hospital manager®

Ekim 2016 - özel sayı

sağlık profesyonellerinin dergisi



Sağlık Kuruluşlarında Güncel İK Uygulamaları

Sağlıkta İnsan Kaynağını Yönetmenin Stratejik Önemi

Sağlığın Lider İK Yöneticileri

Innovation in Life's Medicine Technology

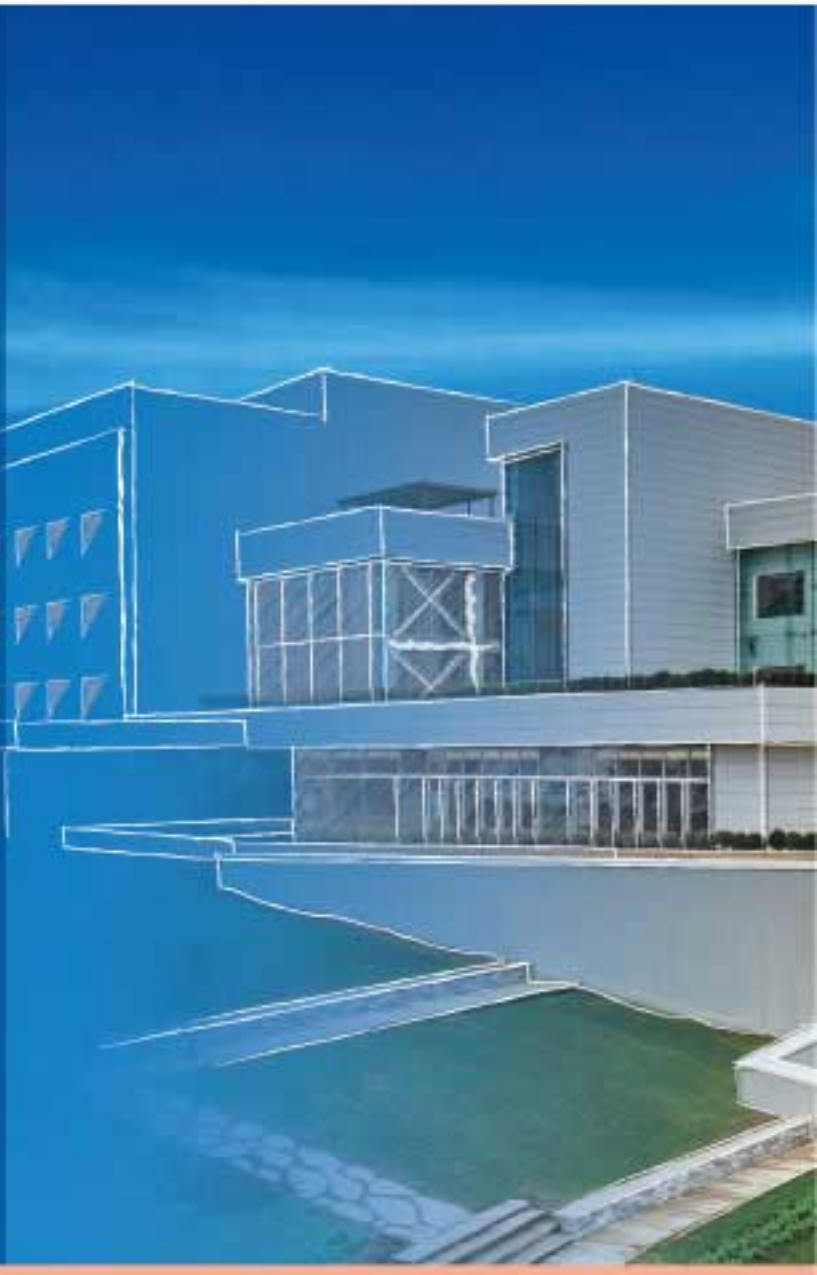
Anahtar Teslimi Projeler

ACENDIS 12 yıldan beri 86 adet anahtar teslimi proje gerçekleştirmiştir. Müşteri portföyümüz orta büyüklükteki hastaneleri ve büyük sağlık gruplarını kapsamaktadır.

Başarımız aşağıdaki yöntemlere dayanmaktadır:

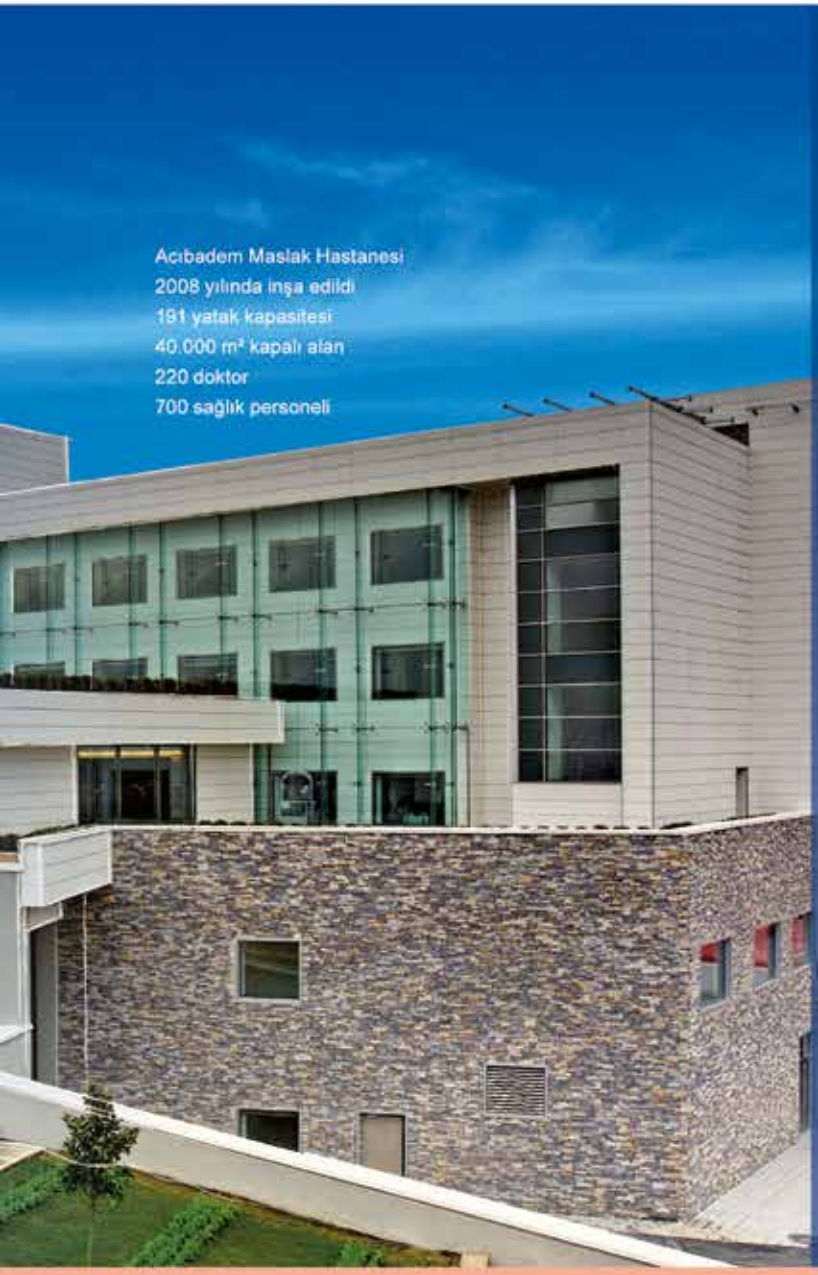
- Projenin fonksiyonel ve teknik olarak planlanması ve ihtiyaç analizi / Danışmanlık
- Gerek duyulması halinde finansal düzenlemelerde destek
- Gerekli tıbbi donanımın belirlenmesi ve satın alınması
- Nakliye
- Teknik dizayn
- Kurulum ve oryantasyon
- Kalite kontrolü
- Satış sonrası servis ve periyodik eğitim programı

12 yıldan beri Almanya, Azerbaycan, Angola, Dubai, Kosova, Suudi Arabistan, Türkmenistan ve Türkiye'de başarılı projeler gerçekleştirdik. Sizin desteğinizle yeni projelere imza atmaya devam ediyoruz...





ACENDIS



Acıbadem Maslak Hastanesi
2008 yılında inşa edildi
191 yatak kapasitesi
40.000 m² kapalı alan
220 doktor
700 sağlık personeli

Yatırım yapmak için beş neden...

76.000 Hekim

70.000.000 Nüfus

Dünyanın en büyük ekonomi güçleri arasında 17. sırada

Avrupa Birliği'nde 6. sırada

Sağlık alanında 40 milyar doları aşan harcamalar

Türkiye'ye yönelik tecrübemiz...

ACENDIS, Hermes Credit ile işbirliği içinde 12 yıldan beri hastane projeleriniz için en uygun çözümleri planlamakta ve geliştirmektedir.

ACENDIS

ACENDIS Handels GmbH
Wohlenbergstraße 5 · 30179 Hannover · GERMANY
Fon + 49 511 1 83 83 · Fax + 49 511 71 77 29
contact@acendis.eu
www.acendis.eu

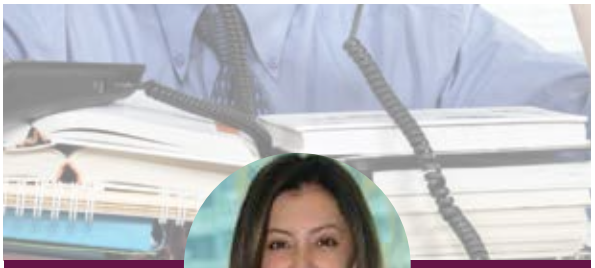
ACENDIS

ACENDIS TÜRKİYE
Kozyatağı Yenisahra Mahallesi · Kazımkarabekir Cad. No.7
34734 · Kadıköy · İstanbul · TURKEY
Fon + 90 216 470 49 49 · Fax + 90 216 470 01 94
contact@acendis.eu
www.acendis.eu



içindekiler

hospitalmanager



ZEYNEP ERKEK

ŞİRKETLERİN GELECEĞİNİ ETKİLEYEN ÖNEMLİ KAVRAM: İŞVEREN MARKASI

6



MİTHAT KIYAK

ÜLKEMİZDE AÇILMASI PLANLANAN YENİ HASTANELER İÇİN YETERLİ KALİFİYE SAĞLIK MESLEK GRUBU ÇALIŞANI OLDUĞUNU SÖYLEMEK ÇOK ZOR

18



ÖZLEM ÇAKAR

MEMORIAL'DA YÖNETİMİN ÖNCELİĞİ ÇALIŞANLAR, ÇALIŞANLARIN ÖNCELİĞİ İSE HASTA VE HASTA YAKINLARI

22



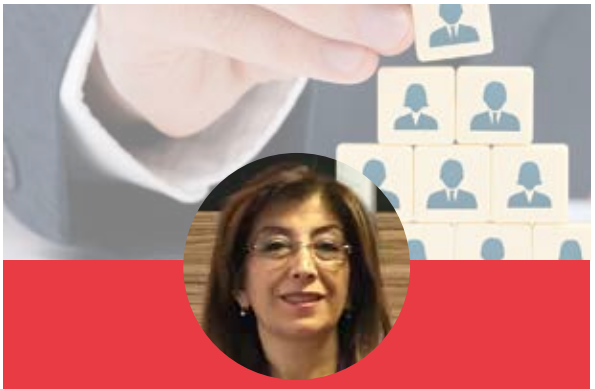
HAKAN ÖNEL

İLAÇ SEKTÖRÜNDE STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARI İLE ÖNE ÇIKAN KURULUŞ: ABDİ İBRAHİM

28

hospitalmanager

içindekiler



AFSUN EZEL ESATOĞLU

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE NİTELİKLİ İNSANGÜCÜ İHTİYACI BÜYÜYOR

32



ALPER DEMİRARSLAN

İSTANBUL BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİ DAHA KAZANIYOR: OKAN ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ

36



YALIN OKYAY

HEMŞİRELİK HİZMETLERİNDE FARK YARATAN İK UYGULAMASI: ANADOLU SAĞLIK MERKEZİ

44



ÖNDER BİRGÜL

ÇALIŞANA YAKIN OL İŞVEREN MARKASINI GÜÇLENDİR, LİDERLERİ GELİŞTİR, TEKNOLOJİYİ KULLAN VE SÜREÇLERİ İYİLEŞTİR

48



Zeynep Erkek

hospital**manager**
Özel Sayı Editörü

16 yıldan uzun bir süredir insan kaynakları alanında çalışmaya emek ve gönül vermiş biri olarak, derginin bu sayısı için editörlük teklifini alınca büyük bir heyecanla kabul ettim. İş hayatım boyunca, çalışanlarımızın hep birinci önceliğimiz olması gerektiği bilincinden bir an olsun uzaklaşmadım. İnsandan ve emekten yana olmamız gerektiğine olan inancımı hiç kaybetmedim. Ancak gönül vemiş çalışanlarımızla ulaşmak istediğimiz hedeflere ulaşabileceğimiz düşüncesinden asla vazgeçmedim. Bu yaklaşımım ve inancım da, insan kaynakları alanında, büyük bir istekle, fayda yaratarak ve yüreğimi koyarak çalışmama vesile oldu.

İnsan kaynakları(İK) yönetiminin temel amacı; çalışanların kendilerini geliştirebilecekleri, ait hissedebilecekleri, ifade edebilecekleri, üretken, yaratıcı, uzun soluklu, mutlu ve başarılı olabilecekleri çalışma ortamlarını yaratmak olmalı. Çoğu sağlık kurumunda, İK departmanlarının bu amaçtan uzak durarak faaliyetlerini sürdürdüklerini gözlemliyorum. Ancak, dergide yer alan İK yöneticileri ile yaptığım röportajlarda, güncel İK uygulamalarının hayata geçirildiğini duydukça çok umutlandığımı ve yapılan çalışmalardan gurur duyduğumu belirtmek isterim. Umarım bu çalışmalar diğer sağlık kurumlarına da örnek teşkil eder.

İK adına en büyük hayalim; sağlık kurumlarında, çalışan ilişkilerinden, seçme ve yerleştirmeye, eğitim ve gelişim faaliyetlerinden, yetenek yönetimine kadar İK'nın tüm fonksiyonlarında stratejik İK uygulamalarının hayata geçirilmiş olması... Operasyonel ağırlıklı İK uygulamalarının, bir kurum için minimum düzeyde fayda sağlayacağına, asıl faydanın ancak stratejik İK uygulamalarının hayata geçirmesiyle elde edilebileceğine inanıyorum. Stratejik İK'ya geçebilmek için de İK yöneticilerinin, iş süreçlerine hakim olmalarının birinci ön koşul olduğunu düşünüyorum. İş süreçlerini tanımadan, çalışanların ne iş yaptıklarını, ne tür sorunlarla ve çıkmazlarla karşılaştıklarını bilmeden onlar için İK stratejilerini üretmek ve hayata geçirmek bir hayalden öteye gitmeyecektir. Stratejik İK uygulamalarını hayata geçirebilmenin ikinci ön koşulu ise üst yönetimin İK'nın önemini kavramış ve İK departmanlarını stratejik ortak olarak kabul etmiş olmalarıdır.

Stratejik İK yaklaşımı ile güncel ve yeni nesil İK uygulamalarını hayata geçiren, sağlık kurumlarının çok daha başarılı ve fark yaratan kurumlar olacağına inanıyorum. "Önce çalışanlarımız" yaklaşımımızın hep güncel kalması dileğiyle...



Yönetim
UHS Yayıncılık Ltd. Şti. Adına
İmtiyaz Sahibi
Pelin Soydaş

Yönetim Adresi
Kuleli Sokak
No: 57/1 G.O.P. Ankara
T. 0312 446 91 14
F. 0312 446 91 17
www.hospitalmanager.com.tr

Sorumlu
Yazı İşleri Müdürü
Selin Süsoy

Reklam Rezervasyon
T. 0312 446 91 14
F. 0312 446 91 17
info@hospitalmanager.com.tr

Görsel Tasarım
UHS Eğitim Danışmanlık ve Yayıncılık
T. 0312 446 91 14

Yayın Türü
Yerel Süreli

Basım Yeri
Dumat Ofset Matbaacılık San.Tic.Ltd.Şti
Bahçekapı Mah. 2477 Sokak No:6
Şaşmaz - Etimesgut / Ankara
Tel : 0.312-278 82 00 (pbx)

Baskı Tarihi
20 Ekim 2016

hospitalmanager UHS Yayıncılık Ltd. Şti. tarafından T.C. yasalarına uygun olarak yayımlanmaktadır. Derginin isim ve yayın hakkı Pelin Soydaş'a aittir. Dergide yayınlanan yazı ve fotoğrafların her hakkı saklıdır. İzinsiz ve kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz. Reklam sayfalarının içeriği ve markalar konusunda sorumluluk reklam verene aittir.

hospital manager®

ilan ve abonelik için

0312 446 91 14

www.hospitalmanager.com.tr









Sağlık profesyonellerinin dergisine BUGÜN ABONE OLUN,
sağlık sektöründeki gelişmelerden anında haberdar olun!

Ad/Soyad :.....

Kurum/Kuruluş :.....

Adres :.....

E-mail :.....

Tel :.....

Lütfen bu formu aşağıdaki banka hesabına yatırmış olduğunuz abonelik ücreti dekontunu da ekleyerek 0312 446 91 17 nolu faksa gönderiniz.

Hesap Numarası:
İş Bankası
Köroğlu Ankara Şub. No: 4234-0325584

uhs Yayıncılık Ltd. Şti. Kuleli Sokak No: 57/1 G.O.P. Ankara

www.hospitalmanager.com.tr

ŞİRKETLERİN GELECEĞİNİ ETKİLEYEN ÖNEMLİ KAVRAM: İŞVEREN MARKASI

HRH Kurucusu ve Genel Müdürü Zeynep Erkek, yükselen değer olan İşveren Markası'nı hospitalmanager'a anlattı: "Şirket içinde mevcut çalışanlar arasında ve şirket dışında potansiyel adayların kafasında çalışılabilecek iyi bir kurum algısını yaratabiliyorsak işveren markamızı iyi yönetiyoruz demektir".

> *"İşveren marka değerlerini nasıl arttırabiliriz ya da işveren olarak çalışanların gözünde nasıl daha cazip hale getirebiliriz?"*

"İşveren Markası" ile ilgili gelişmelerin, insan kaynakları yönetimi alanında son yıllarda yaşanan en önemli gelişmelerden biri olduğunu, iyi yönetildiğinde, insan kaynakları alanında çıkmazda olan birçok şirketi ileriye taşıyabilecek bir konu olduğunu söyleyebilirim. Y kuşağı ve dünyadaki birçok yeni gelişme, yönetsel bakış açımızı ve çalışanlarımıza yaklaşımımızı gözden geçirmemizi, daha güncel yönetsel teknik ve yöntemleri kullanmamızı gerekli kılıyor. İşveren markası da, çalışma hayatındaki bu yeni dönüşüme ve değişime uyum sağlamamıza katkı sağlayacak kavramlardan biri olduğunu belirtmeliyim.

Peki nedir işveren markası? Kısaca, bir şirketin "işveren olarak itibarı" ne ise işveren olarak marka değeri de odur. Çalışanların ya da potansiyel çalışanların gözündeki kurumun itibarı, işveren markasının temel konusunu oluşturmaktadır. Pogorzelski ve Harriot', "Finding Keepers" isimli kitaplarında, işveren markasını şöyle tanımlıyorlar: "Bir işveren markası o işyerinde çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal deneyimlerinin toplamını ve aynı zamanda orada çalışmayı düşünen adayların yaşamayı umdukları deneyimleri içerir. O işyerinde çalışmanın hem gerçek hem de varsayılan özelliklerini ifade eder. Kurumunuzun isminin yaydığı işveren markası görüntüsü, ya sadakat, verimlilik ve gurur duygusu verir ya da vermez."

Şirket içinde mevcut çalışanlar arasında ve şirket dışında potansiyel adayların kafasında çalışılabilecek iyi bir kurum algısını yaratabiliyorsak işveren markamızı iyi yönetiyoruz demektir. Bunu sağlayabilmek için de, çalışanlarımıza ve potansiyel çalışanlarımıza dokunduğumuz her noktada insan odaklı olmayı bir ilke haline getirmeliyiz. Henüz 28 yaşımdayken, alt düzey bir yöneticilik pozisyonu için yaptığım bir iş görüşmesi beni pozitif yönde oldukça etkilemişti. Benimle iş görüşmesi yapan kurumun CEO'su, bekletildiğim alana gelip beni almış, odasına kadar bana



Zeynep Erkek

eşlik etmiş, görüşme bittikten sonra da asansöre kadar yine eşlik ederek beni uğurlamıştı. Bu yaklaşım, o iş yerinin itibarını benim gözümde yükseltmiş ve yıllarca bendeki çalışılabilir kurum imajını korumuştu.

'Marka' kavramını, onu rakiplerinden farklı kılan özelliklerin bütünü olarak tanımlayabiliriz. Ürün ve hizmetlerin rakiplerinden farklılaşmasını sağlar. 'İşveren markası' ise şirketin işveren olarak farklılaşmasını sağlayan bir kavram. Ana markaları güçlü olan ve ana markalarına yatırım yapan birçok sağlık kuruluşunun işveren markalarının ana markaları kadar güçlü olmadığını fark ediyorum. Hastalar tarafından çok tercih edilen, rakiplerine göre daha kaliteli hizmet sunan ve güçlü markalara sahip olan birçok sağlık kurumunun bile, çalışanların ya da potansiyel çalışanların gözünde cazip işverenler grubuna girmediklerini ve itibar sahibi olamadıklarını gözlemliyorum. Peki bu kurumları, işveren olarak nasıl farklılaştırır ve işveren marka değerlerini nasıl arttırabiliriz ya da işveren olarak çalışanların gözünde nasıl daha cazip hale getirebiliriz?

İşveren markalarını da ana markaları gibi ele alıp yönetmeyi ve bu alanda ciddi stratejiler ve planlar hazırlayıp hayata geçirmeyi önceliklerimiz arasına almamız gerekiyor. İnsan kaynaklarının tüm fonksiyonlarında, sistemleri kurarken ve süreçleri tanımlanırken, "çalışanlarımızı nasıl daha değerli kılabiliriz" yaklaşımını temel prensibimiz haline getirmeliyiz. Çalışanlarımızın, güven ve gurur duydukları, keyif aldıkları ve ait hissettikleri çalışma ortamlarını yarattığımızda işveren markamızı da güçlendirmiş oluruz.

İş görüşmesi için davet ettiğimiz adaylara telefondaki yaklaşımımızdan, çalışanlarımızı karar alma mekanizmasına katmamıza, eğitim ve gelişim faaliyetlerinden, inisiyatif vermeye, işten ayrılma sürecinde yollarımızı ayırdığımız çalışanlarımıza gösterdiğimiz saygıdan, çalışanlarımıza verdiğimiz geribildirimlere kadar çalışanlarımıza dokunduğumuz bütün süreçlerde işveren markasını destekleyecek stratejiler geliştirmeli ve hayata geçirmeliyiz.

Cazip işveren olmanın sadece, ücret ve yan haklardan ibaret olduğunu düşünen kurumların çok yanıldıklarını kolayca görebiliyoruz. Çalışan bağlılığı ile ilgili yapılan birçok araştırmada, çalışanlarda kurumsal aidiyeti sağlayan faktörlere baktığımızda ücret ve yan hakların, çoğu araştırmada ön sıralarda yer almadığını görüyoruz. Çalışanlar için ücret ve yan haklardan çok, güven duyma, takdir edilme, değer görme, arkadaş çevresi ve benzeri konuların çok daha öncelikli konular olduğunu görüyoruz.

Stanford Business School'dan Prof. Jeferry Pfeffer'ın işveren markası ile ilgili görüşlerini şöyle ifade ediyor; "İnsanlar paradan ziyade daha fazla hayatın anlamı için çalışırlar. Aslında, keyif almak için çalışırlar. Bu gerçeği gözardı eden şirketler esasında çalışanlara rüşvet veriyor sayılırlar; bu yüzden de sadakat ve bağlılık eksikliğinin bedelini ödemeye hazır olmalılar."

Özel sağlık sektöründeki personel devir oranının yüksek olmasının ana nedenlerinden birinin, işveren markasının iyi yönetilmemesi olduğunu söyleyebilirim. Sağlık sektörünün, diğer sektörlerden farklı birçok dinamiği, personel devir oranının yüksek olmasını tetiklemekle birlikte, işverenlerin çalışanlar için cazip çalışma ortamlarını yaratmış olmamalarının da çok önemli bir payı olduğu görüşündeyim.

İşveren markamızı iyi yönetmemiz, hem şirket içindeki başarılı ve yetkin çalışanlarımızı tutmamızı hem de şirket dışında bulunan, yetkin potansiyel çalışanları kurumumuza kazandırmayı sağlıyor. Emek yoğun ve tükenmişliğin en çok yaşandığı kurumlar olan sağlık kurumlarında işveren markasını yönetmenin çok daha kritik öneme sahip olduğunu düşünüyorum. Ana markalarımıza yatırım yaptığımız kadar işveren markalarımıza da yatırım yaptığımız sürece itibarı yüksek, çalışılabilir ve cazip kurumlar haline gelebiliriz. Eğer, hem hastalarımızın hem de çalışanlarımızın bağlılığını arttırmak istiyorsak, işveren markamızı iyi yönetmemiz gerektiğini unutmamalıyız.



HITACHI
Inspire the Next





64 Kesit SCENARIA™ CT

Gülümseten Teknoloji

'En Geniş Gantri Açıklığı ve Kompakt Dizayn'

- Düşük Doz
- Geniş Tarama Mesafesi
- Lateral Masa Hareketi

KURT & KURT

Distributed in Turkey by

Reşit Galip Cad. Gölgeli Sok. No:18 GOP-Ankara
T: +90 312 436 82 82 | www.kurt.com.tr

SAĞLIKTA BAŞARILI BİR KARİYER

YAPMAK İSTEYENLERE ÖNERİLER

Uzun yılardır sağlık sektöründe yöneticilik yapan Oğuz Engiz sağlık alanında kariyer yapma arzusu taşıyan herkesin ilgiyle okuyacağı bilgileri hospitalmanager okurları ile paylaştı

Günümüzde sağlık en popüler iş kolları arasında yerini koruyor. Üniversite tercihlerinden sektör seçimine kadar özellikle gençler arasında popüleritesi giderek artıyor. Sağlık alanında son yıllarda ülkemizde yaşanan olumlu gelişmeler kişileri özel sağlık kuruluşlarına daha da yakınlaştırıyor. Hasta ilişkilerinden sağlık turizmine, tıbbi teknisyenlikten biyomedikal mühendisliğine kadar çok geniş perspektifte çalışma konuları gençleri cezbediyor.

Aynı şekilde hekimlik, hemşirelik, diyetisyenlik, fizyoterapistlik gibi birçok alanda açılan yeni okullar ve de cazip iş yerleri kişileri sağlık konusunda kariyer yapmaya itiyor. Ancak ne var ki tercihini bu yönde kullananların sadece bir kısmı başarılı bir kariyere ulaşabiliyor, geri kalanları ise bu alanlarda iş sahibi olmuş ya da hatta sadece hayatlarını kazanır halde buluyorlar kendilerini. Bunu fark ettiklerinde de iş işten geçmiş oluyor. Peki nedir başarılı kariyer sahibi olmanın sırları. Gelin hep birlikte bakalım.

İyi bir kariyer çoğu zaman iyi bir eğitimle başlar

Çoğumuz eğitim imkanlarımızı kendimiz belirleyemeyebiliyoruz; sınav sistemi, ekonomik nedenler, iyi eğitim kurumu bulma vb. Ancak şu bir gerçek ki başarılı kariyerlerin büyük bir çoğunluğunun temeli iyi bir eğitim sonrası atılıyor. Unutulmaması gereken bir diğer konu da eğitim ve öğretimin hayat boyu sürdüğü ve hayatın her döneminde bu fırsatın değerlendirilmesi gereğidir.

İlk iş yeri olarak kurumsal bir yerin her zaman avantajı vardır

Kendi işini kurarak iş hayatına girenlerin de çok iyi kariyer yapabildiği bilinmektedir ancak yine de başarılı bir kariyerin oluşumu için kurumsal işyerlerinin disiplini, örgütsel davranış ortamı, rekabeti içermesi ve de hakkaniyetli atmosferinin gerekli olduğu kabul edilmelidir.





Oğuz Engiz

> *Akıl ve bilimin yolundan ayrılmayın*

Usta-Çırak İlişkisine İnanın

Usta çırak ilişkisi olmaksızın başarılı bir kariyerin oluşamayacağını aklınıza yazın. Kendisinin ustası olanlar da yok değildir, ama sayıları çok azdır. O yüzden mutlaka bir ustanızın olduğundan emin olun. Yoksa, bunun eksikliğini çok çekeceksiniz demektir.

Kendinizi sürekli geliştirme hırsı içine girin

Hırsınızın aklınızı geçtiği tek nokta kendinizi sürekli daha iyiye götürme arzusu ile sınırlı olmalıdır. Sürekli gelişim içinde olan insanların hayatta kaybetme olasılıkları yok gibidir. Kendini sürekli geliştirmenin yolu da çok araştırmak ve kendimize hep en iyileri örnek almaktan geçer.

En az bir yabancı dili çok iyi öğrenin

Özellikle iyi İngilizcesi olmayan birinin hayatı boyunca iyi bir kariyer edinmesi çok güçleşecektir. Bu kişiler çok para kazanabilirler ancak imrenilen kariyerlere sahip olmaları çok zordur. Bu konudaki tek istisna anneler, sanatçılar ve zanaatkarlardır. Zaman zaman politikacıların da istisna olduğu söylenir ama siz inanmayın.

İş yerinde saygınlığı, adaleti ve dürüstlüğü savunun

Çalışma hayatınızın ilk gününden itibaren genel tutum ve davranışlarınıza özen göstermeniz size kariyer yolunda çok şey kazandıracaktır. Saygınlığa, iş yerinde hakkaniyet ve dürüstlüğe yapacağınız vurgu size kariyer yolunuzda önemli bir itibar kazandıracaktır.

Alanınızla ilgili yabancı kaynaklara ulaşın ve yazı yazmayı önemseyin

Alanınızla ilgili en değerli bilgilere ulaşmanın yolunu bulun. Okuyup öğrendiklerinizi yazıya dökün. İyi yazı yazabilme yeteneği kariyer yolunda birçok kapıyı açacaktır.

Sivil Toplum Kuruluşlarında aktif rol alın, eğitmenlik yapın, danışmanlık yapın

İş hayatınız paranızı kazandığınız yerle sınırlı kalmasın. Bir STK'da üye ya da yönetici olarak yer almaya çalışın ve orada alanınızla ilgili farklı boyutları dile getirip bulunduğunuz sektör içinde fikirlerinizle dikkat çekmeyi başarın. Bildiklerinizi paylaşın; eğitmenlik yapın, danışmanlık yapın.

Ulusal ve Uluslararası konferanslara katılın, konuşmalar yapın

Dünyanın diğer yerlerindeki meslektaşlarınızla iletişimde olun. Alanınızla ilgili kafanızdaki iddiayı oluşturun ve onu geniş katılımlı toplantılarda net bir şekilde paylaşın.

Yaratıcı olun, farklı olun, takip eden değil takip edilen olun

Yaratıcılığınızı her an çalışır halde tutun ve yaptığınız her işe farklı bir tat katmayı başarın. Taklit etmenin en büyük hatanız olacağını bilin ve kendi tarzınızı yaratmanın yollarını arayın.

Tüm bunlardan daha da önemli olmak üzere iyi bir insan olunmadan iyi bir kariyer sahibi olunmayacağını bilin ve ulu önder Atatürk'ün nashiyatı olan akıl ve bilimin yolundan ayrılmayın.

Anne
sıcaklığını aratmıyoruz...

- Açık yatak, kuvöz, transport kullanım özelliklerini birleştiren hibrit tasarım
- En düşük gürültü seviyesi ile minimum bebek stresi
- Kapakların kontrolsüz açılmasını önleyen çift kilit sistemi
- Kontaminasyon riskini en az seviyede tutan yeni nesil boiler sistemi ve 0.1 μm hava filtresi
- Ağırlık ölçümünde 1 gr hassasiyet
- Dokunmatik renkli ekran



Kuvöz ve Açık Yatak
Modlarına Sahip Dual Incu i

cytasarim.com

ATOM

İNCEKARALAR
Her şeyimiz insan için...

YENİ AÇILACAK HASTANELER İÇİN

SEÇME VE YERLEŞTİRME SÜRECİNİ ETKİN YÖNETMENİN İPUÇLARI

İpuçlarını hospitalmanager okuyucuları için aynı zamanda bu sayının editörü de olan HRH Kurucu Genel Müdürü Zeynep Erkek ele aldı; "Yeni Açılacak Hastanelerde Seçme ve Yerleştirme projelerini bir pazarlama iletişimi projesi gibi ele almak gerekir. İşe alımlarda temel yaklaşımımız, mülakata gelen adaylarımızı sevgiyle karşılamak, sevgi ile görüşmek ve sevgi ile uğurlamak olmalı..."


Zeynep Erkek

'Başarılı bir girişimin en önemli altın kuralı' doğru bir ekip kurmaktır. Yeni açılacak hastanelerde de doğru bir ekip kurmanın, hastaneyi başarıya ulaştırmada en önemli faktörlerden biri olduğu yadsınamaz bir konu. Hastanelerin, ancak iyi bir ekiple hizmet kalitesinde fark yaratabileceğine inanıyorum. Doğru bir ekipten kastım, sadece üst düzeyde yetkin bir ekip değil; ihtiyaç duyulduğu kadar yetkin, hastanenin hedeflerine uygun, istekli, gelişmeye açık, uzun soluklu çalışabilecek, hasta odaklı ve uyumlu bir ekip olması. Peki doğru ekibi kurmak için neler yapmalıyız.

Doğru Organizasyonel Yapı

Doğru bir ekip kurmak için öncelikli olarak doğru bir hastane organizasyon yapısını kurmamız oldukça önemli ve temel bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Organizasyon yapımızı, hiçbir iş sürecini açıkta bırakmayacak şekilde tanımlayıp adresleyebileceğimiz, raporlama sistematiğini oluşturabileceğimiz, esnek, yatay, hızlı karar alabileceğimiz, dinamik, hastanemizin büyüklüğüne ve hedeflediğimiz hasta potansiyeline uygun bir şekilde kurgulamalıyız. Tıbbi süreçleri ve idari süreçleri birbirinden farklı iki

organizasyonel yapı gibi değil, daha bütüncül, daha entegre ve daha yalın bir yapı kurmalıyız. Raporlama sistematiğini, yani kimin kime rapor edeceğini, yöneticilerin hangi konularda dönemsel raporlar hazırlayacağını ve hangi göstergelerle süreçlerini ya da departmanlarının performanslarını ölçeceğini de yapıyı kurarken netleştirmemiz gerekiyor. Çok daha önemli olan diğer bir konu da, bu çalışmaları kurgularken pusulamızın hep hastaya dönük olmasını asla unutmamamız gerekiyor.

Doğru Planlama

Çalışan maliyetleri bir hastane için en büyük maliyet unsuru olmasına rağmen bir çok yeni açılacak hastanenin, faaliyet izin belgesine başvuru yapacakları zaman yeterli sayıda sağlık çalışanına sahip olmayabilecekleri endişesiyle hastane açılmadan 6 ay önce işe alım yaptıklarına ve büyük maliyetlere katlanmak durumunda kaldıklarına tanık oluyorum. Bir hastanede, % 50 ile % 60 arasında değişen çalışan maliyeti, İyi bir planlama ve doğru tanımlanmış bir işe alım süreci ile faaliyet izin belgesine başvuru yapılana kadar minimum düzeyde tutulabilir. Bu planlamayı yapmakta zorlanan yöneticilere, kolayca planlanabileceğini defalarca deneyimlemiş biri olarak işe alım planlarını yeniden gözden geçirmelerini öneriyorum. Planlamayı yaparken, ortalama olarak 200 yataklı bir hastane için birinci iş görüşmelerine, hastane açılmadan minimum 6 ay önceden başlamakta fayda olduğunu unutmamalıyız. İş görüşmelerine, hastane açılmadan önce ne kadar erken başlarsak, o kadar çok sayıda aday ile görüşme ve seçme alternatiflerimizi arttırma şansına sahip oluruz. Görüşmelere erken başlamamız, iş görüşmelerine gelen adayların sektördeki diğer potansiyel adaylara hastanemizi tanıtmalarını ve hastanemizin bilinirliğinin arttırarak daha fazla iş başvurusu almamızı sağlayacaktır.

Doğru Ücret Skalası ve Kadro Planı

Hastane kadro planını oluştururken, hastanemiz açıldığında ihtiyacımız olan minimum kadroyu, hastanemiz açıldıktan sonra % 30 - % 50 % 70 kapasite ile çalıştığında ihtiyacımız olan kadroyu, norm kadromuzu ve faaliyet izin belgesi için istenen kadro sayılarımızı ayrı ayrı çıkartmamız ve bütçeyi de bu doğrultuda hazırlamamız gerekiyor. Eğer iş görüşmelerine hastane açılmadan 6 ay önceden başlarsak, etkin bir işe alım sürecini yönetebilirsek, adaylarla ilgili doğru değerlendirmeleri yapabilirsek, görüştüğümüz adaylarla ilgili bilgileri ve değerlendirmelerimizi etkin bir şekilde bilgisayar ortamında kayıt altına alabilirsek hastanemizin her sürecinde işe alabileceğimiz kadar adayı biriktirmiş oluruz.

Ücret skalamız da, rekabet edebilecek ve potansiyel çalışanları hastanemize çekebilecek düzeyde olmalı. Skalamızı, eğer yıl ortasında belirlediysek, yıl sonunda zam yapıp yapmayacağımızı göz önünde bulundurarak, eğer yılın ilk yarısında belirlediysek de rakiplerimizin Haziran döneminde ücretleri artırıp artırmayacağına dikkat ederek belirlemeliyiz. Skalamızı, rakiplerimiz düzeyinde olan en az 3-4 hastanenin ücretleri ile karşılaştırarak ve ortalamalarını alarak kendimiz için rekabet edilebilir bir skala oluşturmalıyız.

Mülakat Sürecine Hazırlık

İşe alım sürecini, bir pazarlama iletişimi projesi gibi ele almamızın önemli olduğunu düşünüyorum. Bu süreç, hastanemizin sektörde bilinirliğinin artmasında ve potansiyel çalışanların gözünde kurumsal imajımızın oluşmasında oldukça önem taşıyor. Bu dönem, aslında işveren markamızı oluşturmak için en doğru dönemlerden biri. İş ilanlarımızın içeriği ve tasarımından, web sitemizde yer alacak bilgilere kadar, adaylara göndereceğimiz elektronik posta metinlerinden, adaylara randevu verirken telefonda kullanacağımız metine kadar hepsini tanımlamalıyız ve büyük bir titizlikle oluşturmalıyız.

Adaylara randevu verecek olan asistanımızın, sabit telefon yerine GSM telefonu kullanmasından(adayların 24 saat ulaşmasını sağlamak için) tutun, adayı hastanemizde ağırlayacağımız alanın düzenlenmesine kadar, hastanemizi adaylara tanıtacağımız metinlerden tutun, görüşme odalarımızın düzenlenmesine ve adayları karşılama şeklimize kadar her detaya özenle eğilmeliyiz.

İş görüşmelerine eğer 6 ay önceden başlayacaksak, 8 ay önceden de işe alım sürecini tanımlamamız ve hazırlık yapmamız önem taşıyor. Hastanemize gelen iş başvurularını nasıl kayıt altına alacağımıza dair bir sistem oluşturmamız da oldukça önemli bir konu. Hastane açılışlarında olduğu gibi, toplu işe alım projelerinde yaşanan önemli sıkıntılardan biri de, başvuruların veya mülakata aldığımız adayların başvuru formlarının kaybolması ya da unutulması.

Mülakat Süreci

• Mülakat sürecinde her adayı, ayakta karşılamamız, başvurduğu ve görüşmeye geldiği için teşekkür etmemiz ve onu çok önemsediğimizi göstermemiz adayın mülakata istekli, pozitif ve rahat bir şekilde başlamasını sağlayacaktır.
• Mülakatlarımızı bir plan dahilinde, giriş, gelişme ve sonuç olmak üzere üç aşamaya ayırarak yönetmeliyiz. Giriş bölümünde, adaya hastanemizi, işe başlayacağı departmanı ve iş tanımını anlatmalıyız. Gelişme bölümünde, adayı değerlendireceğimiz sorularımızı sormalıyız. Sonuç bölümünde ise, adayın sorularını almalıyız ve işe yerleştirme süreci ile ilgili adaya bilgi vermeliyiz.
• İş görüşmelerini, insan kaynakları departmanı ile, adayın işe yerleştirileceği departmanın yöneticileri tam bir ekip çalışması ve uyum içinde yürütmeli.

• İnsan kaynakları(İK) departmanın soruları ile departman yöneticilerinin soruları farklı ve çok katı olmamak koşulu ile tanımlı olmalı. Adaylarda bulunmasını istediğimiz yetkinlikleri önceden tanımlamalı ve bu doğrultuda da sorularımızı hazırlamalıyız. Bu konuda da departman yöneticilerine İK rehberlik etmeli ve destek sunmalı. İK'nın soruları, ana yetkinliklerle ilgili, departman yöneticisinin soruları da teknik / mesleki yetkinliklerle ilgili olmalı. Örneğin, bir yenidoğan yoğun bakım sorumlu hemşiresine İK, "Ekibinizden, işten ayrılmasını istemediğiniz halde ayrılmak isteyen bir hemşireniz oldu mu? Olduysa işte tutmak için neler yaptınız?" sorusunu, hemşirelik hizmetleri yöneticisinin de, "yeni doğan yoğun bakımda aldığınız hasta güvenliği ile ilgili önlemler nelerdi?" sorusunu sorabilir.
• Adaylara deneyimleri ile ilgili soruları sorarken, sadece neler yaptıklarını değil, aynı zamanda nasıl yaptıklarını ve ne tür sonuçlar elde ettiklerini de sormalıyız. Ancak o zaman adayların, yaptıklarını belirttikleri işleri gerçekten yapıp yapmadıklarını ölçümleme şansımız olacaktır.
• Adaylarımıza, bir önceki hastanelerinin, yatak, sayısını, yoğun bakım yatak sayısını, ameliyathane sayısını, polikliniğe gelen hasta sayısını, en fazla poliklinik yapan branşı ve ortalama günlük ameliyat sayısı gibi, adayın pozisyonuna ve branşına göre sorular sorarak adaylarımızın yaptıkları işe bütüncül bakıp bakamadıklarını da değerlendirebiliriz.
• Mülakatlar için önerdiğimiz ortalama süreler şöyle:
- 0-3 yıl deneyim sahibi olan adaylarla,
- 20 dakika(+ 5 -5),
- 3-7 yıl deneyimi olan adaylarla 30 dakika (+ 5 -5),
- 7-15 yıl deneyimli olan adaylarla 45 dakika(+ 10 - 10),
- 15 yıl üstü olan adaylarla da 60 dakika (+ 10, - 10)
• Mülakatlarda, adayın % 80, mülakatçının da % 20 konuşmasını bekliyoruz. Eğer mülakatın amacı adayı tanımaksa, mümkün olduğu kadar adaya söz hakkı vermemiz ve onu konuşturmamız önem taşıyor.
• Adaylara deneyimleri ile ilgili sorularımızı, en son edindiği iş deneyiminden başlayarak sormalıyız. Genellikle adaylar, ilk iş deneyimlerinden başlayarak deneyimlerini aktarmayı tercih edebiliyorlar. Böyle olunca da, sıra en son iş deneyimini anlatmaya geldiğinde, aday da mülakatçı da yorulmuş ve dikkatleri dağılmış olabiliyor.
• Mülakatlara, hazırlık yaparak, adayların Cv'lerini inceleyerek, cv'nin üzerine sorularımızı ve notlarımızı alarak girmemiz çok önemli. Özellikle de toplu iş görüşmelerinde, bazen mülakatçılar, adayları ve cv'leri karıştırabilmekte, hatta mülakata yanlış cv ile bile girebilmektedirler.
• Sert, ciddi ve güç gösteren mülakatçı tutumundan ziyade mesafeli, ama sıcak bir yaklaşımla, adayın kendini ifade edebileceği bir ortam yaratmalıyız
• Adaylar, iş görüşmelerindeki yaklaşımımızdan yola çıkarak, hastane açıldığında da kendisine vereceğimiz değeri tahmin etmeye çalışırlar. Mülakatlarda bizden yana olan gücü abartıp, adaylarla mülakat yapar gibi değil de sorgular tarzda yaklaşımlar sergilememiz, adayın hastanemiz ile ilgili olumsuz bir değerlendirme yapmasına ve bu değerlendirmesini de çevresinde yer alan diğer potansiyel adaylara aktarmasına neden olabilir.
• Adaylarımızı sevgi ile karşılamalı, sevgi ile görüşmeli ve sevgi ile uğurlamalıyız...
• Seçeceğimiz adaylar; hastane ortamlarında çalışabilecek, yani enerjik, dinamik, sonuç odaklı, başarı odaklı, mesleki bilinci gelişmiş, kişisel ve mesleki gelişimine önem veren, yoğun iş temposunda çalışabilecek ve dayanıklı adaylar olmalı. Hastanelerin, tükenmişliğe en çok yol açan iş ortamları olduğunu unutmamız gerekiyor
• Eğer işe aldığımız çalışanlar, üç yıl üst üste performanslarını arttırarak hastanemizde çalışmaya devam ediyorlarsa, doğru çalışanları işe almışız demektir.

> *"Hastanemize gelen iş başvurularını nasıl kayıt altına alacağımıza dair bir sistem oluşturmamız da oldukça önemli bir konu."*

HRH

Sağlık sektörüne özel İnsan kaynakları çözümleri



- Anahtar teslim hastane açılış projeleri
- İnsan kaynakları sistemlerinin kurulumu
- Hekim, yönetici ve sağlık çalışanlarını işe yerleştirme
- Hastane çalışanlarına ve yöneticilerine özel eğitimler

www.hrh.com.tr

ÜLKEMİZDE AÇILMASI PLANLANAN

YENİ HASTANELER İÇİN YETERLİ KALİFİYE SAĞLIK MESLEK GRUBU ÇALIŞANI OLDUĞUNU SÖYLEMEK ÇOK ZOR

Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Mithat Kıyak sağlıkta insan gücünü akademik boyutu ile hospitalmanager'a değerlendirdi.

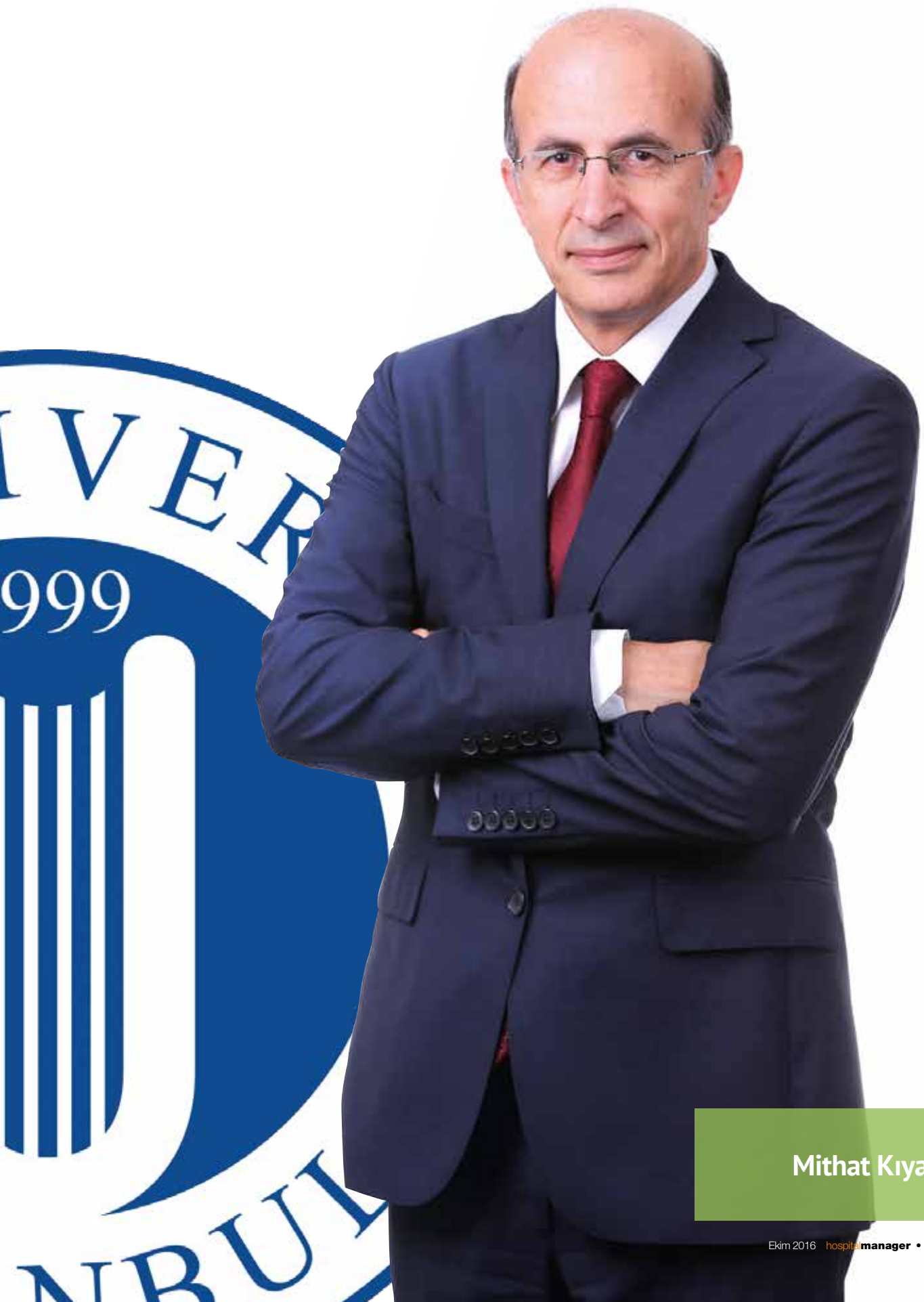


Sağlık sistemimizde yeterli sayıda kalifiye sağlık meslek grubu bulunduğunu düşünüyor musunuz? Hekim, hemşire, tıbbi teknisyen, idari personel, yönetici boyutu ile...

Sağlık insan gücü raporu bize net rakamları veriyor. Avrupa Birliği ile ülkemizdeki rakamları karşılaştırdığımızda hekim, hemşire, diş hekimi sayılarında eksiğimiz devam ediyor. Özellikle uzmanlık alanlarına yöneldiğimizde bu eksiklik daha da çarpıcı hale geliyor.

Ülkemizde 100 bin kişiye 175 hekim düşerken, AB ortalaması 346'dır. Bu durumda daha çok hekim yetiştirmeye devam edelim demek kolaycılık olur. Projeksiyon yaparak bu ortalamaya ne zaman ulaşacağımıza bakmak ve ona göre tıp fakültelerinde kontenjan belirlemek gerekiyor. Yetişen hekimlerin çalışacağı birinci basamak ve hastane binaları ile altyapılarının da hazırlanması gerekiyor. İlerde işsiz kalacak hekim yetiştirmemek içinse belli bir dönemden itibaren tıp fakültelerindeki kontenjanları azaltma dönemi gelecek. Bu durum diğer sağlık meslekleri için de geçerli. Özellikle hemşirelikte büyük açık var. Ülkemizde 100 bin kişiye 197 hemşire düşmekteyken AB ortalaması 836'dır.

Şu günlerde Okan Üniversitesi Hastanesini açmak için çalışıyoruz. Sadece başvurulara bakarsak kalifiye sağlıkçıların sayısının fazla olmadığını söylemeliyim.



Mithat Kıyak



Nitelikli sağlık meslek gruplarının yetişmesi için yeterli eğitim kurumu olduğunu ve bunların dünya standartlarında eğitim verdiğini düşünüyor musunuz?

Nitelikli sağlık profesyonellerinin yetişmesi için yeterli eğitim kurumu var. Ancak dünya standartlarında eğitim konusu tartışılır. Dünya standartları dediğimiz ya akredite olmuş ya da o düzeyde eğitim anlamına gelir. Akredite olmanın kriterleri öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı, çağdaş koşullarda yeterince derslik, laboratuvar, kütüphane, simülasyon eğitimleri, probleme dayalı eğitim yöntemlerinin kullanılması, öğretim üyelerinin eğitim yöntemleri konusunda eğitim almış olmaları, olarak sayılabilir. Bu koşulları tüm eğitim kurumlarımızın sağlamış olduğunu söylemek iyimserlik olur. Sağlık insan gücündeki sayısal eksikliği gidermek için çok sayıda fakülte, bölüm açılırken eğitimin niteliğine dikkat edilmemiştir. Her sağlık meslek grubunda teorik derslerin yanında beceri kazanabilmek için gerekli uygulamaları yapma şartını eğitim kurumlarının büyük çoğunluğu yerine getirememektedir. Kamu hastanelerine uygulama için gönderilen öğrenci sayısı önemli bir sorun haline gelmiştir. Hem Sağlık Bakanlığının, hem YÖK'ün kaliteli sağlık eğitimi için bu sorunu çözmeleri gerekir.

Tıp ve Diş hekimliği fakültelerinde kriterlere daha çok dikkat edilmesine karşın diğer sağlık programlarında bir bölüme öğrenci verilmesi için o uzmanlık alanında bir öğretim üyesi ve o alana yakın iki tıp öğretim üyesinin varlığı yeterli görülmüştür. Özellikle temel tıp bilimlerinde, fizyoterapi ve rehabilitasyon, beslenme ve diyetetik, hemşirelik alanlarında yeterli öğretim üyesi yoktur.

Nitelikli ve yeterli sayıda sağlık meslek gruplarının yetişmesi için sizce neler yapılmalıdır? Siyaset kurumu, bürokrasi, akademi, özel sektör boyutu ile...

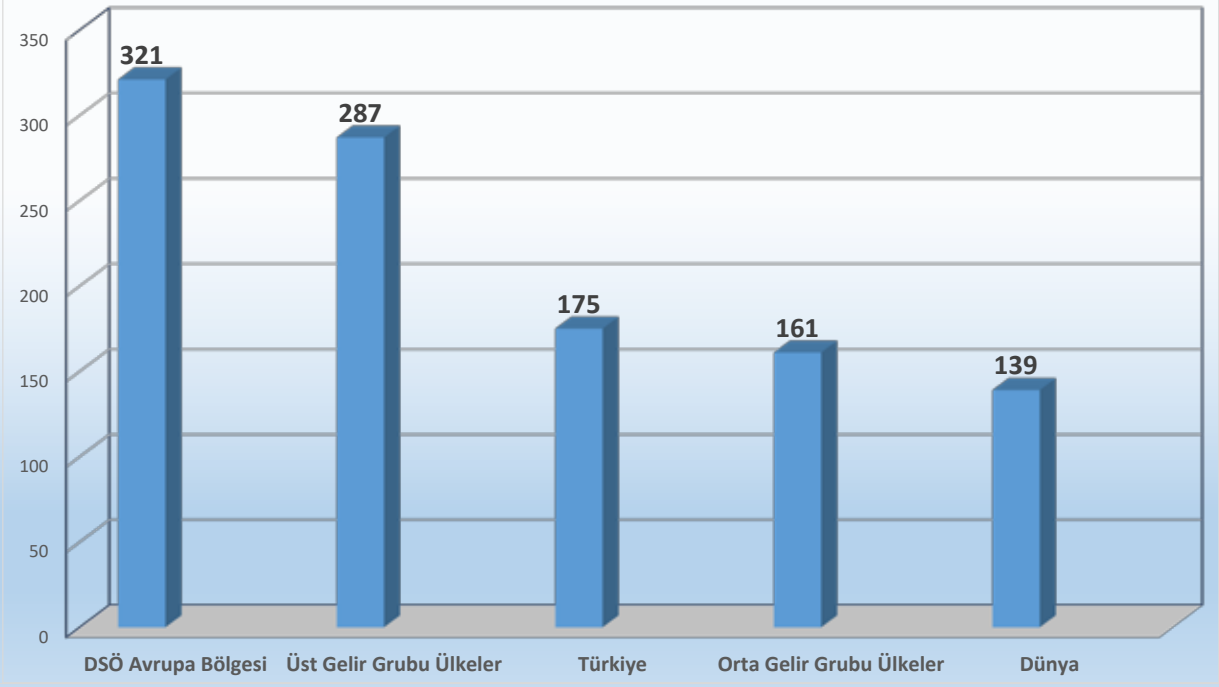
Sağlık programları açılırken YÖK'ün adil bir şekilde altyapı ve akademik yeterliliğe bakması gerekir. Yeterli öğretim üyesi bulunmayan alanlarda yeni bölüm açılmasına izin verilmemelidir. Devlet üniversiteleri akademisyen yetiştirme konusunda biraz daha çaba göstermeliler. Buradaki önemli soru doktora tezi yönetecek yeterince öğretim üyesi olup olmamasıdır. Geçmişte yaşadığımız örneklerden yola çıkarak bazı bilim dallarında çok az doktora öğrencisi alındığını, bazı dönemlerde hiç alınmadığını görebiliyoruz. Tersi durumlarda söz konusudur. Bir öğretim üyesi başına düşen tez sayısı onun ilgilenemeyeceği kadar çok olursa bu kez işi nicel olarak çözsek bile eğitim kalitesi çok düşecektir. Her üniversitenin bu dengeyi gözetmesi gerekir ama bu olmadığı için YÖK'e bu konuda da görev düşmektedir.

Öğrencilerin sağlık kuruluşlarındaki uygulamalarının düzenlenmesi sağlanmalıdır. Sağlık profesyonellerinin sayısını artırırken niteliği ikinci plana atamayız.

Sağlık Çalışanlarının Sektör ve Mesleklere Göre Dağılımı- 2014

	Sağlık Bakanlığı	Üniversite	Özel Sektör	Diğer	Toplam
Uzman Hekim	36.886	14.941	22.479	945	75.251
Pratisyen Hekim	33.060	200	5.766	19	39.045
Asistan Hekim	7.930	13.087	0	303	21.320
Toplam Hekim	77.876	28.228	28.245	1.267	135.616
Diş Hekimi	7.640	1.370	13.801	185	22.996
Eczacı	2.102	310	24.732	55	27.199
Hemşire	94.404	22.314	23.035	2.679	142.432
Ebe	48.103	828	3846	61	52. 838
Diğer Sağlık Çalışanları	107.327	12.488	29.499	302	149. 616
Diğer Personel ve Hizmet Alım	196.459	12.449	17.823	2.894	229.625
Toplam Çalışan Sayısı	533.911	77.987	140.981	7.443	760.322

100.000 Kişiye Düşen Hekim Sayısının Uluslararası Karşılaştırması- 2013



Kaynak: Sağlık insan gücü raporu ve sağlık bakanlığı verileri- 2014

MEMORIAL'DA YÖNETİMİN ÖNCELİĞİ

ÇALIŞANLAR, ÇALIŞANLARIN ÖNCELİĞİ İSE HASTA VE HASTA YAKINLARI

Memorial Sağlık Grubu İK Direktörü Özlem Çakar, iki yıldır yürüttükleri, İnsan Kaynakları'nda yeniden yapılandırmayı da içeren " Hasta Deneyimi" adlı projelerini hospitalmanager okuyucuları için anlattı.

"Hasta Deneyimi" adlı projenizin kapsamından söz edebilir misiniz?

Çalışanlarımızın ve hastalarımızın bağlılığını arttırmak amacıyla iki yıl önce hayata geçirdiğimiz multidisipliner bir proje. Projenin hedefine ulaşması için bütün departmanlar projeyi destekleyen farklı sorumluluklar üstlendi. İnsan kaynakları departmanı olarak biz de projenin hedefine ulaşması için İK uygulamalarımızda çalışan bağlılığına odaklandık ve yenilikçi yaklaşımları, yeni stratejileri hayata geçirmeye başladık. Son iki yıldır, bu proje kapsamında aldığımız kararları uyguluyoruz ve uygulamaya devam edeceğiz.

Bu projenin ana fikri nasıl oluştu ve böyle bir projeye başlamaya nasıl karar verdiniz?

Projenin hazırlık sürecinde çalışma arkadaşlarımız ile bir araya gelerek, neleri daha iyi yaparsak hastalarımızı ve çalışanlarımızı daha mutlu edebileceğimizi sorduk. 74 ayrı toplantıda yaklaşık 500 çalışma arkadaşımızla buluştuk. Yöneticilerimiz ile fikir arayışı toplantıları gerçekleştirdik. Şirket içi web sayfamız üzerinden çalışanlarımızın fikirlerin paylaşılabilecekleri bir platformu hayata geçirdik. Fikirlerin paylaşımlarını teşvik etmek için, platform üzerinden gelen en iyi fikirleri ödüllendirdik. Çalışanlarımızla yaptığımız toplantılarda gelen fikirler, proje liderlerimiz tarafından küçük iş planlarına dönüştürüldü. Hep birlikte inşa ettiğimiz bu projede ön plana çıkan güzel bir sloganımız da oldu: "Tüm çalışanlarımızın önceliği hasta ve hasta yakınları, kurumun ve yöneticilerin önceliği ise çalışan olmalı" dedik.

Proje mimarisini, hizmet kültürümüzü ve yol haritalarımızı bu doğrultuda belirledik. Çünkü biliyoruz ki her kurumun kendi dokusuna özgü bir kültürü vardır ve bu kültür çalışanlarının kendi potansiyellerini ve güçlü yetkinliklerini daha da güçlendirmelidir. Çalışan olarak hepimiz bizi heyecanlandıran, başarı şansı yakalayacağımız ve kendimizi önemli hissedeceğimiz türde işlere sahip olmayı, bunu sağlayan ve orada olmakla gurur duyacağımız bir kurumda çalışmayı hayal ederiz, öyle değil mi? Biz de bu hayalin gerçekle buluştuğu yeri tekrar tasarlamaya başladık.

Bu projenin içselleştirilmesi için kurum içinde ne tür önlemler aldınız ve çalışmalar yürüttünüz?

En öncelikli iş olarak kurum değerlerimizi daha bilinir, daha işlevsel olarak konumlandırmaya çalıştık. Yöneticilerimize "Değerlerle Yönetimi" konulu dış kaynaklardan bir eğitim aldırdık. Sunduğumuz hizmetin her aşamasında, verdiğimiz her kararda, kısacası tüm iş süreçlerinde değerlerimizi ön plana çıkarmayı ve uygulamayı amaçladık. Örneğin her bir kararımızın en az bir veya iki değerimize dokunmasına

> *"Sunduğumuz hizmetin her aşamasında, verdiğimiz her kararda, kısacası tüm iş süreçlerinde değerlerimizi ön plana çıkarmayı ve uygulamayı amaçladık"*



Özlem Çakar

özen gösterdik. Çalışma arkadaşlarımıza bu kararları iletirken kararın arkasındaki değer veya değerleri, neden bu kararı aldığımızı açıkladık. Böylelikle bir gün içerisinde birçok kez çalışanlarımız yöneticileri ile değerlerimiz hakkında konuşmaya başladılar. Değerlerimizin davranışlara dönüşümünü kolaylaştırmak için eğitimler ve farkındalık seminerleri düzenlemeye başladık. Hizmet kültürümüzün temelini oluşturan bu değerlerin hangi tarz davranış ve tutumlarla örtüşeceği üzerine çalıştık ve iki tam günlük yepyeni bir eğitim hazırladık. Hangi durumda bu değerleri hangi davranışlarla karşımızdakilere aktarabileceğimizi çalıştık. Eğitimlerin içeriklerini sahadan aldığımız örneklerle zenginleştirdik. Drama çalışmaları ile uygulama arttırmaya çalıştık. Güne başlarken her ekibin 5 dakikalık küçük toplantılar yapacakları bir sistem tasarladık. Her gün 5 dakika bir değerimiz üzerine konuştu ekipler.

Hasta/ hasta yakınlarını ve birbirimizi daha iyi anlamak için kurumumuzun duygusal zekâsını ve empati yeteneğini geliştirmeye çalıştık. Yaptığımız workshoplarda bir hastanın davranışını ele aldık ve neden bu şekilde davranmış olabileceğini, duygularını, bizim bu durumda nasıl davranmamız/ cevap vermemiz gerektiğini paylaştık. Fasilitasyonlarımızı duyguyu tanımak, duyguya cevap verebilmek üzerine kurguladık.

Projenizin önemli hedeflerinden biri olan çalışanlarınızı memnuniyetini ve kurumsal bağlılıklarını arttırmak için neler yaptınız?

Çalışan mutluluğu ve çalışan memnuniyetini en üst seviyede sağlamayı kendimize birincil hedef olarak belirledik. Bu alanla ilgili uzun çalışmalar yaparak Çalışan Memnuniyeti ve Bağlılığı Anketimizi tekrar dizayn ettik. Çalışanlarımızın iş ortamına ait farklı boyutlardaki algılarını ölçmeye çalıştık. Sonrasında çıkan fikirleri yine hep birlikte tartışarak aksiyon planlarımızı hazırladık. Bu aksiyonlarımızı çalışanlarımızla paylaştık. Birlikte karar verip, birlikte uygulamaya başladık. Örneğin kapalı alanlarda çalışan hemşire arkadaşlarımız özellikle gece mesailerinde üşüdüklerini paylaşmışlardı ankette ve bu arkadaşlarımız için polar ceket yaptırdık. Mesaiye kalan arkadaşlarımız için yemeklerimize içecek, meyve ve tatlı ikramlarını ekledik.

Kurum içi iletişimi artırmak ve ekip çalışmasını güçlendirmek için ne tür çalışmalar yürüttünüz?
Ekip içi ve ekipler arası ilişkileri, bağları kuvvetlendirmek için birçok sosyal aktivite düzenledik. Sosyal aktivitelerimizi belirli temalarla güçlendirmeye çalıştık. Bölümler arası empatiyi arttırmak için kısa rotasyon programları, tartışma grupları oluşturduk. Yaşamda insanların ihtiyaç duydukları eğlence, güven gibi olguları nasıl iş ortamına taşıyabileceğimize dair cevaplar aradık. Birlikte sinema izledik, sağlıklı yaşam diyerek birlikte koştuk, en güzel elbiselerimizi giyerek dans ettik... "Tatlı Cumalar"da doğum günlerimizi hep birlikte şarkılarla pastalarla kutladık... Örneğin birbiri ile sık çalışan iki bölümdeki çalışanları bir veya iki günlük kısa rotasyonlara tabi tuttuk. Arkadaşlarımız bu bölümle ilgili, diğer arkadaşlarının nasıl çalıştığına dair rotasyon öncesi ve sonrası yazılar hazırladılar. Amacımız diğer bölümün nasıl iş yaptığını, ne yaptığını görebilmesi, aynı zamanda kendi iş sonuçlarının diğer bölümleri nasıl etkilediğini görebilmesi idi. Farklı hastanelerde aynı bölümde çalışan arkadaşlarımız için canlı müzik eşliğinde yemek organizasyonları yaptık. Yemek sonrası da hep birlikte dans ettik. Bilginin, tecrübenin paylaşılmasını, arkadaşlarımızın daha iyi ilişkilerinin olmasını amaçladık.



Yaş ortalaması genç bir ekiple çalışıyorsunuz. Y kuşağı çalışan sayışınızın azımsanmayacak sayıda olduğunu tahmin ediyorum. Motivasyonlarını arttırmak için yaptığınız çalışmalardan söz edebilir misiniz?

Çalışanlarımızın çok büyük kısmı y kuşağı. Bu kuşağı anlamak, onların potansiyellerini ortaya çıkarmak artık günümüz şirketlerinin stratejileri arasında yer almakta. Bu kuşak için yöneticilerinin kim olduğu,

onlara nasıl davrandığı çok önemli. Paylaşan, anlatan, koçluk yapan yöneticiler geliştirmek için dış kaynaklı "yönetici programları" oluşturduk. Eğitimlerimizde yönetsel becerileri geliştirirken, insan yönetimi ve motivasyon yönetimi üzerine çalıştık. Yaptığımız çalışan memnuniyeti ve bağlılığı anketleri ile çalışanlarımızın yöneticilerinden neler beklediklerini anlamaya çalıştık ve sonrasında gelişim alanlarımıza odaklanarak kalıcı çözümler üretmeye çalıştık.

Belki de hizmet sektörünün en zorlu ve en genç alanlarından birinde çalışıyoruz. Hata yapma şansımızın olmadığını, insana yani yaşama dokunduğumuzu bilerek çalışıyoruz. Bu zorlu ve yoğun ortamda insanların bilgi ve becerilerini her gün tekrarlamasını bekliyorsanız bunu sağlayacak ortamları da hazırlamanız gerekir. Nasıl bir motivasyonla her gün işe geldiğimizi konuştuk. Kültürümüze ışık tutan bir sonuçla: "İnsan" ve "İnsanların Mutluluğu" için çalıştığımızı ortaya koyduk. Yaptığımız işten haz alabileceğimiz çıktılarımızı hep birlikte paylaştık ve birlikte gurur duyduk.

Çalışanlarınızın, Kurumsal hedefler doğrultusunda iş performanslarını arttırmak için ne tür iyileştirmeler yaptınız?

Performans sistemimizi bu doğrultuda tekrar değerlendirdik. Pozisyon bazlı olarak mesleki yetkinlikleri ve hedefleri revize ettik. Tüm çalışanlarımızı kapsayan sistemde amaç, sadece değerlendirmek değil, arkadaşlarımızın iş akış ve süreçlerine daha çok katılımlarını sağlamak, başarı için motive etmek ve potansiyeli geliştirmek için planlama yapmak olarak belirledik.

Kısacası performans yönetim sistemini; çalışanlarımızın açık iletişim ve düzenli geribildirim ile gelişmelerini teşvik etmek ve motivasyonlarını artırmak yönünde kurduk.

Uzun süreli performans çıktıları yanında anlık ve gün içerisinde yapılan farklı, katma değerli davranışları belirlemeye çalıştık. Ortaya konulan anlık güzel bir performansı, fark yaratan bir davranışı ödüllendirmeye başladık. Kişilerin hediyelerini çekiliş ve benzeri eğlenceli uygulamalarla birleştirdik. Yöneticilerin kendi ekipleri ya da farklı ekiplerden her kademe için tanık oldukları anda farklılığı ödüllendirdiği bir sistem kurguladık. Görsellerle, çeşitli aktivitelerle bu davranışları ve ödül alan arkadaşlarımızı tüm kurumumuzla paylaştık. Üzerinde sürpriz hediyeler olan kartlar hazırladık ve bu kartları yöneticilerimize dağıttık. Sahada, anlık olarak gördüğümüz olumlu davranışları sergileyen çalışanlarımıza bu kartları vererek ödüllendirdik. Ödüllendirme anlarını fotoğrafladık ve gerek elektronik posta ile gerekse de çalışan portallarımızda paylaştık. Bazı arkadaşlarımız arkadaşları ile sinema bileti kazanırken, bazı arkadaşlarımız ise akşam yemekleri kazandılar.

Çalışanlarınızın sürekli gelişimine odaklandığınızı biliyorum. Biraz da eğitim ve gelişim faaliyetlerinizden söz edebilir misiniz?

Yaptığım çoğu iş görüşmesinde, adayların dile getirdiği en önemli ortak beklentilerden birinin, "kişisel gelişimlerinin desteklenmesi" beklentisi olduğunu fark ediyorum. Bu beklentilerden yola çıkarak son 2 yılda kişi başı eğitim saatini yüzde yüz artırdık.

Ayrıca, çalışanlarımızın mesleki ve kişisel gelişimlerini sağlamak, kariyerlerini geliştirmelerine fırsat tanımak, yüksek lisans yapmak isteyen çalışanlarımızın sayısını artırmak amaçlı, hafta içi mesai sürelerinin bitiminde kurumumuzun işbirliği içerisinde olduğu üniversite tarafından verilen eğitimler ile çalışanlarımızı destekliyoruz. 2015 – 2016 yılında 52 arkadaşımız "Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Programı"nı tamamladılar.

Mezun olacak ya da yeni mezun gençlere yönelik yaptığınız çalışmalarınıza biraz değinebilir misiniz?

Üniversite gençlerine iş hayatına girişte destek olmak ve yakın zamanda mezun olacak gençlere Memorial'ı daha iyi tanıtmak amacıyla üniversite öğrencileri ile bir araya geldiğimiz "Kariyer Günleri" organizasyonları gerçekleştirmekteyiz. Hedefimiz, sahip olduğumuz kaliteli insan kaynağımızı geliştirmek, bu değerlere ve yetkinliklere sahip gençleri bünyemize katmaktır. Bu hedefimizi gerçekleştirmek için her sene üniversitelerin düzenlediği Kariyer Günleri etkinliklerine katılıyoruz. Geleceğimizin yöneticilerini yetiştirmek için Yönetici Programları düzenliyoruz.

Proje kapsamında yaptığınız çalışmaların hepsi İK adına çok kıymetli çalışmalar. Bu çalışmaların sürdürebilirliğini sağlamak için ne tür stratejiler geliştirdiniz?

Tüm bu çalışmaların belki de en kritik noktası bir defalık değil, sürdürülebilir politikalar geliştirmek ve aynı şevkle bu işi yapabilmek. Ancak tüm bunlardan önce bu konuya inanan, yatırım yapan ve destekleyen bir yönetim anlayışının bulunması gerekir. Memorial Ailesi olarak bu konuda ciddi şekilde avantajlıyız diyebilirim. Bu vizyon ve destek bizleri daha çok çalışmaya, yenilikleri merakla aramaya teşvik ediyor.

Önümüzdeki dönemde de kurumumuzu ileri taşıyacak fikirleri hayata geçirmek için tüm kalbimizle çalışacağız. Yazının başında da söylediğimiz gibi Memorial için "Önce İnsan".

Yılın Başarılı Sağlık Yöneticisi Ödülleri 2016



"Her yıl alanında önemli başarılara imza atan değerli sağlık yöneticilerini aramızda gör mek ve onları başarılarından dolayı kutlamak bize sağlık sektörümüz adına büyük gurur veriyor. Ülkemizde nitelikli sağlık yöneticisinin artışına aracı olmasını ümit ettiğimiz bu ödül sürecinde emeği geçen herkes takdiri hak ediyor."

Oğuz Engiz
hospital**manager**





hospital**manager** Yönetici Ödülleri,

Türkiye'de sağlık sektöründe başarılı yöneticileri teşvik etmek ve sağlık kuruluşlarında yönetim becerile-rinin gelişimini desteklemeyi amaçlıyor. Yılın Başarılı Sağlık Girişimcisi ve Yöneticisi Ödülleri için kamu ve özel sağlık kuruluşlarında yönetici pozisyonunda bulunan tüm çalışanlar başvuruda bulunabiliyor.

Modern sağlık yöneticisilerine özel bir dergi olmayı amaçlayan hospital**manager**; sağlık ekono-misi, yönetimi, finansmanı, hukuku, teknolojisi ve ilgili konularda haber kaynağı olmak, uluslararası boyutta bilgi akışı sağlamak, yöneticilerin yaşam tarzı, mesleki donanım ve ticari başarılarına odaklı haberler, röportajlar hazırlayarak aynı zamanda motivasyon unsuru olmayı amaçlamaktadır.

Yılın Başarılı Sağlık Girişimcisi ve Yöneticisi Ödülleri - **2016** Kazananları

Prof. Dr. Yahya Laleli
Düzen Laboratuvarlar Grubu Sahibi ve Direktörü
Yılın En Başarılı Sağlık Girişimcisi

Sevim Şen
Yeditepe Üniversitesi Hastanesi
Yılın En Başarılı Hemşirelik Hizmetleri Yöneticisi

Yrd. Doç. Dr. Hacı Ömer Tontuş
T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlığın Geliştirilmesi Genel Müdürü
Yılın En Başarılı Kamu Sağlık Yöneticisi

Dr. Aylin Yaman
Güven Hastanesi Genel Müdürü
Yılın En Başarılı Sağlık Yöneticisi

Figen Özbek
Türkiye Korunmaya Muhtaç Çocuklar Vakfı Başkanı
Yılın En Başarılı Sivil Toplum Kuruluşu Lideri

Dr. Mücahit Atmanoğlu
Sağlık Yönetiminde Yaşam Boyu Başarı Ödülü

Yılın Başarılı Sağlık Girişimcisi ve Yöneticisi Ödülleri - **2015** Kazananları

Dr. Ayhan Arslan
Optimed Hastaneleri Yönetim Kurulu Başkanı
Yılın En Başarılı Sağlık Girişimcisi

Ceylan Özyılmaz
Gaziantep Özel Sani Konukoğlu Hastanesi
Yılın En Başarılı Hemşirelik Hizmetleri Yöneticisi

Fırat Uzer
Ortopedia Hastanesi Genel Müdürü
Yılın En Başarılı Sağlık Yöneticisi

Carole Hakko
Bir Dilek Tut Derneği, Make a Wish Türkiye Kurucu Başkanı
Yılın En Başarılı Sivil Toplum Kuruluşu Lideri

Bülent Kiymir
Sağlık Yönetiminde Yaşam Boyu Başarı Ödülü

Ödül Kriterleri

1. Yöneticinin eğitim geçmişi, aldığı yönetim eğitimi, katıldığı seminerler, eğitimler, kongreler ve konferanslar
2. Yöneticinin sağlık yönetimiyle ilgili yayınları, verdiği konferanslar, eğitimler, seminerler ve yaptığı konuşmalar
3. Yöneticinin profesyonel ve sivil toplum kuruluşu üyelikleri
4. Yöneticinin kuruluşuna / topluma kazandırdığı başarılar; yenilikler, gelir artışı, büyüme, ödül, vb.
5. Girişimcinin ortaya koyduğu büyüme, gelir artışı, ödüller

Ödül Kategorileri

Yılın En Başarılı Kamu Sağlık Yöneticisi
Yılın En Başarılı Sağlık Yöneticisi
Yılın En Başarılı Hemşire Yöneticisi
Yılın En Başarılı Sağlık Girişimcisi







Yılın Başarılı Sağlık Girişimcisi ve Yöneticisi Ödülleri Jürisi


Yaşar Yıldırım


Prof. Dr.Melih Bulut


Prof. Dr. Barış Diren


Prof. Dr. Metin Çakmakçı


Bülent Kıymır


Oğuz Engiz

Yılın Başarılı Sağlık Girişimcisi ve Yöneticisi Ödülleri - 2014 Kazananları

Hüseyin Çelik
Sağlık Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı
Yılın En Başarılı Kamu Sağlık Yöneticisi

Dr. Mehmet Ataman
KBB Tautmann Yönetim Kurulu Başkanı
Yılın En Başarılı Sağlık Girişimcisi

Sonay Canbolat
Acıbadem International Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürü
Yılın En Başarılı Hemşirelik Hizmetleri Yöneticisi

Prof. Dr. G. Evren Keleş
VKV Amerikan Hastanesi Genel Müdürü
Yılın En Başarılı Sağlık Yöneticisi

Prof. Dr. Üstün Ezer
LÖSEV Yönetim Kurulu ve Vakıf Başkanı
Yılın En Başarılı Sivil Toplum Kuruluşu Lideri

Prof. Dr. Metin Çakmakçı
Sağlık Yönetiminde Yaşam Boyu Başarı Ödülü

Yılın Başarılı Sağlık Girişimcisi ve Yöneticisi Ödülleri – 2013 Kazananları

Dr. Cengiz Gül
ASM Mali İşler Direktör Yardımcısı
Yılın En Başarılı Sağlık Yöneticisi

Dr.Köksal Hologlu
Romatem Yön.Kur.Bşk.
Yılın En Başarılı Sağlık Girişimcisi Ödülü

Dr. Baki İtez
Mapfre Genel Sigorta Sağlık Genel Müdürü
Özel Ödül

Özel Hastaneler ve Sağlık Kuruluşları Derneği (OHSAD)
Özel Ödül

Dr. Hasan Çağıl
Akdeniz Üni. Tıp Fak.Hast. Hemşirelik Hiz. Müd.
Yılın En Başarılı Hemşirelik Hizmetleri Yöneticisi Ödülü

Emine Kol
Romatem Yön.Kur.Bşk.
Yılın En Başarılı Sağlık Girişimcisi Ödülü

Dr. Muharrem Usta
Medikal Park Hastaneler Grubu Yön. Kur. Bşk.
Yılın En Başarılı Sağlık Girişimcisi Ödülü

Prof.Dr. Barış Diren
Sağlık Yönetiminde Yaşam Boyu Başarı Ödülü

Yılın Başarılı Sağlık Girişimcisi ve Yöneticisi Ödülleri – 2012 Kazananları

Yard. Doç. Dr. Haluk Özsarı
İstanbul Üniversitesi Hastaneleri Gen. Koor.
Yılın En Başarılı Kamu Sağlık Yöneticisi Ödülü

Banu Küçükel
Ankara Güven Hastanesi Genel Müdürü
Yılın En Başarılı Sağlık Yöneticisi Ödülü

Rabia Güven
Hemşirelik Hiz. Müdürü
Yılın En Başarılı Hemşirelik Hizmetleri Yöneticisi Ödülü

Dr. Muharrem Usta
Medikal Park Hastaneler Grubu Yön. Kur. Bşk.
Yılın En Başarılı Sağlık Girişimcisi Ödülü

Prof. Dr. Melih Bulut
Sağlık Yönetiminde Yaşam Boyu Başarı Ödülü

Yılın Başarılı Sağlık Girişimcisi ve Yöneticisi Ödülleri – 2011 Kazananları

Prof. Dr. Suat Turgut
Şişli Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimi
Yılın En Başarılı Kamu Sağlık Yöneticisi Ödülü

Buket Pilavcı
Kadıköy Şifa Sağlık Grubu Genel Müdürü
Yılın En Başarılı Sağlık Yöneticisi Ödülü

Prof. Dr. Saadet Ülker
Türk Hemşireler Derneği
Yılın En Başarılı Hemşire Yöneticisi Ödülü

Turgut Aydın
Memorial Sağlık Grubu Yön. Kur. Bşk.
Yılın En Başarılı Sağlık Girişimcisi Ödülü

Yaşar Yıldırım
Sağlık Yönetiminde Yaşam Boyu Başarı Ödülü

Yılın Başarılı Sağlık Girişimcisi ve Yöneticisi Ödülleri – 2010 Kazananları

Prof. Dr. İbrahim Yekeler
Dr. Siyami Ersek Eğitim ve Araştırma Hast. Başhekimi
Yılın En Başarılı Kamu Sağlık Yöneticisi Ödülü

Uğur Genç
Memorial Sağlık Grubu Genel Müdürü
Yılın En Başarılı Sağlık Yöneticisi Ödülü

Neşe Bakoğlu
Acıbadem Maslak Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Direktörü
Yılın En Başarılı Hemşirelik Hizmetleri Yöneticisi Ödülü

Dr. Şükrü Bozluolcay
Bozlu Holding Yön. Kur. Bşk.
Yılın En Başarılı Sağlık Girişimcisi Ödülü

İLAÇ SEKTÖRÜNDE STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARI İLE ÖNE ÇIKAN KURULUŞ: ABDİ İBRAHİM

Abdi İbrahim İlaç'ın İnsan Kaynakları Direktörü Hakan Önel İnsan İnsan Kaynakları'na Yaklaşımlarını hospitalmanager'a değerlendirdi.

Şirketinizdeki İnsan Kaynakları uygulamalarından bahseder misiniz?

Vizyonumuzu destekleyecek İnsan Kaynakları önceliklerini belirlemiş durumdayız. Bunun en başında vizyonumuzda geçen 'tutkuyla çalışılan bir ortam yaratmak' yer alıyor. 'Hayatı İyileştiren' ekibimize bizimle aynı motivasyona sahip çalışanları katmak için öncelikle bir işveren olarak Abdi İbrahim markasını potansiyel adaylara iyi anlatmayı hedefliyoruz.

İşveren olarak Abdi İbrahim'i anlatacak en iyi yolun da mevcut çalışanlarımızın deneyimi olduğuna inanıyoruz. Bunun için çalışanlarımızın beklentilerini dinleyip süreçlerimizi iyileştiriyoruz. Özellikle yatırım yaptığımız alan gelişim. Gelişime iki alanda yatırım yapıyoruz. İlki profesyonel gelişim. Bu alanda Abdi İbrahim Akademi ile bir çalışanın işini yapması için gerekli olan hem mesleki, hem de yetkinlik bazlı gelişim imkanlarını çalışanlarımızın tümüne sunuyoruz. Her yıl ciromuzun %0,5'ini gelişime yatırıyoruz. Bu programlar hem sınıf içi, hem de uzaktan öğrenme yöntemlerinden oluşuyor. Bir çalışanımız yılda ortalama 3,7 gün eğitim alıyor. İkincisi ise kişisel gelişim. Eskiden daha düzenli bir hayat yaşıyorduk. 8 saat uyku, 8 saat çalışma, 8 saat özel zaman. Artık hayat birbirine geçmiş durumda, sınırlar kalmadı. Bu sebeple çalışanlarımızın bireysel olarak gelişimine yatırım yapmaya da önem veriyoruz. Hayata dair konularda ağırladığımız konuk konuşmacılar, yazarlar, sosyal sorumluluk çalışmalarını yürüten takımlar bunlara örnek olarak verilebilir.

Diğer bir önceliğimiz ise Yetenek Yönetimi. Yetenek Yönetimi süreçleriyle hedefimiz Abdi İbrahim'i vizyonu ve hedeflerine ulaştıracak insan kaynağını kuruma çekmek, performans ve gelişimlerine destek olmak ve geleceğin lider adaylarını yetiştirerek Abdi İbrahim'in geleceğini garanti altına almak. Bu hedefle 2015 yılında tüm yetenek yönetimi süreçlerimizi gözden geçirmekle birlikte 'Geleceğin Lider Adayları'nın belirlenmesi ve geliştirilmesini de yeni bir süreç olarak ekledik. Sürdürülebilir performansa sahip olan çalışanlarımızın potansiyelini yöneticilerin yer aldığı komitelerle değerlendiriyoruz. Süreci şeffaf yönetiyoruz ve sonunda tüm çalışanları bilgilendiriyoruz. Bunun ardından tüm çalışanlara sunduğumuz gelişim imkanlarının yanısıra bu ekibe ayrıcalıklı bir gelişim planı sunuyoruz. Çok değerli danışman ve üniversitelerin yeraldığı programın içerisinde adaylarımızı hedeflediğimiz yere hazırlayacak deneyimler kazandırmaya çok önem veriyoruz. Süreci her yıl tekrar ederek devam ettirmeyi hedefliyoruz. 2015 yılında 21 Geleceğin Lider Adayı belirledik. 2016 yılında 15 çalışanımızı daha bu ekibe almayı hedefliyoruz.

Bunun yanı sıra stratejik öncelikleri hayata geçirecek performans kültürünü oluşturmak da ilk 3 önceliğimiz arasında. 2020'ye giden yolda her bir Abdi İbrahimlinin nereye gittiğimizi, neyi hedeflediğimizi ve buraya varmak için kendi üzerine düşen bireysel hedefleri bilerek takip ediyor olması çok önemli. Ancak bu şekilde hedeflerimize ulaşabiliriz. Biz de İnsan kaynakları olarak bunu sağlayacak platform ve sistem altyapılarını oluşturmaya öncelik veriyoruz.

20 yıl sonrası için yetenek yönetimi ile ilgili hedeflerinizi anlatabilir misiniz?

Öne çıkan en büyük trend sanırım teknoloji. Teknolojinin İnsan Kaynağını büyük oranda etkileyeceği öngörülüyor. 20 yıl içinde şu anda mevcut olan işlerin %35'inin Bot'lar tarafından yapılacağı söyleniyor. İşsizlik önemli bir sorun olabilir. Teknolojinin bir diğer etkisi de sınırları kaldırması ve mobiliteyi artırması olacak. Bir ülkede yaşayan birinin farklı bir ülkede bulunan bir kurum için çalışmasıyla ilgili engeller büyük oranda kalkacak. Bu da fiziksel çalışma ortamlarımızı çok etkileyecek. Bu ortamda yeteneği geliştirmek çok çok zorlaşacak. Türkiye adına okullardaki bilim ve teknoloji yatırımımızı çok güçlendirmemiz gerektiğini düşünüyorum. Yoksa Bot'lar bizim çocuklarımızın yerini alacak gibi görünüyor.



Hakan Önel

Kurum içinde ve kurum dışında seçtiğiniz yönetici adaylarını nasıl seçtiğinizi anlatabilir misiniz?

Stratejimizden yola çıkarak her farklı seviye için başarı profillerini oluşturduk. Başarı Profili'ni şu soruların yanıtlarına göre belirliyoruz: Takıma ve ailemize katacağımız kişi ne tip yetkinliklere sahip olsun? Neyi deneyimlemiş olsun? Ne bilsin ve ne tip motivasyon faktörlerine sahip kişiler Abdi İbrahim'de mutlu ve başarılı olur? Buradan yola çıkarak en doğru adaya ulaşmak üzere mülakatlar, değerlendirmeler yapıyoruz.

Yönetici adaylarına yönelik uyguladığınız gelişim programlarının kapsamından söz edebilir misiniz?

Geleceğin lider adaylarına 2 yıllık bir program sunuyoruz. İlk hedefimiz, takımın vizyon ve stratejimizi iyi biliyor olmasınıve içinde yer almasını sağlamak. Adaylarımıza stratejik projelerde roller veriyoruz. Bunun yanı sıra adaya, hazırladığımızı gelecek pozisyonlar için deneyim kazanması adına rotasyonlar yapıyoruz. Her birinin birer mentor ya da koçu var, birebir çalışıyorlar. Sunduğumuz eğitim programında ilk yıl bireysel farkındalık, ilişki ve takım yönetimi konularına odaklanıyoruz. İkinci yılda ise ticari zeka olarak gruplayabileceğimiz trendler, pazar, rakipler, finansal farkındalık gibi konularda çalıştırıyoruz.

Hekimleri bekleyen kariyer fırsatlarını anlatabilir misiniz?

Evet kilit pozisyon doğru bir tanımlama. Yöneticilerimiz arasında pek çok tıp eğitimi almış çalışanımız var. CEO'muz Süha Taşpolatoğlu da bunlardan biri. Hekimler Abdi İbrahim'de ağırlıklı olarak Pazarlama ve Medikal ekiplerde yeralıyor. 20'ye yaklaşan sayısıyla Abdi İbrahim sektördeki en büyük Medikal Müdür ekibine sahip. Medikal Müdürlerimizin hepsinin hekim olması bir ön koşul. Medikal Müdürlerimiz sunduğumuz ürünlerin endikasyon tanımlamalarında ve denetiminde önemli bir role sahip. Abdi İbrahim olarak sektörde fark yarattığımız konulardan birinin saha ekibimizin medikal bilgi seviyesi olduğuna inanıyoruz. Medikal Müdürlerimizin bir diğer önemli rolü ise tüm Türkiye'de hekimlerimize tanıtım yapan Tıbbi Tanıtım Temsilcilerimizin medikal bilgi konusunda gelişimini sağlamak.

Medikal Müdür olarak aramıza katılan çalışanlarımız Ürün Müdürlüğü ve pazarlama pozisyonlarına geçerek yatay kariyer yolunda ilerleyebilecekleri gibi, Grup Medikal Müdür, Medikal Direktör gibi dikey kariyer yolunda da ilerleyebilir.



uhs

uhs uluslar arası konferans ve eğitim alanında yaratmış olduğu markası **Global Health Conferences** olarak **City of London College** işbirliği ile sağlık yönetimi ve işletmeciliği alanında diplomalı eğitim programları düzenlemektedir.

Eğitim

uhs sağlık profesyonelleri ve yönetici hekimlerin kariyerlerine, yönetim becerilerinin gelişimine ve yaşam tarzlarına ilişkin tüm güncel konuları, haberleri ve olayları bulabilecekleri **hospitalmanager** dergisini yayınlamaktadır.

Yayıncılık



Danışmanlık

uhs sağlık sistemimizde karşılaşılan sorunların aşılması, uzun vadeli sağlam sağlık politikaları oluşturulması ve ayrıca sağlık işletmelerimizin rekabet avantajlarını geliştirip, pazar paylarını arttırarak, etkili ve verimli işleyen sağlık kuruluşları olmaları için gerekli tüm danışmanlık ve eğitim hizmetini vermektedir.

uhs ülkemizde sağlık yönetim bilgi ve becerilerinin gelişimi ve sağlıklı politika üretimi için **Global Health Conferences** olarak ulusal ve uluslararası konferanslar düzenlemektedir.

Konferans

Global Health Conferences

hospitalmanager

City of London College

Kuleli Sokak No:57/1,
G.O.P. - Ankara
Tel : 0312 446 91 14
Faks : 0312 446 91 17
Mail : info@uhs.web.tr

www.uhs.web.tr

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE

NİTELİKLİ İNSANGÜCÜ İHTİYACI BÜYÜYOR

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Afsun Ezel Esatoğlu ülkemizde sağlık alanında yetişmiş insangücü ihtiyacını hospitalmanager için değerlendirdi: "Elbette dünya standartlarında eğitim veren kurumlarımız var, ancak üniversitelerin öğretim düzeyleri arasındaki açıklık ve farklılıklar beni korkutuyor".

> *"Elbette dünya standartlarında eğitim veren kurumlarımız var, ancak üniversitelerin öğretim düzeyleri arasındaki açıklık ve farklılıklar beni korkutuyor."*

Nitelikli sağlık meslek gruplarının yetişmesi için yeterli eğitim kurumu olduğunu ve bunların dünya standartlarında eğitim yaptığını düşünüyor musunuz?

Maalesef bu konunun üniversite paydaşı olarak ve konunun odağında yer alarak, üniversite içinde yakından tanık da olduğum için standartlar konusunda olumlu şeyler söyleyemeyeceğim. Göçün yolda düzeleceğine ilişkin yaygın kültürümüz nedeni ile her türlü olanaksızlıklar içerisinde eğitim veren kurumları çoğaltmaya çalışıyoruz. Sayıları biliyorsunuz, gerçekten yeni sağlık personeline ihtiyacımız var. Ancak uzmanlık durumları incelendiğinde öğretim üyesi sayısı nicel olarak buna uygun olmadığı görülebiliyor. Bu durumda maalesef öğretim üyelerinin uzmanlık durumlarına bakılmaksızın atamalar yapılabiliyor, ilerde durumun düzeleceğine ilişkin bir ön kabul ile de öğretim üyeleri tüm açıkları kapatmaya çalışıyor. Veya fiziksel koşullar uygun değil, ancak öğretim devam ediyor. Oysa sağlık sektöründe uygulama alanları, laboratuvarlar, stajlar öğretimde çok önemlidir. Gençlerin yeterli uygulama sayılarına ulaşmadan mezuniyet durumları söz konusu olabiliyor. Elbette dünya standartlarında eğitim veren kurumlarımız var, ancak üniversitelerin öğretim düzeyleri arasındaki açıklık ve farklılıklar beni korkutuyor.

Nitelikli ve yeterli sayıda sağlık meslek gruplarının yetişmesi için sizce neler yapılmalıdır? (Siyaset kurumu, akademi, özel sektör boyutu ile...)

Birkaç sene öncesinde Sağlık Bakanlığı ukdesinde, ilgili paydaşlar ile büyük bir İK Çalıştayı yapılmıştı. Çalıştay kararlarına ne kadar uyulabildi bilmiyorum. Kurumlararası koordinasyon gerekiyor. YÖK, Sağlık Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı vb. tüm paydaş kamu kurumlarının sağlık sektöründe İK konusuna, İK eylemlerinin yerine getirilmesi için alt yapının oluşturulması, yolunun açılması, hayata geçirilmesi ve sürekliliği konusunda siyaset üstü birlikteliği gerekiyor; belki sağlık alanı için özel hükümlerin hayata geçirilmesi gerekiyor. Performans uygulamasının hayata geçirilmesi, sağlıkta çok şeyi değiştirdi, olumlu ve olumsuz olarak. Yaşanan değişim, eğer tamamen önceden planlanmış ve strateji olarak belirlenmiş ise buna bir şey söylemek olası değil. Ancak kurumlar tarafından öngörülemeyen olumsuzluklar ortaya çıkmış ve bu durum açıkça gözlenmiş ise, işte o zaman uygulamalara başlamadan önce işlerin daha fazla planlama ve analiz gerektiğini söyleyebiliriz. Neden, çünkü çok basit söylem ile "sağlık hata affetmez", naif özellikleri nedeni ile oldukça hassas dengelere sahiptir. Yapılması planlanan özellikle de önemli uygulamaların, uzun erimli olarak basamaklı bir şekilde, bebek adımları ile belki pilot olarak ve paydaş katılımlı biçimde kurgulanması gerektiğini mutlaka belirtmek zorundayız.



Afsun Ezel Esatoğlu

Özellikle özel sağlık sektöründe yeteneği bulmak, geliştirmek ve korumak çok daha zordur. Sağlık kurumlarına konuyla ilgili önerileriniz neler?

Toplumumuz kültürel anlamda bağlılıkları ve bağımlılıkları uzun erimli olan bir yapıya sahiptir. Yeni jenerasyon olan Y ve Z kuşağı da dahil. Dolayısı ile eğer mutlu ise, mesleği adına yaptıklarından ve ortamdan memnuniyeti var ise kurumda kalıyor. İşte burada sorumluluk tamamen yönetime aittir. Yönetimin bireylerin her birini yakından izleyerek ve gerektiğinde destekleyerek, ki İK eylemleri bunu gerektirir; memnun olduğu personelini desteklemesi ve bağlılıklarını arttırmaya çalışması gerekir. İnsan emeğine dayalı sektörde ayrılan işgücünün yerine hemen yerine teknik olarak birisi yerleştirilemiyor. Hem kurumun ve hem de sağlık hizmetinden yararlanan insanların bakış açıları da buna izin veremeyebiliyor. Dolayısı ile önerim tüm kurumların kamu ve özel ayrımı yapmaksızın gerçekten İK eylemlerini hayata geçirmeleridir. İK bilim alanı, içerisinde yetenekler için "bulmak, geliştirmek ve korumak" ile ilgili tüm eylemleri içermektedir, yeter ki bu eylemler tam anlamı ile uygulanabilsin. Örneğin, iş gerekliliklerine göre istihdam gerçekleştirmek, plan yapmak, kariyer izlemek, planlamak, performans değerlemek ve geri bildirimde bulunmak, buna göre görevde yükseltme yapmak, eğitim ihtiyacını gidermek vb. gibi eylemlerin hepsi zaten insan gücünün tam da kurumlarından bekledikleri arasındadır.

Güçlü bir İK yönetimi için İK yöneticilerine önerileriniz nelerdir?

İK birim çalışanlarının mutlaka işin ehli olmaları gerekir. Özellikle de onların uygulamaları ve yol göstermelerine güven duyulabilmesi için. Yıllar önce İngiltere'de bir hastanede çalışan İK yöneticisinin daha önce itfaiyede İK yöneticiliği yaptığını ileterek, uygulamalar aynı diye düşünmüştüm ancak öyle değilmiş, çok zorlanmıştım dediğini hatırlıyorum. Sektörü tanımak, yakından izlemek, çalıştığı kurumun ve personelinin güçlü ve zayıf yönlerini takip etmek, fırsatları kaçırmamak, tehditlere de hazırlıklı olmak, birimde çalışan sayısını mutlaka birimin sayısına orantılı olarak belirlemek, sağlıktaki İK yöneticisini güçlendirir.



Türkiye'nin sağlığına kalbini verenler...



Sağlıkta Sosyal Sorumluluk Ödülleri - 2017

Sağlıkta sosyal sorumluluk ödülleri, Haziran 2017 tarihinde İstanbul'da düzenlenecek törenle, başarılı faaliyetleri ve çalışmalarıyla alanında öne çıkan kişi ve kuruluşlara takdim edilecektir.

Sağlıkta Sosyal Sorumluluk Ödülleri 2016 sahiplerini buldu

Araştırmacı İlaç Firmaları Derneği
Sağlık Alanında Yılın En Başarılı Sivil Toplum Kuruluşu

Uluslararası Kanser Savaş Örgütü
Sağlık Alanında Yılın En Başarılı Sivil Toplum Kuruluşu

Procter&Gamble
Sağlık Alanında Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Kuruluş

MERCK
Sağlık Alanında Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Kuruluş

TIPGÖRDER
Sağlık Alanında En Başarılı Sivil Toplum Kuruluşu

Prof. Dr. Erdal Akalın
Türkiye'de Tıbbın Gelişmesine En Fazla Katkı Yapan Bilim Adamı

Prof. Dr. Korkut Ersoy
Türkiye'de Sağlık Yönetimi Eğitimine En Fazla Katkıda Bulunan Akademisyen

Prof. Dr. Haydar Sur
Türkiye'de Sağlık Yönetimi Eğitimine En Fazla Katkıda Bulunan Akademisyen

Prof. Dr. Mehtap Tatar
Türkiye'de Sağlık Yönetimi Eğitimine En Fazla Katkıda Bulunan Akademisyen

Dr. Sedat Azak
Türkiye'de Özel Sağlık Sektörünün Gelişimine En Fazla Katkı Yapan Kişi

Dr. Ömer Güzel
Türkiye'de Özel Sağlık Sektörünün Gelişimine En Fazla Katkı Yapan Kişi

Nüket Küçükel Ezberci
Türkiye'de Özel Sağlık Sektörünün Gelişimine En Fazla Katkı Yapan Kişi

Dr. Seyit Karaca
Türkiye'de Özel Hastanecilik Alanında Sivil Toplumun Gelişimine En Fazla Katkı Sağlayan Kişi

Esra Kazancıbaşı
Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı TV Programı Yapımcısı

Ayşenur Asuman Uğur
Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı TV Programı Yapımcısı

Sedat Artukoğlu
Türkiye'de Sağlık Tesislerinin Çağdaş Standartlara Ulaşmasına En Fazla Katkı Sağlayan Kişi

Kemal Durukan
Türkiye'de Sağlık Tesislerinin Çağdaş Standartlara Ulaşmasına En Fazla Katkı Sağlayan Kişi

SIEMENS
Türkiye'de Tıbbın Gelişimine En Fazla Katkı Yapan Tıbbi Teknoloji Kuruluşu

Kurt&Kurt
Türkiye'de Tıbbın Gelişimine En Fazla Katkı Yapan Tıbbi Teknoloji Kuruluşu

İncekaralar
Türkiye'de Tıbbın Gelişimine En Fazla Katkı Yapan Tıbbi Teknoloji Kuruluşu

Türkiye'ninKalbi
Sağlıkta Sosyal Sorumluluk Ödülleri 2008

İSTANBUL

NİTELİKLİ BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİ DAHA KAZANIYOR: OKAN ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ

Okan Sağlık ve Okan Üniversitesi Tıp Fakültesi, Eğitim, Araştırma ve Uygulama Hastanesi Genel Müdürü Dr. Alper Demirarslan Hastanelerini ve İnsan Kaynakları politikalarını hospitalmanager'a anlattı.

Hastanenizin kapasitesinden, donanımından ve vereceğiniz hizmetlerden biraz söz edebilir misiniz?

Hastanemiz İstanbul'un merkezi lokasyonlarından olan Tuzla'da E-5 karayoluna paralel, Organize Sanayi Bölgesine ve Tuzla Tersanesi'ne oldukça yakın bir noktada inşaa edildi. 50 tanesi tam donanımlı yoğun bakım yatağı olmak üzere yaklaşık 250 yatak kapasitesine sahip. Aynı zamanda 10 ameliyathaneyi ve 70 civarı polikliniği de bünyesinde bulunduran tam donanımlı bir üniversite hastanesi.

Teknolojik olarak global bakış açısı ile hareket ettiğimiz, hizmet kalitemiz ile örtüşen; sağlıkta dünya teknolojisi arayanlar için alt yapısını başından itibaren öncü olacak şekilde planladığımız bir hastane oldu. Bu anlamda General Electric ile referans anlaşması imzaladık. Radyoloji, Yaşam Destek ve Ultrason ekipmanlarının en üst modelleri hastanemizin teknolojik alt yapısını oluşturuyor. Aynı zamanda onkolojideki iddiamızı da Elekta ürünlerini tercih ederek gösterdik. Elekta Versa HD modeli radyoterapi cihazlarımızla Eylül ayı içinde hem ulusal hem de uluslararası coğrafyanın hizmetine giriyoruz. Laboratuvarlarımızda, sektöründe bir asırı devirmiş uluslararası bir marka olan Abbott ile işbirliği kurduk. Tüm bu donanım ve deneyimimiz ile Okan Üniversitesi Hastanesi olarak halkımıza nitelikli sağlık hizmeti götürebilmenin mutluluğunu ve heyecanını yaşıyoruz.

Hastanenizde ne tür farklılıklar yaratmayı hedefliyorsunuz?

Farklılık olarak hedefimiz kaliteli sağlık hizmeti sunmak, hem öğrenci hem de asistan yetiştirmek ve önleyici ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde hasta güvenliğini hep ön sırada tutmak. Bunun için hastaya ilacın güvenli ulaşmasını sağlayacak olan birim/doz ilaç robot sistemi olan Stockart'ı kullandık. Bu sistemde hastaya yanlışlıkla ilaç vermenin önüne geçiliyor. Bildiğiniz gibi dünyadaki en tehlikeli şeylerden biri hastanede yatmak. Amerika'da ölüm nedenleri arasında ilk 10'dadır. Biz de hastanede hastalarımızın güvende olmasını sağlayıcı tüm önlemleri aldık ve tüm gerekliliklerini yerine getirdik. Özetle hasta için güvenli hastane önemli hedeflerimizden biri.

Hastaneyi kaç kişilik bir kadro ile açtınız? Hastaneniz tam kapasite ile çalıştığında norm kadronuz kaç kişi olacak?

Şu anda tüm sağlık personelimiz ve dışarıdan temin ettiğimiz hizmetler dahil yaklaşık 500 kişilik bir kadro ile hastanemizi açıyoruz. Tam kapasiteye ulaştığımızda personel sayımız 800'e ulaşacak.

Yeni bir ekip kurmanın hem keyifli ve heyecanlı tarafları var, hem de zor tarafları. Yeni ekip kurmanın zorluklarından söz edebilir misiniz? Yönetim ekibinizi, hekim kadronuzu ve diğer kadrolarınızı kurarken nelere dikkat ettiniz?

Yeni ekip kurmak, zorluktan ziyade inanılmaz keyifli bir iş. Sektördeki tecrübemiz bize çalışanlarımızın nasıl bir profilde olacağını öğretti aslında. Okan Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi kendi ışığıyla, ışığı arayan gözleri kendi çekmeyi becerdi. Kadro oluşumunda zorluktan ziyade keyifli bir süreç yaşadık. Bu süreci keyifli yaşamamızın nedenlerinden biri bence, hiç telaşa kapılmamış olmamız. Hastaneyi hedeflediğimiz tarihte açabiliyor olmak, hazırlık süremiz olan 9 ay içinde insan kaynağı planlamasını en doğru şekilde yapmamıza fırsat verdi.

Hekim kadromuz, üniversite olmamızdan dolayı sadece iyi hekimlerden değil, aynı zamanda iyi bildiğini aktarma yeteneğine sahip öğretim üyelerinden oluşmakta. Sağlık ekip çalışması gerektiren bir iş olduğu için bilimsel faaliyetlerini bireysel çalışmaların ötesine, ekip çalışmasına taşıyabilen öğretim üyeleri ilk hedefimiz oldu. Onların da kadromuza katılmasıyla giderek genişleyen, vizyonu ve ışığı olan; kuvvetli ve deneyimli bir sağlık ekibine sahip olduk.

Hastaya verilen hizmet sadece tedaviden oluşmamakta. Sağlık hizmetinin en önemli faktörlerinden



Alper Demirarslan

biri olan hasta bakım ve hemşirelik hizmetlerini de sektörümüzün deneyimli isimlerinden Sayın Emine Yavuz liderliğinde donanımlı bir ekibe emanet ettik.

Uluslararası akreditasyon kriterleri ve sağlık bakanlığı kuralları, fiziki şartları ve teknik alt yapıyı çok net ve iyi bir şekilde belirlemekte. Özel sağlık sektörünün son 10 yılda gösterdiği gelişme birçok tecrübeli teknik insanının da aramıza katılmasını sağladı. Bir işi sadece iyi yapmak, eğer kimse bunu bilmiyorsa hizmetin yaygınlaşmasını çok kısıtlı tutuyor. Kendimizi iyi ifade edebilmek için ulusal ve uluslararası tanıtım ekibimizde Sayın Semra Baysan liderliğinde doğru, şeffaf ve etkin özelliklere sahip oldukça geniş bir yapıdan oluşmakta.

Sağlık sektöründe oldukça deneyimli bir yöneticisiniz. Diğer özel hastanelerdeki deneyiminizi göz önünde bulundurduğumuzda, üniversite hastanesinde ekip kurmanın farklılıkları var mı?

Özel hastane ile üniversite hastanesi arasındaki ekiplerde dikkat edilmesi gereken en önemli noktalardan biri, üniversitenin bir eğitim kurumu olduğu ve bu hastanede hizmet verecek kişilerin eğitim nosyonlarının da en az tıbbi tarafları kadar kuvvetli olması gerekliliği. Bu sizi daha seçici olmaya zorlayan bir özellik. Fakat bir üniversite hastanesinin saygınlığı tüm sağlık personeli için tercih sebebini oluşturmakta. Bu da özel hastanelere göre işimizi biraz daha kolaylaştırıyor. Bu benim ikinci üniversite hastanesi kurulum deneyimim. Beş yıl önce ile karşılaştırdığımızda, şu an üniversite hastanelerine sağlık personelinin ilgisinin çok daha yüksek olduğunu rahatlıkla ifade edebiliriz.

Bulmakta zorlandığınız kadrolarınız oldu mu?

Kadrolaşma kurum ve çalışan açısından evlilik benzeri bir ilişkidir. Tek tarafın mutluluğu hiç bir zaman devamlılığı sağlamaz. Bundan dolayı iki tarafında mutlu olacağı şekilde kurgulandığı takdirde hiçbir kadroda zorlanma olacağını tahmin etmiyorum. Yola ne istediğimizi ve neyi hedeflediğimizi bilerek çıktığımız için, önemli bir kadro zorluğu yaşamadan ihtiyaç duyulan kadrolarımızı tamamlıyoruz.

Ekip kurarken Tuzla'da yer almanız bir dezavantaj oldu mu?

Aslına bakarsanız, Tuzla insanların yaşamayı hayal ettiği bir yer. İş alanları genellikle şehir merkezinde olduğu için kaçınılmış buradan. Ancak son dönemde yerli ve yabancı yüksek istihdam sağlayan kurumla-



rında bölgeye gelmesi ve sosyal hayatında buna bağlı olarak gelişmesiyle birlikte tercih edilen bir yer olmaya başladı Tuzla. Hayat tarzından ufak değişiklikler yaparak bir çok insanın işine yakın bir yaşam kurmasına imkan sağlıyor.

Hastanenin açılış planı ile kadroların işe alınması arasında nasıl bir koordinasyon sağladınız?

Ocak ayında yaptığımız kadro planlaması, hastanemizin açılış zamanı Eylül ayına kadar geçerliliğini korudu. Doğru planlamayla başlayan kadro çalışmasının önemini bir kez daha burada yaşamış oldum.

Hekim kadrosu dışındaki kadrolarımızı insan kaynaklarının desteği ile oluşturduk. Sorumlu ve yönetici kadrolarımızı da bizzat benim tarafımdan yapılan ön değerlendirilmesinin ardından, rektör yardımcımız ile dekanımızın da içinde bulunduğu bir komisyon onayı ile oluşturduk. Hekimlerimiz ile ilk görüşmeler tamamlandıktan sonra aynı komisyon hem değerlendirmeyi hem de teklifleri yaptı.

Hedeflediğiniz hizmet kalitesini yakalayabilmek için, çalışanlarınızı nasıl oryante ettiniz ya da ediyorsunuz? Ne tür eğitimler verdiniz ya da vermeyi planlıyorsunuz?

Okan Üniversitesi Hastanesi olarak, kurum kültürümüzde, gelişen teknolojiye ayak uyduran, hasta güvenliğini ön planda tutan, hasta memnuniyeti, hasta hizmetleri ve hizmet kalitesini sürdürülebilir kılmayı benimsedik. Birbirini her zaman destekleyen ve tamamlayan, güzel yüzlü sağlık profesyonellerinden oluşan, donanımlı ekibi ile sağlıkta öncü olmak istiyoruz. Hasta odaklı yaklaşımı ile sağlık hizmeti almak isteyenlere evrensel standartlarda, hasta haklarına saygılı, kaliteli ve modern tanı/tedavi olanakları sunmayı hedeflediğimiz için mesleki eğitimin sahada deneyim ile birleştirilmesi bizim için çok önemli. Sağlık bakanlığımızın ve sektörümüzün zorunlu eğitimlerini bir yandan devam ederken, bir yandan da yönetim kadromuzdan hizmet kadromuza kadar tüm personelimiz alanlarındaki mesleki eğitimlerle desteklenecek, geleceğin yöneticileri ve uzmanları olacakları da ön görülerek kişisel gelişime yönelik eğitimlerde alacaklar.

Hastanemiz ekibine katılan tüm çalışanlarımız için amacına uygun, net ve anlaşılır; donanım kazandıracak bir oryantasyon eğitimimiz var. Her an, insana birçok deneyim kazandırıyor aslında. Teknoloji ile birlikte bu süreç daha da hızlandı ve hayatın her alanına dahil oldu. Bunun yanı sıra sektörümüz 7x24 nefes alan bir canlı organizmaya da benzediği için eğitimin bizde sınırı yok aslında.

> *“Mesleki eğitimin sahada deneyim ile birleştirilmesi bizim için çok önemli.”*

Yeni bir hastanenin açılış sürecinde yer alan çalışanlar, hastanelerdeki sistemler oturana kadar zorluklarla karşılaşabiliyorlar. Bu zorluklarla karşılaşan çalışanlar da işten ayrılma eğilimi sergileyebiliyor. Bunu engellemek için neler yapıyorsunuz?

Çalışanları bir ekip haline getirebilmek bu tür sıkıntıların önüne geçiyor. Hatta en önemli çözüm aracı. Okan Üniversitesi hastanesi çalışanları şu ana kadar tek fire vermeden bu sıkıntılı virajı elbirliği ile dönmeyi başarmıştır. Bunun arkasında Okan Üniversitesi ve Okan Holding’in yıllar içinde gelişmiş olan kurum kültürünün payı çok büyüktür.

Ekibinizi kurarken, kendi üniversitenizden mezun olan öğrencilere ne kadar ağırlık verdiniz? Çalışanlarınızın % kaçı Okan Üniversitesi mezunu?

Başvuran tüm mezunlarımız eşitleri içinde önceliğe sahiptir. Bu nedenle özellikle tecrübesiz, kariyerinin başında olanlar için Okan mezunu olmak önemli avantaj sağlamaktadır.

Sağlık Gönüllüleri - Türkiye

SG-T, ihtiyaç duyulan bölgelerde önce - likli nüfus gruplarının (çocuklar, yaşlılar, kadınlar ve engelliler) sağlık hizmetler - ine erişimini kolaylaştırmak ve erken teşhis, tedavi ile kazanılacak kaliteli yaşam yılını artırmak için gönüllü sağlık hizmetini koordine etmek amacıyla 2005 yılında kuruldu.

Kurucuları arasında Siemens, Anado - lu Sağlık Merkezi, Eczacıbaşı Sağlık Hizmetleri, Tepe Teknoloji, Acıbadem Proje Yönetimi, İncekara, Pfizer ve Medline gibi sağlık alanında önemli kuruluşların yöneticilerinin bulunduğu SG-T, sağlık alanında ihtiyaç duyulan bölgelerde ve ihtiyaç duyulan konular - da gönüllü sağlık hizmetinin üretimini koordine etme gayretlerini sürdürmektedir.

Oğuz Engiz
Yönetim Kurulu Başkanı



Türkiye'ninKalbi
Sağlık Sosyal Sorumluluk Ödülleri

Sağlıkta Sosyal Sorumluluk Ödülleri

SG-T, sağlık alanındaki sosyal sorumluluk projelerini teşvik etmek ve özgün örnekler oluşturmak amacıyla sağlık alanında sosyal sorumluk ödülleri vermekte ve sağlığın sosyal sorumluluk çalışmalarından daha fazla pay almasını sağlamayı amaçlamaktadır.



2008 kazananları

Sağlıkta Sosyal Sorum- luluk Büyük Ödülleri
Tetra Pak / Sağlık İçin Sağlıklı Süt İçin
Aygaz / Ayışığı Ay- gaz'dan Sağlık Işığı
Seyitler Kimya / Dumansız Nefes

Özel ödüller
Eczacıbaşı İpek Kağıt / Solo İlköğretim Okulları Hijyen Eğitimi
3M / 3M Oyun Odaları

Mansiyon Ödülü
JohnsonWax Off / Kanınızı Sivrisineklere Değil Kızılay'a Bağışla- yın, Hayat Kurtarın

Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Sağlık Kuruluşu Ödülü
Sanovel / Her Yüzde Bir Mutluluk
Actavis / Kadın Atölyeleri ve Oyuncak Kütüphanesi
Abbott / Türkiyem Farket

Özel Ödüller
Novartis / Sağlık Melekleri
Pfizer / Ellerimizde Sağlık

Mansiyon Ödülü
Roche / Mavi Bisiklet Kansere Karşı Yol Açık
Lilly / Fark Yaratan Çözümler

Sağlıkta En Başarılı Sivil Toplum Örgütü Ödülü
Bankalar Birliği / Çok Yaşa Bebek
KVC Risk Platformu / Kalbinizi Koruyun İçinde Sevdikleriniz Var
TAPV / Dikkat Bebek Var

Mansiyon Ödülü
Böbrek Vakfı / Böbrekle- rimiz Sağlıklı mı?

Sağlığa En Fazla Gönüllü Katkı Yapan Kişi Ödülleri
Merhume Dr. Aysun Küçükel
Caroline Koç

Sağlığa En Fazla Gönüllü Katkı Yapan Ekip Ödülü
Dr. Arzu Köseli, Meliha Uluslar, Dr. Serdar Esin ve Dr. Seçkin Atabaş'tan oluşan Sağlık Bakanlığı AÇSAP Ekibi

2009 kazananları

Sağlıkta Sosyal Sorumluluk Büyük Ödülü
Sağlık Bakanlığı / Dumansız Hava Sahası

Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yeri- ne Getiren Sağlık Kuruluşu Ödülü
Novartis / Annemle Biz Kanseri Yeneriz

Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Sivil Toplum Kuruluşu Ödülü
Türk Kardiyoloji Derneği / Kalbini Sev Kırmızı Giy

Mansiyon Ödülü
Sudler&Henessey / Hepatit B'yi Paylaşmayın

Mansiyon Ödülü
Ayhan Şahenk Vakfı / Gezici Sağlık Çalışmaları

Teşvik Ödülü
Denizli İl Ambulans Servisi / 0-6 Yaş Grubu Çocuklarda Ev Kazalarını Önleme Projesi

Sağlığa En Fazla Gönüllü Katkıda Bulunan Kişi Ödülü
Türkiye İnsan Kaynakları Vakfı (TİKAV) / Şafak Akın

Sağlık Gönüllüleri Onur Ödülü
Merhum Prof. Dr. İhsan Doğramacı

2010 kazananları

Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Sivil Toplum Kuruluşu Ödülü
Türk Böbrek Vakfı

Sağlığa En Fazla Katkıda Bulunan Kişi Ödülü
Prof Dr. Sezai Yılmaz
İnönü Üniversitesi Karaciğer Nakli Merkezi

Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Sağlık Kuruluşu Ödülü
Astellas Pharma Turkey

Organ Bağışı ve Nakli Konu- sunda Gösterdiği Performans Dolayısıyla,
Organ Nakli Koordinatörleri Derneği

Organ Bağışı ve Nakli Konusunda Bilinçlendirmeye Yönelik Gösterdiği Toplumsal Sorumluluk Dolayısıyla,
Ferhat Boratav, CNN Türk Televizyonu Genel Yayın Danışmanı

Organ nakli hizmetlerinin kurumsal gelişimi için verdiği destekten dolayı,
Doç. Dr. İrfan Şencan, Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürü

2011 kazananları

Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Sivil Toplum Kuruluşu Ödülü
Türk Hematoloji Derneği/ Lenfoma Bilinçlendirme Kampanyası ile

Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Kamu Sağlık Kuruluşu Ödülü
T.C. Sağlık Bakanlığı Kanser Savaş Dairesi

Sağlığa En Fazla Gönüllü Katkı Yapan Kişi Ödülü
Dr. Sharon Erel
Prof. Dr. Osman İlhan

Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Sağlık Kuruluşu Ödülü
Novartis / Harekete Geç Hikayeni Gönder Projesi ile

Özel Ödül ve Teşvik Ödülü
Türk Kanser Araştırma ve Savaş Kurumu Derneği
Mersin İl Sağlık Müdürlüğü / Kadın Sağlığı Projesi
Onkoloji Hemşireleri Derneği / Şimdilik Kadın Kadına Projesi
Ankara Sigara Bırakma Merkezi Platformu / Sigara Bırakma Tedavisi Destek Programı ile

2012 kazananları

Yaşam Boyu Başarı Ödülü:
Prof. Dr. Aydın Aytaç

Kalp Sağlığı Alanında Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Kuruluş Ödülü:
Becel
Kalbini Sev Projesi

Kalp Sağlığı Alanında Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Sivil Toplum Örgütü Ödülü:
Türk Kardiyoloji Derneği
Atriyal Fibrilasyon Derneği

Kalp Sağlığı Alanında Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Sağlık Kuruluşu Ödülü:
Alvimedica, Türkiye
Servier İlaç
Sanofi Türkiye

Kalp Sağlığı Alanında Sosyal Sorumluluk Özel Ödülleri:
Doç. Dr. Yaman Zorlutuna & Doç. Dr. Can Özer
Prof. Dr. Tayyar Sarıoğlu
Prof. Dr. Bingür Sönmez
Prof. Dr. Mehmet Öz
Prof. Dr. Cevdet Erdöl
Doç. Dr. Oğuz Taşdemir

Sağlıkta Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Kuruluş Ödülü
AVON / Erken Teşhis Hayat Kurtarır Projesi



Sağlık Gönüllüleri - Türkiye (SG-T)



2013 kazananları

Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Kamu Sağlık Kuruluşu Ödülü
SB Kanser Savaş Dairesi

Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Özel Sağlık Kuruluşu
MSD Türkiye
"Anneler için Merck" Projesi ile

Üreme Sağlığı Alanında Sosyal Sorumluluk Özel Ödülü
Bayer
"Kontrol Noktası" Projesi

Üreme Sağlığı Alanında Sosyal Sorumluluk Özel Ödülü
Türkiye Aile Sağlığı ve Planlaması Vakfı
"Güvenli Annelik" Projesi ile

Üreme Sağlığı Alanında Sosyal Sorumluluk Özel Ödülü
PM Group
"Tüpe Sıkıştırılmış Umutlar" Tiyatrosu

Kadın Sağlığı Alanında Sosyal Sorumluluk Teşvik Ödülü
Liv Hospital, Ulus

Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Sivil Toplum Kuruluşu Ödülü
Türk Jinekoloji ve Obstetrik Derneği

Üreme Sağlığı ve İnfertilite Derneği Üreme Sağlığına En Fazla Katkı Yapan Bilim İnsanı Ödülü
Prof. Dr. Timur Gürgan
Prof. Dr. Semra Kahraman
Prof. Dr. Mustafa Bahçeci

Üreme Sağlığı Alanında Teşvik Ödülü
Prof. Dr. Bülent Urman

Kadın ve Üreme Sağlığı Alanına Yaptıkları Bilimsel Katkılar için Özel Ödül
Doç. Dr. Münire Erman Akar
Prof. Dr. Ömer Özkan
Akdeniz Üni. Tıp Fakültesi

Kadın Sağlığı Alanında Yaşam Boyu Başarı Ödülü
Prof. Dr. Ali Ayhan

2014 kazananları

Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı Medya Kuruluşu Ödülü
Doğan Medya Grubu

Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı TV Programı Ödülü
"Doktorum" Programı

Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı TV Program Yapımcısı Ödülü
Dr. Aytuğ Kolankaya

Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı TV Program Sunucusu Ödülü
Ceyda Erenoğlu

Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı Köşe Yazarı Ödülü
Mesude Erşan

Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı Hekim Ödülü
Prof.Dr.Osman Müftüoğlu

Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı Dergi Ödülü
Formsante

Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı Radyo Ödülü
Number 1 FM

Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı Internet Sitesi Ödülü
hurriyet.com.tr

Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı Sivil Toplum Kuruluşu Ödülü
LÖSEV

Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı PR/Reklam Ajansı Ödülü
gHealthcare

Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı Kamu Kuruluşu
Sağlık Bakanlığı
Sağlığın Geliştirilmesi Genel Müdürlüğü

Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı Kişi Ödülü
Dr. Mehmet Öz

Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı Sağlık Kuruluşu Ödülü
Lilly Türkiye
Abbvie

Sağlık Bilinci Oluşturmada Gerçekleştirdikleri Projelerle Özel Ödüle Layık Görülen Projeler

Merck Serono
"Başınıza Gelmeden" Kampanyası
Abdi İbrahim
"Dikkat TUZak Var!" Kampanyası
GlaxoSmithKline (GSK)
"Kök Hücre Kardeşliği" Projesi
Philips Healthcare Türkiye
Türkiye'nin Kalp Sağlığı Araştırması
AstraZeneca
"Ben Ergenim" Projesi
Novartis
"MS Yol ArkadaşıMSın" Kampanyası
Mercedes Benz
"MobileKids" Trafik Eğitim Projesi Kampanyası

2015 kazananları

Sağlığa En Fazla Katkı Yapan Vakıf Ödülleri
Bedrettin Dalan
İstek Eğitim Vakfı Kurucu Başkanı

Mehmet Ali Aydınlar
Acıbadem Sağlık ve Eğitim Vakfı Başkanı

Prof. Dr. Mehmet Haberal
Haberal Eğitim Vakfı Genel Başkanı

Prof. Dr. Rıdvan Ege
Türkiye Trafik Kazaları Yardım Vakfı Başkanı

Semahat Arsel
Vehbi Koç Vakfı Mütevelli Heyeti Başkanı



2016 kazananları

Sağlık Alanında Yılın En Başarılı Sivil Toplum Kuruluşu
Araştırmacı İlaç Firmaları Derneği
Uluslararası Kanser Savaş Örgütü

Sağlık Alanında Sosyal Sorumluluklarını En İyi Yerine Getiren Kuruluş
Procter&Gamble
"Olimpik Anneler Projesi"
MERCK

Sağlık Alanında En Başarılı Sivil Toplum Kuruluşu
TIPGÖRDER

Türkiye'de Tıbbın Gelişmesine En Fazla Katkı Yapan Bilim Adamı
Prof. Dr. Erdal Akalın

Türkiye'de Sağlık Yönetimi Eğitimine En Fazla Katkıda Bulunan Akademisyen
Prof. Dr. Korkut Ersoy
Prof. Dr. Haydar Sur
Prof. Dr. Mehtap Tatar

Türkiye'de Özel Sağlık Sektörünün Gelişimine En Fazla Katkı Yapan Kişi
Dr. Sedat Azak
Dr. Ömer Güzel
Nüket Küçükel Ezberci

Türkiye'de Özel Hastanecilik Alanında Sivil Toplumun Gelişimine En Fazla Katkı Sağlayan Kişi
Dr. Seyit Karaca

Sağlık Bilinci Oluşturmada En Başarılı TV Programı Yapımcısı
Esra Kazancıbaşı
Ayşenur Asuman Uğur

Türkiye'de Sağlık Tesislerinin Çağdaş Standartlara Ulaşmasına En Fazla Katkı Sağlayan Kişi
Sedat Artukoğlu
Kemal Durukan

Türkiye'de Tıbbın Gelişimine En Fazla Katkı Yapan Tıbbi Teknoloji Kuruluşu
SIEMENS
Kurt&Kurt
İncekaralar

GELECEĞİN SAĞLIKLA İLGİLİ EN İYİ 10 KARİYERİ

"Büyüyünce ne olmak istiyorsun?" sorusuna "Doktor" ya da "Hemşire" her zaman hızlı ve iyi bir cevap olmuştur. Ama bu günlerde bu iki meslek dalı da eğitim süreleri daha kısa ve daha cezbedici meslek gruplarının desteğine ihtiyaç duyuyor. Bu arada sağlık sektörü ekonominin çoğu alanlarından daha süratli bir oranda büyüyor ve bu alandaki meslek gruplarının gelişimi de aynı hızda oluyor.



Biyomedikal alanındaki gelişmeler bu alanda eğitim görmüş insanlar sayesinde pratikte kullanılabiliyor. Daha etkili bir sağlık hizmeti sistemi sağlam idari ve teknoloji geçmişi olan insanları gerektiriyor. Yaşlanan nüfus ile birlikte birçok farklı terapi türüne olan ilgi artıyor. Bunlar ve başka birçok örneği topladığınızda geleceğin sağlık kariyerlerinin merkezinde olacak ilk on mesleği görebiliyoruz. Bugün Batı'da artan popüleriteye sahip bu meslekler ülkemiz için de geçerliliğini koruyor.

1. Asistan Hekim

Ne Yapar? Doktorlara olan talep arttığından, vaktinde bir tedavi için asistan hekimler daha fazla önem kazanmakta. Asistan hekimler tanı önerileri verebilmek, bazı koruyucu önleyici sağlık hizmetleri sağlamak ve klinik test sonuçlarını analiz etmek üzere eğitim alırlar. Eğitimli hekim eksikliğinden dolayı, asistan hekimler hızlı bir şekilde ön safların temel bir unsuru haline gelmekte.

Nasıl Başlanır? Asistan hekim olmak için gereken eğitim ve lisansı almanız ortalama iki yıl sürer. Çoğu kişi asistan hekimliğe ve polikliniklere kaymadan önce işe hemşire ya da paramedik olarak başlar, ancak giriş koşulları çoğu program için farklılık gösterir. Asistan hekimlik, temel tıp eğitimi olup kariyerinde bir kademe yükselmeyi düşünenler için ideal bir yoldur.

2. Eczacılık

Ne Yapar? Temel olarak, eczacı doktor tarafından reçetelenmiş ilaçları hazırlamak ve dağıtmak üzere eğitim görür. Kulağa basit gelebilir, ama ilaç ve tedavi seçeneklerimiz son derece değişken olduğundan cazip bir kariyer olmayı sürdürmektedir. Aynı zamanda rutin olarak hastane bakımı, bilimsel araştırmalar ve kanser gibi hastalıkların tedavisinde önemli bir rol oynarlar.

Nasıl Başlanır? Eczacılık derecesi almanız gerekir. Bu oldukça standart bir derece programı olup gerekli başvuruları yaparak kendi eczanenizi açabilir, kamu kuruluşlarında çalışabilir ya da akademisyen olabilirsiniz.

3.Fizyoterapist

Ne Yapar? Fizyoterapistler insanların hareket kabiliyetlerini geri kazanmalarına, ağrıyı azaltmalarına ve kaza veya engelden uzun vadede doğabilecek sakatlanmaların engellenmesini sağlarlar. Pratiğin son derece kullanıldığı bu sağlık dalı farklı yaş gruplarını ve farklı durumları kapsayan uzmanlaşmış kişiler gerektirir. Mesleğin geniş doğası sayesinde çoğu fizyoterapist sosyal hizmet görevlisi, öğretmenlik ve başka benzeri fonksiyonlarda rol oynarlar.

Nasıl Başlanır? Fizyoterapi kariyeriniz FTR lisansıyla mezun olunmanız ile başlar. Çoğu öğrenci eğitimine devam etmeyi tercih etmektedir, ama bu çoğu fizyoterapi iş olanağı için gerekli değildir.

4. Sağlık Bilişimi Yöneticisi

Ne Yapar? Sağlıkta da birilerinin kayıt, faturalama ve veri toplamayla ilgilemesi gerekir. Teknolojinin bu alanda daha da etkinleşmesiyle bilgisayar teknolojileri ve bilişim yönetimi eğitimi olan insanlara olan ihtiyaç artmaktadır. Biyomedikal ile uğraşan bilim insanları da gün geçtikçe bu eğitimi almış kişilere bel bağlayıp verileri yorumlama, hastalık ve sağlık popülasyonu modellemeleri konularında onlardan yardım almaktadır.

Nasıl Başlanır? Artık lisans ve lisansüstü derecelerinde Sağlık Bilişimi programları bulunmaktadır. Çoğu insan bu hızla gelişen sektöre bilişim tecrübelerinin üzerine Sağlık Yönetimi derecesi ekleyerek girmektedir.

5. Ergoterapist

Ne Yapar? Ergoterapistler rutin becerileri öğrenmeye ya da geri kazanmaya ihtiyacı olan kişilerle çalışırlar. Engel veya sakatlanma gibi durumlarda insanların stresle başa çıkmakta, görevleri yerine getirmekte ve iş piyasasında yerlerini bulmakta onlara yardımcı olacak kişiler gerekebilir. İnsanların tatmin edici bir hayat yaşamalarına yardımcı olan ergoterapistlerin işleri sosyal hizmet, akıl sağlığı ve eğitim unsurları barındırır.

Nasıl Başlanır? Ergoterapi kariyeriniz yüksek lisans derecesiyle başlar. Tam gün gerektirmeyen esnek derece programları da mevcuttur ve lisansınızı almanıza yardımcı olacaklardır.

6. Radyoloji Teknisyeni

Ne Yapar? Radyoloji Teknisyenleri radyasyonu kullanarak insanı vücudunu tarayan ve görüntüleyen karmaşık makineleri kullanırlar. Bu teknisyenler solunum ve kanser hastalıkları gibi önemli rahatsızlıkların tanısında önemli bir rol oynarlar.

Nasıl Başlanır? Radyoloji Teknisyenleri özel önlisans programları ile eğitim alırlar. Çoğu teknisyen tıbbi tedavi alanında önceden birtakım eğitim görmüş olup sonra buna yönelir.

7. Tıbbi Laboratuar Teknisyeni

Ne Yapar? Tıbbi Laboratuvar Teknisyenleri hastaların teşhisi ve tedavisi doğrultusunda doktorlar tarafından istenen testleri yaparlar. Veri ya da doku olsun, bu eğitimli teknisyenler ve onlar tarafından kullanılan cihazlar ve teknolojiler sayesinde mümkündür.

Nasıl Başlanır? Biyolojiden bilgisayar bilimine kadar çeşitli derece programlarıyla teknisyen olurlar. Ancak sırf bu mesleğe adanmış Tıbbi Teknoloji derece programları da mevcuttur ve öğrenciler yüksek laboratuar becerileri üzerine eğitilir.

8. Paramedik

Ne Yapar? Paramedikler acil durumlarda ve afetlerde olay yerine ilk gelen unsurlardır. Hastanın olay yeri ve hastane arasındaki bakımını yapabilmek üzere özel eğitim alırlar. Ülkedeki paramedik kıtlığı gelecekteki kariyer tercihlerini büyük ihtimalle etkileyecektir.

Nasıl Başlanır? Paramedik cazip bir kariyerdir çünkü temel bir eğitimle sertifikanızı alabilirsiniz. İş tecrübenize bu mesleği de eklerseniz ileride sizin için birçok kariyer fırsatı doğacaktır.

9. Klinik Araştırma Yöneticisi

Ne Yapar? Klinik araştırma farklı hastalık ve sağlık durumlarının tedavisinde yeni yollar arar. Bu önemli ve bir o kadar da karmaşık bir süreçtir. Bilim insanları araştırma regülasyonuna uyum konularında ve araştırma katılımcılarının yönetiminde gözlerini Klinik Araştırma Yöneticisine çevirir.
Nasıl Başlanır? Bu oldukça uzmanlaşmış bir alandır, ama öğrencileri klinik araştırmalar konusunda tepeden tırnağa eğitecek lisans ve lisansüstü programlar mevcuttur. Bu beceriler araştırmacılar için daha da önem kazanmaktadır.

10. Sağlık Kurumları Yöneticiliği

Ne Yapar? Hasta bakımının genel olarak yönetimi için hastaneler çeşitli becerilere sahip insanlara ihtiyaç duyar. Pazarlama, muhasebe ve insan kaynakları çalışanlarına ek olarak hastaneler ve kurumlar hasta bakımı yönetimiyle ilgili sorunları ve tıp profesyonellerinin ihtiyaçlarını anlayabilecek insanlar gerekir.

Nasıl Başlanır? Sağlık Kurumları Yöneticiliği o kadar önemli bir hale geldi ki lisans, lisansüstü ve doktora dereceleri bu alanda oldukça yaygındır.

HEMŞİRELİK
HİZMETLERİNDE FARK YARATAN İK UYGULAMALARI

Sağlık Turizmi'nde ülkemizin en önemli kalelerinden olan Anadolu Sağlık Merkezi'nin İnsan Kaynakları Müdürü Yalın Okyay hospitalmanager'a dünya standartlarında sağlık hizmetine ulaşmanın en kritik komponenti olan hasta bakımı ve hemşirelik hizmetlerinde uyguladıkları İK stratejilerini anlattı

Hastanenizin hemşirelik hizmetlerinin organizasyonel yapısından ve hemşirelik kadrosundan söz edebilir misiniz?

Anadolu Sağlık Merkezi Hasta Bakım ve Hemşirelik Hizmetleri Direktörlüğü, 30'u yönetim kadrolarında olmak üzere toplam 400 kişilik büyük bir ekipten oluşuyor. Organizasyonel yapıda farklı yöneticilik pozisyonları yer alırken, Türkiye'de bir ilk olan ve bakım kalitesine önemli katkı sağlayan Vaka Yöneticiliği Hemşireliği de hemşirelerin uzmanlaştığı önemli alanlardandır. Hasta Bakım ve Hemşirelik Hizmetleri Direktörlüğümüz Genel Direktörlüğe bağlı olarak çalışmaktadır. Bu sayede bütçe, çalışanların işe alımı, karar alma ve stratejik planlama gibi pek çok süreçte aktif rol almakta ve Yönetim Kurulu düzeyinde Hasta Bakım ve Hemşirelik Hizmetleri Direktörü tarafından temsil edilmektedir. Akademik eğitime önem veren hastanemizde hemşirelerimizin %80'i lisans ve üzeri seviyede eğitime sahiptir.

Hemşire işe alım süreciniz hakkında bilgi verebilir misiniz ?

İşe alım sürecimize İnsan Kaynakları ve Hemşirelik Yöneticilerinin katıldığı tanışma görüşmesi ile başlıyoruz. Görüşme sonucu olumlu olan adaylarımızı daha yakından tanımak amacıyla hastanemize bir tam gün gözleme davet ediyoruz. Böylece adaylarımız da hastanemizi, çalışacakları bölümü, yöneticilerini ve ekip arkadaşlarını tanıma fırsatı elde ediyor. Gözlem süreci olumlu olan adaylara mesleki kişilik envanteri uyguluyoruz. Son aşamada ise referans kontrolü yapıyoruz.

Hemşirelikte kariyer planlama konusunda önemli çalışmalarınızın olduğunu biliyorum. Hemşirelere özel oluşturduğunuz "Klinik Basamaklandırma Modeli"ni biraz anlatabilir misiniz?

Klinik Basamaklandırma, hemşire pozisyonlarımızda uyguladığımız bir kariyer modelidir. Kariyer planlama anlamında denenmiş, güvenilir ve sonuçları izlenebilir bir sistem olarak yurt dışında yıllardır kullanılıyor. Johns Hopkins Medicine dahil Amerika'da birçok hastanede kullanılan bu modeli biz de Türkiye'de bir ilki gerçekleştirerek hastanemizde uyguluyoruz. Bu kariyer modeli ile hemşirelerimize hasta bakımından uzaklaşmadan kariyer fırsatı sunarak mesleki becerilerini, motivasyonlarını ve kuruma bağlılıklarını arttırmayı amaçlıyoruz. Sürece dahil olan hemşirelerimizin klinik becerileri hastanemiz tarafından, liderlik ve iletişim yetkinlikleri ise yetenek yönetimi konusunda uzman bir danışmanlık firması tarafından değerlendiriliyor. Burada Değerlendirme Merkezi yöntemi ile amaca yönelik farklı egzersizler kullanılarak hemşirelerimizin yetkinlikleri ölçülüyor. Her seviye için belirlenmiş olan kriterleri sağlayan hemşirelerimize seviyelerine göre sertifika ve başarı primi de veriyoruz. Hemşirelerin değerlendirme sonuçlarına göre belirlenen seviyeleri bir sene boyunca geçerli olup hemşirelerin bu seviyelerini korumak ve yükseltmek için her sene ilgili kriterleri tekrar sağlamaları gerekiyor. Böylece Klinik Basamaklandırma modeli gelişimin sürekliliği için hemşirelerimizi teşvik ediyor. Terfi kararlarında da Klinik Basamaklandırma sonuçları belirleyici oluyor.

Bu model, hemşirelerinizde olmasını istediğiniz hangi kriterleri baz alarak oluşturuldu?

Klinik Basamaklandırma sürecinde yukarıda belirttiğim klinik beceriler, liderlik ve iletişim yetkinliklerinin yanı sıra hemşirelerimizin mesleki kıdemlerine, performans puanlarına, kurum içi zorunlu eğitimlerdeki başarılarına, bilimsel toplantılarda ve mesleki yayınlarda yaptıkları bilimsel çalışmalarına ve disiplin durumlarına bakıyoruz.

Bu modelin hemşirelere ve kuruma sağladığı faydaları anlatabilir misiniz?

Klinik Basamaklandırma modeli ile hemşirelerimizin mesleki ve kişisel gelişimlerini sağlayarak, onları ödüllendirerek hastanemize bağlılıklarını artırmayı hedefliyoruz. Böylece Klinik Basamaklandırma bize bakım kalitesini artırma, maliyetleri azaltma ve hemşire devir oranını düşürme imkanı sunuyor. 2013 ve 2014 yıllarında %25 civarında olan hemşire devir oranımız Klinik Basamaklandırmayı devreye aldığımız 2015 yılı itibarıyla %15 civarına düştü.



Yalın Okyay

Hemşirelerinizin mesleki ve kişisel gelişimleri için neler yapıyorsunuz?

Hasta Bakım ve Hemşirelik Hizmetleri Direktörlüğümüzde 3 Eğitim Hemşiresi'nden oluşan bir eğitim departmanımız bulunmaktadır. Hemşirelerimiz henüz işe başlamadan uzaktan eğitim platformu üzerinden Genel Oryantasyon Programını tamamlarlar. İşe girdiklerinde, hasta bakmaya başlamadan önce kapsamlı bir eğitim programına dahil olurlar. Bu eğitim programı 62 saatlik Hemşire Oryantasyon Programı ile başlamaktadır. Hemşire Oryantasyon Programı'nı tamamlayan hemşirelerimiz bölümlerinde Klinik Eğitim Programı'na dahil olurlar. Klinik Eğitim Programı, hemşirelerimizin çalıştıkları bölümlerde rehber hemşire eşliğinde yürütülmektedir. Bu program hemşirelerin klinik açıdan beklenilen yetkinlik düzeyine ulaşmalarına kadar devam etmekte olup 3 ila 6 ay arası sürer. Klinik Eğitim Programını başarı ile tamamlayan hemşireler bağımsız olarak hasta bakmaya başlar.

Hemşirelerimize yaptığımız eğitim yatırımı hastanemizde çalıştıkları süre boyunca devam eder. Hemşirelerimizin çalıştıkları bölüme ve pozisyonlarına göre mesleki gelişimleri için güncel eğitimlere, sertifika programlarına ve kongrelere katılımı sağlanır. Mesleki kuruluşlar ve üniversiteler ile işbirliği içerisinde hastanemizde farklı konularda bilimsel etkinlikler de yapılmaktadır.

Hemşirelerimizin mesleki gelişimlerine ek olarak kişisel gelişimlerine yönelik programlar da düzenliyoruz. En son yeni işe başlayan hemşirelerin kuruma adaptasyon sürecinde önemli rol oynayan Rehber Hemşirelerimiz ve Onkoloji alanında görev yapan çalışanlarımız için sanat terapisi yöntemini kullandığımız Hemşire Destek Programı'nı hayata geçirdik.

Hemşire Destek Programınızdan daha detaylı söz edebilir misiniz ?

Bir sanat eğitmeni ve Psikolog ile yürütülen bu programda müzik, resim gibi sanat dalları kullanılarak hemşirelerimizin kişisel gelişimlerini sağlıyoruz. Program üçer saatlik on seanstan oluşmaktadır. Bu programda hemşirelerimizin stres ve çatışmayı yönetmesini, iletişim becerilerini geliştirmesini, kendini uygun şekilde ifade etmesini, değişen koşullara adaptasyon yeteneğini geliştirmesini ve duygusal dayanıklılığını arttırmasını hedefliyoruz. Programa katılan hemşirelerimizin kendileri ile ilgili farkındalıklarının arttığını, kendilerini geliştirmeye yönelik ciddi bir çaba harcadıklarını da gördük. Bugüne kadar yaklaşık 30 hemşiremiz destek programımıza katıldı.

Akademik eğitime önem verdiğinizden bahsettiniz. Bu konuda çalışmalarınız var mı?

Okan Üniversitesi ile hemşirelerimize yönelik yüksek lisans konusunda bir işbirliğimiz mevcut. Bu kapsamda dersler üniversite kampüsünde değil hastanemizde verilmektedir. Böylece hemşirelerimiz çalışma saatlerinin sonunda vakit kaybetmeden yüksek lisans eğitimlerine devam edebilmektedir. Bu işbirliği kapsamında 30 hemşiremiz toplam dört farklı branşta yüksek lisans eğitimlerine devam etmekte olup yeni dönem için kayıt hazırlıkları devam etmektedir.

Ayrıca farklı üniversitelerde yüksek lisans eğitimi almak isteyen hemşirelerimizin de çalışma listelerini ders programlarına göre planlıyor ve onları destekliyoruz.

Üniversitelerin hemşirelik bölümleri ile başka ne gibi işbirlikleriniz mevcut?

Hemşire adayları ile henüz üniversite yıllarında yakın ilişki kurmaya çalışıyoruz. İşbirliği içinde olduğumuz üniversiteleri kariyer günlerinde ziyaret ediyor, öğrencilere ve öğretim üyelerine hastanemize saha ziyareti yapma ve düzenlediğimiz bilimsel programlara katılma imkanı sunuyoruz. Öğretim üyeleri ile beraber kararlaştırdığımız konularda öğrencilerin derslerine katılıp bilgi ve tecrübelerimizi onlarla paylaşıyoruz. Örneğin bu sene belirlediğimiz konular, Onkoloji Hemşireliği, Kemik İliği Transplantasyon Hemşireliği ve Hemşirelikte Kariyer idi.

Hemşirelik öğrencilerine Anadolu Vakfı'ndan burs alma imkanı sunuyor ve ayrıca yaz aylarında hastanemizde ücretli staj yapma fırsatı da veriyoruz.

Özel sağlık sektöründe, hemşirelik hizmetlerinde personel devir oranı oldukça yüksek. Hemşirelerinizin kuruma bağlılıklarını arttırmak için biraz önce anlattıklarınıza ek olarak yaptığınız çalışmalarınız var mı?

Çalışan bağlılığını bir danışmanlık şirketi aracılığı ile 2 yılda bir ölçüyoruz. Anket sonuçlarına göre gelişim alanlarımızın kök nedenlerine ulaşabilmek ve çalışanlarımızın önerilerini almak için odak grup çalışmaları gerçekleştiriyoruz. Odak gruplardan çıkan yorumlar ışığında yönetim ekibimiz tarafından hazırlanan aksiyon planları hayata geçiriliyor.

En son 2015 yılında yaptığımız çalışan bağlılığı araştırmasına istinaden kariyer planlaması ve yönetimi ile ilgili çalışmalar yapıyoruz. Hemşirelikteki hedefimiz kuruma bağlılığı artıran Klinik Basamaklandırmayı yaygınlaştırmak. İdari departmanlar için de farklı bir kariyer yönetim modeli üzerinde çalışıyoruz.

Çalışanlarımıza psikolojik destek alma imkanı sunmak, mevcut kreş yardımımız ile ilgili iyileştirmeler yapmak, bordro okuma eğitimi düzenlemek, performans sistemimizde hedeflendirmeyi yaygınlaştırmak, özel günlerin kutlanmasına yönelik çalışmalar yapmak, tanıma ve takdir sistemimizi iyileştirmek gündemimizde olan diğer projelerdir.

Sağlıkla Büyüyoruz.

Sağlıkla büyüyen Arte Tıp Merkezi,
yeni yaşında **ARTE CERRAHİ HASTANESİ** oluyor.



SGK
BANKALAR
ÖZEL SİGORTALAR
VAKIFLAR
TBMM

ARTE

1920. Cad. No:61 Çayyolu/Ankara
236 10 01
www.artesaglik.com

ÇALIŞANA YAKIN OL

İŞVEREN MARKASINI GÜÇLENDİR, LİDERLERİ GELİŞTİR, TEKNOLOJİYİ KULLAN VE SÜREÇLERİ İYİLEŞTİR

Amerikan Hastanesi İnsan Kaynakları Müdürü Önder Birgül hastanelerinin stratejik insan kaynakları dönüşümü programını hospitalmanager'a anlattı.

> *"Kariyer yolculuklarında onlara yol arkadaşlığı yapmak bizim işimizi çok daha anlamlı ve değerli kılıyor."*

Yaklaşık bir buçuk yıldır Amerikan Hastanesi'nin İK departmanını yönetiyorsunuz. İlk defa bir sağlık kurumunda yöneticilik yapıyorsunuz. Bir hastanenin İK'sını yönetmekle başka sektörlerden bir kurumun İK'sını yönetmek arasında bir fark var mı?

Günümüzde kurumlar çoğunlukla benzer sistemleri ve teknolojileri kullanıyor, benzer yapılar dahilinde çalışıyor ve benzer süreçleri uyguluyor. Bu noktada fark yaratan tek bir unsur var, o da "İnsan". Diğer sektörlerden farklı olarak sağlık sektöründe insan kaynağı daha kilit bir rol oynuyor. Bunun asıl nedenini, sağlık kurumlarının hayati önemi olan bir hizmet sunması olarak düşünebiliriz. Sağlık kuruluşlarında sunulan hizmetin kalitesinde büyük ölçüde çalışanlar ve çalışanlar arasındaki işbirliği belirleyici oluyor.

Son bir yıldır İK'da stratejik dönüşüm başlığı altında başlattığınız ve uygulamaya aldığınız değişim modelinden söz edebilir misiniz?

2016 yılına ait "İnsan Kaynakları Vizyonu ve İnsan Stratejisi"ni 5 ana başlık altında topladık. İlk sıraya ve modelin merkezine "Çalışana Yakın Ol" stratejisini koyduk. Çünkü İnsan Kaynakları'nın en önemli varlık sebebinin çalışanlar olduğunu düşünüyorum. Mutlu çalışan, kaliteli hizmet üretir. Kaliteli hizmetse yüksek hasta memnuniyeti ve dolayısıyla artan kurumsal performans demektir. Belirlediğimiz diğer dört başlık ise "İşveren Markasını Güçlendir", "Liderleri Geliştir", "Teknolojiyi Kullan" ve "Süreçleri İyileştir" oldu. Tasarladığımız model, İnsan Kaynaklarını ve kurum kültürünü dönüştürmek isteyen tüm kuruluşların hızlıca adapte edebileceği ve uygulayabileceği bir model olarak tanımlanabilir. Sadece sağlık ve hizmet sektörü için değil, tüm sektörlere uyarlanabilen esnek ve hızlıca sonuç alınabilecek bir modeldir.

Bu modelle ulaşmak istediğiniz hedeflerinizi anlatır mısınız?

Bir parçası olduğumuz ve çalışmaktan gurur duyduğumuz üç kurum da kendi alanında öncü bir role sahip. Bu nedenle sağlık ve özel hastaneler sektöründe marka algımız ve çalışan bağlılığımız oldukça yüksek. Ulaşmak istediğimiz hedeflerin başında, tüm çalışma arkadaşlarımızın kendini sürekli geliştirdiği, heyecanını kaybetmediği, hastalarımıza yardımcı olmanın ve onlara emsalsiz bir deneyim yaşatmanın mutluluğunun hissedildiği bir aile, bir kuruluş olmak geliyor. İnsan Kaynakları olarak, çalışma arkadaşlarımızın hedeflerini gerçekleştirmeleri için gerekli iş ortamını hazırlamak, ihtiyaç duydukları eğitim ve gelişim araçlarını sağlamak ve kariyer yolculuklarında onlara yol arkadaşlığı yapmak bizim işimizi çok daha anlamlı ve değerli kılıyor.



Önder Birgül

Modeli hayata geçirmek için hangi stratejiler belirlediniz?

Hayata geçirmek istediğimiz projelerin ve uygulamaların belirlenmesinde bütünsel ve sistematik bir yaklaşımla hareket ettik. Öncelikle İK'daki ekip arkadaşlarım, üst yönetim, bölüm yöneticileri ve çalışanlarımız gibi tüm paydaşlarla hızlı görüşmeler gerçekleştirdik. Mevcut durumu görmek, ihtiyaç ve beklentileri anlamak adına çok yararlı görüşmeler olduğunu söyleyebilirim. Geçmiş deneyimlerimden faydalanarak ve İK dünyasındaki en iyi uygulamaları da harmanlayarak, kuruluşlarımız için en uygun yol haritasını belirlemiş olduk. Çalışmayı, İK içerisindeki ekip arkadaşlarımızla paylaşarak son haline getirdik. Sonrasında Genel Müdürümüzün onayını ve desteğini aldık. Son olarak ise, bölüm yöneticileriyle bir araya gelerek yol haritamızdan ve dönüşüm yolculuğumuzdan bahsettik ve güçlü bir başlangıç yaptık.

Bu modeli hayata geçirirken zorlandınız mı? Organizasyonda değişime dirençle karşılaştınız mı? Karşılaştıysanız bununla nasıl baş ettiniz?

İş hayatında ve yeni projelerde elbette önünüze engeller çıkacak, bazen moraliniz bozulacaktır. Bu tür durumlarda kendinize güvenmek, uzun vadeli düşünmek ve hızlı hareket etmek, her zaman işe yarayacaktır. Burada ise durum çok farklı oldu. Sürecin başından sonuna kadar tüm paydaşları dahil etmemiz ve kendilerini her aşamada bilgilendirmemiz muhtemel zorlukları ve oluşabilecek direnci en başta önledi. Başarının mimarı ise tabii ki İK ekibi oldu. Dinamik, kararlı, iletişimi kuvvetli, başarı odaklı bir ekibim olduğu için kendimi çok şanslı hissediyorum. Ayrıca Genel Müdürümüzün insan odaklı yönetim felsefesi ve İnsan Kaynakları süreçlerini önemsemesi, işimizi kolaylaştıran bir diğer unsur oldu.

Bu model kapsamında ne tür İK uygulamalarını hayata geçirdiniz?

"Çalışana Yakın Ol" stratejisi kapsamında, çalışan memnuniyetini artırmak, çalışanlarımızın İK'ya en kısa yoldan ulaşmalarını ve sıkça sordukları soruları yöneltmelerini sağlamak için "iksir" adını verdiğimiz bir platformumuz var. Çalışanlarımız, "Kaç gün iznim kaldı? Vize evraklarımı nasıl alabilirim?" gibi sıkça sordukları birçok soruyu iksir e-posta adresine ileterek veya standart bir telefon numarasını arayarak sorabiliyor ve İK'dan hızlı dönüş alabiliyor. Yine çalışanlarımıza daha yakın olabilmek adına, her üç kuruluşumuzda da "Happy Hour" etkinliği gerçekleştiriyoruz. Böylece onların ihtiyaç ve beklentilerini daha iyi anlayarak ve isteklerine çözüm üreterek daha çalışan odaklı bir İK yaklaşımı benimsediğimizi düşünüyorum. Bunun dışında anlık ödül sistemimizi etkili bir şekilde uyguladığımızı, çalışanlarımızın fark yaratan başarılarını takdir ettiğimizi söyleyebilirim. Ödüllendirilen arkadaşlarımız, içinde 500 farklı hediye seçeneği olan ödül paketinden faydalanıyor. Ödülleri kapalı kapılar ardında değil, arkadaşlarımızın çalışma yerlerinde veriyor ve bu keyifli anları sosyal medyada paylaşıyoruz.

İşveren markasını güçlendirmek için ne tür faaliyetler yürüttünüz?

İşveren Markası benim en önemsediğim konuların arasında yer alıyor. İşveren Markası'nın sosyal medya bacağında Linkedin ve Facebook ile çalışmaya başladık kariyer sayfalarımızı oluşturduk. Çalışanlarımız ve adaylarımız kuruluşlarımızdaki çalışma hayatını daha yakından gözlemleme ve iş fırsatlarını görme fırsatını yakalamış oldular. Linkedin ile yaptığımız işbirliği, Hastane ve Sağlık sektöründe bir ilk oldu. Diğer taraftan, Koç Holding ve topluluk şirketleriyle güçlü bir sinerji içindeyiz. İşveren Markamızı daha da güçlendirmek adına Koç Holding İK ekibi ile görüş alışverişinde bulunuyor, onların birikiminden faydalanıyoruz. Koç Topluluğu'nun toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltarak bu konuda duyarlılığı artırmayı amaçladığı "Ülkem İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekliyorum" projesini sürdürüyoruz. Konu özelinde eğitim almış gönüllü iç eğitmenler tarafından yapılan seminerlerde toplumsal cinsiyet eşitliği konusu, çocukluktan erişkinliğe kadar yaşanmış örneklerle anlatılıyor. 2015 Ağustos ayından bu yana verdiğimiz eğitimlerle çalışanlarımızı bilinçlendirmeye devam ediyoruz.

Liderlerin gelişimi ile ilgili çok kapsamlı çalışmalarınızın olduğunu biliyorum. Bu çalışmaların kapsamını anlatabilir misiniz?

Bölüm Yöneticilerimizi, İK uygulamalarının etkili bir şekilde yürümesinde ve yeni projelerin hayata geçmesinde en önemli destekçimiz olarak görüyorum. Bu nedenle çalışanlarımızın bireysel farkındalıklarını arttırmak, kişisel potansiyellerini gerçekleştirmelerine ve en üst seviyeye çıkarmalarına destek olmak amacıyla Gelişim Merkezi ve İç Koçluk uygulamalarını başlattık. Gelişim Merkezi projesinde Türkiye'nin önde gelen danışmanlık firmalarından biriyle çalıştık. Yaklaşık 50 yöneticimiz bu çalışmaya katıldı. Bu çalışmanın hem kurumumuzun gelişimine, hem de katılımcıların kişisel gelişimlerine ciddi katkılar sağlayacağına inanıyoruz. "Liderleri Geliştir" stratejisi altında gerçekleştirdiğimiz diğer bir çalışma ise İç Koçluk uygulaması. Yöneticilerimiz, Koç Topluluğu bünyesindeki farklı şirketlerde Yöneticilik yapan İç Koçlardan koçluk alıyor. Şu anda 6 arkadaşımız, top-

lam 12 seanstan oluşan Koçluk programına devam ediyor. Son olarak, "Liderlik Sohbetleri" başlığı altında yöneticilerle bir araya geliyoruz. İK'nın ev sahipliğinde gerçekleşen bu söyleşilerde her ay farklı bir liderlik konusu tartışılıyor. Hem yoğun iş temposunda birbirimizi görme fırsatı yakalıyor, hem de deneyimlerimizden faydalanarak birbirimizden öğreniyoruz.

Koç Grubu'nun LEAD programından söz eder misiniz? Amerikan Hastanesi olarak bu programdan faydalanabiliyor musunuz?

LEAD, Koç Holding bünyesinde geliştirilen, dört seviyeden ve farklı liderlik konularından oluşan dünya standartlarında yeni bir program. Bu sene ilk defa yöneticilerimiz için detaylı bir eğitim planı gerçekleştirdik. Hangi çalışma arkadaşımızın, hangi tarihte, hangi LEAD eğitimine gideceği sene başında belirlenmişti. "Introduction to Leadership", "Koç Üniversitesi MBA", "Management Acceleration Program" çalışma arkadaşlarımızın yıl içerisinde devam ettiği programlardan sadece birkaç tanesi.

İK'da Dönüşüm Stratejisi çalışmaları kapsamında, iyileştirdiğiniz süreçler hangileri? Önceliği hangi süreçlere verdiniz?

Boston Consulting Group (BCG) Global Yönetim Danışmanlığı Firmasının yaptığı bir araştırmada, özellikle 6 İK sürecinin kurum performansını göreceli olarak daha fazla etkilediği ispatlanmış. Bunların arasında ilk sırada İşe Alım süreci geliyor. Etkili bir İşe Alım fonksiyonunun, 3,5 kata kadar gelir büyümesi ve 2 kata kadar fazla kar marjı getirdiği hesaplanmış. Bu noktadan hareketle ve "Süreçleri İyileştir" stratejmiz kapsamında, biz de süreçlerimizi iyileştirmeye İşe Alım fonksiyonundan başladık. Sonrasında eğitim süreçleriyle devam ettik. Yöneticilerle yaptığımız görüşmeler sonucu yıllık eğitim planı hazırladık. Her ayın başında, gelecek ayın eğitim takvimini tüm çalışanlarla paylaşmaya başladık. Eğitim katılım durumlarını ise sıkı bir şekilde takip ediyoruz. Alışılagelmiş uygulamaların aksine, bölüm bazlı katılım raporlarını tüm yöneticilerle ayrı ayrı değil, aynı anda paylaşmaya başladık. Böylece yöneticiler bölümlerine ait güncel durumu rahatlıkla takip edebiliyor, kendilerini diğer bölümlerle kıyaslayabiliyor ve gerekli önlemleri alabiliyor. Son olarak, yürüttüğü-



müz tüm İK süreçleri ve ilgili dokümanlar, alanında uzman bir Danışmanlık Firması tarafından gözden geçirildi. Böylece oluşabilecek riskleri tespit ederek tüm faaliyetlerimizin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik mevzuatına uygunluğunu sağlamış olduk.

İşe alım sürecinde ne tür iyileştirmeler yaptınız?

Yılın başında onaylanan işgücü planı doğrultusunda tüm bölümlerin detaylı organizasyon şemalarını hazırladık ve yöneticilerle mutabakat sağladık. Böylece hangi bölüme, hangi pozisyona, hangi kademede, kaç kişi işe alacağımız netleşmiş oldu. Aday Başvuru Formu'nu sadeleştirdik. Böylece adayların form doldurma süresi 15-20 dakikadan 6-7 dakikaya düştü. İlk görüşmelere Bölüm Yöneticisiyle İK Sorumlusunun birlikte girmesini sağladık. Böylece adayların kurum kültürüne uygunluğunu ve teknik becerilerini, eş zamanlı olarak değerlendirme imkanı yakaladık. İK'nın ve Yöneticilerin adaylara dair görüşlerini yazdığı Mülakat Formunu revize ettik. Böylece bilgi akışının daha sağlıklı olmasını sağladık. Adaylara daha iyi bir işe alım deneyimi yaşatmak için görüşme odalarını yeniledik. Adaylar görüşme öncesi veya sonrası Hastanemiz hakkında daha fazla fikir edinebilecekleri kurumsal filmleri izleyebiliyor, rahat koltuklarda güncel yayın ve dergilere göz atabiliyor. Yaptığımız tüm iyileştirmeleri aldığımız "İnsana Saygı Ödülü" ile perçinledik. Amerikan Hastanesi, Kariyer.net tarafından düzenlenen törende "İnsana Saygı Ödülü"nün 5. kez sahibi oldu. Sadece Kariyer.net üzerinden yılda 60.000'den fazla iş başvurusu alıyoruz. Gelen başvuruların tamamını aynı gün içerisinde ve adaylara özel olarak yanıtlıyoruz.

Çalışan bağlılığı en yüksek olan sağlık kurumlarından birisiniz. Bu başarıyı neye borçlusunuz?

ÖB Çalışan Bağlılığı Araştırması, Koç Holding bünyesinde yer alan tüm şirketlerin katıldığı ve her sene büyük bir heyecanla yürütülen bir çalışma. 2015 yılına ait sonuçları değerlendirdiğimizde, kurumumuzun Türkiye ve Koç Topluluğu şirketlerinin ortalamasının üzerinde bir bağlılık skoruna ulaştığını söyleyebiliriz. Araştırma sonuçlarına baktığımızda çalışanlarımız marka algımızı, kurumsallık anlayışımızı, çalışana verdiğimiz değeri, sosyal aktiviteleri ve elde ettikleri yan hakları en güçlü yanlarımız olarak değerlendiriyor.

Süreçlerinizin etkinliğini nasıl ölçüyorsunuz ?

Tüm İK süreçlerinin performansını Balanced Scorecard modelini baz alarak 17 Kritik Performans Göstergesi ile takip ediyoruz. Üst Yönetim ile sonuçları paylaşıyor, sonrasında ise tüm İK ekibinin katıldığı Koordinasyon toplantısında performansımızı görmüş oluyoruz. Personel bütçesi, izin yükü, personel devri, çıkış nedenleri, eğitim katılım oranı takip ettiğimiz göstergelere örnek olarak verilebilir.

Şu anda gündeminizde neler var ?

Şu anda gündemde olan ve beni heyecanlandıran konulardan ilki "Teknolojiyi Kullan" stratejimiz kapsamında Bilgi Teknolojileri ekibimizle başlattığımız İK otomasyon programı oldu. Bu sene sonuna kadar Çalışan / Yönetici Self-Servis (ESS/MSS), İzin ve Fazla Mesai süreçlerini elektronik ortama geçirmeyi planlıyoruz. Programın ilerleyen aşamalarında ise işe alım, eğitim ve performans yönetimi süreçleriyle devam edeceğiz. Umarım tüm çalışanlarımızın ve yöneticilerimizin hayatını kolaylaştıran ve günümüzü daha verimli geçirdiğimiz bir iyileşme sağlayacağız. Diğeri ise ilk taslağı tamamlanan Eğitim Kataloğu. Yılın sonuna doğru tüm yöneticilerimiz ve çalışanlarımızla paylaşabileceğimiz, eğitim porftöyümüzde yer alan tüm programların içeriğinin, hedef kitlesinin, süresinin ve bize kazandıracaklarının yer alacağı şık bir kataloğumuzun olacağını tahmin ediyorum.

> *"Yaptığımız tüm iyileştirmeleri aldığımız "İnsana Saygı Ödülü" ile perçinledik."*

hospital manager

Yılın Başarılı Sağlık Girişimcisi ve Yöneticisi Ödülleri

Hospitalmanager dergisi her yıl sağlık sektöründe başarı gösteren yönetici ve girişimcileri ödüllendiriyor. Sağlık sektöründe işletmeci ve yönetici olarak çalışanlar bu ödüllere bizzat başvurabiliyor ya da aday gösterilebiliyorlar.



Ödülün Amacı

Ülkemizde sağlık sektöründe başarılı yöneticileri teşvik etmek ve sağlık kuruluşlarında yönetim becerilerinin gelişimini desteklemektir.

Kimler Katılabilir

Kamu ya da özel sağlık kuruluşlarında yönetici pozisyonunda bulunan tüm çalışanlar ve özel sektör girişimcileri bizzat başvurabilir ya da aday gösterilebilir.

Başvuru Yöntemi

Başvurular kişinin kendisi ya da aday gösteren tarafından adayın aşağıda değerlendirme kriterlerinde belirtilen tüm özelliklerini içeren dosyasını yedi kopya olarak 15 Nisan 2016 tarihine kadar aşağıdaki adrese ulaştırması yeterli olacaktır.

Başvuru Adresi

hospitalmanager
Kuleli Sokak No: 57-1 G.O.P. Ankara Tel: (312) 446 9114

Son Başvuru Tarihi

15 Nisan 2017

Ödül Kategorileri

1 Yılın En Başarılı Sağlık Yöneticisi
2 Yılın En Başarılı Sağlık Girişimcisi
3 Yılın En Başarılı Kamu Sağlık Yöneticisi
4 Yılın En Başarılı Sivil Toplum Lideri
5 Yılın En Başarılı Hemşire Yöneticisi

Ödül Gecesi

Ödüller Haziran 2017'de İstanbul'da düzenlenecek gecede sahiplerine ulaştırılacaktır.

Ödül Kriterleri

i) Yöneticinin eğitim geçmişi, aldığı yönetim eğitimi, katıldığı seminerler, eğitimler, kongreler ve konferanslar
ii) Yöneticinin sağlık yönetimiyle ilgili yayınları, verdiği konferanslar, eğitimler, seminerler ve yaptığı konuşmalar
iii) Yöneticinin profesyonel ve sivil toplum kuruluşu üyelikleri
iv) Yöneticinin kuruluşuna/topluma kazandırdığı başarılar; yenilikler, gelir artışı, büyüme, ödül, vb.
v) Girişimcinin ortaya koyduğu büyüme, gelir artışı, ödüller

Ödül Jüri Üyeleri



Prof. Dr. Barış Diren | Prof. Dr. Metin Çakmakçı | Prof. Dr. Melih Bulut | Yaşar Yıldırım | Bülent Kiymir | Oğuz Engiz | Meri İstiroti

YENİ DOĞAN BEBEKLERİN İLK DURAĞI

Yenidoğan bebekleri ilk karşılayan sistemler, ileri teknoloji ile yüksek hassasiyeti sağlamak zorundadır. İşte küçük misafirlermizin özel isteklerine cevap veren bu sistemler; Kuvözler, monitörler ve ventilatörler...

Atom Rabee Incu I ve Dual Incu I yenidoğan kuvözlerinde yüksek hassasiyet ve gelişmiş teknolojiyi sunuyor...



Atom Medical Corporation gelişmiş teknolojik özelliklere sahip kuvözler, ultrasonik nebulizatörler ve infüzyon pompalarıyla yenidoğan ihtiyaçlarına yönelik teknolojik donanımlar sunuyor. Yenidoğan ünitelerinin temel unsuru olan kuvözler temel yaşam fonksiyonlarını ileri teknoloji ile desteklenmesinde hayati rol oynuyor.

Atom tarafından geliştirilen Dual Incu I ve Rabee Incu I yeni nesil kuvözler gelişmiş teknolojileri ile sağlık profesyonellerinin tüm ihtiyaçlarını karşılıyor.

Günlük bakımı destekleyecek şekilde tasarlanan Dual Incu I ve Rabee Incu I yenidoğan kuvözleri, bakım esnasında rahat çalışma imkanı sağlarken, güvenilir ve sessizliği ile gelişmiş konfor sunuyor.

Boiler prensibi ile nemlendirmede minimum enfeksiyon riski sağlayan hibrid kuvözler, boiler ünitesi dahil kolay temizlenebilme imkanı sunar. Kompakt tasarımı kuvözün her iki tarafından da erişilebilirlik sağlarken, tedavi sırasında da enfeksiyon riskini minimum seviyede tutar.

Çift kilitleme mekanizması giriş panelinin kazara açılmasını engeller. Sessizce açılıp kapanabilen giriş kapakları ise yenidoğanı, oluşabilecek gürültüden kaynaklı stresten korur.

Giriş kapaklarının anlık olarak açık olduğu zamanlarda bile, kuvözdeki ortam sıcaklığının düşmesini en aza indirgeyen hava perdesi, dışarıdan hava girişini engeller. Nemlendirme esnasında dahi kabin içinde mükemmel görünürlük sağlanır.

Elektrostatik filtre sayesinde, filtrenin kirlilik durumu şeffaf cam aracılığı ile kuvözün dışından da kontrol edilebilir. Filtre, herhangi bir alet kullanılmadan kolaylıkla değiştirilebilir.

Yeni nesil Atom Rabee Incu I kuvöz, yenidoğana en uygun ortamı sağlar. Kabin üzerinde en iyi şekilde konumlandırılabilen bu kuvöz, istenildiğinde kabinin sağına veya soluna takılabilen LED ekran paneline sahiptir.

Atom Dual Incu I

Kullanıcı dostu tasarımı ile yeni jenerasyon Atom Dual Incu I, sağlık çalışanları için çeşitli nitelikleri buluşturuyor.

İnkübatör moduna ve infant warmer moduna sahip kolay kullanım sunan özellikleri ve işlevselliğiyle günlük bakımda yanınızda oluyor.

Harici X-ray kaset tablası, inkübatör hava sıcaklığındaki düşüşü önler ve giriş paneli açılmadan kuvözün her iki tarafından da çekilebilir.

Power Pack I İnkübatör Modu:

Hareket esnasında, ani elektrik kesintisinde ya da elektrik problemlerinde Power Pack I özelliği uygun ısı sıcaklığını ve nemi korur.

Open-care ve Closed-care geçişlerinde NICU içerisinde aynı koşular sağlanabilir.

İnkübatör çevresinde geniş kullanım alanı sağlayan bu sistemlere periferal tıbbi cihazlar kolaylıkla monte edilebilir ve bilgi hastabaşı monitörlerdeki gibi harici cihazlardan alınabilir.

Dokunmatik kontrol paneli ve renkli ekran, her bir parametrede kolay kullanım sunar. Trend göstergesi fonksiyonu, yenidoğanın vital sinyallerinde ve inkübatör içerisindeki ortamda değişiklikleri belirlemekte yardımcı olur.

Ağırlık monitörüne sahip olan bu kuvöz, sürekli ölçüm moduna sahiptir ve 1 gram hassasiyet ile tartım yapar. Kuvözün parçaları kolayca çıkartılabilir ve temizlenebilir.

Atom Dual Incu I ses seviyesini minimumda tutar. Sistemde sessiz açılıp kapanabilen giriş kapaklarının yanı sıra giriş panelinin sessizce çalışabilmesi için de rotary damper kontrolü bulunmaktadır.

İNCEKARALAR
Her şeyimiz insan için...
65



İSTANBUL HEALTH EXPO

4. Hastane Donanımları, Medikal Cihaz ve Bütünleşik Sağlık Hizmetleri Fuarı
2. Uluslararası Bütünleşik Sağlık ve Bakım Kongresi

24-26 Kasım 2016

CNREXPO YEŞİLKÖY

Engellere Çözümler - Rehab Türk özel alanı

SADEFE
SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER DERNEKLERİ FEDERASYONU
www.sadefe.org.tr

/istanbulhealthexpo
/cnrhealthexpo
/istanbul-health-expo

CNREXPO YEŞİLKÖY 34149 İSTANBUL 0 212 465 7474 0 212 465 7476 - 77 | www.cnrexpo.com

BU FUAR 5174 SAYILI KANUN GEREĞİNCE TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ (TOBB) DENETİMİNDE DÜZENLENMEKTEDİR.

IAEE International Association of Exhibitions and Events





Her işin başı SAĞLIK dediğin O An!



SGK ve ÖZEL SAĞLIK SİGORTALARI İLE ANLAŞMAMIZ VARDIR

Okan Üniversitesi Tıp Fakültesi Eğitim, Araştırma ve Uygulama Hastanesi Yakında Hizmetinizde!

444 98 63 | www.okanhastanesi.com.tr

Aydınlı Cad. No: 2 İçmeler – Tuzla / İstanbul

OKAN UNIVERSITESI HASTANESI



siemens.com/somatom-scope

BT dozunu ve görüntü kalitesini nasıl dengeleyebilirim?

Dünya genelinde sağlık hizmeti sağlayıcıları, değişim baskısıyla karşı karşıya kalıyor. Bütçeler düşüyor, yüksek kaliteli ve uygun fiyatlı bakım talebi artıyor. Ancak değişmeyen bir şey var: Hastalar açısından en iyi sonuçları almak hâlâ hayati öneme sahip. Bu farklı amaçları nasıl uzlaştırabilirsiniz? Başarılı olmak için tüm süreçleri kolaylaştırmak, verimliliği artırmak, işin özüne odaklanmak ve en önemli konuları belirlemek gerekiyor. Siemens Sağlık, SOMATOM Scope ile tam olarak bunu yapabilmenizi sağlıyor.

Görüntü kalitesinden ödün vermeden BT dozunu en düşük seviyeye indirmek, çocuklar veya çoklu taramalar gerektiren hastalar açısından kritik önem taşıyor.

SOMATOM Scope, Siemens'in CARE (Combined Applications to Reduce Exposure) çözümü sayesinde pek çok farklı klinik uygulamada kristal berraklığında görüntüler sunarak mükemmel bir dengeye ulaşmanızı sağlıyor.

CARE, radyasyon maruziyetini, Avrupa Komisyonu'nun önerdiği dozun sadece yüzde 20'sine kadar indirgeyebiliyor.*

SOMATOM Scope, siz ve hastalarınız için en önemli olan konuya odaklanmanıza yardımcı oluyor: Sonuç ve güvenlik. Çünkü konu hastalarınızın iyiliği olduğunda, en iyiden başka seçenek yoktur.

* Bilgisayarlı Tomografi için Kalite Kriterleriyle İlgili Avrupa Yönergeleri, Yayınlanmamış veriler.