



T.C.  
KÜTAHYA SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜ  
Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı



Sayı : E-96208459-602.04-124753  
Konu : Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi  
2022- 2026 Stratejik Planı 2024-2026  
Dönemi Güncellemesi

26.01.2024

STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANLIĞINA  
(Plan ve Programlar Genel Müdürlüğü)

İlgi : a) 20.12.2023 tarihli ve 96208459-602.04.02-119417 sayılı yazı.  
b) 16.01.2024 tarihli ve E-92517167-602.04-27319 sayılı yazı.

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitemizin 2022-2026 Stratejik Planının 2022 yılından itibaren yürürlüğe girdiği, Üniversitemizin yeni kurulmuş olması, ilk stratejik planımızın olması nedeniyle bazı hedef kartlarına ulaşamadığı, bazı yeni hedef kartlarına ihtiyaç duyulduğundan, Kamu İdarelerince Hazırlanacak Stratejik Planlar ve Performans Programları ile Faaliyet Raporlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik 15. maddesi gereğince hazırlanan Üniversitemizin 2024-2026 Stratejik Planının değerlendirilmesi ilgi (a) sayılı yazımız ile Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığından talep edilmiştir.

Üniversitemiz Stratejik Planı 2024-2026 dönemi güncellemesi Başkanlığımızca değerlendirildiği ilgi (b) sayılı yazı ile bildirilmiştir.

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi 2022- 2026 Stratejik Planı 2024-2026 Dönemi Güncellemesi ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Ahmet TEKİN  
Rektör

Ek:Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi 2022-2026 Stratejik Planı 2024-2026 Dönemi Güncellemesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSF68JZMLK

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5378&eD=BSF68JZMLK&eS=124753>

Adres:Alipaşa Mahallesi Fatih Sultan Mehmet Bulvarı No:22 Merkez / KÜTAHYA

Telefon:0 (274) 260 00 43-44-45-46 Faks:0 (274) 265 22 85

KeP Adresi:kutahyasaglikbilimleriuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: H.İmircan  
Unvanı: Mali Hizmetler Uzman  
Yardımcısı





KÜTAHYA  
SAĞLIK BİLİMLERİ  
ÜNİVERSİTESİ

# 2022-2026 STRATEJİK PLANI

GÜNCELLENMİŞ VERSİYON

(2024)



*Aklımızda Sağlık...*

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi  
2022-2026 Stratejik Planı  
(Güncellenmiş Versiyon 2024)



KÜTAHYA  
SAĞLIK BİLİMLERİ  
ÜNİVERSİTESİ

**2022-2026**

**Stratejik Planı**

**(Güncellenmiş Versiyon)**

**2024**













## SUNUŞ

2018 yılında sağlık temalı olarak kurulan Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, kaynaklarını tek bir alana yöneltebilmenin avantajını kullanarak yukarı doğru hızlı bir ivme ile yoluna başlamıştır. Bu ivmenin sürekliliğinin sağlanabilmesinin en önemli aşamalarından biri Stratejik Plandır. Bu nedenle öğrencilerimizin, personellerimizin ve dış paydaşlarımızın geniş katılımı ile Stratejik Planı hazırlamaya özen gösterdik.



Sağlık sektörü, toplumun iyilik halinin devam ettirilebilmesini sağlayan olmazsa olmaz bir sektördür. Sağlık sektörü de her sektör gibi dijital dönüşüm sürecinden, Covid-19 pandemisinden ve dünya genelinde yaşanan olaylardan doğrudan etkilenen sektörlerden biridir. Bu süreçlerde de görüldüğü gibi ancak yönetim ve çevik liderlik anlayışı ile değişen ve gelişen dünyaya ayak uydurmak mümkündür. Dünya genelinde yaşanan değişimler yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası hedeflere yansıdığından üniversitemizde Stratejik Plan hazırlama sürecinde 11. Kalkınma Planı, 12. Kalkınma Planı, TR33 Bölge Planı ve Türkiye Sürdürülebilir Kalkınma amaçlarını dikkate aldık.

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi olarak, farklı disiplinleri tanıyan ve bu disiplinlerle ortak çalışma yaparak sağlık sektörünün gelişimine farklı bakış açılarıyla destek sağlayan, ekip çalışmasına yatkın, araştırmacı, sosyal yönü güçlü, iletişime açık ve farklı değerlere saygılı bireyler yetiştirerek toplumun sağlık personeli ihtiyacını karşılamayı hedefliyoruz. Bu nedenle kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerimizi belirlerken farklı disiplinlerle harmanlanmış bir eğitim modeli oluşturmaya çalıştık.

Bilimin öncüsü bir kurum olarak sağlık sektörünün ihtiyaç duyduğu araştırma konularına katkı sağlamak amacıyla nitelikli araştırmaları destekleyecek hedefler ve teşvik mekanizmaları belirledik.

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi olarak içinde yaşadığımız dünya ile uyumlu bir şekilde faaliyetlerimizi gerçekleştirmek için sürdürülebilirlik ve geri dönüşüm hususlarında hassasiyet gösterdik. GreenMetric Dünya Yeşil Üniversiteler sıralamasında hızla yükselen ve hali hazırda 257. sırada olan üniversitemizin bu ivmesinin devamlılığını sağlamak amacı ile geri dönüşüm, yeşil üniversite ve sürdürülebilirlik ile ilgili hedeflerimizi oluşturduk.

Çok genç olan üniversitemizin hem kuruluş ve gelişmesindeki hedeflerine ulaşmasında hem de geniş araştırmalar sonucunda hazırlanan projelerimizin katma değeri yüksek çıktılara dönüşmesinde ilgili kamu kurumlarının, özel sektör üyelerinin ve sivil toplum örgütlerinin görüşleri ve desteği kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, Stratejik Plan'ın hazırlık aşamasında emeği geçen, sürece dâhil olan, destek veren ve görüşleriyle üniversitemizin gelişimine katkıda bulunan herkese teşekkür ediyor, belirlenen hedeflerin üniversitemize, bölgemize ve ülkemize hayırlı olmasını diliyorum.

Prof. Dr. Ahmet TEKİN

Rektör

## İÇİNDEKİLER

<b>ŞEKİLLER .....</b>	<b>12</b>
<b>TABLolar .....</b>	<b>12</b>
<b>KISALTMALAR .....</b>	<b>13</b>
<b>BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN.....</b>	<b>17</b>
<b>TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ .....</b>	<b>18</b>
<b>1. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜREÇLERİ.....</b>	<b>19</b>
1.1. PLANIN SAHİPLENİLMESİ.....	19
1.2. PLANLAMA SÜRECİNİN ORGANİZASYONU .....	19
1.3. HAZIRLIK PROGRAMI .....	22
<b>2. DURUM ANALİZİ.....</b>	<b>27</b>
2.1. KURUMSAL TARİHÇE.....	27
2.2. UYGULANMAKTA OLAN STRATEJİK PLANIN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	27
2.3. MEVZUAT ANALİZİ .....	27
2.4. ÜST POLİTİKA BELGELERİ ANALİZİ.....	29
2.5. FAALİYET ALANLARI İLE ÜRÜN VE HİZMETLERİN BELİRLENMESİ .....	29
2.6. PAYDAŞ ANALİZİ .....	30
2.7. KURULUŞ İÇİ ANALİZ .....	38
2.7.1. <i>İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi</i> .....	39
2.7.2. <i>Kurum Kültürü Analizi</i> .....	43
2.7.3. <i>Fiziki Kaynak Analizi</i> .....	44
2.7.4. <i>Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi</i> .....	48
2.7.5. <i>Mali Kaynak Analizi</i> .....	50
2.8. YÜKSEKÖĞRETİM SEKTÖRÜ ANALİZİ.....	51
2.9. PESTLE ANALİZİ .....	52
2.10. GZFT ANALİZİ .....	53
<b>3. GELECEĞE BAKIŞ .....</b>	<b>57</b>
3.1. MİSYONUMUZ .....	57
3.2. VİZYONUMUZ .....	57
<b>5. FARKLILAŞMA STRATEJİSİ .....</b>	<b>61</b>
5.1. KONUM TERCİHİ.....	61
5.2. BAŞARI BÖLGESİ TERCİHİ .....	61
5.3. DEĞER SUNUMU TERCİHİ .....	61
5.4. POLİTİKALARIMIZ .....	62
<b>6. STRATEJİ GELİŞTİRME .....</b>	<b>65</b>
6.1. AMAÇLAR VE HEDEFLER .....	65
6.2. HEDEFLERDEN SORUMLU VE İŞ BİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER .....	65
6.3. HEDEF KARTLARI .....	66
6.4. MALİYETLENDİRME .....	81
<b>7. İZLEME VE DEĞERLENDİRME.....</b>	<b>84</b>
<b>EK:1 2022-2026 STRATEJİK PLAN HEDEF KARTI GÜNCELLEME TABLOLARI.....</b>	<b>85</b>

## ŞEKİLLER

Şekil 1. Teşkilat Şeması .....	39
Şekil 2. Yıllar İtibariyle Akademik Personel Sayıları .....	41
Şekil 3. 2000 yılı ve sonrasında kurulan üniversitelerin personel sayısı .....	41
Şekil 4. Eğitim Durumuna Göre İdari Personel .....	42
Şekil 5. Üniversitemiz Fiziki Alan Bilgileri (Kapalı Alan M <sup>2</sup> ) .....	44

## TABLolar

Tablo 1. Strateji Geliştirme Kurulu .....	20
Tablo 2. Stratejik Planlama Ekibi .....	21
Tablo 3. Stratejik Plan Hazırlık Programı .....	22
Tablo 4. Mevzuat Analiz Tablosu .....	28
Tablo 5. Faaliyet Alanı – Ürün / Hizmet Listesi .....	29
Tablo 6. Paydaş Önceliklendirme Tablosu .....	31
Tablo 7. Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi .....	32
Tablo 8. Yıllar İtibariyle Akademik Personelin Unvana Göre Dağılımı .....	40
Tablo 9. 2023 Ekim ayı itibariyle Birim Bazında Akademik Personelin Unvana Göre Dağılımı .....	40
Tablo 10. Yıllar İtibariyle İdari Personelin Hizmet Sınıfına Göre Dağılımı .....	42
Tablo 11. İdari Personelin Eğitim Durumu ve Hizmet Sınıfına Göre Dağılımı (Ekim 2023) .....	42
Tablo 12. Kurum Kültürü ve Alt Bileşenleri .....	43
Tablo 13. Kapalı Alanlar .....	44
Tablo 14. Akademik Birimler Öğrenci Sayısı – Fiziksel Veri Tablosu .....	45
Tablo 15. Eğitim Alanları Derslikleri .....	46
Tablo 16. Yemekhane, Kantin ve Diğer Sosyal Alanlar .....	47
Tablo 17. Akademik Personel Hizmet Alanları .....	47
Tablo 18. İdari Personel Hizmet Alanları .....	48
Tablo 19. Teknolojik Altyapı ve Olanaklar .....	48
Tablo 20. Diğer Teknolojik Bilgiler .....	49
Tablo 21. Yazılımlar .....	49
Tablo 22. Teknolojik Araçlar .....	50
Tablo 23. GZFT Analizi Listesi .....	54
Tablo 24. Maliyet Tablosu .....	81

## KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AKTS	: Avrupa Kredi Toplama ve Transfer Sistemi
AR-GE	: Araştırma ve Geliştirme
BAP	: Bilimsel Araştırma Projeleri
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
GZFT	: Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler
İŞKUR :	Türkiye İş Kurumu
KİK	: Kamu İhale Kurumu
KUYAM	: Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MYO	: Meslek Yüksekokulu
ÖSYM	: Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
PESTLE	: Politik, Ekonomik, Sosyokültürel, Teknolojik, Hukuki, Çevresel Etmenler Analizi
SCI	: Science Citation Index
SEM	: Sürekli Eğitim Merkezi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSCI	: Social Sciences Citation Index
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜBA	: Türkiye Bilimler Akademisi
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
ULAKBİM	: Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi
UYGAR	: Uygulama ve Araştırma Merkezi
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu
YÖS	: Yabancı Uyruklu Öğrenci Sınavı



# STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ







## BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN

<b>Misyon</b>	Araştırma kültürünün geliştirilmesi ile evrensel bilime katkı sağlayan, toplum sağlığının geliştirilmesi için bilgi ve teknoloji temelli hizmet sunan, değişim ve gelişime açık, mesleki yetkinliğe sahip bireyler yetiştiren, öğrenci odaklı bir sağlık üniversitesidir.
<b>Vizyon</b>	Sunduğu yenilikçi sağlık teknolojileri, nitelikli eğitim ve sağlık hizmetleriyle rehabilitasyon tıbbında ve termal sağlık turizminde Türkiye’de öncü üniversite olmaktır.
<b>Temel Değerler</b>	Bilimsellik Etik Değerlere Bağlılık Evrensellik Girişimcilik Yenilikçilik Özgür Düşünce ve Bunu İfade Edebilmek Hesap Verebilirlik Katılımcılık Hakkaniyet, Adalet, Liyakat Paylaşıcılık Öğrenci ve Çalışan Memnuniyeti Sosyal Sorumluluk Hoşgörü, Saygı ve Nezakete Dayalı İletişim Çevre ve Doğa Duyarlılığı Kültürüne, Tarihine, Ulusal Değerlere Bağlılık
<b>Amaçlar</b>	<b>Hedefler</b>
<b>Amaç 1. Üniversiteyi Kurumsal Akreditasyon Programına Hazırlamak</b>	H.1.1 Akredite olan program sayısının artırılması H.1.2 Kurumsal akreditasyona programına uygun faaliyet gösteren birim sayısının artırılması
<b>Amaç 2. Eğitim-Öğretimin Kalitesini Geliştirmek</b>	H.2.1 Eğitim öğretim fiziki altyapısının geliştirilmesi H.2.2 Öğrenme kaynaklarının artırılması H.2.3 Disiplinler arası eğitim imkanının artırılması <b>H.2.4 Eğitim-öğretim bilişim altyapı olanaklarının iyileştirilmesi*</b> H.2.4 Ulusal ve uluslararası düzeyde öğrenci hareketliliğinde artış sağlamak
<b>Amaç 3. Bilimsel Araştırma Faaliyetlerinin Sürekli Geliştirilmesi</b>	H.3.1 Üniversitenin Bilimsel Araştırma Faaliyetlerinin artırılması <b>H.3.2 Teknokent faaliyetlerinin niteliğinin ve niceliğinin artırılması**</b> H.3.3 Yerel ve Bölgesel önceliklere yönelik bilimsel araştırmaların artırılması H.3.4 Lisansüstü Eğitim-Öğretim faaliyetlerinin artırılması
<b>Amaç 4. Sağlık Turizmi Konusunda Bölgede Bir Marka Haline Gelmek</b>	H.4.1 Termal sağlık turizmine yönelik faaliyetlerin artırılması H.4.2 Termal sağlık turizmine yönelik eğitim faaliyetlerin artırılması
<b>Amaç 5. Topluma Hizmet Faaliyetlerinin Geliştirilmesi</b>	H.5.1 Toplumsal katkı faaliyetlerin sayısının artırılması H.5.2 Sürdürülebilir çevre faaliyetlerinin artırılması

\* Hedefe ulaşılması mümkün olmadığından hedef kartından çıkarılmıştır.

\*\* Yeni hedef kartı eklenmiştir.

**TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ**

<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>Temel Performans Göstergeler</b>	<b>Plan Dönemi Sonu Hedeflenen Değer</b>
-	PG.1.1.2 Akredite olan program sayısı	3
9	PG.3.1.1 Dış destekli proje sayısı	19
30	PG.3.1.2 SCI, SSCI VE A&HCI endeksli dergilerdeki yıllık yayın sayısı (WOS)	125
-	PG.3.1.5 Sonuçlanan patent, faydalı model veya tasarım sayısı	1
0	PG.3.1.6 Faal olan öğretim elemanı teknoloji şirketi sayısı	1
-	PG.3.3.1 Üniversite sanayi işbirliği kapsamında yapılan proje sayısı	2
6	PG.3.3.2 Bölgenin önceliklerine yönelik yapılmış proje sayısı	9
28	PG.3.3.3 Tez çalışmaları kapsamında üretilen proje sayısı	31
2	PG.4.1.1 Termal sağlık turizmine yönelik proje sayısı	3
-	PG.5.2.1 Üniversitenin Dünya GreenMetrik Sıralamasındaki yeri	250
20	PG 5.2.2 Üniversitenin Türkiye GreenMetrik sıralamasındaki yeri	18

## 1. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜREÇLERİ

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi 2020-2024 dönemini kapsayan Stratejik Plan çalışmalarına; 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 9.maddesinde belirtilen, “Kamu İdareleri; kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlarlar.” hükmü çerçevesinde ve Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan ve 26.02.2018 tarihinde yayımlanan “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” ile “Üniversiteler için Stratejik Planlama Rehberi” dikkate alınarak 2019 Şubat ayında başlamıştır.

### 1.1. Planın Sahiplenilmesi

Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından Üniversitemiz stratejik planın hazırlanması çalışmaları Şubat 2019'da Üniversitemiz Rektörüne bildirilmiş ve Üniversitemiz Rektörü tarafından stratejik planın hazırlanma sürecine girildiğine ilişkin Genelge 1 ile tüm akademik ve idari birimlere duyurulmuş, çalışmaların Rektör tarafından sahiplenildiği ve takibinin yapılacağı, çalışmaların üst düzeyde yönlendirmek üzere bir Strateji Geliştirme Kurulu oluşturulduğu, çalışmaların Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı koordinasyonunda yürütüleceği bildirilmiştir.

Stratejik plan hazırlık sürecinin aşamalarını, bu aşamalarda gerçekleştirilecek faaliyetleri, bu aşama ve faaliyetlerin tamamlanacağı tarihleri gösteren zaman çizelgesini, bu faaliyetlerden sorumlu birim ve kişiler ile stratejik planlama ekibi üyelerinin isimlerini içeren Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi 2020-2024 Stratejik Plan Hazırlık Programı, Stratejik Planlama Ekibi, Strateji Geliştirme Kurulu tarafından oluşturularak, tüm harcama birimlerine hazırlık çalışmaları kapsamında ihtiyaç duyulacak olan her türlü bilgi ve belge ile personel desteğinin zamanında ve eksiksiz bir şekilde karşılanması Genelge 2 ile bildirilmiştir. Stratejik planlama ekibi oluşturulurken üyelerin bireysel özelliklerinin yanı sıra oluşturulacak grubun niteliği de göz önünde bulundurulmuştur. Ekip üyelerinin; görev yaptığı birimi temsil edebilecek, uyumlu çalışabilecek, stratejik planlama çalışmalarına yeterli zamanı ayırabilecek ve çalışmalara katkıda bulunacak bilgi, birikim ve tecrübeye sahip olmasına özen gösterilmiştir.

### 1.2. Planlama Sürecinin Organizasyonu

Stratejik Planlama Ekibi üyeleri arasında görev dağılımı ve durum analizlerini yapmak üzere alt çalışma grupları oluşturulmuş ve çalışma sonuçlarının bildirilmesi kararlaştırılmıştır.

Üniversitemizde beşeri, fiziki, mali, teknolojik ve bilişim altyapı kapasitesinin kurulması ve güçlendirilmesine yönelik çalışmaların devam ettiğinden Stratejik Plan çalışmalarının sağlıklı yürütülebilmesi için Üniversitemiz Stratejik Planı dönemi 2022-2026 yıllarını kapsayacak şekilde revize edilmiş olup, Stratejik Plan Hazırlık Zaman Çizelgesi 2023 Kasım ayı sonunda tamamlanacak şekilde revize edilmiştir.

Stratejik plan hazırlık sürecinde Üniversitemizden ayrılan yöneticiler ve personellerin bulunması nedeniyle Strateji Geliştirme Kurulu üyeleri ve Stratejik Planlama Ekibi üyeleri Rektörlük Oluru ile yeniden revize edilmiştir.

Durum analizinden elde edilen veriler ışığında, çalışma gruplarının hazırladığı taslaklar ve yapılan toplantılar neticesinde Rektör, Rektör Yardımcıları, Stratejik Planlama Ekibi Üyeleri ve Kalite Komisyonu Üyeleri katılımıyla yapılan çalışmalarda Üniversitemizin taslak misyon ve vizyonu çerçevesinde amaç ve hedefleri belirlenmiştir

**Tablo 1.** Strateji Geliştirme Kurulu

<b>Adı Soyadı</b>	<b>Unvanı</b>	<b>Komisyonadaki Görevi</b>
Prof. Dr. Ahmet TEKİN	Rektör	Başkan
Prof. Dr. Sezgin ZEREN	Rektör Yardımcısı	Üye
Kutlu ÖNAL	Genel Sekreter	Üye
Doç. Dr. Sefa KURNAZ	Diş Hekimliği Fakültesi Dekan Yardımcısı	Üye
Dr. Öğr. Üyesi Cihan Caner AKSOY	Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekan Yardımcısı	Üye
Doç. Dr. Cansu ÖZBAYER	Rektör Danışmanı	Üye
Doç. Dr. Derya BERİKTEN	Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi Dekan Yardımcısı	Üye
Doç. Dr. Fatma BAŞAR	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü	Üye
Öğr. Gör. Özge Sakarya ÇINKI	Simav Sağlık Hizmetleri MYO Müdür V.	Üye
Öğr. Gör. Yusuf GÜNER	Gediz Sağlık Hizmetleri MYO Müdür V.	Üye
Öğr..Gör. Mehmet Fatih SANVER	Tavşanlı Sağlık Hizmetleri MYO Müdür V.	Üye
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe UNUTKAN	Kütahya Meslek Yüksekokulu Müdürü	Üye
Dr. Öğr. Üyesi Bahar ÇELİK	Kalite Koordinatörü	Üye

**Tablo 2.** Stratejik Planlama Ekibi

Adı Soyadı	Unvan	Komisyon Görevi
Prof. Dr. Sezgin ZEREN	Rektör Yardımcısı	Başkan
Doç. Dr. Sefa KURNAZ	Diş Hekimliği Fakültesi Dekan Yardımcısı	Üye
Dr. Öğr. Üyesi Cihan Caner AKSOY	Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekan Yardımcısı	Üye
Doç. Dr. Derya BERİKTEN	Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi Dekan Yardımcısı	Üye
Doç. Dr. Fatma BAŞAR	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü	Üye
Öğr. Gör. Özge Sakarya ÇINKI	Simav Sağlık Hizmetleri MYO Müdür V.	Üye
Öğr. Gör. Yusuf GÜNER	Gediz Sağlık Hizmetleri MYO Müdür V.	Üye
Öğr. Gör. Mehmet Fatih SANVER	Tavşanlı Sağlık Hizmetleri MYO Müdür V.	Üye
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe UNUTKAN	Kütahya Meslek Yüksekokulu Müdür V.	Üye
Dr. Öğr. Üyesi Bahar ÇELİK	Kalite Koordinatörü	Üye
Prof. Dr. Sultan GÜÇLÜ	Öğretim Üyesi	Üye
Dr. Öğr. Üyesi Yakup GÜLEKÇİ	Öğretim Üyesi	Üye
Doç. Dr. Berceste GÜLER	Öğretim Üyesi	Üye
Kutlu ÖNAL	Genel Sekreter	Üye
Öğr. Gör. Osman ÖZEN	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkan V.	Üye
Hüseyin ŞEN	İdari ve Mali İşler Daire Başkanı	Üye
Yaşar GÜNEŞ	Öğrenci İşleri Daire Başkanı	Üye
Emre MORALIOĞLU	Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanı	Üye
Servet SAĞLAM	Bilgi İşlem Daire Başkanı	Üye
Mehmet GÜNEY	Personel Daire Başkanı	Üye
Mehmet TETİK	Strateji Geliştirme Daire Başkanı	Üye
Mustafa ÖZTÜRK	Döner Sermaye İşletme Müdürü	Üye

### 1.3. Hazırlık Programı

**Tablo 3. Stratejik Plan Hazırlık Programı**

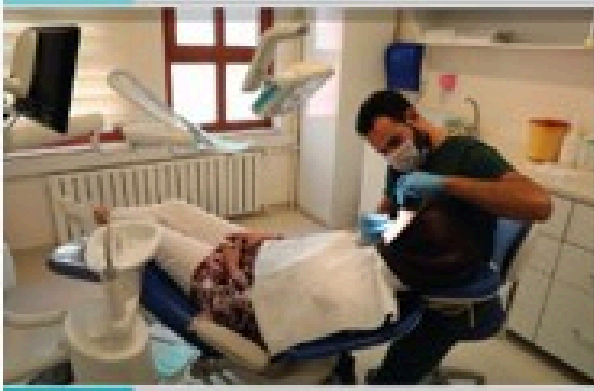
<b>KÜTAHYA SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ</b>			
<b>2022-2026 STRATEJİK PLAN HAZIRLIK ZAMAN ÇİZELGESİ</b>			
<b>AŞAMA</b>	<b>FAALİYETLER</b>	<b>SORUMLU KİŞİ VE BİRİMLER</b>	<b>DÖNEM</b>
<b>HAZIRLIK ÇALIŞMALARI</b>	Stratejik Plan Genelgesinin (1 Nolu) Hazırlanması.	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı	<b>ŞUBAT 2019</b>
	Strateji Geliştirme Kurulunun Oluşturulması.	Üst Yönetici	
	Stratejik Plan Hazırlık Çalışmalarının Başladığının ve Strateji Geliştirme Kurulunun Genelge -1 ile Duyurulması.	Üst Yönetici	
	Stratejik Planlama Ekibinin Oluşturulması	Strateji Geliştirme Kurulu	
	Stratejik Plan Hazırlık Programı ve Zaman Çizelgesinin Hazırlanması	Stratejik Planlama Ekibi	
	Stratejik Plan Hazırlık Programı ve Zaman Çizelgesinin Onaylanması	Strateji Geliştirme Kurulu	
<b>DURUM ANALİZİ</b>	Kurumsal Tarihçe	Stratejik Planlama Ekibi	<b>ARALIK 2020</b>
	Gerekmesi Durumunda Alt Çalışma Gruplarının Kurulması	Stratejik Planlama Ekibi	
	Mevzuat Analizi	Stratejik Planlama Ekibi	
	Üst Politika Belgeleri Analizi	Stratejik Planlama Ekibi	
	Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi	
	Paydaş Tespit ve Önceliklendirilmesi	Stratejik Planlama Ekibi	
	Paydaşların Değerlendirilmesi	Stratejik Planlama Ekibi	
	Paydaş Mülakat/Anket Soruları Tespit ve Kesinleştirme	Çalışma Ekipleri	
	Paydaş Mülakatları/Anketleri	Çalışma Ekipleri	
	Paydaş Ürün/Hizmet Matrisi Oluşturma	Çalışma Ekipleri	
	Paydaş Mülakatları/Anketleri Değerlendirme	Çalışma Ekipleri	
	Kurum İçi Analiz	Stratejik Planlama Ekibi	
	insan Kaynakları Yetkinlik Analizi	Çalışma Ekipleri	
	Kurum Kültürü Analizi	Çalışma Ekipleri	
	Akademik Faaliyet Analizi	Çalışma Ekipleri	
	Yükseköğretim Sektör Analizinin Yapılması	Çalışma Ekipleri	
	Güçlü ve Zayıf Yönler ile Fırsat ve Tehditlerin Belirlenmesi	Çalışma Ekipleri	
Tespitler ve İhtiyaçların Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi		
Durum Analiz Raporunun Oluşturulması	Stratejik Planlama Ekibi		
<b>GELECEĞE BAKIŞ</b>	Misyon ve Vizyonun Oluşturulması için Perspektif Vermesi	Rektör	<b>OCAK 2021</b>
	Misyon ve Vizyonun Belirlenmesi için Paydaşların Katkısının Alınması	Stratejik Planlama Ekibi	
	Misyon, Vizyon ve Temel Değerlere Yönelik Alternatif Çalışmalar yapılması.	Stratejik Planlama Ekibi	
	Alternatif Misyon, Vizyon ve Temel Değer Taslaklarının Strateji Geliştirme Kurulunun Uygun Görüşüne sunulması.	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı	
	Misyon, Vizyon ve Temel Değerlere Son Şeklinin Verilmesi.	Strateji Geliştirme Kurulu	

<b>FARKLI LAŞMA STRATEJİSİ</b>	Konum Tercihinin Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi	<b>OCAK 2021</b>
	Başarı Bölgesi Tercihinin Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi	
	Değer Sunumu Tercihinin Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi	
	Temel Yetkinlik Tercihinin Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi	
	Farklılaşma Stratejisine Son Şeklinin Verilmesi ve Onaylanması	Strateji Geliştirme Kurulu	
<b>STRATEJİ GELİŞTİRME</b>	Taslak Amaç ve Hedeflerin Belirlenmesine Katkı Sunulması.	Harcama Birimleri	<b>ŞUBAT 2021</b>
	Taslak Amaç ve Hedeflerin Farklılaşma Stratejisi Çerçevesinde Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi	
	Taslak Amaç ve Hedeflerin Nihai Hale Getirilmesi	Strateji Geliştirme Kurulu	
	Stratejik Hedeflerin Göstergelerin Belirlenmesi, Önceliklendirilmesi ve Önerilmesi	Stratejik Planlama Ekibi	
	Belirlenmiş olan Amaç ve Hedefleri Gerçekleştirecek Stratejilerin Belirlenmesi ve	Stratejik Planlama Ekibi	
	Hedeflere Yönelik Risklerin Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi	
	Risklere Yönelik Kontrollerin Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi	
	Kontrollerin Fayda Maliyet Analizinin Yapılması	Stratejik Planlama Ekibi	
	Maliyetlendirilmenin Yapılması	Stratejik Planlama Ekibi	
	Stratejik Amaç ve Hedeflerden Sorumlu Olanların Belirlenmesi	Stratejik Planlama Ekibi	
	Stratejik Amaç, Hedef, Strateji ve Göstergelerin Onaylanması	Strateji Geliştirme Kurulu	
	<b>STRATEJİK PLAN OLUŞTURULMASI</b>	Taslak Stratejik Plana Son Şeklinin Verilmesi	
Taslak Stratejik Planın Onaylanması		Strateji Geliştirme Kurulu	
Taslak Stratejik Planın Değerlendirilmek Üzere Strateji ve Bütçe Başkanlığına Gönderilmesi		Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı	
Kalkınma Bakanlığında Gelen Değerlendirmeler Çerçevesince Taslak Stratejik Planın Gözden Geçirilmesi		Stratejik Planlama Ekibi	
Stratejik Planın Onaylanması		Strateji Geliştirme Kurulu	
Stratejik Planın Üniversite internet Sayfasından Duyurulması		Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı	
Stratejik Planın Mevzuatta Sayılan İlgili Yerlere ( Hazine ve Maliye Bakanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, TBMM, Sayıştay) gönderilmesi		Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı	
<b>İZLEME</b>	Plan Döneminin ilgili yılına ilişkin performans göstergelerinin değerlendirilmesi	Strateji Geliştirme Kurulu	<b>HERYIL OCAK VE HAZİRAN AYI İÇERİSİNDE</b>
	Performans Programı, Faaliyet Raporu, Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu ve diğer raporlarda yer alan bilgi ve gelişmelere ilişkin değerlendirmeler		
	Stratejik Planda yer alan amaç ve hedefler ve bu hedeflere ulaşılabilmesi adına belirlenen performans göstergelerindeki gerçekleşme oranlarının tespiti ve sapmaların açıklanması ve raporlanması.		





# DURUM ANALİZİ





## 2. DURUM ANALİZİ

### 2.1. Kurumsal Tarihçe

Üniversitemiz, 2018 yılında 18.05.2018 tarihli ve 7141 sayılı Kanun ile Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi adı ile kurulmuş olup,

- a) Kütahya Dumlupınar Üniversitesine bağlı iken bağlantısı değiştirilerek Rektörlüğe bağlanan Diş Hekimliği Fakültesi ile Tıp Fakültesinden, Kütahya Dumlupınar Üniversitesine bağlı Kütahya Sağlık Yüksekokulunun fakülteye dönüştürülmesi ve adı ile bağlantısının değiştirilmesi ile oluşturularak Rektörlüğe bağlanan Sağlık Bilimleri Fakültesinden, Rektörlüğe bağlı olarak yeni kurulan Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesinden,
- b) Kütahya Dumlupınar Üniversitesine bağlı iken bağlantısı değiştirilerek Rektörlüğe bağlanan Gediz Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu ile Simav Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulundan, Rektörlüğe bağlı olarak yeni kurulan Kütahya Meslek Yüksekokulundan,
- c) Kütahya Dumlupınar Üniversitesine bağlı Sağlık Bilimleri Enstitüsünün adı ve bağlantısının değiştirilmesi ile oluşturularak Rektörlüğe bağlanan Lisansüstü Eğitim Enstitüsünden,
- d) Üniversitemizin Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu adının Tavşanlı Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu olarak değiştirilmesi 16/01/2020 tarihli Yükseköğretim Genel Kurul toplantısında incelenmiş ve 2547 Sayılı Kanun'un 2880 Sayılı Kanun'la değişik 7/d-2 maddesi uyarınca, uygun görülerek, Tavşanlı Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulundan oluşmaktadır.

### 2.2. Uygulanmakta olan stratejik planın değerlendirilmesi

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi ilk defa stratejik plan hazırlayacağından, geçmiş dönem stratejik plan değerlendirmesi bulunmamaktadır.

### 2.3. Mevzuat Analizi

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi (KSBU), 18.05.2018 tarih ve 30425 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan 7141 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 7'nci maddesiyle 2809 sayılı Kanun'a eklenen Ek Madde-180. maddesi ile Kütahya'da yeni bir üniversite olarak kurulmuştur.

Yükseköğretim kurumlarının kuruluş, görev ve sorumlulukları 7.11.1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 130. Maddesi'nde tanımlanmaktadır. Üniversitemizin teşkilatlanma, işleyiş, görev ve sorumlulukları ile eğitim-öğretim, araştırma, yayım, öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer personel ile ilgili esasları bir bütünlük içinde 2547 sayılı Kanun kapsamında; idari yapısı ise Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatının Kuruluş ve Görevlerine İlişkin Esasları Hakkında 124 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmiştir.

Üniversitemizin tüm etkinlikleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, ilgili yılın Bütçe Kanunu, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ve ilgili yönetmeliklerle, bunların verdiği yetkiye dayanarak çıkarılan yönergelere uygun olarak yürütülmektedir. Üniversitelerin işleyişi ile ilgili kanun ve yönetmeliklerin listesi Yükseköğretim Kurulu'nun web sayfasında mevcuttur. Üniversitemizin 2022-2026 Stratejik Planı, Onbirinci Kalkınma Planı çerçevesinde ve yükseköğretim kurumları ile ilgili mevzuata uygun olarak hazırlanmıştır.

**Tablo 4. Mevzuat Analiz Tablosu**

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespitler	İhtiyaçlar
Bilimsel araştırma proje tekliflerini değerlendirmek, kabulü, desteklenmesi, bunlara ilişkin hizmetleri yürütmek, izlemek, sonuçlarını değerlendirmek ve kamuoyuna duyurmak	<ul style="list-style-type: none"> <li>2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu m. 4/c, 58 ve Ek Madde 28</li> <li>5746 Sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun</li> <li>6550 Sayılı Araştırma Altyapılarının Desteklenmesine Dair Kanun</li> <li>6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu</li> <li>4691 Sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu</li> <li>Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Projeleri Hakkında Yönetmelik</li> </ul>	Üniversitemizde bilimsel araştırma alt yapısının tamamlanmamış olması. Teknoloji Transfer Ofisinin yeni kurulmuş olması nedeniyle, Üniversite-Sanayi işbirliği kapsamında yapılabilecek bilimsel araştırma projelerine yönelik farkındalığın oluşmaması. Üniversitemizde bilimsel araştırma projelerinin yetersiz düzeyde olması.	Bilimsel araştırma projelerine ilişkin akademik personele bilgilendirmeler yapılmalıdır. Akademik personel proje teklifi hazırlama ve yürütme konusunda teşvik edilmelidir. Bilimsel araştırma alt yapısı geliştirilmelidir.
Kamu Kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılması adına idarenin kanunlara uygun olarak faaliyet göstermesini sağlamak, varlıkların israfını önlemek ve kayıplara karşı korunmasını sağlamak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 1., 3., 55. 60 ve 61. maddeleri</li> <li>İç Kontrol ve Ön Mali Kontrolle İlişkin Usul ve Esasların 4. maddesi</li> <li>2809 Sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu</li> <li>2886 Sayılı Devlet İhale Kanunu</li> <li>4735 Sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu</li> <li>6245 Sayılı Harcırah Kanunu</li> <li>4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu</li> </ul>	Muhasebe biriminde “muhasebe yetkilisi sertifikası”na haiz personelin ve mali hizmetler uzmanı personelin istihdam edilememiş olması, muhasebe biriminde personel yetersizliğinden dolayı kanunun öngördüğü birim yapısına ulaşamaması.	Kurum genelinde personel sayılarının artırılması ve mali iş ve işlemlerde uzmanlaşmanın sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılması.
Kendi ihtisas gücü ve maddi kaynakları ile toplumun ihtiyaçları ve kalkınma planları ilke ve hedeflerine uygun ülkenin ihtiyacı olan dallarda ve sayıda insan gücü yetiştirmenin yanısıra bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anayasanın 130., 131. ve 132. Maddeleri</li> <li>2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 4., 5. ve 12. maddeleri</li> </ul>	Akademik ve idari birimlerin iş ve eylemlerinin yasal çerçevesini oluşturacak yönetmelik, yönerge gibi ikincil yasal mevzuatın tamamlanmamış olması.	Tüm birimlerde mevcut iş ve işlemlere yönelik mevzuat analizi yapılarak ikincil ve üçüncül düzey mevzuatın hazırlanması.
Sağlık hizmetleri ile diğer hizmetlerde modernleşmeyi, üretimde artışı sağlayacak çalışma ve programlar yapmak, uygulamak ve yapılanlara katılmak, bununla ilgili kurumlarla iş birliği yapmak ve çevre sorunlarına çözüm getirici önerilerde bulunmak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yükseköğretim Kanununun 12. maddesi</li> <li>2872 Sayılı Çevre Kanunu</li> <li>3359 Sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu</li> </ul>	Sağlık hizmetleri kapsamında bilimsel araştırmalar ile paydaş iş birliğinin yeterli düzeyde olmaması. Sağlık hizmeti verilen fiziki alanların yetersiz olması.	Sağlık teknolojilerine yönelik Ar-Ge çalışmalarının artırılmasına yönelik farkındalık çalışmaları yapılmalıdır. Bölgede medikal sanayi kümelenmesinin oluşturulması sağlanmalıdır.
Eğitim teknolojisini üretmek, geliştirmek, kullanmak, yaygınlaştırmak.	<ul style="list-style-type: none"> <li>5746 sayılı Araştırma, Geliştirme Ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun</li> <li>6550 sayılı Araştırma Altyapılarının Desteklenmesine Dair Kanun</li> <li>6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu</li> <li>4691 Sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu</li> <li>Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Projeleri Hakkında Yönetmelik</li> </ul>	Eğitim öğretim alt yapısında kullanılmak üzere dijital kaynakların etkin ve yeterli düzeyde olmaması	Eğitim öğretimde dijitalleşmeye yönelik yazılım ve alt yapı faaliyetleri geliştirilmelidir.

## 2.4. Üst politika belgeleri analizi

Ülkemizin 2019-2023 hedefleri doğrultusunda hazırlanan Onbirinci Kalkınma Planı; uzun vadeli bir perspektifle ülkemizin kalkınma vizyonunu ortaya koyarak, milletimizin temel değerlerini ve beklentilerini karşılamak, ülkemizin uluslararası konumunu yükseltmek ve halkımızın refahını artırmak için temel yol haritası olacak şekilde hazırlanmıştır. Planda, ekonominin yapısı uzun vadede istikrarı ve sürdürülebilirliği sağlayacak şekilde dönüşüme tabi tutularak, eğitim hamlesiyle beşerî sermayenin, milli teknoloji hamlesiyle teknoloji ve yenilik kabiliyetinin artırılması hedeflenmektedir. Benzer şekilde, ulusal kalkınmanın yerelden güçlendirilmesi, bölgesel potansiyelin yerelde yoğunlaşan çalışmalarla harekete geçirilmesi, bölgeler arası ve bölge içi gelişmişlik farklarının azaltılması hedefleri ile faaliyet gösteren Zafer Kalkınma Ajansı'nın "Bölgesel kalkınma için yönetim ve koordinasyon aracı" olarak tanımlanan 2014-2023 bölge planında, ekolojik dengeyi gözetken, bilgi temelli ekonomisi ile katma değer yaratan, rekabet gücü ve yaşam kalitesi artan, dengeli büyüyen, gelişen ve öğrenen bölge vizyonuna yönelik hedefler belirlenmiştir. Bu kapsamda üniversitemizin Stratejik Planı'nda başta Onbirinci Kalkınma Planı olmak üzere TR33 Bölge planı, bölgenin öncelikli alanları ve ülkenin sürdürülebilir kalkınma amaçları dikkate alınmıştır. Üniversitemizin misyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerinin üst politika belgeleri ile ilişkili olmasına önem verilmiştir.

## 2.5. Faaliyet alanları ile ürün ve hizmetlerin belirlenmesi

Tablo 5'de verildiği gibi Üniversitemizin hizmet verdiği eğitim-öğretim ve araştırma-geliştirme alanlarını kapsayan temel faaliyetlerin yanı sıra sosyo-kültürel ve sağlık alanında topluma sunulan hizmetler ve kamu-üniversite-sanayi işbirlikleri alanlarındaki hizmet ve ürünler ile bu hizmet ve ürünlerin üretilmesini sağlayan destek hizmetleri yer almaktadır.

**Tablo 5 .Faaliyet Alanı – Ürün / Hizmet Listesi**

Faaliyet Ürün/Hizmetler	
Eğitim-Öğretim	Önlisans Eğitim Programı
	Lisans Eğitim Programı
	Lisansüstü Eğitim Programı
	Sertifika Programları
	Dil Eğitimi Programı
	Uzmanlık Eğitimi
Araştırma-Geliştirme	Bilimsel Yayınlar
	Atıflar
	Ödüller
	Bilimsel Araştırma Projeleri
	Uygulama ve Araştırma Merkezlerinin Faaliyetleri
	Sanayi İşbirliği Projeleri
	Ulusal/Uluslararası Projeler
	Araştırma Programları
	Patent, Faydalı Model, Endüstriyel Tasarım Faaliyetleri
	Girişimcilik Faaliyetleri
Teknokent Faaliyetleri	
Toplumsal Katkı	Halkla İlişkiler ve Tanıtım Faaliyetleri
	Sosyal Sorumluluk Projeleri
	Yaşam Boyu Öğrenme Eğitimleri
	Sosyal ve Kültürel Etkinlikler
	Sağlık Hizmeti Faaliyetleri Danışmanlık Faaliyetleri
Yönetim ve Destek Hizmetleri	Mali Hizmetler
	Fiziki Hizmetler
	Beşerî Hizmetler

## 2.6. Paydaş analizi

### a. Paydaşların Tespiti

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, paydaşların kim olduğunu anlayabilmek için hem Kalite Komisyon Üyeleri hem de Stratejik Plan Çalışma Ekibi ile bir araya gelerek paydaş analizi yapmıştır. Yapılan değerlendirme sonunda kurumla doğrudan veya dolaylı olarak ilişki içerisinde olan paydaşlar listelenmiş ve aşağıdaki şekilde gruplandırılmıştır;

#### İç Paydaşlar

- Öğrenciler
- Akademik Personeller
- İdari Personeller

#### Dış Paydaşlar

- Mezun Öğrenciler
- Diğer Üniversiteler
- Mezunlar
- Cumhurbaşkanlığı Politika Kurulları, Başkanlıklar ve Ofisler
- Bakanlıklar
- Kütahya Emniyet Müdürlüğü
- İl Jandarma Komutanlığı
- ÖSYM
- Kütahya Valiliği
- Yükseköğretim Kurulu
- KOSGEB
- TÜBİTAK
- Ulusal Ajans
- TUBA
- OSB Yönetimleri
- Teknokentler
- Kütahya Belediyesi
- Kütahya İlçe Belediyeleri
- Ticaret ve Sanayi Odaları
- Büyükelçilikler
- Diğer Kamu Kuruluşları
- Sivil Toplum Kuruluşları
- Tedarikçiler
- Medya
- Kamuoyu/Bölge Halkı
- İşverenler ve İşveren Kuruluşlar
- Özel Sektör
- Meslek Odaları
- Diğer Hastaneler

### b. Paydaşların Önceliklendirilmesi

Bir yükseköğretim kurumu olarak Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, yapısı ve faaliyetleri gereği birçok kurum ve kuruluşla ilişki içerisinde. Ancak her kuruluşun üniversitenin faaliyetleri üzerindeki önem derecesi ve etki düzeyi değişmektedir. Stratejik Plan Çalışma Ekibi, üniversiteye yüksek düzeyde ve düşük düzeyde etkisi veya önem derecesi olan kuruluşları listeleterek önceliklerini Tablo 6'da verildiği gibi listelemiştir.

**Tablo 6.** Paydaş Önceliklendirme Tablosu

Paydaş Adı	İç/Dış Paydaş	Önem Derecesi	Etki Derecesi	Önceliği
Akademik Personel	İP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
İdari Personel	İP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
Öğrenciler	İP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
Akademik Birimler	İP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
İdari Birimler	İP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
KSBÜ Evliya Çelebi Eğitim ve Araştırma Hastanesi	İP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
KSBÜ Ağız ve Diş Sağlığı Araştırma ve Uygulama Merkezi	İP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
Diğer Üniversiteler	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
Mezunlar	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
Cumhurbaşkanlığı Politika Kurulları, Başkanlıklar ve Ofisler	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
Bakanlıklar	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
ÖSYM	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
Kütahya Valiliği	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
Yükseköğretim Kurulu (YÖK)	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
KOSGEB	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
TUBİTAK	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
Ulusal Ajans	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
TUBA	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
Teknokentler	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
OSB Yönetimleri	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
Kütahya Belediyesi	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
Kütahya İlçe Belediyeleri	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
Ticaret ve Sanayi Odaları	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
Büyükelçilikler	DP	Yüksek	Zayıf	Bilgilendir, Çalışmalara dahil et
Diğer Kamu Kuruluşları	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
Sivil Toplum Kuruluşları	DP	Yüksek	Güçlü	Birlikte çalış
Tedarikçiler	DP	Düşük	Güçlü	Çalışmalara dahil et
Medya	DP	Yüksek	Zayıf	Bilgilendir, Çalışmalara dahil et
Kamuoyu/Bölge Halkı	DP	Yüksek	Zayıf	Bilgilendir, Çalışmalara dahil et
İşverenler ve İşveren Kuruluşlar	DP	Düşük	Güçlü	Bilgilendir
Özel Sektör	DP	Düşük	Güçlü	Bilgilendir
Meslek Odaları	DP	Yüksek	Zayıf	Bilgilendir, Çalışmalara dahil et
Diğer Hastaneler	DP	Yüksek	Zayıf	Bilgilendir, Çalışmalara dahil et



**Tablo 7. Paydaş-Ürün/Hizmet Matrisi**

Paydaşlar	Eğitim-Öğretim						Araştırma-Geliştirme											Toplumsal Katkı					Yönetim ve Destek Hizmetleri			
	Önlisans Eğitim Programı	Lisans Eğitim Programı	Lisansüstü Eğitim Programı	Sertifika Programları	Dil Eğitimi Programı	Uzmanlık Eğitimi	Bilimsel Yayınlar	Atıflar	Ödüller	Bilimsel Araştırma Projeleri	Uygulama ve Araştırma Merkezlerinin Faaliyetleri	Sanayi İşbirliği Projeleri	Ulusal/ Uluslararası Projeler	Araştırma Programları	Patent, Faydalı Model, Endüstriyel Tasarım Faaliyetleri	Girişimcilik Faaliyetleri	Teknokent Faaliyetleri	Girişimcilik, Teknoloji Yönetimi ve İnovasyon Yönetimi Dersleri	Halkla İlişkiler ve Tanıtım Faaliyetleri	Sosyal Sorumluluk Projeleri	Yaşam Boyu Öğrenme Eğitimleri	Sosyal ve Kültürel Etkinlikler	Sağlık Hizmeti Faaliyetleri	Mali Hizmetler	Fiziki Hizmetler	Beşeri Hizmetler
Akademik Personel	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
İdari Personel	X	X	X	X	X	X				X	X				X	X	X		X	X		X	X	X	X	X
Öğrenciler	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Akademik Birimler	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
İdari Birimler	X	X	X	X	X	X				X	X				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
KSBÜ Evliya Çelebi Eğitim ve Araştırma Hastanesi	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Diğer Üniversiteler	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Mezunlar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Cumhurbaşkanlığı Politika Kurulları, Başkanlıklar ve Ofisler	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Bakanlıklar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ÖSYM	X	X	X	X	X	X													X		X			X	X	X
Kütahya Valiliği	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
YÖK	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
KOSGEB	X	X	X	X			X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X		
TUBİTAK	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ulusal Ajans	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
TUBA			X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Teknokentler	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
OSB Yönetimleri	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Kütahya Belediyesi	X	X	X	X					X	X	X	X				X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Kütahya İlçe Belediyeleri	X	X	X	X					X	X	X	X				X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Ticaret ve Sanayi Odaları	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Büyükelçilikler	X	X	X		X	X			X			X							X	X	X					
Diğer Kamu Kuruluşları	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sivil Toplum Kuruluşları	X	X	X	X	X				X	X	X	X	X						X	X	X	X	X			
Tedarikçiler	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	
Medya	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Kamuoyu/Bölge Halkı	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
İşverenler ve İşveren Kuruluşlar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Özel Sektör	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Meslek Odaları	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X
Diğer Hastaneler	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

### c. Paydaş Görüşlerinin Alınması ve Değerlendirilmesi

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin yürüttüğü Eğitim-Öğretim, Ar-Ge ve Toplumsal Katkı hizmetlerinin kalitesinin sürdürülmesi ve geliştirilmesinde ve ayrıca bu faaliyetler için gerekli olan kaynak dağılımının etkin ve verimli bir şekilde yapılmasında paydaşların sürece dahil edilmesi büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle, hizmetlerden yararlanan paydaşların görüş, öneri ve beklentilerini alabilmek, ihtiyaçlarını ölçümlemek, kurumu algılama seviyelerini tespit etmek, hizmet ve ürünlerin ihtiyaçlar doğrultusunda geliştirilmesi ve iyileştirilmesine yardımcı olacak katkılarına alabilmek amacıyla hem elektronik ortamda hem de yüz yüze cevaplanmak üzere iç ve dış paydaşlara yönelik çalışmalar (anket, odak grup görüşmesi vb.) düzenlenmiş paydaşlarımıza sunularak görüşleri alınmıştır.

**İç Paydaş Analizi:** İç paydaşlar olarak; öğrencilere, akademik personele ve idari personele anket uygulaması yapılmıştır. Ayrıca, akademik birim bazında ilgili birimin akademik personelleri ile çevrimiçi görüşülerek personelin yürütülen faaliyetlerde karşılaştıkları sorunlar ve beklentilerine yönelik görüşleri alınmıştır. İç paydaşlarla yapılan görüşme sonuçları aşağıdaki gibi alt başlıklar halinde verilmiştir;

**Akademik Personel Değerlendirmeleri:** Akademik personelle yapılan görüşmelerde; akademik personelin hem kurumun hem de birimin bir mensubu olmaktan yüksek düzeyde memnuniyet duydukları görülmektedir. Bu durum personelin kurum kültürünün oluşması ve kendini kuruma ait hissetmesi açısından önem arz etmektedir. Benzer şekilde akademik personelin %70,60'ı üniversitenin beklentilerini karşıladığını düşünürken %18,40'i bu konuda bir fikri olmadığını dile getirmiştir. Stratejik Planı oluşturduğumuz 2021 yılında personel sayısı 439 ve memnuniyet düzeyi %69,60 iken bugün akademik personel sayısı 669'e yükselmesine rağmen memnuniyet düzeyinde bir artış gerçekleşmiştir.

Yine Stratejik Plan hazırlama aşamasında yapılan memnuniyet anketlerinde çalışanların çoğunun göreve yeni başlamış olması nedeniyle kurum ile ilgili birçok soruda "Fikrim Yok" şıkkının ağırlıklı olarak işaretlendiği anlaşılmıştır. Ancak 2023 yılında yapılan memnuniyet anketlerine bakıldığında çalışanların %84'ünün görev yaptığı akademik birimin bir mensubu olmaktan memnuniyet duyduğu, yine çalışanların %86,40'ının Üniversitemizin bir mensubu olmaktan memnuniyet duyduğu gözlemlenmiştir. Bu da Üniversitemizin kuruluş aşamasından bu yana gerçekleştirmiş olduğu faaliyetlerin ve yönetim anlayışının memnuniyetle karşılandığını ortaya koymaktadır.

Ankete katılan akademik personelin büyük bir çoğunluğu üniversitenin hedef belirleme ve bu hedefleri gerçekleştirme performansından memnuniyetlerini dile getirmişlerdir. Stratejik Plan hazırlama döneminde katılımcıların, üniversitenin Türkiye'de ki diğer üniversiteler içindeki konumuna ilişkin görüşleri %43,68 iken 2023 yılında bu oran %52'ye yükselmiştir. Bu da Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin kurumsallaşma çabalarının kurum personeline memnuniyet yarattığını göstermektedir. Ayrıca 2021 yılında personelin Üniversitenin faaliyetlerine yönelik personelin farkındalığının artırılmasına yönelik yapılan faaliyetlerin olumlu bir katkı sağladığı anlaşılmaktadır.

Akademik personelin hem yönetim-personel arası iletişimden hem akademik-idari personel arası iletişimden hem de akademik personellerin birbirileri ile olan iletişiminden yüksek düzeyde memnuniyet duydukları anlaşılmaktadır. En yüksek düzeyde memnuniyetin %88'lik bir oranla "Üniversite üst yönetimine (Rektör, Rektör Yardımcıları) ulaşılabilirlik" konusunda olduğu görülmektedir. Daha önce "akademik birim yöneticilerine (Dekan, Müdür, Bölüm Başkanı gibi) ulaşılabilirlik" konusunda yüksek düzeyde memnuniyet söz konusu idi. Bunun üzerine her yıl Rektör ve Rektör Yardımcıları düzeyinde tüm personel ve öğrencilerle yüz yüze görüşme gerçekleştirildi. Bu nedenle, 2021 yılında %85,10 olan "Üniversite üst yönetimine (Rektör, Rektör Yardımcıları) ulaşılabilirlik" ifadesine yönelik memnuniyet düzeyi %88'e yükselmiştir.

**İdari Personel Değerlendirmeleri:** Yapılan görüşmeler neticesinde idari personelin hem kurumun hem de birimin bir mensubu olmaktan yüksek düzeyde memnuniyet duydukları görülmektedir. Bu durum, personelin kurum kültürünün oluşması ve kendini kuruma ait hissetmesi açısından önem arz etmektedir. İdari personelin %65,90'ı üniversitenin beklentilerini karşıladığını düşünürken %81,40'ı görev yaptığı birimin mensubu olmaktan, %82,90'ı ise üniversitenin mensubu olmaktan memnun olduğunu dile getirmiştir. Personel sayısı 2021'e göre ciddi artış göstermesine rağmen 2021 yılına göre memnuniyet düzeyleri ciddi oranda artış göstermiştir. 2021 yılında idari personelin, üniversitenin beklentilerini karşılama düzeyi %73,20, çalıştıkları birimin bir mensubu olmaktan duydukları memnuniyet %73,20 ve üniversitenin bir mensubu olmaktan duydukları memnuniyet %73,30 civarlarında idi. Bu da kurumun kurumsallaşma çabalarının idari personel tarafından memnuniyetle karşılandığını göstermektedir. Benzer şekilde görüşmeye katılan idari personelin büyük bir çoğunluğu, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin yönetim anlayışından, personelin yönetim süreçlerine dahil edilmesinden, üniversitenin yenilik ve değişim çabalarından, iş yerindeki huzur ortamından memnun olduklarını ifade etmişleridir.

Son olarak, 2021-2023 yılları arası idari personelin hem yönetim-personel arası iletişimden hem akademik-idari personel arası iletişimden hem de idari personellerin birbirileri ile olan iletişiminden duydukları memnuniyete yönelik değişime bakıldığında, personelin memnuniyet düzeyinin pozitif yönde artış gösterdiği tespit edilmiştir. En yüksek düzeyde memnuniyetin "kurum içi iletişim araçlarının (e-posta, duyurular gibi) yeterliliği" konusunda olduğu görülürken en düşük düzeyde memnuniyet "akademik personel ile iletişim ve ilişkileri" konusunda oluşmuştur.

**Öğrenci Değerlendirmeleri:** Öğrencilerin beklentilerinin ve memnuniyet düzeylerinin tespitine ilişkin yapılan ankete katılan öğrencilerin %27,10'u, puanları sadece buraya yettiği için Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'ni tercih ederken, %26,60'ı ailesi burada yaşadığı için, %35,70'i öğrenim gördükleri birimin iş olanaklarının fazla olması ve iyi bir gelecek sunması, %65,60'ı iyi bir iş, kariyer ve gelecek sunması nedeniyle üniversitemizi tercih etmişlerdir. 2021 yılında %32,20'si puanı buraya yettiği için üniversitemizi tercih ederken bu oranın %27,10'a düşmesi, üniversitemizin görünürlüğünün ve kurumsallaşma düzeyinin arttığını göstermesi açısından memnuniyet vericidir.

Ankete katılan öğrencilerin Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'ne yönelik beklentilerine bakıldığında; öğrencilerin %65,60'ı gibi büyük bir çoğunluğu biriminden iyi bir iş, gelecek ve kariyer beklentisi içindedir. Öğrencilerin yalnızca %1,50'si sosyal, kültürel ve sportif aktivitelerin artırılmasını, %2,20'si yabancı dil öğrenme imkanlarının artırılmasını ve %1,50'si sosyal sorumluluk bilincinin kazandırılmasını beklemektedir.

Ankete katılan öğrencilerin Eğitim-Öğretim süreçlerine ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde; genel olarak Eğitim-Öğretim faaliyetlerine ilişkin memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle öğretim elemanlarının derslerde öğretim teknolojilerini (projeksiyon cihazı, bilgisayar vb.) etkili olarak kullanmaları konusunda yüksek düzeyde bir memnuniyet görülmektedir. Ayrıca, kayıt ve sınav döneminde Öğrenci Bilgi Sistemi'nin (OBS) etkin bir şekilde kullanılabilmesi, sunulan alt yapı imkanları açısından önem arz etmektedir.

2021 yılında öğrencilerin alınan geri bildirimlerine bakıldığında düşük düzeyde bir memnuniyet söz konusu iken 2023 yılında 8 birimlik bir artış görülmüştür. 2021 yılından itibaren akademik danışmanlık faaliyetlerine yönelik yapılan çalışmaların sonuç göstermesi memnuniyet vericidir.

**Dış Paydaş Analizi:** Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi olarak tüm dış paydaşlarla birebir görüşerek faaliyetlerin değerlendirilmesi mümkün olmadığından TR33 bölgesinde faaliyet gösteren ve üniversite ile temas halinde olan paydaşlar değerlendirme sürecine dahil edilmiştir. Bu nedenle Dış paydaşlar olarak; Kütahya Valiliği, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya Ticaret ve Sanayi Odası, Zafer Kalkınma Ajansı, Kütahya İl Sanayi ve Teknoloji Müdürlüğü, Kütahya Termal ve Sağlık

Turizm Derneği, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Kütahya Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü, Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü, Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü, KOSGEB Kütahya İl Müdürlüğü ve TKDK İl Koordinatörlüğü gibi geniş bir kitle ile hem genel bir toplantıda hem de birebir görüşülerek kurumun faaliyetleri, kurumun paydaşların gözündeki imajı, kurumun görünürlüğü ve paydaşların kurumdaki beklentileri ile ilgili görüşleri alınmış ve aşağıda verilen başlıklar altında değerlendirilmiştir.

**Kurumun İmajı:** Paydaşlarla yapılan görüşmelerde kurumun farklı bir duruşa sahip olduğu, bu duruşunu hem kurumun fiziki yapısına hem de personeline yansıttığı, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin kurulması ile birlikte Tıp ve Diş Hekimliği fakültelerinin kabuğunu kırmasının sağlandığı Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin bölgede bir ihtisas üniversitesi olarak kurulmasının bölgeye bir güç ve heyecan kattığı, bölgeye bilimsel çalışmalar açısından ivme kazandırdığı ve şehrin imajını artırdığı anlaşılmıştır. Paydaşlara göre ihtisaslaşma ile kurumun bütün enerjisini (fiziki, teknik ve beşerî kaynakların) tek bir alana kanalize etmesi, daha güçlü ve görünür çalışmaların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bir üniversitenin her alanda faaliyet göstermesinden ziyade tematik bir alanda faaliyet göstermesi, faaliyetlerin katma değeri yüksek bir çıktıya dönüşmesi açısından değerlidir. Bu nedenle, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin kurulması ile sağlık alanında faaliyet gösteren birimlerin görünürlüğü ve bölgede bilinirliği daha fazla artmıştır. Özellikle son dönemlerde alanında uzman cerrahların hastanede çalışmaya başlaması, hastaların diğer illere sevk edilmeden Kütahya'da tedavi edilmesi, Kütahya Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi gibi ileri düzeyde tedavilerin yapıldığı bir hastanenin kurulması ve Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesi gibi her türlü teknolojik imkanları bünyesinde barındıran bir hastanenin olması Kütahya'ya güç katmıştır. Kütahya'da ikinci bir üniversitenin kurulması ile bilimsel çalışmalara ve alan uzmanlarına erişim daha fazla artmıştır. Bunların yanı sıra paydaşlar, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin prestijinin artması için afilliye bir hastane olmadan kendine ait bir araştırma hastanesinde faaliyet göstermesini önermişlerdir.

**Kurumun Misyon, Vizyon, Stratejik Amac ve Hedefleri:** Kütahya; Termal, Bor, Tarım ve Hayvancılık gibi konularda zengin bir altyapıya sahip bir ildir. Bu nedenle Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, sağlık alanında faaliyet gösteren bir üniversite olarak hedefleri arasına mutlaka sağlık turizmi, wellness ve geriatrik sağlık çalışmalarını eklemelidir. Bölgenin bu alanda gelişmesi ve Kütahya'nın bu alanda daha fazla turist çekebilmesi için üniversite diğer kurumlara öncülük etmelidir. Kütahya'da üst segmentlere hitap eden otel ve diğer işletmelerin sayısı son derece azdır. Bu nedenle, üniversite kendi vizyonunu bölgeye aktararak bölgenin üst düzey hizmet veren bir yer haline gelmesine yardımcı olmalıdır.

**Liderlik:** Kurum çok genç ve yeni olmasına rağmen iyi bir ekipten oluşmuştur. Üniversite yöneticisinin sağlık alanından olması, bilimsel çalışmalar konusunda iyi bir vizyona sahip olması ve üniversitedeki her bir faaliyeti bizzat takip etmesi kurumun ivme kazanmasında çok etkili olmuştur.

Kurum yöneticisinin sık sık toplantılar düzenlemesi, katıldığı hemen her toplantıda yaptıkları faaliyetler hakkında detaylı bilgi vermesi ve kurumları çok sık ziyaret ederek işbirliği oluşturma çabası üniversite ile ilgili bölgede daha güçlü bir farkındalık oluşmasını sağlamaktadır. Ancak, üniversitedeki diğer personellerin görünürlüğünün daha fazla artırılması gerekmektedir.

**Eğitim-Öğretim Faaliyetleri:** Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin mevcut bölümlerinin yanında Mühendislik ve Doğa Bilimleri, Adli Tıp Kurumu gibi yeni açılan bölümleri ile Veterinerlik Fakültesi gibi açılması planlanan bölümler, bölgenin doğrudan önceliklerine hizmet etmektedir. Ancak gerek yüksek lisans, gerek lisans gerekse önlisans ve kurs programları ile termal turizm ve sağlık turizmi alanında bölgenin ihtiyaç duyduğu ara elemanın yetişmesine katkıda bulunması önem arz etmektedir. Ayrıca, sağlıkta dijitalleşme ve yapay zeka ile ilgili konulara ağırlık verilmelidir.

Öğrencilerin yetkinliğinin artırılması için öğrencilerin daha fazla araştırmaya yönlendirmeleri gerekmektedir.

Kurumların personellerinin kendini geliştirmeye ihtiyaçları var. Hayat boyu öğrenme kapsamında sertifika eğitimleri veya lisansüstü eğitimlerle desteklenmedikleri sürece sahip oldukları yetkinliklerde bir düşüş yaşanmaktadır. Bu nedenle, hem Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin destek verebileceği alanlarda lisansüstü programlarını çeşitlendirmesi hem de ikili işbirliği ile hayat boyu öğrenme kapsamında kurumlara özgü sertifika programları düzenlemesi önem arz etmektedir.

Kurum mevcut yükseköğretim kurumlarında verilen eğitimlerden ziyade farklı konularda ihtisaslaştırarak kendini diğer üniversitelere göre farklı bir yerde konumlandırmalıdır. Kendine has bir eğitim hizmeti olmalıdır.

Kurumun akademik kadrosunu güçlendirmesi ve bu kadrosunun görünürlüğünü arttırması, daha nitelikli öğrencinin kurumu tercih etmesine tesir edecektir.

**Araştırma Geliştirme Faaliyetleri:** Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, genç bir üniversite olmasına ve hala yapılanmasını tamamlamaya çalışmasına rağmen 2018-2020 yılları arasında hem bilimsel açıdan hem de projeler açısından oldukça aktif çalışmıştır. Yeni olmasına rağmen BOREN'e başvurması çok önemlidir.

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin kurulması ile birlikte bölgenin sağlık alanındaki bilimsel çalışmalarında bir artış olmuştur. Sağlık alanında ihtisaslaşması ile zaten bir güç elde eden üniversite, teknolojik ve inovatif çalışmalarla bu gücünü arttırmalıdır. Özellikle, medikal cihazların geliştirilmesi, tarımsal mühendislik, farklı aromatik bitkilerin yetiştirilmesi gibi daha ileri düzeyde Ar-Ge faaliyetlerine ağırlık verilmesi, üniversitenin bölgede bilimsel araştırmalara liderlik etmesine vesile olacaktır.

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, hem TÜBİTAK'ın doktora programına ağırlık vermeli hem de yaptığı Ar-Ge çalışmalarını ürüne dönüştürerek Ar-Ge çalışmalarının görünürlüğünü arttırmalıdır. Ayrıca, sağlık alanında yapılan Ar-Ge çalışmalarını topluma sunarak, bölgenin bilimsel bilgi düzeyinin artırılmasına katkı sağlamalıdır.

**Toplumsal Katkı Faaliyetleri:** Bölgede sağlık alanında bir üniversitenin kurulması ile Tıp ve Diş Hekimliği gibi fakülteler daha büyük bir güç kazanmış ve bu güç bölgenin sağlık personeli ihtiyacını önemli ölçüde kapatmıştır. Ayrıca, daha önce bölgede sağlık, güzellik ve estetik alanında yetişmiş eleman bulunmadığından il dışındaki kurumlardan personel talep edilirken, şu anda bu talepler doğrudan Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'ne iletilebilmektedir. Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, bölgede faaliyet gösteren bir üniversite olduğundan çevreyi daha iyi tanımakta ve bölgenin ihtiyaçlarını daha iyi analiz edebilmektedir. Böylece, bölgede çalışacak sertifikalı insan kaynağının hangi yetkinliklere sahip olması gerektiğini daha iyi tespit edebilmektedir.

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin, Kadın Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi'ni kurarak bu alana yönelmesi takdire şayandır. Ayrıca, kurum personelinin bölgedeki dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetler yürüten kurumlarla ortak çalışması toplum açısından önemli bir katkıdır.

Sağlık temalı bir üniversite olarak Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin bölgedeki çocuklara madde bağımlılığı, sağlık sorunları, sürdürülebilirlik, geri dönüşüm, çevre kirliliği ve bunun insan sağlığı üzerindeki etkileri konusunda hem çocuklara hem de rehber öğretmenlere eğitim verilmesi erken yaşta farkındalık açısından kıymetlidir. Ayrıca, aile içi şiddet, anne-baba-çocuk iletişimi, cinsel istismar gibi konularda toplumun ciddi eğitim çalışmalarına ihtiyacı söz konusudur. Benzer şekilde,

özellikle pandemi döneminden en çok etkilenen kesim olan yaşlılara yönelik çalışmalar yapması üniversitenin toplumsal katkı yönünü son derece güçlü kılacaktır.

Akademik personelin toplumsal katkı çalışmalarına yönelik motivasyonlarının artırılması çok önemlidir. Özellikle pandemi gibi olağan üstü durumlarda akademik personelin özverili çalışması ve toplumsal çalışmalara ağırlık vermesi gerekmektedir. Bu anlamda üniversite personelinin motivasyonu istenen düzeyde değildir.

Kütahya’da eğilimin yüksek olduğu suç alanlarına yönelik bir davranış analizine ihtiyaç vardır. Öfke kontrolü, şiddet, madde bağımlılığı gibi konularda Kütahya’nın kök-neden araştırmalara ihtiyacı vardır ve bu konuda Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi’ne çok büyük bir görev düşmektedir.

**Üniversitenin İşbirliği Faaliyetleri:** Kütahya’da toplumun öğrenciye yönelik empati duygusunun artırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Yapılan faaliyetlerde genç dinamiğe daha fazla yer ve söz hakkı verilmelidir. Bölgenin gelişmişlik düzeyinin artırılabilmesi için tüm paydaşların bir araya gelerek daha güçlü bir sese sahip olması gerekmektedir. Ayrıca kurumların daha fazla insiyatif kullanarak atılım yapması gerekmektedir. Bu noktada Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi iletişime ve işbirliğine son derece açık bir üniversitedir. Tüm kurumların tek tek ziyaret edilmesi, paydaşların üniversiteye davet edilmesi, hocaların halka yönelik webinar programları düzenlemesi bunun bir göstergesidir. Hem öğrencilerin Kütahya’dan memnun ayrılarak üniversiteyi ve ili çevresine tavsiye etmesi hem de öğrencilerin ailelerinin çocuklarını gönül rahatlığı ile Kütahya’ya göndermesi için tüm kurumların bir araya gelerek Kütahya’nın sosyo-kültürel imkanlarının artırılmasına katkı sağlaması gerekmektedir.

Kütahya, güven duygusu yüksek bir şehirdir. Bu nedenle genç bir üniversite olan Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Kütahya’nın güvenini kazanabilirse çok büyük destek görebilir.

**İletişim Kanalları ve Bilgiye Erişim:** Kurumun sık sık toplantılar organize ederek yaptığı faaliyetleri anlatması farkındalık açısından çok büyük önem arz etmektedir. Ayrıca, toplantılarda bu faaliyetlerin tartışılması ve ihtiyaç halinde yeni hususları talep edebilme imkanının olması ikili işbirliği açısından değerlidir. Üniversitenin kendine ait “Sağlık Gazetesi”nin olması ve ayda bir basılan bu gazeteyi tüm kurumlara dağıtılması, üniversitede yapılan faaliyetlerin bilinirliğini arttırmaktadır. Hastaneler için randevu ve danışma masaları ile hizmete erişim son derece kolaylaşmıştır. Herhangi bir ihtiyaç anında üniversiteden mutlaka bir muhatap bulunabilmekte, bu ihtiyaç ivedilikle giderilebilmektedir. Üniversitenin iletişimini daha fazla arttırabilmesi için temsilciler seçerek bu temsilciler yardımıyla halka daha fazla temas edilmelidir. Halkın “Orada neler oluyor?” sorusuna daha net cevap verilebilmesi için daha geniş kitlelere erişim sağlanmalıdır.

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bakanlığı ile afileye bir şekilde çalıştığı için bu hastanede görev yapan ve alanında çok iyi olan cerrahların katma değeri yeterince anlaşılamamaktadır. Bu nedenle hem hastanede görev yapan cerrahların hem de hastanede yapılan ileri düzey tetkik ve tedavi yöntemlerinin halka daha fazla anlatılması gerekmektedir. Ayrıca, üniversite faaliyetlerini sadece yerel basında değil ulusal basında da tanıtmalıdır.

Kurumun paydaşlarla yaptığı görüşmeler sonunda elde ettiği bulgular ve bu bulgulara göre yapmış olduğu iyileştirmeler konusunda paydaşlarını bilgilendirmesi iletişimin kuvvetlenmesi açısından önem arz etmektedir.

**Üniversitenin Gelişim İvmesi:** Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi’nin planlı ve profesyonel bir şekilde kurulduğu göze çarpmaktadır. Faaliyetleri planlı ve vizyoner bir yapıya sahiptir. Gelişimi ve büyümesi bir yol haritası çerçevesinde gerçekleşmektedir. Bu nedenle, üniversite bölgeye heyecan vermektedir.

Kurumun personel sayısına göre verimliliği daha fazladır. Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin daha fazla hastaya erişim ve daha gelişmiş tedavi yöntemleri konusunda ciddi bir atılımı söz konusudur. Üniversite ile birlikte doktor açığı ciddi oranda kapanmıştır. Ancak, henüz çok yeni bir üniversite olması, faaliyetlerini bölgeye anlatma konusunda zorluk oluşturacaktır. Bu nedenle, özellikle doğrudan topluma hizmet veren kesimin iletişim ve empati konusuna önem vermesi gerekmektedir.

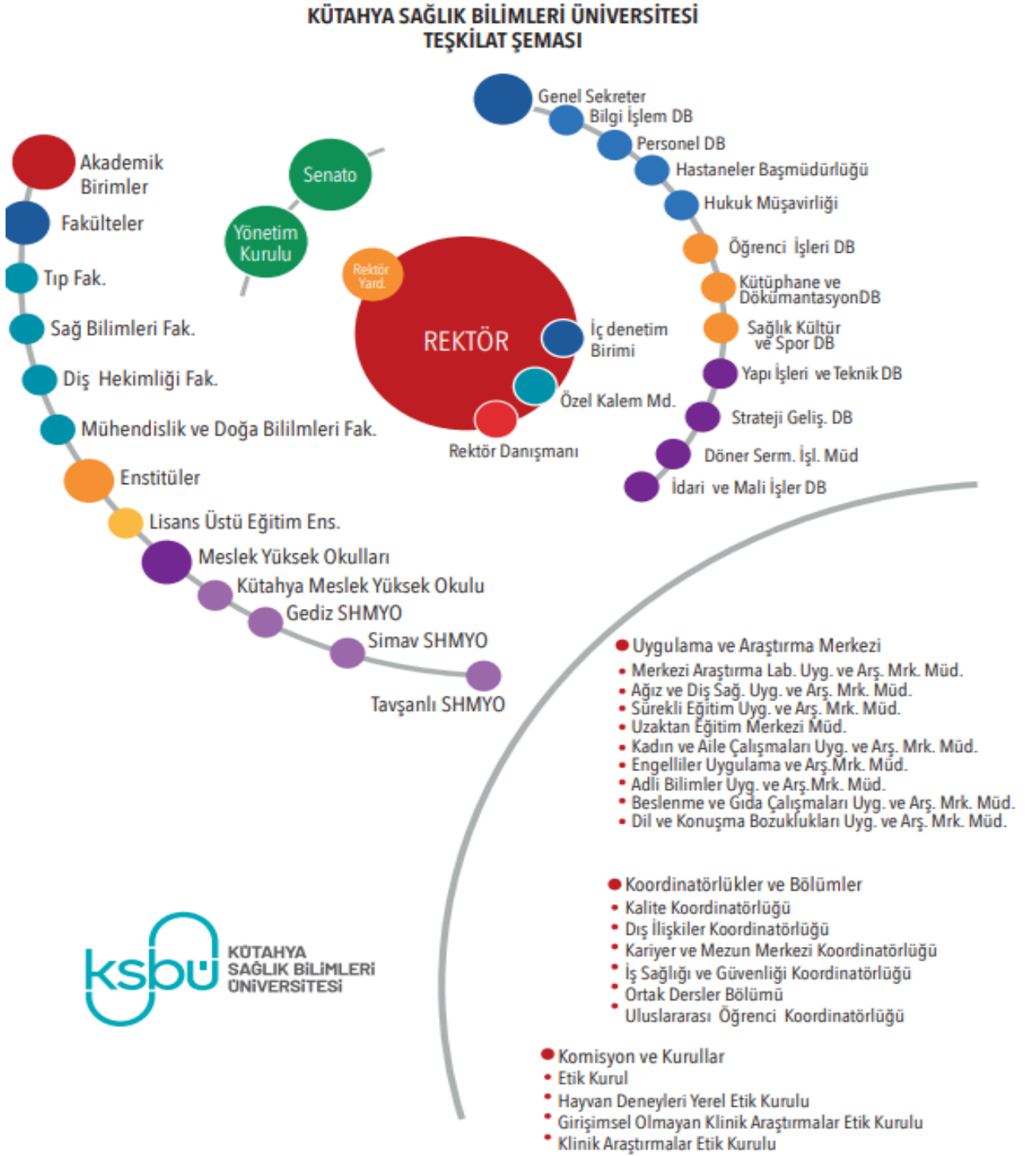
Bölgenin sanayi ve termal potansiyelinin olması ve insan kaynağının yeterli olması Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin gelişimi için bir fırsat olarak değerlendirilebilir. Ancak, Kütahya'nın diğer çevre illere göre daha fazla yaşlı nüfusa sahip olması nedeni ile üretime katılan iş gücü sayısının görece düşük olması ve ayrıca coğrafi konum nedeni ile bölgede üretime yönelik özel sektör yatırımlarının yetersiz olması, üniversitenin gelişim ivmesi açısından bir tehdit olarak algılanabilir. Ayrıca bölgenin kapalı bir topluma sahip olması ve sosyo-kültürel imkânlarının daha az olması nedeniyle yetişmiş iş gücünü burada tutmak üniversite için kolay olmayabilir. Alanında uzman cerrahların Kütahya'ya gelip hizmet verebilmesi için hem üniversitenin bir an önce kendi kampüsüne taşınması ve kendine ait bir hastaneye sahip olması hem de Kütahya'nın sosyal imkânlarının artırılması çok büyük önem arz etmektedir.

Bölgenin rutin işleyişe alışık olması, yenilik ve değişiklikten korkmasına neden olmaktadır. Bu düşünce, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin gelişim çabaları açısından risk oluşturabilir.

Son olarak, Kurumun yapılanmasını hızla tamamlamaya çalışması ve kurum çalışanlarının kurumun amaç ve hedefleri konusunda farkındalığının yüksek olması üniversitenin gelişim ivmesi açısından itici bir güçtür. Ancak Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, odağından kaymadan kaynaklarını odağına aktararak faaliyetlerine devam etmeli, enerjisini farklı alanlara harcamamalıdır.

## **2.7. Kuruluş içi analiz**

Yükseköğretim kurumlarının teşkilat yapısı, akademik birimlerde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği ile idari birimlerde ise Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile belirlenmiştir. Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi de akademik ve idari teşkilatlanmasını bu mevzuatlara göre yapılandırmıştır.



Şekil 1. Teşkilat Şeması

### 2.7.1. İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi

2023 yılı Ekim ayı itibari ile 669 akademik personel (668 kadrolu ve 1 yabancı uyruklu akademik personel), 460 İdari personel (136 idari ,36 teknik, 85 sağlık, 1 avukatlık, 35 yardımcı hizmet) olmak toplam 1129 personel bulunmaktadır.

Tablo 8'i göre Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin kuruluşundan (2018 yılından) bu yana akademik personel sayılarında her yıl kayda değer bir artış yaşanmıştır.



**Tablo 8.** Yıllar İtibarıyla Akademik Personelin Unvana Göre Dağılımı

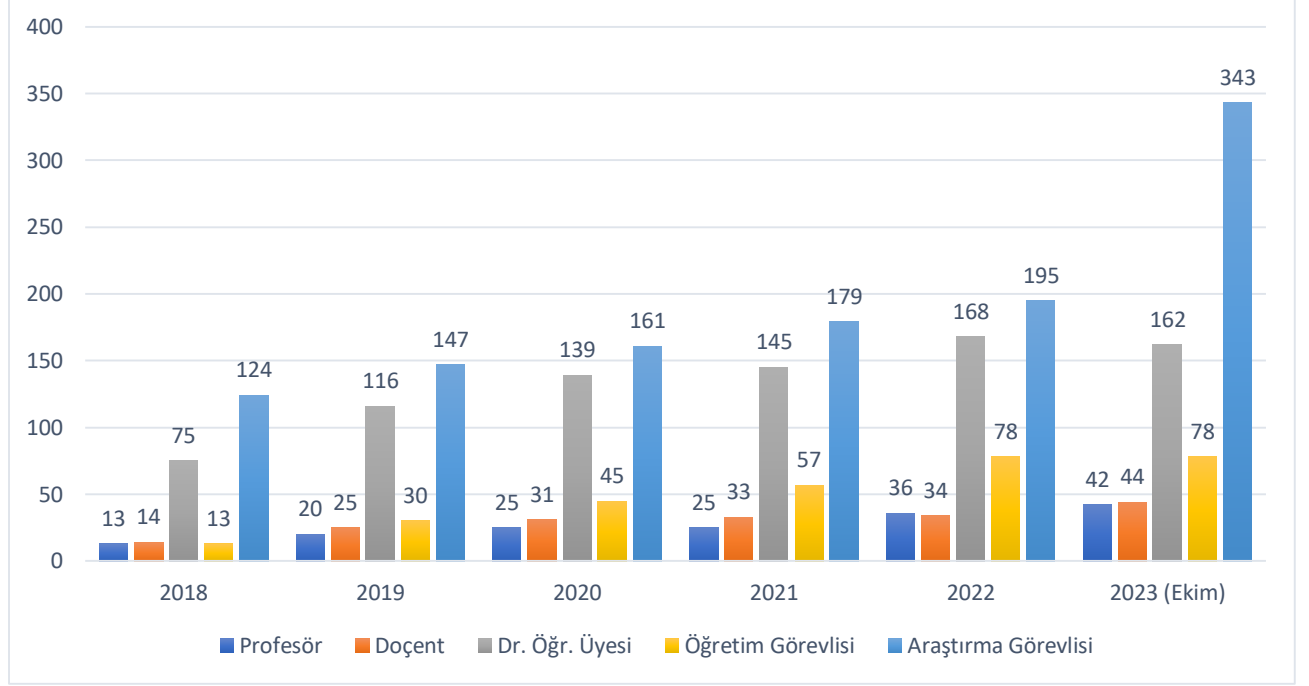
Unvan	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (Ekim)
Profesör	13	20	25	25	36	42
Doçent	14	25	31	33	34	44
Dr. Öğr. Üyesi	75	116	139	145	168	162
Öğretim Görevlisi	13	30	45	57	78	78
Araştırma Görevlisi	124	147	161	179	195	343
<b>TOPLAM</b>	<b>239</b>	<b>338</b>	<b>400</b>	<b>439</b>	<b>511</b>	<b>669</b>

Tablo 9'u incelediğimizde her ne kadar personel sayısı kayda değer bir artış gösterse de birim bazında özellikle Tıp ve Diş Hekimliği gibi yoğun uygulama gerektiren birimlerinde personel sayısının yetersiz olduğu görülmektedir. Özellikle Profesör kadrosunun daha fazla artırılması gerekmektedir

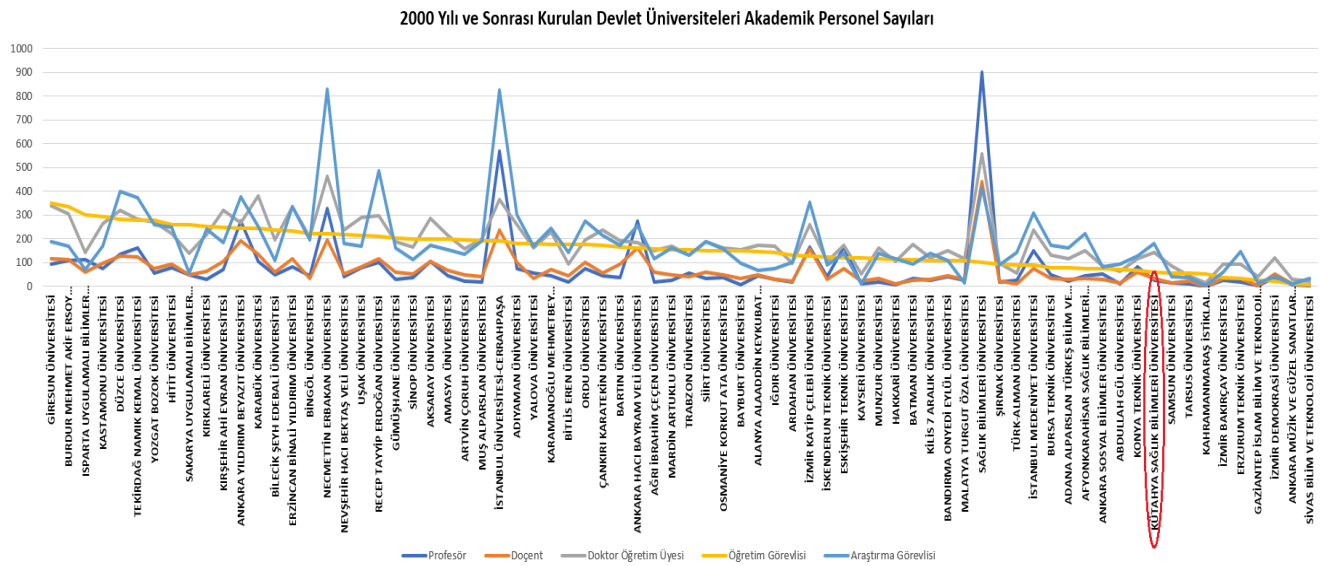
**Tablo 9.** 2023 Ekim ayı itibarıyla Birim Bazında Akademik Personelin Unvana Göre Dağılım

KÜTAHYA SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİ VE ÖĞRETİM ÜYESİ/ELEMANI VERİ TABLOSU																
Fakülte/ MYO/ Enstitü Adı	Sayılar								Öğretim Üyesi/Elemanı Başına Düşen Öğrenci Sayısı							
	Öğrenci Sayısı	Prof. Dr.	Doç. Dr.	Dr. Öğr. Üyesi	Öğr. Gör.	Öğr. Üyesi Sayısı	Ars. Gör. Sayısı	Öğretim Elemanı Sayısı	Prof. Dr.	Doç. Dr.	Dr.Öğr. Üyesi	Öğr. Gör.	Öğr. Üyesi Başına Düşen öğrenci Sayısı	Ars. Gör. Başına düşen öğrenci sayısı	Öğr. Elemanı Başına Düşen Öğrenci Sayısı	
Tıp Fakültesi	904	37	33	82	4	152	281	285	24,43	27,39	11,02	226	5,94	3..21	3,17	
Diş Hekimliği Fakültesi	461	1	3	13	-	17	41	41	461	153,66	35,46	-	27,11	11,24	11,24	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	2146	3	5	49	15	57	20	35	715,33	429,2	43,7	143,06	37,64	107,3	61,31	
Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi	319	1	3	11	-	15	1	1	319	106,33	29	-	21,26	319	319	
<b>Fakülte Toplamı</b>	<b>3830</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>155</b>	<b>19</b>	<b>241</b>	<b>343</b>	<b>362</b>	<b>92,61</b>	<b>87,04</b>	<b>24,7</b>	<b>201,57</b>	<b>15,89</b>	<b>11,16</b>	<b>10,58</b>	
Tıvansanlı Sağlık Hizmetleri MYO	394	-	-	2	9	2	-	9	-	-	197	43,77	197	-	43,77	
Gediz Sağlık Hizmetleri MYO	696	-	-	1	13	1	-	13	-	-	696	53,53	696	-	53,53	
Simav Sağlık Hizmetleri MYO	655	-	-	3	19	3	-	19	-	-	218	34,47	218,33	-	34,47	
Kütahya MYO	173	-	-	1	8	1	-	8	-	-	173	21,625	173	-	173	
<b>MYO Toplamı</b>	<b>1918</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>49</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>49</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>274</b>	<b>31,14</b>	<b>274</b>	<b>-</b>	<b>39,14</b>	
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	113	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Rektörlük	-	-	-	-	10	-	-	10	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Enstitü/ Rektörlük Toplamı</b>	<b>113</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>11,3</b>	<b>-</b>	<b>11,3</b>	
<b>Genel Toplam</b>	<b>5861</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>162</b>	<b>78</b>	<b>248</b>	<b>343</b>	<b>421</b>	<b>139,54</b>	<b>133,2</b>	<b>36,17</b>	<b>75,14</b>	<b>23,63</b>	<b>17,08</b>	<b>23,72</b>	

Şekil 2'ye göre yıllar itibariyle birim bazındaki akademik personel sayısındaki artış gözlemlendiğinde, özellikle Tıp ve Diş Hekimliği fakültelerinde Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi ve Araştırma Görevlileri kadrosunda neredeyse yüzde yüzlük bir artış yaşanmasına rağmen Şekil 3'deki Türkiye'de 2000 yılından sonra kurulan Devlet üniversiteleri sıralamasına göre personel sayıları son derece düşük görünmektedir. Benzer kıyaslama daha geniş tutulduğunda; Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi personel sayısı bakımından devlet üniversiteleri arasında 113., genel üniversiteler sıralamasında ise 151. sırada yer almaktadır. Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi her ne kadar yeni kurulmuş bir üniversite olsa da Sağlık alanı gibi insan sağlığı ile doğrudan alakalı tematik bir alanda faaliyet gösterdiğinden, üniversitenin özellikle Profesör ve Doçent sayısının daha fazla artması önem arz etmektedir.



Şekil 2. Yıllar İtibariyle Akademik Personel Sayıları



Şekil 3. 2000 yılı ve sonrasında kurulan üniversitelerin personel sayısı

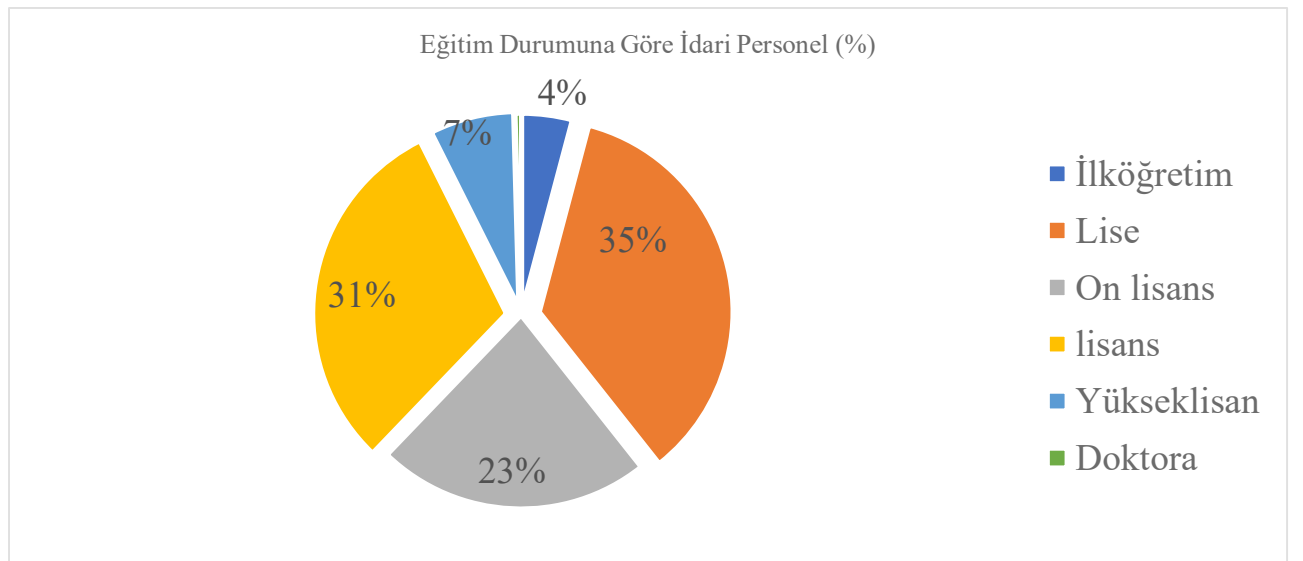
Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin hedeflerine ulaşması için sadece akademik personelin niteliği değil idari personelin niteliği de büyük önem arz etmektedir. Çünkü akademik faaliyetlerin süreç yönetimi idari personel tarafından yürütülmektedir. Bu nedenle personelin yetkinliğinin artırılması, dolayısıyla süreç yönetiminin etkin bir şekilde yürütülmesini ve destek hizmetlerinin en doğru şekilde sunulmasını sağlayacaktır. Tablo 10 ve Tablo 11'e bakıldığında her ne kadar yetkin personel sayısında artış yaşanmış olsa da hedeflenen amaçlar açısından bu sayı yeterli değildir. Stratejik plan döneminde personelin niteliğini arttırmak amacıyla idari personele yönelik hizmet içi eğitim programları planlanmaktadır. Planlanan eğitimlerin yerine getirilebilmesi için "Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hizmet İçi Eğitim Yönergesi" oluşturularak sürecin sistematik olarak yürütülmesi güvence altına alınmıştır.

**Tablo 10.** Yıllar İtibariyle İdari Personelin Hizmet Sınıfına Göre Dağılımı

Unvan	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (Ekim)
İdari	50	73	103	99	134	136
Teknik	22	66	73	56	33	36
Sağlık	56	11	18	56	85	85
Avukatlık	-	-	1	1	1	1
Yardımcı	31	59	93	83	35	35
4B Sözleşmeli Personel	4	25	24	60	109	109
4D Sürekli İşçi	22	45	45	65	62	58
Toplam	185	279	357	420	459	460

**Tablo 11.** İdari Personelin Eğitim Durumu ve Hizmet Sınıfına Göre Dağılımı (Ekim 2023)

Unvan	İdari	Teknik	Sağlık	Avukatlık	Yardımcı	4B Sözleşmeli Personel	4D Sürekli İşçi
İlköğretim	1	-	-	-	4	0	14
Lise	18	9	4	-	24	70	37
On lisans	27	9	25	-	6	36	2
lisans	70	13	49	-	1	2	5
Yüksek lisans	19	4	7	1	-	1	-
Doktora	1	1	-	-	-	-	-
Toplam	136	36	85	1	35	109	58



**Şekil 4.** Eğitim Durumuna Göre İdari Personel

### 2.7.2. Kurum Kültürü Analizi

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi henüz beş yıllık genç bir üniversite olmasına rağmen, köklü fakültelelere sahip karma bir kurumdur. Bu nedenle kurum kültürünün içselleştirilmesi ve çalışanlar arasında ortak bir davranış biçiminin oluşturulması son derece zor ama aynı zamanda önemli bir husustur. Üniversitede kurum kültürünün ne düzeyde olduğu, çalışanların kurum kültürünü ve değerlerini ne düzeyde içselleştirdiği, bu durumun çalışanın iş tatmin düzeyini ve örgütsel bağlılığını ne derecede etkilediğini görmek için 2021 yılından bu yana bir anket çalışması yapılmıştır. Tablo 12’de görüldüğü gibi kurumun tüm personeline uygulanan anket sonunda 2021 yılında çalışanların %49,87’si Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi’nde kurum kültürünü oluşturduğunu düşünmekte iken 2023 yılında bu oran %67,22’ye çıkmıştır. Bu da Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi’nin yapmış olduğu kurumsallaşma çabalarının personel tarafından memnuniyetle karşılandığını göstermektedir. Kurum kültürünün Katılım, Tutarlılık, Uyarlanabilirlik ve Misyon alt bileşenleri ne baktığımızda ise çalışanların %68,78’i, çalışanlar arasında bilgi paylaşımı olduğunu, çalışanların işbirliği yaparak birbirini desteklediğini ve yönetsel kararlara çalışanların dahil edildiğini düşünmektedir. Çalışanların %67,20’si, işletmede güçlü bir kurum kültürünün olduğunu, yöneticilerin eylemlerinde ve söylemlerinde kararlı olduğunu ve ayrıca departmanlar arası işlerde birbirini destekleyici faaliyetlerin yürütüldüğünü ifade etmiştir. Benzer şekilde çalışanların %65,20’si, üniversitenin uzun vadeli planlarının olduğunu, kurumun değişime açık ve esnek olduğunu, yapılan faaliyetlerin gözden geçirildiğini ve izlendiğini, paydaş görüşlerinin izleme ve değerlendirme sürecine dahil edildiğini söylemiştir. Son olarak çalışanların %67,20’si ise üniversitenin kuruma yön verebilecek strateji, vizyon ve misyona sahip olduğunu, yöneticilerin kurumun temel hedefleri doğrultusunda hareket ettiğini, kurumun uzmanlarının kurumun iş planlarında tam bir uzlaşıya sahip olduğunu belirtmiştir. Yine katılımcıların 2021 yılında verdikleri cevapları 2023 yılı ile kıyasarsak katılımcıların görüşlerinin pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir artış gösterdiği söylenebilir.

**Tablo 12 Kurum Kültürü ve Alt Bileşenleri**

	2021	2023
<b>Kurum Kültürü</b>	49,87	67,22
<b>Kurum Kültürü Bileşenleri</b>		
Katılım	49,23	68,78
Tutarlılık	46,19	67,20
Uyarlanabilirlik	51,62	65,20
Misyon	52,43	67,20
<b>İş Tatmini</b>	67,75	77,34
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	81,84	63,54

Demografik özelliklere göre analiz yapıldığında; erkeklerin kadınlara göre kurum kültürün daha fazla içselleştirdiği görülmektedir. Yaş aralıklarına bakıldığında, personelin yaşı arttıkça kurum kültürünü içselleştirme düzeyi artmaktadır. Bu da göreve yeni başlayan genç personelin kurum kültürü konusunda henüz fikir sahibi olamadığı ve dolayısıyla kurum kültürünü içselleştiremediği ifadesini de doğrulamaktadır. Kurumdaki göreve göre ise idari personel, akademik personele göre kurum kültürünü daha güçlü düzeyde benimsemektedir.

Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığına bakıldığında ise çalışanların %77,34’ü yaptığı işten memnun olduğunu, işinin kendisine saygınlık kazandırdığını ve birlikte çalıştığını amirinin işini doğru bir şekilde yaptığını, yaptığı işin vicdanını rahatsız etmediğini düşünmektedir. Benzer şekilde çalışanların %63,54’ü de kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissettiğini, kurumun hedeflerini kendi hedefleri gibi gördüğünü ya da kurumun problemlerini kendi problemleriymiş gibi hissettiğini dile getirmiştir. 2021 yılı ile kıyaslama yapıldığında çalışanlarda örgüt kültürü ve iş tatmini oranında ciddi bir artış olmasına rağmen, örgütsel bağlılık konusunda düşüş yaşanmıştır. Bu düşüşün nedenini anlamak için çalışanlarla yüz yüze görüşmeler yapılarak örgütsel bağlılık soruları daha detaylı yönlendirilmelidir.

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin henüz yeni olması dolayısıyla çalışanların büyük bir kısmının henüz yeni göreve başlamış olması nedeniyle birkaç yıllık analiz sonunda elde edilen sonuçların kıyaslanması ile kurum kültürünün performansı ortaya konabilecektir. Bu nedenle benzer analizlerin her yıl sistematik bir şekilde yapılması büyük önem arz etmektedir.

### 2.7.3. Fiziki Kaynak Analizi

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Kütahya'nın ikinci devlet Üniversitesi olarak 7141 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile kurulmuştur. Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi bünyesinde 4 Fakülte, 1 Enstitü, 4 Meslek Yüksek Okulu bulunmaktadır. Üniversitemizin Merkez Yerleşkesi olarak belirlenen ve master planı yapılan Germiyan Yerleşkesi, şu an için Tıp, Sağlık Bilimleri ve Diş Hekimliği Fakültelerinin yer aldığı Evliya Çelebi Yerleşkesi ve Belediye'den kiralanılan binada eğitim veren Ağız ve Diş Sağlığı Uygulama Merkezi olmak üzere merkezde üç adet yerleşkesi bulunmaktadır. Germiyan Yerleşkesinde Kütahya Meslek Yüksekokulumuz, Gediz, Simav ve Tavşanlı'da ise Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokullarımız bulunmaktadır.

**Tablo 13. Kapalı Alanlar**

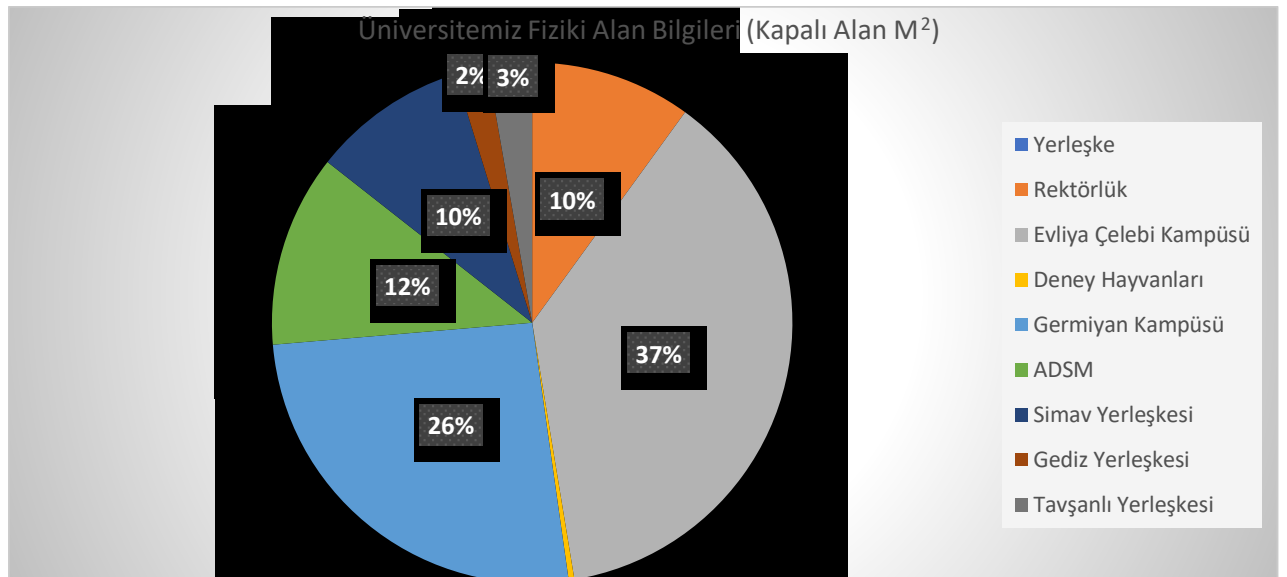
Mahal	Kapalı Alan Mahali	Kapalı Alan m2	Toplam Kapalı Alan
Rektörlük	Rektörlük Hizmet Binası(*)	5.861,00	58.167,00 m <sup>2</sup>
Evliya Çelebi Kampüsü	Tıp Fakültesi ve Diş Hekimliği Fakültesi Eğitim Binası	21.925,00	
	Deney Hayvanları (***)	207,00	
Germiyan Kampüsü	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	15.181,00	
	Sağlık Bilimleri Fakültesi		
	Doğa Bilimleri ve Mühendislik Fakültesi		
Kütahya M.Y.O			
ADSM	Ağız Diş Sağlığı Uygulama ve Araştırma Merkezi (**)	7.000,00	
Simav Yerleşkesi	Simav S.H.M.Y.O. (****)	5.643,00	
Gediz Yerleşkesi	Gediz S.H.M.Y.O. (***)	1.185,00	
Tavşanlı Yerleşkesi	Tavşanlı S.H.M.Y.O. (****)	1.615,00	

Germiyan Kampüsünde bulunan binalar Üniversitemize ait kayıtlı taşınmazdır. Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesine ait kapalı alanlar Üniversitemize ait kayıtlı taşınmazdır

(\*) Rektörlük Binasına ait kapalı alanlar İl Özel İdare ait taşınmaz kiralanarak hizmet vermektedir.

(\*\*) Kütahya Belediyesine ait taşınmaz kiralanarak hizmet vermektedir.

(\*\*\*) Kuruluş Kanunu ile Kütahya Dumlupınar Üniversitesinden Üniversitemize verilen taşınmazlardır. Fiziki yapılanmamız tamamlandığında ilgili taşınmazlar geri verilecektir.



**Şekil 5. Üniversitemiz Fiziki Alan Bilgileri (Kapalı Alan M<sup>2</sup>)**

**Tablo 14. Akademik Birimler Öğrenci Sayısı – Fiziksel Veri Tablosu**

AKADEMİK BİRİMLER ÖĞRENCİ SAYISI - FİZİKSEL VERİ TABLOSU					
Yerleşkeler	Sıra No	Kullanımına Tahsis	Güncel		
		Edilen Birim	Kapalı Alan (m <sup>2</sup> ) Kullanım Amacı		
			Toplam Kapalı Alan	Öğrenci Sayısı	Eğitim Alanları Kapalı Alan m <sup>2</sup> / Öğrenci Sayısı
			(A)		
	1	Rektörlük	5.861,00		
Merkez Evliya Çelebi Yerleşkesi	2	Tıp Fakültesi	21.925,00	904	16,06
	3	Diş Hekimliği Fakültesi		461	
	4	Deney Hayvanları Araştırma Merkezi	207		
Germiyan Yerleşkesi	1	Sağlık Bilimleri Fakültesi	15181	2146	5,52
	2	Doğa Bilimleri ve Mühendislik Fakültesi		319	
	3	Kütahya Meslek Yüksekokulu		173	
	4	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü		113	
ADSM	1	Ağız Diş Sağlığı Uygulama ve Araştırma Merkezi (*)	7.000,00	(*) Tıp Fakültesi ve Diş Hekimliği Fakültesi öğrencileri derslik olarak kullanılmaktadır.	
Gediz Yerleşkesi	1	Gediz Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	1185	696	1,7
Simav Yerleşkesi	1	Simav Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	5643	655	8,61
Tavşanlı Yerleşkesi	1	Tavşanlı Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	1165	394	2,95
<b>Genel Toplam</b>			<b>58.167,00</b>	<b>5861</b>	<b>9,92</b>

**Tablo 15. Eğitim Alanları Derslikleri**

Akademik Birimler Göre Eğitim Alanları Derslikleri							
Fakülte/MYO/Enstitü Adı	Sayılar						Toplam
	0-50 Kişilik	51-75 Kişilik	76-100 Kişilik	101-150 Kişilik	151-250 Kişilik	251 ve üzeri	
<b>Tıp Fakültesi</b>	2	0	0	9	5	0	16
Amfi Sayısı					5		5
Sınıf Sayısı	2						2
Uygulama Laboratuvar Sayısı				8			8
Bilgisayar Laboratuvar Sayısı				1			1
<b>Dış Hekimliği Fakültesi</b>	2		2	0	0	0	4
Amfi Sayısı							0
Sınıf Sayısı			2				2
Uygulama Laboratuvar Sayısı	2						2
Bilgisayar Laboratuvar Sayısı							0
<b>Sağlık Bilimleri Fakültesi</b>	12	3	4	10	3	1	21
Amfi Sayısı					2	1	3
Sınıf Sayısı	1	3	3	10	1		17
Uygulama Laboratuvar Sayısı	11						0
Bilgisayar Laboratuvar Sayısı							1
<b>Tavşanlı Sağlık Hizmetleri MYO</b>	8	0	0	0	0	0	8
Amfi Sayısı							0
Sınıf Sayısı	6						6
Uygulama Laboratuvar Sayısı	2						2
Bilgisayar Laboratuvar Sayısı							0
<b>Gediz Sağlık Hizmetleri MYO</b>	1	5	0	1	0	0	7
Amfi Sayısı				1			1
Sınıf Sayısı		5					5
Uygulama Laboratuvar Sayısı	1						1
Bilgisayar Laboratuvar Sayısı							0
<b>Simav Sağlık Hizmetleri MYO</b>	3	12	4	0	0	0	19
Amfi Sayısı							0
Sınıf Sayısı	1	9	4				14
Uygulama Laboratuvar Sayısı	1	3					4
Bilgisayar Laboratuvar Sayısı	1						1
<b>Merkezi Araştırma Laboratuvarı Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü</b>	6	0	0	0	0	0	6
Amfi Sayısı							0
Sınıf Sayısı							0
Uygulama Laboratuvar Sayısı	6						6
Bilgisayar Laboratuvar Sayısı							
<b>Ağız Dış Sağlığı Uygulama ve Araştırma Merkezi Binası</b>	5	0	3	0	0	0	8
Amfi Sayısı							0
Sınıf Sayısı	5		3				8
Uygulama Laboratuvar Sayısı							0
Bilgisayar Laboratuvar Sayısı							0
<b>Kütahya MYO</b>	1	1	1	0	0	0	3
Amfi Sayısı							0
Sınıf Sayısı		1 (SBF Ortak)	1 (SBF Ortak)				2
Uygulama Laboratuvar Sayısı	1						1
Bilgisayar Laboratuvar Sayısı							
<b>Lisansüstü Eğitim Enstitüsü</b>	2	0	0	0	0	0	2
Amfi Sayısı	0						0
Sınıf Sayısı	2						2
Uygulama Laboratuvar Sayısı	0						0
Uygulama Laboratuvar Sayısı							0
<b>Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi</b>	0	0	0	0	0	0	0
Amfi Sayısı	0	0	0	0	0	0	0
Sınıf Sayısı	1	2	2	0	0	0	5
Uygulama Laboratuvar Sayısı	0			0			0
Bilgisayar Laboratuvar Sayısı	1			0			1
<b>GENEL TOPLAM</b>	83	50	36	48	14	10	180

**Tablo 16.** Yemekhane, Kantin ve Diğer Sosyal Alanlar

Alanın Adı	Miktarı	Kapalı Alan (m <sup>2</sup> )	Kapasitesi (Kişi)
Öğrenci Yemekhanesi	3	400,44	615
Personel Yemekhanesi	4	413,05	250
Kantin-Kafeterya	5	613,87	380
Akademik Lounge	1	111	20
Dinlenme Salonu	2	314,86	100
Kütüphane	2	721	280

**Tablo 17.** Akademik Personel Hizmet Alanları

Birim Adı	Çalışma Odası Sayısı (Adet)	Çalışma Odası Alanı (m <sup>2</sup> )	Kullanan
Tıp Fakültesi	19	650	32
Diş Hekimliği Fakültesi	11	220	20
Sağlık Bilimleri Fakültesi	52	1.055	112
Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi	20	500	21
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	5	5	6
Merkezi Araştırma Laboratuvarı Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü	2	80	11
Ağız Diş Sağlığı Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü	3	122	
Gediz Sağlık Hiz. Meslek Yüksek Okulu	8	230	18
Simav Sağlık Hiz. Meslek Yüksek Okulu	16	320	19
Tavşanlı Sağlık Hiz. Meslek Yüksek Okulu	8	166	17
Kütahya Meslek Yüksek Okulu	7	150	15



**Tablo 18.** İdari Personel Hizmet Alanları

Birim Adı	Çalışma Odası ve Servis Sayısı	Çalışma Odası ve Servis Alanı (M <sup>2</sup> )	Kullanan Kişi
Tıp Fakültesi	12	330	21
Diş Hekimliği Fakültesi	7	240	7
Sağlık Bilimleri Fakültesi	6	180	11
Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi	6	150	9
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	3	97,1	4
Gediz Sağlık Hiz. Meslek Yüksek Okulu	8	250	20
Simav Sağlık Hiz. Meslek Yüksek Okulu	7	190	12
Tavşanlı Sağlık Hiz. Meslek Yüksek Okulu	4	66	5
Kütahya Meslek Yüksekokulu	7	150	15
Bilgi İşlem D.B.	7	110	14
İdari Mali İşler D.B.	8	217	15
Kütüphane D. B.	3	57	5
Öğrenci İşleri D.B.	4	133,1	9
Personel D. B.	4	100	8
Sağlık Kült. Spor D. B.	11	206	12
Strateji Geliştirme D. B.	4	107,94	7
Yapı İşleri Teknik D.B.	10	231	20
Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü	1	35	2
Hukuk Müşavirliği	2	35	1
Ağız Diş Sağlığı Uygulama ve Arş. Mrk.	3	122	
Tıp Fakültesi Uygulama ve Arş. Hast.	1	35	1
DİLKOM	1	21	2
KSBUSEM	1	21	2

**2.7.4. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi****Tablo 19.** Teknolojik Altyapı ve Olanaklar

Cihaz Türü	Germiyan Kampüsü	Evliya Çelebi Kampüsü	Gediz Kampüsü	Simav Kampüsü
Omurga Anahtarlama Cihazı	1	3	1	1
Ağ Anahtarlama Cihazı	3	9	3	3
Basit Ağ Anahtarlama Cihazı	25	50	20	30
Kablosuz İnternet Cihazı	15	25	5	11
BİDB'nin Hizmet Verdiği Kamera Sayısı	65	30	10	40
BİDB'nin Hizmet Verdiği Bilgisayar Sayısı	200	640	16	60

**Tablo 20. Diğer Teknolojik Bilgiler**

Nitelik	Miktarı (Adet)
Personele ait kayıtlı mail adresi sayısı	1530
Öğrenciye ait kayıtlı mail adresi sayısı	11027
Sanal ip kullanarak bağlantı sağlayan cihaz sayısı	640
Gerçek ip kullanarak bağlantı sağlayan cihaz sayısı	7

**Tablo 21. Yazılımlar**

Lisanslı Yazılımlar	Kullanım Amacı
Microsoft İşletim Sistemleri	İşletim sistemi
Microsoft Office	Raporlama, kelime işlem, sunum
Linux işletim sistemi	Sunucu işletim sistemi
Oracle 12C	Veri Tabanı Yazılımı
VMware vSphere 5,12 CPU	Diş Hastanesi
VMware vSphere 6,12 CPU	Diş Hastanesi
2 X VMware vCenter Server	Sanal sunucuların yönetimi için kullanılıyor
SpamTitan	E-posta Anti-Spam Anti-Virüs Sunucusu
Trend Micro	Kullanıcı PC'leri ve Sunucular için Antivirüs yazılımı
MS SQL Server	Veri Tabanı Yazılımı
IIS	Web Uygulama Sunucusu
MYSQL	Veri Tabanı Yazılımı
Developer Express	Yazılım Geliştirme Bileşeni
IntelliLock	Kod Karıştırma Yazılımı
Postgre SQL	Veri Tabanı Yazılımı
Envision EBYS Yazılımı	Elektronik Belge Yönetim Sistemi Yazılımı
Toltek LMS	Uzaktan Eğitim Sistemi Yazılımı
Keyps Yazılımı	Tıp Fakültesi Online Eğitim ve Sınav Yazılımı
ABİS Yazılımı	Akademik Teşvik Ödenek Sistemi - BAP - Akademik Kaynaklar
KamuTech	Personel Maaş Hesaplama Yazılımı
Net cat	Pozlama Yapı İşleri için
Proliz	Öğrenci Personel Otomasyonu

**Tablo 22.** Teknolojik Araçlar

Teknolojik Araçlar	Rektörlük ve Bağlı Birimler	Mühendislik ve Doğa Bilimleri	Tıp Fakültesi	Diş Hekimliği Fakültesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Lisansüstü Eğitim Fakültesi	Gediz SHMYO	Simav SHMYO	Taşvanlı SHMYO	Kütahya MYO	Toplam
Masaüstü Bilgisayar	174	70	185	34	124	14	14	40	10	14	679
Taşınabilir Bilgisayar	29	5	16	7	3	4	3	7	10	2	86
Projeksiyon	7	5	10	16	23	2		8	4	1	76
Tepegöz				1							1
Slayt Makinesi											0
Evrak İmha Makinası	2		1	2	1						6
Optik Okuyucu								1			1
Barkot Okuyucu				1							1
Yazıcı	62	6	20	8	9	5	4	4	7	9	134
Baskı Makinesi	1				2		1				4
Fotokopi Makinesi	4	1	1	2	1	2	1	2			14
Faks				1	1	1	1	1			5
Fotoğraf Makinesi	2				1						3
Kamera	149		8		1		3	43	15		219
Televizyon	3		3	1			1				8
Tarayıcılar	7		1		1						9
Akıllı Tahta											0
IP Telefon	61	20				6		2	3	10	102
Ses Sistemleri	128		45					5			178
Monitör	27										27
Görüntülü Bilgi Ekranı	2										2
Mikroskop			36					4			40
Diğer	1		1	1				1			4

**2.7.5. Mali Kaynak Analizi**

Üniversitemizin 2023 yılı toplam bütçesi 347.221.000 ₺'dir. Tüm mali kaynakların gelecek yıllara yönelik tahmini dağılımı aşağıdaki tablo da verilmiştir.

Kaynak	2022	2023	2024	2025	2026	TOPLAM
Özel Bütçe	216.729.048	347.221.000	998.618.000	1.237.594.000	1.420.187.000	625.658.000
TÜBİTAK	250.000	400.000	1.500.000	2.000.000	2.500.000	6.650.000
Diğer	400.000	650.000	2.000.000	3.500.000	4.500.000	11.050.000

## 2.8. Yükseköğretim Sektörü Analizi

Yükseköğretim kurumlarının 1984 yılında sayısı 27 iken bugün 129'u Devlet, 72'si Vakıf ve 5'i Vakıf MYO olmak üzere toplam 206 Yükseköğretim kurumu bulunmaktadır (YÖK Türkiye Yükseköğretim Sistemi Raporu, 2019). Artan üniversite sayıları birlikte sağlık alanı ile ilgili fakülte ve meslek yüksekokulları da artmaktadır. Yükseköğretim Kurumunun 2019 yılında hazırladığı "Geleceğin Meslekleri Çalışmaları Raporu"nda ve Onikinci Kalkınma Planı'nda yer alan bilgilere göre; salgın hastalık alanındaki gelişmelere rağmen Covid gibi pandemik durumlarda sağlık sektörünün ani şoklara ve acil durumlara hazırlıklı olması gerektiği görülmüştür. Yine 21. yüzyılda yaşanmakta olan teknolojik gelişmeler ve sosyo-ekonomik dönüşümden etkilenen alanların başında sağlık bilimleri gelmektedir. Bu nedenle, sağlık hizmetlerinin gelişen teknolojiye göre yeniden kurgulanması ve sağlık bilimlerinin yenilikçi yaklaşımlara göre yeniden şekillendirilmesi gerekmektedir. Son olarak, sağlık sektöründe dengeli beslenme, fiziksel egzersiz, bağımlılıkla mücadele gibi konularda toplumsal farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalara ağırlık verilmesi gerekmektedir.

### A. Sektörel Eğilim Analizi

Gerek Yükseköğretim kurumlarının durumunun ve gelecekte bu kurumlara yönelik beklentilerini ortaya koyan Yükseköğretim Geleceğin Meslekleri Raporu gerekse de Ülkenin gelecek hedeflerini ve değişim ihtiyaçlarını ortaya koyan Onikinci Kalkınma Planı göz önünde bulundurulduğunda teknolojiden en çok etkilenen sağlık alanında, ciddi değişim ve dönüşüme ihtiyaç duyulmaktadır. Bu değişim ve dönüşüm ihtiyacını aşağıda yer alan etkenlere göre aşağıdaki gibi inceleyebiliriz;

- a. **Politik etkenler:** Ülkenin gelecek hedeflerini ve vizyonunu ortaya koyan Onikinci Kalkınma planı ve Yükseköğretim alanında ihtiyaç duyulan reformlara bakıldığında Sağlık alanında; otomasyon, robotik uygulamalar, nesnelerin interneti, algoritmalar, giyilebilir sağlık teknolojileri ve yapay zekâ gibi teknolojik gelişmeler, sağlık alanını kapsayan mevcut meslek dallarının yapısında önemli değişim ve uyarlama ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Dünya genelinde farklı otoriteler tarafından hazırlanan raporlar; sağlık bilimleri alanında yetişen kişilerin eğitimleri sonunda edindikleri bilgi ve becerilerin, günümüz işverenlerinin taleplerini karşılamada yetersiz kaldığı ve eğitimin acilen yeniden yapılandırılması gerektiğini bildirmektedir. Bu yapılandırma; hem yeni yüksek lisans ve doktora programlarının oluşturulmasını, hem de mevcut lisans programlarında öğrenim içeriklerinin yeniden tanımlanmasını kapsamaktadır.
- b. **Ekonomik Etkenler:** Son yıllarda artan yaşlı nüfus, ülke için ciddi bir ekonomik ve beşerî yük oluşturan diyabet gibi kronik hastalıklar gerek sağlığın korunması gerekse de sağlık hizmetlerinin yeniden kurgulanmasını gerektirmektedir. Ayrıca, uluslararası düzeyde rekabetin artırılabilmesi için kaliteli, cazip, bilgiye erişimin kolaylaştığı ve sağlık turizmi sektörünün büyümesine katkı sağlayacak faaliyetlerin yürütülmesi önem arz etmektedir.
- c. **Sosyokültürel etkenler:** Yirmi birinci yüzyılın ilk çeyreğinde hastalık yükünü oluşturan ilk beş hastalık; kalp damar hastalıkları, kanserler, ruhsal hastalıklar, kronik hava yolu hastalıkları ve diyabettir. Bu hastalıkların oluşumunda sağlığı belirleyen sosyal etmenler (sosyoekonomik durum, istihdam, gelir, eğitim, erken çocukluk dönemi, yaşam biçimi, sosyal kültürel çevre gibi) kadar davranışsal risk etmenlerinin (sağsızsız beslenme, hareketsiz yaşam, tütün, alkol madde kullanımı gibi) ve sağlık hizmetlerine erişimde yaşanan eşitsizliklerin önemli etkisi vardır. Bu nedenle, bireylerin davranış biçimlerinin değiştirilmesine yönelik

çalışmalar önem arz etmektedir. Ayrıca, sağlığa erişimin kolaylaşması konusunda çalışmaların yapılması beklenmektedir.

- d. Teknolojik etkenler:** Teknolojinin gelişmesi, yapay zekâ, otomasyon sistemleri, veri madenciliği gibi alanların ön plana çıkması ile ülkede biyoteknolojik ürünler, bireyselleştirilmiş ilaçlar, vücut değerlerini ölçen deri altı çipler, akıllı saatler ve bileklikler gibi giyilebilir sağlık teknolojilerinin çeşitlenmesi ve kitlesel kullanımlarının yaygınlaşması beklenmektedir.
- e. Yasal etkenler:** Teknolojinin artmasıyla birlikte yükseköğretim kurumlarının, kişisel verilerin korunması, bilgi güvenliği ve ülkenin mahremiyetini koruma çalışmalarına ağırlık vermesi beklenmektedir.
- f. Çevresel etkenler:** İklim değişikliği rejiminin çerçevesini oluşturan Paris Anlaşması ile beraber yenilenebilir enerji, geri dönüşüm ve atıkların bertarafı gibi konular ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle, ülkenin sürdürülebilir çevre hedeflerine ulaşabilmek için her paydaş gibi yükseköğretim kurumlarının da çevreye yönelik çalışmalar yapması beklenmektedir.

## **B. Sektörel Yapı Analizi**

Bir yükseköğretim kurumu olarak Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin yapısal güçleri diğer üniversiteler (rakipler), paydaşlar (Öğrenciler, kamu idareleri, iş dünyası, STK'lar vb.), tedarikçiler (Üniversitenin ürün ve hizmet aldığı diğer kuruluşlar) ve düzenleyici ve denetleyici kuruluşlar (Milli Eğitim Bakanlığı, YÖK, akreditasyon kuruluşları) şeklinde sıralanabilir. Buna göre; Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin eğitim verdiği bölümler incelendiğinde, Türkiye genelinde ortalama yüz üniversitede aynı bölümler bulunmaktadır. Bu bölümlere sahip üniversiteler farklı bölgelerde ve farklı avantajlara/dezavantajlara sahip üniversitelerdir. Bu nedenle Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin tercih edilebilirliğini arttırmak, öğrenci tercihlerinde ilk sıralarda yer almak ve daha yüksek ÖSYM puanına sahip öğrencilerin ilgili bölümleri tercih etmesini sağlamak için üniversitenin mevcut durumunu bu üniversitelere göre konumlandırarak hedef belirlemesi beklenmektedir. Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, diğer üniversitelere göre sahip olduğu avantajları ön plana çıkarmalı ve dezavantajlarını iyileştirecek hedefler belirlemelidir.

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin rakiplerine göre üstünlük elde edebilmesi için paydaşlarını süreçlerine dahil etmesi, Eğitim-Öğretim, Ar-Ge, Toplumsal Katkı ve Yönetim süreçlerini paydaş görüşlerini de dikkate alarak şekillendirmesi, sürekli iyileştirme için düzenli olarak geri bildirim olarak bu bildirimleri iyileştirme süreçlerine dahil etmesi beklenmektedir.

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin paydaşların beklediği düzeyde hizmet verebilmesi için destek hizmetleri olarak dışarıdan tedarik ettiği ürün/hizmetleri düzenli olarak kontrol etmeli, bu ürün/hizmetlere yönelik proses belirlemeli ve bu prosesleri kendi ana proseslerine entegre etmelidir.

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, hem ulusal düzeyde faaliyet gösteren üst otoritelere göre faaliyet göstermeli ve yasal mevzuatlarını bu otoritelerin mevzuatlarına uygun şekilde düzenlemeli hem de uluslararası alanda tanınırlık elde edebilmesi için ulusal/uluslararası akreditasyon kuruluşlarının belirlediği çerçeveye göre faaliyetlerini düzenlemelidir.

## **2.9. PESTLE Analizi**

Dinamik bir yapı olan Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin hem ulusal hem de uluslararası politik, ekonomik, sosyo-kültürel, teknolojik, yasal ve çevresel etmenlerden etkilenmesi

kaçınılmazdır. Kurumun vizyon, misyon, stratejik amaç ve hedeflerini belirlemeden önce yükseköğretim kurumlarını etkileyebilecek etmenleri dikkate alarak bu etmenlere göre üniversitenin durumunu, güçlü ve zayıf yanlarını tespit etmesi gerekmektedir. Tek bir bakış açısından ziyade katılımcı bir anlayışla bu hususları değerlendirmek için Kütahya Sağlık Bilimleri Kalite Komisyonu, Kalite Alt Çalışma Grupları ve Strateji Daire Başkanlığı ile bir araya gelinerek PESTLE analizi yapılmıştır. Grupların içerisinde akademik ve idari personelin bulunması, konuların farklı bakış açıları ile ele alınmasını sağlamıştır. Çalışmaya Kalite Komisyon ve Kalite Alt Çalışma Grupları üyelerinin dahil edilmesinin nedeni; Stratejik Plan, kalite çalışmalarının çatısını oluşturmaktadır. Stratejik Planın doğru bir şekilde oluşturulamaması dolayısıyla kalite çalışmalarını da sekteye uğratacaktır. Bu nedenle, Stratejik Planın, kalite güvencesi süreçlerini de içine alacak şekilde hazırlanması, her iki faaliyetin etkin yürütülmesine sağlayacaktır.

PESTLE analizinin ilk aşamasında; katılımcılara form gönderilerek Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin güçlü ve zayıf yanlarının doldurulması istenmiştir. İkinci aşamasında; katılımcılarla online ortamda bir araya gelinerek Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'ni etkileyebilecek hususlar tek tek belirlenmiştir. Üniversitenin güçlü ve zayıf yanları bu hususlar göz önünde bulundurularak tekrar değerlendirilmiştir. Üçüncü aşamasında; birimlerin doldurduğu Birim İç Değerlendirme Raporlarında belirtilen güçlü ve zayıf yönler ile online ortamda belirlenen güçlü ve zayıf yönler karşılaştırılarak yeniden değerlendirilmiştir.

## **2.10. GZFT Analizi**

Kütahya Sağlık Bilimlerinin PESTLE analizi sonrası tespit edilen güçlü ve zayıf yönleri ile üniversitenin faaliyetlerini etkileyebilecek fırsat ve tehditleri Tablo 23'deki gibi özetlenmiştir.

**Tablo 23. GZFT Analizi Listesi**

FIRSATLAR	TEHDİTLER	GÜÇLÜ YÖNLER	ZAYIF YÖNLER
<p>-YÖK'ün kalite sisteminin Ar-Ge faaliyetlerinin düzenlenmesini teşvik etmesi</p> <p>-Üniversitelerin faaliyetlerinin periyodik raporlarla takip edilmesi</p> <p>-Hastaların tedavi ve öğrencilerin eğitim taleplerinin süreklilik arz etmesi</p> <p>-Üniversitelerde farklı ve yeni bölümlerin açılmasına imkan tanınması</p> <p>-Üniversitelerin ihtislaşma ve araştırma üniversiteleri olma konusunda teşvik edilmeleri</p> <p>-Akademik personelin yetkinliğini artıran finansal kaynakların çeşitlenmesi</p> <p>-Bölgelerde kurulan teknokentler aracılığı ile araştırmacıların girişimlerinin teşvik edilmesi</p> <p>-Üniversite-sanayi iş birliklerinin teşvik edilmesi</p> <p>-AB gibi uluslararası, TÜBİTAK ve Zafer Kalkınma Ajansı gibi ulusal kuruluşların eğitim ve araştırma destekleri</p> <p>-Ülkemizde ve Dünyada artan teknolojik gelişmelerin getirdiği kolaylıklar</p> <p>-Online veri tabanlarının gelişmesiyle birlikte bilgiye kolay erişim</p> <p>-Gelişmiş teknoloji ile Ar-Ge imkanlarının gelişmesi</p> <p>-Gelişen teknoloji sayesinde verilerin bilgiye dönüştürülmesi imkânı</p> <p>-Gelişen teknoloji ile intihal gibi hususların en aza indirgenmesi imkânı</p> <p>-Gelişen teknoloji ile eğitime erişimin kolaylaşması</p> <p>-Ülke genelinde üniversitelerin bilimsel faaliyetlerini özetleyen alt yapıların kurulması</p>	<p>-Üniversite öncesi eğitimin sürekli değişmesi nedeniyle giderek niteliği düşen öğrencilerin üniversiteye gelmesi</p> <p>-Mevzuatların güncel olmaması ve dilinin anlaşılabilmesi</p> <p>-Bölge paydaşlarının ortaç amaçlar etrafında bir araya gelememesi</p> <p>-Salgın hastalıkların yol açtığı küresel kriz</p> <p>-Sağlık hizmetlerinin yetersiz ücretlendirilmesi</p> <p>-Sağlık alanında ihtiyaç duyulan Türkçe kaynakların yetersiz olması</p> <p>-Özel ve Vakıf Üniversitelerinin Yaygınlaşması nedeni ile rekabet yaratması</p> <p>-Vakıf Üniversitelerinin sağladıkları imkanların nitelikli akademisyen çekme ve kurumda ve şehirde kalmasını sağlama konusunda rekabete yaratması</p> <p>-Üniversitelerin öz gelirlerin yetersizliği</p> <p>-Sağlık alanındaki araştırmalarda kullanılan sarf ve cihazlarda yurt dışına bağımlılık ve tedarik gecikmeleri</p> <p>-Ekonomik tedbirlerin Ar-Ge çalışmalarını engellemesi</p> <p>-Vakıf üniversitelerinin sayısının artması nedeniyle nitelikli öğrencilerin çekilememesi</p> <p>-Aynı programlardan hemen her üniversitede bulunması</p> <p>-Doluluk oranlarının giderek azalması</p> <p>-Ülkemizde ve Dünyada artan teknolojik gelişmelere adapte olamama riski</p> <p>-Gelişen teknoloji ile rekabet alanlarının çeşitlenmesi</p> <p>-Gelişen teknoloji ile rekabetin uluslararası düzeye ulaşması</p> <p>-Gelişen teknoloji ile bilgi güvenliğinin korunmasının giderek zorlaşması</p> <p>-İnternet ortamında bilgi kirliliğinin yaşanması</p>	<p>-Yaşam boyu öğrenmenin desteklenmesi</p> <p>-Ağız Dış Sağlık Eğitim ve Araştırma Merkezinin açılması ve bölge halkına hizmet vermeye başlaması</p> <p>-UYGAR merkezlerinin toplumun öncelikli sorunlarına yönelik kuruluyor olması</p> <p>-Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezinin eğitim planlamasında bölgenin ihtiyaçlarının dikkate alınması</p> <p>-Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezinin eğitim planlamasında bölgenin ihtiyaçlarının dikkate alınması</p> <p>-Yerel ve merkezi kurumlarla olumlu ilişkiler</p> <p>-Yeni üniversite olması nedeniyle uzaktan eğitim gibi değişikliklere hızlı adaptasyon</p> <p>-Laboratuvar ve teknolojik alt yapının yeterli olması</p> <p>-Üniversitenin yeniliklere açık olması</p> <p>-Akademik personelin genç ve dinamik olması</p> <p>-Hedeflerin ve eylem planlarının paydaş katılımlı olması</p> <p>-Akademik personelin bilimsel ve kişisel gelişimine destek olunması</p> <p>-Üniversitenin sağlık alanında kurulan tematik bir üniversite olması</p> <p>-İlimizde Teknokent yapılanmasının bulunması</p> <p>-Merkezi araştırma laboratuvarının bulunması</p> <p>-Bilimsel araştırma ve akademik çalışmaların bütçe dahilinde destekleniyor olması</p> <p>-Etik kurulların aktif olarak çalışıyor olması</p> <p>-Deney hayvanları araştırma merkezinin bulunması</p> <p>-Araştırmaların geliştirilmesine yönelik bilimsel etkinliklerin düzenleniyor olması</p> <p>-Bölgenin kaplıca gibi doğal kaynaklar açısından zengin olması ve bu zenginliğin üniversitenin sağlık alanında belirlediği hedefleri desteklemesi</p> <p>-Kurum kültürünü geliştirmeye yönelik faaliyetlere önem verilmesi</p> <p>-OSYM puanı yüksek öğrenciler tarafından tercih ediliyor olması</p> <p>-Akademik birim sayısının az olması nedeniyle iyileştirmenin hızlı yapılması</p> <p>-Huzurlu ve adil bir çalışma ortamının bulunması</p> <p>-Donanımlı araştırma laboratuvarlarının varlığı</p> <p>-Kurumun kendi öğretim elemanını yetiştirebilme potansiyeline sahip olması</p> <p>-Üniversitenin stratejik olarak büyükşehirle eşit yakınlıkta olması</p> <p>-Güçlü bir bilgi işlem alt yapısının olması</p> <p>-Güncel teknolojik gelişmelere uygun bölüm ve programların açılması</p> <p>-Topluma yönelik online eğitimlerin teşvik edilmesi</p> <p>-Yönetim, personel ve Öğrenciler arası iletişim kolaylığı</p> <p>-Kurum kültürünü geliştirmeye yönelik faaliyetlere önem verilmesi</p> <p>-Bölgesel katkı çalışmalarının öncelikler arasına alınmış olması</p>	<p>-Uluslararası iş birliğinin zayıf olması</p> <p>-Üniversitenin dış kaynaklı proje sayısının düşük olması</p> <p>-İkili anlaşmalar için yeterli kaynağın olmaması</p> <p>-Hastanenin Sağlık Bakanlığına bağlı olması nedeniyle akademik personelin bilimsel araştırmalara teşvik edilememesi</p> <p>-Ar-Ge teknik personel sayılarının ihtiyacı karşılayamaması</p> <p>-Artan öğrenci kontenjanlarına karşı laboratuvar ortamlarının yetersiz kalması</p> <p>-Öğrenci kontenjanlarının yüksek olması</p> <p>-Öğrenci ve hocaların proje destek programları konusundaki bilgisinin yetersiz olması</p> <p>-Yetişmek üzere yurt dışına gönderilen araştırmacı (lisansüstü düzeyde) sayısının düşük olması</p> <p>-Araştırma kaynaklarının yetersiz olması</p> <p>-Personel sayısının yetersiz olması nedeniyle personel başına düşen iş yükünün fazla olması</p> <p>-Personelin yetkinliğini arttıracak hizmet içi eğitimin yetersiz olması</p> <p>-Üniversitenin uygulama alanlarının düşük olması</p> <p>-Üniversitenin akredite bölümlerinin olmaması</p> <p>-Bilimsel çalışmaların patentli ürün ve faydalı modele dönüştürülememesi</p> <p>-Multidisipliner çalışmaların yetersiz olması</p> <p>-Öğrencilerin akademik çalışmalara katılmaması</p> <p>-Öğretim elemanı başına düşen uluslararası yayın sayısının az olması</p> <p>-Kampüsün şehir hastanesinden uzak olması</p> <p>-Fiziksel alan yetersizliği</p> <p>-Finansal kaynakların yetersizliği</p> <p>-Üniversitenin yeni olması sebebi ile dünya sıralamalarında yer almaması</p> <p>-Lisansüstü programlarının yetersiz olması</p> <p>-Mezun takip sisteminin istenen düzeyde olmaması</p> <p>-Yetişmiş elemanı tutmak açısından şehrin düşük cazibeye sahip olması</p> <p>-Kütahya'nın termal ve tarihi varlık değerinin etkin bir şekilde kullanılamaması ve tesisleşmenin yetersiz olması</p> <p>-Kampüse ulaşım imkanlarının yetersizliği</p> <p>-Eğitim-Öğretim ile ilgili kararlarda öğrenci ve dış paydaş katılımının düşük olması</p> <p>-Kullanılan sunucuların Üniversitemize ait olmaması</p> <p>-Lisanslı analiz ve referans programlarının eksikliği</p> <p>-Kurumun yeni olması nedeniyle hafızasını oluşturacak alt yapının yeni oluşturulmuş olması</p> <p>-Öğrenciler için gerekli olan rehberlik ve psikolojik danışmanlık imkanlarının kısıtlı olması</p>

# GELECEĞE BAKIŞ







### 3. GELECEĞE BAKIŞ

#### 3.1. MİSYONUMUZ

Araştırma kültürünün geliştirilmesi ile evrensel bilime katkı sağlayan, toplum sağlığının geliştirilmesi için bilgi ve teknoloji temelli hizmet sunan, değişim ve gelişime açık, mesleki yetkinliğe sahip bireyler yetiştiren, öğrenci odaklı bir sağlık üniversitesidir.

#### 3.2. VİZYONUMUZ

Sunduğu yenilikçi sağlık teknolojileri, nitelikli eğitim ve sağlık hizmetleriyle rehabilitasyon tıbbında ve termal sağlık turizmde Türkiye’de öncü üniversite olmaktır.

- Bilimsellik
- Etik değerlere bağlılık
- Evrensellik
- Girişimcilik
- Yenilikçilik
- Özgür düşünce ve bunu ifade edebilmek
- Hesap verebilirlik
- Katılımcılık
- Hakkaniyet, adalet, liyakat
- Paylaşıcılık
- Öğrenci ve çalışan memnuniyeti
- Sosyal sorumluluk
- Hoşgörü, saygı ve nezakete dayalı iletişim
- Çevre ve doğa duyarlılığı
- Kültürüne, tarihine, ulusal değerlere bağlılık



# FARKLILAŞMA SRATEJİSİ





## 5. FARKLILAŞMA STRATEJİSİ

### 5.1. Konum Tercihi

TR33 Bölgesi içinde yer alan Kütahya ili, Kalkınma Bakanlığınca hazırlanan "İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması"na göre orta sıralarda yer alan ve yaşlı nüfusa sahip bir ildir. Kütahya ili, doğal güzellikler ve termal kaynaklar bakımından yüksek öneme sahiptir. Ancak, Zafer Kalkınma Ajansı'nın Mevcut Durum Analiz Raporunda yer aldığı gibi Kütahya, hizmet sektöründeki bilgi yoğunluğu açısından ülkenin gerisinde kalan illerinden biridir. Bu nedenle, sağlık alanında ihtisaslaşmış bir üniversite olarak Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, bölgenin hizmet kalitesinin artırılması, bölgenin termal sağlık turizmi ve geriatri alanlarının geliştirmesi ve bu sayede istihdam oranının artırılması amacıyla "Termal Sağlık Turizmi ve Üçüncü Yaş Bakımı" alanında bölgesel kalkınma üniversitesi olma hedefini belirlemiştir. Bu hedefe yönelik olarak üniversitenin kalite politikalarının arasına "Bölgesel Kalkınma Politika"ları eklenerek bu politikalara ulaşma yolunda; Termal Sağlık Turizminin geliştirilmesine ve sağlık hizmetine katkıda bulunmak amacıyla sektöre yönelik bilgi, inovasyon, nitelikli insan kaynağı konularının geliştirilmesine öncülük etmek, sağlık teknolojilerine yönelik Ar-Ge çalışmaları yapmak ve bölgede medikal sanayi kümelenmesinin oluşmasına öncülük etmek hedefleri belirlenmiştir. Ayrıca, stratejik planda yer alan hedef kartlarının içine Bölgesel Kalkınma Stratejik Alanı eklenerek bu alana özgü amaç, hedefler, faaliyet planları ve performans göstergeleri belirlenmiştir.

### 5.2. Başarı Bölgesi Tercihi

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, sağlık alanında ihtisaslaşmış bir üniversite olarak bölgeye nitelikli sağlık hizmetinin verilmesi, bölgenin sağlık alanında ihtiyaç duyduğu insan kaynağının yetiştirilmesi ve sağlık alanında yenilikçi ve teknoloji tabanlı araştırmaların yapılmasını en uygun seçenek olarak görmüştür. Bu konuda eğitim verebilecek, araştırma yapabilecek akademik kadroya sahip olunması ve araştırma alt yapısının bu alana uygun olması önemli bir rol oynamıştır. Üniversite, Kütahya ilinde nitelikli hizmet sunan Kütahya Ağız ve Diş Sağlığı Araştırma ve Uygulama Merkezi'ni faaliyete geçirecek nitelikli sağlık hizmeti yönelimini desteklemiştir.

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi ikinci olarak, Termal Sağlık Turizmi ile ilgili alana yönelimi uygun görmüştür. Bölgenin bu alanı destekleyecek önemli kaynaklara sahip olması ve üniversitenin Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon gibi bölgenin tek özellikli hastanesine sahip olması bu yönelimi desteklemektedir. Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nde bu yönelimi destekleyecek projeler ve bilimsel araştırmalar teşvik edilmektedir. Ayrıca, Bilimsel Araştırma Projeleri Biriminde bu alanı destekleyecek Öncelikli Projeler Başlığı (ÖNAP) oluşturulmuştur.

Yukarıda sıralan öncelikli alanlar, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin rekabet üstünlüğü elde edebileceği ve rakiplerine kıyasla fark yaratabileceği başarı bölgesi olarak belirlenmiştir.

### 5.3. Değer Sunumu Tercihi

Yüksek kalitede eğitim veren bir üniversite olarak endüstrinin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağını temin etme şeklinde tanımlanan başarı bölgesi tercihi doğrultusunda, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, hizmet sunumuna değer katacak, bölgenin ihtiyaç duyduğu alanlarda araştırma yapacak ve bölgede istihdamı artıracak faktörlerde güncellemeler yapmıştır. Buna göre, plan döneminde önlisans, lisans ve lisansüstü programlarında paydaşların ihtiyacına ve bölgenin/ülkenin önceliklerine göre eğitim programları tasarlanacaktır. Ayrıca, lisansüstü tez çalışmalarında ve bilimsel araştırmalarda bölgenin ihtiyaç duyduğu alanlara yönelim gösterilecektir. Tezsiz yüksek lisans, uzaktan eğitim programı ve Sürekli Eğitim Merkezi kursları gibi eğitim seçenekleri de çeşitlendirilerek geliştirilecektir. Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, mühendislik alanı ile sağlık alanını birleştirecek eğitim programları ve araştırma konuları tasarlayarak ve Kütahya'da bir Sağlık Teknokenti kuramaya çalışarak diğer üniversitelerden farklı bir yaklaşım ortaya koyacaktır.

## 5.4. Politikalarımız

### Kalite Politikamız

1. Kalite standartlarını esas alarak hizmet ve faaliyetleri sürekli iyileştirmek
2. Akreditasyon temelli faaliyetleri yürütmek
3. İç ve dış paydaşlarımızın sürecin içinde olduğu ve içselleştirilmiş faaliyetlerle hizmet vermek
4. Kurumsal değerlerin çalışanlar tarafından benimsendiği, kurum kültürünün ve örgütsel bağlılığın artırılmasını sağlayacak iletişim ortamları oluşturmak

### Eğitim-Öğretim Politikamız

1. Uluslararası standartlarda, akademik ve mesleki yaşamın gerektirdiği nitelikte bilgi ve becerilerin kazanılmasını sağlayacak bir eğitim anlayışını benimsemek
2. Öğrencilerin, bulunduğu bölgeyi, bölgenin temel değerlerini, tarihi ve kültürel mirasını tanımaya teşvik edecek uygulamalar yürütmek
3. Birimlerde Araştırma-Geliştirme ile Eğitim-Öğretimin entegre yürütülebileceği eğitim programlarının tasarlanmasını teşvik etmek
4. Öğrencilerin, sosyal sorumluluk bilincinin, etik ilkeleri ve toplumsal değerleri benimseme düzeyinin artırılacağı seçmeli ders havuzlarının zenginleştirilmesini teşvik etmek
5. Öğrencilerin, mezunların ve işverenlerin aktif bir şekilde içinde yer aldığı bir eğitim modelinin teşvik edilmesine yönelik uygulamalar yapmak

### Araştırma-Geliştirme Politikamız

1. Araştırma-Geliştirme çalışmalarında bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde ihtiyaç duyulan araştırma konularını ve öncelikleri dikkate almak
2. Üniversite personelinin proje tabanlı uygulamaları ve disiplinlerarası çalışmaları benimsemesini teşvik etmek
3. Ulusal ve uluslararası düzeyde, araştırma alt yapısı güçlü kurumlarla işbirliklerini geliştirmek
4. Üniversite-Sanayi İşbirliğinin artırılarak bilimsel birikimin özel sektöre aktarılmasına öncülük etmek
5. Öğrencileri proje hazırlama, projelere dahil olma, girişim konularında teşvik etmek

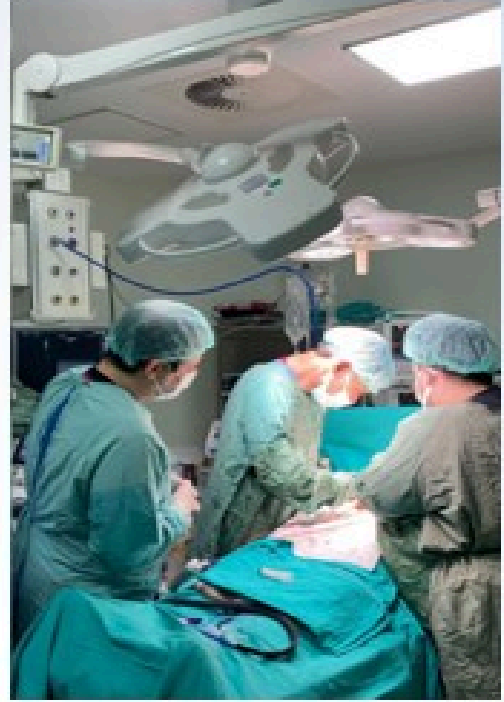
### Sosyal Sorumluluk Politikamız

1. Sürdürülebilir çevre anlayışının benimsendiği uygulamalar yapmak
2. Çalışanların ve öğrencilerin, toplumun ihtiyaç duyduğu konularda bilimsel çalışmalar ve faaliyetler yapmasını desteklemek
3. Kurum olarak dezavantajlı grupların eğitime eşit bir şekilde erişimini sağlayacak uygulamalar yapmak
4. Sürdürülebilir kalkınma amaçlarında yer alan toplumsal sorunlara yönelik çalışmaları teşvik etmek

### Bölgesel Kalkınma Politikamız

1. Termal Sağlık Turizminin geliştirilmesine ve sağlık hizmetine katkıda bulunmak amacıyla sektöre yönelik bilgi, inovasyon, nitelikli insan kaynağı konularının geliştirilmesine öncülük etmek
2. Sağlık teknolojilerine yönelik Ar-Ge çalışmaları yapmak, bölgede medikal sanayi kümelenmesinin oluşmasına öncülük etmek

# STRATEJİ GELİŞTİRME







## 6. STRATEJİ GELİŞTİRME

### 6.1. Amaçlar ve Hedefler

Üniversitemiz Üst Yönetimi, Strateji Geliştirme Kurulu ve Stratejik Plan Hazırlama Ekibinin katılımı ile 5 adet amaç ve bu amaçlara ulaşmaya yönelik 14 adet hedef belirlenmiş bulunmaktadır. Amaç ve hedefler uygun stratejilerle desteklenmiş ve Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi'nin beş yıllık yol haritası çıkarılmıştır.

Amaç ve hedeflere dayanılarak oluşturulmuş olan hedef kartlarında yer alan performans göstergeleri aynı zamanda kurumun anahtar performans göstergeleri olarak belirlenmiştir.

### 6.2. Hedeflerden Sorumlu ve İş Birliği Yapılacak Birimler

Hedefler	İlgili Birimler																		
	Akademik Birimler	Kalite Koordinatörlüğü	Genel Sekreterlik	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı	Personel Daire Başkanlığı	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı	İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı	Sağlık Kültür e Spor Daire Başkanlığı	Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı	Eğitim-Öğretim Komisyonu	Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi	Dış İlişkiler Koordinatörlüğü	Uluslararası Öğrenci Ofisi koordinatörlüğü	Uygulama ve Araştırma Merkezi (KUYAM)	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	Sürekli Eğitim Merkezi	Basın ve Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğü
H1.1	S	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ										
H1.2	S	İ	İ	İ	İ	İ		İ	İ										
H2.1			İ	İ						S									
H2.2	İ		İ	İ					İ		S								
H2.3	İ				İ	S			İ			İ	İ						
H2.4*	İ			İ		İ			İ			İ	S						
H2.5	İ			İ		İ								S	İ				
H3.1	S			İ	İ		İ		İ		İ					İ			
H3.2	S			İ	İ		İ		İ							İ			
H3.3	S					İ			İ			İ				İ	İ		
H4.1	S			İ					İ	İ						İ			
H4.2	S					İ			İ			İ						İ	
H5.1.	İ	İ							İ									S	
H5.2	İ	İ		İ	İ	İ			İ	S									İ

S: Sorumlu birimleri, İ: İş birliği yapılacak birimleri, göstermektedir.

\* Bu hedef kartı çıkarılmıştır

### 6.3. Hedef Kartları

KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ STRATEJİK ALANI									
Amaç (A.1) Üniversiteyi Kurumsal Akreditasyon Programına Hazırlamak									
Hedef (H.1.1) Akredite olan program sayısının artırılması									
Performans göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.1.1.1 Gözden geçirilen ve güncellenen program sayısı	50	2	10	10	11	12	13	6 Ay	Yıllık
PG.1.1.2 Akredite olan program sayısı	50	-	1	2	2	3	3	6 Ay	Yıllık
<b>Sorumlu Birim</b>	Akademik Birimler								
<b>İş Birliği Yapılacak Birimler</b>	Kalite Koordinatörlüğü Genel Sekreterlik Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Personel Daire Başkanlığı Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	Çalışan personelin akreditasyon sürecini benimsememesi nedeniyle akreditasyon çalışmalarına yeterli önemi vermemesi								
<b>Stratejiler</b>	Her yıl belirlenen eğitim takvimine göre tüm personele düzenli olarak idari ve akademik faaliyetlerde kalite yönetim sistemi ile ilgili eğitim verilecektir.								
<b>Maliyet Tahmini</b>	300.000 TL								
<b>Tespitler</b>	Üniversitenin yeni olması Personel sayısının yetersiz olması Kalite Yönetim Sistemi ve Kurumsal Akreditasyon konusunda yetişmiş personel sayısının az olması								
<b>İhtiyaçlar</b>	Kalite yönetim sistemine yönelik farkındalık eğitimlerinin yapılması Her birimin faaliyetlerinin ilgili akreditasyon kuruluşuna göre revize edilmesi								

KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ STRATEJİK ALANI									
Amaç (A.1) Üniversiteyi Kurumsal Akreditasyon Programına Hazırlamak									
Hedef (H.1.2) Kurumsal akreditasyon programına uygun faaliyet gösteren birim sayısının artırılması									
Performans göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.1.2.1 Akran değerlendirmesi yapılan program sayısı	100	-	0	0	0	0	1	6 Ay	Yıllık
<b>Sorumlu Birim</b>	Akademik Birimler								
<b>İş Birliği Yapılacak Birimler</b>	Kalite Koordinatörlüğü Genel Sekreterlik Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Personel Daire Başkanlığı Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	Akran değerlendirmesi sürecine dahil olacak akademik birimlerin farklı birimlerden gelecek değerlendiricilere direnç göstermesinden dolayı akran değerlendirmesinin efektif yapılamaması								
<b>Stratejiler</b>	Personele akran değerlendirmesi süreci hakkında düzenli aralıklarla eğitim verilerek önemi anlatılacaktır Birimlerin akran değerlendirme sürecine dahil edilmesi Fakülte Yönetim Kurulu kararları ile güvence altına alınacaktır								
<b>Maliyet Tahmini</b>	50.000 TL								
<b>Tespitler</b>	Akran değerlendirmesi sürecinde yetkin personel sayısının az olması Yükseköğretimde Kurumsal Akreditasyon Programının yeni olması İç tetkik yapabilecek personel sayısının az olması								
<b>İhtiyaçlar</b>	İç tetkik eğitimlerinin yapılması Akran değerlendirmesi farkındalık çalışmalarının yapılması Yükseköğretimde Kurumsal Akreditasyon Programının önemine yönelik farkındalık çalışmalarının yapılması								

EĞİTİM-ÖĞRETİM STRATEJİK ALANI									
Amaç (A.2) Eğitim-Öğretimin kalitesini geliştirmek									
Hedef (H.2.1) Eğitim öğretim fiziki altyapısının geliştirilmesi									
Performans göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.2.1.1 Öğrenci başına düşen eğitim alanı (M2)	40	1,42	1,53	1,53	1,55	1,60	2,00	6 Ay	Yıllık
PG.2.1.2 Öğrenci başına düşen uygulama alanı (M2)	40	1	1,05	1,05	1,05	1,12	1,15	6 Ay	Yıllık
PG.2.1.3 Engelsiz Üniversite Ödülü, engelsiz bayrak ödülü	20	4 (2023 Değeri)	-	4	4	5	5	6 Ay	Yıllık
<b>Sorumlu Birim</b>	Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı								
<b>İş Birliği Yapılacak Birimler</b>	Genel Sekreterlik Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	Bütçe kısıtları nedeniyle belirlenen hedeflere ulaşılamaması								
<b>Stratejiler</b>	Paydaşlarla yapılacak protokoller çerçevesinde bina tahsis etme yoluna gidilmesi								
<b>Maliyet Tahmini</b>	206.884.000 TL								
<b>Tespitler</b>	Eğitim-öğretim alanlarının yetersiz olması Araştırma ve uygulama alanlarının yetersiz olması								
<b>İhtiyaçlar</b>	Eğitim-öğretime ilişkin bütçe olanaklarının iyileştirilmesi Üniversiteye bağlı yapabilecek özel kurum ve kuruluşlara yönelik tanıtım toplantılarının yapılması								

EĞİTİM-ÖĞRETİM STRATEJİK ALANI									
Amaç (A.2) Eğitim-Öğretimin kalitesini geliştirmek									
Hedef (H.2.2) Öğrenme kaynaklarının artırılması									
Performans göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.2.2.1 Basılı kaynak sayısı	40	3.190	7.531	8910	9.000	11.000	13.000	6 Ay	Yıllık
PG.2.2.2. Satın alınan e-kitap sayısı	40	4008 (2023 Değeri)	-	4008	4050	4100	4150	6 Ay	Yıllık
PG.2.2.3 Abone olunan veri tabanı sayısı	20	5 (2023 Değeri)	-	5	6	7	8	6 Ay	Yıllık
<b>Sorumlu Birim</b>	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı								
<b>İş Birliği Yapılacak Birimler</b>	Akademik Birimler Genel Sekreterlik Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	Merkezi yönetim tarafından ayrılan bütçe kaynaklarının yetersiz kalması, Veri tabanı maliyetlerinin yüksek olması ve abonelik bedellerinin döviz kuru ile gerçekleşmesi, Artan e-kaynak talepleri ve döviz kurlarında yıl içerisinde yaşanan dalgalanmalar,								
<b>Stratejiler</b>	Bütçe ödeme önceliği elektronik kaynaklara verilecektir. Paydaşlar (Kişi, kurum, dernek, yayınevleri vs.) ile eğitim-öğretimi kaynaklarını artıracak iş birliği protokolleri yapılacaktır. Kaynaklar alınmadan önce talepler toplanarak değerlendirilecek ve ihtiyacın aciliyetine göre önceliklendirilecektir								
<b>Maliyet Tahmini</b>	9.500.000 TL								
<b>Tespitler</b>	Kütüphane için gerekli fiziki mekân yetersizliği Alınan elektronik kaynakların yıl içinde yeterince kullanılmaması								
<b>İhtiyaçlar</b>	Fiziksel kütüphane alanının genişletilmesi Kütüphanecilik mezunu olan personelin istihdam edilmesi								

EĞİTİM-ÖĞRETİM STRATEJİK ALANI									
Amaç (A.2) Eğitim-Öğretimin kalitesini geliştirmek									
Hedef (H.2.3) Disiplinlerarası eğitim imkânını arttırmak									
Performans göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.2.3.1 Disiplinlerarası seçmeli ders sayısı	%100	44	114	114	115	116	117	6 Ay	Yıllık
<b>Sorumlu Birim</b>	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı								
<b>İş Birliği Yapılacak Birimler</b>	Akademik Birimler Eğitim-Öğretim Komisyonu Personel Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı UZEM								
<b>Riskler</b>	İlgili alanlara yönelik öğretim elemanı görevlendirilmesinde güçlük çekilmesi Fiziki alan yetersizliği								
<b>Stratejiler</b>	Disiplinlerarası program açılmasına yönelik üst politikaların belirlenmesi Derslerin uzaktan eğitimle alınmasını sağlamaya yönelik bilişim alt yapısının geliştirilmesi								
<b>Maliyet Tahmini</b>	12.500.000 TL								
<b>Tespitler</b>	Disiplinlerarası ders çeşitliliğinin yetersiz olması Uygulama alanlarının ve laboratuvarların yetersiz olması Çift Anadal program sayısının sınırlı olması Öğretim elemanı sayısının yetersiz olması								
<b>İhtiyaçlar</b>	Disiplinlerarası etkileşimi arttıracak politikalarının belirlenmesi Fiziksel olanakların geliştirilmesi								

EĞİTİM-ÖĞRETİM STRATEJİK ALANI									
Amaç (A.2) Eğitim-Öğretimin kalitesini geliştirmek									
Hedef (H.2.4) Ulusal ve uluslararası düzeyde öğrenci hareketliliğinde artış sağlamak									
Performans göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.2.4.1 YÖS öğrencisi sayısı	40	95	30	30	31	32	33	6 Ay	Yıllık
PG.2.4.2 Erasmus+ Değişim Programı ile giden öğrenci sayısı	30	-	19	19	20	21	22	6 Ay	Yıllık
PG.2.4.3 Erasmus+ Değişim Programı ile gelen öğrenci sayısı	30	-	0	0	0	1	2	6 Ay	Yıllık
<b>Sorumlu Birim</b>	Dış İlişkiler Koordinatörlüğü								
<b>İş Birliği Yapılacak Birimler</b>	Uluslararası Öğrenci Ofisi koordinatörlüğü (YÖS) Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Akademik Birimler Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	Pandemi nedeniyle belirlenen hedeflere ulaşamaması Ulusal Ajans tarafından bütçelerin kısıtlanması YÖK'ün gelecek YÖS öğrencisinin mezuniyet belgesine denklik vermemesi								
<b>Stratejiler</b>	Değişim programlarına yönelik tanıtım etkinlikleri düzenlenecektir SEM aracılığı ile yabancı dil kazanımına yönelik kurslar yapılacaktır Farklı üniversitelerin YÖS puanlarının kabul edilmesine yönelik politikalar geliştirilecektir								
<b>Maliyet Tahmini</b>	1.000.000 TL								
<b>Tespitler</b>	İkili anlaşma sayısının yetersiz olması Değişim programlarına yönelik tanıtım faaliyetlerinin yetersiz olması YÖS biriminin yeni olması								
<b>İhtiyaçlar</b>	Öğrencilerin değişim programlarından faydalanmalarını teşvik edecek mekanizmaların geliştirilmesi İkili anlaşma yapılan bölüm ve program sayısının artırılması Nitelikli YÖS öğrencilerinin üniversiteyi tercih etmesini sağlayacak politikaların geliştirilmesi								



ARAŞTIRMA-GELİŞTİRME STRATEJİK ALANI									
Amaç (A.3) Bilimsel Araştırma Faaliyetlerinin Sürekli Geliştirilmesi									
Hedef (H.3.1) Üniversitenin Bilimsel Araştırma Faaliyetlerinin artırılması									
Performans göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.3.1.1 Dış destekli proje sayısı	20	9	29	29	30	31	32	6 Ay	Yıllık
PG.3.1.2 SCI, SSCI VE A&HCI endeksli dergilerdeki yıllık yayın sayısı (WOS)	20	115	209	220	222	225	227	6 Ay	Yıllık
PG.3.1.3 Atıf sayısı	20	434	722	751	800	850	900	6 Ay	Yıllık
PG.3.1.4 Sonuçlanan patent, faydalı model veya tasarım sayısı	20	-	1	1	1	1	1	6 Ay	Yıllık
PG.3.1.5 Başvurulan patent, faydalı model veya tasarım sayısı	20	6 (2023 Değeri)	-	6	7	7	7	6 Ay	Yıllık
<b>Sorumlu Birim</b>	Akademik Birimler								
<b>İş Birliği Yapılacak Birimler</b>	Uygulama ve Araştırma Merkezi (KUYAM) Müdürlüğü Personel İşlem Daire Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı İdari Mali İşler Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	Hastanenin Sağlık Bakanlığına bağlı olması nedeniyle akademik personelin bilimsel araştırmalara yönelememesi Personel sayısının az olması nedeniyle personel başına düşen iş yükünün fazla olması ve bu yüzden personelin bilimsel araştırmaya yönelememesi Şehirdeki Teknokentin yeni şirket kurmak için kapasitesinin yetersiz olması								
<b>Stratejiler</b>	Üst yönetim, hastanede çalışan personelin bilimsel araştırmalara yönelmesini sağlayacak politikalar geliştirecektir Şehirde Sağlık Teknokentinin kurulmasına yönelik planlama yapılmaktadır								
<b>Maliyet Tahmini</b>	1.800.000 TL								
<b>Tespitler</b>	Araştırma kaynaklarına tahsis edilen bütçenin yetersiz olması Uluslararası iş birliğinin zayıf olması Ar-Ge teknik personel sayılarının ihtiyacı karşılayamaması Akademik personelin proje destek programları konusundaki bilgisinin yetersiz olması Bilimsel çalışmaların patentli ürün ve faydalı modele dönüştürülememesi								
<b>İhtiyaçlar</b>	Öğretim elemanlarının yayınlarının dil konusunda incelenmesi için bir proof reading biriminin oluşturulması Öğretim elemanlarının projelerini yazım aşamasında destekleyecek bir proje ofisinin kurulması Öğretim elemanlarına proje yazımı konusunda eğitim verilmesi								

ARAŞTIRMA-GELİŞTİRME STRATEJİK ALANI									
Amaç (A.3) Bilimsel Araştırma Faaliyetlerinin Sürekli Geliştirilmesi									
Hedef (H.3.2) Teknokent Faaliyetlerinin niteliğinin ve niceliğinin artırılması									
Performans göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.3.2.1 Faal olan öğretim elemanı teknoloji şirketi sayısı	40	3 (2023 Değeri)	-	3	3	3	4	6 Ay	Yıllık
PG.3.2.2 Teknokente faaliyet gösteren bir şirkette çalışan veya danışmanlık yapan öğretim elemanı sayısı	30	1 (2023 Değeri)	-	1	2	2	3	6 Ay	Yıllık
PG.3.2.3 Teknokent veya Teknoloji Transfer Ofisi (TTO) projeleri katılan öğrenci sayısı	30	0 (2023 Değeri)	-	0	0	0	1	6 Ay	Yıllık
<b>Sorumlu Birim</b>	Akademik Birimler								
<b>İş Birliği Yapılacak Birimler</b>	Uygulama ve Araştırma Merkezi (KUYAM) Müdürlüğü Personel İşlem Daire Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı İdari Mali İşler Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	Hastanenin Sağlık Bakanlığına bağlı olması nedeniyle akademik personelin bilimsel araştırmalara yönelememesi Personel sayısının az olması nedeniyle personel başına düşen iş yükünün fazla olması ve bu yüzden personelin bilimsel araştırmaya yönelememesi Şehirdeki Teknokentin yeni şirket kurmak için kapasitesinin yetersiz olması								
<b>Stratejiler</b>	Üst yönetim, hastanede çalışan personelin bilimsel araştırmalara yönelmesini sağlayacak politikalar geliştirecektir Şehirde Sağlık Teknokentinin kurulmasına yönelik planlama yapılmaktadır								
<b>Maliyet Tahmini</b>	1.800.000 TL								
<b>Tespitler</b>	Araştırma kaynaklarına tahsis edilen bütçenin yetersiz olması Uluslararası iş birliğinin zayıf olması Ar-Ge teknik personel sayılarının ihtiyacı karşılayamaması Akademik personelin proje destek programları konusundaki bilgisinin yetersiz olması Bilimsel çalışmaların patentli ürün ve faydalı modele dönüştürülebilmesi								
<b>İhtiyaçlar</b>	Öğretim elemanlarının yayınlarının dil konusunda incelenmesi için bir proof reading biriminin oluşturulması Öğretim elemanlarının projelerini yazım aşamasında destekleyecek bir proje ofisinin kurulması Öğretim elemanlarına proje yazımı konusunda eğitim verilmesi								

ARAŞTIRMA-GELİŞTİRME STRATEJİK ALANI									
Amaç (A.3) Bilimsel Araştırma Faaliyetlerinin Sürekli Geliştirilmesi									
Hedef (H.3.3) Yerel ve Bölgesel önceliklere yönelik bilimsel araştırmaların artırılması									
Performans göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG 3.3.1 Üniversite-sanayi işbirliği kapsamında yapılan proje sayısı	30	-	1	1	1	1	2	6 Ay	Yıllık
PG 3.3.2 Bölgenin önceliklerine yönelik yapılmış proje sayısı	30	6	7	7	7	8	9	6 Ay	Yıllık
PG 3.3.3 Yerel ve bölgesel önceliklere göre yapılmış lisansüstü/uzmanlık tez sayısı	40	0 (2023 Değeri)	-	0	0	0	1	6 Ay	Yıllık
<b>Sorumlu Birim</b>	Akademik Birimler								
<b>İş Birliği Yapılacak Birimler</b>	Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü (KUYAM) Personel Daire Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı İdari Mali İşler Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	Bölge paydaşlarının Üniversite-Sanayi işbirliği konusunda farkındalıklarının düşük olması nedeniyle istenen düzeyde katılımlarının sağlanamaması								
<b>Stratejiler</b>	KUTSO, KOSGEB gibi kuruluşlar aracılığı ile düzenli olarak sanayi şirketleri ile görüşmeler yapılacaktır								
<b>Maliyet Tahmini</b>	5.000.000 TL								
<b>Tespitler</b>	Üniversite-Sanayi işbirliği kapsamında yapılan çalışma sayılarının düşük olması İkili anlaşmalar için yeterli kaynağın olmaması Bölgenin Ar-Ge ihtiyaçlarına yönelik talebinin düşük olması								
<b>İhtiyaçlar</b>	Sanayi ile işbirliğini artıracak komisyonlara dahil olan personel sayısının artırılması Bölgenin ihtiyaçlarına yönelik sanayi işletmeleri ile sürekli diyalogun kurulması Personelin sanayi ile işbirliğinin artırılmasının teşvik edilmesi								

ARAŞTIRMA-GELİŞTİRME STRATEJİK ALANI									
Amaç (A.3) Bilimsel Araştırma Faaliyetlerinin Sürekli Geliştirilmesi									
Hedef (H.3.4) Lisansüstü Eğitim-Öğretim faaliyetlerinin artırılması									
Performans göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.3.4.1 Tezli yüksek lisans öğrenci sayısı	30	30	89	89	90	95	100	6 Ay	Yıllık
PG.3.4.2 Tezsiz yüksek lisans öğrenci sayısı	20	-	30	30	32	35	40	6 Ay	Yıllık
PG.3.4.3 Doktora/Uzmanlık öğrenci sayısı	30	12	15	23	24	25	26	6 Ay	Yıllık
PG.3.4.4 Tez çalışmaları kapsamında üretilen proje sayısı	20	2	28	28	29	30	31	6 Ay	Yıllık
<b>Sorumlu Birim</b>	Akademik Birimler								
<b>İş Birliği Yapılacak Birimler</b>	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü KUYAM Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Eğitim-Öğretim Komisyonu Bilgi İşlem Daire Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	Öğretim üyesi sayısının yetersiz olması nedeniyle açılacak programların az olması ve öğrenci sayısının düşük olması								
<b>Stratejiler</b>	Programlar, farklı disiplinlerdeki öğretim elemanlarından destek alacak şekilde kurgulanacaktır								
<b>Maliyet Tahmini</b>	2.150.000 TL								
<b>Tespitler</b>	Enstitünün mezuniyet için yayın şartını kabul etmemesi nedeniyle tez çalışması kapsamında yapılan bilimsel yayın sayılarının düşük olması BAP desteğinin sınırlı olması Öğrencilerin araştırma yetkinliğinin zayıf olması								
<b>İhtiyaçlar</b>	Enstitünün mezuniyet için yayın şartını kabul etmesine yönelik yasal düzenlemelerin yapılması Öğrencilerin dış kaynaklardan destek almasına yönelik eğitimlerin verilmesi Öğrencinin araştırma yetkinliğini güçlendirecek eğitimlerin verilmesi								

BÖLGESEL KALKINMA STRATEJİK ALANI									
Amaç (A.4) Sağlık Turizmi konusunda bölgede bir marka haline gelmek									
Hedef (H.4.1) Termal sağlık turizmine yönelik faaliyetlerin artırılması									
Performans göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.4.1.1 Termal sağlık turizmine yönelik proje sayısı	100	1	2	2	2	2	3	1 Yıl	Yıllık
<b>Sorumlu Birim</b>	Akademik Birimler								
<b>İş Birliği Yapılacak Birimler</b>	KUYAM Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Yapı İşleri Daire Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	Termal sağlık turizminin geliştirmesine yönelik paydaşların işbirliğine yanaşmaması nedeniyle belirlenen hedeflere ulaşılamaması Alt yapının güçlendirilmesine yönelik ihtiyaç duyulan kaynağın temin edilememesi nedeniyle belirlenen hedeflere ulaşılamaması								
<b>Stratejiler</b>	Termal sağlık turizminin önemine yönelik yoğun bir farkındalık çalışması yapılacaktır Dış destekli projelerden kaynak temini için politikalar geliştirilecektir								
<b>Maliyet Tahmini</b>	8.000.000 TL								
<b>Tespitler</b>	Kütahya'nın termal ve tarihi varlık değerinin etkin bir şekilde kullanılamaması ve tesisleşmenin yetersiz olması Termal Sağlık Turizmi için gerekli olan yetkin insan kaynağının yetersiz olması Yetişmiş elemanı tutmak açısından şehrin düşük cazibeye sahip olması								
<b>İhtiyaçlar</b>	Paydaşların iş birliği ile Kütahya'nın sahip olduğu değerlerin tanıtılarak bölgenin yatırımcılar için cazip hale getirilmesi Paydaşların iş birliği ile bölgenin sosyal yaşam alanlarının çeşitlendirilerek şehrin cazibesinin artırılması								

<b>BÖLGESEL KALKINMA STRATEJİK ALANI</b>									
<b>Amaç (A.4)</b> Sağlık Turizmi konusunda bölgede bir marka haline gelmek									
<b>Hedef (H.4.2)</b> Termal sağlık turizmine yönelik eğitim faaliyetlerin artırılması									
Performans göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.4.2.1 Termal sağlık turizmi alanında yürütülen lisansüstü program sayısı	50	-	0	0	0	0	1	6 Ay	Yıllık
PG.4.2.2 Termal sağlık turizmi alanında programlara eklenen ders sayısı	50	-	4	4	4	5	5	6 Ay	Yıllık
<b>Sorumlu Birim</b>	Akademik Birimler								
<b>İş Birliği Yapılacak Birimler</b>	SEM Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Eğitim-Öğretim Komisyonu Bilgi İşlem Daire Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	Alanında uzman öğretim elemanı sayısının yetersiz olması nedeniyle belirlenen hedeflere ulaşamaması								
<b>Stratejiler</b>	Alanında uzman öğretim elemanlarının bulunduğu üniversiteler ve alanında uzman personelin bulunduğu özel sektör kuruluşları ile protokol yapılacaktır								
<b>Maliyet Tahmini</b>	2.500.000 TL								
<b>Tespitler</b>	Termal Sağlık Turizmi konusunda yapılan araştırmaların yetersiz olması Kütahya'da Termal Sağlık Turizmine yönelik farkındalığın düşük olması Termal Sağlık Turizmine yönelik istihdam alanlarının farkındalığının yetersiz olması								
<b>İhtiyaçlar</b>	Öğrencilerin, Termal Sağlık Turizmi konusunda araştırma yapmalarının teşvik edilmesi Bölgede, Termal Sağlık Turizmine yönelik istihdam alanlarının artırılmasına yönelik politikaların geliştirilmesi								

TOPLUMSAL KATKI STRATEJİK ALANI									
Amaç (A.5) Topluma hizmet faaliyetlerinin geliştirilmesi									
Hedef (H.5.1) Toplumsal katkı faaliyetlerin sayısının artırılması									
Performans göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.5.1.1 SEM'de verilen eğitim saati	30	376	194	552	555	560	565	6 Ay	Yıllık
PG.5.1.2 SEM'de eğitim alan kişi sayısı	30	366	866	866	870	880	890	6 Ay	Yıllık
PG.5.1.3 SEM tarafından verilen sertifika sayısı	40	129 (2023 Değeri )	-	129	135	140	150	6 Ay	Yıllık
<b>Sorumlu Birim</b>	SEM								
<b>İş Birliği Yapılacak Birimler</b>	Akademik Birimler Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Kalite Koordinatörlüğü								
<b>Riskler</b>	Mevzuattan kaynaklanan kaynak aktarımı kısıtı, personel yetersizliği, mekan ve teknik altyapının yetersizliği gibi nedenlerle hedeflere ulaşamaması								
<b>Stratejiler</b>	İkili işbirliği kapsamında farklı kurumlardan destek alınmasına yönelik politikalar geliştirilecektir								
<b>Maliyet Tahmini</b>	2.500.000 TL								
<b>Tespitler</b>	Personelin sosyal sorumluluk faaliyetlerine yönelik motivasyonlarının düşük olması								
<b>İhtiyaçlar</b>	Sosyal sorumluluğa farkındalığının artırılmasına yönelik eğitimlerin yapılması Sosyal sorumluluk projelerinin teşvik edilmesine yönelik mekanizmaların artırılması								

TOPLUMSAL KATKI STRATEJİK ALANI									
Amaç (A.5) Toplumla hizmet faaliyetlerinin geliştirilmesi									
Hedef (H.5.2) Sürdürülebilir çevre faaliyetlerinin artırılması									
Performans göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG.5.2.1 Üniversitenin Dünya GreenMetrik sıralamasındaki yeri	30	-	286	257	256	255	250	6 Ay	Yıllık
PG.5.2.2 Üniversitenin Türkiye GreenMetrik sıralamasındaki yeri	30	20 (2023 Değeri)	-	20	19	19	18	6 Ay	Yıllık
PG.5.2.3 Sürdürülebilir çevreye yönelik yapılan faaliyet sayısı	20	3 (2023 Değeri)	-	3	4	5	6	6 Ay	Yıllık
PG.5.2.4 Sürdürülebilir çevreye yönelik programlara eklenen ders sayısı	20	4	4	4	4	5	5	6 Ay	Yıllık
<b>Sorumlu Birim</b>	Yapı İşleri Daire Başkanlığı								
<b>İş Birliği Yapılacak Birimler</b>	Akademik Birimler Kalite Koordinatörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğü Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Yapı İşleri Daire Başkanlığı Personel Daire Başkanlığı								
<b>Riskler</b>	Fiziki alan yetersizliği nedeni ile belirlenen hedefe ulaşamaması Alanında uzman personel yetersizliği nedeniyle belirlenen hedefe ulaşamaması								
<b>Stratejiler</b>	GreenMetric kriterleri incelenerek bu kriterleri sağlamaya yönelik politikalar geliştirilecektir Sürdürülebilir çevre ile ilgili yapılacak farkındalık eğitimleri için farklı kurum ve kuruluşlarla işbirliği protokolü yapılacaktır								
<b>Maliyet Tahmini</b>	31.000.000 TL								
<b>Tespitler</b>	Üniversitenin fiziki alt yapısının yetersiz olması Üniversitenin geri dönüşüm alt yapısının yetersiz olması Üniversitenin yenilenebilir enerji alt yapısının yetersiz olması								
<b>İhtiyaçlar</b>	Personelin sürdürülebilir çevre ile ilgili farkındalıklarını artıracak eğitim faaliyetlerinin yapılması Üniversitede etkili bir geri dönüşüm sisteminin kurulması Üniversitenin yenilenebilir enerji kaynaklarını artıracak projelerin hazırlanmasının teşvik edilmesi								



	AMAÇ	HEDEF
<b>KALİTE GÜVENCE SİSTEMİ</b>	<b>Amaç 1.</b> Üniversiteyi Kurumsal Akreditasyon Programına Hazırlamak	<b>Hedef 1.1.</b> Akredite olan program sayısının artırılması
		<b>Hedef 1.2.</b> Kurumsal akreditasyona programına uygun faaliyet gösteren birim sayısının artırılması
<b>EĞİTİM-ÖĞRETİM</b>	<b>Amaç 2.</b> Eğitim-Öğretimin kalitesini geliştirmek	<b>Hedef 2.1.</b> Eğitim öğretim fiziki altyapısının geliştirilmesi
		<b>Hedef 2.2.</b> Öğrenme kaynaklarının artırılması
		<b>Hedef 2.3.</b> Disiplinler arası eğitim imkanının artırılması
		<b>Hedef 2.4.</b> Ulusal ve uluslararası düzeyde öğrenci hareketliliğinde artış sağlanması
<b>ARAŞTIRMA-GELİŞTİRME</b>	<b>Amaç 3.</b> Bilimsel Araştırma Faaliyetlerinin Sürekli Geliştirilmesi	<b>Hedef 3.1.</b> Üniversitenin Bilimsel Araştırma Faaliyetlerinin artırılması
		<b>Hedef 3.2.</b> <i>Teknokent Faaliyetlerinin niteliğinin ve niceliğinin artırılması</i>
		<b>Hedef 3.3.</b> Yerel ve Bölgesel önceliklere yönelik bilimsel araştırmaların artırılması
		<b>Hedef 3.4.</b> Bölgesel önceliklerle ilgili lisansüstü Eğitim-Öğretim faaliyetlerinin artırılması
<b>BÖLGESEL KALKINMA</b>	<b>Amaç 4.</b> Sağlık Turizmi konusunda bölgede bir marka haline gelmek	<b>Hedef 4.1.</b> Termal sağlık turizmine yönelik faaliyetlerin artırılması
		<b>Hedef 4.2.</b> Termal sağlık turizmine yönelik eğitim faaliyetlerin artırılması
<b>TOPLUMSAL KATKI</b>	<b>Amaç 5.</b> Topluma hizmet faaliyetlerinin geliştirilmesi	<b>Hedef 5.1.</b> Toplumsal katkı faaliyetlerin sayısının artırılması
		<b>Hedef 5.2.</b> Sürdürülebilir çevre faaliyetlerinin artırılması

## 6.4. Maliyetlendirme

**Tablo 24.** Maliyet Tablosu

	2022	2023	2024	2025	2026	TOPLAM
<b>AMAÇ 1</b>						
Hedef 1.1. Akredite olan program sayısının artırılması	40.000,00	50.000,00	60.000,00	70.000,00	80.000,00	300.000,00
Hedef 1.2. Kurumsal akreditasyona programına uygun faaliyet gösteren birim sayısının artırılması	7.000,00	8.000,00	10.000,00	12.000,00	13.000,00	50.000,00
<b>AMAÇ 2</b>						
Hedef 2.1. Eğitim öğretim fiziki altyapısının iyileştirilmesi	55.686.000,00	72.686.000,00	68.628.000,00	22.942.000,00	6.942.000,00	226.884.000,00
Hedef 2.2. Öğrenme kaynaklarının artırılması	1.500.000,00	1.500.000,00	2.000.000,00	2.000.000,00	2.500.000,00	9.500.000,00
Hedef 2.3. Disiplinler arası eğitim imkanını arttırmak	2.000.000,00	2.000.000,00	2.500.000,00	2.500.000,00	3.500.000,00	12.500.000,00
Hedef 2.4. Ulusal ve uluslararası düzeyde öğrenci hareketliliğinde artış sağlamak	350.000,00	350.000,00	100.000,00	100.000,00	100.000,00	1.000.000,00
<b>AMAÇ 3</b>						
Hedef 3.1. Üniversitenin Bilimsel Faaliyetlerinin artırılması	500.000,00	500.000,00	800.000,00	800.000,00	1.000.000,00	3.600.000,00
Hedef 3.2. Teknokent Faaliyetlerinin niteliğinin ve niceliğinin artırılması	-	-	500.000,00	500.000,00	500.000,00	2.500.000,00
Hedef 3.3. Yerel ve Bölgesel Önceliklere yönelik faaliyetlerin artırılması	1.000.000	1.000.000,00	500.000	500.000,00	500.000,00	2.500.000,00
Hedef 3.4. Lisansüstü Eğitim-Öğretim faaliyetlerinin artırılması	350.000,00	350.000,00	450.000,00	500.000,00	500.000,00	2.150.000,00
<b>AMAÇ 4</b>						
Hedef 4.2. Termal sağlık turizmine yönelik faaliyetlerin %10 artırılması	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	2.000.000,00	3.000.000,00	8.000.000,00
Hedef 4.2. Termal sağlık turizmine yönelik eğitim faaliyetlerinin artırılması	500.000,00	500.000,00	500.000,00	500.000,00	500.000,00	2.500.000,00
<b>AMAÇ 5</b>						
Hedef 5.1 Toplumsal katkı faaliyetlerinin sayısının artırılması	500.000,00	500.000,00	500.000,00	500.000,00	500.000,00	2.500.000,00
Hedef 5.2. Sürdürülebilir çevre faaliyetlerinin artırılması	2.000.000	5.000.000	8.000.000	8.000.000	8.000.000	31.000.000,00
<b>GENEL TOPLAM</b>	<b>65.433.000,00</b>	<b>85.444.000,00</b>	<b>85.548.000,00</b>	<b>40.924.000,00</b>	<b>27.635.000,00</b>	<b>304.984.000,00</b>

# İZLEME VE DEĞERLENDİRME



## 7. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

Üniversite Stratejik Planında yer alan hedeflere ve amaçlara ne ölçüde ulaşıldığı düzenli olarak izlenir ve değerlendirilir. İzleme faaliyeti en az altı aylık dönemler halinde tüm harcama birimlerinden gerekli verilerin toplanması ile yürütülür. Rektörlüğün kararı doğrultusunda bu izleme aralığı sıklaştırılabilir.

Harcama Birimleri ve Stratejik Plan İzleme Komisyon Üyeleri Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı (SGDB) tarafından her sene Mayıs ayı sonunda istenen izleme raporlarını Haziran ayının ikinci haftanın sonuna kadar tamamlayıp SGDB'ye bildirecektir. Rektörlük tarafından, izleme döneminin daha kısa aralıklarla olmasına karar verilirse ilgili akış, zaman çizelgesinde belirtilecektir.

Tüm birimlerden gelen izleme raporlarını konsolide etmek SGDB'nin görevidir. Oluşan nihai rapor, Stratejik Plan İzleme Raporu başlığı ile Temmuz ayı içinde Rektöre sunulur. Rektör başkanlığında, Rektör Yardımcıları, Stratejik Plan İzleme Komisyon Üyeleri, ve SGD Başkanının katılımlarıyla izleme toplantısı yapılır. Bu toplantıda rapor sonuçları değerlendirilir.

Değerlendirme Faaliyeti için, Harcama Birimleri, Stratejik Plan İzleme Komisyon Üyeleri, SGDB tarafından her sene (Ocak) ayı sonunda istenen değerlendirme raporlarını tamamlayıp, (Şubat) ayının ikinci hafta sonuna kadar SGDB'ye bildirir. SGDB, tüm birimlerden gelen değerlendirme raporlarını konsolide edip, (Mart) ayının ikinci hafta sonuna kadar Stratejik Plan Değerlendirme Raporu başlığı ile Rektöre sunar. Rektör başkanlığında, Rektör Yardımcıları, Harcama Yetkilileri ve SGD Başkanının katılımlarıyla (Mart) ayı sonuna kadar değerlendirme toplantısı yapılarak rapor sonuçları değerlendirilir.

Stratejik plan değerlendirme raporu, Rektör başkanlığında yapılan değerlendirme toplantısında stratejik planın kalan süresinde hedeflere nasıl ulaşılabileceğine ilişkin alınacak kararları içerecek şekilde nihai hale getirilir. Alınacak yeni kararlar olması durumunda Stratejik Plan üzerinde gerekli güncellemeler yapılarak Stratejik Plan mevzuatta belirtilen süreler içerisinde Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı'na gönderilir.

**EK:1 2022-2026 STRATEJİK PLAN HEDEF KARTI GÜNCELLEME TABLOLARI**

Mevcut İfade/Değer					Güncellenmiş İfade/Değer					
H.1.1	Akredite olan program sayısının artırılması				H.1.1	Akredite olan program sayısının artırılması				
Performans Göstergeleri	PG.1.1.1	Gözden geçirilen ve güncellenen program sayısı			Performans Göstergeleri	PG.1.1.1	Gözden geçirilen ve güncellenen program sayısı			
	PG.1.1.2	Akredite olan program sayısı				PG.1.1.2	Akredite olan program sayısı			
Performans Göstergesi Değeri		2024	2025	2026	Performans Göstergesi Değeri	Başlangıç Yılı (2023)***	2024	2025	2026	
	PG.1.1.1	11	12	13		PG.1.1.1	10	11	12	13
	PG.1.1.2	3	4	5		PG.1.1.2	2	2	3	3
Hedefe Etkisi	PG.1.1.1	50			Hedefe Etkisi	PG.1.1.1	50			
	PG.1.1.2	50				PG.1.1.2	50			

<b>Sorumlu Birim</b>	Akademik Birimler	<b>Sorumlu Birim</b>	Akademik Birimler
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Kalite Koordinatörlüğü Genel Sekreterlik Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Personel Daire Başkanlığı Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Kalite Koordinatörlüğü Genel Sekreterlik Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Personel Daire Başkanlığı Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
<b>Riskler</b>	Çalışan personelin akreditasyon sürecini benimsememesi nedeniyle akreditasyon çalışmalarına yeterli önemi vermemesi	<b>Riskler</b>	Çalışan personelin akreditasyon sürecini benimsememesi nedeniyle akreditasyon çalışmalarına yeterli önemi vermemesi
<b>Stratejiler</b>	Her yıl belirlenen eğitim takvimine göre tüm personele düzenli olarak idari ve akademik faaliyetlerde kalite yönetim sistemi ile ilgili eğitim verilecektir.	<b>Stratejiler</b>	Her yıl belirlenen eğitim takvimine göre tüm personele düzenli olarak idari ve akademik faaliyetlerde kalite yönetim sistemi ile ilgili eğitim verilecektir.
<b>Toplam Maliyet</b>	300.000 TL	<b>Toplam Maliyet</b>	300.000 TL
<b>Tespitler</b>	Üniversitenin yeni olması Personel sayısının yetersiz olması Kalite Yönetim Sistemi ve Kurumsal Akreditasyon konusunda yetişmiş personel sayısının az olması	<b>Tespitler</b>	Üniversitenin yeni olması Personel sayısının yetersiz olması Kalite Yönetim Sistemi ve Kurumsal Akreditasyon konusunda yetişmiş personel sayısının az olması
<b>İhtiyaçlar</b>	Kalite yönetim sistemine yönelik farkındalık eğitimlerinin yapılması Her birimin faaliyetlerinin ilgili akreditasyon kuruluşuna göre revize edilmesi	<b>İhtiyaçlar</b>	Kalite yönetim sistemine yönelik farkındalık eğitimlerinin yapılması Her birimin faaliyetlerinin ilgili akreditasyon kuruluşuna göre revize edilmesi

Mevcut İfade/Değer					Güncellenmiş İfade/Değer				
H.1.2	Kurumsal akreditasyon programına uygun faaliyet gösteren birim sayısının artırılması				H.1.2	Kurumsal akreditasyon programına uygun faaliyet gösteren birim sayısının artırılması			
Performans Göstergesi	PG.1.2.1	Akran değerlendirmesi yapılan program sayısı			Performans Göstergesi	PG.1.2.1	Akran değerlendirmesi yapılan program sayısı		
Performans Göstergesi Değeri		2024	2025	2026	Performans Göstergesi Değeri	Başlangıç Yılı (2023)***	2024	2025	2026
	PG.1.2.1	3	4	5		PG.1.2.1	0	0	0
Hedefe Etkisi	PG.1.2.1	100			Hedefe Etkisi	PG.1.2.1	100		
Sorumlu Birim	Akademik Birimler				Sorumlu Birim	Akademik Birimler			
	Kalite Koordinatörlüğü Genel Sekreterlik				İşbirliği Yapılacak Birim	Kalite Koordinatörlüğü Genel Sekreterlik			



<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Personel Daire Başkanlığı Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı		Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Personel Daire Başkanlığı Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
<b>Riskler</b>	Akran değerlendirmesi sürecine dahil olacak akademik birimlerin farklı birimlerden gelecek değerlendiricilere direnç göstermesinden dolayı akran değerlendirmesinin efektif yapılamaması	<b>Riskler</b>	Akran değerlendirmesi sürecine dahil olacak akademik birimlerin farklı birimlerden gelecek değerlendiricilere direnç göstermesinden dolayı akran değerlendirmesinin efektif yapılamaması
<b>Stratejiler</b>	Personele akran değerlendirmesi süreci hakkında düzenli aralıklarla eğitim verilerek önemi anlatılacaktır Birimlerin akran değerlendirme sürecine dahil edilmesi Fakülte Yönetim Kurulu kararları ile güvence altına alınacaktır	<b>Stratejiler</b>	Personele akran değerlendirmesi süreci hakkında düzenli aralıklarla eğitim verilerek önemi anlatılacaktır Birimlerin akran değerlendirme sürecine dahil edilmesi Fakülte Yönetim Kurulu kararları ile güvence altına alınacaktır
<b>Toplam Maliyet</b>	50.000 TL	<b>Toplam Maliyet</b>	50.000 TL
<b>Tespitler</b>	Akran değerlendirmesi sürecinde yetkin personel sayısının az olması Yükseköğretimde Kurumsal Akreditasyon Programının yeni olması İç tetkik yapabilecek personel sayısının az olması	<b>Tespitler</b>	Akran değerlendirmesi sürecinde yetkin personel sayısının az olması Yükseköğretimde Kurumsal Akreditasyon Programının yeni olması İç tetkik yapabilecek personel sayısının az olması
<b>İhtiyaçlar</b>	İç tetkik eğitimlerinin yapılması Akran değerlendirmesi farkındalık çalışmalarının yapılması Yükseköğretimde Kurumsal Akreditasyon Programının önemine yönelik farkındalık çalışmalarının yapılması	<b>İhtiyaçlar</b>	İç tetkik eğitimlerinin yapılması Akran değerlendirmesi farkındalık çalışmalarının yapılması Yükseköğretimde Kurumsal Akreditasyon Programının önemine yönelik farkındalık çalışmalarının yapılması

Mevcut İfade/Değer					Güncellenmiş İfade/Değer					
H.2.1	Eğitim öğretim fiziki altyapısının geliştirilmesi				H.2.1	Eğitim öğretim fiziki altyapısının geliştirilmesi				
Performans Göstergeleri	PG.2.1.1	Öğrenci başına düşen eğitim alanı (M2)			Performans Göstergeleri	PG.2.1.1	Öğrenci başına düşen eğitim alanı (M2)			
	PG.2.1.2	Öğrenci başına düşen uygulama alanı (M2)				PG.2.1.2	Öğrenci başına düşen uygulama alanı (M2)			
	PG.2.1.3	Engelsiz Üniversite Ödülü, engelsiz bayrak ödülü				PG.2.1.3	Engelsiz Üniversite Ödülü, engelsiz bayrak ödülü			
Performans Göstergesi Değeri		2024	2025	2026	Performans Göstergesi Değeri		Başlangıç Yılı Değeri(2023)	2024	2025	2026
	PG.2.1.1	1,48	2	2,1		PG.2.1.1	1,53	1,55	1,60	2
	PG.2.1.2	1,3	1,5	1,7		PG.2.1.2	1,05	1,05	1,12	1,15
					PG.2.1.3	4	4	5	5	

Hedefe Etkisi	PG.2.1.1	50	Hedefe Etkisi	PG.1.1.1	40
	PG.2.1.2	50		PG.2.1.2	40
				PG.2.1.3	20
Sorumlu Birim	Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı		Sorumlu Birim	Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı	
İşbirliği Yapılacak Birim	Genel Sekreterlik Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı		İşbirliği Yapılacak Birim	Genel Sekreterlik Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı	
Riskler	Bütçe kısıtları nedeniyle belirlenen hedeflere ulaşılamaması		Riskler	Bütçe kısıtları nedeniyle belirlenen hedeflere ulaşılamaması	
Stratejiler	Paydaşlarla yapılacak protokoller çerçevesinde bina tahsis etme yoluna gidilmesi		Stratejiler	Paydaşlarla yapılacak protokoller çerçevesinde bina tahsis etme yoluna gidilmesi	
Toplam Maliyet	206.884.000 TL		Toplam Maliyet	206.884.000 TL	
Tespitler	Eğitim-öğretim alanlarının yetersiz olması Araştırma ve uygulama alanlarının yetersiz olması		Tespitler	Eğitim-öğretim alanlarının yetersiz olması Araştırma ve uygulama alanlarının yetersiz olması	
İhtiyaçlar	Eğitim-öğretime ilişkin bütçe olanaklarının iyileştirilmesi Üniversiteye bağış yapabilecek özel kurum ve kuruluşlara yönelik tanıtım toplantılarının yapılması		İhtiyaçlar	Eğitim-öğretime ilişkin bütçe olanaklarının iyileştirilmesi Üniversiteye bağış yapabilecek özel kurum ve kuruluşlara yönelik tanıtım toplantılarının yapılması	

Mevcut İfade/Değer					Güncellenmiş İfade/Değer					
H.2.2	Öğrenme kaynaklarının artırılması				H2.2	Öğrenme kaynaklarının artırılması				
Performans Göstergeleri*	PG.2.2.1	Basılı kaynak sayısı			Performans Göstergeleri*	PG2.2.1	Basılı kaynak sayısı			
						PG2.2.2	Satın alınan e-kitap sayısı			
						PG2.2.3	Abone olunan veri tabanı sayısı			
Performans Göstergesi değeri	PG2.2.1	2024	2025	2026	Performans Göstergesi değeri	Başlangıç Yılı Değeri(2023)	2024	2025	2026	
		9.000	11.000	13.000		PG2.2.1	8910	9000	11000	13000
						PG2.2.2	4008	4050	4100	4150
						PG2.2.3	5	6	7	8
Hedefe Etkisi	PG2.2.1	100			Hedefe Etkisi	PG2.2.1	40			
						PG2.2.2	40			
						PG2.2.3	20			

<b>Sorumlu Birim</b>	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı	<b>Sorumlu Birim</b>	Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Akademik Birimler Genel Sekreterlik Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Akademik Birimler Genel Sekreterlik Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
<b>Riskler</b>	Merkezi yönetim tarafından ayrılan bütçe kaynaklarının yetersiz kalması, Veri tabanı maliyetlerinin yüksek olması ve abonelik bedellerinin döviz kuru ile gerçekleşmesi, Artan e-kaynak talepleri ve döviz kurlarında yıl içerisinde yaşanan dalgalanmalar,	<b>Riskler</b>	Merkezi yönetim tarafından ayrılan bütçe kaynaklarının yetersiz kalması, Veri tabanı maliyetlerinin yüksek olması ve abonelik bedellerinin döviz kuru ile gerçekleşmesi, Artan e-kaynak talepleri ve döviz kurlarında yıl içerisinde yaşanan dalgalanmalar
<b>Stratejiler</b>	Bütçe ödeme önceliği elektronik kaynaklara verilecektir. Paydaşlar (Kişi, kurum, dernek, yayınevleri vs.) ile eğitim-öğretimi kaynaklarını artıracak iş birliği protokolleri yapılacaktır Kaynaklar alınmadan önce talepler toplanarak değerlendirilecek ve ihtiyacın aciliyetine göre önceliklendirilecektir	<b>Stratejiler</b>	Bütçe ödeme önceliği elektronik kaynaklara verilecektir. Paydaşlar (Kişi, kurum, dernek, yayınevleri vs.) ile eğitim-öğretimi kaynaklarını artıracak iş birliği protokolleri yapılacaktır Kaynaklar alınmadan önce talepler toplanarak değerlendirilecek ve ihtiyacın aciliyetine göre önceliklendirilecektir
<b>Toplam Maliyet</b>	9.500.000 TL	<b>Toplam Maliyet</b>	9.500.000 TL
<b>Tespitler</b>	Kütüphane için gerekli fiziki mekân yetersizliği Alınan elektronik kaynakların yıl içinde yeterince kullanılmaması	<b>Tespitler</b>	Kütüphane için gerekli fiziki mekân yetersizliği Alınan elektronik kaynakların yıl içinde yeterince kullanılmaması
<b>İhtiyaçlar</b>	Fiziksel kütüphane alanının genişletilmesi Kütüphanecilik mezunu olan personelin istihdam edilmesi	<b>İhtiyaçlar</b>	Fiziksel kütüphane alanının genişletilmesi Kütüphanecilik mezunu olan personelin istihdam edilmesi

Mevcut İfade/Değer					Güncellenmiş İfade/Değer				
H.2.3	Disiplinlerarası eğitim imkânını arttırmak				H.2.3	Disiplinlerarası eğitim imkânını arttırmak			
Performans Göstergeleri	PG.2.3.1	Disiplinlerarası seçmeli ders sayısı			Performans Göstergeleri	PG.2.3.1	Disiplinlerarası seçmeli ders sayısı		
Performans Göstergesi Değeri		2024	2025	2026	Performans Göstergesi Değeri	Başlangıç Yılı (2023)	2024	2025	2026
	PG.2.3.1	47	48	49		PG.2.3.1	114	115	116
Hedefe Etkisi	PG.2.3.1	100			Hedefe Etkisi	PG.2.3.1	100		
Sorumlu Birim	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı				Sorumlu Birim	Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı			

<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Akademik Birimler Eğitim-Öğretim Komisyonu Personel Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı UZEM	<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Akademik Birimler Eğitim-Öğretim Komisyonu Personel Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı UZEM
<b>Riskler</b>	İlgili alanlara yönelik öğretim elemanı görevlendirilmesinde güçlük çekilmesi Fiziki alan yetersizliği	<b>Riskler</b>	İlgili alanlara yönelik öğretim elemanı görevlendirilmesinde güçlük çekilmesi Fiziki alan yetersizliği
<b>Stratejiler</b>	Disiplinlerarası program açılmasına yönelik üst politikaların belirlenmesi Derslerin uzaktan eğitimle alınmasını sağlamaya yönelik bilişim alt yapısının geliştirilmesi	<b>Stratejiler</b>	Disiplinlerarası program açılmasına yönelik üst politikaların belirlenmesi Derslerin uzaktan eğitimle alınmasını sağlamaya yönelik bilişim alt yapısının geliştirilmesi
<b>Toplam Maliyet</b>	12.500 TL	<b>Toplam Maliyet</b>	12.500 TL
<b>Tespitler</b>	Disiplinlerarası ders çeşitliliğinin yetersiz olması Uygulama alanlarının ve laboratuvarların yetersiz olması Çift Anadal program sayısının sınırlı olması Öğretim elemanı sayısının yetersiz olması	<b>Tespitler</b>	Disiplinlerarası ders çeşitliliğinin yetersiz olması Uygulama alanlarının ve laboratuvarların yetersiz olması Çift Anadal program sayısının sınırlı olması Öğretim elemanı sayısının yetersiz olması
<b>İhtiyaçlar</b>	Disiplinlerarası etkileşimi arttıracak politikalarının belirlenmesi Fiziksel olanakların geliştirilmesi	<b>İhtiyaçlar</b>	Disiplinlerarası etkileşimi arttıracak politikalarının belirlenmesi Fiziksel olanakların geliştirilmesi

Mevcut İfade/Değer				Güncellenmiş İfade/Değer			
H2.4	Eğitim-öğretim bilişim altyapı olanaklarını iyileştirmek			H2.4	Eğitim-öğretim bilişim altyapı olanaklarını iyileştirmek		
Performans Göstergeleri	H2.4	UZEM aracılığıyla verilen ders/kurs/eğitim sayısı		Performans Göstergeleri	H2.4	UZEM aracılığıyla verilen ders/kurs/eğitim sayısı	
Performans Göstergeleri		2024	2025	2026	Performans Göstergeleri	<b>MEVCUT HEDEF KARTI ÇIKARILMIŞTIR.</b>	
	H2.4	1	2	2			
Hedefe Etkisi	H2.4	100		Hedefe Etkisi			
Sorumlu Birim	UZEM			Sorumlu Birim			
İşbirliği Yapılacak Birim	Akademik birimler Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Eğitim Öğretim Komisyonu Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı			İşbirliği Yapılacak Birim			
Riskler	Merkezi yönetim tarafından ayrılan kaynakların yetersiz kalması			Riskler			
Stratejiler	Mevcut kaynaklarla yürütülebilecek programlar öncelenecektir.			Stratejiler			
Toplam Maliyet	20000 TL			Toplam Maliyet			
Tespitler	Uzaktan Eğitim programını yönetecek personel sayısının yetersiz olması Uzaktan eğitim programlarına yönelik altyapı olanaklarının yeterli olmaması Uzaktan eğitimle verilen ders sayısının az olması Uzaktan eğitim faaliyetlerini yönetecek yetkin personelin yeterli sayıda olmaması			Tespitler			
İhtiyaçlar	Uzaktan eğitimle verilecek derslerin çeşitliliğinin artırılması Uzaktan eğitimde görev alabilecek yetkin personel sayısının artırılması			İhtiyaçlar			



Mevcut İfade/Değer					Güncellenmiş İfade/Değer					
H.2.5	Ulusal ve uluslararası düzeyde öğrenci hareketliliğinde artış sağlamak				H.2.4	Ulusal ve uluslararası düzeyde öğrenci hareketliliğinde artış sağlamak				
Performans Göstergeleri	PG 2.5.1	YÖS öğrencisi sayısı			Performans Göstergeleri	PG.2.4.1	YÖS öğrencisi sayısı			
	PG 2.5.2	Erasmus+ Değişim Programı ile giden öğrenci sayısı				PG.2.4.2	Erasmus+ Değişim Programı ile giden öğrenci sayısı			
	PG 2.5.3	Mevlana Değişim Programı ile giden öğrenci sayısı				PG.2.4.3	Erasmus+ Değişim Programı ile gelen öğrenci sayısı			
	PG 2.5.4	Erasmus+ Değişim Programı ile gelen öğrenci sayısı								
	PG 2.5.5	Mevlana Değişim Programı ile gelen öğrenci sayısı								
Performans Göstergesi Değeri		2024	2025	2026	Performans Göstergesi Değeri		Başlangıç Yılı Değeri(2023)	2024	2025	2026
	PG 2.5.1	110	115	120		PG.2.4.1	30	31	32	33
	PG 2.5.2	4	6	8		PG.2.4.2	19	20	21	22
	PG 2.5.3	2	3	4		PG.2.4.3	0	0	1	2
	PG 2.5.4	2	3	4						
	PG 2.5.5	2	3	4						
Hedefe Etkisi	PG 2.5.1	20			Hedefe Etkisi	PG.2.4.1	40			
	PG 2.5.2	20				PG.2.4.2	30			
	PG 2.5.3	20				PG.2.4.3	30			
	PG 2.5.4	20								
	PG 2.5.5	20								

<b>Sorumlu Birim</b>	Dış İlişkiler Koordinatörlüğü	<b>Sorumlu Birim</b>	Dış İlişkiler Koordinatörlüğü
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Uluslararası Öğrenci Ofisi koordinatörlüğü (YÖS) Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Akademik Birimler Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı	<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Uluslararası Öğrenci Ofisi koordinatörlüğü (YÖS) Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Akademik Birimler Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı
<b>Riskler</b>	Pandemi nedeniyle belirlenen hedeflere ulaşılamaması Ulusal Ajans tarafından bütçelerin kısıtlanması YÖK'ün gelecek YÖS öğrencisinin mezuniyet belgesine denklik vermemesi	<b>Riskler</b>	Pandemi nedeniyle belirlenen hedeflere ulaşılamaması Ulusal Ajans tarafından bütçelerin kısıtlanması YÖK'ün gelecek YÖS öğrencisinin mezuniyet belgesine denklik vermemesi
<b>Stratejiler</b>	Değişim programlarına yönelik tanıtım etkinlikleri düzenlenecektir SEM aracılığı ile yabancı dil kazanımına yönelik kurslar yapılacaktır Farklı üniversitelerin YÖS puanlarının kabul edilmesine yönelik politikalar geliştirilecektir	<b>Stratejiler</b>	Değişim programlarına yönelik tanıtım etkinlikleri düzenlenecektir SEM aracılığı ile yabancı dil kazanımına yönelik kurslar yapılacaktır Farklı üniversitelerin YÖS puanlarının kabul edilmesine yönelik politikalar geliştirilecektir
<b>Toplam Maliyet</b>	1.000.000 TL	<b>Toplam Maliyet</b>	1.000.000 TL
<b>Tespitler</b>	İkili anlaşma sayısının yetersiz olması Değişim programlarına yönelik tanıtım faaliyetlerinin yetersiz olması YÖS biriminin yeni olması	<b>Tespitler</b>	İkili anlaşma sayısının yetersiz olması Değişim programlarına yönelik tanıtım faaliyetlerinin yetersiz olması YÖS biriminin yeni olması
<b>İhtiyaçlar</b>	Öğrencilerin değişim programlarından faydalanmalarını teşvik edecek mekanizmaların geliştirilmesi İkili anlaşma yapılan bölüm ve program sayısının artırılması Nitelikli YÖS öğrencilerinin üniversiteyi tercih etmesini sağlayacak politikaların geliştirilmesi	<b>İhtiyaçlar</b>	Öğrencilerin değişim programlarından faydalanmalarını teşvik edecek mekanizmaların geliştirilmesi İkili anlaşma yapılan bölüm ve program sayısının artırılması Nitelikli YÖS öğrencilerinin üniversiteyi tercih etmesini sağlayacak politikaların geliştirilmesi

Mevcut İfade/Değer					Güncellenmiş İfade/Değer					
H.3.1	Üniversitenin Bilimsel Araştırma Faaliyetlerinin artırılması				H.3.1	Üniversitenin Bilimsel Araştırma Faaliyetlerinin artırılması				
Performans Göstergeleri	PG.3.1.1	Dış destekli proje sayısı			Performans Göstergeleri	PG.3.1.1	Dış destekli proje sayısı			
	PG.3.1.2	SCI, SSCI VE A&HCI endeksli dergilerdeki yıllık yayın sayısı (WOS)				PG.3.1.2	SCI, SSCI VE A&HCI endeksli dergilerdeki yıllık yayın sayısı (WOS)			
	PG.3.1.3	Atıf sayısı				PG.3.1.3	Atıf sayısı			
	PG.3.1.4	Sonuçlanan patent, faydalı model veya tasarım sayısı				PG.3.1.4	Sonuçlanan patent, faydalı model veya tasarım sayısı			
Performans Göstergesi değeri		2024	2025	2025	Performans Göstergesi Değeri		Başlangıç Yılı Değeri(2023)	2024	2025	2026
	PG.3.1.1	15	17	19		PG.3.1.1	29	30	31	32
	PG.3.1.2	121	123	125		PG.3.1.2	220	222	225	227
	PG.3.1.3	450	455	460		PG.3.1.3	751	800	850	900
	PG.3.1.4	1	2	3		PG.3.1.4	1	1	1	1
Hedefe Etkisi	PG.3.1.1	10			Hedefe Etkisi	PG.3.1.1	20			
	PG.3.1.2	30				PG.3.1.2	20			
	PG.3.1.3	40				PG.3.1.3	20			
	PG.3.1.4	20				PG.3.1.4	20			
PG.3.1.5					PG.3.1.5	20				
					Sorumlu Birim	Akademik Birimler				

<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Uygulama ve Araştırma Merkezi (KUYAM) Müdürlüğü Personel İşlem Daire Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı İdari Mali İşler Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı	<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Uygulama ve Araştırma Merkezi (KUYAM) Müdürlüğü Personel İşlem Daire Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı İdari Mali İşler Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı
<b>Riskler</b>	Hastanenin Sağlık Bakanlığına bağlı olması nedeniyle akademik personelin bilimsel araştırmalara yönelememesi Personel sayısının az olması nedeniyle personel başına düşen iş yükünün fazla olması ve bu yüzden personelin bilimsel araştırmaya yönelememesi Şehirdeki Teknokentin yeni şirket kurmak için kapasitesinin yetersiz olması	<b>Riskler</b>	Hastanenin Sağlık Bakanlığına bağlı olması nedeniyle akademik personelin bilimsel araştırmalara yönelememesi Personel sayısının az olması nedeniyle personel başına düşen iş yükünün fazla olması ve bu yüzden personelin bilimsel araştırmaya yönelememesi Şehirdeki Teknokentin yeni şirket kurmak için kapasitesinin yetersiz olması
<b>Stratejiler</b>	Üst yönetim, hastanede çalışan personelin bilimsel araştırmalara yönelmesini sağlayacak politikalar geliştirecektir Şehirde Sağlık Teknokentinin kurulmasına yönelik planlama yapılmaktadır	<b>Stratejiler</b>	Üst yönetim, hastanede çalışan personelin bilimsel araştırmalara yönelmesini sağlayacak politikalar geliştirecektir Şehirde Sağlık Teknokentinin kurulmasına yönelik planlama yapılmaktadır
<b>Toplam Maliyet</b>	3.600.000 TL	<b>Toplam Maliyet</b>	1.800.000 TL
<b>Tespitler</b>	Araştırma kaynaklarına tahsis edilen bütçenin yetersiz olması Uluslararası iş birliğinin zayıf olması Ar-Ge teknik personel sayılarının ihtiyacı karşılayamaması Akademik personelin proje destek programları konusundaki bilgisinin yetersiz olması Bilimsel çalışmaların patentli ürün ve faydalı modele dönüştürülememesi	<b>Tespitler</b>	Araştırma kaynaklarına tahsis edilen bütçenin yetersiz olması Uluslararası iş birliğinin zayıf olması Ar-Ge teknik personel sayılarının ihtiyacı karşılayamaması Akademik personelin proje destek programları konusundaki bilgisinin yetersiz olması Bilimsel çalışmaların patentli ürün ve faydalı modele dönüştürülememesi
<b>İhtiyaçlar</b>	Öğretim elemanlarının yayınlarının dil konusunda incelenmesi için bir proof reading biriminin oluşturulması Öğretim elemanlarının projelerini yazım aşamasında destekleyecek bir proje ofisinin kurulması	<b>İhtiyaçlar</b>	Öğretim elemanlarının yayınlarının dil konusunda incelenmesi için bir proof reading biriminin oluşturulması Öğretim elemanlarının projelerini yazım aşamasında destekleyecek bir proje ofisinin kurulması

Mevcut İfade/Değer				Güncellenmiş İfade/Değer						
<b>H.3.2</b>				<b>H.3.2</b>	Teknokent faaliyetlerinin niteliğinin ve niceliğinin artırılması					
Performans Göstergeleri	PG 3.2.1			Performans Göstergeleri	PG 3.2.1	Faal olan öğretim elemanı teknoloji şirketi sayısı				
	PG3.2.2				PG 3.2.2	Teknokentte faaliyet gösteren bir şirkette çalışan veya danışmanlık yapan öğretim elemanı sayısı				
	PG 3.2.3				PG 3.2.3	Teknokent veya Teknoloji Transfer Ofisi(TTO) Projelerine katılan öğrenci sayısı				
Performans Göstergesi Değeri			2024	2025	2026	Performans Göstergesi Değeri	Başlangıç Yılı Değeri(2023)	2024	2025	2026
	PG.3.2.1	<b>HEDEF KARTI YENİ EKLENMİŞTİR.</b>			PG.3.2.1		3	3	3	4
	PG.3.2.2				PG.3.2.2		1	2	2	3
	PG.3.2.3				PG.3.2.3		0	0	0	1
Hedefe Etkisi	PG.3.2.1	<b>HEDEF KARTI YENİ EKLENMİŞTİR.</b>			PG.3.2.1	40				
	PG.3.2.2				PG.3.2.2	30				
	PG.3.2.3				PG.3.2.3	30				

Sorumlu Birim		Sorumlu Birim	Akademik Birimler
İşbirliği Yapılacak Birim		İşbirliği Yapılacak Birim	Uygulama ve Araştırma Merkezi (KUYAM) Müdürlüğü Personel İşlem Daire Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı İdari Mali İşler Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı
Riskler		Riskler	Hastanenin Sağlık Bakanlığına bağlı olması nedeniyle akademik personelin bilimsel araştırmalara yönelememesi Personel sayısının az olması nedeniyle personel başına düşen iş yükünün fazla olması ve bu yüzden personelin bilimsel araştırmaya yönelememesi Şehirdeki Teknokentin yeni şirket kurmak için kapasitesinin yetersiz olması
Stratejiler		Stratejiler	Üst yönetim, hastanede çalışan personelin bilimsel araştırmalara yönelmesini sağlayacak politikalar geliştirecektir Şehirde Sağlık Teknokentinin kurulmasına yönelik planlama yapılmaktadır
Toplam Maliyet		Toplam Maliyet	1.800.000 TL
Tespitler		Tespitler	Araştırma kaynaklarına tahsis edilen bütçenin yetersiz olması Uluslararası iş birliğinin zayıf olması Ar-Ge teknik personel sayılarının ihtiyacı karşılayamaması Akademik personelin proje destek programları konusundaki bilgisinin yetersiz olması Bilimsel çalışmaların patentli ürün ve faydalı modele dönüştürülememesi
İhtiyaçlar		İhtiyaçlar	Öğretim elemanlarının yayınlarının dil konusunda incelenmesi için bir proof reading biriminin oluşturulması Öğretim elemanlarının projelerini yazım aşamasında destekleyecek bir proje ofisinin kurulması Öğretim elemanlarına proje yazımı konusunda eğitim verilmesi

Mevcut İfade/Değer					Güncellenmiş İfade/Değer					
<b>H.3.2</b>	Yerel ve Bölgesel önceliklere yönelik bilimsel araştırmaların artırılması				<b>H3.3</b>	Yerel ve Bölgesel önceliklere yönelik bilimsel araştırmaların artırılması				
Performans Göstergeleri	PG.3.2.1	Üniversite sanayi işbirliği kapsamında yapılan proje sayısı			Performans Göstergeleri	PG.3.3.1	Üniversite sanayi işbirliği kapsamında yapılan proje sayısı			
	PG.3.2.2	Bölgenin önceliklerine yönelik yapılmış proje sayısı				PG.3.3.2	Bölgenin önceliklerine yönelik yapılmış proje sayısı			
Performans Göstergesi Değeri		2024	2025	2026	Performans Göstergesi Değeri		Başlangıç Yılı Değeri(2023)	2024	2025	2026
	PG.3.2.1	2	2	2		PG.3.3.1	1	1	1	2
	PG.3.2.2	9	10	11		PG.3.3.2	7	7	8	9
Hedefe Etkisi	PG.3.3.1	50			Hedefe Etkisi	PG.3.3.1	30			
	PG.3.3.2	50				PG.3.3.2	30			
						PG.3.3.3	40			
Sorumlu Birim	Akademik Birimler				Sorumlu Birim	Akademik Birimler				

<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü (KUYAM) Personel Daire Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı İdari Mali İşler Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü (KUYAM) Personel Daire Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı İdari Mali İşler Daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
<b>Riskler</b>	Bölge paydaşlarının Üniversite-Sanayi işbirliği konusunda farkındalıklarının düşük olması nedeniyle istenen düzeyde katılımlarının sağlanamaması	<b>Riskler</b>	Bölge paydaşlarının Üniversite-Sanayi işbirliği konusunda farkındalıklarının düşük olması nedeniyle istenen düzeyde katılımlarının sağlanamaması
<b>Stratejiler</b>	KUTSO, KOSGEB gibi kuruluşlar aracılığı ile düzenli olarak sanayi şirketleri ile görüşmeler yapılacaktır	<b>Stratejiler</b>	KUTSO, KOSGEB gibi kuruluşlar aracılığı ile düzenli olarak sanayi şirketleri ile görüşmeler yapılacaktır
<b>Toplam Maliyet</b>	5.000.000 TL	<b>Toplam Maliyet</b>	5.000.000 TL
<b>Tespitler</b>	Üniversite-Sanayi işbirliği kapsamında yapılan çalışma sayılarının düşük olması İkili anlaşmalar için yeterli kaynağın olmaması Bölgenin Ar-Ge ihtiyaçlarına yönelik talebinin düşük olması	<b>Tespitler</b>	Üniversite-Sanayi işbirliği kapsamında yapılan çalışma sayılarının düşük olması İkili anlaşmalar için yeterli kaynağın olmaması Bölgenin Ar-Ge ihtiyaçlarına yönelik talebinin düşük olması
<b>İhtiyaçlar</b>	Sanayi ile işbirliğini artıracak komisyonlara dahil olan personel sayısının artırılması Bölgenin ihtiyaçlarına yönelik sanayi işletmeleri ile sürekli diyalogun kurulması Personelin sanayi ile işbirliğinin artırılmasının teşvik edilmesi	<b>İhtiyaçlar</b>	Sanayi ile işbirliğini artıracak komisyonlara dahil olan personel sayısının artırılması Bölgenin ihtiyaçlarına yönelik sanayi işletmeleri ile sürekli diyalogun kurulması Personelin sanayi ile işbirliğinin artırılmasının teşvik edilmesi



Mevcut İfade/Değer					Güncellenmiş İfade/Değer					
<b>H.3.3</b>	Lisansüstü Eğitim-Öğretim faaliyetlerinin artırılması				<b>H.3.4</b>	Lisansüstü Eğitim-Öğretim faaliyetlerinin artırılması				
Performans Göstergeleri	PG.3.3.1	Tezli yüksek lisans öğrenci sayısı			Performans Göstergeleri	PG.3.4.1	Tezli yüksek lisans öğrenci sayısı			
	PG.3.3.2	Tezsiz yüksek lisans öğrenci sayısı				PG.3.4.2	Tezsiz yüksek lisans öğrenci sayısı			
	PG.3.3.3	Doktora/Uzmanlık öğrenci sayısı				PG.3.4.3	Doktora/Uzmanlık öğrenci sayısı			
	PG.3.3.4	Tez çalışmaları kapsamında üretilen proje sayısı				PG.3.4.4	Tez çalışmaları kapsamında üretilen proje sayısı			
Performans Göstergesi değeri		2024	2025	2026	Performans Göstergesi değeri		Başlangıç Yılı Değeri(2023)	2024	2025	2026
	PG..3.3.1	40	45	50		PG.3.4.1	89	90	95	100
	PG.3.3.2	15	17	20		PG.3.4.2	30	32	35	40
	PG.3.3.3	14	15	16		PG.3.4.3	23	24	25	26
	PG.3.3.4	3	3	4		PG.3.4.4	28	29	30	31
Hedefe Etkisi	PG.3.3.1	30			Hedefe Etkisi	PG.3.4.1	30			
	PG.3.3.2	20				PG.3.4.2	20			
	PG.3.3.3	30				PG.3.4.3	30			
	PG.3.3.4	20				PG3.4.4	20			
Sorumlu Birim	Akademik Birimler				Sorumlu Birim	Akademik Birimler				

<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü KUYAM Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Eğitim-Öğretim Komisyonu Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü KUYAM Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Eğitim-Öğretim Komisyonu Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
<b>Riskler</b>	Öğretim üyesi sayısının yetersiz olması nedeniyle açılacak programların az olması ve öğrenci sayısının düşük olması	<b>Riskler</b>	Öğretim üyesi sayısının yetersiz olması nedeniyle açılacak programların az olması ve öğrenci sayısının düşük olması
<b>Stratejiler</b>	Programlar, farklı disiplinlerdeki öğretim elemanlarından destek alacak şekilde kurgulanacaktır	<b>Stratejiler</b>	Programlar, farklı disiplinlerdeki öğretim elemanlarından destek alacak şekilde kurgulanacaktır
<b>Toplam Maliyet</b>	2.150.000 TL	<b>Toplam Maliyet</b>	2.150.000 TL
<b>Tespitler</b>	Enstitünün mezuniyet için yayın şartını kabul etmemesi nedeniyle tez çalışması kapsamında yapılan bilimsel yayın sayılarının düşük olması BAP desteğinin sınırlı olması Öğrencilerin araştırma yetkinliğinin zayıf olması	<b>Tespitler</b>	Enstitünün mezuniyet için yayın şartını kabul etmemesi nedeniyle tez çalışması kapsamında yapılan bilimsel yayın sayılarının düşük olması BAP desteğinin sınırlı olması Öğrencilerin araştırma yetkinliğinin zayıf olması
<b>İhtiyaçlar</b>	Enstitünün mezuniyet için yayın şartını kabul etmesine yönelik yasal düzenlemelerin yapılması Öğrencilerin dış kaynaklardan destek almasına yönelik eğitimlerin verilmesi Öğrencinin araştırma yetkinliğini güçlendirecek eğitimlerin verilmesi	<b>İhtiyaçlar</b>	Enstitünün mezuniyet için yayın şartını kabul etmesine yönelik yasal düzenlemelerin yapılması Öğrencilerin dış kaynaklardan destek almasına yönelik eğitimlerin verilmesi Öğrencinin araştırma yetkinliğini güçlendirecek eğitimlerin verilmesi

Mevcut İfade/Değer					Güncellenmiş İfade/Değer					
H.4.1	Termal sağlık turizmine yönelik faaliyetlerin artırılması				H.4.1	Termal sağlık turizmine yönelik faaliyetlerin artırılması				
Performans Göstergeleri	PG.4.1.1	Termal sağlık turizmine yönelik proje sayısı			Performans Göstergeleri	PG.4.1.1	Termal sağlık turizmine yönelik proje sayısı			
Performans Göstergesi değeri		2024	2025	2026	Performans Göstergesi değeri		Başlangıç Yılı Değeri(2023)	2024	2025	2026
	PG.4.1.1	2	2	2		PG.4.1.1	2	2	2	3
Hedefe Etkisi	PG.4.1.1	100			Hedefe Etkisi	PG.4.1.1	100			
Sorumlu Birim	Akademik Birimler				Sorumlu Birim	Akademik Birimler				
İşbirliği Yapılacak Birim	KUYAM Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Yapı İşleri Daire Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı				İşbirliği Yapılacak Birim	KUYAM Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Yapı İşleri Daire Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı				

<b>Riskler</b>	Termal sağlık turizminin geliştirmesine yönelik paydaşların işbirliğine yanaşmamaları nedeniyle belirlenen hedeflere ulaşılamaması Alt yapının güçlendirilmesine yönelik ihtiyaç duyulan kaynağın temin edilememesi nedeniyle belirlenen hedeflere ulaşılamaması	<b>Riskler</b>	Termal sağlık turizminin geliştirmesine yönelik paydaşların işbirliğine yanaşmamaları nedeniyle belirlenen hedeflere ulaşılamaması Alt yapının güçlendirilmesine yönelik ihtiyaç duyulan kaynağın temin edilememesi nedeniyle belirlenen hedeflere ulaşılamaması
<b>Stratejiler</b>	Termal sağlık turizminin önemine yönelik yoğun bir farkındalık çalışması yapılacaktır Dış destekli projelerden kaynak temini için politikalar geliştirilecektir	<b>Stratejiler</b>	Termal sağlık turizminin önemine yönelik yoğun bir farkındalık çalışması yapılacaktır Dış destekli projelerden kaynak temini için politikalar geliştirilecektir
<b>Toplam Maliyet</b>	8.000.000 TL	<b>Toplam Maliyet</b>	8.000.000 TL
<b>Tespitler</b>	Kütahya'nın termal ve tarihi varlık değerinin etkin bir şekilde kullanılamaması ve tesisleşmenin yetersiz olması Termal Sağlık Turizmi için gerekli olan yetkin insan kaynağının yetersiz olması Yetişmiş elemanı tutmak açısından şehrin düşük cazibeye sahip olması	<b>Tespitler</b>	Kütahya'nın termal ve tarihi varlık değerinin etkin bir şekilde kullanılamaması ve tesisleşmenin yetersiz olması Termal Sağlık Turizmi için gerekli olan yetkin insan kaynağının yetersiz olması Yetişmiş elemanı tutmak açısından şehrin düşük cazibeye sahip olması
<b>İhtiyaçlar</b>	Paydaşların iş birliği ile Kütahya'nın sahip olduğu değerlerin tanıtılarak bölgenin yatırımcılar için cazip hale getirilmesi Paydaşların iş birliği ile bölgenin sosyal yaşam alanlarının çeşitlendirilerek şehrin cazibesinin artırılması	<b>İhtiyaçlar</b>	Paydaşların iş birliği ile Kütahya'nın sahip olduğu değerlerin tanıtılarak bölgenin yatırımcılar için cazip hale getirilmesi Paydaşların iş birliği ile bölgenin sosyal yaşam alanlarının çeşitlendirilerek şehrin cazibesinin artırılması

Mevcut İfade/Değer					Güncellenmiş İfade/Değer				
H.4.2	Termal sağlık turizmine yönelik eğitim faaliyetlerin artırılması				H.4.2	Termal sağlık turizmine yönelik eğitim faaliyetlerin artırılması			
Performans Göstergeleri	PG.4.2.1	Termal sağlık turizmi alanında yürütülen lisansüstü program sayısı			Performans Göstergeleri	PG.4.2.1	Termal sağlık turizmi alanında yürütülen lisansüstü program sayısı		
	PG.4.2.2	Termal sağlık turizmi alanında programlara eklenen ders sayısı				PG.4.2.2	Termal sağlık turizmi alanında programlara eklenen ders sayısı		
Performans Göstergesi değeri		2024	2025	2026	Performans Göstergesi değeri	Başlangıç Yılı Değeri(2023)	2024	2025	2026
	PG 4.2.1	0	1	2		PG 4.2.1	0	0	1
	PG 4.2.2	2	3	4		PG 4.2.2	4	4	5
Hedefe Etkisi	PG 4.2.1	50			Hedefe Etkisi	PG 4.2.1	50		
	PG 4.2.2	50				PG 4.2.2	50		
Sorumlu Birim	Akademik Birimler				Sorumlu Birim	Akademik Birimler			
İşbirliği Yapılacak Birim	SEM Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Eğitim-Öğretim Komisyonu Bilgi İşlem Daire Başkanlığı				İşbirliği Yapılacak Birim	SEM Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Eğitim-Öğretim Komisyonu Bilgi İşlem Daire Başkanlığı			

<b>Riskler</b>	Alanında uzman öğretim elemanı sayısının yetersiz olması nedeniyle belirlenen hedeflere ulaşamaması	<b>Riskler</b>	Alanında uzman öğretim elemanı sayısının yetersiz olması nedeniyle belirlenen hedeflere ulaşamaması
<b>Stratejiler</b>	Alanında uzman öğretim elemanlarının bulunduğu üniversiteler ve alanında uzman personelin bulunduğu özel sektör kuruluşları ile protokol yapılacaktır	<b>Stratejiler</b>	Alanında uzman öğretim elemanlarının bulunduğu üniversiteler ve alanında uzman personelin bulunduğu özel sektör kuruluşları ile protokol yapılacaktır
<b>Toplam Maliyet</b>	2.500.000 TL	<b>Toplam Maliyet</b>	2.500.000 TL
<b>Tespitler</b>	Termal Sağlık Turizmi konusunda yapılan araştırmaların yetersiz olması Kütahya’da Termal Sağlık Turizmine yönelik farkındalığın düşük olması Termal Sağlık Turizmine yönelik istihdam alanlarının farkındalığının yetersiz olması	<b>Tespitler</b>	Termal Sağlık Turizmi konusunda yapılan araştırmaların yetersiz olması Kütahya’da Termal Sağlık Turizmine yönelik farkındalığın düşük olması Termal Sağlık Turizmine yönelik istihdam alanlarının farkındalığının yetersiz olması
<b>İhtiyaçlar</b>	Öğrencilerin, Termal Sağlık Turizmi konusunda araştırma yapmalarının teşvik edilmesi Bölgede, Termal Sağlık Turizmine yönelik istihdam alanlarının artırılmasına yönelik politikaların geliştirilmesi	<b>İhtiyaçlar</b>	Öğrencilerin, Termal Sağlık Turizmi konusunda araştırma yapmalarının teşvik edilmesi Bölgede, Termal Sağlık Turizmine yönelik istihdam alanlarının artırılmasına yönelik politikaların geliştirilmesi

Mevcut İfade/Değer					Güncellenmiş İfade/Değer					
H.5.1	Toplumsal katkı faaliyetlerin sayısının artırılması				H.5.1	Toplumsal katkı faaliyetlerin sayısının artırılması				
Performans Göstergeleri	PG.5.1.1	SEM'de verilen eğitim saati			Performans Göstergeleri	PG.5.1.1	SEM'de verilen eğitim saati			
	PG.5.1.2	SEM'de eğitim alan kişi sayısı				PG.5.1.2	SEM'de eğitim alan kişi sayısı			
						PG.5.1.3	SEM tarafından verilen sertifika sayısı			
Performans Göstergesi değeri		2024	2025	2026	Performans Göstergesi Değeri	Başlangıç Yılı Değeri(2023)	2024	2025	2026	
	PG.5.1.1	384	386	388		PG.5.1.1	552	555	560	565
	PG.5.1.2	420	430	440		PG.5.1.2	866	870	880	890
Hedefe Etkisi	PG.5.1.1	50			Hedefe Etkisi	PG.5.1.1	30			
	PG.5.1.2					PG.5.1.2	30			
		50				PG.5.1.3	40			
Sorumlu Birim	Akademik Birimler				Sorumlu Birim	Akademik Birimler				

<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Akademik Birimler Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Kalite Koordinatörlüğü	<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Akademik Birimler Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Kalite Koordinatörlüğü
<b>Riskler</b>	Mevzuattan kaynaklanan kaynak aktarımı kısıtı, personel yetersizliği, mekan ve teknik altyapının yetersizliği gibi nedenlerle hedeflere ulaşılamaması	<b>Riskler</b>	Mevzuattan kaynaklanan kaynak aktarımı kısıtı, personel yetersizliği, mekan ve teknik altyapının yetersizliği gibi nedenlerle hedeflere ulaşılamaması
<b>Stratejiler</b>	İkili işbirliği kapsamında farklı kurumlardan destek alınmasına yönelik politikalar geliştirilecektir	<b>Stratejiler</b>	İkili işbirliği kapsamında farklı kurumlardan destek alınmasına yönelik politikalar geliştirilecektir
<b>Toplam Maliyet</b>	2.500.000 TL	<b>Toplam Maliyet</b>	2.500.000 TL
<b>Tespitler</b>	Personelin sosyal sorumluluk faaliyetlerine yönelik motivasyonlarının düşük olması	<b>Tespitler</b>	Personelin sosyal sorumluluk faaliyetlerine yönelik motivasyonlarının düşük olması
<b>İhtiyaçlar</b>	Sosyal sorumluluğa farkındalığının artırılmasına yönelik eğitimlerin yapılması Sosyal sorumluluk projelerinin teşvik edilmesine yönelik mekanizmaların artırılması	<b>İhtiyaçlar</b>	Sosyal sorumluluğa farkındalığının artırılmasına yönelik eğitimlerin yapılması Sosyal sorumluluk projelerinin teşvik edilmesine yönelik mekanizmaların artırılması



Mevcut İfade/Değer					Güncellenmiş İfade/Değer					
H.5.2	Sürdürülebilir çevre faaliyetlerinin artırılması				H.5.2	Sürdürülebilir çevre faaliyetlerinin artırılması				
Performans Göstergeleri	PG.5.2.1	Üniversitenin dünya GreenMetrik sıralamasındaki yeri			Performans Göstergeleri	PG.5.2.1	Üniversitenin dünya GreenMetrik sıralamasındaki yeri			
	PG.5.2.2	Sürdürülebilir çevreye yönelik programlara eklenen ders sayısı				PG.5.2.2	Üniversitenin Türkiye GreenMetrik sıralamasındaki yeri			
						PG.5.2.3	Sürdürülebilir çevreye yönelik yapılan faaliyet sayısı			
						PG.5.2.4	Sürdürülebilir çevreye yönelik programlara eklenen ders sayısı			
Performans Göstergesi değeri		2024	2025	2026	Performans Göstergesi değeri	Başlangıç Yılı Değeri(2023)	2024	2025	2026	
	PG. 5.2.1	908	906	905		PG.5.2.1	257	256	255	250
	PG. 5.2.2					PG.5.2.2	20	19	19	18
		7	8	9		PG.5.2.3	3	4	5	6
Hedef Etkisi	PG. 5.2.1	50			Hedef Etkisi	PG. 5.2.1	30			
	PG. 5.2.2					PG. 5.2.2	30			
						PG. 5.2.3	20			
		50				PG. 5.2.4	20			

<b>Sorumlu Birim</b>	Yapı İşleri Daire Başkanlığı	<b>Sorumlu Birim</b>	Yapı İşleri Daire Başkanlığı
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Akademik Birimler Kalite Koordinatörlüğü Öğrenci İşleri daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğü Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Yapı İşleri Daire Başkanlığı Personel Daire Başkanlığı	<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Akademik Birimler Kalite Koordinatörlüğü Öğrenci İşleri daire Başkanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğü Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Yapı İşleri Daire Başkanlığı Personel Daire Başkanlığı
<b>Riskler</b>	Fiziki alan yetersizliği nedeni ile belirlenen hedefe ulaşamaması Alanında uzman personel yetersizliği nedeniyle belirlenen hedefe ulaşamaması	<b>Riskler</b>	Fiziki alan yetersizliği nedeni ile belirlenen hedefe ulaşamaması Alanında uzman personel yetersizliği nedeniyle belirlenen hedefe ulaşamaması
<b>Stratejiler</b>	GreenMetric kriterleri incelenerek bu kriterleri sağlamaya yönelik politikalar geliştirilecektir Sürdürülebilir çevre ile ilgili yapılacak farkındalık eğitimleri için farklı kurum ve kuruluşlarla işbirliği protokolü yapılacaktır	<b>Stratejiler</b>	GreenMetric kriterleri incelenerek bu kriterleri sağlamaya yönelik politikalar geliştirilecektir Sürdürülebilir çevre ile ilgili yapılacak farkındalık eğitimleri için farklı kurum ve kuruluşlarla işbirliği protokolü yapılacaktır
<b>Toplam Maliyet</b>	31.000.000 TL	<b>Toplam Maliyet</b>	31.000.000 TL
<b>Tespitler</b>	Üniversitenin fiziki alt yapısının yetersiz olması Üniversitenin geri dönüşüm alt yapısının yetersiz olması Üniversitenin yenilenebilir enerji alt yapısının yetersiz olması	<b>Tespitler</b>	Üniversitenin fiziki alt yapısının yetersiz olması Üniversitenin geri dönüşüm alt yapısının yetersiz olması Üniversitenin yenilenebilir enerji alt yapısının yetersiz olması
<b>İhtiyaçlar</b>	Personelin sürdürülebilir çevre ile ilgili farkındalıklarını artıracak eğitim faaliyetlerinin yapılması Üniversitede etkili bir geri dönüşüm sisteminin kurulması Üniversitenin yenilenebilir enerji kaynaklarını artıracak projelerin hazırlanmasının teşvik edilmesi	<b>İhtiyaçlar</b>	Personelin sürdürülebilir çevre ile ilgili farkındalıklarını artıracak eğitim faaliyetlerinin yapılması Üniversitede etkili bir geri dönüşüm sisteminin kurulması Üniversitenin yenilenebilir enerji kaynaklarını artıracak projelerin hazırlanmasının teşvik edilmesi





**KÜTAHYA  
SAĞLIK BİLİMLERİ  
ÜNİVERSİTESİ**

[www.kbu.edu.tr](http://www.kbu.edu.tr)