



Metin ALTUNDAL

Federasyona Giden Yol “TÜSÇAD”

Sivil toplum kuruluşları ben merkezli değil, siz odaklı olursa kimseye basamak olmadan ve değneklik yapmadan çalışanların hak ve menfaatlerini korumak anlamında en üst düzeyde hizmet sunarlar.

Sağlık sektörünün hangi kademesinde olursa olsun yüreğini ortaya koyarak görevini yapan tüm çalışma arkadaşlarımıza selam

ve saygılarımızı sunuyoruz.

Tüm sağıkta çalışanların bir ekip olduğunu ve hiç kimsenin kimseye üstünlüğünün olmadığını, herkesin kendine özgü görevinin olduğunu bir kez daha belirtelim. Her ne kadar bizleri yönetenler bunun farkında olmayıp hak ve menfaatler konusunda en üst perdeden ayrımcılık yapsalar da hak yediklerini ve çalışma barışını bozduklarını buradan belirtmek istiyoruz.

Hiç kimsenin siyasi görüşüne, sendikal tercihine, makam mevkisine bakmaksızın tek çatı altında toplanmayı gerçekleştirebileceğimiz Türkiye'nin Derneği TÜSÇAD hepimize hayırlı olsun.

Federasyon kurma yolunda önemli adımların atıldığı derne-

ğimizde, başka illerde şubeler ve temsilcilikler açılması için yoğun bir çalışma içerisine girmiş bulunmaktayız.

Hiç kimseyi ötekileştirmeden, makam mevkii, tayin terfi işlerine girmeden, yöneticisi olduğu kurumu basamak olarak kullanmadan, yetki sayı telaşına düşmeden 365 gün çalışanlarımızın hizmetinde olacak olan bir sivil toplum kuruluşunu sizlerle buluşturmanın heyecanı ve huzurunu yaşıyoruz.

Siz isteyin biz başaralım sloganı ile çıktığımız bu yolda, siz değerli sağıkta çalışan arkadaşlarımıza tüm yönetim kurumlarımızın adına şükranlarımızı sunuyor sağık ve esenlikler diliyoruz.



TÜSÇAD Nefes



TÜSÇAD NEFES, TÜM SAĞIKTA ÇALIŞANLAR DERNEĞİ ÜCRETSİZ YAYIN ORGANIDIR. YIL: 1 SAYI : 1 TEMMUZ / AĞUSTOS / EYLÜL 2020



Sözleşme Dönemi.. Dayılar Yarışıyor!

Sendikalar ve siyasiler, idareci atama yarışında göstermiş oldukları azim ve kararlılığı eriyip giden haklarımız konusunda da gösterebilselerdi sağıkta çalışanlar bugün bu durumda olmazlardı. İdareci atama konusunda kriterimiz, onun adamı bu-

nun adamı, şu sendikalı veya bu partili değil de liyakatli, işinin ehli, tecrübeli kişileri belirleme şeklinde olabilseydi keşke. Mutlu azınlık değil, mutlu çalışanların artması için herkes şapkasını önüne koymalı ve görevi olmayan işlere burnunu sokmamalıdır. 10



Sağıkta Çalışanlar Adalet istiyor.

Tüm çalışanların aynı gemide mürettebat olduğunu görmezlikten gelen ve ayrımcılığı tavan yaptıran Bakanlığımıza artık sesleniyor haykırıyoruz. Bir kurum kanun yapıcılar eliyle bu kadar ötekileştirilip sınıf ayrımcılığına tabi tutularak huzuru ve şevki yerle bir edebildi.

Çalışana Mobing



“İşyerinde psikolojik taciz” kavramının uluslararası literatürde yaygın kullanım şekli olan “mobbing” nedir? Aşağılama, alay, damgalama, dışlama ve izolasyon gibi eylemlerle açığa çıkan mobbing nasıl ispatlanır? Mobbing türleri ve mobbing cezası. İşte tüm yönleriyle mobbing... 11

3600 ek gösterge Vaad olarak kaldı.

“Son yıllarda gerçekleştirilen tüm genel ve yerel seçimlerde bir numaralı seçim vaadi olan “polis, öğretmene, hemşireye, din görevlilerine” emeklilik için 3600 ek gösterge ve bu yolla zam yapılmasına ilişkin çalışmalar belirsizliğini koruyor.”

C umhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, 2018 yılında gerçekleştirilen seçimlerden önce miting meydanlarında, “Polis, öğretmen, hemşire, din görevlileri ve diğer idarecilerin emeklilik ek göstergeleri 3 bin 600’e çıkarılacak” demişti. Geçen yılki yerel seçimlerde aynı söz tekrar verildi.

Her türlü fedakarlığı yapan sağık çalışanlarına verilen bu sözün bir türlü hayata geçirilmemesi umutlarımızı iyice kaybetmemize yol açmaktadır. Aslında daha fazlasını hak ettiğimizi düşündüğümüz bu ve benzeri haklarımızın

bizlerden esirgenmesi bize verilen değerlerin bir göstergesidir. Onca dizilen övgüler, balkonlardan yapılan alkışlar sırtımızı sıvazlamaktan başka bir şey değildir.

Sadece hemşirelerimize değil her kademeden sağıkta çalışanlara uygulanmasını beklediğimiz 3600 ek gösterge düzenlemesi artık vaat olmaktan çıkartılıp hayata geçirilmelidir.

Sayın yetkililerimizden bu yaşadığımız sıkıntılı dönemde bir müjdeli haber bekliyor ve bizde onları alkışlamak istiyoruz.



Sendikalardan İstifalar Neyi Çözer ?

Tüsçad Başkanı Metin ALTUNDAL



Şifacı

Uzm. Dr. Meriç UTKU



İnsan Hayatı ve Değerlerimiz

Emekli Öğretmen Şeref AKANSU



Evrensel Görünümlü Tıbbi Atıklar

Kenan ŞİRİN



Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı

Av. Nazlı C. ŞENDOĞAN



Sağlam Kafa Sağlam Vucut

Uzm. Dr. Bülent AKANSU



BU DERNEK HEPİMİZİN ÜYE OLARAK DESTEK OLUNUZ! 0 533 491 08 16



TÜSÇAD

TÜM SAĞLIKTA ÇALIŞANLAR DERNEĞİ

SÜRELİ YAYIN

YIL: 1 SAYI: 1 TEMMUZ / AĞUSTOS / EYLÜL 2020

TÜSÇAD Adına İmtiyaz Sahibi
Metin ALTUNDAL

Genel Yayın Yönetmeni
Ragıp Onur SARAÇ

Haber Merkezi
Bülent AKANSU

Grafik
Süleyman GENÇ

ADRES

Beşevler Mh. Yıldırım Cad. No: 254 Karya Güçlü İş
Merkezi B/B Nilüfer BURSA

BASKI

Marmara Baskı Sonrası Hizmetleri Ltd.Şti
Sakarya Mh. Kıbrıs Şehitleri Cad. Alper Sk. No:5/B
Osmangazi/BURSA
Uludağ V.D. Tic. Sic. No: 84239 V.NO: 6120646691

Gazetemizde yayınlanan haber ve fotoğrafların
her türlü hakkı Tüsçad'a aittir. kaynak gösteril-
meden kullanılamaz. Nefes'te yayınlanan köşe
yazılarından yazarlar sorumludur.

- 1- Sağlıkta çalışanların sosyal birliktelikleri ve meslektaşlık olgusunu güçlendirmek için,
- 2- Tüm çalışanlarımıza sosyo-ekonomik açıdan en üst düzeyde fayda sağlayabilmek için,
- 3- Kültürel zenginliklerimizi birlikte gezip, keşfetmek için,
- 4- Ayrıştırmayan, birleştiren bir sivil toplum kuruluşu olarak sizleri güçlü kılabilmek için,
- 5- Hiçbir şekilde siyasi veya sendikal taraf olmadan fark yaratmak için,
- 6- Bir yerlere yaslanmadan sağlıkta çalışanların temsil edilebildiğini göstermek için,
- 7- Haklarınızın aranması konusunda bir yerlerden icazet almadan yanınızda olabilmek için,
- 8- Bizlere üvey evlat muamelesi yapanlara inat sosyal tesisler yapmak için,
- 9- Daha huzurlu çalışma ortamları oluşturmak ve çalışma barışına katkı sağlamak için,
- 10- FEDERASYON VE KONFEDERASYON OLABİLMEK İÇİN,

GAYRET BİZDEN DESTEK SİZDEN

VİZYONUMUZ

Faaliyette bulunduğumuz sağlık kuruluşlarında güler yüzlü, çevreye duyarlı, hukuka ve ahlaki ilkelere bağlı çalışanlarımızla birlik ve beraberlik tesis etmektir.

MİSYONUMUZ

Sağlıkta çalışan arkadaşlarımızla el ele verip huzurlu çalışma ortamları yaratmak, kurumların liyakat esasına göre idare edilmesini sağlamak, sosyo ekonomik katkıda bulunmak en büyük hedefimizdir.

**TÜSÇAD ÜYE VE YAKINLARINA
TÜRKİYE'DEKİ ANLAŞMALI
BP İSTASYONLARINDA GEÇERLİ**

**NET %3
İNDİRİM**



TÜM SAĞLIKTA ÇALIŞANLAR DERNEĞİ



TIKLAYIN ÜYE OLUN
www.tuscad.org



Metin ALTUNDAL
BAŞKAN

Değerli dostlar ;

Sağlıkta çalışanlar olarak birlik ve beraberliğe en çok ihtiyaç duyduğumuz bir dönemde daha sizlerle birlikte olmanın huzuru içerisindeyiz.

Aynı çatı altında çalışan tüm mesai arkadaşlarımızı meslek, görev, diploma ve makam mevki gözetmeksizin bir arada tutabilmek ve aynı payda da buluşturabilmek adına kurmuş olduğumuz derneğimiz hepimize hayırlı olsun.

Ekonomik ve sosyal açıdan sağlıkta çalışanlara katkı sağlayıp kaliteli çalışma ortamı ve sosyal bir yaşam sunabilmek adına çıkmış olduğumuz bu yolda hepinizin desteğine ve katkısına her zamankinden daha fazla ihtiyacımız vardır.

Her çalışan bizim için önemlidir ve özeldir. Kurumlarımızda çalışan bütün birimler birbirinin lokomotifidir ve kimsenin kimseye üstünlüğü kesinlikle yoktur. Her birimiz işleyen saatin çarkları gibiyiz ve her çark kendi görevini yapar.

Bu düstur ile çıktığımız yolda herkesin gönül rahatlığıyla üye olup etkinliklerimizden faydalanabileceği bir derneği yönetim kurulu arkadaşlarımızla birlikte sizlere sunmuş bulunmaktayız.

Makam,mevki,tayin,terfi derdinden uzak herkese eşit mesafede hizmet sunmak bizi bazı sivil toplum kuruluşlarından ayıran en büyük özelliktir.

Sosyal bir dernek olmamızın yanında yalnız bırakıldığınız birçok konuda ve haklarımızın alınması hususunda da sizlerin yanında olmaya üst düzeyde gayret göstereceğimizden kimsenin şüphesi olmasın.

Ay yıldızlı Türk bayrağımızın altında yaşamaktan rahatsız olmayan tüm sağlıkta çalışanlarımızla kol kola yürümek için çıktığımız bu yolda sizleri de yanımızda görmek bizleri mutlu ve güçlü kılacaktır.

Gün geçtikçe büyüyen kurumlarımızda, yoğun bir çalışma temposu ve artan iş yükü hepimizin malumu.

Meslektaşlarımızı sosyal etkinliklerle bir arada tutabilmek ve ekonomik katkı sağlayabilmek için yoğun bir gayret göstermekteyiz.

Birlik ve beraberliğimizi diri tuttuğumuz müddetçe bunu başarabileceğimizden kimsenin kuşkusu olmasın. Bu kurumlar, siz değerli mesai arkadaşlarımızın destekleriyle daha güneşe koşacak ve hep beraber önemli başarılarla imza atılacaktır.

Sivil toplum kuruluşu yöneticisi olmak, herkese eşit bir şekilde davranmayı gerektiren ve ahlaki yönetim sergilenmesi gereken bir durumdur. Kendine basamak olarak görülen makamlar mum ışığı gibi sadece yakınlarına fayda sağlar ve bu durumda etrafımızda bolca kuruluşlar mevcut.

Hizmet etmek için çıkılan yolda çıkar gözetmeksizin mesai harcamak en büyük özelliğimizdir.

Birlik ve beraberliğimizi pekiştirebilmek için dernekler önemli bir fırsattır.

Türkiye'ye örnek olan çalışmalarımızın devamı için federasyon kurma çalışmalarımız tüm hızıyla devam etmektedir.

Tüsçad yapısında ki derneklere tüm illerimizde ihtiyaç vardır. Siyasete bulaşmadan, sendika zorlaması yapmadan, tehdit ve adam kayırmadan uzak bir şekilde sadece hizmet niyetiyle çıkılan bu yolda adımlarımız emin, hizmetimiz daim olacaktır inşallah.

Türkiye genelinde yapılaşma ve Federasyon olma yolunda attığımız bu adımın tüm sağlıkta çalışanlarımıza hayırlı ve uğurlu olmasını diliyor, şahsım ve yönetim kurulum adına hepinize saygılarımı sunuyorum.

BASINDA TUSÇAD

Çatıyı Çatanlar Tüsçad

Valla nasıl keyiflim anlatamam;
Buna en çok beni yakından tanıyanlar şaşıracaklardır.
Çünkü gamlı baykuş tarafım ağır basar genellikle ama bu sefer durum farklı.
Dernekçilikte ki sıra dışı ve ezber bozan faaliyetleri ile Fark Yaratanlar'ın ilham kaynağı olan Metin Altundal ve arkadaşları ilk tanıdığım da yani bundan yaklaşık altı sene önce dernekçilik hakkında ne düşünüyorsam (kaldı ki bu gün de hala aynı noktadayım) hepsini üzerine katarak gerçekleştirdiler.
Keyfim de buradan kaynaklanıyor;
"Bu adam bu işi biliyor"dememden ve yanılmamış olmamdan.
Dernekçilik maharet işi.

Evet
olunmuyor
iyi niyetli
Eee iyi niyet-
de ne?
Sivil Toplum
ki karşılığı
kalan ve
çalışan,poli-
ve çevresel
lobi faali-
geliştiren,ü-
gönüllülük
gütme-
veya üyelik
kuruluşlar
Yani dernek-
amacı güt-
elzem.



Olcay EROZDEN

Sadece
toplum kuruluşu var.

belki doğuştan dernekçi
ama dernekçilik doğuştan
olmayı gerektiriyor.
te artık bir maharet değil

Kuruluşunun literatürde
; resmi kurumların dışında
bunlardan bağımsız olarak
tik, sosyal, kültürel, hukuki
amaçları doğrultusunda
yetleri, ikna ve eylemleri
yelerini ve çalışanlarını
usulüyle alan, kar amacı
yen ve gelirlerini bağışlar
ödemeleriyle sağlayan
olmaları.
çilikte gönüllük esas,kar
memek ön koşul,çalışkanlık

Bursa'da beş bine yakın sivil

Var da kaç tanesi tanımının içerisine doldurabilecek nitelikte faaliyetler gösteri-
yor işte orası izaha muhtaç.

Elbette genelleme yapılamaz ama pek çok derneğin üyelerine, bulundukları
kente, topluma, dolayısı ile de insanlığa katkıları tartışılır.
Dernekçilik maharet işi dedim ya,dolayısı ile dernek yöneticiliği de iki kere maha-
ret işi.
Dernek başkanlığını meclis başkanlığı ile karıştırıp kendini protokolden saya-
nından, sınırlı bilgi ve yeteneği ile flarmoni orkestrası şefi edasıyla vıcık vıcık
reklamını yapanına, siyasi ikbal peşinde koşanından,dernekçiliği değnekçilik ile
karıştıranına kadar onlarca olumsuz örnek sıralanabilir bu konuda.
Ama benim işim her daim olduğu gibi olumlu olanlarla.
Boş verin olmayanları da ben size daha kurulumudan bile içi dopdolu bir derneği
anlatayım biraz.

Tüm Sağlıkta Çalışanlar Derneği'ni
Kısaltılmış adı ile TUSÇAD'ı

Dernek Metin Altundal ve ekibi ile,aynı çatı altında çalışan tüm mesai arkadaşla-
rını meslek, görev, diploma ve makam mevki gözetmeksizin bir arada tutabilmek
ve aynı fayda da buluşturabilmek adına kurmuş oldukları bir sivil toplum kurulu-
şu.
Sağlık çalışanlarına ekonomik ve sosyal açıdan katkı sağlamak ve kaliteli çalışma
ortamı ile sosyal bir yaşam sunabilmek ise ana hedeflerinden biri.
Biri diyorum çünkü TUSÇAD yola birden fazla hedefini gerçekleştirmek adına
çıkılmış.

Örneğin dernek kulvarında Bursa'da bir ilke daha imza atarak yapılanmasını
FEDERASYON odaklı olarak sürdürüyor ve Ülkenin çeşitli kentlerinde de şubeler
açmayı ilke ediniyor.

TUSÇAD Başkanı Altundal,bu ereklerini "Her çalışan bizim için önemlidir ve özel-
dir. Kurumlarımızda çalışan bütün birimler birbirinin lokomotifidir ve kimsenin
kimseye üstünlüğü kesinlikle yoktur. Her birimiz işleyen saatin çarkları gibiyiz
ve her çark kendi görevini yapar.Bu düstur ile çıktığımız yolda herkesin gönül
rahatlığıyla üye olup etkinliklerimizden faydalanabileceği bir derneği yönetim
kurulu arkadaşlarımızla birlikte sizlere sunmuş bulunmaktayız.Makam mevki
tayin terfi derdinden uzak herkese eşit mesafede hizmet sunmak bizi diğer sivil
toplum kuruluşlarından ayıran en büyük özelliktir.Sosyal bir dernek olmamızın
yanında yalnız bırakıldığınız birçok konuda ve haklarımızın alınması hususunda
da sizlerin yanında olmaya üst düzeyde gayret göstereceğimizden kimsenin
şüphesi olmasın"
Diyerek anlatıyor ve ekliyor;

"Ay yıldızlı Türk bayrağımızın altında yaşamaktan rahatsız olmayan tüm sağlıkta
çalışanlarımızla kol kola yürümek için çıktığımız bu yolda sizleri de yanımızda
görmek bizleri mutlu ve güçlü kılacaktır."
Hadise aslında geç bile kalınmış olan bir çatının çatılması.
Ben bu çatı ustasını yakından tanıyorum ve "Çatı Çatıldı"başlığını koyacağım
yazımı yazmak için çok beklemeyeceğimden eminim.
Sivil toplum kuruluşları çok önemli.
Tabii yöneticilerin liyaketleri de.

Yolun açık olsun TUSÇAD;
Ben ve kalemin seni yazmaya devam edeceğiz...

Verin Gazı Sayın Bakanım

Pandemi sürecinin başlarında her ne kadar bazı aksaklıklar ve eksiklikler yaşanmış
olsa da koronavirüsle mücadele ülkemizde başarıyla yürütülmüştür.
Ve bu başarının kahramanları hiç şüphesiz ki sağlık politikalarını üreten Sağlık Bakan-
lığı ile bu uygulamaları hastanelerde canını hiçe sayarak hayata geçiren sağlık emekçi-
leridir.
Bunda şüphe yok!
Yurdumuzda pandemi süreci başladığı günden bu güne, sağlık emekçilerinin yaşadıkları
sıkıntıları, acıları ve özlemlerini paylaşmıştık sizinle.

Sağlık Bakanı Dr. Fahrettin Koca'nın babacan ve naif tavırları, her gün televizyon kanal-
larından yapmış olduğu bilgilendirmeler hem sağlık çalışanları hem de halk tarafından
sempatiyle karşılandı...

Eyvallah!

Ancak sağlık emekçileri bu süreçte Sağlık Bakanı Dr. Koca'ya çok kırgınlar!
Ayrımcılık yapıldığı görüşündeler!..

Bakan Dr. Koca'nın
çalışanları tavan-
lar!" açıklamasının
iddia etmekte!

Yani, "Üç aylık
tam bir fiyasko ve
savunuyorlar.

Biliyorsunuz, sağlık
bu yana adeta
bir türlü tedavi
var.

Ve bu süreçte yap-
haklı taleplerinin
de umutları vardı!

Sağlık emekçileri, umutlarının yeşertilmediğini hatta yıkıldığını söylüyorlar.
Geçen günlerde, "Bu düzeyde fedakâr sağlık personeline dünyada çok az millet sahip-
tir!" açıklamasında bulunan Sağlık Bakanı Dr. Koca'ya sağlık emekçilerinden yanıt hiç
gecikmedi.
Ve sağlık emekçileri sosyal medyadaki "Verin gazı Sayın Bakanım!" başlıklı paylaşımla-
rıyla kırgınlıklarını dile getirdiler.
Yazı metni TUSÇAD (Tüm Sağlıkta Çalışanlar Derneği) Başkanı Metin Altundal'a ait.
Buyurun...

"Verin gazı Sayın Bakanım, bize alkış ile gaz lazım, bize 3600 değil, bize adaletli döner
değil, bize itibar değil, bize maaşlara zam değil, bize hiçbir şey değil... Alkış ile gaz
lazım!..."

Valla şiir gibi, slogan gibi olmuş. Başkan Altundal'ı tebrik ediyorum...
Ha bu arada hastanelerde huzursuzluğun, adaletsizliğin devam ettiğine de dikkat çeken
Başkan Altundal, şunları söylüyor:

"Çalışanlarımıza döner sermaye dağıtımında, koronalı ya da farklı hastaları kucaklayan,
bire bir tedavisinde bulunanla, uzaktan talimat verip, hastayı bile doğru dürüst görme-
yenlere daha fazla ödeme yapılması..."

algınla uğraşılın bu günlerde direkt mesaisini bu tip hastalarla geçirenlerle masa
başında oturanlara aynı ek ödemenin reva görülmesi...
Her ay düzenli olarak alınması gereken ama liyakat sıkıntısıyla zarar ettirilen kurumlar-
daki ek ödemelerin verilememesine sebep olanlar...

Aile sağlığı ve 112 çalışanlarının bu sürece hiç katkısı yokmuş gibi yaptıkları işi görme-
yen yetkililer...

Bakanından müdürüne kadar yardımcı sağlık personeli ya da hekim dışı cümlesini
kurup ayrımcılık yapanlar çalışma ortamındaki huzuru bozuyor!.."
Evet, sağlıkta durum böyle...



Lale AKASOY

"3 ay boyunca sağlık
dan ek ödeme alacak-
gerçeği yansıtmadığını

tavandan ödemenin"
hayal kırıklığı olduğunu

çalışanlarının yıllardan
kangrene dönüşen ve
edilmeyen bazı talepleri

tıkları mücadeleyle bu
karşılanacağı yönünde



Yaşayan Bir Müze: Bursa Sağlık Tarihi Müzesi

Bilal CANPOLAT
Bursa Büyükşehir Belediyesi



Bursa kenti, Osmanlı İmparatorluğu'na kurucu başkentlik yapmış olması nedeniyle Osmanlı şehircilik uygulamalarının da başlatıldığı ve kendinden sonraki kentlere de örnek olduğu şehirdir.

Bu anlamda Bithynia, Roma ve Bizans Dönemlerini içeren köklü bir coğrafi geçmişin yanında, Osmanlı'nın devam ettirdiği Selçuki Türk-İslam kültürünün Bursa'da birleşmesi, göçebe Türkmenlerin şehir yaşamında ilk uygulamalarını ortaya çıkarmıştır.



Bu bağlamda, Osmanlı Devleti'nin kendi özünde sanatının oluşmaya

başladığı Yıldırım Bayezid Devri'nde vakıf kültürü ile sosyal yaşam öğeleri de kurulmaya başlamıştır. Bu öğelerden biri de halkın sağlık hizmetlerini gerçekleştirecek ve bu alanda eğitimi sağlayacak Darüşşifalardır.



İlk Darüşşifa Yıldırım Külliyesi'nin bir parçası olarak bugünkü Yıldırım İlçesi'nde anılan külliye'nin yakınında kurulmuştur. Bursa'nın sağlık tarihi alanındaki öyküsü erken dönemler ve farklı kültürler içinde yer etmiştir. Bu alanda ilk eser toplama çalışmaları Osman Şevki Uludağ tarafından 1920'li yıllarda Bursa Valiliği içinde yapılmıştır. Sağlık Müzeleri cumhuriyetin ilk döneminden bu yana Sağlık Bakanlığı gündeminde olan bir konudur. TBMM tutanakları incelendiğinde cumhuriyetin ilk yıllarında sıhhat bakanlığının üç sağlık müzesi olduğu anlaşılıyor. Osman Şevki Uludağ'ın Bursa'yı tanıtan kitabında da Heykel'deki valilik binası arkasında bir oda içinde kurulan sağlık müzesinden bahsediliyor.

Osman Şevki, müzede bazı hastalık maketleri olduğunu ve geliştirilmesi gerektiğini belirtiyor, ancak bu müzenin sonraki akıbeti belirle-



nememiştir. 2004 yılında Muradiye Külliyesi'nin bir parçası konumunda olan Muradiye Medresesi bünyesinde Döne Ocak Kanser Erken Tanı ve Tarama Merkezi içinde, bir sağlık müzesi oluşturma çalışmalarına başlandı. 2006 yılında medrese koridorlarında tıp aletleri, ilk mikroskoplardan böbrek taşlarına kadar, kimi 50 yılı aşkın geçmişe sahip birçok materyal sergilendi.

Bu süre içinde Bursa Sağlık Tarihi hakkında geniş çaplı bir araştırma içine giren Dr. Ceyhun İRGİL, Bursalı Sağlıkçıların katkılarıyla bir araya getirilen, 6000 belgenin değerlendirildiği ve 1000 kadar belgenin de ilk kez gün yüzüne çıkmasıyla oluşturulan Bursa Sağlık Tarihi kitabını

basıma hazır hale getirdi.

Kitap, Bursa Büyükşehir Belediyesi tarafından 2017 yılında yayınlandı. Bu araştırma süreci içinde sağlık kurumları ve personelleri ile yapılan görüşmeler sonucunda, bağışların artması, koleksiyonun daha geniş bir yapı içinde sergilenmesi ihtiyacını ortaya çıkardı.

Bursa Büyükşehir Belediyesi'nin müzecilik çalışmalarındaki tecrübesi, kamu kurumlarını, Sivil Toplum Kuruluşlarını ve karar alma mekanizmalarını bahsettiğimiz kitap ve giderek büyüyen koleksiyon sayısı ile altyapısı hazır hale gelen Sağlık Tarihi Müzesi'ni oluşturmak adına harekete geçirmiştir.

Bursa'da Sağlık Tarihi Müzesi'ni kurmaya yönelik çalışmalara dahil olan Bursa Büyükşehir Belediyesi, Bursa'nın Tophane surları içinde yer alan Yerkapı Konağı'nı kamulaştırıp restorasyonunu yaparak 2018 yılı 14 Mart Tıp Bayramında izlenime sunmuştur.



ÇAĞIMIZIN EN YAYGIN HASTALIKLARINDAN BİRİ: GÖZ KURULUĞU

Artan cep telefonu ve bilgisayar kullanımı nedeniyle birçoğumuz gözlerimizde kuruluk hissedebiliyoruz. Göz kuruluğunun nedenlerini, tedavisini ve göz kuruluğuna karşı nasıl önlemler alabileceğimizi Göz Hastalıkları Uzmanı Prof. Dr. Banu Coşar'dan dinledik.

Prof. Dr. Banu Coşar, "Göz kuruluğu şikayeti olanlar sanki gözlerine kum kaçmış gibi bir batma hissedebilirler. Ayrıca gözlerde kızarma olur ve yanma hissedilir. Göz kuruluğu zaman zaman görüşün bulanıklaşmasına da yol açabilir. Çoğu kimse göz kuruluğunu gözlerde yorgunluk, gözlerini kapatma ihtiyacı veya suyla yıkama ihtiyacı olarak da tarif eder. Tezat görünse de, göz yüzeyi çok kuruyunca bünje bunu telafi etmek ister ve gözlerden refleks bir yaş boşanır. O yüzden "benim gözlerim çok yaşıyor, öyleyse kuru değil" diye düşünmeyin" şeklinde konuştu. Yaşlandıkça göz kuruluğu artıyor

Göz kuruluğunun ya az gözyaşı az salgılanmasından, ya da mevcut göz yaşının fazla buharlaşmasından kaynaklandığını belirten Prof. Dr. Banu Coşar, göz kuruluğuna yol açan en önemli etkenleri şöyle sıraladı:

Bilgisayar ve cep telefonu kullanımı: Dijital ekranlara bakarken dikkatimizi verdiğimiz için göz kırpmaya sıklığıımız düşer. Gözyaşını göz yüzeyinde dağıtan ise kırpmaya hareketidir. Az göz kırpmaya başalayınca, göz yüzeyimiz de kurumaya başlar.

Kontakt lens kullanımı:

Kontakt lens kullanımı, göz kuruluğunu artırır. Kontakt lens kullanımına ara verilirse, göz kuruluğu azalarak, kontakt lens kullanımı öncesi seviyesine geri döner.

Yaşlanma:

Yaşla birlikte göz dahil tüm mukoza-lar kurur, özellikle 50 yaşından sonra kuruluk artar.

Menapoz:

Menapoz sonrası kadınlarda göz kuruluğu, aynı yaştaki erkeklere kıyasla daha fazladır.

Klima ve kaloriferler:

Ortamin havasını kurutarak göz kuru-

luğunu artırır.

İlaçlar:

Antidepresanlar, antihistaminler (alerji ve soğuk algınlığı ilaçları), doğum kontrol hapı gibi ilaçlar gözyaşı salgısını azaltır.



Romatizma hastalıkları da göz kuruluğuna yol açabiliyor

Sjogren hastalığı denen romatizma hastalığının ağız ve göz kuruluğuna yol açtığını söyleyen Prof. Dr. Banu Coşar, göz kuruluğu olanlarda altta yatan böyle bir hastalık şüphesi varsa, romatoloj doktorunun da tedavi sürecine katılması gerektiğini belirtti. Prof. Coşar, "Göz kuruluğuna Sjogren hastalığı yol açıyorsa, ağızdan uygun romatizma ilaçlarının kullanımı göz kuruluğu belirtilerini de hafifletecektir" dedi.

Dijital ekran kullanımına bağlı olarak

çocuklarda da göz kuruluğu arttı Çocuklarda göz kuruluğunun gözlerde kırıştırmaya ile kendisini belli edebileceğini söyleyen Prof. Dr. Banu Coşar, "Göz kuruluğu yaşlanmayla birlikte artan bir sorundur.

Ama son yıllarda çocuklarda bilgisayar ve cep telefonu kullanımının artmasıyla, bu yaş grubunda da göz kuruluğu problemi ile sıkça karşılaşıyoruz. Çocuklarda dijital ekran kullanımına ara verildiğinde, göz kuruluğu bulguları da ortadan kalkıyor. Çocuklarda göz kuruluğu tedavisi, yetişkinlerdeki tedavi ile aynı şekilde yapılıyor."

Göz kuruluğuna karşı bol bol balık yiyin ve bol su için Göz kuruluğuna karşı beslenmenin önemine dikkat çeken Prof. Dr. Banu Coşar, "Susuz kalırsanız göz kuruluğu şikayetiniz artar. O yüzden bol

bol su için. Omega-3 yağ asitleri göz kuruluğu belirtilerini azaltır. Özellikle somon ve sardunya gibi soğuk-su balıkları omega-3 yağ asitleri açısından zengindir. Vejeteryan omega-3 yağ asidi kaynağı olarak da keten tohumu yağı tüketilebilir" şeklinde konuştu.

Göz kuruluğu tedavisi ömür boyu sürüyor Göz kuruluğu tedavisi ile ilgili Prof. Dr. Banu Coşar'ın açıklamaları ve önerileri şunlar:

Genel önlemler:

Bulunduğunuz mekanları nemlendirmek üzere kaloriferlerin üstüne su kapları koyun ve soğuk buhar makineleri kullanın.

Suni göz yaşı damlaları:

Suni göz yaşı damlaları gözü nemlendirmek için kullanılan damlalardır. Bu damlaların prezervan (koruyucu) içermeyenlerinin gözlerle hiç bir toksik etkisi yoktur.

Göz yaşı salgısını artıran damlalar:

Suni göz yaşı damalarının yeterli gelmediği durumlarda, kendi göz yaşı salgınızı artıran damlaların kullanımına geçilir.

Punktum tıkaçları:

Göz yaşı, alt ve üst göz kapaklarının iç taraflarındaki "punktum" denen deliklerden buruna doğru akar.

Ağladığımızda burnumuzun akmasının sebebi de, işte göz yaşının bu şekilde buruna geçmesidir. Gözleri kuru olanlarda ise, punktumlara tıkaç koyarak, mevcut göz yaşının buruna akıp gitmesini önüyoruz. Böylece, göz yaşı göz yüzeyinde kalıyor.



Kendi kendine yetişen ve mor renkte çiçekler açan bir bitki olan ebegümecinin yaprakları sebze olarak, çiçekleri de ilaç olarak kullanılır.

EBEGÜMECİ

Göğsü yumuşatır ve öksürüğü keser. Ateş düşürücüdür. Nezle ve bronşite iyi gelir.

Burun kanamasını keser. Burun tıkanıklığını giderir. Nefes darlığında faydalıdır. Mide ağrısına ve bulantısına karşı etkilidir. Dişeti

hastalıklarında faydalıdır. Mide ve bağırsakların düzenli çalışmasına yardımcı olur. Kabızlığı giderir. Ses kısıklığını, boğaz ve bademcik iltihaplarını giderir.

Cildi korur, yumuşatır ve nemlendirir. Gözaltı kırışıklıklarına ve şişliklerine iyi gelir.

Nasıl kullanılır?

Tazesi sebze olarak tüketilir. Kuru yaprakları ve çiçekleri de suda kaynatılmak suretiyle ebegümeci çayı olarak ya da lapa haline getirilerek haricen kullanılır.

Lapa haline getirilip çibanların, yaraların ya da egzama olan

bölgenin üzerine konursa yararı görülür. Kaynatılıp demlendikten sonra ellere ve ayaklara banyo yaptırılırsa yorgunluğu giderir. Gözlere pansuman yapılırsa gözleri dinlendirir. İnce ciltlere de faydalıdır.

Nefesin Gücüyle Gelen Duygusal Zeka!

İçinde bulunduğumuz teknoloji çağının insanları kendinden uzaklaştırdığı, kaybettiği mutluluğu ve huzuru yeniden bulmak için arayışta olduğu bu dönemde “nefes”in önem kazanması bir tesadüf değildir. Bu hayatla en kuvvetli bağımız olan “nefes”, bizi yaşam yolculuğunda kendimize döndüren ve kendimizi yeniden keşfetmemizi sağlayan çok güçlü bir araçtır. Nefes seanslarında “diyafram nefesi” kullanılarak akciğerlerin kapasitesi artırılır.

Bu sayede tam kapasite nefes alışkanlıkları kolayca dönüştürülerek tam kapasite nefes alınması sağlanır. Tüm bedene ve tüm hücrelere ihtiyacı olan oksijen böylece gönderilmiş olur.

Diyaframı daha iyi kullanarak, yaşlanmamızı erteleyebilir ve birçok hastalıktan kaçınabiliriz. Haftalarca yemek yemeden, günlerce su içmeden yaşayabilecekken hava olmaksızın sadece birkaç dakika yaşayabileceğimiz bir gerçektir. Sen evet sen saçıyla uğraşan genç arkadaşım; çok hızlı ve göğüs nefesi alıyorsun. Panik atak olursun, yavaş. Bu şekilde çabuk da yaşlanırsın. Diyaframdan nefes almalısın. Yavaş yavaş, evet yavaşla. Aynen böyle, harikasin. Oksijenin yediğimiz yiye-

cekleri yakması (ATP) ile; bedenin hareket edebilmesi, düşünebilmesi, organların, hormonların, tüm sistemin çalıştırılarak yaşamın devamlılığı sağlanır.



Oksijen bütün hücrelere yeterli seviyede servis yapılırsa ancak enerji oluşabilir ve yanma sağlanabilir... İşte bunun için de yeterli düzeyde oksijenin ciğerlere alınmasına ve karbondioksitin bir sürede dışarı çıkarılmasına ihtiyaç vardır. Doğru solunum sırasında vücudumuzda neler oluyor?

Öncelikle diyaframın hareketi iç organlara masaj etkisi yapar. Bu süreç organlardaki kan dolaşımını hafifletir. Kalp krizi riskini azaltır,

çünkü kalbin yükünü de hafifletir. En çok oksijene ihtiyacımız olan organımız sizce hangisidir? Evet, doğru tahmin, beyniniz! Beyninizi diğer organlardan daha çok oksije-

ne ihtiyacı vardır. Zihinsel bulanıklık, negatif düşünce, depresyon, işitme ve görme bozuklukları başlamasında beyninizin yeterli oksijen alamamasının faktörü oldukça büyüktür. Beyne yeterli oksijen gitmemesinden ve glikozun uygun seviyede alınmamasından dolayı ciddi psikolojik problemler başlayabilmektedir. İşte tam da bu sebeple doğru nefes alma ve dengeli beslenme oldukça önemlidir. Beyinde bazı bölgelerin düşme, yaralanma ve doğum esnasında yeterli oksijen alamama gibi sebep-

lerle hasar görmesinin ve geçirilen streslerin beden kimyasına etki etmesinin (travma sonrası stres bozuklukları) öğrenme güçlükleri ve davranış bozukluklarına yol açtığı bilinmektedir.

Beyne uygun şekilde daha fazla oksijen gitmesinin, motivasyon, ezberleme, öğrenme, anlama gibi zihinsel faaliyetlerin verimini artırdığı yapılan birçok bilimsel çalışmayla da kanıtlanmıştır. Oksijenle beynin ihtiyacı olan enerjiyi sağlayan adeta beynin yakıtı durumundaki glikozun uygun şekilde (ne fazla ne de eksik) alınması da verimi artırmaktadır. Zira beyin glikozu depolayarak, sürekli kan dolaşımı yoluyla kandan sağlamaktadır.

Uyku sorunları, zatürree, astım, yorgunluk gibi sorunlarda yetersiz oksijenin rolü hiç de az değildir. Yaşlanmanın en belirgin sebeplerinden birisi yine yetersiz oksijendir.

Çünkü; hücreler yeterli ve düzenli nefes alamadıkları için yeterince oksijenle uygun seviyede buluşmazlar. Nefesinize düşüncenizi yükleyin, değişimin keyfini çıkarın. Nefesinize hangi düşünce ve niyeti yüklerseniz o yönde kendinizi değişime açmış olursunuz



Oylat Mağarası

Oylat mağarası, İnegöl'ün 17 km güneydoğusunda bulunan Hilmiye köyünün 1 km güneyinde, Oylat kanyonunun sona erdiği noktada yer alır. İnegöl-Ankara karayolundan Oylata kaplıcasına ayrılan yol ile mağaranın yakınına kadar herhangi bir vasıta ile gidilebilir.



Özellikleri

Birbirine bağlı iki kattan oluşan Oylat mağarasının toplam uzunluğu 665 metredir. Genel olarak menderesli bir profile sahip olan mağarayı gelişim özelliklerine göre iki bölüme ayırabiliriz. Girişten büyük çöküntü salonuna kadar olan bölüm, dar galerilerden oluşmuştur. 2-5 metreler arası genişlikte olan bu bölümün tavan yüksekliği ortalama 15 metre civarındadır.

Burada dev kazanı ve damlatış havuzları geniş yer kaplar. Ayrıca dört-beş metre kalınlığında çakıl depoları (taraça şeklinde) ile bunlarla altlarında cilalanmış yüzeyler görülür. Buna karşılık mağaranın

farkı olan bu salonun genişliği 25-55 metre, tavan yüksekliği ise 3-15 metre arasında değişmektedir.

İri blok ve dev damlatış şekillerinden

Birbirinden farklı gelişim ve meteorolojik özelliklere sahip bölümlerden oluşan Oylat mağarasında zengin bir canlı topluluğu yaşamaktadır. Bunlar arasında yarasalar, binayaklılar, kelebekler, solucan ve guanobiler yer almaktadır. Mağarada salonları ve katları birbirine bağlayan dar galeri ve geçitlerde hissedilir bir rüzgar vardır.



ikinci bölümü büyük bir çöküntü salonundan oluşmuştur. Başlangıcı ile son noktası arasında 93 metrelik büyük bir yükselti

(sarkıt, dikit ve sütun) oluşan salonun yuvarıkta bulunan son kesimi, kalın bir çakıl, kum ve mil tabakalarından oluşmuştur.



You Tube

Youtube Kanalımıza Abone Olun.

www.youtube.com/channel/tuscad

Sözleşmeli Çalışan kötü ile daha kötü arasında seçime zorlanıyor.



Sağlık Bakanlığı'nın 2017 yılında 4+2 sistemi ile atama yaptığı ve daha sonra birçok girişim sonunda 3+1e çevrilerek düzenleme yapılan sözleşmeli olarak çalışan sağlık çalışanlarının 3 yıllık sözleşme dönemi Mayıs ayı itibarıyla bitti.

Buna istinaden bakanlık 22 Mayıs 2020 tarihinde bir genelge yayınlayarak "isteyenlerin" yani talepte bulunanların kadroya geçirilmesi ile ilgili bir emir yayınladı.

Şimdi buraya kadar herşey iyi güzel kadrolu olmak ile sözleşmeli olmak arasında nasıl bir fark var?

Bu asıl önemli kısım...

Birçok sağlık çalışanı sözleşmeli iken her türlü tayin hakkından mahsun idiler. Bu konu ciddi bir sıkıntı yaratmakta idi zira 4+2 lik süreç bu sebeplerden 3+1 lik sürece dönüştürülmüştü.Şimdi talepte bulunan sözleşmeli çalışan 2008 sonrası 5510 yasasına tabi olarak kadrolu çalışan olacak ama bu sorunları bitirmeyecek.

Biz sağlık çalışanlarının her alanda ve her zaman talep ettiği döner sermayenin emekliliğe yansıtılması konusu aslında sözleşmeli çalışanların sahip olduğu bir yapıdır yani sözleşmeli çalışırken tüm kazançlarınız emekli ikramiyemiz ve maaşımıza fayda sağlamaktadır.

Lakin kadroya geçilince emekli maaşı ve ikramiyesi düşecek 5510 sayılı yasa gereği emekli maaşı bağlanma oranı %50 olacaktır. Ayrıca yine en fazla talep edilen 3600 ek gösterge verilse bile hiçbir fayda sağlamayacaktır. Kadroya geçen çalışanın emeklilik haklarında kayıp, özlük haklarında kazanç varmış gibi gözükmektedir. Sağlık çalışanları her zaman olduğu gibi KÖTÜ ile DAHA KÖTÜ arasında bir seçim yapmaya zorlanmaktadır.

Bu tarz problemler 2008 öncesi ve sonrası 5510 ve 5434 sayılı yasaya tabi memurlar arasında da var olmaktadır. Biz çalışanları ayırtırmadan tek bir yasaya tabi olarak sözleşmeli gibi aylık kesintilerimizin olduğu 5434 sayılı yasada olacağı

gibi 3600 ek göstergenin fayda sağlayacağı(ki verilirse), 5510 sayılı yasadaki gibi emekli maaşı bağlanma oranının %50 olmadığı...

Yani tek ve düzgün biri yasaya tabi olarak çalışmak en büyük talebimiz olmalı...

375 sayılı kanun hükmünde kararname ile sürekli işçi kadrosuna geçirilen ve "4D" kadrosu olarak tanımlanan çalışanlarımızın 2 yıllık sözleşme süreci bu yılın 10. ayında sonlanmak da. Şimdi gözler iki yıl boyunca asgari ücret farkından yararlanamayan,6 ayda bir %4 maaş artışı olan, hastanede özellikli ve riskli birimler de çalışmalarına rağmen haklarını alamayan 4D li çalışan arkadaşlarımız için bu yılın sonu çok önemli.

Vaat ettikleri gibi cidden memur kadrosuna alınacaklar mı? Yoksa bu şekilde hak kayıpları olarak devam edecekler mi? Toplu sözleşme hükümleri ne olacak? Sendikal hakları, işçiler gibi mi? memurlar gibi mi olacak.



Özlük ve Mali hakları hangi aşamada fayda sağlayacak birçok soru zihinlerde.Bu süreç başlarında sizleri kadroya alacağız iddiası ile birçok kazanılmış hukuki ve Mali haklarından feragat ettirilen çalışanlar için verilen sözler yerine gelecek mi? Haklar kazanılacak mı? Yoksa yine bir parmak bal çalınıp çalıştırılmaya devam edilecekler mi?

Bekleyip göreceğiz fakat bu sırada konunun takipçisi olup sivil toplum kuruluşu ve sendikalarla her türlü destek sağlıktaki çalışan 4D li arkadaşlarımıza verilmeli.

Ragıp Onur SARAÇ



Metin ALTUNDAL

" SENDİKALARDAN İSTİFA NEYİ ÇÖZER "

Bir sivil toplum kuruluşunun yöneticisi olarak sohbet tadında enine boyuna bir analiz yapalım. Memurların Sendikal yapıya kavuşması adına çok mücadelelerin verildiğini en iyi bilenlerden birisi olarak bu düşüncelerimi sizlerle paylaşma ihtiyacı duydum.

Son zamanlarda sosyal medya aracılığı ile başlatılan sendikalardan istifa düşüncesi her yol denendikten sonra düşünlücek bir eylemdir diye düşünüyorum.

Hepimizin arzu ve isteği bizleri savunan, haklarımızın alınması ve korunması anlamında mücadele ortaya koyan güçlü sendikaların olmasıdır. Güçlü sendikalar ve sendikalarının yanında duran kararlı çalışanlar olduğu sürece hakkımızın savunulması en üst düzeyde olacaktır ve bundan da şüphemiz yoktur.

Benim asıl dikkat çekmek istediğim konu şu ki; aslında sendikaları bu duruma getiren birazda bizler ve idareciler değil miyiz. Bir idareci Kendilerini ziyarete gelen sendika başkalarına kendi koltuğunu verip kendisi misafir koltuğuna oturuyorsa, idareci belirlemede sendikalardan direktif alınıp, kimin nerede çalışacağına sendika temsilcisi ya da başkanı karar veriyorsa, idareci sendika temsilcisi olup çalışanını üye yapıyorsa biz tepkiyi kime koymalıyız.

Kendi menfaati için yanındaki arkadaşının hakkına girmek, hak etmediği halde sendika desteğiyle idareci olmak, nerede çalışacağına sendikanın taraf olmasını istemek, tayin, terfi, koltuk konularında sendikalarını devreye sokmak ve neticesinde çalışma barışının bozulmasına sendikalardan istenilen akıl almaz teklifler sebep değildir? Sendika aidatlarını devletin ödediği bir sistemde nasıl olsa cebimden para çıkmıyor diyerek paranın ne için kesildiğini unutan, sendikaların asıl görevinin ne olduğunu sorgulamayan ve hesap sormayan bizler acaba tepkiyi kime koymalıyız.

Sendikalardan istifa ederek azda olsa hak arama konusunda tutunacak dalımızı kesip zayıflatmaktansa, sendikalardan görevlerini yapmaları konusunda mantıklı taleplerde bulunmak gerekmez mi?

Hak arayan bir yapıya bürünmeleri konusunda üyelere gelecek olan tepkiler umarım sendikalarımızı belli bir çizgiye çeker ve güçlü bir yapıya kavuşmalarına vesile olur.

Ne hak yiyerek birilerinin önüne geçmek ahlakidir, ne de sendikasını kullanarak liyakatsiz kişilerin koltuk işgal etmesi. Ama en önemlisi de sağlık çalışanları için kılını kıpırdatmayıp sadece yukarıda saydıklarımızı kendilerine meslek edinmiş sendikacıların ortalıkta dolaşması hiçte ahlaki değildir.

Biz insani yapımızı ortaya koyarak sendikalardan bu tip isteklerde bulunmayarak görevimizi yapalım, akabinde kendi görevini yerine getirmemekte direnen bir sendikanız olmaya devam ederse de istifa ederek, sizin gibi kaliteli üyeye sahip olmadan sendikacılık oynamalarına devam etmeleri için yol verelim.

SÖZLEŞME DÖNEMİ.. DAYILAR YARIŞIYOR..

Sendikalar ve siyasiler İdareci atama konusunda ki göstermiş oldukları azim ve kararlılığı eriyip giden haklarımız konusunda da gösterebilse-lerdi sağlıkta çalışanlar bugün bu durumda olmazlardı.

İdareci atama konusunda kriterimiz, onun adamı bunun adamı, şu sendikalı veya bu partili değil de liyakatli, işinin ehli, tecrübeli kişileri belirleme şeklin- de olabilseydi keşke.

Mutlu azınlık değil, mutlu çalışanların artması için herkes şapkasını önüne koymalı ve görevi olmayan işlere bur- nunu sokmamalıdır. Kurumları yönetmek bir ekip işi olmalı, Ankara'da ki dayısına,, sendikada ki üyeliğine, partideki oyuna bakılmak-

sızın kabiliyetine ve becerisine değer verilerek yapılacak olan görevlendirme bizleri mutlu kılacak ve kurumları da içine düştüğü bu çıkmazdan kurtara- caktır.

Ekibini kurmaya müsaade edilmeyip ekip içine yağdanlıkları monte etmeye

çalışanlar, başarısızlığın en büyük sebebidir ve bu insanların vebali sebep olanlarıdır.

Hal böyle olunca da başarı gelmi- yorgelmeyen başarıyı ve uğratılan zararı sahiplenecek ortada kimselerde olmuyor.



Yetki derdi ve yetkili derdi haricinde ortalıkta pek görülmeyen sendikala- rımızı, bilmem kaç seçim önce seçim vaadi olarak verilen 3600 ek gösterge sözü ve benzeri haklarımızı verecek olan siyasileri ve koltuk uğruna kapı- larda yatıp takla üstüne takla atanları, yağdanlıkları, her devrin adamlarını bu hevesten vazgeçmeye çağırıyoruz.

Bizlere, her işi yaparım abi diyen beceriksizler değil, bildiği işi yapmak isteyen kaliteli yöneticiler lazım.

Eğer kişinin karakteri yapabileceği iş ile uyumlu ise zaten görev istenmez görev verilir.

**Unutmayalım !
" En tehlikeli insanlar
büyük makamlara
gelmiş
küçük
İNSANLARDIR"**

Metin ALTUNDAL

SADECE ŞİMDİ DEĞİL HER ZAMAN İNDİRİMLİ ULAŞIM



**Artık
üvey evlat
olmadığımızı
görmek
istiyoruz!**

8 Yıldır her platformda dile ge- tirdiğimiz,topladığımız binlerce imzayla talebimizi meclise taşı- dığımız ulaşımında indirimden artık hayata geçirilmesini istiyoruz. Geçici olarak değil kalıcı indirimle, bu günlerde bizleri alkışlayanların iyi niyetine güvenmek istiyoruz..

Hemen hemen tüm kamu kuruluşlarına çeşitli oranlarda uygulanan ulaşımında indirim imkanı maalesef sağlıkta çalışanlara bu güne kadar çok görülmüş ve bu konuda Bakan- lığımız bizleri yalnız bırakmıştır. Sadece olağanüstü günlerde değerli iş yapıyor muamelesi

görmek değil, her zaman yaptı- ğımız işin farkında olunmasını arzu ediyoruz. Ulaşımında indirim en az diğer kurumlarda çalışanlar kadar bizlerinde hakkı diye düşün- yoruz. Bize bu hakkı tanyacak olan sayın Bakanımızı tüm sağlıkta

çalışanlar olarak ayakta alkış- layacak ve ömür boyu minnet- tar olacağız. Moral ve motivasyona en çok ihtiyacımızın olduğu bu gün- lerde böyle bir müjde hepimize ilaç gibi gelecektir.

Metin ALTUNDAL

Çalışana Mobing

Cinsiyet yaş tecrübe eğitim hiyerarşi gözetmeksizin tüm kültürlerde vetüm iş kollarında görülen dünya çapında alarm veren boyutlara ulaşan bir iş sağlığı konusudur mobing basitten karmaşığa dinamik bir süreçtir mobbing en sık kamu ve sağlık sektörlerinde 30-40 yaş arasındaki kişilerde görülmektedir ve çalışan sağlığında psikolojik fizyolojik ve sosyal açıdan iyileştirilmesi güç yaralara yol açmaktadır **Sağlık çalışanları arasında mobbing%50**

Sağlık sektöründe çalışanların %50 den fazlasına mobbing mağduru olduğu bildirilmektedir hem kadın olmaları hemde sağlık sektöründe yer almaları gibi riskler nedeniyledemşireler sıklıkla mobbing mağduru olmakta Yasal açıdan mobbing artık bir suç olarak değerlendirilmesi mobbing ile müdalenin hem bireysel hemde kurumsal olarak sistematik yaklaşma gereksinim duyulmaktadır .

MOBBİNG BİR PSİKOLOJİK TEROR EYLEMİDİR

Mobbing 1980 lerin ortalarından itibaren mesleki anlamda başlıca stres kaynağı olarak tanımlanmaktadır davranış hedef kişiyi damgalamaya yöneliktir ve bir çok psikolojik tranvaya neden olabilmektedir işyerinde mobbing bir veya birkaç kişi bir bireyi hedef alıp sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı davranışlarla şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör olarak tanımlanmaktadır Mobbing kavramının tanımı mobbing yaygınlaşan bir dışlama yöntemidir mobbing 1980li yılların başından beri İsveçli psikolog heinzleymann tarafından literatüre kazandırılmıştır

Hedef olarak seçilen kişinin çevresini kuşatarak kişiye fiziksel saldırdan çok duygusal saldırıda bulunması anlamına gelir Avrupa birliğinde

değişik tarihlerde değişik ülke ve kişilerde sunulan raporlara zorbalık şiddet taciz ve mobbing kelimelerini açık tanımı olmasına rağmen 2001/2339nolu 'iş yerinde taciz' başlıklı kararda mobbingin net bir tanımı yapılmamıştır Bunun nedeni her ülkenin sosyal yapısının farklı olmasıdır

EN ÇOK SAĞLIK ÇALIŞANLARI MOBBİNGE MAĞRUZ KALMAKTADIR .

Sağlık Sektöründe Mobbing Yoğun çalışma temposu, uzun süreli ve kesintisiz çalışma, ergonomik olmayan çalışma ortamları ve iş gerilimi sağlık çalışanlarının diğer iş kollarında çalışanlara göre çok



daha çeşitli meslek riskleri ile karşılaşmasına ve sağlıklarının olumsuz etkidenmesine yol açmaktadır.

Bunların yanı sıra çalışma ortamında kişiler arasındaki ilişkiler önem taşımaktadır (16-18).

Araştırmacılar şiddetin, toplum da ve iş yerlerinde yaygın bir halk sağlığı sorunu ve mesleki tehlike olduğunu, iş yeri şiddeti nin ve saldırganlığın günümüzde de gittikçe artan bir önem kazandığını belirtmişlerdir (18).

Çalışmalardan elde edilen bulguları ortak noktası; sağlık alanında ortaya çıkan şiddetin diğer iş yerlerine göre oldukça fazla olduğu ve daha az kayda alındığıdır (19).

Mobbing, hastanelerde yaygın olarak görülen ve sağlık çalışanları için tedbir almasını gerektiren düzeyde ciddi bir mesleki sağlık ve güvenlik riskidir.

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MOBBİNGE UĞRAMA RİSKİ 16 KAT DAHA FAZLA

Araştırmalar, sevgi çalışanlarının mobbinge uğratma riskinin diğer hizmet sektöründe çalışanlarına oranla 16 kat daha fazla olduğunu göstermektedir (22-24)

Mobbinge maruz kalan bireyler; biktima, yatırma, dışlanma, kurumun hizmetlerinden yoksun bırakılma, aşağılanma, izin ve görevlendirilmelerden, zorla tayin gibi psikolojik tacize neden olabilir Yapılan çalışmalar mobbingin iş tatminsizliğine, depresyona, le heyecan ve hatta işten ayrılmaya kadar neden olabilir

leceğini göstermiştir (25). Sağlık sektöründe mobbing tetikleyen etkenlerden bazıları; hasta sayısının yüksek olması nedeniyle çalışma temposunun yoğun olması, hastalar arasında statü ve ekonomik duruma bakın ayrımcılığın yapılmadı, hasta nelerde tıbbi olanakların çok yetersiz olması, özellikle devlet kurumlarında alınan maaşların yetersiz olması, akademik kariyer ve yükselme sırasında kayırmacılığın olması, yoğun çalışma saatleri ve nöbetler nedeniyle aile hayatını devam ettirmenin zorlaşması, bürokratik engellerin çokluğu, mesleğin gereklerinin tam olarak yerine getirilememesi, hemşirelerin hemen lise eğitimleri sonrası uzak diyarlarda ve küçük yaşlarda çalışmaya başlamaları ve kendi lerini koruyamamaları, idareye yakınlık ve yöneticiye kişisel yaklaşım nedeniyle ayrımcılık yapılmasıdır .

Yargıtay HGK'dan önemli karar

MOBBİNG DAVALARI DİREKT AMİR ALEYHİNE AÇILABİLİR.



(21,24,26-

YARGITAY HGK DAN ÖNEMLİ KARAR

MOBBİNG DAVALARI DİREKT TAMİR ALEYHİNE AÇILABİLİR

Yargıtay, mobbing davalarıyla ilgili önemli bir karar verdi. Bir Üniversitede yaşanan olayda, bölüm başkanının dekan aleyhinde açtığı adli yargıda açtığı mane ve tazminat davasının yerinde olduğuna karar verdi.

Kararda, mobbing olarak adlandırılan aşağıdaki eylemlerin hizmetten kaynaklanan bir kusur olmadığı, kişisel kusur içerdiğine vurgu yapılmıştır. İşte kişisel kusur kapsamında görülen eylemler "onunla görüşmeyin, uzak durun..."

vs şeklinde uyarıları, üniversitede oluşturulan komisyonlarda görev verilmemesi, gerçekleştirilen etkinliklere davet edilerek dışlama ve tecrit etme politika si izlenmesi, davacının mesai saatlerine gereken özeni göstermesine rağmen me saie riayet etmediğinden bahisle hak kında soruşturma başlatılması, davacının sarfetmediği birtakım sözlerin davalı ta rafından rek tölük makamına davacı taraf findan söylemiş gibi yanlış bir şekilde ya da çarpıtılarak yansıtılması ve davacıya sıklıkla resmi yazılarla gereksiz uyarılar yapılması.

SAĞLIKTA ÇALIŞANLARIN HAKLARI

Sağlık hizmetinin sunumu bir ekip işidir. Geleneksel sağlık hizmeti sunumunda etkin olan hekimdi. Çağdaş hizmet anlayışında ise, tek başına yeterli olmamasından dolayı sağlığı ilgilendiren değişik konularda eğitim almış kişilerle birlikte bu hizmetlerin verilmesi gerekliliği benimsenmiştir. Bu ekibin birer halkası olan her bir sağlık çalışanı hastalar gibi aşağıda sıralayacağımız bazı haklara sahiptirler. Bu haklar aşağıdaki sıralanmaktadır.

1. Sağlık Çalışanlarının Nitelikli Bir Eğitim Görmeye ve Kendini Yenileme Hakkı
Tıp biliminin hızlı gelişmesi, hizmet alanının hayati önem taşıması ve yüksek risk içermesi nedeniyle etkin, kaliteli ve sürekli kendini yenileyen bir eğitim anlayışı ile eğitilmelidirler. Ayrıca eğitimlerini tamamladıktan sonra da güncel gelişmeleri takip edip, hizmet içi eğitimlerle, konferanslar ve seminerlerle bilgilerin tazelenip geliştirilmesi sağlanmalıdır. Bu onların en temel haklarından birisidir.

2. Hekimlerin Çağdaş Bilimsel Tıp Olanaklarını Uygulama Hakkı
Artık hekimlik mesleği de gelişen teknoloji ile paralel olarak iletişim ve bilgisayar teknolojilerine ihtiyaç duymaktadır. Tıp eğitiminde yüksek teknolojinin tıptaki uygulama alanları ile tanışan bir hekimin iş yaşamında tanı ve tedavide söz konusu gelişmeleri yaşamayı istemesi hakkıdır. Burada amaç her toplumun ve ülkenin kendi imkanları doğrultusunda basamaklı sağlık hizmeti kurarak ve sevk işlemini işleterek güncel gelişmelere uygun hizmeti sunabilmektir.



3. Sağlık Çalışanlarının Mesleğini Uygularken Etik İlkelerle Bağlı Olma Hakkı
Gerek hekimlik mesleğinin gerekse diğer sağlık personelinin görevlerini yerine getirirken mesleklerinin gerektirdiği duyarlılık ve ciddiyetle, etik ilkelere bağlı olarak hizmet sunmakla yükümlüdürler. Mesleklerini icra ederken birçok etik ikilemlerle karşılaşmaktadırlar. Bunlar politik, kültürel, toplumsal ve ekonomik değerler olabilir. O nedenle mesleklerinin gerektirdiği sorumluluk bilinci ile hiçbir şeyden etkilenmeden, etik kurallara bağlı olarak hizmet sunma hakları vardır.

4. Sağlık Çalışanlarının Baskı Altında Olmadan Mesleklerini Uygulama Hakkı

Meslek icra edilirken oluşabilecek her türlü baskı girişim ya da özgürlük sınırlaması mesleğin doğasıyla çelişmektedir. Oysa gerek hekimler/sağlık çalışanları mesleğe başlamadan önce tüm insanlara ayırt etmeden eşit şekilde hizmet edeceğine dair yemin ederek başlar.



Bu nedenle yapılacak politik, sosyal ve fiziksel baskılar asla kabul edilemez. Mesleki sorumlulukları çerçevesinde hiçbir şeyden etkilenmeden baskı altında bırakılmadan hizmet vermeye hakları vardır.

5. Sağlık Çalışanlarının Kendi Değerlerine Ters Düşen Durumlardan Kaçınma Hakkı
Sağlık hizmetleri belirli ilke ve prensipler çerçevesinde sunulan hizmetlerdir. Hasta- hekim/sağlık çalışanı ilişkisi belirli değerlere saygı duyulması ilkesinde şekillenir. Bir sağlık çalışanından kendi değerlerine ters düşen bir hizmet talep edilemez. Sağlık çalışanı görevi açısından olumsuzluk yaratmayacak şekilde kendi değerlerini savunabilir.

6. Sağlık Çalışanlarının Kendi ve Ailelerinin Sağlığını Koruma Hakkı
Sağlık hizmetleri yapısı itibarı ile çok fazla risk barındırmaktadır. Sağlık çalışanları görevlerini yerine getirirken birçok hastalığa ya da iş kazasına maruz kalmaktadır. Bunların kimisi ölümcül olabilmekte ya da sakatlıklara sebebiyet vermektedir. Bu nedenle sağlık çalışanı bu risklerin en aza indirileceği koşullarda çalışmayı isteme hakkı mevcuttur.

7. Sağlık Çalışanlarının Yeterli Bir Gelir Düzeyi Talep Etme Hakkı
Hekimlik meleğinin uzun ve meşakkatli oluşunun yanı sıra, sağlık hizmetlerinin barındırdığı riskleri göz önüne alacak

olursak, hizmetlerinin karşılığı da adalet ve hakkaniyetle ödenmelidir.

8. Sağlık Çalışanının Yönetmelik Süreçlere Katılma Hakkı
Gerek bulundukları kurumlarda gerekse ülke ilgili yönetmelik süreçlerde görev alma

ya da sağlıkla ilgili mevzuatlarda görüş bildirme hakkına sahiptirler.

9. Tanıklıktan Çekilme Hakkı
Hekimler meslek sırrı nedeniyle hasta ilgili öğrendiği bilgileri nedeniyle tanıklık etmekten kaçınabilir. (CMK.m.46) Hekimler bu sırları (bilgileri) izinsiz olarak açıkladığında meslek sırrını ifşa suçunu işlemiş olurlar. Eğer hekim bu hakkı kullanacaksa duruşmadan önce dilekçesini verir, durumu mahkemeye bildirir. Ancak ceza davalarında duruşmaya gitmek ve bu hakkı kullanacağını belirtmek zorundadır.

10. Acil Hizmetlerin Hızır Ambulans Sistemi İle Gerçekleştirilmesi
Acil durumlarda hekim hastaya gitmezse taksirle ölüme sebebiyet vermekten

suçlu bulunur. Teknolojide ve ulaşımdaki olanakların hızla gelişmesiyle birlikte acil ambulans/taşıma sistemleri oluşturulması, böyle durumlarda ilgili yerlere (evlere, işyerlerine vb.) ulaşabilmesi gereklidir. Böylece hekimler gereksiz yere hizmet verdiği kurumda ayrılmaz ve hizmetin devamı sağlanmış olur.

11. Hekimin Hastayı Reddetme Hakkı
Kamuda ve diğer tüzel kuruluşlarda hekim hastayı reddetme hakkına sahip değildir. Özelde bile çalışsa hekim tek hekimse hastayı kabul etmek zorundadır. Deprem, savaş, sel gibi felaket durumlarında tüm hastalara bakmak zorundadır.

Ancak hekimin resmi ya da insani görevini yerine getirmesi hariç olmak üzere mesleki ve kişisel sebeplerle hastaya bakmayabilir (Tıbbi Deontoloji Tüzüğü 18.m).

12. Hekimin Danışma/ Konsültasyon İsteme Hakkı
Hekimlik mesleği artık tek başına karar verici durumundan karar veren bir ekibin üyesi konumuna gelmiştir. Hekimin gereksinim duyduğu anda konsültasyon ya da danışma hakkı vardır.

13. İyileşme Garantisi Vermeme Hakkı
Tedaviye gelen hasta ile hekim arasında bir sözleşme yapılmış olur. Bundan dolayı hekim başladığı tedaviyi sonuçlandırır, eksiklikleri tamamlar ve hastayı iyileşmeye kadar izler. Hekimin bu sözleşmede tamamen iyileşme garantisi verme zorunluluğu yoktur. (Diş, estetik cerrahisi ve ortopedi protezleri hariç) Bilimsel gerekçelere uygun olarak tanıyı koyar ve gerekli tedaviyi uygular. Sonucun kesinlikle şifa ile sonuçlanmamasında dolayı tenkit edilemez (TDT 13. m).



14. Hastalara Yeterli Zaman Ayırma Hakkı
Hekimde hastasına gerekli özeni göstermesi, bilgi ve belgeleri iyi kaydetmesi, hastaya hastalığı ile ilgili bilgi vermesi beklenmektedir. Hekimin hastasına bunları verebilmesi için ayrıntılı zamana ihtiyacı vardır. Tababet Uzmanlık Yönetmeliğinin 10. maddesine göre "her servis normal polikliniğinde günde bir uzman 20 hastadan fazla hastaya bakamaz. Ancak fazla hasta başvurursa başka bir hekim görevlendirilir". Bir hekimin hastasına en az 20 dakika ayırması genel bir kabuldür. Çünkü hekim hastasına yararlı olabilmek için ayrıntılı inceleme yapmak ister ve bu da onun en doğal hakkıdır.

15. Tedavi Yöntemini Seçme Hakkı
Hastalıkların tedavisinde birden fazla yöntem varsa hekim istediğini seçmekte özgürdür (TDT 6.m). Fakat en çok bilinen ve güvenilirliği kanıtlanmış seçmelidir.

Ayrıca hekimler tedavi için hastaya önerdikleri ilaç ve tavsiyelere uyulmasını



isteme hakkına sahiptirler.

Hekimin Yükümlülükleri

Hekimler hastalarının sağlığına, kişiliğine, iç hukuk ve milletler arası hukuktan doğan haklarına saygı göstermekle yükümlüdür.

Hekimlerden beklenen, tıp mesleğinin gerektirdiği bilgi ve tecrübeye sahip

olmaları, mesleklerini uygularken yeterli dikkat ve özeni göstermeleri, hukuk ve etik kurallara uygun hareket etmeleridir. Hastasının sağlığını düzeltmek için büyük bir özveri ile çalışan hekimin, haksız suçlamalardan korunabilmesi için, hukuksal açıdan da kusursuz hareket etmesi, görev, yetki ve sorumluluklarını çok iyi bilmesi gerekir.

Bu nedenle sağlık çalışanı, tıbbi girişimin hukuka uygunluğu için Aydınlatılmış Onam (Rıza) Alınması, yasaların suç saydığı tıbbi girişimlerin yapılmaması, Tıbbi girişim için uygun ve yeterli koşulların (ekip, ekipman, araç, gereç) olması, uygun ve geçerli bir tıbbi yöntemin seçilmesi, tıbbi girişim boyutunun onama uygun olması, tanı ve tedaviye yönelik tüm tıbbi girişimlerin kaydedilmesi, büyük cerrahi girişimler için onamın yazılı olması gerekir.

Basit girişimlerde sözlü onam yeterli olabilir, fakat bunun ispatı güçtür. Tıbbi kayıt ve bunların hasta açısından gizliliği hukuki bir zorunluluktur.

Hastanın tedavi ve takibi açısından büyük öneme sahiptir. Adli raporların hazırlanmasında temel dayanak noktalarını oluşturur. Tıbbi kusur iddiası olan olgularda, hekimin kendisini savunmasında büyük öneme sahiptir.

Memur hangi mazeretler de tayin hakkı elde eder?

Memur, hangi yakınının hangi sağlık sorununu mazeret olarak gösterebilir? Mazereti belgeleme ve mazeretin ortadan kalkması nedir? Sağlık mazeretine dayalı yer değiştirmeler nasıl yapılır? Sağlık mazeretini belgelendiren raporun özellikleri nedir? tüm bu soruların cevabı haberimizde.

Kurumlarında rotasyona (zorunlu yer değiştirmeye) tabi oldukları için atandıkları yerlerde belirli süre görev yapmaları gereken Devlet memurları, bazı hallerde sağlık mazeretine istinaden zorunlu çalışma süresini tamamlamadan yer değiştirebilmektedirler. Rotasyona tabi memurun sağlık mazereti söz konusu olduğunda, bulunduğu yerdeki zorunlu çalışma süresini tamamlayıp tamamlamadığına bakılmaksızın, isteği üzerine başka yere naklen atanabiliyor veya bulunduğu yerde kalma süresi uzatılabiliyor.

Öte yandan, memurun sağlık mazeretine dayalı yer değiştirme talebinin uygun görülebilmesi, bu mazerete ilişkin bazı



bilgi ve belgelerin varlığı halinde mümkün olabiliyor. Memur, hangi yakınının hangi sağlık sorununu mazeret olarak gösterebilir? Devlet memuru; kendisinin, eşinin, annesinin, babasının, bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının veya yargı kararıyla vasi tayin edildiği kardeşinin sağlık sorunlarını, yer değiştirmek için sağlık mazereti olarak beyan edebilir.

Ancak, sağlık mazeretiyle tayin talebinde bulunulabilmesi için; mazeret olarak ileri sürülen rahatsızlığın memurun görev yaptığı yerde tedavisinin mümkün olması veya memurun görev yaptığı yerin sağlık mazeretine konu kişinin sağlık durumunu tehlikeye düşürmesi/düşürecek olması gerekir.

Mazereti belgeleme ve mazeretin ortadan kalkması Memurun sağlık mazeretine dayanan yer değiştirme talebinin kurumu tarafından karşılanabilmesi için, söz konusu mazeretin belgelendirilmesi gerekir. Sağlık mazeretiyle yer değiştir-

me talebinde bulunan memurun ibraz edeceği raporun, eğitim ve araştırma hastanesi veya üniversite hastanesinden alınmış sağlık kurulu raporu olması gerekir..

Ayrıca, sağlık mazeretiyle yer değiştiren memurun, her yıl Ocak ayında eğitim ve araştırma hastanesi veya üniversite hastanesinden alacağı sağlık kurulu raporuyla, mazeretinin devam ettiğini belgelendirmesi gerekir. Sağlık mazeretine dayalı yer değiştirmelerde, ilgili kurumlarda geçerli olan atama dönemleri beklenmeden yer değişikliği yapılır.

Sağlık mazereti nedeniyle zorunlu çalışma süresini tamamlamadan başka hizmet bölgesine atanan memur, mazereti ortadan kalktığında zorunlu hizmet süresinin eksik kalan kısmın tamamlar.

Sağlık mazeretini belgelendiren raporun özellikleri Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı Ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği,

sağlık mazeretiyle yer değiştirme talebinde bulunabilmesi için memurun ibraz edeceği raporun nasıl olması gerekeceğini belirlemiştir. Yönetmelikteki belirlemelere göre; *Sağlık mazeretine konu edilecek sağlık kurulu raporunun, eğitim ve araştırma hastanesi veya üniversite hastanesinden alınmış olması gerekir. *Raporda, mazerete konu hastalığa ilişkin esas arıza, teşhis, seyri, muhtemel akıbeti, yapılan ve tavsiye edilen tedavi, her ihtisas dalına ait bulgular ve gerekli laboratuvar muayene sonuçları açıkça yer almalıdır.

*Raporda, hastanın hangi özelliklere sahip sağlık kurumu bulunan veya hangi iklim ve coğrafi şartlarının hakim olduğu yerde bulunması gerektiğine ilişkin karar ve sebepler açıkça yer almalıdır.

*Raporda, hastalığa ilişkin bulgular ve laboratuvar muayene sonuçları açıkça yer almalıdır.

İNSAN HAYATI VE DEĞERLERİMİZ

Sayın okuyucu, bu başlık ilk başta bir mana ifade etmiyor gibi gözükabilir ama özellikle evrensel ve toplumsal değerler insan davranışlarının tümünde yer alan hususlardır. Çoğu kişi bunu fark etmez ancak böyle hareket eder. Bahsedeceğimiz değerler insan yapısının vazgeçilmez, hayatın ise olmazsa olmaz değerleridir. Yaşamımızın devamı ve istikrarı bu değerlerle hareket ettiğimiz için vardır. Günlük hayatta insanlar bunları düşünmezler. Düşünmeyince de yokmuş gibi yaşam devam eder. Ancak bunlardan yoksun hayat kaos olurdu. Uzun bir süredir insan canlılar sıralamasında piramidin en üst kısmında yer almaktadır. Gerek benden yapısı, gerekse zihin yapısı ve bu yapının davranış şekilleri en gelişmiş, en karmaşık durumları sergilemektedir. Başka canlılarda bu kadar farklı ve detaylı davranışlar yoktur. İnsan varlık olarak çok kutuplu özelliğidir ve bu kutupların derinliği zaman zaman kendisini bile şaşırtacak noktalara uzanabilir. Örneğin sevgide, fedakarlıkta, öte taraftan bencillikte, gaddarlıkta, kinde son sınır insan için neresidir? Bu sınırın tayini mümkün mü? Tarihe baktığımızda bunun birçok örneğini görebiliriz. Ancak diğer canlılarda bu sınırları çizememek nispeten daha kolaydır. Görülüyor ki, insan yapısı “en”lerin alanıdır. En sevecen, en vahşi... Daha da çoğaltabiliriz. Başlığa dönersek, insan yapıp-eden bir varlıktır. Yapıp-etme alanı çok geniş ve çeşitlidir. Bu hareketler hiç bir zaman tesadüfi değildir. Hepsinin bir amacı ve bir sebebi mutlaka vardır. Bu amaç insanın sahip olduğu bir “değer duygusu”na dayanır. Değer kavramı yerine başka kavramlar, mesela “kıymet” kavramı da kullanılabilir.

Bizim ele aldığımız değer kavramı, davranışlarımızın altında yatan, onları yönlendiren, yerine göre subjektif, yerine göre objektif olarak bilinen değerlerdir. Bu objektiflik ve subjektiflik halinin, değer alanına göre birlikte görülebildiğini de söyleyebiliriz. İkisinin bir kişide aynı anda bulunması ve yaşaması, ilk bakışta mümkün görülmeyebilir. Ama doğru değer hem bireyde, hem de toplumda kabul görebilir. Meseleye bu şekilde yaklaşırsak sanırım daha anlaşılır olacaktır. Burada bahsettiğimiz değerler bireysel ve toplumsal anlamda zaman, mekan, toplum farkı gözetmeyen, dün, bugün ve yarın da olacak evrensel kıymetlerdir. İnsan günlük yaşantısı içinde, çocukluktan yaşlılığa tüm hayatı boyunca sayısız eylemde, ya-

pıp-etmelerde bulunur. Düşünebilen bir canlıdan bahsettiğimize göre, burada bir amaç, bir yön olmasaydı hayat çekilmez olurdu. Peki yaşamımızı etkileyen ve adına değer dediğimiz kavram içerisinde neleri barındırmaktadır? Bunları sayabilir miyiz? Maalesef bunları somut anlam-



Şeref AKANSU
Emekli Öğretmen

da tarif etmek bazen mümkün olmaz. Çünkü duygulardan, hislerden bahsediyoruz. Ancak belki de kabaca bir sınıflama yaparak anlamaya ve anlatmaya çalışabiliriz. Bunların bir kısmı içerik olarak evrenseldir. Objektiftir. Tartışmasız olarak her yerde, herkeste kabul görür. Zaman kavramıyla ilgisi yoktur. Örneğin; iyi, doğru, onur, geçinmek için para kazanmak gibi...

Konunun daha kolay anlaşılabilir olması açısından Prof. Takiyettin Mengüşoğlu tarafından yapılmış şu sınıflandırmayı kullanmamız uygun olacaktır. Yüksek değerler, vasıta değerler ve bunların dışında kalan insan yapıp-etmelerini yönlendiren habitüel değerler. Şimdi bunların ne anlama geldiğine bakalım.

-Yüksek Değerler:

Bu grupta yer alan değerler her çağda, her insanda, her toplumda şu an olduğu gibi gelecekte de varolacak değerlerdir. Bunlara itiraz eden olmaz. Bunların içerisinde en önemli olanlarını hatırlayalım. Adalet, hak, sevgi, dürüstlük, sözünde durma, doğruluk, dostluk, takdir edilme, onurlu yaşama, güvenme, iyi, nefret vs. Tanımlanan bu değerlerin negatif anlamlıları da vardır. Bunlara da insanlar itiraz etmezler. Mesela; dürüst olmama, doğru olmama gibi.

-Vasıta Değerler:

İkinci grupta olan bu değerler de benzer şekilde her insanda olan, zaman, mekana bağlı olmayan değerlerdir. Mesela fayda, çıkar, kıskançlık, çekememe, hayatımızın devamı için gösterdiğimiz çabalar gibi. Bunların hayatımızda çok önemi vardır. Herkes bunlara itibar eder. Aksini düşünmek hayata terstir. Ancak bu değer alanı çatışma-

ların alanıdır. Kavgalar, savaşlar, kırgınlıklar her zaman insan hayatında olmuştur ve olmaya devam edecektir. Son söylediklerimize bakarak “böyle değer mi olur?” demeyin. İnsanın varlık yapısında bunlar da vardır. Burada amacımız varolanı tanımlamaktır.

-Habitüel Değerler:

Üçüncü grupta yer alan değerlere gelirsek, bunlar da benzer şekilde davranışlarımıza yön veren kavramlardır. Ancak bu grubu diğerlerinden ayıran özellik, bu değerlerin kişiye ve içinde bulunduğu topluma göre şekil almış olmasıdır. Örnek olarak; günün geçerli giyim şekli, saç-sakal-bıyık görünümü, gelenek görenekler, din ve çeşitli inançların toplumdaki izleri, yeme içme alışkanlıkları ve selamlaşma verilebilir.

Bu gruptaki değerler daha dar bir alanda ve daha az sayıda bireyde bulunur. Doğal olarak daha çabuk kazanılır ve kaybolurlar. Kişi bunları nasıl kazandığını ve nasıl unuttuğunu her zaman fark etmeyebilir. Bu değerler genellikle bireyi rahatsız etmez, otomatik olarak kabul edilir ve bu sayede kişi rahat yaşar. Bu açıdan bakarak bunların değer olmadıklarını savunanlar da olmuştur. Öte taraftan bunlar toplum hayatında vardır ve önemli bir yer tutarlar. Bu değer gruplarını birbirinden ayrı olarak düşünemeyiz. Gerek toplumsal, gerekse bireysel davranışlarımızda az veya çok etkileri vardır. Oldukça karmaşık bir örgü oluştururlar. İnsan salt yüksek değerlere veya vasıta (menfaat alanı) değerlere hizmet etmez. Bazı hallerde biri diğerini öteleyebilir.

Hayatta yüksek değerlere hizmet eden insanlara tanık oluyoruz. Bu kişiler “ideal tip” lerdir. Sayıları az olmakla birlikte, her çağda vardır. Bunu daha çok görmek istiyoruz. Ama her zaman bu mümkün olmuyor. Menfaat alanımıza yönelik değerlere gelince. Çıkar kavramına bakarak bu değerleri aşağı değer olarak düşünmek doğru değildir. Sonuçta bu değerler de hayatta vardır ve insan için olmazsa olmazdır. Sadece etik açıdan bakmak bazı gerçekleri görmezden gelmek olurdu. Ama sonuçta değerler açısından dengeli olmak istenir. Pragmatik (faydacı) insan, pragmatik toplum kavramları da bu alanın ürettiği nitelemelerdir. Kısaca insanın varlık yapısında bu üç değer alanına da rastlanır. Etik açıdan değerlendirme farklı bir konudur. Bütün bunlar içerisinde, özellikle yüksek değerler kişiye nasıl kazandırılır? Tabi ki eğitimle. Peki doğru eğitim nasıl olmalıdır? Bu da bir başka yazı konusudur.

Uzm Dr. Bülent Akansu Yazdı.



Bütün dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını nedeniyle, hareket etmenin bedenimiz ve ruhumuz için ne kadar önemli olduğunu anlamış bulunuyoruz. Evden çıkmanın kısıtlanması ve hayatımıza “fiziksel mesafe” kavramının girmesiyle, aktif olarak spor yapan ve keyif alanlarımız açısından bu süreç bir kat daha zor geçiyor. Ama bu durum gene de spor yapmanın önünde engel değil. Evimizde bireysel olarak yapabileceğimiz en iyi sporlardan birisi de, kökeni binyıllar öncesine dayanan “yoga”.

Yoga, Hindistan kaynaklı bir ruh ve beden eğitim yöntemidir. Bazı kaynaklara göre kökeni M.Ö. 3000’ li yıllara kadar gitmektedir. Özellikle son 20 yıl içerisinde dünyada olduğu gibi ülkemizde de yogaya ilgi artmıştır. Dünyanın birçok yerinde uygulanan yoga pratikleri, farklı tarzlar ve teknikler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bazı bölgelerde meditasyon kısmı ön planda iken, ülkemizde daha çok bedensel hareketler ve nefes teknikleri üzerinde yoğunlaşılan formu kabul görmüştür.

Yogada bedensel hareketler vücut için doğru duruşlardan meydana gelir. Bu duruşların uygulanmasındaki amaç, bedenin farklı kısımlarına güç ve esneklik kazandırmaktır. Düzenli çalışıldığında kazanılan güç ve esneklik, denge açısından da önemlidir.

Hareket çeşitliliğimizin azaldığı günümüz yaşam tarzında, bazı kas grupları ve beden kısımlarımız yeterince çalışmamakta, özellikle bel ve boyun bölgesi gibi vücudun yükünü çeken bölgeler ise fazla yıpranarak kronik rahatsızlıklara sebep olmaktadır. Benzer şekilde bir çoğumuz, ilerleyen yaşla beraber, eklem ağrılarından şikayet etmekteyiz. Yogada uygulanan duruş ve hareketler, eklemlerin sağlıklı bir şekilde çalışması ve vücudun zayıf bölgelerinin güçlenmesi açısından ciddi katkı sağlamaktadır. Ayrıca anksiyete ve depresyona iyi geldiği gibi, kalp hastalıkları riskini azalttığı da bilinmektedir.

Ancak her sporda olduğu gibi, yoganın da bilinçsiz bir şekilde yapılması, beden sağlığında bozulma ve kalıcı sakatlıklara neden olabilmektedir. İlk bakışta kolay gibi görünse de, alışkın olmayan kişiyi zorlayabilecek birçok hareket mevcuttur. Yogaya yeni başlayan bir kişinin sabırlı olması ve vücudunun sınırlarına göre hareket etmesi önemlidir. Doğru yapıldığı takdirde yoga, her yaş ve vücut yapısına uygun bir spordur. Zamanla kas gücünün artması ve dengenin gelişmesiyle daha zor hareketlerin yapılması mümkün olacaktır. Yogada aceleye yer yoktur. Hareketler sakın ve konsantasyon sağlanarak yapılır. Yani fiziksel ve ruhsal bütünlük mutlaka olmalıdır. Zamanla bedensel olduğu kadar, ruhsal açıdan da güçlenmenin olduğu fark edilecektir.

Yogada gerçek anlamda fayda görebilmek için beden duruşlarının doğru yapılması kadar, nefes tekniklerinin de doğru uygulanması gerekmektedir. Özellikle burundan nefes alınıp verilmesi ve diyaframın kullanılması önemlidir. Bu sayede bir süre sonra akciğer kapasitesinin artması da mümkün olacaktır. Yoga sessiz bir ortamda yapılabileceği gibi, konsantrasyonu bozmamak kaydıyla hafif bir müzik eşliğinde de yapılabilir.

Sağlık çalışanları olarak bazılarımız gün içerisinde uzun saatler boyunca ayakta kalmakta, bazılarımız ise belli kas ve vücut bölgelerimizi zorlayan pozisyonlarda uzun süre çalışmak zorundayız. Bu nedenle bedenimizin bir bütün olarak çalıştırılması ve güçlü olması fiziksel sağlığımız açısından önemlidir. Ayrıca yoğun ve uzun çalışma süreleri, ruhsal açıdan da yıpranmamıza sebep olmaktadır. Sağlıklı olmanın hem fiziksel hem de ruhsal anlamda iyilik hali olarak tanımlandığını düşündüğümüzde, yoganın bizler için en uygun sporlardan birisi olduğu açıkça görülebilmektedir.

Devlette Sözleşmeli Çalışma sistemi Kabul Edilemez!

Kamu çalışanları, 4A, 4/B, sözleşmeli personel gibi ayrımlara tabi tutulmamalı, tüm kamu çalışanları aynı statüde olmalıdır. Kamuda çalışan 455 bin 4/B statüsündeki sözleşmeli personel bir an önce iş güvencesine kavuşturulmalıdır.

Aynı kurumda çalışarak yan yana oturdukları masada farklı maaş ve statüde yönetilmesinin mantıkla izah edilebilecek bir durumu olamaz.

Bu uygulamayı ortaya koyanların ve yanlıştta ısrar edenlerin huzur ve ahenge büyük bir darbe vurduklarını buradan belirtmek isterim.

Bu şekilde çalışan arkadaşlarımızın hakları ivedilikle iyileştirilmeli ve çalışma barışına katkı sağlanmalıdır.

Ortada bırakılan hakları, sürekli eriyen maaşları ve idarecinin iki dudağı arasındaki iş güvencesi çalışanlarımıza eziyetten başka bir şey değildir.

HİZMET SATIN ALMA DEVLETE ZARARDAN BAŞKA BİRŞEY DEĞİLDİR.

Devlet sırrı devlet kurumlarının olmazsa olmazıdır.

Türkiye Cumhuriyeti devleti kendi işini kendi yapabilecek kadar kabiliyetli insanlara ve güce sahiptir. Kısa süreliğine ihale ettiğimiz ve genelde farklı farklı firmalara geçen ihaleler sonucu ciddi

anlamda rahatsız edici bir durumdur.

Mesela tüm hastanelerde devasa yemekhaneler yapılmış olmasına rağmen hizmetin dışarıdan satın alınıp çalışanlara ve yatan

devletin ve milletin saklanması gereken sırlarıyla ilgili ciddi yanlış bir davranış şeklidir.

Oysa ki, daha güzel programları yapabilecek devlet memuru bilgisayar mühendislerimizle,

Devletin malının deniz olmadığını ve öz kaynaklarının bir yerde biteceğini düşünerek lütfen biraz daha dikkat edelim ve kendi kendimize yetebileceğimiz sistemimizi çok geç olmadan kuralım.



hastalara sıkıntılı yemek dayatmak pekte mantıklı bir davranış değildir.

Yine aynı şekilde kurumlardaki otomasyon sistemlerinin ihale ile her dönem başka firmalara verilerek tüm birimlerdeki bilgiler farklı yerlerde bulunuyor olması

teknisyenlerimizle daha uygun ve daha güvenilir şekilde ortaya koyabiliriz.

Bir başka alanda hizmet aldığımız MR ve Tomografi gibi hizmetleri de merkezi bir yerde toplayarak çok rahat ve ekonomik bir şekilde sonuçlandırabiliriz.

Başkalarına yüksek kira bedelli ve hizmet satın almalı hastaneler, geçiş garantili köprüler çok zorumuza gidiyor çok..

Biz bu olamayız, olmamalıyız..

Ragıp Onur SARAÇ



Kuymak Nasıl Yapılır?

Karadeniz mutfağının en sevilen lezzetlerinin başında gelen Kuymağın nasıl yapıldığını öğrenmek için Bursa'nın en nezih kahvaltı mekânlarından birisi olan Misi Masal Kahvaltı Dünyasının Şefi Sühande Şahinden sizler için tarifini istedik.

Nefis Trabzon peynirinin tel tel uzamasıyla, kahvaltılara renk katan, birkaç temel malzemeye kısa sürede yapabileceğiniz pratik Kuymak tarifimiz aşağıdadır.

Afiyet olsun!

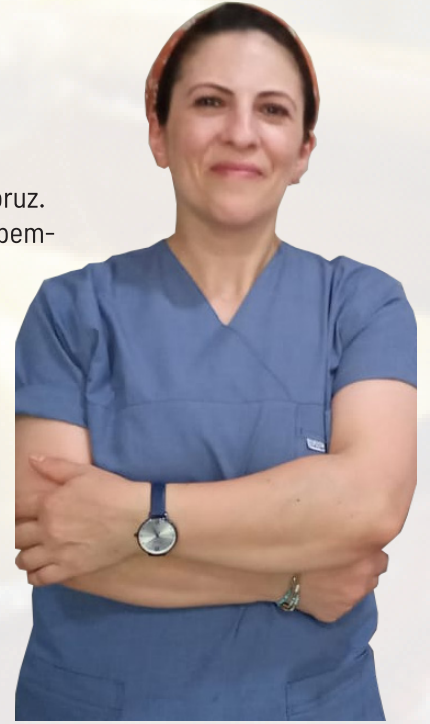
Malzemeler

1,5 çay bardağı sıcak su
1 çay bardağı mısır unu
3 çorba kaşığı tereyağı
100 gr Trabzon peyniri (Dil peyniri veya
tel peynir de olur)

Hazırlanışı

Tereyağını bir tavanın içerisine alıp eritiyoruz. Üzerine mısır ununu ilave edip, mısır unu pembeleşinceye kadar kavuruyoruz.1,5 çay bardağı sıcak suyu ilave edip, ocağın altını kısıyoruz.Tel tel ayırdığımız peyniri yavaş ve serpiştirerek ilave edip,tahta kaşığın arkası ile bastırarak karışmasını sağlıyoruz.Peynirler kuymağın içerisinde eriyip sününce ve tereyağı göz göz olup kendini gösterince ocaktan alıyoruz.

Sıcak olarak servis yapıyoruz.
Afiyet olsun.



35 ÇEŞİT ORGANİK KAHVALTI TUSÇAD ÜYELERİNE SADECE 35 TL
REZERVASYON : 0 224 368 00 04 - 0 506 532 65 22



SAĞLIKTA ÇALIŞANLAR ADALET İSTİYOR!



Tüm çalışanların aynı gemide mürettebat olduğunu görmezlikten gelen ve ayrımcılığı tavan yaptıran Bakanlığımıza artık sesleniyor haykırıyoruz. Bir kurum kanun yapıcılar eliyle bu kadar ötekileştirilip sınıf ayrımcılığına tabi tutularak huzuru ve şevki yerle bir edebilirdi.

Bu ayrımcılık, içinde bulunduğu pandemi sürecinde iyice ayuka çıkmış ve gözümüzün içine baka baka sizler olsanız da olur olmasanız da denilmiştir. Aynı birimde çalışan doktorlarımıza bir nebze hakları verilmekle beraber diğer çalışanlara maalesef aynı hassasiyet gösterilememiştir.

BİZLERE BAĞ BAĞIŞLADILAR SANKİ..

Diğer sağlık çalışanlarımıza her ay normalde ödenmesi gereken performans ödemeleri döner

sermaye adaletsizliği yüzünden ödenemeyip, pandemi süresince 3 ay tavandan ödeyerek bizlere bağ bağışladığını zannedenler, yaptıkları açıklamalarla da kamuoyunda maaşlarımıza büyük bir zam yapıldığı algısı oluşturmuştur.

DÖNER YA HERKESE DÖNSÜN, YA DA KALKSIN..

Yine aynı şekilde kurumlarımızda bizlerin eli ayağı olan sekreterlerimize, temizlik personellerimize ve güvenlik çalışanlarımıza bu ödemelerin yapılmaması tam bir ayrımcılıktır ve bunun anlaşılabilir bir tarafı da yoktur.

4/b 4/a gibi saçma sapan ötekileştirmelere son verilerek, sadece pandemi süresince değil bir bütünlük içerisinde her zaman performans ödemeleri herkese adaletli bir şekilde yapılmalıdır. Bunca bu konular yazılıp çizilirken, sosyal medya aracılığı ile bu sorunlar sürekli dile getirilirken, sayın Bakanımız her gün ekranlara çıkıp sağlık ordusuna teşekkür ederken hiç düşünüyor mu acaba

sağlıkta çalışanlar neden mutsuz ve huzursuz. Covid-19 öncesi ve bu süreçte hiçbir zaman mahcup etmediğimiz yetkililerimiz acaba bizden başka ne bekliyorlar. Çalışma barışımızın bozulması için var gücüyle gayret edenler neden bizlere hakkımız olan ödemeleri çok görüyorlar.



KUŞ KADAR MAAŞ SİZİN AYIBINIZ..

Döner sermaye sistemini kuranda sizsiniz, evet kurduk ama ödemiyoruz diyende siz. Madem adaletsizliği önleyemiyorsunuz kaldırın bu bozuk düzeni, aldığımız kuş kadar maaş çıksın ortaya bizde bilelim, sizin sayenizde maaşımızın ikiye katlandığını zan-



neden vatandaşta bilsin. 112 Acil hizmetler sınıfındaki şoföründen Att'ye, teknik bakım personeline paramedik'e, aynı şekilde Aile Sağlığı merkezlerinde çalışan Doktorundan hemşiresine herkesin ek ödemelerden ve düzenlemelerden faydalandırılması bir nebze olsun adaleti sağlayacaktır.

Sahadan bu kadar habersiz ve uzak yetkilileri biraz daha duyarlı olmaya davet ediyor, sorunların çözümünde üst düzeyde gayret göstermelerini bekliyoruz. Bu yapacağınız çalışma sizleri başarılı kılacak ve alkışların hepsini toplayacaksınız haberiniz olsun.

Metin Altundal



Çok Uyumanın zararları nelerdir?

Uyku, hayatımızın vazgeçilmezleri arasındadır. 14-17 yaş arasındaki çocukların günde 10 saat uyuması gerekirken, bu rakam yetişkin bireylerde 7-9 saat arasında değişmektedir. Düzenli bir uyku çekmenin yanı sıra her şeyin fazlası zarardır. Atasözünü akıllara getirmek gerekir. Bu nedenle olması gerekenden fazla uyumak çeşitli sağlık sorunlara yol açabilir.



Depresyon riskini arttır

Yapılan araştırmalar çok fazla uyumanın, depresyon riskini arttıran önemli nedenlerden biri olduğu ortaya çıkardı.

Özellikle gençlerin, depresyonu uyuyarak geçirmeleri daha büyük ve riskli sağlık sorunlarına yol açabiliyor.



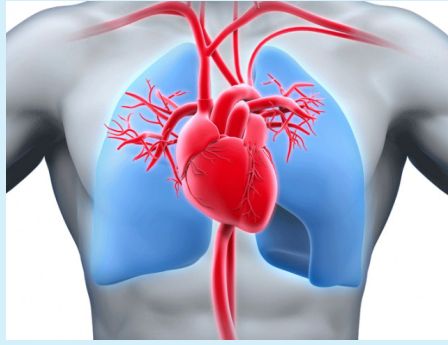
Obezite

Gerektiğinden fazla uyumanın beraberinde getireceği bir

diğer zarar ise obezitedir. 2010 yılında yapılan bir araştırma, çok fazla uyumanın obezite ve şeker hastalığına neden olduğunu kanıtladı.

Baş ağrısı

Çok fazla uyumak, beyinde bulunan nörotransmitterlerin dalgalanmasına neden olarak baş ağrısına yol açar.



Kalp hastalıkları

Kardiyoloji birliğinin yaptığı araştırmalara göre çok fazla uyumak kalpte bir takım rahatsızlıkların baş göstermesine neden olabilir.

Bunun yanı sıra çok fazla

uyumak nefes darlığı gibi sorunlara da yol açabilir. Uyku saatlerinize dikkat ederken, uyuduğunuz ortamın havalandırılmasının da doğru yapıldığından emin olun.

Sırt ve bel ağrıları

Sürekli oturur vaziyette olduğunuzda yaşadığınız ağrılar gibi uzun süre uyurken de sırt ve bel ağrıları yaşayabilirsiniz.

Uzun süre vücudu hareket ettirmemek sağlığımızı kötü etkiler.

Kasların ve kemiklerin güçsüzleşmesine neden olur.



Altıparmak : 0 224 222 22 30
Özlüce : 0 224 443 63 09
Millet Mah. : 0 542 558 75 18
Üçevler : 0 553 273 35 20

**KUAFÖR
YILMAZAY**
— ÜÇEVLER —

- ✓ Erkek Bölümü
- ✓ Bayan Bölümü
- ✓ Saç Kesim
- ✓ Boya
- ✓ Açma Boyama
- ✓ Röfle
- ✓ Gölge
- ✓ Ombre
- ✓ Balyaj
- ✓ Keratin Bakım
- ✓ Bakım Ürünleri

- ✓ Salon Bakımı
- ✓ Söz
- ✓ Nişan
- ✓ Kına
- ✓ Gelin Saçı
- ✓ Fön
- ✓ Kaş
- ✓ Bıyık
- ✓ Manikür
- ✓ Pedikür
- ✓ Ağda

**TÜŞÇAD ÜYE
VE YAKINLARINA
%20 İNDİRİM**

TOPLUMSAL CİNSİYET VE ÇALIŞMA HAYATINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Dünyanın pek çok ülkesinde farklı şekillerde ve yoğunluklarda da olsa gözlemleyebileceğimiz cinsiyet ayrımcılığı ülkemizde de pek çok alanda kendini göstermekte.

Bireylerin doğuştan sahip oldukları cinsiyet kimlikleri sebebiyle toplumun yüklediği bir takım görevler, bakış açıları, önyargılar sadece belli bir kesimi değil, tüm toplumu olumsuz yönde etkileyerek toplumların gelişmesini engellemektedir.

Somut bir örnek ile ifade etmek gerekirse 2000li yılların başlarında kız çocuklarının okula gidebilmeleri için başlatılan 'baba beni okula gönder' kampanyasını hepimiz hatırlarız.

Bu kampanyaya ihtiyaç duyulmasının sebebi kız çocuklarının erkek çocuklarına göre eğitim hakkından daha az yararlanabilmeleriydi. Bu eşitsizliğin temelinde ise toplumumuzun hatırı sayılır bir kesiminin kadınların eğitim almalarının gerekmediğini, kadının iş hayatında bir yerinin olmadığını düşünmeleri yatmaktadır.

Aynı şekilde kampanyanın ismi bile trajiktir. Elinde

pankart tutan kız çocuğu okula gidebilmek için babasından izin ister. Çünkü eğitim hakkına ulaşmasının önündeki en büyük engel yine ailenin karar mekanizması olan babasıdır. Zira toplum 'karar verme' hakkını erkeğe layık görür.

Elbette bu normlar yazılı olmakla birlikte değiştirilemez de değildir. Zaman içerisinde toplumların olaylara bakış açılarının değişebildiği gibi, cinsiyetlere yükledikleri anlamlar ve görev-

ler de değişebilmektedir. Buna örnek olarak ise bir zamanlar kadınlara seçme ve seçilme hakkının tanınmadığı ülkemizde kadın bir başbakana sahip olmuş olmamızı, kadınların her iş kolunda yer alabilmelerini ve bunun için kimseden izin almalarının gerekmiyor oluşunu gösterebiliriz.

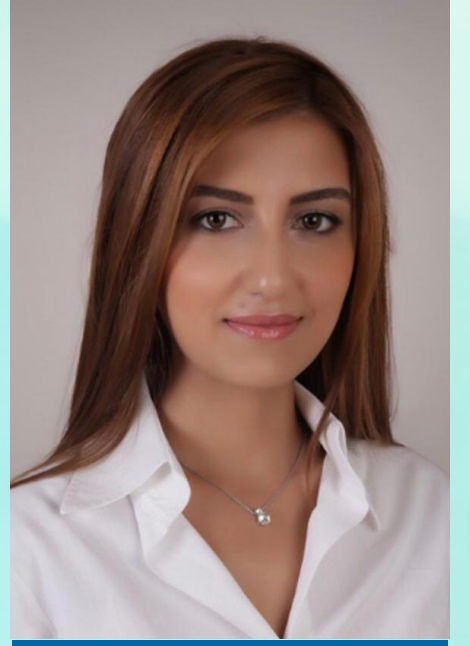
Gayet tabi kadınların iş hayatında yer alabiliyor olmaları onları sorunsuz bir iş hayatının beklediği manasına gelmiyor.

İş ilanlarından ve mülakatlardan başlayan cinsiyet ayrımcılığı, çalışma hayatının devamında, terfilerde, izinlerde, hatta işten çıkarılmalarda dahi kendini göstermekte.

Özellikle mühendislik alanında kendi gösteren cinsiyetçi iş ilanları öyle bir boyuta varmıştır ki

kadınların çalışmasının zor olacağı' 'erkeklerin rahat etmeyeceği' gibi nice gerekçelerde temellendirilmeye çalışılır. Aynı şekilde iş görüşmelerinde sorulan 'evlenmeyi düşünüyor musunuz, çocuk sahibi olmayı düşünüyor musunuz' gibi sorular, ve hatta bir adım ileriye giderek 'x sene çocuk sahibi olmayacağım' şeklinde taahhüt almaya çalışan işverenler de vardır.

Özel hayata yönelik bu sorular kabul edilemez olup, böylesi bir taahhüt de elbette geçersizdir. Aynı işi yapıyor olmalarına rağmen kadınların erkeklerden daha az ücret almaları, işten çıkarmalar gerçekleştiğinde performansla bakılmaksızın önce kadın personelin çıkarılması, işyerinde gerçekleşen tacizlerin kolektif bir çabayla üstünün örtülmesi, terfi etmiş ya da yönetici konumuna gelmiş bir kadın



Av. Nazlı Ceren Şendoğan

her hangi bir sıfatla mutlaka bir erkek görülecektir. Oysa ki 4857 Sayılı İş Kanunun 5. Maddesinde düzenlenen 'Eşitlik İlkesi'ne göre; İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.' demektedir.

Fakat mevcut yasal düzenlemeler ne kadar iyi olursa olsun salt yasal düzenlemelerin iş yaşamını kolaylaştırmayacağı aşîkârdır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması için ülke yönetiminden sorumlu olanların bu durumun

sadece kadınlara has bir sorun değil, toplumsal bir sorun, gelişmenin ve ilerlemenin önünde ciddi bir engel olduğunu kabul etmeleri gerekmektedir.

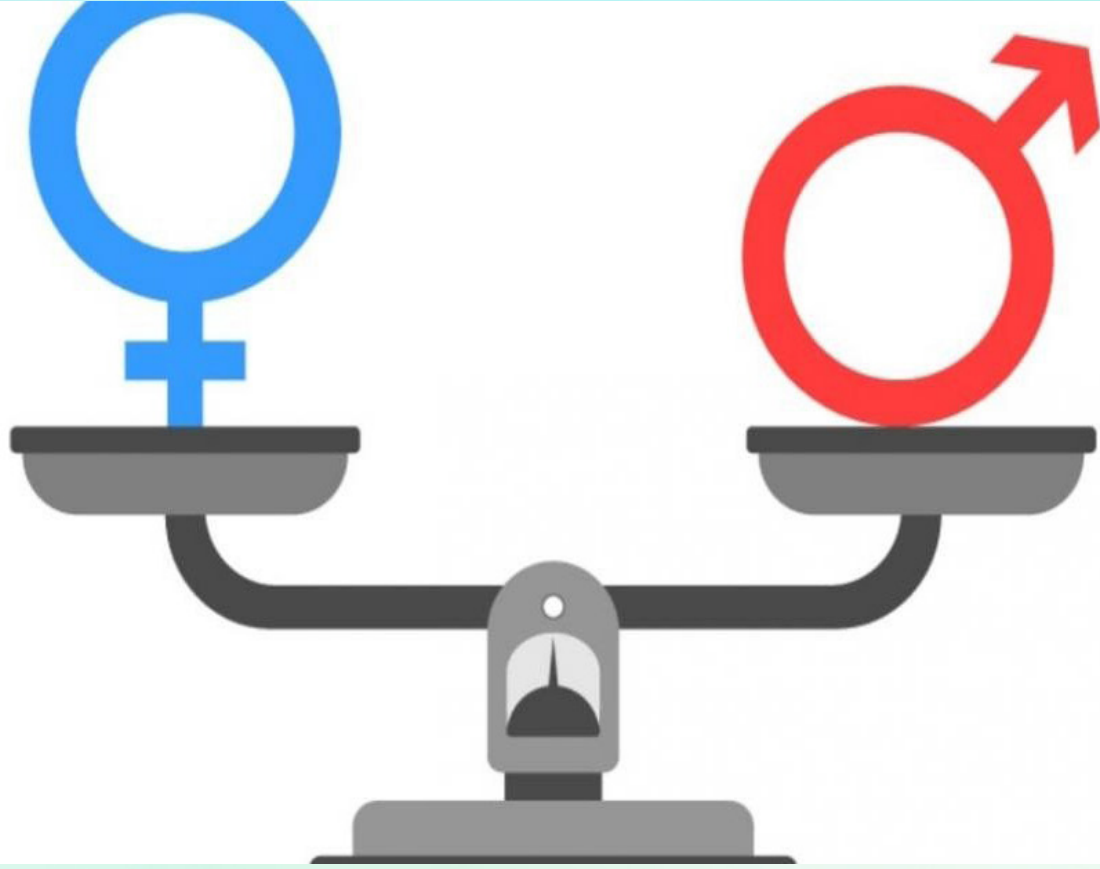
Süreklilik arz eden politikalar üreterek ve toplumsal bilinç oluşmasını sağlayacak çalışmalar yaparak iş hayatını daha adil, eşitlikçi ve güvenli kılmak mümkündür.

çalışan varsa başarısına gölge düşürecek atıflarda bulunulması gibi sayısız durum toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş yaşamına sirayet etmesinin sonuçları dandır.

Bir örnek daha vermek gerekirse, kadın istihdamını yöneticilik pozisyonunda görebilirsiniz ancak şöyle bir düşündüğünüzde en üst kademedeki olanlar genellikle erkekler olacaktır. Yönetici veya idareci pozisyonunda bir kadın varsa bile üstünde muhakkak başkan, müdür, CEO veya

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) bünyesinde yer alan Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası bu konuda özel çalışmalar yürütmektedir.

İlanlardaki 'bay mühendis aranıyor' gibi kadınların başvurmasına ket vuran başlıklar gibi cinsiyet belirtmeyen ve fakat 'askerliğini yapmış' gibi ibarelere yer veren, ilana kadınların başvurabileceğini tahayyül bile etmeyen örnekler mevcuttur. Bu adaletsiz tutum genelde 'İnşaatlarda



ŞIFACI



Uzm Dr. Meriç UTKU Yazdı.

Gözlerimi açtığımda, bir çok köle ile birlikte depo benzeri bir yerde yatmaktaydım. Ellerimde demir bir pranga olduğu için hareket edemiyordum. Altımda hiçbir şey serili olmadığı için çıplak derime kumlar batıyordu. Odada yaklaşık her milletten ve ırktan elli kadar köle vardı. Etrafa yayılan kan, sidik ve ter kokusu burnumu yakıyordu.

Zenci bir köle, üzerime bir kova su dökerek beni uyandırdı, ardından da beni kolumdan tutarak ayağa kaldırdı. Hepimizi sırayla ayağa kaldırdılar, at arabalarına bindirerek pazar benzeri bir alana getirdiler. Üstümüze bolca toz atıldılar ve bizi kova kova su dökerek yıkadılar. Ardından da ellerimizi çözdüler, temiz kıyafetler verdiler ve bizi ittire kaktıra giydirdiler.

Derken, ellili yaşlarda, hafif şişman, mavi gözlü, sakallı bir adam geldi ve konuşmaya başladı.

- Hey! Hepiniz beni dinleyin adım Nasır. Hepinizin efendisi benim. Sizler benim kölelerimsiniz. Benim

dediğimi dinlerseniz hayatta kalırsınız, yok eğer dinlemezseniz, ölürsünüz.

Herkese o kadar morali bozdu ki, konuşamıyordu. Adam bağırarak konuşmaya devam etti.

- Aranızdan daha önce hiç dövüşmüş olan var mı?

Kimseden çıt çıkmıyordu. Daha önceden dövüşen olduğunu sanmıyordum çünkü çoğu çiftçiye benziyordu. Adam işaret parmağı ile beni göstererek, 'sen' dedi. 'Sen dövüşçü olabilirsin'.

- Efendim adım Drajo, ben dövüşçü olamam. İstanköy'den geliyorum. Bizim adamız, şifacılığı ve hekimliği ile ünlü bir adadır. Ben dövüşçü olamam ancak yaralı ya da hastaları tedavi edebilirim, dedim.

'Peki öyle olsun' dedi ve beni pazar yerinden alarak uzaklaştırdılar. Arenaya yakın kurulmuş, gladyatörlerin konakladığı bir hana getirdiler. Etrafta yaralı insanlar vardı. Kiminin omzunu kılıç delmiş, kiminin iç organları kılıç darbesi ile yaralanmış, kiminin gözü kör olmuştu. Elimden geldiğince hazırladığım şifalı otlarla onları iyileştirmeye çalıştım.

Yaklaşık bir ay kadar yaralılarla uğraştım. Kimisi öldü, kimisinin ateşi yükseldi, kimisinde de iyileşme kaydettim. Bu arada sürekli yer titriyordu. Yer titredikçe ödüm patlıyordu. İstanköy'de de arada sırada deprem olurdu ama burada çok sık oluyordu ve neredeyse her gün oluyordu. Korkmaya başlamıştım.

Bir gün bana çok güzel kıyafetler giydirdiler, özel kokular sürdüler ve beni bir davete götüreceklerini söylediler. İki zenci köle ile birlikte Pompei'nin ünlü hamamlarından birisine götürüldüm. Yalnız olmamdan dolayı irkilmeye başlamıştım. Başıma iyi bir şeyler gelmeyeceği kesindi. Kapıda beni Nasır karşıladı, yüzünde tuhaf bir gülümseme vardı. Bana çok kibar davrandı ve kulağıma 'sakın beni mahcup etme, senatonun ileri gelenlerinden birisi seni beğenmiş, alt tarafı bir gece adamla birlikte olacaksın' dedi.

Neye uğradığımı şaşırmıştım. İnsanlık onurunu çiğneyen böyle bir teklifi kabul edemezdim. Karar verdim, kaçacaktım. Merdivenlerden ağır ağır çıktım. Çıkar-ken bir yandan da kaçış planı yapıyordum. Hamamın orta yerindeki havuzda kadınlar ve erkekler yarı çıplak şekilde yüzüyorlardı. Su içmek istediğimi söyleyerek, mutfağa doğru yöneldim. Orada bulunan bir köle kıza, bu ahlaksızlığa göz yumamayacağımı, alet olamayacağımı söyleyerek, yardım istedim. Kız da bana gizli bir yeraltı geçidi gösterdi.

Yeraltı geçidinden hızlıca ilerleyerek, ince uzun bir tünelden geçtim ve sık ağaçlıklı bir ormana daldım. Tam o sırada yer zangır zangır titremeye başladı. Sarsıntıdan yere yuvarlandım. Tam ayağa kalkmıştım ki; yer tekrar sallanmaya başladı. En yakınimdaki ağacın gövdesine tutunmaya çalıştım. Garip giden bir şeyler vardı. Yirmi beş yaşında bir genç olarak sanki kötü bir şeyler olacağını hissediyordum.

Gün ağarınca kadar bir ağacın dibinde oturdum. Havada tuhaf bir koku vardı. Boğazım yanmaya başlamıştı. Günün ilk ışıkları ile birlikte tekrar yürümeye başladım. Yolumun üzerinde küçük bir gölet vardı. Göletde balıkların neredeyse tamamı ölmüş ve kıyıya vurmuştu. Buradan kaçma zamanının geldiğini düşündüm. Burası hem lanetli, hem tehlikeli, hem de günahlara bulanmış bir şehirdi. Pazar yerinde gördüğüm, duvara kazınmış 'Sodom ve Gomore' yazısı aklımdan bir türlü çıkmıyordu ki, o yazının şu an ne anlama geldiğini anlamıştım.

Göleti geçtikten sonra, tam limana doğru yaklaşıyordum ki, birden ani bir sarsıntı ile yere düştüm. Kafamı kaldırdığımda, gökyüzünden küllerin, taşların ve alev toplarının yağmaya başladığını farkettilim. Etrafımda sisten göz gözü görmüyordu. Bir adam avazı çıktığı kadar 'limana koşun, gemiye binin' diye bağıırıyordu. Son bir gayretle limana doğru koşmaya başladım. Ayaklarım çıplak olduğu için ayak tabanlarım kanıyordu. Yer sarsıntıları gittikçe artıyordu. Bazı yerlerde yer yarılmaya başlamıştı.

Son bir gayretle limana doğru düşse kalka koşmaya çalıştım. Tahta iskeleye vardığımda artık takatimin bittiğini hissettim. Gemiye doğru yöneldim. Volkanın patlama etkisiyle deniz kabarmış, dalgalar yükselmeye başlamıştı. Gemiye kendimi attım. Gerisini hatırlamıyorum. Gözümü açtığımda, Gemlik'teydim.

AKGÜL

EV DEN EVE NAKLİYAT

EV DEN EVE TAŞIMACILIK



www.akgulinakliyat.com

MESUT ÇETİN

0533 336 85 14

Alkış Güzel; Ama Neyi Alkışladık?

Bir tarafta sağlık çalışanlarına her zamankinden daha fazla ihtiyacı olan halk, Diğer tarafta moral ve motivasyona ihtiyacı olan sağlıkta çalışanlar..

Derdimiz hiçbir zaman fırsatı ganimete çevirmek olmadı olamazda, lakin amacımız normal zamanlarda değerimizi bilmenlere, yaptığımız işin ne kadar kutsal ve ne kadar kıymetli olduğunu hissettirebilmek.

Sağlık kuruluşuna girdiğinde canavara dönüşen bazı kendini bilmezler bizim onlara dost olduğumuzu,

Birkaç hadsizin vergileriyle değil alnımızın teriyle kuş kadar maaş aldığımızı,

Yan gelip yatmayıp onlar sıcak yataklarında yatarken bizlerin sabahlara kadar sadece korona ile değil bir sürü virüslü, ölümcül ve kronik hastalarla uğraştığımızı,

Sağlık kuruluşlarının siyasilerin oy deposu olmadığını ve ellerini sağlıktan çekmeleri gerektiğini, Sendikamızın adam kayır-

ma, makam mevki, yetki sayı telaşından sıyrılıp zor şartlarda çalışarak en değersiz meslek haline getirildiğimizi ve en düşük maaş aldığımızı görerek kılını kıpırdatmalarını, Sayın Bakanımızın çabalarını takdir ediyoruz ama diğer taraftan da bu mücadelenin topyekün ekip olarak yapıldığının bilinmesini

Öte yandan kimseyi evinden dışarı çıkartmamaya gayret gösterirken bizlerinde hastanelerden ayrılamadığımızı, Bu günler geçtiğinde sanki sağlık kuruluşlarında başka hastalıklarla mücadele edilmeyormuş gibi sıradan ve gereksiz olmadığımızı, **ACABA NEYİ ALKIŞLADIK..!**

Bizi darp edenlerin elini kolunu sallayarak dışarıda dolaşmalarını mı..?

Tüm kurumlar arasında aldığımız en düşük maaşı mı..? Onca iş yüküne rağmen olmayan döneri mi..?

Emekli olunca sabit ödemelerin kesilmesiyle kuşa dönen maaşları mı..?

Yıllardır sözü verilen ama bir türlü verilemeyen 3600 ek göstergesi mi..?

Ulaşımdan indirim tüm kurumlara uygulanırken bizlerin bundan faydalanamayışımızı mı..? Tüm resmi kurumların sosyal tesisleri varken bizlere sosyal tesis yapmayı düşünmeyenleri mi..?

Çalışanların % 65'i bayan olan kurumlarımızda kreşlerin olmasını mı..?

Adına adeta doktor bakanlığı dedirtecek kadar bizleri yardımcı olarak görenleri mi..?

Sayın Bakanım halkımızın sağlığını koruma anlamında vermiş olduğunuz mücadeleyi takdir ediyor kolaylıklar diliyoruz. Ama bizler için de bunları hayata geçirirseniz size minnettar olur ve 3 gün değil bir ömür sizi takdir eder ve alkışlarız.

Metin ALTUNDAL
TümSağlıkta Çalışanlar Derneği

Kenan ŞİRİN Yazdı.



Covid - 19 Enfeksiyonu Gölgesinde Dünyanın Yeni Sorunu, Evrensel Görünümlü Tıbbi Atıklar...

Eskisinden çok daha fazla miktarda ve hızla artan oranda atık üretiyoruz. Zaten ülkemizin ve dünyanın başının belası olan bu soruna bir de Covid-19 enfeksiyonu perspektifinden bakalım.

Ülkemizde kişi başına günlük atık üretimi ortalama 1.2 kg civarındadır ve gelişmişlik arttıkça bu üretim de aynı oranda büyümektedir. Çevre Bakanlığı verilerine göre, Türkiye'de sadece 30 milyon kişinin atıkları doğru bir şekilde müdahale görüyor. Geri kalan 50 milyonluk nüfusun atıkları ya plansız bir şekilde bir yerde birikiyor, ya da çevre standartlarına hiç uygun olmayan yerlerde depolanmaya devam ediliyor.

Bu durumda günlük olarak ürettiğimiz, fakat ne olduğundan haberimiz olmayan yaklaşık 55-60.000 tonluk bir atık miktarı ortaya çıkmaktadır. Bunların yalnızca evsel atıklar olduğunu varsaydığımızda bile sorun oldukça büyüktür. Şimdi bu evsel atıklara ek olarak bir de Covid-19 nedeniyle kullandığımız enfekte olma ihtimali bulunan ıslak mendiller, kağıt havlular, tuvalet kağıtları, günlük maskeler, eldivenler vs... gibi daha farklı bir durumla karşı karşıyayız. Peki çöpe giden evsel atıklarımız nasıl işlem görüyor? Şimdi buna bir göz atalım. Çöplerimizin % 90' dan fazlası toprağa gömülüyor.

Gömülmeden önce toplandıkları bölgede kedi, köpek, kuş, sürüngen gibi bazı canlılar bu atıklarla temas ediyorlar. Daha da vahimi, bu çöplere gömülmeden önce temas etme ihtimali bulunan çöp toplayıcıları ve hurdacılar gibi insanlar da var. Böylece virüsün canlıya direk bulaşma ve yayılma ihtimali gündeme geliyor. Bunun dışında, düşük bir ihtimal olsa da, uygun olmayan sahalarda yapılan gömme işlemi sonucunda bu virüslerin yeraltı sularına karışması riski de mevcut.

Kısaca eskiden pek de tehlikeli görülmeyen evsel atıklar, artık çok daha ciddi riskler barındırıyor. Bu nedenle sorunlu ve ilkel bir yöntem olan çöplerin gömülmesi işleminden acilen vazgeçilmesi gerekiyor.

Öyleyse çöplerimizi ne yapacağız? Günlük yaklaşık 75-80.000 ton evsel atık çıkan ülkemizde, bu atıklardan termal yöntemlerle kurtulmak en doğru yol olarak görünüyor. Titizlikle hazırlanacak sistemler sayesinde doğaya zarar vermeyen, gaz emisyonlarını Avrupa standartlarında temizleyecek filtrelerle sahip merkezler oluşturularak bu sorunun çözülmesi mümkün. Ayrıca elde edilecek enerjinin de farklı şekilde değerlendirilmesi ek bir kazanç olabilir. Bireysel ve toplumsal sağlık açısından risk teşkil eden bu konuda hepimizin hassasiyet göstermesi ve üzerine düşeni yapması gerekmektedir.

Enfekte olma ihtimali olan atıkların doğru ve güvenli bir şekilde toplanması ve ortadan kaldırılması konusunda yetkili birimlerin soruna yönelik çözümleri gündemlerine almaları ve gerekli girişimleri başlatmaları geleceğimiz açısından büyük önem taşımaktadır.

ydsacademy

özel yabancı dil eğitim ltd. şti.



İNGİLİZCE EĞİTİMLERİ

TÜM SAĞLIKTA ÇALIŞANLAR
DERNEĞİNE ÖZEL
% 25
İNDİRİMLİ!

YDS KIDS

(İlkokul-Ortaokul İngilizce Kursu)

YDS TEEN +

(Lise İngilizce Kursu)

GENEL İNGİLİZCE

(Yetişkin İngilizce Kursu)

YDS EĞİTİMİ

(Üniversite Yabancı Dil Sınavı)

444 9 937
Altıparmak Cad. 2. Otel Sok.
İzzet Uluca İş Merkezi Osmangazi / Bursa
0 (224) 715 00 44
Yenice Mah. Şehitler Sok.
No:5 İnegöl / Bursa





KURUM ZİYARETLERİMİZ



EKMEK ARASI “COVID-19 DÖNER”

Bir lütuf gibi verilen adaletsiz dönerin, tüm kurum çalışanlarına birer maaş ikramiye şeklinde verilmesi çok daha adaletli ve etik olurdu.

Hani hep sırtımızı sıvazlayıp, en önde çarpışan askerlerimiz siniz, vefakârsınız, cefakarsınız, Aslansınız, Kaplansınız derler ya, Hani balkonlara çıkartıp alkışlattırıp, gaz verip, gaz alırlar ya. Hani siz bir ekipsiniz, sağlık bir ekip işidir yoktur ayrı gayrımız derler ya,

Hani her ay hakkımız olduğu halde, lütuf gibi, sadaka gibi dağıttıkları üç kuruş “Döner” var ya, Hani televizyonlarda sanki maaşımızı ikiye katlamış gibi günlerce yaptırılan flaş haberler var ya, Hani şiddetin, liyakatsizliğin, adam kayırmamanın, koltuk kavgalarının yapıldığı sağlık kurumları var ya, Hani siyasetçilerin bizim emeklerimizin üzerinden meydanlarda oy toplamak için hava attıkları yerler var ya,

Hani yetki dönemleri hariç hiç yanımızda göremediğimiz, tamamen siyasileşmiş, ötekileştirme yarışına girmiş bizlerin temsilcileri sendikalarımız var ya,

Hah tamda biz o kurumlarda görev yapan sağlık çalışanları..! Gelin Şimdi Yetkililer Eliyle Çalışma Barışına Dinamit Nasıl Konuldu Onu Görelim..!

Çalışanları 4A, 4B, 4C, mevsimlik, çakılı, askeriyeden geçme gibi daha birçok parçalara bölüp, aynı kurumda aynı ya da farklı birimlerde çalıştırıp, aynı işi yaptırıp farklı maaş ve ek ödeme yapmayı başaran yetkililer bozmuştur huzuru.

Doktoru yaşat ki kurumlar yürüsün gibi bir mantıkla yürümeye çalışırken hekimlerimizin bile hakkını tam verememişken, hekim dışı ya da yardımcı sağlık personeli adıyla adlandırıp bizleri yok sayanlar bozmuştur huzuru.

Çalışanlarımıza Döner sermaye dağıtımında, koronali ya da farklı hastaları kucaklayan, birebir tedavisinde bulunanla,

uzaktan talimat verip, hastayı bile doğru dürüst görmeyenlere daha fazla ödeme yapanlar bozmuştur huzuru.

Salgınla uğraşan bu günlerde, direkt mesaisini bu tip hastalarla geçirenlerle masa başında oturanlara aynı ek ödemeyi reva görenler bozmuştur huzuru.

Aslında her ay düzenli olarak alınması gereken ama liyakat sıkıntısıyla zarar ettirilen kurumlardaki ek ödemelerin

verilememesine sebep olanlar bozmuştur huzuru.

Aile sağlığı ve 112 çalışanlarının bu süreçte hiç katkısı yokmuş gibi yaptıkları işi görmeyen yetkililer bozmuştur huzuru.

Bakanından müdürüne kadar yardımcı sağlık personeli ya da hekim dışı cümlesini kurup ayrımcılık yapanlar bozmuştur

huzuru.

Bu kurumların güvenliğini sağlayan güvenlik görevlilerimizi, kurumların ve hastaların temizliğini canla başla yapan temizlik personelimizi, hasta karşılayan, kayıt yapan ve elimiz ayağımız olan sekreterlerimizi, bilgi işlem ve teknik ekipte çalışanlarımızı yok sayıp döner sermayeyi onlara layık görmeyenler bozmuştur huzuru.

Üç aylık tavandan ödeme tam bir fiyatko ve hayal kırıklığı olmuştur. Bizimle beraber çalışan birçok arkadaşın bu ödemelerden mahrum bırakılması becerisini gösteren Bakanlık yöneticileri bozmuştur huzuru.

Bunun bu şekilde uygulanması yerine, tüm kurum çalışanlarına birer maaş ikramiye şeklinde verilmesi çok daha adaletli ve etik olurdu.

Hal böyle olunca, birisi 18 bin TL alırken diğeri de dış kapının mandalı gibi görülüp ödemesiz bırakılmamalıydı.

Sonuç itibarı ile de diyeceğim şudur ki; bunu düşünemeyecek kadar sahadan ve çalışanlardan uzak tepe yöneticileri bozmuştur huzuru. Selam ve saygıyla



Metin ALTUNDAL

Federasyona Adım Adım...



Türkiyenin Derneği olma yolunda hedefe adım adım yürüyoruz.

Diğer illerimizde açılacak olan İl temsilciliklerimiz için DİYARBAKIR ekibimizi misafir ederek süreci başlatmış bulunmaktayız.

Sağlıkta çalışanlara hesapsız hizmet etmek isteyen arkadaşlarımızla birliktelikle rimiz devam edecektir..

Türkiyenin Derneği

Tüm Sağlıkta çalışanlar Derneği “Tüsçad”

Tüm Türkiye genelinde bizim yapımıza uygun, sosyal derneklerin kurulması için çalışmalarımızı başlatmış bulunmaktayız.

Sağlıkta çalışanların birlik ve beraberliği için hesapsız çıkarsız hizmet anlayışıyla çıkılan bu yolda tüm destekçilerimize teşekkür ediyoruz.

Tüm kurum çalışanlarını birbirinden ayırmadan tek çatı altında toplamayı amaçlayan derneğimiz sosyal bir dernektir ve kesinlikle ötekileştirilmeye yer yoktur.

Makam mevki derdi olmadan herkesi kucak-

layan yapımızla örnek bir sivil toplum kuruluşu resitali sunmayı hedefliyoruz. Kimsenin arka bahçesi olmadan sadece çalışanlarla kol kola yürüyebilme yeteneği gösterebilen yegane bir kuruluştur. Omurgalı duruşumuz, kimseden almak zorunda olmadığımız icazetle yolumuza devam ediyoruz.

Federasyon yapımızla çok daha güçlü olacağımız günler yakındadır.

Türkiye'nin Derneği Tüsçad yönetim kurulu adına hepinize saygı ve şükranlarımızı sunarız.



SAĞLIKÇILAR KENTİ

NİLÜFERİUM AVM



- * TENİS KORTLARI
- * BASKETBOL SAHALARI
- * YÜRÜYÜŞ VE BİSİKLET YOLLARI
- * ÇOCUK OYUN PARKLARI
- * HAMAM-SAUNA-FİTNESS

- * AVM
- * 47,000 M2 PEYZAJ ALANI
- * AÇIK/KAPALI OTO PARKLAR
- * AÇIK/KAPALI YÜZME HAVUZLARI
- * MİNİ GOLF SAHALARI

**Bursa'nın en değerli projesinde
komşumuz olmak için ;**

Avantajlı fiyatları kaçırmayın !!

BİZE ULAŞIN


nilüferium
avm
Tüşcad Evleri

05334910816 - 05305962009 - 05052110134
Balkan Mahallesi N.Süleymanoğlu Bulvarı
Nilüfer/BURSA

70 dönümlük
arazi üzerine 750 daire,
Avm ve 40 metrelik
bulvarıyla İnşaatı devam eden
Bursanın en prestijli
ve kapsamlı
projesinde sizleride aramızda
görmek istiyoruz.

Yeşili ve mimarisiyle huzurun
merkezi olacak olan
Tüşcad Sağlıkçılar Kenti ve
Nilüferium Avm
yatırımlarınıza değer
katacaktır. Bu projeyi
sakın kaçırmayın.

