kurumlardan temsilciler ile «Sağlıkta Şiddeti Önleme» Paneli yapılması	AÜ Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastaneleri İdari Birimleri Sağlık Bakanlığı	1 yıl	12.2024-05.2025	Sağlıkta şiddeti önlemeye yönelik çözüm önerilerinin tartışılması	Panel tarihi ve konuşmacıların belirlenmesi Panelin düzenlenmesi	Panelin Düzenlenmesi		

	sıralarda yer almaktadır. Bu bağlamda, sağlık kurumu çalışanları, diğer iş bölümlerindeki meslektaşlarına kıyasla yaklaşık 16 kat daha fazla şiddet olayına maruz kalma riskiyle karşı karşıyadırlar. Fiziksel şartlar ve güvenlik önlemlerinin eksikliğini iyileştirmeye ihtiyaç vardır.	Bu amaçla yapılacak panelin ve tüm faaliyetlerin organizasyonunun ve devamının sağlanması için 'Sağlıkta Şiddeti Önleme Komisyonu' oluşturulması.								
Temel Yaşam Desteği ve Otomatik Eksternal Defibrilatör Kullanımı ile Hayat Kurtarıcı Müdahalelerin Öğrenilmesi Farkındalığının Artırılması								01.10.2024	31.12.2024	01.04.2025
1	Ani kalp durmasına müdahale için temel yaşam desteğinin ve otomatik eksternal defibrilatör kullanımının bilinmemesi	Erken dönemde acil tıp sistemi aktivasyonu (112 aranması) kalp masajı yapma ve otomatik şok cihazı kullanma farkındalığının tüm üniversite genelinde sağlanması için seminer ve sempozyumların düzenlenmesi Temel yaşam desteği eğitimlerinin planlanması Otomatik eksternal defibrilatör eğitimlerinin planlanması Üniversite kampüsüne ve fakülte OED temini ve OED'lere erişim sağlanması amaçlı mobil uygulamaların düzenlenmesi Mobil uygulamaların faaliyete geçmesinden sonra konuyla ilgili bilgilendirme toplantıları düzenlenerek sürdürülebilirliğin sağlanması Yapılan eğitimler sonrasında katılımcılara Kadın Yöneticiler Arama-Bulma Konferansı «sağlık ve çevre masası adına «katılım sertifikası» verilmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı AÜTF Acil Tıp AD AÜTF Anesteziyoloji ve Reanimasyon AD AFAM Ulusal dernekler Aselsan	1 yıl	12.2024-05.2025	Tüm kampüslere OED temini	Proje hazırlıkları için ekip üyelerinin belirlenmesi BAP projesi için etik kurul onayı alınması ve sürecin başlaması Proje kapsamında eğitim için gerekli maket ve OED'lerin temini Gerekli izinlerin alınması sonrası Güneş meydanında eğitimlerin başlaması Eğitimlerin sürekliliğinin sağlanması için gerekli eğitimcilerin belirlenmesi Eğitimlerin tamamlanması	Proje hazırlıkları için ekip üyelerinin belirlenmesi ve BAP projesi için etik kurul onayı alınması ve sürecin başlaması	BAP projesinin onay aşamasından sonra eğitim için gerekli simülasyon maketlerinin eğitim OED'lerinin sağlanması ve Güneş meydanında eğitimlerin başlaması Eğitimlerin sürekliliğinin sağlanması için gerekli eğitimcilerin belirlenmesi	Eğitimin tamamlanması

Sağlık ve Gıda İlişkininin Kurulması								01.10.2024	31.12.2024	01.04.2025
1	Toplumdun gıda ve sağlık konusunda bilinç düzeyinin, farkındalığın arttırılması, gıda üretimi ve beslenme konusunda özellikle sosyal medya ve farklı yayın kanallarında bilgi kirliliğinin önlenmesi	İlk olarak ilgili paydaşların konu hakkında görüşlerinin ve olurunun alınması & birim yöneticileri ile görüşülmesi İlgili paydaşlarla güncel iş planı oluşturulması ve hazırlıkların yapılması Bilgi kirliliğini önleme ve toplumu doğru şekilde bilgilendirme amaçlı; konunun uzmanları olan akademisyenlerimiz ce düzenli periyotlarda güncel söyleşiler-podcastlar düzenlenmesi.	Mühendislik Fakültesi; Gıda Mühendisliği Bölümü Sağlık Bilimleri Fakültesi; Beslenme ve Diyetetik Bölümü Gıda Güvenliği Enstitüsü Ziraat Fakültesi Veterinerlik Fakültesi Eğitim Araştırma ve Uygulama Çiftliği Kalecik Meslek Yüksekokulu Gıda Teknolojisi Programı Kalite Koordinatörlüğü ve ilgili diğer birimler Radyo İlef, Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü aracılığıyla sosyal medya kanallarımız ve ilgili birimlerin öğrenci toplulukları	6 ay	12.2024-∞	Üniversite-miz akademisyen lerince "Gıda ve sağlık" konusunda toplumun bilinçlendi-rilmesi sağlanacak-tır.	-	Güncel konuların belirlenmesi, özellikle medya kanallarında bilgi kirliliğinin yoğun olduğu konuların tespiti, ilgili birimler ile irtibat kurularak gerekli hazırlıkların yürütülmesi, çalıştay çağrısına çıkılması (01.09.tarihine kadar) ve çağrıya duyarlı tüm katılımcılar ile çalıştay hazırlık toplantısının gerçekleştirilmesi (01.10. tarihine kadar)	İlgili bölüm akademisyen-leri ve öğrenci toplulukları ile "Gıda ve Sağlık" çalıştay düzenlenmesi, çalıştay sonrası elde edilen verilerin değerlendiriler ek ilgili birim ve alt birimler oluşturularak güncel başlıklar altında kaleme alınarak konuşmacılar ve konuşma başlıklarının belirlenmesi sağlanacaktır.	İlef radyo ve sosyal medya kanallarımızda yayınlanmak üzere; düzenli periyotlarda uzman akademisyen-lerimiz ile konuşmalar gerçekleştirilecek ve devamlılığı sağlanacaktır. (Örneğin her ayın 2. Perşembe günü 10:00-11:00 arasında güncel konular ele alınacaktır) proje potansiyeli olan konularda projeler üretilmesinin sağlanması için gerekli çağrılar oluşturulacaktır.
	Üniversitemiz bünyesinde bulunan gıda üretim tesislerinde ve yemek hizmeti sunulan tüm birimlerinde (geliştirme vakfı okullarımız ve hastanelerimiz dahil); ilgili mevzuatlara uygunluğunun kontrolü ve kalite standartlarının merkezi denetimi sağlanarak; mevcut hizmetlerin daha iyi/üstün bir noktaya taşınması	İlgili paydaşların konu hakkındaki görüşlerinin ve olurunun alınması & birim yöneticileri ile görüşülmesi Öncelikli kalite birimi olmak üzere tüm paydaşların etkin bir şekilde yer aldığı kalite sistemlerinin varlığının ve yeterliliğinin belirlenmesi Kalite sistemleri gereği iç ve dış denetimlerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi, tespit edilen olumsuzlukların giderilmesi için gerekli aksiyonların alınması				Üniversitemiz bünyesinde verilen gıda hizmet kalitesi iyileştirile-rek toplum sağlığı daha iyi bir noktaya taşınacaktır.	-	Kalite koordinatörlüğü altında "gıda ve sağlık" birimi oluşturularak tüm birimlerin, üretim tesisleri-nin, hastanelerin, geliştirme vakfı okullarının, denetimlerinin gerçekleştirilmesi için ilgili birimlerden ekip oluşturulması ve mevzuatlar doğrultusunda denetim planla-rının, denetim içeriğinin oluşturulması istenecektir. "Gıda ve sağlık" açısından mevcut denetim sistemi ve raporlamalar değerlendirilerek, mevcut kalite sistemi verileri incelenecektir.	Mevzuatlar doğrultusunda her birim, kendi iç denetim planını ve formlarını belirli süre içerisinde denetimler oluşturarak kalite koordinatörlü-ğü onayına sunacaktır. Kalite koordinatörlü-ğü de ilgili formları kendilerine sunulan yeterli süre içerisinde değerlendire-rek onaylayacak-tır.	İlgili birim ve ekipler tarafından onaylı denetim formları ile belirlenen içerik ve periyotlarda denetimler gerçekleştiriler ek raporlar hazırlanacaktır. Eksiklikler, düzeltilecekler ve öneriler şeklinde hazırlanacak raporların, kalite koordinatörlü-ğü ve rektörlük birimine sunulması sağlanacaktır.
Toplumda Çevre Bilincinin Artırılması								01.10.2024	31.12.2024	01.04.2025
1	Geri dönüşüm ve sıfır atık konusunda toplumda bilincin arttırılması	Uyum Programları kapsamında Sürdürülebilir Yerleşkeler koordinatörlüğü desteği ile geri dönüşüm odaklı kısa bir ders hazırlanması ve konunun uzmanı bir öğretim üyesi/öğretim üyeleri tarafından verilmek üzere ortak havuza "Sürdürülebilirlik ve Geri Dönüşüm" dersi eklenmesi	Öğrenci Dekanlığı, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Sürdürülebilir Yerleşkeler Koordinatörlüğü, Hizmet İçi Eğitim Koordinatörlüğü, İMİD, SKS, İletişim Fakültesi ve ilgili bütün birimler	1 yıl	12.2024-05.2025	Öğrencilerimiz izin Geri Dönüşüm ve Sürdürüle-bilir Çevre Konusunda algılarının ve bilgilerinin artırılması planlan-maktadır.	Uyum programı kapsamında geri dönüşüm hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmaktadır.	İlgili hocalar ile görüşülerek Sürdürülebilirlik ve Geri Dönüşüm Dersinin içeriğini belirlenmesi	Ders önerisinin hazırlanması	Dersin güz dönemi için açılması
						Akademik ve İdari Personeli-mizin geri dönüşüm konusundaki bilgisinin	Hizmet İçi Eğitim Koordinatör-lüğü ile görüşülmüş ve çalışmalara başlanmıştır.	Eğitimi verebilecek hocalar ile görüşülerek eski eğitimlerin incelenip yeni eğitimin	Eğitim materyalinin hazırlanması	Eğitim takviminin belirlenmesi

		İdari personel için düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetleri kapsamında "Geri Dönüşüm" konulu bir eğitimin eklenmesi				artırılması hedeflenmektedir.		kapsamının belirlenmesi		
		18 Mart Küresel Geri Dönüşüm Günü kapsamında her yıl düzenli olarak etkinlikler düzenlenmesi ve konuya dikkat çekilmesi. Düzenlenecek bir geri dönüşüm kısa film yarışması ile öğrencilerin eğitim ve bilgilendirme çalışmalarına katkıda bulunmalarının sağlanması				Öğrencilerimiz için "Geri Dönüşüm" bilgilerinin artırılması ve önemine dikkatlerinin çekilmesi amaçlanmaktadır.	Yarışmanın koşulları ve nasıl düzenleneceği ile ilgili planlama yapılmaktadır.			
		SKS altında "Geri Dönüşüm Öğrenci Topluluğu" kurulması ve faaliyetlerinin desteklenmesi				Özellikle öğrencilerin yapacağı etkinliklerle daha geniş bir kitleye ulaşılması amaçlanmaktadır.	SKS topluluklar listesinde bu konuda çalışan bir öğrenci topluluğu bulunamaktadır. İlgili öğrencilere ulaşmaya çalışılmaktadır.			
		Yapılan çalışmaların, hazırlanan eğitim broşür ve dosyalarının üniversitemiz web sayfasında düzenli olarak yayınlanması ve daha çok kişiye ulaşmaya çalışılması. Bütün bu faaliyetlerin mümkün olduğunca dijital ortamda yapılması, basılı materyalin geri dönüştürülmüş veya geri dönüştürülebilecek materyalle hazırlanması				Geri Dönüşümün ilk adımı atığın oluşturulmasının engellenmesidir, yapılacak bu faaliyetle üretilen atık miktarının azaltılması hedeflenmektedir.	Bütün birimler için bir materyal/ sunum hazırlanarak konuya dikkatlerinin çekilmesi planlanmaktadır.			
Afet Hazırlığı, Müdahale ve İyileştirme Süreçlerinin Planlanması								01.10.2024	31.12.2024	01.04.2025
1	Afet Risklerine karşı daha duyarlı hale gelen kadın bireylerin ve yöneticilerin afet süreçlerinde yaşadıkları sorunlar	Acil Durum ve Afet farkındalık SEMİNERLERİ Yöneticilerin afet ve acil durum döngüsü süreçlerinde yaşadığı sorunların analizi (ANKET-GÖRÜŞME) Acil Durum ve Afet planlarının hazırlama ve afet farkındalık kılavuzu hazırlanması (POSTER-BROŞÜR-KİTAPÇIK-EL REHBERİ)	Afet Yönetimi Uygulama ve Araştırma Merkezi-AFAM Acil Tıp AD/Sosyoloji/Psikoloji Deprem Uygulama ve Araştırma Merkezi Yapı İşleri Daire Başkanı Genel Sekreterlik Toplumsal Katkı Medya ve İletişim SKS	6 ay-VE SÜREKLİ	12.2024-05.2025	Üniversitemiz Yöneticileri ve kadın akademisyenlerinin "AFET VE ACİL DURUMLAR" konusunda farkındalık düzeylerinin artırılmasına katkı sağlanacaktır.	Üniversitemizin farklı birimlerinde gerçekleştirilen etkinliklere rağmen afet ve acil durumlar alanında ortak terminolojinin henüz yerleşmemiş olması	2 seminer mevcut durum analizi 2 poster	1 seminer ihtiyaç analizi 5 broşür	2 seminer 2024-2030 planlaması 1 kılavuz

İNSAN KAYNAKLARI VE KARİYER PLANLAMA MASASI RAPORU VE EYLEM PLANI

Çalışma Grubu

Masa Başkanı: Prof. Dr. Müge KART

Masa Raportörü: Buse ŞİMŞEK

Masa Katılımcıları: Prof. Dr. Mine Esin OCAKTAN

Prof. Dr. Özlem TÜRKŞEN

Doç. Dr. Ayşem YANAR

Doç. Dr. Ceren GÜNERÖZ

Doç. Dr. Elif ARICA AKKÖK

Dr. Öğr. Üyesi Tansu MUTLU ÇAYKUŞ

Gülnaz ÇETİN

Tülay ÖLMEZ ÇİÇEK

Dilek BADEM

Zehra YILMAZ

Özlem ÖZYURT BAYDEMİR

Masa Toplantı Tarihleri: 09.11.2023, 30.11.2023, 09.02.2024, 23.02.2024 ve 11.03.2024

Masa Çalışma Yöntemi:

Doküman analizi, Tartışma, Literatür Tarama, Odak Grup Görüşmesi



İnsan Kaynakları ve Kariyer Planlama

Aşağıda kurumsal aidiyet kavramı, üniversite aidiyeti ve kurumsal aidiyeti sağlayan bir yol olarak mezun takibi hakkında kısa bilgi verilmiştir.

Kurumsal Aidiyet

Aidiyet (belonging) “Bireylerin bir topluluk, toplum kesimi ya da toplumsal kümeye bağlılık duygusu ya da bilinci” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2021). İnsanoğlu yaşamı boyunca bir gruba dâhil olmak ve içerilmek ihtiyacını duyumsayabilir. O nedenle aidiyet, kişinin etrafındaki sosyal çevre ile arasındaki ilişkilerin niteliğinden etkilenmektedir. Grup üyeliğinin koruyucu şemsiyesinden mahrum kalmak bir yana, üyeliği daha da güçlü hale getirmek tercih edildiğinde kurumsal aidiyet de olumlu yönde gelişecektir. Aidiyet kavramını ve insanın aidiyet ihtiyacını inceleyen ilk düşünürlerden biri Abraham Maslow’dur. Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramına göre, insanlar başka insanlarla ilişki kurma, kabullenme, kabul görme ve sosyal bir grubun parçası olma açısından temel bir güdüye sahip oldukları için aidiyet ihtiyacı göstermektedirler (Taşkesen, 2018). Aidiyet, bir kişiye, gruba, kuruma, kültüre, topluma, etnik kökene, kimliğe veya bir alan ya da mekâna yönelik gelişebilmektedir (Duru, 2015). Aidiyet ve özdeşleşme duygusu, kişinin gruba uyduğu ve orada bir yeri olduğu duygusunu, inancını ve beklentisini, grup tarafından bir kabul duygusunu ve grup için fedakârlık yapma isteğini içermektedir. Gruba yapılan kişisel yatırımlar aidiyet üzerinde önemli bir yere sahiptir (Güner-Demir, 2022).

Kişinin herhangi bir kuruma yönelik hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme boyutu olan kurumsal aidiyet, kurum için çaba göstermeye meyilli olma, kurum içinde bulunma hususunda kesinlik ve netlik içinde olma, kurumun amaç ve değerlerini kabul etmeyi kapsar (Balay, 2000: 18). Kişi kurumdan hakkaniyet görürse, belli bir yarar veya ödül sağlarsa, kendini kuruma daha yakın hisseder. Bireylerin kurumlarına yönelik hissettiği aidiyet duyguları, kurumun başarılı olmasında en önemli faktörlerden biridir. Kuruma olan aidiyet, bireyleri problem çıkartan değil, var olan veya çıkması muhtemel olan problemlere karşı, çözüm üreten kişi haline getirmektedir. Bundan dolayı, kurum geleceği ve başarısı için kurumsal aidiyet önemlidir (Çınkır vd., 2021).

Kurumlar her alanda rekabet eder hale gelmişlerdir. Her kurum kendi imajını yükseltmeyi, performans arttırmayı ve bu doğrultuda bir önceki yıldan daha fazla başarı göstermeyi hedeflemektedir. Üniversiteler için de bu durum geçerlidir. Özellikle mezun olduktan sonra marka değerini temsil edecek kişilerde oluşturulacak aidiyet duygusu kritik bulunmaktadır. Bu bağlamda mezunlarının bir araya gelebileceği etkinliklerin düzenlenmesi ve mezunlara yönelik kültürel, sanatsal ve sosyal etkinliklerin sayıca çoğaltılması kurumsal aidiyetin arttırılmasında son derece önemlidir. Nussbaum vd'nin (1986: 42-49), kurumsal aidiyeti, "metali kendisine çeken kuvvetli bir mıknatıs gibi, örgütlerin üyelerini gelecekte de örgüt içerisinde kalmaya istekli kılan ve kişinin de buna hevesli olmasını sağlayan bir unsur" olarak tanımlaması dikkate değerdir. Bu bağlamda üniversitelerin de mezunlarındaki aidiyet duygusunu geliştirmek istemeleri üniversitenin marka değerini korumak ve geliştirmek hedefinin doğal bir parçası olarak görülmelidir.

Yükseköğretimin amacı, belirli bir kariyer alanında ileri düzeyde bilgi edinmenin yanı sıra daha yüksek bir bağımsızlık duygusu kazandırmaktır. Ancak mesleki özerklik duygusunun en büyük dayanağı eğitim alınan üniversitenin marka değeri olabilmektedir. Kampüs kültürü, öğrencilerin kampüse ilişkin duygularını değerlendirirken büyük bir çevresel faktördür. Kendilerini üniversitelere ait hissedenden mezunlar kendileri de üniversiteleri için bir şeyler yapma arzusu duyarlar. Duerr (2020, s. 72), öğrencilerin önemsendiklerini hissettiklerinde kurumlarına olumlu tepki vereceklerini vurgulamaktadır. Bu nedenle, üniversiteye yönelik aidiyet duygusu azaldığında ise diploma alır almaz üniversiteyle bağın kesilmesi şaşırtıcı olmayacaktır.

Üniversiteler, sosyal etkileşimler ile topluluk ruhunun oluştuğu ve öğrencilerin kendilerini bir topluluğun üyesi olarak hissedebilecekleri çeşitli sosyal ve akademik bağlamlar sunmaktadır. Üniversiteye aidiyet duygusu, olumlu akademik ve sosyal sonuçları olan önemli bir psikolojik etmen olarak kabul edilmektedir (Strayhorn, 2019). Üniversiteye aidiyet kavramının en önemli boyutunu güven oluşturmaktadır. Kişiler kendilerini bir gruba ait olduklarını düşündüklerinde kendilerini önemli hissedebilecekleri ve diğer grup üyelerine güvenebilecekleri belirtilmektedir (Osterman, 2000). Öğrencilik döneminde verimli zaman geçiren gençler yeterli kişiler arası iletişim, akran desteği, tatmin edici paylaşım fırsatları sahibi olanlardır. Tinto (1987)'nin Akademik ve Sosyal Eğitim Modeline göre üniversitenin, öğrencilerin amaç ve ihtiyaçları karşılama düzeyi öğrencinin okula aidiyet duygusuna sahip olmasında önemli bir etken olduğunun altını çizmektedir. Öğrencilik yıllarında kendini üniversiteyle özdeşleştiren, okulda zaman geçirme isteği o nedenle güçlü olan kişiler, bu yargılarını mezuniyet sonrasında da sürdürebilme potansiyeli taşırlar. Çünkü üniversite yıllarını "hoşnut kalarak" tamamlamak hem akademik olarak yetişmiş olma hem de değer görmüş olma ve önemsenme inancının eşliğinde kurumsal aidiyetin güçlü biçimde oluşmasına neden olur. Bu olduğunda 'mezun' olmakla hizmet ve destek sırasının kendisine geldiğini düşünmesi söz konusu olabilir ki bu da ait hissettiği kurum için fedakârlık yapma motivasyonunu canlandırabilir. Buna göre, yükseköğretim yöneticileri, öğrencilerin üniversite diploması alma hedeflerini gerçekleştirmek arayışlarını desteklemek için daha yüksek düzeyde Aidiyet Duygusunu destekleyen stratejilere yatırım yapmayı düşünebilirler. Sadece küçük anı objeleri vermek, doğum günü mesajı atmak üniversiteye aidiyeti oluşturmak için değil var olan bağlılığı korumak için işe yarayabilecek uygulamalar olarak nitelendirilmektedir (Loper, 2022). O nedenle Üniversite yönetiminin kurumsal aidiyeti oluşturmak ve sürdürülebilir kılmak için kritik rolü teslim edilmelidir.

Üniversite yılları boyunca (Tinto, 1987) kişisel olarak değerli ve hoş hissetmedikleri ortamlarda öğrenciler akademik katılımı ve bağlılığı sürdürmekte zorluk çekerler. Bu yüzden başta öğrenciler olmak üzere bütün paydaşların aidiyet duygularının geliştirilmesi önemlidir (Ergün vd., 2018). Bu durumda mezunlar da üniversitelerin daimî paydaşları olarak kabul edilmeli ve üniversitenin öğrenci-dostu haline getirilmesi için planlanan çalışmalarda sürece dahil edilmelidirler. Diploma üniversiteyle ilişkinin kesilmesi değil, kalıcı bir ilişkinin başlangıcıdır ve

tüm paydaşlar gibi mezunlar da karar alma süreçlerinde rol üstlenebilirler. Üniversitede kurumsal aidiyeti sağlayabilecek unsurlar şunlar olabilir (Loper, 2022; Strayhorn, 2019):

- *Üniversite Misyon ve Değerleri:* Öğrenciler, öğretim üyeleri ve personel, üniversitenin misyonunu ve değerlerini benimserler. Üniversite misyonunun ve değerlerinin vurgulanması, kurumsal aidiyeti artırır.
- *Akademik ve Sosyal Destek:* Öğrencilere sağlanan akademik destek ve rehberlik, üniversiteye olan bağlılıklarını artırır. Ayrıca, sosyal etkinlikler ve kulüpler aracılığıyla öğrenciler arasında bağlar kurulmasına yardımcı olur.
- *İletişim ve Katılım Fırsatları:* Öğrencilerin üniversite yönetimi ve öğretim üyeleriyle iletişim kurmaları ve katılım sağlamaları önemlidir. Öğrenci temsilcilikleri, öğrenci meclisleri ve danışma komiteleri gibi platformlar aracılığıyla öğrencilerin seslerini duyurması teşvik edilmelidir.
- *Kampüs Kültürü ve Kimlik:* Üniversitenin kampüs kültürü ve kimliği, öğrencilerin kendilerini bir topluluğun parçası olarak hissetmelerini sağlar. Geleneksel etkinlikler, seminerler, topluluk hizmetleri ve sosyal etkinlikler, öğrencilerin bir araya gelmesini ve etkileşimde bulunmasını teşvik eder.
- *Ödüllendirme ve Tanıma:* Öğrencilerin akademik ve sosyal başarıları ödüllendirilmeli ve takdir edilmelidir. Başarı bursları, akademik başarı ödülleri ve liderlik ödülleri gibi programlar, öğrencilerin üniversiteye olan bağlılığını artırır.
- *Kariyer Desteği ve Staj Fırsatları:* Üniversiteler, öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olacak kariyer destek merkezleri ve staj fırsatları sunmalıdır. Bu, öğrencilerin mezun olduktan sonra üniversiteye olan bağlılıklarını sürdürmelerine yardımcı olur.
- *Öğrenci Görüşleri ve Geri Bildirimler:* Öğrencilerin görüşleri ve geri bildirimleri dikkate alınmalı ve sürekli olarak değerlendirilmelidir. Öğrenci memnuniyeti anketleri ve geri bildirim formları, üniversitenin öğrencilere daha iyi hizmet sunması için önemli bir araçtır.

Bu unsurlar, üniversitelerin öğrencilerin kurumsal aidiyetini artırmak için uygulayabileceği temel stratejilerdir. Her üniversite, kendi özel ihtiyaçlarına ve öğrenci profiline uygun bir kurumsal aidiyet stratejisi geliştirmelidir.

Üniversite Yaşamı ve Aidiyet

Üniversiteler, öğrencilerini işgücü piyasasına donanımlı birer çalışan olarak göndermek kadar mezuniyet sonrasında kurumsal aidiyetlerini sürdürmelerini sağlamak için çaba göstermek zorundadırlar. O nedenle yükseköğretim kurumlarının yöneticileri, hali hazırda kayıtlı olan ön lisans, lisans ve yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin henüz mezun olmadan önce "aidiyet duygularını" güçlendirecek stratejilerin peşine düşmektedirler. Goodenow'a (1993) göre aidiyet duygusu, "öğrencilerin kişisel olarak kabul edildiklerini, saygı gördüklerini, önemsendiklerini ve okul ortamında ve dış dünyada başkaları tarafından desteklendiklerini hissetmektir". Aidiyet olgusu, sadece üniversite yapısı içindeki kişisel aidiyetle ilgili olmak yerine, "Ben buraya aitim" derken "Neden?" veya "Nasıl?" sorularına verecekleri yanıtların içeriğiyle bağlantılıdır. Öğrenci ve mezunların kendilerini üniversite sisteminin veya çevresinin ayrılmaz bir parçası olarak hissetmeleri için kişisel katılım isteğinin gücü olası yanıtları belirleyecektir.

Üniversite sınavında 'tercih edilen' kurumdan diploma alana kadar deneyimlenen hemen her şey mezuniyet sonrası kurumsal aidiyet duygusunu etkileme potansiyeline sahiptir. Öğrencilik

yılları bireyin üniversite bünyesinde kendini değerli hissedip hissetmeyeceğine ilişkin ipuçlarıyla beslenir ve üniversitenin sunduğu fırsatlar arttıkça okula ilişkin bağlılık duygusu da perçinlenir. Üniversite ve kampüs ortamı akademik bilgi ve beceriler kazandırmanın ötesinde sunduğu olanaklarla (kulüpler, sosyo-kültürel ve sportif etkinlikler vb.), genç yetişkinlerin kişisel ve sosyal gelişimlerini destekleyici önemli bir yaşam alanıdır. Modern üniversite yaşamı, öğrenciler için pek çok katılım fırsatı sunar ve spor müsabakaları, bilgi yarışmaları, öğrenci kulüplerinin sosyal etkinlikleri “kuruma” bağlılık düzeyini artırabilir. Ait olunan kurumun başarısı öğrenciler için “yansıtılmış zafer” (reflected glory) olacağından iç grup bağlılığını destekleyecektir. Nitekim Hagerty ve Patusky (1995) ortak övünç mekanizmaları aracılığıyla öğrencinin, örgüt sisteminin ayrılmaz bir parçası haline gelebileceğini vurgulamaktadır. O nedenle henüz öğrencilik yılları sürerken gençlerde üniversiteye gönülden bağlılık sağlanabildiği ölçüde mezuniyet sonrası okulla bağlarını sürdürme motivasyonu için zemin hazırlanmış olacaktır. Diğer bir ifadeyle “kampüs” dışına çıkıp işgücü piyasasına dahil olan mezunlar, üniversitede edindikleri değerleri yansıtan birer fert olarak var oluşlarını sürdüreceklerdir ki bu da bireysel kimlikleri arasında “üniversite aidiyetlerinden” kaynaklı kimliğin güçlenerek sürmesi anlamına gelecektir. Üniversiteye aidiyet duygusunun temellendirdiği bu kimlik mezunun hem üniversitesiyle bağını canlı tutmasına hem de sosyal bağlamlarda üniversitesini gözetecek yaklaşımlara angaje olmasına izin verecektir. Güçlü mezun etkileşimi hedefleyen yükseköğretim kurumları için öğrencilerin bakış açısından mezun olunacak/olunan üniversiteye aidiyet duygusunu belirleyen hususların tespit edilmesi isabetli olacaktır. Bir başka deyişle üniversite öğrencilerinin bakış açısı dikkate alınarak yapılandırılacak aidiyet güçlendirme programlarının daha başarılı olması beklenmektedir. Üstelik Üniversitelerin öğrencilerin Aidiyet Duygusunu önemsemesi önemlidir çünkü aidiyet duygusuna sahip insanlar olmadan üniversiteler “İş gücüne, topluma ve kişiye fayda sağlayan beceriler öğretmek” şeklinde özetlenebilecek temel amaçlarını yerine getiremezler.

Mezun Takibi: Üniversite Mezunlarında Kurumsal Aidiyeti Yaratmak

Üniversite öğreniminin ve yükseköğretim kurumlarının öğrencileri iş yaşamına hazırlamadaki yetkinlikleri akademik anlamda uzun süredir incelenmekte olan bir konudur (Finney vd., 1989; Appleby, 2001). Alan yazında daha yakın tarihlerde görülmeye başlanan akademik çalışmalar ise mezun takibinin teknolojik gelişmeler aracılığıyla desteklenmesine odaklanmaktadır (Quitevis vd., 2019, Luciano vd., 2020). Üniversiteler, geçmiş ile geleceği birleştiren, eskiden gelen bilgiyi bugün ile sentezleyerek genç nesillere aktaran kurumlardır. Eğitimi tamamlayan bireyler de üniversiteden ayrılarak aldıkları bilgi ve yeterlilikle hayata atılırlar. Diplomayı almaya hak kazanana kadar geçen sürede oluşması umut edilen kurumsal aidiyet, sonraki yıllarda önemli mevkilere gelebilecek bu genç meslek mensuplarının okullarıyla bağını güvence altına alacağı beklenen önemli bir duygudur. Diğer bir ifadeyle Mezunlar, üniversiteler için değerli bir kaynaktır ve mezun oldukları okula maddi, istihdam, müfredatın değerlendirilmesi ve öğrencilere meslekler ve mezuniyet hakkında bilgi aktarılması konularında destek sağlayabilirler (Akadal, 2013). Öte yandan yeni mezunlar da öğrenciliğin bitmesiyle bir boşluk hissine kapılabilir, geleceğe endişeyle bakabilirler. Mezuniyet sonrası yalnızlık duygusu iş bulma tedirginliğiyle birleştiğinde yine üniversitelerinden destek alabileceklerine inanabilenler kurumsal aidiyet duyguları gelişmiş olanlardır. Bazen eski mezunlarla iletişim kurabilmek bile önemli hale gelebilir. Mezun dernekleri tarafından yapılan “üniversite – mezun” ve “öğrenci – mezun” ilişkisinin sürdürülmesine yönelik çalışmalar çoğu zaman yetersiz kalmakta, bu görevi üniversite yönetiminin üstlenmesi daha işlevsel hale gelmektedir. Bu amaçla, üniversite, mezunlarını izlemek, kariyer hizmetlerinde süreklilik temin etmek, sosyal etkinliklerde öğrenci-mezun etkileşimini sağlamak için özel bir çaba sarf etmek durumundadır. Mezunların beklentilerini kavramak kadar onlara ulaşmadaki bariyerleri aşan üniversiteler bu bakımdan

oldukça güçlü konuma erişebilmektedirler. Açıkçası mezuniyet sonrası 'eski' öğrencilerini üniversite yaşamından uzak bırakmayan üniversiteler yetiştirdikleri bireylerin mezun olduktan sonra, kendi alanlarında istihdam fırsatı bularak, aldıkları eğitimi başarıyla sonuca dönüştürmekte oluşlarına tanıklık edebilmekte ve kıvanca ortak olmaktadır.

Kaynakça

- Akadal, E. (2013). *Mezun takip sistemlerinin gerekliliği ve İstanbul Üniversitesi için mezun takip sistemi uygulaması: EYOKA* (Master's thesis, Fen Bilimleri Enstitüsü).
- Çinkır, Ş., Kurum, G., & Yıldız, S. (2021). Yükseköğretimde öğrenci bağlılığı ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 10(1), 273-298.
- Duerr, J. L. T. (2020). *Connecting to Campus from Afar: How Commuter Students Cultivate Their Sense of Belonging through Technology*. California State University, Fresno.
- Duru, E., & Balkıs, M. (2015). Birey-çevre uyumu, aidiyet duygusu, akademik doyum ve akademik başarı arasındaki ilişkilerin analizi. *Ege Eğitim Dergisi*.
- Ergün, M., Akcaoğlu, M. Ö., & Ünver, N. (2018). Üniversite itibari, markalaşma ve öğrencilerde aidiyet duygusu. *Pegem Atıf İndeksi*, 473, 488-500.
- Finney, P., Snell Jr, W., & Sebb, R. (1989). Assessment of academic, personal, and career development of alumni from Southeast Missouri State University. *Teaching of Psychology*, 16(4), 173-177.
- Goodenow, C. Classroom belonging among early adolescent students: Relationships to motivation and achievement. *The Journal of early adolescence* 13.1 (1993): 21-43.
- Güner Demir, T. G., Erdemli, Ö., & Kurum, G. (2021). Üniversite türü açısından öğrencilerin eğitim-öğretim etiği ile bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 246-274.
- Hagerty, B. M., & Patusk, K. (1995). Developing a measure of sense of belonging. *Nursing research*, 44(1), 9-13.
- Landrum, R. E., Hettich, P. I., & Wilner, A. (2010). Alumni perceptions of workforce readiness. *Teaching of Psychology*, 37(2), 97-106.
- Loper, K. R. (2022). *University Student Belonging Scale: Defining and Evaluating Students' Sense of Belonging to Their University* (Doctoral dissertation, Oklahoma State University).
- Luciano, R. G., Alcantara, G. M., & Bauat Jr, R. (2020). Design and Development of Alumni Tracking System for Public and Private HEIs. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(06).
- Osterman, P. (2000). Work reorganization in an era of restructuring: Trends in diffusion and effects on employee welfare. *Ilr Review*, 53(2), 179-196.
- Quitevis, C. Q., Lopez, F. D., Binay-an, I., & Sanidad, R. A. (2019). Tracking the alumni of the graduate school in a Philippine higher education institution. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 7(3), 65-71.
- Strayhorn, T. L. (2019). Sense of belonging and student success at historically black colleges and universities: A key to strategic enrollment management and institutional transformation. *Examining student retention and engagement strategies at historically black colleges and universities*, 32-52.
- Taşkesen, S. (2018). *Modern dünyaya özgü bir aidiyet anlatısı: Aidiyet siyaseti*.
- Tinto, V. (1987). *Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Yokuş, G., Ayçiçek, B., & Yelken, T. Y. (2017). Üniversite öğrencilerinin yükseköğretim hizmet kalite algılarının ve kurumsal aidiyet düzeylerinin incelenmesi: Eğitim fakültesi örneği. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-18.

İnsan Kaynakları ve Kariyer Planlama Masası Temaları

Tema 1. Kurumsal Aidiyet			
Sorunlar	Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İşbirliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1 Üniversiteye aidiyet düzeyinin düşük olması	Üniversite aidiyetine yönelik bir planlama ve iş birliği yapılması Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin tanınırlığının artırılması Ankara Üniversitesinde öğrenim gören önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin üniversiteye aidiyet düzeylerinin incelenmesi Ankara Üniversitesinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin üniversiteye aidiyet düzeylerinin incelenmesi amacıyla yürütülecek proje önerisinin teslim edilmesi Mezunlara erişimin sağlanması Ankara Üniversitesi imajını güçlendirmeye yönelik logolu ürünlerin yaygınlaştırılması ve ulaşılabilir bir hale getirilmesi Ankara Üniversitesinin web sayfasında tasarım ürünlerin satılabilmesi adına somut adımların atılması Üniversitede öğrenim görülen bölümle ve alanla ilgili etkinliklerin yapılması, öğrencilerin alanıyla ilgili becerilerin geliştirilmesine yönelik uygulamalı çalışmaların yapılması Ankara Üniversitesinin tüm kampüslerinde benzer sayılarda belirli aralıklarla çeşitli etkinliklerin düzenlenmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Yayınevi Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadağ MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları	Ön hazırlık için 3-6 ay gerekli olup, 12 -24 ay içerisinde çözüm önerilerinin yerine getirilmesi planlanmaktadır.

2	Öğrencilerinin kariyer gelişimlerini ve üniversiteye aidiyetlerini desteklemeye yönelik etkinliklere katılımının düşük kalması	UYM101: Üniversite Yaşamına Uyum, UYM102: Üniversite Yaşamına Uyum ve Yaşam Becerileri, ETK301: Bilimsel, Sosyal ve Kültürel Etkinlikler, MYU302: Mesleki Yaşama Uyum gibi öğrencilerin yaşam becerileriyle, üniversite yaşamına uyumuyla ve kariyer gelişimleriyle ilgili derslere yönelik görüşlerin alınması UYM101: Üniversite Yaşamına Uyum, UYM102: Üniversite Yaşamına Uyum ve Yaşam Becerileri, ETK301: Bilimsel, Sosyal ve Kültürel Etkinlikler, MYU302: Mesleki Yaşama Uyum gibi öğrencilerin yaşam becerileriyle, üniversite yaşamına uyumuyla ve kariyer gelişimleriyle ilgili derslerin etkileşimli bir ortam yaratılarak yapılandırılması Öğrencilerin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik etkinliklere katılım düzeylerinin düşük olma nedenlerinin araştırılması Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimleri adına katıldığı faaliyetlerin içeriğine, katılım düzeylerine, katılım gösterme/göstermeme nedenlerine ilişkin odak grup görüşmelerinin yapılması Akran destek programının oluşturulması (Üniversiteye yeni başlayan öğrencileri desteklemeye yönelik üst sınıflardan mentör atanması) Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimlerde öğrenim gören üst sınıf öğrencilerin akran destek programına dahil olabilmesi için eğitim içeriğinin oluşturulması Akran destek programının etkililiğinin incelenmesi Öğrencilerinin kariyer gelişimlerini ve üniversiteye aidiyetlerini desteklemeye yönelik etkinliklere dair hazırlanan duyuru metnlerinin, video, mesaj, afiş ve poster gibi materyallerin ilgili birimlere ve öğrencilere iletilmesi Öğrencilerinin kariyer gelişimlerini ve üniversiteye aidiyetlerini desteklemeye yönelik etkinliklere dair duyuruların öğrencilere iletildiğinden emin olunması Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı ile iş birliği yapılarak öğrencilerin kariyer gelişimlerini ve üniversiteye aidiyetlerini desteklemeye yönelik etkinliklere katılımına dair desteğin sağlanması için görüşmelerin	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler (özellikle Uyum Programı Koordinatörlüğü) Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadağ MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları	Ön hazırlık için 3-6 ay, destek programlarının geliştirilmesi ve etkililiğinin değerlendirilmesi için 6-9 ay gerekli olup, 24-36 ay içerisinde çözüm önerilerinin yerine getirilmesi planlanmaktadır.
---	---	--	--	--

		yürütülmesi ve burs, ücretsiz etkinlik gibi çözüm yollarının belirlenmesi Öğrencilerinin kariyer gelişimlerini ve üniversiteye aidiyetlerini destekleme amaçlı etkinliklere yönelik duyuruların zamanında yapılması Yapılacak çalışmalar, etkinlik ve faaliyetler öncesi öğrencilerin ihtiyaçlarının belirlenmesi, etkinliklerin öğrencileriyle uzun vadeli planlarıyla ilişkilendirilmesi ve uygulamaya dönük olması Etkinliklere dair katılım belgelerinin verilmesi		
3	Ankara Üniversitesi bünyesinde ilgili akademik birimlerde düzenlenen kariyer günü, kariyer fuarı, seminer gibi kariyer gelişimini ve kurumsal aidiyeti destekleme amacıyla yürütülen çalışmalarda, faaliyetlerde ve etkinliklerde kariyer merkeziyle iş birliği içinde olunmaması	Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi ile ilgili akademik birimler arasında veri ve iletişim ağının kurulması Kariyer gelişimini ve kurumsal aidiyeti geliştirmeye yönelik çalışmaların tasarlanma, yürütülme ve değerlendirilme sürecinde Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin görüşlerinin alınması Yapılan çalışmaların içeriğine ve sürecine dair etkinliği yürüten/yürütecek ilgili akademik birim ve Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi arasında iş birliği toplantılarının yürütülmesi Yapılan çalışmaların tekrarlanmaması ve işlevsel olmaması adına düzenlenecek ve yürütülecek her bir etkinliğin amacına, süresine gibi unsurlarına yönelik Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi koordinasyonunda gerekli planlamaların yapılması ve bu planlamaların ilgili birimlerce onaylanması Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından ilgili akademik birimlerde bulunan kariyer koordinatörleri gibi öğrenci kariyer koordinatörlerinin belirlenmesi ve bu öğrencilerin eğitilmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili koordinatörlükler Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadağ MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	12 ay içerisinde ilgili çözüm önerilerinin yerine getirilmesi planlanmaktadır.

4	Ankara Üniversitesi bünyesinde ilgili akademik birimlerde gerçekleşen etkinliklerin öğrencilere destek ve katkı düzeyine ilişkin veriye sahip olunmaması	Kariyer gelişimini ve kurumsal aidiyeti geliştirmeye yönelik çalışmaların etkililiğinin değerlendirilmesine yönelik değerlendirme formu gibi veri toplama araçlarının (Anket sistemi gibi değerlendirme araçları kullanılarak 8-9 soruluk maximum 5 dakika sürebilecek uygulama) geliştirilmesi Kariyer gelişimini ve kurumsal aidiyeti geliştirmeye yönelik geliştirilen veri toplama araçlarının ekampus.ankara.edu.tr adresine yerleştirilmesi ve kısa mesaj yoluyla bu araçların öğrencilere iletilmesi Yapılacak çalışmalar, etkinlik ve faaliyetler öncesi öğrencilerin ihtiyaçlarının belirlenmesi, bu ihtiyaçlar doğrultusunda etkinliklerin planlanması ve yapılan etkinliklerin ihtiyacı karşılayıp karşılamadığının değerlendirilmesi Karşılaştırılabilir veri arşivi oluşturmak için ölçüm sonuçlarının depolanması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili koordinatörlükler Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadağ MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	Yaklaşık olarak 6 ay- 1 yıl içerisinde veri toplama araçları geliştirilecektir. Bu sürenin ardından ilgili birimlerle iş birliği yapılarak duyurular yapılacaktır. 12-24 ay içerisinde çözüm önerilerinin yerine getirilmesi planlanmaktadır.
---	---	---	--	--

Tema 2. Mezun Takibi				
Sorunlar		Çözüm Önerileri	Çözüm İçin İş Birliği Yapılabilecek Birim	Tahmini Çözüm Süresi
1	Mezunlara erişimin yeterli düzeyde olmaması	Mezun takip sisteminin mezunlar için cazip hale getirilmesi Aday mezunlar ile mezunların bir araya gelecek çalıştay, seminer, kariyer fuarı gibi çalışmaların yürütülmesi Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili akademik birimlerde görev yapan kariyer koordinatörleriyle Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin işbirliği yaparak mezunlara erişimin sağlanması Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi çalışanlarının son beş yılın mezunları ile çevrimiçi veya yüz yüze bir araya gelerek mezun toplantılarının gerçekleştirilmesi Ankara Üniversitesi'nin mezuniyetten sonra mezunlarını destekleme biçimlerinin ve düzeylerinin belirlenerek üniversitenin mezunlarını desteklemeye ilişkin yollarının arttırılması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili koordinatörlükler Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler ve Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadağ MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	12 ay içerisinde çözüm önerilerinin yerine getirilmesi planlanmaktadır. Bununla birlikte mezunlara erişimin devamlılığın sağlanması adına en az 24-36 ay boyunca çalışmaların yürütülmesi gerekmektedir.
2	Mezunların bilgilerinin paylaşılması ve bu sisteme kaydedilmesinin KVKK kapsamında	Hukuki Çerçevenin Araştırılması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Hukuk Müşavirliği Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	3 ay içerisinde çözüm önerilerinin yerine getirilmesi planlanmaktadır.

	bir engel teşkil edip etmediğine dair bilgi sahip olunmaması			
2	Mezun takip sisteminin istenilen düzeyde olmaması	Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin tanınırlığını arttırabilmesi adına mezun takip sistemine ve merkeze dair tanıtım çalışmalarının yürütülmesi Özellikle son sınıfta olan öğrencilerin mezun takip sisteminden haberdar edilmesi Son 5 yılın mezunlarına ulaşarak mezun takip sistemine üye olmaları için mezunların teşvik edilmesi Mezun kimlik kartının yaygınlaştırılması Mezun öğrencilerin hangi yıl mezun olduğu, şu an ne iş yaptıkları gibi verilerin elde edilmesi Mezun takip sisteminin güçlendirilmesine yönelik odak grup görüşmesi sorularının oluşturulması Mezun takip sisteminin güçlendirilmesine yönelik yürütülecek odak grup görüşmelerinin sosyal bilimler, fen bilimleri ve sağlık bilimleri alanlarındaki öğrencileri kapsayacak şekilde planlanması ve yürütülmesi Aday mezunlara yönelik anketin geliştirilmesi Mezun takip sisteminin deneyim ve iş olanaklarını paylaşım amaçlı da kullanılabilecek düzeyde yapılandırılması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Belge Yönetimi ve Arşiv Sistemi Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Kurumsal Veri Yönetimi Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler ve kariyer koordinatörleri Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadağ MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	12 ay içerisinde çözüm önerilerinin yerine getirilmesi planlanmaktadır. Bununla birlikte mezunlara erişimin devamlılığın sağlanması adına en az 24-36 ay boyunca çalışmaların yürütülmesi ve ara değerlendirmelerin yapılması gerekmektedir.

3	Mezun kartının olanaklarının sınırlı düzeyde olması	Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi koordinasyonunda mezun kartına sahip olan mezunlara yönelik bilgilere erişilmesi Mezunların mezun kartının olanaklarına dair bilgi ve mezun kartının olanaklarından yararlanma düzeylerinin belirlenmesi Mezun kartının olanaklarının artırılması Mezunların mezun kartının sağlayacağı olanaklara dair beklentilerinin alınması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesinin ilgili koordinatörlükleri Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler ve kariyer koordinatörleri Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadağ MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	12 ay içerisinde çözüm önerilerinin yerine getirilmesi planlanmaktadır.
---	---	---	--	---

İnsan Kaynakları ve Kariyer Planlama Masası Eylem Planı

No	Sorunlar	Çözüm Önerileri	Sorumlu ve İş Birliği Yapılacak Birim	Planlama Tarihi	Hedef Tarihi	Hedeflenen Somut Çıktı	Planlama Tarihi		
							Mevcut Durum	01.10.2024	31.12.2024
Kurumsal Aidiyet									
1	Üniversiteye aidiyet düzeyinin düşük olması	Üniversite aidiyetine yönelik bir planlama ve iş birliği yapılması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Yayinevi Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları	01.04.2024	01.04.2025	Sorumlu ve iş birliği yapılacak birimler ile resmi yazışmaların tamamlanması Sorumlu ve iş birliği yapılacak birimlerin sorumluları, kariyer koordinatörler ile iş birliği toplantılarının planlaması Sorumlu ve iş birliği yapılacak birimlerin sorumluları, kariyer koordinatörler ile Ankara Üniversitesi İnsan Kaynakları ve Kariyer Planlama Masası Başkanı ve katılımcılarının katıldığı toplantıların yapılması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü tarafından düzenlenen toplantılarda Ankara Üniversitesi İnsan Kaynakları ve Kariyer Planlama Masası olarak diğer masalarla birlikte çalışılarak yenilikçi ve somut çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca Ankara Üniversitesi İnsan Kaynakları ve Kariyer Planlama Masası, masa başkanının koordinatörlüğünde katılımcıları bir araya gelerek iş birliğinin nasıl yapılacağına dair toplantılar düzenlenmiştir.		X

		Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin tanınırlığının artırılması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Yayınevi Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları	01.04.2024	31.12.2024	1. Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin (KARMER) sosyal medya hesaplarının güncelleştirilmesi KARMER tarafından düzenlenen etkinliklerin niceliksel olarak artırılması KARMER tarafından merkezin tanıtımına yönelik tanıtım faaliyetlerini yürütmesi KARMER faaliyetlerine yönelik duyuruların sosyal medya aracılığıyla iletilmesi KARMER faaliyetlerine yönelik duyuruların öğrencilerin kolayca ulaşabileceği ve duyuruları aldıklarına yönelik geribildirim alınabileceği bir platformun kurulması veya var olan platformlarda duyurulara dair bir eklentinin oluşturulması Öğrencilerin, kariyer merkezinin sunduğu hizmetlere daha fazla ilgi göstermesi ve bu hizmetlerden daha fazla faydalanması KARMER tarafından düzenlenen etkinliklerden haberdar olunması sayesinde öğrencilerin CV hazırlama, mülakat teknikleri, kariyer planlaması gibi konularda yetkinliklerinin artması	Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili akademik birimlerde (tüm fakülte ve meslek yüksek okulları dahil olmak üzere) Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi (KARMER) tarafından merkezi tanıtma ve merkezde sunulan hizmetler hakkında bilgilendirme çalışmaları yürütülmektedir. KARMER, Ankara Üniversitesinde öğrenim gören tüm öğrenci ve mezunlarına Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi işbirliğiyle yürütülen Yetenek Kapısı Platformu üzerinden randevu vererek kariyer danışmanlığı hizmeti sunmakta, iş ve staj olanakları ile her türlü etkinlik duyurularını söz konusu platform, KARMER sosyal medya hesapları ve toplu e-postalarla iletmektedir. Yetenek Kapısı Platformu'nda Mayıs 2024 itibarıyla kayıtlı 14806 mezun ve öğrenci 1534 işveren bulunmaktadır. Kariyer Koordinatörlerinin katılımıyla 20.12.2023 tarihinde KARMER tarafından düzenlenen Kariyer Koordinatörleri toplantısında KARMER müdürü ve öğretim görevlileri merkezin güncel faaliyetleri hakkında bilgiler vererek kariyer koordinatörlerinin geribildirimleri, katkıları ve ileriye dönük planlarımızı değerlendirmişlerdir. Kariyer Koordinatörleriyle öğrencilerin kariyer gelişimlerini destekleyici etkinliklere ait duyuru materyalleri paylaşılmaktadır. İlgili materyaller yüz yüze tanıtımlar sosyal medya ve toplu e-postalar aracılığıyla öğrencilerimizle paylaşılmaktadır. Öğrencilere ulaşılabilmesi için öğrenci topluluklarıyla irtibat kurulması planlanmıştır. Bu sayede etkinlikler düzenlenecek ve öğrencilere erişilebilecektir. Bu bağlamda da öğrenci topluluklarıyla iletişim sağlamak için Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı'ndan mail yoluyla bilgi talep edilmiştir.	X	
		Ankara Üniversitesinde öğrenim gören önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin üniversiteye aidiyet düzeylerinin incelenmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Yayınevi Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya	01.04.2024	01.04.2025	Ankara Üniversitesinde öğrenim gören önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin üniversiteye aidiyet düzeylerinin incelenmesine yönelik anketin tamamlanması Ankara Üniversitesinde öğrenim gören önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin üniversiteye aidiyet düzeylerinin incelenmesine yönelik odak grup görüşmesi sorularının tamamlanması Ankara Üniversitesinde öğrenim gören önlisans, lisans ve	Ankara Üniversitesinde öğrenim gören önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin üniversiteye aidiyet düzeylerinin incelenmesine yönelik anket ve odak grup görüşmeleri soruları uzman görüşleri alınarak hazırlanmıştır. Odak grup görüşmeleri Sosyal , Sağlık ve Fen Bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin katılımlarıyla üç grup halinde yürütülmüştür. Öğrencilerin kariyer gelişimlerine yönelik katıldığı faaliyetlere ilişkin KARMER		X

		Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları			lisansüstü öğrencilerinin üniversiteye aidyet düzeylerinin incelenmesine yönelik hazırlanan anketin google forma dönüştürülmesi Ankara Üniversitesinde öğrenim gören önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin üniversiteye aidyet düzeylerinin incelenmesi amacıyla hazırlanan anketin oluşturulduğu google form linkinin Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına iletilmesi Ankara Üniversitesinde öğrenim gören önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin üniversiteye aidyet düzeylerinin incelenmesi amacıyla oluşturulan odak grup görüşme soruları dikkate alınarak odak grup görüşmelerinin tamamlanması Odak grup görüşmelerinin Sosyal, Sağlık ve Fen Bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin katılımlarıyla üç grup halinde tamamlanması Odak grup görüşmeleri sırasında alınan ses kayıtlarının transkript edilmesi Odak grup görüşmelerinin transkriptleri incelenerek ve analiz edilerek önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin aidyet düzeylerinin, aidyet düzeylerinin nedenlerinin belirlenmesi Anket aracılığıyla toplanan verilerin analiz edilmesi, analiz sonuçlarına dayalı olarak önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin aidyet düzeylerinin, aidyet düzeylerinin nedenlerinin belirlenmesi Anket ve odak grup görüşme sonuçlarının bütünleştirilmesi	tarafından odak grup görüşmeleri yapılmıştır. 23.02.2024 tarihinde Kariyer Merkezinde; Merkez Müdürü Prof. Dr. Müge Kart başkanlığında, Öğretim Görevlilerinin katılımıyla, üniversitemizin sosyal bilimler alanında eğitim veren fakülte ve MYO'larında öğrenim gören 14 öğrenciyle kariyer merkezi etkinliklerine ilişkin görüşme yapılmıştır. 26.02.2024 tarihinde Kariyer Merkezinde üniversitemizin fen bilimleri alanında eğitim veren fakülte ve MYO'larında öğrenim gören 14 öğrenciyle kariyer merkezi etkinliklerine ilişkin görüşme yapılmıştır. 28.02.2024 tarihinde Kariyer Merkezimizde üniversitemizin sağlık alanında eğitim veren fakülte ve MYO'larında öğrenim gören 20 öğrenciyle kariyer merkezi etkinliklerine ilişkin görüşme yapılmıştır. Odak grup görüşmeleri sırasında alınan ses kayıtları deşifre edilmiştir. Odak grup görüşmelerinin deşifreleri incelenerek lisans öğrencilerinin aidyet düzeyleri ve aidyet düzeylerinin nedenleri temalar ve kategoriler halinde belirlenmiştir.			
Ankara Üniversitesinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin üniversiteye aidyet düzeylerinin incelenmesi amacıyla yürütülecek proje önerisinin teslim edilmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Yayınevi Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi	01.04.2024	01.04.2025	Ankara Üniversitesinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin üniversiteye aidyet düzeylerinin incelenmesi amacıyla yürütülecek proje önerisinin tamamlanması Ankara Üniversitesinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin üniversiteye aidyet düzeylerinin incelenmesi amacıyla yürütülecek proje önerisinin Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü'ne teslim edilmesi Proje kapsamında kullanılacak aydınlatılmış onam formunun hazırlanması	Ankara Üniversitesi'nde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin üniversiteye aidyet düzeylerinin incelenmesi amacıyla yürütülecek proje önerisi hazırlık aşamasındadır. Proje kapsamında kullanılacak aydınlatılmış onam formu hazırlanmıştır. Proje kapsamında kullanılacak veri toplama araçlarına dair uzman görüşleri alınmıştır. Üniversite öğrencilerinin aidyet düzeyleriyle ilgili literatür taraması yapılmıştır. Veri toplama araçları uzman görüşleri ve literatür göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Literatür taraması yapılarak proje başvuru formu doldurulmuştur.			X	

		İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadağ MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları							
	Mezunlara erişim sağlanması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Yayınevi Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadağ MYO	01.04.2024	01.04.2025	Mezun takip sisteminde üye olan mezun sayısının niceliksel olarak artması Mezun ve öğrenci bir arada olabileceği, etkileşimi arttıran platformun oluşturulması Oluşturulan bu platform aracılığıyla mezunlar, KARMER aracılığıyla üniversiteye geri dönerek öğrencilere kariyerleri hakkında bilgi ve deneyimlerini paylaşabileceği için öğrencilerin bu etkinlikler aracılığıyla mezunların başarı hikayelerinden ilham alması ve üniversiteye duydukları bağlılığın artması	Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı ve Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı ile iletişime geçilerek mezunlara erişimin sağlanması noktasında atılabilecek adımlarla ilgili görüş alınmıştır.			X

	Ankara Üniversitesinin web sayfasında tasarım ürünlerin satılabilmesi adına somut adımların atılması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Yayınevi Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları	01.04.2024	01.04.2025	Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı ile iletişim kurulması Ankara Üniversitesinin web sayfasından sorumlu kişilerle iletişime geçilerek tasarım ürünlerinin satılabilmesi adına neler yapılabileceğine dair toplantı düzenlenmesi				X	
	Üniversitede öğrenim görülen bölümle ve alanla ilgili etkinliklerin yapılması, öğrencilerin alanıyla ilgili becerilerin geliştirilmesine yönelik uygulamalı çalışmaların yapılması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Yayınevi Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi	01.04.2024	01.04.2025	Sorumlu ve iş birliği yapılacak birimler ile resmi yazışmaların yapılması Sorumlu ve iş birliği yapılacak birimlerin sorumluları, kariyer koordinatörler ile iş birliği toplantılarının planlaması Üniversitede öğrenim görülen bölümle ve alanla ilgili yapılan etkinliklerin amacına, sayısına vb. özelliklerine ilişkin bilgilerin KARMER'e iletilmesi Üniversitede öğrenim görülen bölümle ve alanla ilgili etkinliklerin yapılması adına işbirliği toplantılarının yapılması	Ankara Üniversitesi bünyesindeki tüm Fakülte, MYO ve Enstitülerden resmi yazıyla görevlendirilmiş Kariyer Koordinatörleri bildirmeleri istenmiş, koordinatörlerin katılımıyla 20.12.2023 tarihinde KARMER tarafından düzenlenen Kariyer Koordinatörleri toplantısında kariyer koordinatörlerinin geribildirimleri ve katkılarının önemi vurgulanmış, akademik birimler ile KARMER arasındaki koordinasyonun sağlanmasına yönelik planlama yapılmıştır.				X

		Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilimler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beyazır MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları			Düzenlenecek etkinliklerle ilgili sorumlu ve iş birliği yapılacak birimlerin sorumlularından ve kariyer koordinatörlerden görüş alınması Düzenlenecek etkinlikler belirlenmeden önce öğrenci ihtiyaç analizi çalışmalarının yapılması İhtiyaç analizi sonuçlarının istatistiksel olarak analiz edilmesi				
Ankara Üniversitesi'nin tüm kampüslerinde benzer sayılarda etkinliklerin düzenlenmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Yayınevi Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilimler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı	01.04.2024	01.04.2025	Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı ile iletişim kurularak maddi ve ulaşım güçlüklerine dair çözüm önerilerin alınması Yapılacak etkinliklere dair özellikle ulaşım, maddi güçlük gibi çeşitli güçlükler yaşayan öğrencilere burs, ulaşım gibi kolaylıklar sağlanması Yapılacak etkinliklerin tüm kampüslerde benzer sayılarda düzenlenmesine dair planlamaların yapılması Öğrencilerin kulüplere, topluluklara ve kampüs etkinliklerine katılımının artması	Ankara Üniversitesi'nde farklı kampüslerde öğrenim gören lisans öğrencilerinin etkinliklere katılmama nedenlerini anlamaya yönelik farklı kampüslerde öğrenim gören öğrencilerin katılımlarıyla odak grup görüşmeleri yürütülmüştür.				X

	UYM101: Üniversite Yaşamına Uyum, UYM102: Üniversite Yaşamına Uyum ve Yaşam Becerileri, ETK301: Bilimsel, Sosyal ve Kültürel Etkinlikler, MYU302: Mesleki Yaşama Uyum gibi öğrencilerinin yaşam becerileriyle, üniversite yaşamına uyumuyla ve kariyer gelişimleriyle ilgili derslerin etkileşimli bir ortam yaratılarak verilmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler (özellikle Uyum Programı Koordinatörlüğü) Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları	01.04.2024	01.04.2025	Uyum Programı Koordinatörlüğünden gelen rapor ve analiz sonuçları ile KARMER'den iletilen rapor ve analiz sonuçlarının bütünleştirilmesi Öğrencilerinin yaşam becerileriyle, üniversite yaşamına uyumuyla ve kariyer gelişimleriyle ilgili derslerin etkileşimli bir ortam yaratılarak verilememesinin nedenlerinin analiz edilmesi UYM101: Üniversite Yaşamına Uyum, UYM102: Üniversite Yaşamına Uyum ve Yaşam Becerileri, ETK301: Bilimsel, Sosyal ve Kültürel Etkinlikler, MYU302: Mesleki Yaşama Uyum gibi öğrencilerinin yaşam becerileriyle, üniversite yaşamına uyumuyla ve kariyer gelişimleriyle ilgili derslerden sorumlu öğretim üyeleriyle toplantının düzenlenmesi Öğrencilerinin yaşam becerileriyle, üniversite yaşamına uyumuyla ve kariyer gelişimleriyle ilgili derslerin etkileşimli yürütülebilmesi adına bu derslerle ilgili Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi ve Eğitim Bilimleri Fakültesinden görüş alınması			X
	Öğrencilerin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik etkinliklere katılım düzeylerinin düşük olma nedenlerinin araştırılması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler (özellikle Uyum Programı Koordinatörlüğü) Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi	01.04.2024	01.04.2025	Ankara Üniversitesinde öğrenim gören önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik etkinliklere katılım düzeylerinin düşük olma nedenlerinin araştırılmasına yönelik anketin tamamlanması Ankara Üniversitesinde öğrenim gören önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik etkinliklere katılım düzeylerinin düşük olma nedenlerinin odak grup görüşmesi sorularının tamamlanması	Ankara Üniversitesinde öğrenim gören önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik etkinliklere katılım düzeylerinin düşük olma nedenlerinin araştırılmasına yönelik anket ve odak grup görüşmeleri soruları uzman görüşleri alınarak hazırlanmıştır. Öğrencilerin kariyer gelişimlerine yönelik katıldığı faaliyetlere ilişkin KARMER tarafından odak grup görüşmeleri yapılmıştır. 23.02.2024 tarihinde Kariyer Merkezinde; Merkez Müdürü Prof. Dr. Müge Kart		X

					Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları					
Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimleri adına katıldığı faaliyetlerin içeriğine, katılım düzeylerine, katılım gösterme/ göstermeme nedenlerine	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler (özellikle Uyum Programı Koordinatörlüğü) Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim	01.04.2024	31.12.2024	Ankara Üniversitesinde öğrenim gören önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik etkinliklere katılım düzeylerinin düşük olma nedenlerinin araştırılmasına yönelik hazırlanan anketin google forma dönüştürülmesi Ankara Üniversitesinde öğrenim gören önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik etkinliklere katılım düzeylerinin düşük olma nedenlerinin araştırılması amacıyla hazırlanan anketin oluşturulduğu google form linkinin Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına iletilmesi Ankara Üniversitesinde öğrenim gören önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik etkinliklere katılım düzeylerinin düşük olma nedenlerinin araştırılması amacıyla oluşturulan odak grup görüşme soruları dikkate alınarak odak grup görüşmelerinin tamamlanması Odak grup görüşmelerinin Sosyal, Sağlık ve Fen Bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin katılımlarıyla üç grup halinde tamamlanması Odak grup görüşmeleri sırasında alınan ses kayıtlarının transkript edilmesi Odak grup görüşmelerinin transkriptleri incelenerek ve analiz edilerek önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik etkinliklere katılım düzeylerinin düşük olma nedenlerinin belirlenmesi Anket aracılığıyla toplanan verilerin analiz edilmesi, analiz sonuçlarına dayalı olarak önlisans, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik etkinliklere katılım düzeylerinin düşük olma nedenlerinin belirlenmesi Anket ve odak grup görüşme sonuçlarının bütünleştirilmesi	başkanlığında, Öğretim Görevlilerinin katılımıyla, üniversitemizin sosyal bilimler alanında eğitim veren fakülte ve MYO'larında öğrenim gören 14 öğrenciyle kariyer merkezi etkinliklerine ilişkin görüşme yapılmıştır. 26.02.2024 tarihinde Kariyer Merkezinde üniversitemizin fen bilimleri alanında eğitim veren fakülte ve MYO'larında öğrenim gören 14 öğrenciyle kariyer merkezi etkinliklerine ilişkin görüşme yapılmıştır. 28.02.2024 tarihinde Kariyer Merkezimizde üniversitemizin sağlık alanında eğitim veren fakülte ve MYO'larında öğrenim gören 20 öğrenciyle kariyer merkezi etkinliklerine ilişkin görüşme yapılmıştır. Odak grup görüşmeleri Sosyal , Sağlık ve Fen Bilimleri alanında öğrenim gören lisans öğrencilerin katılımlarıyla üç grup halinde yürütülmüştür. Odak grup görüşmeleri sırasında alınan ses kayıtları deşifre edilmiştir. Odak grup görüşmelerinin deşifreleri incelenerek lisans öğrencilerinin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik etkinliklere katılım düzeylerinin düşük olma nedenleri temalar ve kategoriler halinde belirlenmiştir.		X			

		Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları						
Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimlerde öğrenim gören üst sınıf öğrencilerin akran destek programına dahil olabilmesi için eğitimin verilmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler (özellikle Uyum Programı Koordinatörlüğü) Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi	01.04.2024	01.04.2025	Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimlerde belirlenen öğrenci kariyer koordinatörlerinin ve akran destek programının eğitimcilerinin eğitilmesi adına eğitimin planlaması Akran Destek Programı Eğitici Eğitiminin verilmesi				X

		Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları							
	Akran destek programının etkinliğinin incelenmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler (özellikle Uyum Programı Koordinatörlüğü) Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları	01.04.2024	01.04.2025	Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimlerde belirlenen öğrenci kariyer koordinatörlerinin ve akran destek programının eğitimcilerinin yürüttüğü akran destek programının uygulanması Akran Destek Programının etkinliğini değerlendirmek üzere veri toplama araçlarının belirlenmesi Akran Destek Programının etkinliğini değerlendirmek üzere belirlenen veri toplama araçlarına dair gerekli izinlerin alınması Veri toplama araçlarının Akran Destek Programı uygulanmadan önce ve sonra kullanılarak verilerin toplanması Ön-test ve son-test sonuçlarının karşılaştırılması				X
	Öğrencilerin kariyer gelişimlerini ve üniversiteye aidiyetlerini desteklemeye yönelik etkinliklere dair hazırlanan	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler (özellikle Uyum Programı Koordinatörlüğü) Ankara Üniversitesi	01.04.2024	01.04.2025	Ankara Üniversitesi Yayınevi ile protokolün imzalanması Hazırlanan duyuru metninin ilgili akademik birimlere iletilmesi ve duyuruların yapılması adına sorumlu kişilerin belirlenmesi				X

		duyuru metinlerinin, video, mesaj, afiş ve poster gibi materyallerin ilgili birimlere ve öğrencilere iletilmesi	bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları			Video, mesaj, afiş ve poster gibi materyallerin üretilmesi ve ilgili birimlerde ve kampüsler genelinde yayılması Öğrencilere materyallerin iletilmesi ve duyuruların onlara ulaştırılması adına pano, ekampus gibi platformların kullanılması Öğrencilerinin kariyer gelişimlerini ve üniversiteye aidiyetlerini desteklemeye yönelik etkinliklere katılımın artırılması için etkinliklerin öğrencilerin ihtiyaçlarına daha uygun hale getirilmesi				
		Öğrencilerinin kariyer gelişimlerini ve üniversiteye aidiyetlerini desteklemeye yönelik etkinliklere dair duyuruların öğrencilere iletildiğinden emin olunması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler (özellikle Uyum Programı Koordinatörlüğü) Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi	01.04.2024	01.04.2025	Öğrencilerinin kariyer gelişimlerini ve üniversiteye aidiyetlerini desteklemeye yönelik etkinliklere dair duyuruların öğrencilerin kolayca ulaşabileceği ve duyuruları aldıklarına yönelik geribildirim alınabileceği bir platformun kurulması veya var olan platformlarda duyurulara dair bir eklentinin oluşturulması				X

		Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları						
Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı ile iş birliği yapılarak öğrencilerin kariyer gelişimlerini ve üniversiteye aidiyetlerini desteklemeye yönelik etkinliklere katılımına dair desteğin sağlanması için görüşmelerin yürütülmesi ve burs, ücretsiz etkinlik gibi çözüm yollarının belirlenmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler (özellikle Uyum Programı Koordinatörlüğü) Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO	01.04.2024	31.12.2024	Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı ile iletişim kurularak maddi ve ulaşım güçlüklerine dair çözüm önerilerin alınması Yapılacak etkinliklere dair özellikle ulaşım, maddi güçlük gibi çeşitli güçlükler yaşayan öğrencilerin sayısının belirlenmesi Güçlük yaşayan öğrencilere burs, ulaşım gibi kolaylıklar sağlanması Öğrencilerin kulüplere, topluluklara ve kampüs etkinliklerine katılımının teşvik edilmesine ilişkin stratejiler belirlenmesi			X	

		Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO							
		Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları							
	Öğrencilerinin kariyer gelişimlerini ve üniversiteye aidiyetlerini destekleme amaçlı etkinliklere yönelik duyuruların zamanında yapılması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler (özellikle Uyum Programı Koordinatörlüğü) Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO	01.04.2024	01.04.2025	Etkinliklere yönelik duyuruların zamanında yapılması ve ilgili birimlere iletilmesi Etkinliği düzenleyen akademik birimler ile KARMER arasında planlama takviminin oluşturulması Duyuruların zamanında öğrencilere ulaşıp ulaşmadığını değerlendirmek için öğrencilerin geri bildirimlerinin alınması ve değerlendirilmesi Etkinliklere yönelik duyuruların düzenli olarak yapılması ve öğrencilere kısa süre aralıklarla hatırlatmaların yapılması Özellikle duyuruların zamanına yönelik inceleme yapılması adına etkinliklerin sonuçları ve katılımla ilgili raporların KARMER'e iletilmesi				X
	Yapılacak çalışmalar, etkinlik ve faaliyetler öncesi öğrencilerin	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler	01.04.2024	01.04.2025	Öğrencilerin ihtiyaçlarının belirlenmesi için anket, odak grup görüşmeleri veya bireysel görüşmeler gibi yöntemlerin belirlenmesi				X

	ihtiyaçlarının belirlenmesi, etkinliklerin öğrencileriyle uzun vadeli planlarıyla ilişkilendirilmesi ve uygulamaya dönük olması	(özellikle Uyum Programı Koordinatörlüğü) Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Sivil Toplum Kuruluşları			Bu yöntemlerle ilgili uzman görüşünün alınması Toplanan verilerin analiz edilerek öğrencilerin ihtiyaçlarına yönelik tema ve etkinliklerin belirlenmesi Analiz sonucunda belirlenen temaların ve etkinliklerin öğrencilerle paylaşılması ve onların geri bildirimlerinin alınması Öğrencilerin uzun vadeli planların öğrenilmesi ve bu planlara yönelik etkinlik takviminin oluşturulması Oluşturulan taslak etkinlik takviminin öğrencilere sunulması ve öğrencilerin bu etkinlik takvimiyle ilgili görüşlerinin alınması Etkinlik değerlendirme formunun oluşturulması ve formla ilgili uzman görüşlerinin alınması Etkinlik değerlendirme formlarının etkinlik sonrası öğrencilere iletilmesi ve etkinlik değerlendirme raporlarının oluşturulması				
	Etkinliklere dair katılım belgelerinin verilmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki koordinatörlükler (özellikle Uyum Programı Koordinatörlüğü) Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi	01.04.2024	01.04.2025	Etkinlik takvimlerine göre katılım belgelerinin etkinlik öncesi hazır hale getirilmesi Ankara Üniversitesi ilgili birimiyle iletişime geçilmesi ve katılım belgelerinin hazırlanması adına protokol imzalanması				X

		Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı							
	Kariyer gelişimini ve kurumsal aidiyeti geliştirmeye yönelik çalışmaların tasarlanması, yürütülme ve değerlendirilme sürecinde Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin görüşlerinin alınması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili koordinatörlükler Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	01.04.2024	01.04.2025	KARMER ve ilgili akademik birimler arasında düzenli olarak toplantı yapılması KARMER iş birliği halinde yürütülen çalışmaların koordinasyonunu sağlayacak bir birim veya koordinatör atanması veya alt birimlerin oluşturulması KARMER ve ilgili akademik birimler arasındaki iş birliğinin etkililiğinin ölçülmesi, iş birliğiyle ilgili verilerin toplanması, değerlendirilmesi ve raporlanması.				X
	Yapılan çalışmaların içeriğine ve sürecine dair etkinliği yürüten/ yürütecek ilgili akademik birim ve Ankara	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili koordinatörlükler Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları	01.04.2024	01.04.2025	KARMER ve ilgili akademik birimler arasında düzenli toplantılar yapılması ve iş birliği için ortak stratejiler belirlenmesi KARMER iş birliği halinde yürütülen çalışmaların koordinasyonunu sağlayacak bir				X

	Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi arasında iş birliği toplantılarının yürütülmesi	Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı			birim veya koordinatör atanması veya alt birimlerin oluşturulması KARMER ve ilgili akademik birimler arasındaki iş birliğinin etkililiğinin ölçülmesi, iş birliğiyle ilgili verilerin toplanması, değerlendirilmesi ve raporlanması. KARMER ve ilgili akademik birimler arasındaki iş birliğinin sonuçları ve katkılarıyla ilgili raporların ilgili birimlere sunulması.			
	Yapılan çalışmaların tekrarlanmaması ve işlevsel olmaması adına düzenlenecek ve yürütülecek her bir etkinliğin amacına, süresine gibi unsurlarına yönelik Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi koordinasyonund a gerekli planlamaların yapılması ve bu planlamaların ilgili birimlerce onaylanması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili koordinatörlükler Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler	01.04.2024	01.04.2025	KARMER ve ilgili akademik birimler arasında düzenli toplantılar yapılması ve iş birliği için ortak stratejiler belirlenmesi KARMER iş birliği halinde yürütülen çalışmaların koordinasyonunu sağlayacak bir birim veya koordinatör atanması veya alt birimlerin oluşturulması KARMER ve ilgili akademik birimler arasındaki iş birliğinin etkililiğinin ölçülmesi, iş birliğiyle ilgili verilerin toplanması, değerlendirilmesi ve raporlanması. KARMER ve ilgili akademik birimler arasındaki iş birliğinin sonuçları ve katkılarıyla ilgili raporların ilgili birimlere sunulması.			X

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

			Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı						
4	Ankara Üniversitesi bünyesinde ilgili akademik birimlerde gerçekleşen etkinliklerin öğrencilere destek ve katkı düzeyine ilişkin veriye sahip olunmaması	Kariyer gelişimini ve kurumsal aidiyeti geliştirmeye yönelik çalışmaların etkinliğinin değerlendirilmesi ne yönelik değerlendirme formu gibi veri toplama araçlarının (Anket sistemi gibi değerlendirme araçları kullanılarak 8-9 soruluk maksimum 5 dakika sürebilecek uygulama geliştirilmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili koordinatörlükler Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	01.04.2024	01.04.2025	Kariyer gelişimini ve kurumsal aidiyeti geliştirmeye yönelik çalışmaların etkililiğini değerlendirmek için değerlendirme araçlarının ilgili alan yazında var olup olmadığının araştırılması ve sonuç raporunun oluşturulması Değerlendirme araçlarının alan yazında bulunmaması durumunda veri toplama araçlarının geliştirilmesi Geliştirilen veri toplama araçlarına ilişkin uzman görüşlerinin alınması Veri toplama araçlarının, etkinliklere katılan öğrenciler tarafından kolayca doldurulabilecek şekilde tasarlanması ve uygulanabilir olması. Veri toplama araçlarının, etkinliklerin öğrencilere katkısını ölçmeye yönelik sorular içermesi.			X
		Kariyer gelişimini ve kurumsal aidiyeti geliştirmeye yönelik geliştirilen veri toplama araçlarının ekampus.ankara.edu.tr adresine yerleştirilmesi ve kısa mesaj yoluyla öğrencilere iletilmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili koordinatörlükler Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi	01.04.2024	31.12.2024	Ankara Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesiyle resmi yazışmaların tamamlanması ekampus.ankara.edu.tr'ye veri toplama araçlarının nasıl yerleştirileceğine ilişkin yolların belirlenmesi Öğrencilere iletilecek veri toplama araçlarının amacına dair mesajın hazırlanması			X

			Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı						
	Karşılaştırılabilir veri arşivi oluşturmak için ölçüm sonuçlarının depolanması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili koordinatörlükler Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler: Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	01.04.2024	01.04.2025	Ölçüm sonuçlarının raporlaştırılması Depolama olanaklarının ilgili birimlerle iletişim kurularak belirlenmesi				X

Mezun Takibi

1	Mezunlara erişimin yeterli düzeyde olmaması	Mezun takip sisteminin mezunlar için cazip hale getirilmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili koordinatörlükler Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler ve Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	01.04.2024	01.04.2025	Mezun takip sisteminin mezunlar için kullanımının kolaylaştırılması ve kullanıcı dostu bir arayüzün oluşturulması için ilgili birimlerle iş birliği yapılması Mezunların sisteme kaydolmalarını teşvik etmek için mezunlara çeşitli avantajlar sunulması, örneğin mezunlara özel etkinlikler, indirimler veya kariyer fırsatları Mezun takip sisteminin mezunlara sağladığı faydaların ve avantajların tanıtılmasına yönelik etkinliklerin yapılması Mezunların sisteme kayıt olmaları ve bilgilerini güncellemeleri için düzenli olarak iletişim kurulması ve hatırlatıcı mesajlar gönderilmesi	Mezunlarımıza sosyal medya ve toplu e-postalar aracılığıyla düzenli olarak Mezun Takip Sistemine üye olmaları çağrısı yapılmaktadır. Kariyer Koordinatörleri resmi yazı ve toplantılar aracılığıyla işbirliği konusunda bilgilendirilmiştir.			X
		Aday mezunlar ile mezunların bir araya gelecek çalıştay, seminer, kariyer fuarı gibi çalışmaların yürütülmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi bünyesindeki ilgili koordinatörlükler Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler ve Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri	01.04.2024	01.04.2025	Mezun takip sistemi üzerinden mezunların kariyer gelişimlerini ve başarı hikayelerini paylaşmaları için bir platform oluşturulması Mezunlarla bir araya gelmek için düzenlenecek çalıştay, seminer, kariyer fuarı gibi etkinliklerin planlanması ve organize edilmesi Aday mezunların bu etkinliklere dair ihtiyaçlarının belirlenmesi Etkinliğin konusunun ve içeriğinin aday mezunlar ve mezunlar için cazip hale getirilmesi				X

		biçimlerinin ve düzeylerinin belirlenerek üniversitenin mezunlarını desteklemeye ilişkin yollarının artırılması	Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler ve Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadağ MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı			biçimlerine dair bilgilerin istenmesi				
2	Mezunların bilgilerinin paylaşılması ve bu sisteme kaydedilmesinin KVKK kapsamında bir engel teşkil edip etmediğine dair bilgi sahip olunmaması	Hukuki Çerçevenin Araştırılması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Hukuk Müşavirliği Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	01.04.2024	31.12.2024	Mezunların bilgilerinin paylaşılması ve bu sisteme kaydedilmesinin KVKK kapsamında bir engel teşkil edip etmediğine dair bilgi sahip olunmamasına yönelik bilginin Ankara Üniversitesi Hukuk Müşavirliğinden istenmesi Ankara Üniversitesi Hukuk Müşavirliğiyle belirli aralıklarla toplantıların düzenlenmesi	Mezunların kişisel verilerinin yalnızca Ankara Üniversitesi bünyesinde tutulduğu ve hiçbir kurumla paylaşılmadığı mezunlara duyurulmuştur.	X		
3	Mezun takip sisteminin istenilen düzeyde olmaması	Özellikle son sınıfta olan öğrencilerin mezun takip sisteminden haberdar edilmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Belge Yönetimi ve Arşiv Sistemi Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Kurumsal Veri Yönetimi Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları	01.04.2024	31.12.2024	Ankara Üniversitesi ilgili akademik birimlerde görev yapan kariyer koordinatörlerinden son sınıf öğrencilerinin bilgilerinin istenmesi Mezun takip sistemine yönelik mesaj ve duyuruların hazırlanması Kariyer koordinatörlerden istenen bilgiler ile duyuruların Ankara Üniversitesi Öğrenci		X		

		Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler ve kariyer koordinatörleri Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı			İşleri Daire Başkanlığına iletilmesi				
	Son 5 yılın mezunlarına ulaşarak mezun takip sistemine üye olmaları için mezunların teşvik edilmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Belge Yönetimi ve Arşiv Sistemi Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Kurumsal Veri Yönetimi Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler ve kariyer koordinatörleri Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi	01.04.2024	31.12.2024	Ankara Üniversitesi ilgili akademik birimlerde görev yapan kariyer koordinatörlerinden ve Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığından son 5 yılın mezunlarının bilgilerinin istenmesi Mezun takip sistemine yönelik mesaj ve duyuruların hazırlanması Kariyer koordinatörlerden ve Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığından mezunlarla ilgili istenen bilgiler ile duyuruların Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına iletilmesi Duyuru ve mesajların mezunlara iletilmesine dair geribildirim alınması	Mezunlarımıza sosyal medya ve toplu e-postalar aracılığıyla düzenli olarak Mezun Bilgi Sistemine üye olmaları çağrısı yapılmaktadır. Kariyer Koordinatörleri resmi yazı ve toplantılar aracılığıyla işbirliği konusunda bilgilendirilmiştir.	X		

		Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı							
	Mezun kimlik kartının yaygınlaştırılması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Belge Yönetimi ve Arşiv Sistemi Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Kurumsal Veri Yönetimi Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler ve kariyer koordinatörleri Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi	01.04.2024	01.04.2025	Mezun kimlik kartının yaygınlaştırılması için bir tanıtım programının (video, podcast vb.) oluşturulması. Mezun kimlik kartının avantajlarının öne çıkarıldığı bilgilendirme materyallerinin hazırlanması Mezun kimlik kartının çeşitli avantajlar (örn., üniversite kütüphanesinden faydalanma imkanı, kampüs içi etkinliklere katılım, spor tesislerinden yararlanma gibi imkanlar) sunması Mezun kimlik kartının geçerli olduğu yerlerin ve imkanların belirtilen bir yerde listelenmesi ve bu listenin sürekli olarak güncellenmesi. Mezun kimlik kartının basımı ve dağıtımı için gerekli altyapının oluşturulması, işleyişin düzenlenmesi ve bu düzenleme için işbirliklerinin yapılması Mezun kimlik kartının kullanımının izlenmesi ve kartın sunduğu avantajlardan ne yararlanıldığının raporlaştırılması	Kariyer Koordinatörlerinin katılımıyla 20.12.2023 tarihinde KARMER tarafından düzenlenen Kariyer Koordinatörleri toplantısında KARMER müdürü ve öğretim görevlileri merkezin güncel faaliyetleri hakkında bilgiler vererek kariyer koordinatörlerinin geribildirimleri, katkıları ve ileriye dönük planlarımızı değerlendirmişlerdir. Kariyer Koordinatörleriyle öğrencilerin kariyer gelişimlerini destekleyici etkinliklere ait duyuru materyalleri paylaşılmaktadır. İlgili materyaller yüz yüze tanıtımlar sosyal medya ve toplu e-postalar aracılığıyla öğrencilerimizle paylaşılmaktadır. Öğrencilere ulaşılabilmesi için öğrenci topluluklarıyla irtibat kurulması planlanmıştır. Bu sayede etkinlikler düzenlenecek ve öğrencilere erişilebilecektir. Bu bağlamda da öğrenci topluluklarıyla iletişim sağlamak için Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı'ndan mail yoluyla bilgi talep edilmiştir.			X

		Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı							
	Mezun öğrencilerin hangi yıl mezun olduğu, şu an ne iş yaptıkları gibi verilerin elde edilmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Belge Yönetimi ve Arşiv Sistemi Ankara Üniversitesi Kurumsal Veri Yönetimi Ankara Üniversitesi Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler ve kariyer koordinatörleri Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO	01.04.2024	01.04.2025	Ankara Üniversitesi ilgili akademik birimlerde görev yapan kariyer koordinatörlerinden ve Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığından mezunlarının bilgilerin istenmesi İstenen verilerin depolanması için veri arşivinin oluşturulması Depolanan verilerin analiz edilmesi	Ankara Üniversitesi bünyesindeki tüm Fakülte, MYO ve Enstitülerden resmi yazıyla görevlendirilmiş Kariyer Koordinatörleri bildirmeleri istenmiş, koordinatörlerin katılımıyla 20.12.2023 tarihinde KARMER tarafından düzenlenen Kariyer Koordinatörleri toplantısında kariyer koordinatörlerinin geribildirimleri ve katkılarının önemi vurgulanmış, akademik birimler ile KARMER arasındaki koordinasyonun sağlanmasına yönelik planlama yapılmıştır.			X

		Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı							
	Mezun takip sisteminin güçlendirilmesine yönelik odak grup görüşmesi sorularının oluşturulması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Belge Yönetimi ve Arşiv Sistemi Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Kurumsal Veri Yönetimi Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler ve kariyer koordinatörleri Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	01.04.2024	31.12.2024	Mezun takip sisteminin güçlendirilmesine yönelik odak grup görüşmesi sorularının tamamlanması Mezun takip sisteminin güçlendirilmesi amacıyla oluşturulan odak grup görüşme sorularıyla ilgili uzman görüşlerinin alınması Mezun takip sisteminin güçlendirilmesi amacıyla oluşturulan odak grup görüşme soruları dikkate alınarak odak grup görüşmelerinin tamamlanması	Mezunlara Ankara Üniversitesi sosyal medya hesapları ve toplu e-posta sistemi aracılığıyla düzenli olarak Mezun Bilgi Sistemine üye olma çağrısı yapılmış, 100000 mezunumuza toplu e-posta ile ulaşılmıştır. Mezunların istihdam durumlarına yönelik olarak Rektörlüğümüz inisiyatifleriyle toplu e-posta ile anket yöneltilmiş, ayrıca mezun bilgi sistemine kayıtlı kullanıcılardan sistemdeki istihdam verilerini doldurmaları e-posta yoluyla istenmiştir. Mezun takip sistemine ilişkin odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiş, aday mezunlara yönelik anket soruları oluşturulmuştur.		X	
	Mezun takip sisteminin güçlendirilmesine yönelik yürütülecek odak grup görüşmelerinin	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Belge Yönetimi ve Arşiv Sistemi Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi	01.04.2024	31.12.2024	Mezun takip sisteminin incelenerek kayıtlı olan mezunlar içerisinde Sosyal Bilimler, Fen Bilimleri ve Sağlık Bilimleri alanından mezun olmuş kişilerin bilgilerin tespit edilmesi	Mezunlara Ankara Üniversitesi sosyal medya hesapları ve toplu e-posta sistemi aracılığıyla düzenli olarak Mezun Bilgi Sistemine üye olma çağrısı yapılmış, 100000 mezunumuza toplu e-		X	

	sosyal bilimler, fen bilimleri ve sağlık bilimleri alanlarındaki öğrencileri kapsayacak şekilde planlanması ve yürütülmesi	Kurumsal Veri Yönetimi Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler ve kariyer koordinatörleri Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı			Mezun iletişim bilgileri kullanarak mezunlara ulaşılması Mezunlara odak grup görüşmesinin amacının açıklanması Mezunlarla iletişim kuracak ve odak grup görüşmesini yapacak uzmanların belirlenmesi Odak grup görüşmelerinin yapılacağı mekanın veya çevrimiçi platformun belirlenmesi Mezun takip sisteminin güçlendirilmesine yönelik odak grup görüşmesi sorularının tamamlanması Odak grup görüşmelerinin belirlenen ortamda ve kişilerce üç grup halinde yapılması	posta ile ulaşılmıştır. Mezunların istihdam durumlarına yönelik olarak Rektörlüğümüz inisiyatifliyle toplu e-posta ile anket yöneltilmiş, ayrıca mezun bilgi sistemine kayıtlı kullanıcılardan sistemdeki istihdam verilerini doldurmaları e-posta yoluyla istenmiştir. Mezun takip sistemine ilişkin odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiş, aday mezunlara yönelik anket soruları oluşturulmuştur.			
	Aday mezunlara yönelik anketin geliştirilmesi	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Belge Yönetimi ve Arşiv Sistemi Ankara Üniversitesi Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Kurumsal Veri Yönetimi Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler ve kariyer koordinatörleri Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi	01.04.2024	31.12.2024	Mezun takip sisteminin güçlendirilmesine yönelik anket için literatürün taranması Mezun takip sisteminin güçlendirilmesine yönelik anket için ulusal düzeyde hizmet veren kariyer merkezleriyle iletişime geçilmesi Geliştirilen ankete dair uzman görüşlerinin alınması Mezun takip sisteminin güçlendirilmesine yönelik ankete son halinin verilmesi Mezun takip sisteminin güçlendirilmesine yönelik anketin uygulanacağı platformun belirlenmesi	Mezunlara Ankara Üniversitesi sosyal medya hesapları ve toplu e-posta sistemi aracılığıyla düzenli olarak Mezun Bilgi Sistemine üye olma çağrısı yapılmış, 100000 mezunumuza toplu e-posta ile ulaşılmıştır. Mezunların istihdam durumlarına yönelik olarak Rektörlüğümüz inisiyatifliyle toplu e-posta ile anket yöneltilmiş, ayrıca mezun bilgi sistemine kayıtlı kullanıcılardan sistemdeki istihdam verilerini doldurmaları e-posta yoluyla istenmiştir. Mezun takip sistemine ilişkin odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiş, aday mezunlara yönelik anket soruları oluşturulmuştur.		X	

		Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı							
	Mezun takip sisteminin deneyim ve iş olanaklarını paylaşım amaçlı da kullanılabilecek düzeyde yapılandırılması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesi Belge Yönetimi ve Arşiv Sistemi Kordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Kurumsal Veri Yönetimi Kordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Toplumsal Katkı Kordinatörlüğü Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler ve kariyer koordinatörleri Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Diş Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler	01.04.2024	01.04.2025	Mezun takip sisteminin deneyim ve iş olanaklarını paylaşım amaçlı kullanılabilmesi için gerekli altyapının oluşturulması Mezunların deneyimlerini ve iş olanaklarını paylaşabilecekleri bir platformun oluşturulması ve mezun takip sistemine entegre edilmesi Mezunların deneyim ve iş olanaklarını paylaşabilecekleri bir arayüzün tasarlanması ve kullanıcı dostu bir şekilde sunulması Mezunların deneyimlerini ve iş olanaklarını paylaşmaya teşvik edici bir ortamın oluşturulması ve kullanıcıların aktif katılımını sağlayacak yöntemlerin belirlenmesi Mezunların paylaşımlarının sistemin veri tabanında düzenli olarak kaydedilmesi ve raporlanması, paylaşımların etkisinin ölçülmesi ve sistemin etkinliğinin değerlendirilmesi.				X

		Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı							
	Mezun kartının olanaklarının arttırılması	Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Ankara Üniversitesinin ilgili koordinatörlükleri Ankara Üniversitesi Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi Ankara Üniversitesi bünyesindeki akademik birimler ve kariyer koordinatörleri Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dış Hekimliği Fakültesi Eczacılık Fakültesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Fen Fakültesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hemşirelik Fakültesi Hukuk Fakültesi İlahiyat Fakültesi İletişim Fakültesi Mühendislik Fakültesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Spor Bilimleri Fakültesi Tıp Fakültesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Veteriner Fakültesi Ziraat Fakültesi Devlet Konservatuvarı 1.Organize Sanayi Bölgesi MYO Adalet MYO Ayaş MYO Beypazarı MYO Elmadag MYO Gama MYO Haymana MYO Kalecik MYO Kızılcahamam MYO Nallıhan MYO Sağlık Hizmetleri MYO Yabancı diller MYO Ankara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Ankara Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	01.04.2024	01.04.2025	Mezun kartının sağladığı olanakların gözden geçirilmesi Mezun kartının sağlayabileceği olası yeni olanakların eklenmesi için bir çalışma grubunun oluşturulması ve çalışma grubunun gerekli işbirliklerini yapması Mezunların ihtiyaç ve beklentilerinin belirlemeye yönelik hazırlanan anket sonuçlarının bu çalışma grubunun toplantılarında incelenmesi ve dikkate alınması Mezun kartının sağladığı olanakların artırılması için gerekli altyapının oluşturulması ve teknik düzenlemelerin yapılması. Yeni eklenecek olanakların mezunlara duyurulması için bir iletişim stratejisinin belirlenmesi Mezun kartının sağladığı yeni olanakların etkisinin ölçülmesi	Ankara Üniversitesi Mezun Bilgi Sistemi üzerinde 1434 Mezun Kart başvurusu kayıt altına alınmıştır. Mezun Kart mevcut durumda üniversite aidiyetini destekleyici prestij unsuru olarak işlev göstermekte, somut imkanlar sağlamamaktadır. Kariyer Merkezi'ne e-posta ve telefon aracılığıyla ulaşan mezunların Mezun Kart ile ilgili soru ve beklentileri kayıt altına alınmaktadır.			X



Arama ve Bulma Konferansı: Masa Temalarının Belirlenmesi
20 Eylül 2023



2. Arama ve Bulma Konferansı: Sonuç Raporlarının Sunulması
11 Mart 2024



Eylem Planlarının Sunulması
5 Haziran 2024

ISBN: 978-605-136-813-9



Ankara Üniversitesi Basımevi
<http://basimevi.ankara.edu.tr>