TETSED

# STRATEJİK PLAN

2024

## İçindekiler Tablosu


I. BAŞKANIN MESAJI ..... 4
II. SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA İÇİN KÜRESEL AMAÇLAR ..... 5
III. KISALTMALAR ..... 6
IV. GİRİŞ ..... 10
V. MİSYON ..... 11
VI. VİZYON ..... 12
VII. TEMEL DEĞERLER ..... 13
VIII. STRATEJİK AMAÇ VE HEDEFLER ..... 15
IX. KURUMSAL TARİHÇE ..... 16
X. YÖNETİM VE DENETLEME KURULU ..... 23
X.1. YÖNETİM KURULU ..... 23
X.2. DENETLEME KURULU ..... 24
X.3. ORGANİZASYON YAPISI ..... 25
X.4. ORGANİZASYON ŞEMASI GÖREV TANIMLARI ..... 26
XI. STRATEJİ GELİŞTİRME KURULU ..... 20
PLANIN SAHİPLENİLMESİ VE SÜRECİN ORGANİZASYONU ..... 21
XII. STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİNİN İŞLEYİŞİ ..... 23
XII.1. Stratejik Plan Hazırlık Programı (2022) ..... 24
XIV. ÜST POLİTİKA BELGELERİ VE MEVZUAT ..... 30
XIII.1. Üst Politika Belgesi ..... 30
XIII.2. Kanun ..... 30
XIII.3. Yönetmelik ..... 31
XIII.4. Genelgeler ..... 31
XIII.5. Yönergeler ..... 31
XIII.6. Sözleşmeler ..... 32
XV. FAALİYET ALANLARI İLE ÜRÜN VE HİZMETLERİN BELİRLENMESİ ..... 33
XVI. PAYDAŞ ANALİZİ ..... 38
XV.1. İç Paydaş Analizi ..... 40
XV.1.1. Katılımcı Profili (177 Kişi İle Yapılan Anket verileri) ..... 41
XV.1.1.1. Yaşadığınız Şehir – İlçe ..... 41
XV.1.1.2. Son Mezun Olduğunuz Okul ..... 42
XV.1.1.3. Etkinlik Teknolojileri Alanındaki Deneyim Süreniz? (Yıl) ..... 44
XV.1.1.4. Çalışma Türü ..... 45
XV.1.1.5. Firma Türü ..... 46
XV.1.1.6. Firmanın Çalışan Sayısı ve İstihdam Kapasitesi ..... 47
XV.1.1.7. Firmanız, KOSGEB Veri Tabanına Kayıtlı Firma mı? ..... 49

XV.1.1.8. Firmanız, KOSGEB Veri Tabanına Kayıtlı Firma mı? ..... 50
XV.1.1.9. Firmanız KOSGEB veya Başka Bir Kuruluştan Teknik Destek Aldı mı? ..... 51
XV.1.1.10. Hangi Etkinlik Teknolojileri Alanında Uzmanlık veya Deneyime Sahipsiniz? 52
XV.1.1.11. Bildiğiniz Yabancı Diller?..... 54
XV.1.1.12. Tescilli Marka Sayısı? ..... 55
XV.1.1.13. Tescilli Patent / Faydalı Model Sayısı?..... 57
XV.1.1.14. Eğitim Alanında Uzmanlığınız veya Aldığınız Eğitimler Var mı? ..... 59
XV.1.1.15. Etkinlik Teknolojileri Sektöründe Karşılaştığınız Mesleki Sorunlar Nelerdir?59
XV.1.1.16. Size Göre Etkinlik Teknolojileri Sektörü' nün Temel Sorunları Nelerdir ?... 63
XV.1.1.18. Derneğimizden Mesleki Konularda Beklentileriniz Nelerdir?..... 68
XV.1.1.19. Etkinlik Teknolojileri Sektöründe Kariyerinizde Nereye Ulaşmak İstiyorsunuz? ..... 70
XV.1.1.20. Mesleki Yeterlilik Belgeleri Konusunda Daha Fazla Bilgi Almak İster misiniz? ..... 72
XV.1.1.21. Mesleki Yeterlilik Belgeleri Konusunda Daha Fazla Bilgi Almak İster misiniz? ..... 74
XV.1.1.24 Mesleki Gelişiminiz ve Kariyeriniz için Hangi Eğitim Programlarına İlgi Duyuyorsunuz? ..... 80
XV.1.2. Dış Paydaş Analizi ..... 83
XV.1.2.1. Katılımcı Profili (17 Kişi İle Yapılan Anket verileri) **Soru 1:** Kurumumuz, bugüne kadar Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği ile koordinasyon kurmuş ve ortak çalışmalarda bulunmuştur. ..... 83
XV.1.3. Kurum İçi Analiz ..... 84
XV.1.3.1. İnsan Kaynakları Analizi ..... 86
XV.1.3.2. Kurum Kültürü Analizi ..... 87
XV.1.3.3. Fiziki Kaynak Analizi ..... 95
XV.1.3.4. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi ..... 96
Xv.1.4. PESTLE (Dış Çevre) Analizi ..... 97
XV.1.5.. SWOT (GZFT) Analizi ..... 102
XVI. STRATEJİK ALANLAR ..... 57
XVI.1. Amaç Ve Hedefler ..... 58
SONUÇ ..... 66

## I. BAŞKANIN MESAJI

Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED); Türkiye Etkinlik Teknolojileri Sektörü' nü kurumsal bir çatı altında toplama amacı ile yola çıkmıştır.

Sektörün en temel gereksinimi olan " sektörel kuruluş " olmak için sektöre emek veren tüm paydaşları buluşturmayı arzu eden derneğimiz ; güçlü , enerjik , dinamik , amaç odaklı , planlı ve çözümcül yapısı ile bu amaca doğru emin adımlarla ilerlemektedir.

Sektörümüzün mesleki standartlarını oluşturmak, tüm resmi kurumlar nezdinde sektörümüzü temsil etmek, sektörün ortak kararlar alabilme yeteneğini arttırmak, üye firmalar arasındaki iletişim bağını güçlendirerek sektörün sorunlarına kalıcı çözümler üretmek için çalışmalarımızın sayısı ve kalitesini sürekli artırmaya çalışıyoruz.

Sektörün kalifiye eleman açığını gidermeye yönelik olarak; nitelikli eleman yetişmesine katkı sağlayacak eğitim programları açmak için örgün ve yaygın eğitim kurumlarıyla işbirlikleri geliştiriyoruz. Aynı zamanda TETSED bünyesinde artık bir eğitim birimimiz bulunuyor. TETSED Akademi adını verdiğimiz birimimiz, üyelerimiz için iş geliştirme, çalışanlarımız için mesleki eğitim projeleri geliştiriyor.

TETSED, üyelerinin ve çalışanların yeterliliklerinin gelişimi, belgelendirme ve sertifikasyon süreçlerine yönelik olarak, Mesleki Yeterlilikler Kurumu'na 16 branş için başvurusunu tamamlamış durumdadır. Bu çalışmalarla üyelerimiz ve sektör çalışanlarımızın yeterlilik belgelendirme sorunları önemli oranda çözüme kavuşmuş olacaktır.

Derneğimizin etkinlik teknolojileri sektöründe varlığını sürdürülebilmesi için kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi, kurumsallaşmanın geliştirilmesi gerekiyor. Bu gereksinim, Derneğimizin Stratejik Plan, Kurumsal Kapasite Raporu, Yıllık İş Planı gibi süreçleri başlatmasını zorunlu kılıyor.
Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) 2024-2025 Stratejik Planı'nın derneğimiz, iş birlikleri içerisinde bulunduğumuz partnerlerimiz ve tüm müracaatçılarımız için hayırlı olmasını temenni ediyor; Süreçlerin ortaya çıkarılması ve izlenmesinde Yönetim Kurulumuza ve özverili çalışmalarıyla emeği geçen, Genel Sekreterimiz Sayın Turan Fırat ile ekip arkadaşlarımıza şükranlarımı sunuyorum.

Vedat COŞKUN

BAŞKAN

## II. SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA İÇİN KÜRESEL AMAÇLAR

Bu plan hazırlanırken Birleşmiş Milletler tarafından yoksulluğu ortadan kaldırmak, gezegenimizi korumak ve tüm insanların barış ve refah içinde yaşamasını sağlamak amacıyla evrensel eylem çağrısı olarak yayınlanan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları göz önünde bulundurulmuş ve bu amaçları kapsayacak şekilde faaliyetlerimizle ilişkilendirilmiştir.



## III. KISALTMALAR

| | |
|---|---|
| BM | Birleşmiş Milletler |
| GZFT | Güçlü ve Zayıf Yönler, Fırsat ve Tehditler |
| İSTKA | İstanbul Kalkınma Ajansı |
| İŞKUR | Türkiye İş Kurumu |
| KVKK | Kişisel Verileri Koruma Kanunu |
| MYK | Mesleki Yeterlilikler Kurumu |
| PESTLE | Politik, Ekonomik, Sosyokültürel, Teknolojik, Yasal, Ekonomik Faktörler |
| SKA | Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları |
| UNDP | Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı |

# IV. GİRİŞ

**Etkinlik teknolojileri sektörünü geliştirmek için kurulan TETSED'in stratejik planı; bu amacı sağlamak için gerekli yöntem ve araçları tanımlamaya, odaklanmıştır.**

TETSED, üyelerine sunduğu eğitim programları, seminerler ve etkinliklerle sektördeki bilgi paylaşımını artırmayı, AR-GE projeleriyle teknolojik yeniliklere öncülük etmeyi ve sektördeki en iyi uygulamaları teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

TETSED, sektördeki uluslararası standartların belirlenmesine katkıda bulunarak üyelerinin küresel düzeyde rekabet avantajını artırmaya çalışmakta; etkinlik teknolojileri alanındaki gelişmelerin sürdürülebilir bir şekilde yönetilmesine odaklanmaktadır.

TETSED, etkin iletişim ve tanıtım stratejileri geliştirerek sektördeki etkileşimi artırmak; kurumsal kapasitemiz geliştirmek önceliğimizdir.

Bu stratejik plan, TETSED'in etkinlik teknolojileri alanındaki lider rolünü pekiştirecek bu stratejik plan; sektördeki yenilikleri ve değişimleri liderlik perspektifiyle yönlendirmeye devam etmemizi sağlayacaktır.

## V. MİSYON

Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED), etkinlik teknolojilerinin etkinleştirilmesi ve geliştirilmesini sağlamak üzere kurulan öncü bir kuruluştur.

Misyonumuz, sektördeki teknolojik gelişmeleri takip ederek, inovasyonu teşvik etmek ve bu alanda faaliyet gösteren kişi ve kuruluşlara destek sunmaktır.

Misyonumuz, sektördeki en son trendleri analiz etmek, üyelerimize bu konuda güncel bilgiler sunmak ve etkinlik teknolojilerinin sürdürülebilir bir şekilde gelişimine liderlik etmektir.

TETSED, misyonunun başka bir boyutu da üyeler arasında mesleki ve sosyal dayanışmanın artırılmasıdır.

Sektördeki bilgi ve deneyim paylaşım artırılarak, etkinlik teknolojilerinin daha etkin bir şekilde kullanılması sağlanabilecektir.

TETSED'in misyonu, etkinlik teknolojilerini bir araya getirerek, paydaşlar arasında sinerji oluşturmayı da içermektedir. Bu sinerji, sektördeki yenilikleri hızlandırarak, üyelerimizin rekabet edebilirliğini artıracaktır.

# VI. VİZYON

Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED), etkinlik teknolojilerinin geleceğini şekillendirmeyi ve sektördeki gelişmelerin öncüsü olmayı hedefleyen bir vizyonla hareket etmektedir.

Derneğin vizyonu, yenilikçi çözümlerle sektöre yön vermek ve küresel düzeyde etkileşimli, sürdürülebilir etkinlik deneyimleri oluşturmaktır.

TETSED'in vizyonu, sektördeki teknolojik dönüşümü liderlik ederek şekillendirmektedir. TETSED, etkinlik teknolojilerinin gelecekteki evrimini belirleyen, öncü projelere liderlik ederek sektördeki standartları yükseltmeyi amaçlamaktadır.

TETSED, bu doğrultuda sektördeki dijital dönüşümü tetikleyen, yaratıcı ve öncü projeleri destekleyerek, etkinlik teknolojilerinin sınırlarını genişletecektir.

Vizyonumuz, etkinlik teknolojilerini bir topluluk oluşturarak, bu alanda çalışan bireylerin ve kuruluşların bir araya gelmesini teşvik etmeyi içermektedir.

TETSED, teknolojinin gücünü herkesin kullanımına sunarak, toplumun geniş kesimlerinin etkinliklere daha etkin bir şekilde katılımını teşvik etmeyi hedeflemektedir.

## VII. TEMEL DEĞERLER

Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED), etkinlik teknolojilerinin geliştirilmesi ve sektördeki profesyonellere destek sağlamak amacıyla belirlediği temel değerlere bağlı bir stratejik plan izlemektedir. Bu temel değerler, derneğin misyonunu ve vizyonunu güçlendiren, sektörde etik ve sürdürülebilir bir yaklaşımı teşvik eden prensipleri içermektedir.

### Şeffaflık ve Dürüstlük

TETSED'in temel değerleri arasında şeffaflık ve dürüstlük ilk sırada yer almaktadır. TETSED, üyeleri ve sektör paydaşlarıyla olan tüm iletişimlerde açık olmayı ve dürüst bir tutumu benimsemeyi taahhüt etmektedir. Bu değer, güvenilir bir kurum olmanın temelini oluşturmaktadır.

### İnovasyon,

İnovasyon, TETSED'in temel değerlerinden biridir. TETSED, sektördeki yenilikleri takip etmeyi sadece bir görev değil, aynı zamanda bir sorumluluk olarak görmekte ve üyelerine bu konuda öncülük etmeyi amaçlamaktadır. İnovasyon, etkinlik teknolojilerinde sürekli gelişimi teşvik eden bir itici güç olarak stratejik planın merkezindedir.

### Sektörde Çeşitlilik ve Katılımcılık

Sektörde Çeşitlilik ve Katılımcılık TETSED'in değerlerinin temelini oluşturan unsurlardan biridir. TETSED, etkinlik teknolojileri alanında çalışanların, her türlü arka plan ve yetenekle bir araya gelmesini teşvik eder. Çeşitliliği destekleyerek, sektörde daha yaratıcı ve güçlü bir topluluk oluşturmayı hedeflemektedir.

### Sosyal Sorumluluk

Sosyal Sorumluluk TETSED'in değerlerinde önemli bir yer tutar. TETSED, etkinlik teknolojilerinin toplum üzerindeki etkilerini anlamayı ve olumlu bir değişim yaratmayı amaçlar. Sosyal sorumluluk anlayışı, etkinlik teknolojilerinin kullanımının toplumun geniş kesimlerine fayda sağlamasını öncelikli kılar.

### Eğitim ve Bilgi Paylaşımı

Eğitim ve Bilgi Paylaşımı, TETSED'in temel değerlerinden biridir. TETSED, sektördeki bilgi birikimini artırmayı ve üyelerine sürekli öğrenme fırsatları sunmayı amaçlar. Eğitim programları, seminerler ve etkinlikler aracılığıyla sektördeki en güncel bilgilerin paylaşılmasını teşvik eder.

### Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilirlik, TETSED'in temel değerlerinden biridir ve stratejik planın ana unsurlarından birini oluşturur. TETSED, etkinlik teknolojilerinin çevresel etkilerini en aza indirmeyi ve sektörde sürdürülebilir uygulamaları teşvik etmeyi amaçlar.

### Üye Odaklılık

Üye Odaklılık, TETSED'in temel değerlerinden biridir. TETSED, üyelerinin ihtiyaçlarına odaklanmayı ve onlara en iyi hizmeti sunmayı taahhüt eder. Üyelerin geri bildirimlerini önemser ve stratejik planını bu geri bildirimlere dayanarak oluşturur.

### Küresel İşbirliği

Küresel İşbirliği, TETSED'in değerlerinden biridir. TETSED, sektördeki diğer ulusal ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapmayı ve global düzeyde etkinlik teknolojilerinin gelişimine katkıda bulunmayı amaçlar.

### Teknolojik Etik

Teknolojik Etik, TETSED'in temel değerlerinden biridir. TETSED, etkinlik teknolojilerinin geliştirilmesi sürecinde etik prensiplere bağlı kalmayı amaçlar. Bu değer, sektörde güvenilir ve saygın bir kuruluş olarak konumlanmayı destekler.

### Girişimcilik ve Yaratıcılık

Girişimcilik ve Yaratıcılık TETSED'in temel değerlerinden biridir. TETSED, üyelerini cesaretlendirir ve etkinlik teknolojilerinde yaratıcı çözümler bulmaya teşvik eder. Girişimcilik, sektördeki yenilikçi projeleri desteklemeyi ve sektörde öncü olmayı amaçlar.

## VIII. STRATEJİK AMAÇ VE HEDEFLER

| *AMAÇ 1: Kurumsal kapasiteyi geliştirip verimlilikle birlikte etkinliği sağlayarak, derneğin fiziki ve mali kaynaklarını etkin kullanmak.* | |
|---|---|
| A1.H1 | Kurumsallık çalışmaları kapsamında standart operasyon prosedürleri ve politikaları oluşturmak. |
| A1.H2 | Hizmet alanlarının sürdürülebilirliği için proje çağrılarını takip etmek ve başvuruları ihtiyaca yönelik gerçekleştirmek. |
| A1.H3 | TETSED, hizmetlerinin etkin yürütülmesi için fiziki ihtiyaçları gidermek ve sürdürülebilir tedarik hizmeti sağlamak. |
| A1.H4 | Gelir- gider işlemlerinde verimlilik ve hizmet kalitesinin arttırılmasını ve etkin yönetimini sağlamak. |

### Amaç 1 - Kurumsal Kapasite Geliştirmek ve Verimliliği Sağlamak

**A1.H1 - Standart Operasyon Prosedürleri ve Politikaların Oluşturulması:**
Bu adım, derneğin kurumsal yapısını güçlendirmeyi hedefler. Standart operasyon prosedürleri ve politikaların oluşturulması, derneğin iç süreçlerini düzenleyerek etkinliği artırabilmektedir.
Ölçüm Kriterleri: Oluşturulan standart operasyon prosedürlerinin sayısı, uygulanabilirlik derecesi ve bu prosedürlerin personel tarafından benimsenme oranı.

**A1.H2 - Proje Çağrılarını Takip ve Başvuruların Gerçekleştirilmesi:**
TETSED, sürdürülebilirlik için uygun projeleri takip ederek kaynaklarını etkili bir şekilde kullanabilmektedir. Bu, derneğin misyonuna uygun projelerle daha fazla etkileşimde bulunmasını sağlar.
Ölçüm Kriterleri: Takip edilen proje çağrısı sayısı, başvurulan projelerin sayısı, başarı oranı ve projelerin sürdürülebilirliği.

**A1.H3 - Fiziki İhtiyaçları Gidermek ve Sürdürülebilir Tedarik Hizmeti Sağlamak:**
Derneğin fiziki ihtiyaçlarının etkin bir şekilde karşılanması, çalışma ortamının iyileştirilmesi ve sürdürülebilir tedarik zinciri oluşturulması, derneğin uzun vadeli başarısına katkı sağlar.
Ölçüm Kriterleri: Giderilen fiziki ihtiyaç sayısı, sürdürülebilir tedarikçi sayısı, tedarik süreçlerindeki iyileştirmeler.

**A1.H4 - Gelir-Gider İşlemlerinde Verimliliğin Arttırılması:**
Bu adım, derneğin finansal yönetimini güçlendirmeyi hedefler. Gelir-gider işlemlerindeki verimliliğin arttırılması, mali kaynakların etkin kullanılmasını ve derneğin sürdürülebilirliğini destekler.

Ölçüm Kriterleri: Gelir-gider oranları, harcamaların bütçeyle uyumu, finansal raporlardaki iyileştirmeler.

**Genel Değerlendirme:**
Bu amaç altındaki hedefler, derneğin kurumsal kapasitesini güçlendirmeyi, finansal yönetimi optimize etmeyi ve sürdürülebilir projelerle etkileşimde bulunmayı amaçlar. Ölçüm kriterlerinin düzenli olarak izlenmesi, derneğin performansını değerlendirecek ve stratejik yönlendirmelerde bulunacaktır.

| *AMAÇ 2: Derneğin yönetsel kabiliyetini arttırmak, veriye dayalı yönetim sistemini geliştirmek, planlama, izleme ve değerlendirme süreçlerini etkin kullanmak.* | |
|---|---|
| A2.H1 | Performans değerlendirmesi ile ilgili mekanizmaları oluşturmak. |
| A2.H2 | İç paydaşlar arasında iletişim ve koordinasyonu arttırmak. |
| A2.H3 | Kurum iç kontrol sisteminin kurulması ve izlenmesine yönelik çalışmalar yapmak. |
| A2.H4 | Personelin ihtiyacına dayalı kapasite geliştirme eğitimleri yapmak. |
| A2.H5 | Etik Kurulun oluşturulması, görev ve kuralların belirlenmesi, Yürütülmesi |
| A2.H6 | TEODER, YEPUD vb Sektörel dernekler İle İş Birliği |
| A2.H7 | Çalışma Gruplarının Oluşturulması, araştırma, Rapor, Yayın Faaliyetleri |
| A2.H8 | Oda Oluşumunun Sağlanması (Öncelikle Ses Işık Görüntü Firmaların Üyeliklerinin Tamamlatılması) |
| A2.H9 | Mekanlarda – Otellerde İmzalanacak Taahütnameler İle İlgili Çalışma ve Duyuruların Sağlanması |

**Amaç 2 - Yönetsel Kabiliyeti Arttırmak ve Veriye Dayalı Yönetim Sistemini Geliştirmek**

**A2.H1 - Performans Değerlendirmesi ile İlgili Mekanizmaları Oluşturmak:**
TETSED, performans değerlendirmesi ile ilgili etkili mekanizmalar oluşturarak çalışmalarını objektif bir şekilde değerlendirebilmektedir. Bu, stratejik hedeflere ulaşmak için önemli bir adımdır.
Ölçüm Kriterleri: Oluşturulan performans değerlendirme mekanizmalarının sayısı, değerlendirme süreçlerinin sıklığı, hedeflere ulaşma oranları.

**A2.H2 - İç Paydaşlar Arasında İletişim ve Koordinasyonu Arttırmak:**
İletişim ve koordinasyonun arttırılması, derneğin iç dinamiklerini güçlendirebilmektedir. İç paydaşlar arasındaki etkileşimi artırmak, hedeflere ortak bir yönlendirmede yardımcı olabilmektedir.
Ölçüm Kriterleri: İletişim araçlarının etkin kullanımı, düzenlenen koordinasyon toplantılarının sayısı, iç paydaş memnuniyeti.

**A2.H3 - Kurum İç Kontrol Sisteminin Kurulması ve İzlenmesine Yönelik Çalışmalar:**
İç kontrol sistemi, derneğin faaliyetlerini düzenlemeye ve yönetmeye yardımcı olabilmektedir. Bu adım, risk yönetimi ve şeffaflık açısından kritiktir.
Ölçüm Kriterleri: Kurum iç kontrol sisteminin oluşturulma aşamaları, izleme süreçlerinin etkinliği, tespit edilen ve çözülen iç kontrol hataları.

**A2.H4 - Personelin İhtiyacına Dayalı Kapasite Geliştirme Eğitimleri Yapmak:**
Personelin ihtiyaçlarına uygun eğitimlerle kapasite geliştirme, derneğin genel etkinliğini artırabilmektedir. Yenilikçi teknolojilere adapte olmalarını sağlamak önemlidir.

**Ölçüm Kriterleri**
Yapılan eğitimlerin sayısı, katılım oranları, personel memnuniyeti ve uygulanan bilgi ve becerilerin kullanımı.

**A2.H5 Etik Kurulun oluşturulması, görev ve kuralların belirlenmesi, Yürütülmesi**

TETSED, etik değerlere uygun bir çalışma ortamını sağlamak ve etik standartlarına uygun bir şekilde faaliyet göstermek amacıyla A2.H5 stratejisini benimsemiştir. Bu strateji kapsamında, bir Etik Kurulunun oluşturulması, görev ve kuralların belirlenmesi ve yürütülmesi önemli bir adımdır.
Analiz: A2.H5 stratejisinin analizi aşağıda belirtilen başlıklar altında gerçekleştirilmiştir:

**Etik Kurulunun Oluşturulması**
Etik Kurulu, derneğin etik değerlere uygunluğunu sağlamak için oluşturulmuştur. Bu kurulun üyeleri belirlenmiş midir? İlgili kişilerin etik bilinci ve uzmanlığı, kurulun etkin bir şekilde çalışabilmesi için önemlidir.

**Görev ve Kuralların Belirlenmesi**
Etik Kurulu'nun görevleri ve kuralları detaylı bir şekilde belirlenmiş midir? Kurulun sorumluluk alanları, etik ihlallerle ilgili süreçler, denetim mekanizmaları gibi konular net bir şekilde tanımlanmalıdır.

**Etik İhlal Durumlarında Yürütme**
Etik kuralların ihlali durumunda alınacak önlemler ve uygulanacak yaptırımlar belirlenmiş midir? Bu, etik kuralların ciddiyetle ele alındığını ve uygulandığını gösterir.

**İletişim ve Bilgilendirme**
Etik kurallar, tüm TETSED, üyelerine ve çalışanlarına açık bir şekilde iletilmiş midir? Etik değerlere uygun davranışın teşvik edilmesi için etkili bir iletişim stratejisi benimsenmiş midir?

**Ölçüm Kriterleri**
Aşağıda, stratejinin başarısını ölçmek için belirlenen kriterler yer almaktadır:

- **Etik Kurulu Üye Profili**
  Etik Kurulu üyelerinin nitelikleri ve uzmanlıkları belirlenen standartlara uygun mu? Bu, kurulun etkili bir şekilde görevini yerine getirebilmesi için önemlidir.

  **Etik İhlal Sayısı**
  Belirlenen bir zaman diliminde gerçekleşen etik ihlal sayısı ve bu ihlallerin niteliği izlenmeli, bu sayede etik kuralların etkinliği değerlendirilebilmektedir.

  **İletişim ve Bilgilendirme Geri Bildirimi**
  Etik kurallara ilişkin iletişim ve bilgilendirme stratejileri etkili mi? Üyelerin ve çalışanların bu kuralları anlamalarını ve benimsemelerini sağlamak için geri bildirim alınmalıdır.
  Etik Kurulu'nun oluşturulması ve görevlerin belirlenmesi konusunda önemli adımlar atılmıştır. Ancak, etik kuralların iletişimi ve etkinliği

üzerine daha fazla vurgu yapılması gerekmektedir. Etik ihlal durumlarında alınacak önlemler açıkça tanımlanmalı ve üyelerin bu kuralları anlamaları için sürekli bir eğitim ve iletişim stratejisi benimsenmelidir. Bu önerilere dikkat edilmesi, derneğin etik standartlarına uygun bir şekilde faaliyet gösterme konusunda daha başarılı olmasına katkı sağlayacaktır.

### A2.H6 TEODER, YEPUD vb Sektörel Derneklerle İş Birliği

TETSED, sektörel dayanışmayı artırmak, deneyim paylaşımını teşvik etmek ve ortak amaçlara ulaşmak adına A2.H6 stratejisini benimsemiştir. Bu strateji, TEODER, YEPUD gibi sektörel iş birliği yapmayı hedeflemektedir.
Analiz: A2.H6 stratejisinin analizi aşağıda belirtilen başlıklar altında gerçekleştirilmiştir:

**İş Birliği Potansiyeli**

TEODER, YEPUD gibi sektörel TETSED, lerle yapılabilecek iş birliği fırsatları belirlenmiş midir? Ortak projeler, etkinlikler veya bilgi paylaşımı gibi alanlarda iş birliği potansiyeli değerlendirilmelidir.

**Kaynak Paylaşımı**

İş birliği kapsamında kaynakların paylaşımı nasıl gerçekleşecektir? Mali kaynaklar, uzmanlık alanları, insan kaynağı gibi faktörler üzerinde durulmalıdır.

**Hedeflerin Belirlenmesi**

İş birliği ile elde edilmek istenen ortak hedefler belirlenmiş midir? Her iki derneğin de ortak amaçlara yönelik katkı sağlaması, iş birliğinin başarılı olması için önemlidir.

**İletişim ve Koordinasyon**

İş birliği süreçlerinde iletişim ve koordinasyon mekanizmaları belirlenmiş midir? Sorunların çözümü, bilgi akışı ve projelerin yönetimi için etkili bir iletişim planı olmalıdır.

**Ölçüm Kriterleri**

Aşağıda, stratejinin başarısını ölçmek için belirlenen kriterler yer almaktadır.

**Ortak Projelerin Sayısı ve Başarıları**

TEODER, YEPUD gibi derneklerle gerçekleştirilen ortak projelerin sayısı ve başarıları izlenmeli ve değerlendirilmelidir.

**Kaynak Paylaşımının Etkinliği**

Mali ve insani kaynakların etkili bir şekilde paylaşılıp paylaşılmadığı değerlendirilmelidir.

**Üye Katılımı**

Dernek üyelerinin bu iş birliği süreçlerine ne ölçüde katılım gösterdiği gözlemlenmeli ve değerlendirilmelidir.

### A2.H7 Çalışma Gruplarının Oluşturulması, araştırma, Rapor, Yayın Faaliyetleri

Derneğimiz A2.H7 stratejisi doğrultusunda çalışma gruplarının oluşturulması ve bu gruplar aracılığıyla gerçekleştirilecek araştırma, rapor ve yayın faaliyetlerini hedeflemektedir. Bu strateji, derneğin bilgi paylaşımını artırmayı, uzmanlık alanlarını güçlendirmeyi ve sektörde etkisini artırmayı amaçlamaktadır.

Analiz: A2.H7 stratejisinin analizi aşağıda belirtilen başlıklar altında gerçekleştirilmiştir:

**Çalışma Gruplarının Oluşturulması**

Hangi konularda çalışma gruplarının oluşturulacağı, bu grupların nasıl belirleneceği ve üyelerin katılımını teşvik etmek için kullanılacak stratejiler değerlendirilmiştir.

**Araştırma Faaliyetleri**

Çalışma gruplarının yürüteceği araştırma faaliyetleri planlanmış mıdır? Araştırmalarda kullanılacak yöntemler, hedefler ve sonuçların nasıl paylaşılacağı belirlenmiştir.

**Rapor Hazırlama Süreçleri**

Çalışma grupları tarafından üretilecek raporların içeriği, formatı, hazırlık süreçleri ve raporların dernek içinde ve dışında nasıl kullanılacağı incelenmiştir.

**Yayın Faaliyetleri**

Çalışma grupları tarafından üretilen içeriklerin nasıl yayınlanacağı, paylaşılacağı ve bu yayınların TETSED'in amaçlarına nasıl katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir.

**Ölçüm Kriterleri**

Stratejinin etkinliğini değerlendirmek için belirlenen ölçüm kriterleri şunlardır:

Çalışma Grubu Katılım Oranları: Çalışma gruplarına üye katılım oranları değerlendirilmiştir.

- Araştırma Sonuçları ve Yayın Sayısı
  Çalışma gruplarının yürüttüğü araştırmaların sayısı ve elde edilen sonuçlar incelenmiştir.
- Raporların Etkinliği
  Üretilen raporların etkisi, kullanım oranları ve geri bildirimler gözden geçirilmiştir.
- A2.H7 stratejisinin derneğin bilgi paylaşımı ve etkileşimini artırma hedefine yönelik etkili bir araç olduğunu görülmektedir. İlk sonuçlara göre, çalışma gruplarının oluşturulması, araştırma faaliyetleri, rapor hazırlama süreçleri ve yayın faaliyetleri planlanmalı ve düzenli olarak izlenmelidir. Çalışma gruplarına üye katılımının teşvik edilmesi, üretilen içeriklerin TETSED'in amaçlarına uygunluğu ve etkileşimin sürekli olarak değerlendirilmesi önemlidir. Bu önerilere dikkat edilmesi, derneğin sektöre katkısını artırması ve üyeler arası işbirliğini güçlendirmesi açısından önemlidir.

## A2.H8 Sektörel Kuruluş Oluşumunun Sağlanması (Öncelikle Ses Işık Görüntü Firmaların Üyeliklerinin Tamamlatılması.)

TETSED, A2.H8 stratejisi çerçevesinde bir sektörel kuruluş oluşturmayı ve öncelikle ses, ışık ve görüntü firmalarının üyeliklerini tamamlamayı hedeflemektedir. Bu strateji, sektöre özgü uzmanlıkları bir araya getirerek derneğin etkinliğini artırmayı amaçlamaktadır.
A2.H8 stratejisinin analizi, aşağıda belirtilen başlıklar altında gerçekleştirilmiştir:

- Kısa ve Orta vadede Sektörel Kuruluş , Uzun vadede Oda Oluşturma Süreci;
  Sektörel Kuruluş olarak, resmi makamlar dikkate alınan bir sivil toplum kuruluşu ve sektörel örgüte dönüşme nin devam ettirilmesi.
- Ses Işık Görüntü Firmalarının Üyelik Süreci;
  Bu sektöre ait firmaların dernek üyeliği süreci analiz edilmiştir. Üyelik avantajları, katılım oranları ve üyelerin dernek faaliyetlerine katılımı değerlendirilmiştir.
- İhtiyaç Analizi;
  Ses, ışık ve görüntü sektörüne özgü ihtiyaçlar ve beklentiler belirlenmiştir. Bu ihtiyaçların TETSED faaliyetleriyle nasıl karşılanabileceği üzerine analiz yapılmıştır.
- İletişim ve Tanıtım Stratejileri;
  TETSED'e üyelik avantajlarının sektöre duyurulması için kullanılan iletişim ve tanıtım stratejileri değerlendirilmiştir.

Ölçüm Kriterleri: Stratejinin başarısını değerlendirmek için belirlenen ölçüm kriterleri şunlardır:

- Üyelik sayısı ve büyüme oranları.
- Ses, ışık ve görüntü firmalarının TETSED, faaliyetlerine katılım oranları.
- Alt komitelerin etkinlikleri ve katılım düzeyleri.
- İhtiyaç analizi sonuçlarına dayalı olarak geliştirilen faaliyetlerin etkisi.
- İletişim ve tanıtım stratejilerinin etkinliği.
- Ses, ışık ve görüntü firmalarının özel ihtiyaçlarına daha fazla odaklanan etkinlik ve hizmetlerin oluşturulması.
- Üyelik avantajlarının çeşitlendirilmesi ve bu avantajların net bir şekilde iletilmesi.
- TETSED içindeki alt komitelerin faaliyetlerini daha da çeşitlendirmek ve üyelerin çeşitli alanlarda etkin katılımını sağlamak.
- İletişim stratejilerinin sektöre özgü ihtiyaçlarına uygun olarak güncellenmesi.

## A2.H9 Mekanlarda – Otellerde İmzalanacak Taahhütnameler İle İlgili Çalışma ve Duyuruların Sağlanması

A2.H9 stratejisi, mekanlar ve otellerle imzalanacak taahhütname konusunda çalışmalar yapmayı ve bu konudaki duyuruları sağlamayı hedeflemektedir. Bu strateji, dernek üyelerinin hizmet standartlarını yükseltmeyi ve sektöre özgü profesyonel anlayışı teşvik etmeyi amaçlamaktadır.
Analiz: Bu stratejinin analizi, aşağıdaki başlıklar altında gerçekleştirilmiştir:
Taahhütname İçeriği ve Amacı: Taahhütname içeriğinin detayları, amacı ve

bu belgenin dernek üyeleri ile mekan/otel işletmeleri arasında nasıl bir köprü oluşturduğu incelenmiştir.

- Mekan ve Otel Seçimi: Taahhütname imzalanacak mekan ve otellerin seçim süreci, bu seçimin kriterleri ve sektördeki çeşitliliği temsil edebilme kapasitesi değerlendirilmiştir.
- Yasal Uyumluluk: Taahhütname içeriğinin yasal gerekliliklere ve standartlara uygunluğu analiz edilmiştir.
- Duyuru ve İletişim Stratejileri: Taahhütname ile ilgili duyuru ve iletişim stratejilerinin etkinliği ve sektördeki algısı değerlendirilmiştir.

Ölçüm Kriterleri: Stratejinin etkinliğini değerlendirmek için belirlenen ölçüm kriterleri şunlardır:

- İmzalanan taahhütname sayısı ve bunların coğrafi dağılımı.
- Taahhütname imzalayan mekan/otel işletmelerinden gelen geri bildirimler.
- TETSED, üyeleri ve mekan/otel işletmeleri arasındaki işbirliği düzeyi.
- Yasal uyumluluk konusunda yaşanan sorunların sayısı ve türü.
- İletişim ve duyuru faaliyetlerinin etkinliği.

Bu analiz, A2.H9 stratejisinin dernek ve sektör arasındaki profesyonel standartları yükseltmeye yönelik önemli adımlar attığını göstermektedir. Ancak, bu stratejinin daha etkili olabilmesi için şu önerilere dikkat edilebilir:

- Taahhütname içeriğinin sürekli güncellenmesi ve sektörel değişikliklere uyum sağlaması.
- Farklı bölgelerdeki mekan ve otellerle işbirliği çabalarının artırılması.
- Yasal uyumluluğu sağlamak için sürekli bir denetim ve geri bildirim sürecinin oluşturulması.
- Duyuru ve iletişim stratejilerinin hedef kitleye uygun olarak düzenlenmesi ve etkinliğinin artırılması.

Bu önerilerin uygulanması, taahhütname sürecinin sektördeki algısını güçlendirebilir ve TETSED üyeleri ile mekan/otel işletmeleri arasındaki işbirliğini daha da sağlamlaştırabilmektedir.

**Genel Değerlendirme:**

Bu amaç altındaki hedefler, derneğin iç yönetimini güçlendirmeyi, veri tabanlı kararlar almayı ve personelin sürekli gelişimini sağlamayı amaçlar. Ölçüm kriterlerinin düzenli olarak izlenmesi, derneğin yönetsel kabiliyetini değerlendirecek ve geliştirecek veri sağlayacaktır.

*AMAÇ 3: Ulusal ve uluslararası standartlarla uyumlu, finansal kaynakları çeşitli ve sürdürülebilir olan bir kurum haline gelerek ihtiyaç duyulan bölgelerde faaliyetlerini arttırmak.*

A3.H1 Periyodik olarak hizmet değerlendirmesi, ihtiyaç analiz ve sosyal etki ölçümü yapacak mekanizmalar oluşturarak geri bildirim mekanizmalarının yürütülmesini sağlamak.

A3.H2 Verilen hizmetlerin ve yapılan projelerin, dijital medyanın da etkin kullanımıyla görünürlüğünü arttırmak.

A3.H3 Derneğin yararlanıcı ağını genişleterek daha çok ihtiyaç sahibi kişilere ulaşabilmek amacıyla farklı il ve ilçelerde şubeler açmak.

A3H4 Tüm üyelerin ortak bir NACE kodunda olmalarının sağlanması
Üye kodlarının bu koda geçmelerinin sağlanması

## Amaç 3 - Ulusal ve Uluslararası Standartlarla Uyumlu, Çeşitli ve Sürdürülebilir Finansal Kaynaklara Sahip Bir Kurum Olma

### A3.H1 - Geri Bildirim Mekanizmalarının Yürütülmesi:

Analiz: TETSED, periyodik olarak gerçekleştirdiği hizmet değerlendirmesi, ihtiyaç analizi ve sosyal etki ölçümü ile faaliyetlerini objektif bir şekilde değerlendirebilmektedir. Bu, derneğin hizmetlerini iyileştirmesi ve sosyal etkisini ölçebilmesi açısından önemlidir.
Ölçüm Kriterleri: Yapılan değerlendirme ve ölçümlerin sayısı, geri bildirim mekanizmalarının kullanım sıklığı, alınan geri bildirimlere göre yapılan iyileştirmeler.

### A3.H2 - Görünürlüğü Arttırmak için Dijital Medyanın Etkin Kullanımı:

Analiz: TETSED, hizmetlerini ve projelerini ulusal ve uluslararası düzeyde daha görünür kılmak adına dijital medyayı etkin bir şekilde kullanabilmektedir. Bu, destekçi bulma, fon toplama ve sektöre etkileşim sağlama açısından önemlidir.
Ölçüm Kriterleri: Dijital medya üzerinden paylaşılan içeriklerin etkileşimi, takipçi ve destekçi sayısındaki artış, medya görünürlük analizleri.

### A3.H3 - Şube Açarak Yararlanıcı Ağını Genişletmek:

Analiz: TETSED, farklı il ve ilçelerde şubeler açarak faaliyet alanını genişletebilmektedir. Bu adım, derneğin daha fazla ihtiyaç sahibi kişiye ulaşmasını sağlar.
Ölçüm Kriterleri: Açılan şube sayısı, şubelerin faaliyet düzeyi, yeni bölgelerdeki yararlanıcı sayısında artış.

### A3H4 Tüm üyelerin ortak bir NACE kodunda olmalarının sağlanması, Üye kodlarının bu koda geçmelerinin sağlanması

Analiz: NACE Kodu Belirlenmesi: Dernek üyelerin faaliyet alanlarına uygun bir NACE kodunu belirlemelidir. Bu, derneğin çalışma alanını daha spesifik bir şekilde tanımlayarak üyeler arasında bir birlik sağlayacaktır.

- Üye Kodlarının Güncellenmesi: Üyelerin mevcut kodları, belirlenen ortak NACE koduna uygun hale getirilmelidir. Bu süreçte üyelerin bilgilendirilmesi ve işbirliği sağlanması önemlidir.
- İletişim ve Eğitim: Üyelerin stratejiyi anlamaları ve uygulamaları için etkili bir iletişim ve eğitim süreci başlatılmalıdır. Bu, stratejinin başarıya ulaşmasında kritik bir faktördür.
- İzleme ve Değerlendirme: Stratejinin etkinliğini izlemek için belirlenen performans göstergeleri belirlenmeli ve düzenli olarak izlenmelidir. Bu, süreçteki zorlukların ve başarıların belirlenmesine yardımcı olacaktır.

Ölçüm Kriterleri:
Aşağıda, stratejinin başarısını ölçmek için belirlenen kriterler yer almaktadır:

- NACE Koduna Uygunluk Oranı: Üyelerin NACE koduna uygunluğu, belirlenen kriterlere göre değerlendirilmelidir. Bu oran, stratejinin başarısını gösteren önemli bir gösterge olacaktır.
- Üye Kodlarının Güncellenme Hızı: Üye kodlarının belirlenen NACE koduna geçirilme hızı, stratejinin hızlı bir şekilde uygulanıp uygulanmadığını gösterir.
- İletişim ve Eğitim Etkinliği: Üyeler arasında gerçekleştirilen iletişim ve eğitim programlarının etkinliği, stratejinin anlaşılması ve uygulanması üzerinde etkili olacaktır.

**Genel Değerlendirme:**
Bu amaç altındaki hedefler, derneğin sürdürülebilir finansal kaynaklar elde etmesini, faaliyet alanını genişletmesini ve hizmetlerini daha görünür kılmasını amaçlar. Ölçüm kriterlerinin düzenli olarak izlenmesi, derneğin başarılarını değerlendirmek ve stratejik yönlendirmelerde bulunmak için önemlidir.

| *AMAÇ 4: Bireylerin sosyal ve ekonomik hayata dâhil olmalarını sağlayarak geçim kaynaklarına erişimini desteklemek ve istihdam edilebilirlik düzeylerini arttırmak.* | |
|---|---|
| A4.H1 | Bireylerin kariyer planlamaları için piyasa ihtiyaçları doğrultusunda danışmanlık desteği ve beceri geliştirme eğitimleri sağlanarak işgücü piyasasına katılımı arttırmak. |
| A4.H2 | Bireylerin girişimcilik alanında bilinçlendirilmesi, sosyal girişimcilik modelinin özendirilmesi ve kayıt dışı girişimcilerin kayıt altına alınması adına politika ve teşvik programları geliştirmek. |
| A4.H3 | Tüm Üyelerin CV'lerinin Çıkartılması Uzmanlık Alanlarının Belirlenmesi |

## Amaç 4 - Bireylerin Sosyal ve Ekonomik Hayata Dâhil Olmalarını Desteklemek ve İstihdam Edilebilirlik Düzeylerini Artırmak

### A4.H1 - Kariyer Planlaması ve Beceri Geliştirme Eğitimleri:

Analiz: TETSED, bireylerin işgücü piyasasına katılımını artırmak için kariyer planlaması ve beceri geliştirme eğitimleri sağlayabilmektedir. Bu, bireylerin istihdam edilebilirlik düzeylerini artırarak sosyal ve ekonomik hayata daha etkin bir şekilde katılmalarına yardımcı olabilmektedir.

Ölçüm Kriterleri: Katılımcı sayısı, sağlanan eğitimlerin kalitesi, eğitimlere katılan bireylerin istihdam durumu.

### A4.H2 - Girişimcilik ve Sosyal Girişimcilik Teşvik Programları:

Analiz: TETSED, bireyleri girişimcilik konusunda bilinçlendirmek, sosyal girişimcilik modelini özendirmek ve kayıt dışı girişimcileri kayıt altına almak adına politika ve teşvik programları geliştirebilmektedir. Bu, bireylerin kendi işlerini kurmalarına ve ekonomik bağımsızlıklarını artırmalarına katkı sağlar.

Ölçüm Kriterleri: Geliştirilen politika ve teşvik programlarının sayısı, başvurulan programların etkisi, girişimcilerin kayıt altına alınma oranı.

A4.H3 Tüm Üyelerin CV'lerinin Çıkartılması Uzmanlık Alanlarının Belirlenmesi

TETSED, A4.H3 stratejisi çerçevesinde, üyelerinin profesyonel özgeçmişlerini (CV) toplama ve her bir üyenin uzmanlık alanlarını belirleme hedefini koymuştur. Bu strateji, üyeler arası işbirliğini güçlendirmeyi ve derneğin insan kaynaklarını daha etkin kullanmayı amaçlamaktadır.

Analiz: A4.H3 stratejisinin analizi aşağıdaki başlıklar altında gerçekleştirilmiştir:

- CV Toplama Süreci: Üyelerden CV'lerin toplanma yöntemi ve süreci değerlendirilir. Bu sürecin etkinliği, veri toplama araçları ve üyelerin katılım oranları incelenir.

- Uzmanlık Alanlarının Sınıflandırılması: Toplanan CV'lerdeki bilgilerin analizi ve üyelerin uzmanlık alanlarının sınıflandırılması. Bu aşama, derneğin kaynaklarını daha hedef odaklı kullanmasına olanak tanır.

- Veri Yönetimi ve Gizlilik: Toplanan kişisel ve profesyonel verilerin yönetimi ve saklanmasıyla ilgili gizlilik politikalarının incelenmesi. Üyelerin veri gizliliği konusunda bilgilendirilmesi ve rıza süreçlerinin değerlendirilmesi.

Ölçüm Kriterleri: Stratejinin etkinliğini değerlendirmek için belirlenen ölçüm kriterleri şunlardır:

- Katılım Oranı: Üyelerin CV gönderme sürecine katılım oranları.

- Veri Kalitesi ve Kapsamı: Toplanan CV'lerin detay seviyesi ve kapsamı.

- Uzmanlık Alanlarına Göre Dağılım: Üyelerin uzmanlık alanlarına göre dağılımı ve bu alanların dernek faaliyetlerine entegrasyon potansiyeli.

- A4.H3 stratejisinin üyelerin profesyonel yeteneklerini ve uzmanlık alanlarını anlamada etkili bir araç olduğunu göstermektedir. İlk sonuçlara göre, CV toplama sürecinin etkinliği ve üyelerin bu sürece katılımı, veri kalitesi ve kapsamı gibi unsurlar önemlidir. Ayrıca, veri yönetimi ve gizlilik politikalarının dikkatle ele alınması gerekmektedir. Bu strateji, üyelerin beceri ve deneyimlerini dernek faaliyetlerine daha doğrudan katkıda bulunacak şekilde yönlendirebilmektedir.

**Genel Değerlendirme:**

Bu amaç altındaki hedefler, derneğin bireyleri sosyal ve ekonomik hayata dâhil etmeyi, istihdam edilebilirlik düzeylerini artırmayı ve girişimciliği teşvik etmeyi amaçlar. Ölçüm kriterlerinin düzenli olarak izlenmesi, derneğin bu hedeflere ne kadar etkili bir şekilde ulaştığını değerlendirmek için önemlidir.

| *AMAÇ 5: TETSED, üyelerine ve sektöre mesleki yaşamı ve sosyal hayatı, destekleyici ve rehberlik edici hizmetleri sağlayarak kendi kendilerine yetebilme becerileri kazandırmak.* | |
|---|---|
| A5.H1 | Hizmet sunumuna katılımcı mekanizmalarla kapsayıcılığı sağlayarak yön vermek ve hizmet memnuniyet oranını arttırmak. |
| A5.H2 | Üyelerin kendilerine sunulan kamusal, özel ve sivil hak ve hizmetlere erişimini kolaylaştırmak. |
| A5.H3 | TETSED, üyelerine hukuki ve mesleki danışmanlık hizmetlerine erişimini kolaylaştırmak. |
| A5.H4 | WEB Sayfasının Güncellenmesi. Sayfanın aktif haftalık duyurularla kullanımının arttırılması |
| A5.H5 | Sosyal Medyanın Aktif Kullanılması, Sosyal medya takibinin arttırılması |
| A5.H6 | YOUTUBE Sayfasının Aktifleştirmesi |

**Amaç 5 - TETSED, Üyelerine ve Sektöre Mesleki Yaşamı ve Sosyal Hayatı Destekleyici ve Rehberlik Edici Hizmetler Sağlayarak Kendi Kendilerine Yetebilme Becerileri Kazandırmak**

**A5.H1 - Kapsayıcılığı Sağlayarak Hizmet Memnuniyetini Artırmak:**

Analiz: TETSED, hizmet sunumunda katılımcı mekanizmalarla kapsayıcılık sağlayarak, üyelerin mesleki yaşamları ve sosyal hayatlarına daha etkin bir şekilde katılmalarını destekleyebilmektedir. Bu, hizmet memnuniyetini artırabilir ve üyelerin kendi kendilerine yetebilme becerilerini güçlendirebilmektedir.

Ölçüm Kriterleri: Kapsayıcılık mekanizmalarının kullanım sıklığı, katılımcı memnuniyeti anket sonuçları, hizmetlere aktif katılım oranları.

**A5.H2 - Hak ve Hizmetlere Erişimi Kolaylaştırmak:**

Analiz: TETSED, üyelerin kamusal, özel ve sivil hak ve hizmetlere erişimini kolaylaştırarak, mesleki yaşamlarını destekleyebilmektedir. Bu, üyelerin haklarını daha etkin bir şekilde kullanmalarına yardımcı olabilmektedir.

Ölçüm Kriterleri: Sağlanan hizmetlerin sayısı, erişilen hak ve hizmetlerin çeşitliliği, üyelerin hizmetlere olan erişimindeki iyileştirmeler.

**A5.H3 - Hukuki ve Mesleki Danışmanlık Hizmetlerine Erişimi Kolaylaştırmak:**

Analiz: TETSED, üyelerine hukuki ve mesleki danışmanlık hizmetlerine erişimi kolaylaştırarak, mesleki gelişimlerine ve güvenliklerine katkıda

bulunabilmektedir. Bu, üyelerin kendi kendilerine yetebilme becerilerini artırabilmektedir.

Ölçüm Kriterleri: Sağlanan hukuki ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin sayısı, hizmetlere erişim süreçlerindeki iyileştirmeler, üyelerin hizmetlerden elde ettikleri fayda.

### A5.H4 WEB Sayfasının Güncellenmesi

**Sayfanın aktif haftalık duyurularla kullanımının arttırılması**

Derneğin A5.H4 stratejisi, web sayfasının güncellenmesi ve haftalık aktif duyurular yoluyla sayfanın kullanımının artırılmasına odaklanmaktadır. Bu strateji, derneğin online varlığını güçlendirme ve üyelerle etkileşimi artırma hedefini desteklemektedir.

Analiz: A5.H4 stratejisinin analizi aşağıda belirtilen başlıklar altında gerçekleştirilmiştir:

- Web Sayfasının Mevcut Durumu: Web sayfasının mevcut tasarımı, içeriği ve kullanıcı deneyimi analiz edilmiştir. Sayfanın güncelliği, kullanıcı dostu olup olmadığı ve içeriğinin relevansı değerlendirilmelidir.

- Haftalık Duyuruların Planlanması: Haftalık duyuruların planlanması ve içeriğinin belirlenmesi önemlidir. Bu duyuruların üyeler için ilgi çekici ve değerli bilgiler içermesi gerekmektedir.

- Erişilebilirlik ve SEO Uygulamaları: Web sayfasının arama motorları tarafından kolayca bulunabilir olması için SEO (Arama Motoru Optimizasyonu) uygulamalarının gözden geçirilmesi gerekmektedir.

- Kullanıcı Etkileşimi ve Geri Bildirim: Sayfanın kullanıcı etkileşimini artırmak için hangi yöntemlerin kullanıldığı ve kullanıcı geri bildirimlerinin nasıl toplandığı incelenmelidir.

Ölçüm Kriterleri: Aşağıda, stratejinin başarısını ölçmek için belirlenen kriterler yer almaktadır:

- Web Sayfası Ziyaret Sayıları: Web sayfasının ziyaret sayılarında bir artış olup olmadığı izlenmelidir.

- Kullanıcı Etkileşimi: Sayfa üzerindeki kullanıcı etkileşimi, yorumlar, form doldurma oranları gibi metrikler değerlendirilmelidir.

- SEO Performansı: Sayfanın SEO performansı, anahtar kelime sıralamaları ve organik trafik artışı gözlemlenmelidir.

- İlk sonuçlara göre, sayfanın tasarımı ve içeriği güncellenmeli, haftalık duyurular daha etkili bir şekilde planlanmalıdır. Ayrıca, sayfanın SEO performansının ve kullanıcı etkileşiminin artırılması için gerekli adımlar atılmalıdır. Bu önerilere dikkat edilmesi, derneğin online varlığını güçlendirecek ve üyelerle daha etkili bir etkileşim sağlayacaktır.

## A5.H5 Sosyal Medyanın Aktif Kullanılması

### Sosyal medya takibinin arttırılması

TETSED, A5.H5 stratejisi kapsamında sosyal medyanın daha aktif bir şekilde kullanılmasını ve sosyal medya takibinin arttırılmasını hedeflemektedir. Bu strateji, derneğin sosyal medya platformları aracılığıyla daha geniş bir kitleye ulaşma ve etkileşimi artırma amacını taşımaktadır.

Analiz: A5.H5 stratejisinin analizi aşağıda belirtilen başlıklar altında gerçekleştirilmiştir:

- Sosyal Medya Hesaplarının Durumu: Derneğin sosyal medya hesapları incelenmiş ve mevcut durum değerlendirilmiştir. Profil fotoğrafları, kapak fotoğrafları, biyografiler ve diğer temel bilgiler gözden geçirilmiştir.

- İçerik Stratejisi: TETSED, sosyal medyada paylaşılan içerikler için bir strateji belirlemiş midir? Hedef kitleye uygun, ilgi çekici ve etkileşimi artırıcı içeriklerin paylaşılması önemlidir.

- Sosyal Medya Takibi ve Analizi: Sosyal medya takibinin nasıl yapıldığı, hangi metriklerin izlendiği ve analizlerin ne ölçüde kullanıldığı incelenmelidir.

- Etkileşim ve Katılım: TETSED, sosyal medya üzerindeki takipçileriyle nasıl etkileşimde bulunuyor? Yorumlara, önerilere ve mesajlara nasıl yanıt veriliyor? Katılım oranları ve etkileşim metrikleri değerlendirilmelidir.

Ölçüm Kriterleri: Aşağıda, stratejinin başarısını ölçmek için belirlenen kriterler yer almaktadır:

- Takipçi Artışı: Sosyal medya hesaplarında gerçekleşen takipçi artışı izlenmelidir.

- Etkileşim Oranları: Paylaşımlara yapılan beğeni, yorum ve paylaşımların oranları değerlendirilmelidir.

- Takipçi Demografisi: Takipçilerin demografik özellikleri analiz edilmeli ve hedef kitleye ne kadar uygun oldukları belirlenmelidir.

- Sosyal medya hesaplarının aktif kullanımı ve takibin artırılması konusunda belirli adımlar atılması gerekmektedir. İlk sonuçlara göre, içerik stratejisinin güçlendirilmesi, takipçi artışının sürdürülmesi ve etkileşim oranlarının yükseltilmesi önemlidir. Ayrıca, sosyal medya analiz araçlarının daha etkin bir şekilde kullanılması ve takipçi demografisine odaklanılması, stratejinin başarısını daha iyi ölçmek için önemlidir. Bu önerilere dikkat edilmesi, derneğin sosyal medya platformlarında daha etkili bir varlık göstermesine ve toplulukla daha güçlü bir etkileşim kurmasına katkı sağlayacaktır.

### A5.H6 YOUTUBE Sayfasının Aktifleştirmesi

TETSED, A5.H6 stratejisi kapsamında YOUTube sayfasının aktifleştirilmesini hedeflemektedir. Bu yaklaşım, video içerikler aracılığıyla hedef kitleye ulaşma ve dernek faaliyetlerini daha geniş bir kitleye tanıtma amacını taşımaktadır.

Analiz: A5.H6 stratejisinin analizi, aşağıda belirtilen başlıklar altında gerçekleştirilmiştir:

- Mevcut YouTube Sayfası Durumu: Derneğin mevcut YouTube sayfasının tasarımı, içeriği ve abone sayısı değerlendirilmiştir. Kanalın profesyonel görünümü, açıklama bölümleri ve var olan içeriklerin kalitesi incelenmiştir.

- İçerik Stratejisi: YouTube için hazırlanacak içeriklerin türü, sıklığı ve kalitesi belirlenmelidir. Eğitici videolar, etkinlik özetleri, röportajlar gibi farklı içerik türlerinin planlanması önemlidir.

- Etkileşim ve Takipçi Artışı: Videolara yapılan yorumlar, beğeni sayıları ve abone artışı gibi etkileşim metrikleri değerlendirilmelidir.

- SEO ve Tanıtım Stratejisi: Videoların arama motorlarında görünürlüğünü artırmak için SEO teknikleri ve tanıtım stratejileri uygulanmalıdır.

Ölçüm Kriterleri: Stratejinin başarısını ölçmek için belirlenen kriterler şunlardır:

- Abone Sayısı ve Görüntülenme Oranları: Kanalın abone sayısı ve videoların görüntülenme sayıları izlenmelidir.

- Etkileşim Metrikleri: Videolara yapılan yorum ve beğeni sayıları değerlendirilmelidir.

- Video İçeriklerinin Etkisi: Video içeriklerinin izleyici üzerindeki etkisi, geri bildirimler ve yorumlar aracılığıyla analiz edilmelidir.

Bu analiz, A5.H6 stratejisinin YouTube sayfasının etkin bir şekilde kullanılması ve içerik stratejisinin güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. İlk sonuçlara göre, kanal tasarımının güncellenmesi, düzenli ve kaliteli içerik üretimi ve SEO ile tanıtım stratejilerinin uygulanması önemlidir. Ayrıca, videoların etkileşimini artırmak için yaratıcı ve hedef kitleye hitap eden içeriklerin planlanması önerilir. Bu önerilere dikkat edilerek, derneğin YouTube platformunda daha etkili bir varlık göstermesi ve hedef kitlesiyle daha güçlü bir etkileşim kurması sağlanabilmektedir.

**Genel Değerlendirme:**

Bu amaç altındaki hedefler, derneğin üyelerine mesleki yaşamı ve sosyal hayatı destekleyici hizmetler sunarak kendi kendilerine yetebilme becerilerini artırmayı amaçlar. Ölçüm kriterlerinin düzenli olarak izlenmesi, derneğin bu hedeflere etkili bir şekilde ulaşıp ulaşmadığını değerlendirmek için önemlidir.

| | |
|---|---|
| *AMAÇ 6: Üyelerin kamusal, özel ve sivil alanda karşılaştıkları mevzuata uyum, standartlara uyum, kalite ve yeterlilik belgelendirmeleri, proje finansman ve teknik desteklerine çözümler üretmek; çözüm mekanizmalarına erişimlerini arttırmak.* | |
| A6.H1 | Kapsamlı, verimli, etkin ve sürdürülebilir bir danışmanlık hizmeti sunmak adına ölçme değerlendirme ve ihtiyaç analizi faaliyetlerini yürütmek; Sektöre ve üyelere yönelik hizmetlerini yapılandırmak. |
| A6.H2 | Üyelerin, sektör girişimci, yatırımcı ve çalışanlarının hizmet ve desteklere erişim için istenilen koşullara ulaşmasını temin eden destekler sunmak.. |
| A6.H3 | Üyelerin tümünün kullanımına sunulan danışmanlık, teknik ve fiziki destek, mekan, tesis gibi olanakları ortaya çıkarmak. |
| A6.H4 | TETSED Akademi'nin kurulması ve aşağıdaki eylemleri aktif olarak gerçekleştirmesinin sağlanması:<br>•MYK Süreci (Mesleki Yeterlilik Kurumu) ile eğitim içeriği konusunda işbirliği yapılması,<br>•Yazılım (Şirketlerin Finansal Akışının Sisteme Entegrasyonu) alanının geliştirilmesi, üyelerin yararlanacağı yazılımların belirlenmesi ve bunlara yönelik eğitim içerikleri ile eğitim çalışmalarının hazırlanması,<br>•Tüm Üyelerin ve Freelance Teknisyenlerin (TETSED Akademi Eğitimi İle) Sertifikalandırılması<br>•Akademi Sertifika Programı-Kısa Kurslar, Profesyonel Eğitmen Atanması çalışmalarının gerçekleştirilmesi,<br>•Türkçe Yayınlar- (Kitap, Dijital Vb) çıkarılması. Sektördeki girişimciler, iş insanları ve sektör çalışanlarına yönelik teorik ve pratik rehber kitaplar hazırlanması. Bu konuyla ilgili uzman kişi ve kuruluşlarla işbirliği yapılması.<br>• TETSED Akademi, Uluslararası İş Birlikleri geliştirilmesi |

## Amaç 6 – Üyelerin Kamusal, Özel ve Sivil Alanda Karşılaştıkları Mevzuata Uyum, Standartlara Uyum, Kalite ve Yeterlilik Belgelendirmeleri, Proje Finansmanı ve Teknik Desteklere Çözümler Üretmek; Çözüm Mekanizmalarına Erişimlerini Arttırmak

### A6.H1 – Danışmanlık Hizmetleri ve Yapılandırma:

Analiz: TETSED, kapsamlı, verimli, etkin ve sürdürülebilir danışmanlık hizmetleri sunarak, üyelerin kamusal, özel ve sivil alandaki mevzuata uyum, standartlara uyum, kalite ve yeterlilik belgelendirmeleri konusundaki ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir. Bu faaliyet, sektöre ve üyelere yönelik hizmetlerin daha etkin bir şekilde yapılandırılmasına yardımcı olabilmektedir.

Ölçüm Kriterleri: Gerçekleştirilen ölçme değerlendirme faaliyetleri,

sağlanan danışmanlık hizmetlerinin kapsamı ve etkisi, üyelerin bu hizmetlere katılım oranları.

### A6.H2 - Destekler Sunma ve Erişim Koşulları:

Analiz: TETSED, üyelerin sektör girişimci, yatırımcı ve çalışanlarının hizmet ve desteklere erişimi için istenilen koşullara ulaşmalarını temin eden destekler sunarak, sektördeki aktörlerin kapasitesini artırabilmektedir. Bu, üyelerin projelerine finansman ve teknik destek sağlamada etkin bir rol üstlenebilmektedir.

Ölçüm Kriterleri: Sağlanan desteklerin çeşitliliği, üyelerin desteklere başvuru ve erişim süreçlerindeki iyileştirmeler, desteklerin sektöre olan etkisi.

### A6.H3 - Danışmanlık, Teknik ve Fiziki Destek Olanakları:

Analiz: TETSED, üyelerin kullanımına sunulan danışmanlık, teknik ve fiziki destek, mekan, tesis gibi olanakları ortaya çıkararak, çözüm mekanizmalarına erişimlerini artırabilmektedir. Bu, sektördeki paydaşların bir araya gelmelerini sağlayabilir ve ortak projelerin geliştirilmesine olanak tanıyabilmektedir.

Ölçüm Kriterleri: Sağlanan destek olanaklarının sayısı ve çeşitliliği, üyelerin bu olanaklardan yararlanma oranları, gerçekleştirilen ortak projelerin sayısı.

### A6.H4 TETSED Akademi'nin kurulması ve aşağıdaki eylemleri aktif olarak gerçekleştirmesinin sağlanması:

TETSED, A6.H4 stratejisi çerçevesinde TETSED Akademi'nin kurulması ve çeşitli eylemlerin aktif bir şekilde gerçekleştirilmesini hedeflemektedir. Bu strateji, derneğin eğitim alanında etkin bir rol oynamasını, üyelerine mesleki gelişim fırsatları sunmasını ve sektördeki yazılım gelişimine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

A6.H4 stratejisinin analizi, aşağıda belirtilen başlıklar altında gerçekleştirilmiştir:

#### MYK Süreci ve İşbirliği

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ile yapılan işbirliği süreci incelenmiş, eğitim içeriği konusundaki gelişmeler değerlendirilmiştir.

#### Yazılım Alanının Geliştirilmesi

Yazılım alanında gelişmeler ve şirketlerin finansal akışının sistem entegrasyonu üzerine yapılan çalışmalar değerlendirilmiş ve üyelerin faydalanacağı yazılımlar belirlenmiştir.

**Sertifikalandırma Süreci**

Tüm üyelerin ve freelance teknisyenlerin sertifikalandırılma süreci analiz edilmiş, bu süreçle ilgili eğitim içerikleri ve çalışmalar değerlendirilmiştir.

**Akademi Sertifika Programları ve Kısa Kurslar**

Akademi tarafından sunulan sertifika programları ve kısa kurslar incelenmiş, profesyonel eğitmen atanması süreci gözden geçirilmiştir.

**Türkçe Yayınlar ve İşbirlikleri**

Türkçe yayınların çıkarılması, sektördeki rehber kitapların hazırlanması ve uzman kişi/kuruluşlarla yapılan işbirlikleri değerlendirilmiştir.

**Uluslararası İş Birlikleri**

TETSED Akademi'nin uluslararası iş birlikleri kapsamında gerçekleştirdiği faaliyetler analiz edilmiş ve geliştirilebilecek alanlar belirlenmiştir.

Ölçüm Kriterleri: Stratejinin başarısını değerlendirmek için belirlenen ölçüm kriterleri şunlardır:

- MYK işbirliği kapsamında oluşturulan eğitim içeriği ve programların etkinliği.
- Yazılım geliştirme süreçlerindeki ilerlemeler ve üyelerin kullanımına sunulan yazılımların başarısı.
- Sertifikalandırma sürecine katılım oranları ve başarıları.
- Akademi tarafından düzenlenen sertifika programları ve kısa kursların katılım düzeyi ve etkisi.
- Türkçe yayınların sayısı ve içerik kalitesi.
- Uluslararası iş birliklerinin sayısı ve etkisi.
- TETSED, A6.H4 stratejisinin TETSED Akademi'nin kurulması ve çeşitli eylemlerle güçlendirilmesi konusunda önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Ancak, stratejinin daha da etkili hale getirilmesi için şu öneriler göz önünde bulundurulabilir:
- Eğitim içeriği, yazılım geliştirme ve sertifikalandırma süreçlerinin üyelerin ihtiyaçlarına daha fazla odaklanması.
- Akademi tarafından düzenlenen etkinliklerin tanıtımının

artırılması ve katılımın teşvik edilmesi.

- Türkçe yayınların çeşitlendirilmesi ve sektördeki güncel konulara odaklanması.

- Uluslararası iş birliklerinin sayısının artırılması ve daha geniş bir coğrafyada etkileşim sağlanması.

**Genel Değerlendirme:**

Bu amaç altındaki hedefler, derneğin üyelerin sektöre uyum, standartlara uyum, belgelendirmeler ve çözüm mekanizmalarına erişim konularında ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlar. Ölçüm kriterlerinin düzenli olarak izlenmesi, derneğin bu hedeflere etkili bir şekilde ulaşıp ulaşmadığını değerlendirmek için önemlidir.

| | |
|---|---|
| *AMAÇ 7: Üyelerin uluslararası ve ulusal pazarlara erişimini kolaylaştıran; mevzuat ve standart değişimlerine, belgelendirme süreçlerine adapte olmalarını sağlamak ve sosyal uyumlarını desteklemek amacıyla, ulusal ve uluslararası işbirlikleri ile nitelikli eğitim, mentorluk gibi hizmetler ortaya çıkarmak.* | |
| A7.H1 | Mesleğe giriş, mesleğe kabul, mesleki kurallara uyumu denetleme ve benzeri meslek örgütü standartlarında derneği yetkili otorite durumuna getirecek yatırım ve işlemleri gerçekleştirmek. |
| A7.H2 | Başta Mesleki Yeterlilikler Kurumu mevzuatı olmak üzere derneğin kamu otoriteleri karşısında muhatap alınmasını sağlayacak işlem ve girişimleri gerçekleştirmek. |
| A7.H3 | Eğitim ve mentörlük çalışmaları konusunda derneği ulusal alanda yetkili otorite durumuna getirmek. |
| A7.H4 | Bologna süreci, Diplomaların tanınırlığı gibi uluslararası gerekliliklere yönelik yurt içi ve yurt dışı akreditasyon süreçlerine destek veren projeler hazırlamak. |
| A7.H5 | Atölye, seminer, gezi vb. sosyal uyum etkinlikleriyle sektörün ve TETSED, üyelerinin bilgi paylaşımı temelli dayanışmasını sağlamak. |

## Amaç 7 – Ulusal ve Uluslararası İşbirlikleri ile Nitelikli Eğitim, Mentorluk Gibi Hizmetler Ortaya Çıkarmak

### A7.H1 – Mesleğe Giriş ve Mesleki Kurallara Uyum Denetimi:

Analiz: TETSED, mesleğe giriş, kabul ve kurallara uyumu denetleme gibi işlemleri gerçekleştirerek, sektörde standartları belirlemeye ve mesleki uyumu sağlamaya yönelik önemli adımlar atabilmektedir. Bu, derneği sektörde yetkili bir otorite durumuna getirme potansiyeline sahiptir.

Ölçüm Kriterleri: Gerçekleştirilen denetim ve uyum süreçleri, sektördeki standartların belirlenmesine katılım, derneğin yetkili otorite olarak tanınırlığı.

### A7.H2 – Kamu Otoriteleri ile Muhatap Alınmasını Sağlayacak İşlemler:

Analiz: TETSED, kamu otoriteleri karşısında muhatap alınmasını sağlayacak işlemleri gerçekleştirerek, sektördeki değişimlere etkin bir şekilde adapte olabilir ve sektörün gelişimine katkıda bulunabilmektedir.

Ölçüm Kriterleri: Kamu otoriteleri ile yapılan işbirlikleri, sektördeki mevzuat ve standart değişikliklerine adaptasyon süreci.

### A7.H3 – Ulusal Alanda Yetkili Otorite Durumuna Getirme:

Analiz: TETSED, eğitim ve mentörlük alanındaki çalışmalarıyla ulusal alanda yetkili otorite durumuna gelebilmektedir. Bu, sektörde nitelikli eğitim ve mentorluk hizmetlerinin standartlarını belirleyip yönlendirmelerini sağlayabilmektedir.

Ölçüm Kriterleri: Ulusal alanda yapılan eğitim ve mentörlük çalışmalarının etkisi, derneğin bu alanda tanınırlığı.

### A7.H4 - Uluslararası Akreditasyon Süreçlerine Destek Projeler:

Analiz: TETSED, Bologna süreci gibi uluslararası gerekliliklere yönelik projelerle sektörün uluslararası standartlara uyumunu destekleyebilmektedir. Bu, üyelerin uluslararası pazarlara erişimini kolaylaştırabilmektedir.

Ölçüm Kriterleri: Gerçekleştirilen destek projelerinin sayısı, üyelerin uluslararası akreditasyon süreçlerine katılım oranları.

### A7.H5 - Bilgi Paylaşımı Temelli Dayanışma Etkinlikleri:

Analiz: TETSED, atölye, seminer, gezi gibi etkinliklerle sektörün bilgi paylaşımını teşvik edebilir ve üyeler arasında dayanışmayı artırabilmektedir. Bu, sosyal uyumu destekler.

Ölçüm Kriterleri: Gerçekleştirilen etkinliklerin sayısı, etkinliklere katılım oranları, üyeler arası bilgi paylaşımı.

### Genel Değerlendirme:

Amaç 7, derneğin ulusal ve uluslararası alanda etkin bir oyuncu olmasını sağlamak için önemli stratejiler içerir. Ölçüm kriterlerinin düzenli olarak izlenmesi, derneğin bu hedeflere etkili bir şekilde ulaşıp ulaşmadığını değerlendirmek için önemlidir.

TETSED

# KURUMSAL GELİŞİM ve ORGANİZASYON YAPISI

STRATEJİK PLAN
2024

## IX. KURUMSAL TARİHÇE

TETSED, 2014'de Etkinlik teknolojilerinin etkinleştirilmesi ve geliştirilmesini sağlamak ve bu konuda çalışmalar yapan kişi ve kuruluşlara destek vermek amacıyla sektörde faaliyet gösteren firmalara ve sektör çalışanlarına, girişimci ve yatırımcılarına yönelik kurulmuştur.

TETSED, Etkinlik teknolojileri sektöründe mesleki standartların oluşturulması, resmi kurumlar karşısında sektörün temsil edilmesi, sektörü ilgilendiren mevzuat, uygulama ve standartlara yönelik gelişmelerin takip edilmesi, üyeleri arasında mesleki işbirliği ve dayanışmanın güçlendirilmesi başta olmak üzere sektörel hedeflerin gerçekleştirilmesine odaklanan çalışmalar gerçekleştirmek amacıyla kurulmuştur.

Etkinlik teknolojileri sektörü ülkemizde yarım asırı aşan bir geçmişe sahiptir. Bu süre içinde sektörde ikinci ve üçüncü kuşak girişimci, firma ve çalışan profili oluşmuş durumda olmasına rağmen bu sektörel kitleyi temsile den bir organizasyon kurumsallaşması gerçekleşmemiştir. Diğer yandan sektörü doğrudan ilgilendiren mesleki kuruluş da ortaya çıkmamıştır. TETSED, yapısal olarak alandaki boşluğu doldurmaya çalışmak için ortaya çıkarılmıştır.

| | | | |
|---|---|---|---|
| Mesleki standartların oluşturulması | Sektörün Resmi Makamlar Karşısında Temsili | Sektörün Ortak Kararlar Alabilmesi | Firmalar Arası İşbirliği ve |
| Sektörel Sorunların Çözülmesi | Sektörün Kapasitesinin Güçlendirilmesi | Sektörel Standartların Geliştirilmesi | Nitelikli İşgücü İhtiyacının |
| Sektör Çalışanlarının Eğitim İhtiyaçları | Mesleki sertifikasyon / Belgelendirme | +500 Üye Firma Koşulu – Meslek Odası Olma | |

TETSED, kuruluşundan itibaren öncelikli hedeflerine yönelik olarak faaliyetler gerçekleştirmiştir. Yıllara göre bakıldığında faaliyetlerin sayısı ve kapsamında artışlar görülmektedir.

| Etkinlik | Yıl | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2018 - 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Olağan Genel Kurul Toplantısı | 2 | 1 | | 1 | | |
| TETSED Buluşması | 3 | | | 1 | | |
| Ace Of M.I.C.E Fuarı | 2 | 1 | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| TETSED İftar Yemeği | 2 | | | 1 | | |
| Ödül Töreni | 1 | | | | | |
| Sektörel Değerlendirme Toplantısı | 1 | 3 | | | | |
| Zoom Konferans | | 3 | | | | |
| İnstagram Canlı Yayın | | 2 | | | | |
| M.I.C.E. Panel | | 1 | | | | |
| Eğitim Semineri | | | | 1 | | |
| Sosyal Sorumluluk Projesi | | | | 1 | | |
| Yurt Dışı İş Gezisi | | | | 1 | | |
| Seminer | | | | 1 | | |
| Basın Toplantısı | | 1 | | | | |
| Çalıştay | | | | 1 | | |
| Kamu Kurum Ziyaret | | 2 | | | | |
| İşbirliği Toplantısı | | | | 1 | | |

Faaliyetlerin gerçekleştirilmesi sürecinde TETSED, iç ve dış ilişkilere önem veren bir yaklaşım sergilemiştir. Derneğin üyelerinin oluşturduğu iç yapısında, bilgi ve tecrübe paylaşımı yapabilecek üyelerden diğer üyelerin yararlanmasına yönelik iç faaliyetler yanında, dernek üyelerine bilgi ve tecrübe aktarabilecek uzmanların üyelerle buluşmasını sağlayan etkinliklere de yer verilmiştir. Bunların yanında üyeler arası iletişim ve işbirliğini geliştirecek faaliyetlere de yer verilmeye çalışılmıştır.

| Etkinlik | Yıl | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Söyleşi | | 2 | | 3 | | |
| Tanışma Kahvaltısı | 1 | 2 | | 1 | | |
| Ödül Töreni | 1 | 1 | | | | |
| Piknik - Gezi | | | | | | |
| Fuar Katılımı | 2 | 2 | | 2 | | |
| Kültürel Etkinlik | 1 | 3 | | 2 | | |
| Sportif Etkinlik | | | | | | |
| Diğer | | | | | | |

TETSED, başta mesleki yeterlilikler programı ile ilgili çalışmaları olmak üzere sektöre, üyelerine yönelik kurumsallaşma çalışmalarına yönelik olarak kamu kurumlarına ziyaretler düzenlemiştir. Bu ziyaretlerde resmi kurum yönetici ve uzmanlarıyla sektörün sorunları ve sektörel beklentilerle ilgili talepler ilgili otoritelere sunulmuştur.

| Etkinlik | Yıl | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| İl Müdürlükleri | 2 | 1 | | 2 | | |
| Kaymakamlıklar | | | | 2 | | |
| Valilikler | 1 | 2 | | 3 | | |
| Genel Müdürlükler | 1 | 2 | | 3 | | |
| Bakanlıklar | 2 | 3 | | 5 | | |
| Üst Birlikler | 1 | | | 1 | | |

TETSED, ülke ve dünya gündemiyle ilgili olarak sanat, kültür, insan hakları, afet, iklim değişikliği konularında üyelerinin kapasitesini geliştiren veya duyarlılıklarını yansıtan çalışmalar gerçekleştirmiştir.

| Etkinlik | Yıl | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Afete Hazırlık | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| Afetzedelerle Dayanışma | | | | 2 | 3 | |
| Koronavirüs Pandemi Etkinlikleri | | 1 | 3 | 2 | | |
| Dezavantajlı Gruplara Yardım | 1 | 1 | 3 | 2 | | |
| Eğitim–Kültür–Çevre Kampanyaları | 1 | 1 | | 1 | | |
| Diğer | | | | | | |

TETSED, üyelerine ve sektöre yönelik olarak sektörel – mesleki altyapının güçlendirilmesi amacıyla tesisler açma ve işletme projeleri çalışmalarını da sürdürmektedir. Bu tesislerden üyelerin mesleki eğitim, sanat, kültür, sosyal yaşam gibi konularda yararlanmaları sağlanmaya çalışılmaktadır.

| Etkinlik | Yıl | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| TETSED, Merkez Ofisi | | | | | 1 | 1 |
| Lokal | | | | | | |
| Eğitim Akademisi | | | | | | 1 |
| Sportif Tesis | | | | | | |
| Toplantı Merkezi | | | | | | 1 |
| Diğer | | | | | | |

TETSED, üyelerinin yararlanabileceği ağ çalışmalarına yönelik girişimlerde bulunmaktadır. Bu ağ çalışmalarında üyelerin temel tüketim, sağlık, eğitim, kültür ihtiyaçlarını indirimli karşılayabilecekleri firmalarla özel anlaşmalar yapılmaktadır.

| Etkinlik | Yıl | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Ulaşım - Kargo | 1 | | | | 2 | |
| Hava Ulaşımı | 1 | | | | 1 | |
| Kara – Deniz Ulaşımı | | | | | 2 | |
| Konaklama | 2 | | | | 3 | |
| Sigorta – Reasürans Hizmetleri | | | | | 2 | |
| Yeme - İçme | | | | | 3 | |
| Diğer | | | | | | |

TETSED, organizasyonel yapının güçlendirilmesi, kurumsallaşma, mali ve idari sürdürülebilirliğin sağlanması ve benzeri amaçlara yönelik olarak projeler geliştirmektedir.

| Etkinlik | Yıl | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Mesleki Eğitim | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | |
| Standartların Geliştirilmesi | | | | | 3 | |
| Pazarlara Erişim | | | | | 3 | |
| Mesleki Dayanışma | | | | | 3 | |
| Diğer | | | | | | |

TETSED, organizasyonel ve kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi amacıyla büyüme stratejisi oluşturmaya çalışmaktadır. Bu kapsamda meslek odasına dönüşüm koşullarından biri olan 500'den fazla üyeye sahip olma koşulunun sağlanması için yeni üye kazanım çalışmaları gerçekleştirilmektedir. Ayrıca TETSED'in ülke genelinde ve yurtdışında yaygınlaşabilmesi için farklı coğrafi bölge ve şehirlerde temsilcilik, şube açma girişimleri de devam etmektedir.

| Etkinlik | Yıl | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Marmara Bölgesi | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | |
| Batı Karadeniz Bölgesi | | | 1 | | | |
| Doğu Karadeniz Bölgesi | | 1 | | | | |
| Ege Bölgesi | | | 2 | | | |
| İç Anadolu Bölgesi | | | 2 | | | |
| Doğu Anadolu Bölgesi | | | | | 2 | |
| Akdeniz Bölgesi | | | | | | |
| Güneydoğu Anadolu | | | | | | |
| KKTC | | | | | | |
| Avrupa | | | | | | |
| Kafkasya - Asya | | | | | | |
| Diğer | | | | | | |

## Etkinlik Listesi (2017 – 2023)

| | |
|---|---|
| Olağan Genel Kurul Toplantısı – 15 Kasım 2017 | TETSED'in düzenlediği genel kurul toplantısı, TETSED, üyelerinin katılımıyla yapılan olağan bir toplandı. |
| TETSED Ankara Buluşması - 24 Ocak 2018: | Ankara'da bulunan üyelere ve sektördeki davetli firmalara yönelik TETSED tanıtım etkinliği olarak gerçekleşti. |
| Ace Of M.I.C.E Fuarı – 21/23 Şubat 2018: | İstanbul Kongre Merkezi'nde düzenlenen 5. Ace Of M.I.C.E. Exhibition By Turkish Airlines Fuarı'na katılım sağlandı. |
| TETSED İzmir Buluşması – 8 Mart 2018: | İzmir'de bulunan üyelere ve sektördeki davetli firmalara yönelik TETSED tanıtım etkinliği olarak düzenlendi. |
| TETSED İftar Yemeği – 25 Mayıs 2018: | Sektörde faaliyet gösteren firmalara ve üyelere yönelik iftar programı düzenlendi. |
| Sektörel Değerlendirme Toplantısı Sektör Buluşması 9 Ekim 2018: | İstanbul'da bulunan üyelere ve sektördeki davetli firmalara yönelik 13 teknoloji marka distribütörü tarafından sunum ve sektör buluşması gerçekleştirildi. |
| TETSED Anadolu Buluşması – 27 Kasım 2018: | Anadolu kentlerinde bulunan üyelere ve sektördeki davetli firmalara yönelik TETSED tanıtım etkinliği düzenlendi. |
| 2018 En İyiler Ödül Töreni - Engelsiz Yaşam Vakfı – 8 Ocak 2019: | Engelsiz Yaşam Vakfı iş birliğiyle düzenlenen ödül töreni, 2018'in en iyilerini ödüllendirdi. |
| Ace Of M.I.C.E Fuarı – 20/22 Şubat 2019: | İstanbul Kongre Merkezi'nde düzenlenen 6. Ace Of M.I.C.E. Exhibition By Turkish Airlines Fuarı'na katılım sağlandı. |
| TETSED İftar Yemeği – 21 Mayıs 2019: | Sektörde faaliyet gösteren firmalara ve üyelere yönelik iftar programı düzenlendi |
| Olağan Genel Kurul Toplantısı- 26 Kasım 2019: | TETSED'in düzenlediği olağan genel kurul toplantısı. |
| Ace Of MICE Fuarı - 22 Ocak 2020: | İstanbul Kongre Merkezi'nde düzenlenen 7. Ace Of M.I.C.E. Exhibition By Turkish Airlines Fuarı'na katılım sağlandı. |
| 2.Sektörel Değerlendirme Toplantısı – 11 Mart 2020: | Sektörel değerlendirme toplantısı, sektördeki gelişmelerin değerlendirildiği bir buluşma olarak düzenlendi. |
| TETSED Zoom Konferans Buluşması – 9 Mayıs 2020: | Zoom konferansında, toplantı sektöründe online toplantı, online çeviri ve çeviri stüdyosu konularında üyeler görüşlerini açıkladı. |
| TETSED Etkinlik Konuşması Zoom - 11 Mayıs 2020: | Zoom konferansında, etkinlik sektörüyle ilgili konuşmalar gerçekleştirildi. |
| Instagram Canlı Yayın – 24 / 25 / 26 Mayıs 2020: | Instagram üzerinden gerçekleştirilen canlı yayınlarda sektörle ilgili önemli konular paylaşıldı. |
| TETSED – Tktd Zoom Konferans – 2 Haziran 2020: | Zoom konferansında, Tktd ile iş birliği içinde toplantı sektörüne dair konular tartışıldı. |
| Instagram Canlı Yayın – 15 Haziran 2020: | Instagram üzerinden gerçekleştirilen canlı yayında sektöre ilişkin güncel konular paylaşıldı. |
| 16 Sivil Toplum Kuruluşu | Pandemi nedeniyle sektörün kazanımları ve talepleriyle |

| | |
|---|---|
| Basın Toplantısı – 11 Ağustos 2020: | ilgili bakanlıklarla yapılan görüşmelere dair basın toplantısı düzenlendi. |
| M.I.C.E. Panel 'Yeni Dönem Yeni Bakış' – 2 Eylül 2020: | TÜRSAB çatısı altında gerçekleştirilen "Biz Hazırız" temalı toplantıda sektöre dair yeni bakış açıları tartışıldı. |
| 16 TETSED, 1 Platform Temsilcileri TETSED Buluşma – 25 Eylül 2020: | 16 TETSED, ve 1 platformun temsilcileri olarak Hazine ve Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanı ve İstanbul Vergi Dairesi Başkanı ziyaret edildi. |
| 16 TETSED, 1 Platform Temsilcileri TETSED Buluşma – 1 Ekim 2020: | 16 TETSED, ve 1 platformun temsilcileri olarak İstanbul Vergi Dairesi Başkanı ve Strateji Müdürü ziyaret edildi. |
| İstanbul Valisi Makamında Ziyaret – 20 Ekim 2020: | İstanbul Valisi Sayın Ali Yerlikaya makamında ziyaret edildi. |
| **İstanbul Vali Yardımcısı Ziyaret – 11 Şubat | TETSED ve TÜROB Ortak Toplantısı - 5 Mart 2022: TETSED ve Türkiye Otelciler Birliği (TÜROB) arasında, sektörel işbirlikleri ve gelişmeleri tartışmak üzere bir toplantı düzenlendi. |
| TETSED ve THY İşbirliği Toplantısı - 12 Mart 2022: | Türk Hava Yolları (THY) ile TETSED arasında, sektörel işbirliklerini güçlendirmek amacıyla bir toplantı gerçekleştirildi. |
| TETSED Bölge Toplantısı Antalya - 20 Mart 2022: | Antalya'da, sektördeki firmalar ve TETSED üyeleri arasında işbirliğini ve iletişimi güçlendirmek için bir bölge toplantısı yapıldı. |
| 4. Olağan Genel Kurul Toplantısı - 15 Nisan 2022: | TETSED'in 4. Olağan Genel Kurulu, yıllık faaliyet raporlarının ve gelecek planlarının görüşüldüğü bir toplantı olarak düzenlendi. |
| TETSED İftar Yemeği - 5 Mayıs 2022: | Ramazan ayı dolayısıyla sektörde faaliyet gösteren firmalar ve üyelere yönelik olarak özel bir iftar yemeği organize edildi. |
| TETSED Eğitim Semineri - 22 Mayıs 2022: | Üyelerin ve sektör profesyonellerinin mesleki gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla bir eğitim semineri düzenlendi. |
| TETSED Sosyal Sorumluluk Projesi - 10 Haziran 2022: | Sektördeki sosyal sorumluluk bilincini artırmak amacıyla, TETSED tarafından bir sosyal sorumluluk projesi hayata geçirildi. |
| TETSED Yurt Dışı İş Gezisi - 24 Haziran 2022: | Sektörel uluslararası ilişkileri güçlendirmek ve yeni iş fırsatları yaratmak amacıyla yurt dışında bir iş gezisi düzenlendi. |
| TETSED Yaz Semineri - 15 Temmuz 2022: | Yaz dönemine özel olarak düzenlenen bu seminerde, sektördeki güncel konular ve yenilikler üzerine eğitimler verildi. |
| TETSED Bölgesel Çalıştayı - 5 Ağustos 2022: | Bölgesel düzeyde sektörün gelişimi ve işbirliği olanaklarını tartışmak üzere bir çalıştay düzenlendi. |
| 5. Olağan Genel Kurul Toplantısı - 10 Eylül 2022: | TETSED'in 5. Olağan Genel Kurulu, derneğin gelecek yönünü belirlemek ve yeni yönetim kurulunu seçmek için toplandı. |

| Sıra | Adı Soyadı | Görevi | Temsil Edilen Tüzel Kişiliğin Adı |
|---|---|---|---|
| **1** | Osman Bora Turgay | Başkan | Akustik Müzik Organizasyon Tur San Tic. Ltd. Şti. |
| **2** | Vedat Coşkun | Bşk. Yrd. | MB Prodüksiyon Ve İletişim Sistemleri Tic. A.Ş. |
| **3** | Cenk Yıldız | Bşk. Yrd. | C.F Prodüksiyon San Tic. Ltd. Şti. |
| **4** | Güven Beyaz | Bşk. Yrd. | Teknik-S İletişim Ltd. Şti. |
| **5** | Yusuf Serdar Büyükaltınçizme | Bşk. Yrd. | Altınçizme Elek. Org. VE Tic. Ltd. Şti |
| **6** | Ebru Altıparmak | Gen. Sekreter | Bitek Konferans Sistemleri Ltd. Şti. |
| **7** | Songül Kurulıman | Gen. Sek. Yrd.. | Vizyon Ses Simultane Ve Görüntü Sistemleri Ltd.Şti. |
| **8** | Aslı Kızıltan | Sayman | Ssg Ses Görüntü Ve Çeviri Sistemleri Ltd Şti |
| **9** | Mikail Başoğlu | YK Üye | Consys Uluslararası İletişim Hizmetleri Tic. San. A.Ş. |
| **10** | Fuat Yıldız | YK Üye | Lcd İletişim Servisleri San. Ve Tic. Ltd.Şti. |
| **11** | Erkan İdris Ulusel | YK Üye | Baysel Elektronik Cihazlar Sanayi Ve Tic. Ltd.Şti. |

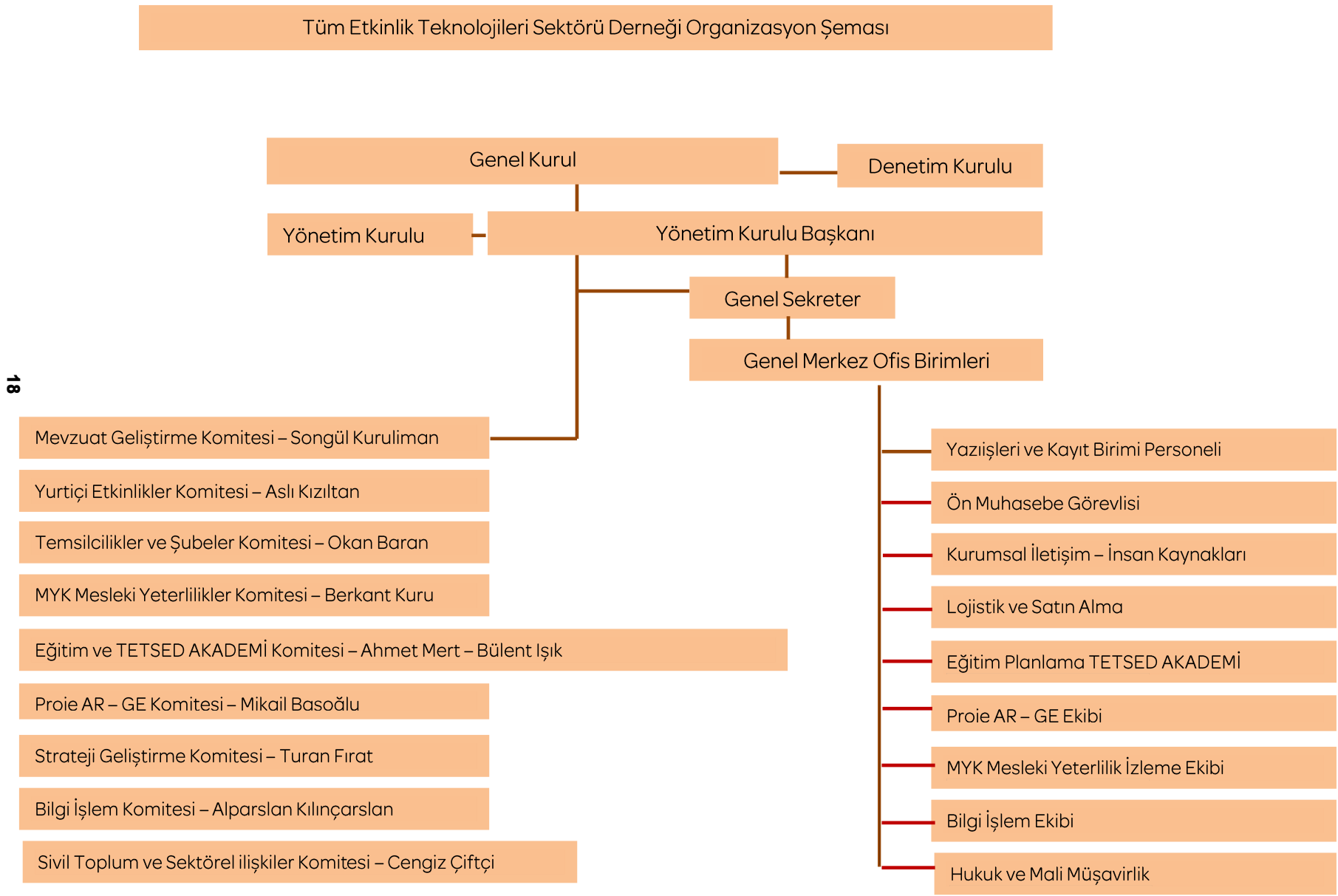
## X. YÖNETİM VE DENETLEME KURULU

### X.1. YÖNETİM KURULU

| Unvan | İsim |
|---|---|
| Başkan | Vedat Coşkun |
| Üye | Serdar Büyükaltınçizme |
| Üye | Songül Kuruliman |
| Üye | Aslı Kızıltan |
| Üye | Berkant Kuru |
| Üye | Güven Beyaz |
| Üye | Yılmaz Altuntaş |
| Üye | Ahmet Mert |
| Üye | Mikail Başoğlu |
| Üye | Ayhan Gültekin |
| Üye | Eyyüp Yıldız |
| Üye | Hasan Şenkal |
| Üye | Cengiz Çiftçi |
| Üye | Okan Baran Karakoç |
| Üye | Hakan Eryılmaz |
| Üye | Bülent Işık |
| Üye | Hakan Uyan |
| Üye | Sedat Gündüz |
| Üye | Ahmet Yavuz |
| Üye | Hamid Nejatemin |
| Üye | Turan Fırat |
| Üye | Gökhan Servi |
| Üye | Fatih Torun |
| Üye | Cihan Aslan |
| Üye | Uğur Bulut |
| Üye | Atilla Bozkurt |
| Üye | Ahmet Sezen |
| Üye | Adnan Ergüleç |
| Üye | Tuncer Öztürk |

## X.2. DENETLEME KURULU

| Unvan | İsim |
|---|---|
| Denetleme Kurulu Başkanı | |
| Başkan Yardımcısı | |
| Üye | |
| Yedek Üye | |
| Yedek Üye | |
| Yedek Üye | |


Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği Organizasyon Şeması
Genel Kurul
Denetim Kurulu
Yönetim Kurulu
Yönetim Kurulu Başkanı
Genel Sekreter
Genel Merkez Ofis Birimleri
Mevzuat Geliştirme Komitesi – Songül Kuruliman
Yurtiçi Etkinlikler Komitesi – Aslı Kızıltan
Temsilcilikler ve Şubeler Komitesi – Okan Baran
MYK Mesleki Yeterlilikler Komitesi – Berkant Kuru
Eğitim ve TETSED AKADEMİ Komitesi – Ahmet Mert – Bülent Işık
Proie AR – GE Komitesi – Mikail Basoğlu
Strateji Geliştirme Komitesi – Turan Fırat
Bilgi İşlem Komitesi – Alparslan Kılınçarslan
Sivil Toplum ve Sektörel ilişkiler Komitesi – Cengiz Çiftçi
Yazıişleri ve Kayıt Birimi Personeli
Ön Muhasebe Görevlisi
Kurumsal İletişim – İnsan Kaynakları
Lojistik ve Satın Alma
Eğitim Planlama TETSED AKADEMİ
Proie AR – GE Ekibi
MYK Mesleki Yeterlilik İzleme Ekibi
Bilgi İşlem Ekibi
Hukuk ve Mali Müşavirlik

## X.4. ORGANİZASYON ŞEMASI GÖREV TANIMLARI

### X.4,1. Mevzuat Geliştirme Komitesi

| Mevzuat Geliştirme Komitesi | İsim |
|---|---|
| Komite Başkanı | Songül Kuruliman |
| Üye | |
| Üye | |
| Üye | |

Mevzuat Geliştirme Komitesi, etkinlik teknolojileri sektöründe faaliyet gösteren kişi ve kuruluşları ilgilendiren mevzuatın etkin bir şekilde geliştirilmesini, takip edilmesini ve sektöre uygun bir şekilde uygulanmasını sağlamak amacıyla kurulmuştur. Komite, sektördeki gelişmeleri yakından takip eder ve ilgili mevzuatın sektöre uygun şekilde evrilmesine katkı sağlar.

**Görevler ve Sorumluluklar:**

- Mevzuat Takibi ve Analizi:
  - ✓ Ulusal ve uluslararası düzeyde etkinlik teknolojileri sektörünü etkileyen mevzuatı düzenli olarak takip eder.
  - ✓ Mevcut mevzuatın sektör ihtiyaçlarına uygunluğunu değerlendirir ve analiz eder.
- Yasal Değişiklikleri Bildirme:
  - ✓ Sektörü etkileyen önemli yasal değişiklikleri derneğin üyelerine bildirir ve etkilerini açıklar.
  - ✓ Üyelerden gelen geri bildirimleri toplar ve değerlendirir.
- Lobiler ve İrtibatlar:
  - ✓ İlgili kamu kurumları, düzenleyici organlar ve diğer paydaşlarla etkin iletişim kurar.
  - ✓ Gerektiğinde lobiler oluşturarak sektörün sesini duyurur.
- Mevzuat Geliştirme Önerileri:
  - ✓ İlgili mevzuatta iyileştirme önerileri geliştirir ve bu önerileri ilgili mercilere ileterek savunur.
  - ✓ Sektörün ihtiyaçlarına ve gelişen teknolojiye uygun yeni mevzuat önerileri oluşturur.

- Eğitim ve Bilgilendirme:
  - ✓ TETSED, üyelerini mevcut ve değişen mevzuat konusunda bilgilendirir.
  - ✓ Sektöre özgü yasal düzenlemeler hakkında eğitim programları düzenler.
- İlgili Çalışma Grupları ile İşbirliği:
  - ✓ Diğer dernek komiteleri ve sektörel çalışma grupları ile işbirliği yapar.
  - ✓ Ortak amaçlar doğrultusunda güç birliği sağlar.
- Raporlama ve Toplantılar:
  - ✓ Belirlenen periyotlarda mevzuat gelişmeleri ve komite faaliyetleri hakkında raporlar sunar.
  - ✓ Toplantılara düzenli olarak katılır ve üyeleri bilgilendirir.

**Üye Katılımı:**
Mevzuat Geliştirme Komitesi üyeleri, dernek üyeleri arasından sektörde deneyime sahip ve mevzuat konularında uzmanlık taşıyan bireylerden oluşur. Komite üyeleri, birlikte çalışma, etkileşim ve işbirliği için aktif bir rol oynar.
Bu görev tanımı, Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) Mevzuat Geliştirme Komitesi'nin çalışma prensiplerini ve temel sorumluluklarını belirtir. Komite, etkinlik teknolojileri sektörünün hukuki çerçevesini güçlendirmek ve sektörün sürdürülebilir gelişimini desteklemek amacıyla çeşitli faaliyetlerde bulunur.

### X.4,2. Yurtiçi Etkinlikler Komitesi

| Yurtiçi Etkinlikler Komitesi | İsim |
|---|---|
| Komite Başkanı | Aslı Kızıltan |
| Üye | |
| Üye | |
| Üye | |

Görev

Yurtiçi Etkinlikler Komitesi, Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) bünyesinde etkinlik teknolojileri alanında faaliyet gösteren kişi ve kuruluşları desteklemek, sektördeki potansiyeli artırmak ve yurtiçinde düzenlenen etkinliklerin kalitesini yükseltmek amacıyla kurulmuştur. Komite, sektördeki yenilikleri takip eder, deneyim paylaşımını teşvik eder ve sektöre özel projeler geliştirir.

**Görevler ve Sorumluluklar:**

- Etkinlik Destek Programları:
  - ✓ Yurtiçinde düzenlenen etkinlikler için destek programları oluşturur ve başvuruları değerlendirir.
  - ✓ Özellikle yenilikçi ve sektöre katkı sağlayacak etkinliklere öncelik verir.
- Eğitim ve Seminerler:
  - ✓ Sektördeki gelişmeleri takip eden eğitim programları ve seminerler düzenler.
  - ✓ Üyeleri sektörel yenilikler konusunda bilgilendirir ve yeteneklerini geliştirmelerine destek olmaktadır.
- İşbirlikleri ve Ortak Projeler:
  - ✓ Diğer sektörel dernekler, kurumlar veya etkinlik düzenleyen organizasyonlarla işbirlikleri kurar.
  - ✓ Ortak projeler geliştirerek sektöre katma değer sağlar.
- Etkinlik İzleme ve Analiz:
  - ✓ Yurtiçinde düzenlenen etkinlikleri yakından takip eder ve değerlendirir.
  - ✓ Katılımcı geri bildirimlerini toplar ve bu geri bildirimlere dayanarak gelecekteki etkinlikleri iyileştirmek adına öneriler sunar.
- Teknoloji Entegrasyonu:
  - ✓ Yenilikçi teknolojilerin etkinliklerde kullanımını teşvik eder.
  - ✓ Üyelere etkinlik teknolojilerindeki son trendler hakkında bilgi sağlar ve

uygulamalarını destekler.

- Üye İletişimi:
  - ✓ Komite üyeleri aracılığıyla dernek üyelerini etkinlikler konusunda düzenli olarak bilgilendirir.
  - ✓ Üyeler arasında işbirliği ve deneyim paylaşımını artırmak için etkileşim platformları oluşturur.
- Ödüller ve Tanıtımlar:
  - ✓ Yenilikçi projeleri ve başarılı etkinlikleri ödüllendirir.
  - ✓ Sektördeki başarıları tanıtarak, etkinlik teknolojileri alanında öncü kişi ve kuruluşları ön plana çıkarır.

**Üye Katılımı:** Yurtiçi Etkinlikler Komitesi, dernek üyeleri arasından etkinlik teknolojileri konusunda deneyimli, vizyon sahibi ve işbirliğine açık bireylerden oluşur. Komite üyeleri, sektördeki gelişmeleri yakından takip eder ve yurtiçinde düzenlenen etkinliklerin kalitesini artırmak için birlikte çalışırlar.
Bu görev tanımı, Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) Yurtiçi Etkinlikler Komitesi'nin çalışma prensiplerini ve temel sorumluluklarını belirtir. Komite, sektöre değer katan etkinliklerin yaygınlaşmasını sağlamak ve üyelerin profesyonel gelişimine katkıda bulunmak amacıyla faaliyet göstermektedir.

### X.4.3. Temsilcilikler ve Şubeler Komitesi

| Temsilcilikler ve Şubeler Komitesi | İsim |
|---|---|
| Komite Başkanı | Okan Baran |
| Üye | |
| Üye | |
| Üye | |

Temsilcilikler ve Şubeler Komitesi, Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) bünyesinde, etkinlik teknolojileri alanında faaliyet gösteren kişi ve kuruluşlara daha etkin bir şekilde ulaşmak, bölgesel ihtiyaçlara hızlı bir şekilde yanıt vermek ve yerel düzeyde sektöre destek sağlamak amacıyla kurulmuştur. Komite, dernek üyeleri arasında iletişimi güçlendirmek, bölgesel etkinlikler düzenlemek ve sektörel gelişmeleri yerel düzeyde takip etmekle görevlidir.

**Görevler ve Sorumluluklar:**

- Yerel Temsilcilikler ve Şube Açılışları:
  - ✓ Yurt genelinde ve gerekli görülen bölgelerde derneğin temsilciliklerini ve şubelerini açmak için çalışmalar yapar.
  - ✓ Yeni temsilcilik ve şube açılışları için stratejik planlamalar yapar.
- Üye İlişkileri ve Destek:
  - ✓ Temsilcilikler ve şubeler aracılığıyla üyelerle düzenli iletişim kurar.
  - ✓ Üyelerin ihtiyaçlarını anlamak ve çözümler üretmek amacıyla yerel düzeyde destek sağlar.
- Bölgesel Etkinlikler:
  - ✓ Yerel düzeyde etkinlikler düzenleyerek sektördeki gelişmeleri bölgesel bazda yaygınlaştırır.
  - ✓ Temsilcilikler ve şubeler aracılığıyla bölgesel etkinliklerin planlanması ve uygulanmasında rol alır.
- Lobiler ve İrtibatlar:
  - ✓ Yerel düzeydeki etkinlik teknolojileri paydaşları ve diğer yerel kuruluşlarla işbirliği kurar.
  - ✓ İlgili yerel düzeydeki kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşları ile iletişimi güçlendirir.
- Bilgi ve Deneyim Paylaşımı:
  - ✓ Temsilcilikler ve şubeler arasında bilgi ve deneyim paylaşımını teşvik

eder.

- ✓ Başarılı projelerin ve en iyi uygulamaların diğer bölgelerle paylaşılmasını sağlar.

- Yerel Mevzuat Takibi:
  - ✓ Yerel düzeyde etkinlik teknolojilerini etkileyen mevzuatı takip eder ve dernek üyelerini bilgilendirir.
  - ✓ Yerel mevzuatın sektöre uygunluğunu değerlendirir ve gerekli önerileri ilgili mercilere ileterek savunur.

**Üye Katılımı:**

Temsilcilikler ve şubeler arasından, sektörde etkinlik teknolojileri konusunda deneyimli ve yerel düzeyde etkin bir rol oynayabilecek bireyleri belirler.
Komite üyeleri, bölgesel ihtiyaçlara ve yerel dinamiklere uygun şekilde üye katılımını artırmak için çaba sarf eder.
Bu görev tanımı, Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) Temsilcilikler ve Şubeler Komitesi'nin çalışma prensiplerini ve temel sorumluluklarını belirtir. Komite, sektörü yerel düzeyde güçlendirmek ve derneğin hedeflerine ulaşmak için etkin bir işbirliği ortamı oluşturmak amacıyla faaliyet göstermektedir.

### X.4.4. MYK Mesleki Yeterlilikler Komitesi

| MYK Mesleki Yeterlilikler Komitesi | İsim |
|---|---|
| Komite Başkanı | Berkant Kuru |
| Üye | |
| Üye | |
| Üye | |

MYK Mesleki Yeterlilikler Komitesi, Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) bünyesinde, etkinlik teknolojileri sektöründe mesleki eğitim standartlarını belirlemek, mesleki yeterlilikleri tanımlamak ve sektördeki nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak amacıyla kurulmuştur. Komite, etkinlik teknolojileri alanındaki güncel gelişmeleri takip eder, sektörün ihtiyaçlarına uygun mesleki eğitim programlarını oluşturur ve sertifikasyon süreçlerini yönetir.

**Görevler ve Sorumluluklar:**

- Meslek Standartları Belirleme:
  - ✓ Etkinlik teknolojileri sektöründe çalışan meslek grupları için meslek standartlarını belirler ve günceller.
  - ✓ Sektördeki gelişmeleri takip ederek, standartların ulusal ve uluslararası düzeyde rekabetçi olmasını sağlar.
- Mesleki Yeterlilikleri Tanımlama ve Onaylama:
  - ✓ Etkinlik teknolojileri alanında çalışan profesyonellerin sahip olması gereken yeterlilikleri tanımlar ve onaylar.
  - ✓ Mesleki yeterlilikleri belirlerken sektör paydaşları ve uzmanlarla işbirliği yapar.
- Eğitim Programları Oluşturma ve Geliştirme:
  - ✓ Meslek standartlarına uygun olarak etkinlik teknolojileri alanında eğitim programları oluşturur ve geliştirir.
  - ✓ Eğitim programlarının sektör ihtiyaçlarına uygunluğunu değerlendirir ve günceller.
- Sertifikasyon Süreçlerini Yönetme:
  - ✓ Mesleki yeterlilik sınavlarını düzenler ve sertifikasyon süreçlerini yönetir.
  - ✓ Sertifikasyon alan profesyonellerin niteliklerini güvence altına alır.
- İşbirlikleri ve İletişim:
  - ✓ MYK ile işbirliği içinde çalışarak sektörel standartları güncel tutar.

- ✓ Diğer mesleki kuruluşlar ve eğitim kurumlarıyla işbirliği yaparak sektörel eğitim alanında ortak projeler geliştirir.

- Politika ve Strateji Belirleme:
  - ✓ Mesleki eğitimle ilgili sektör politika ve stratejilerini belirler ve öneriler sunar.
  - ✓ Sektördeki değişimlere uyum sağlamak için stratejik planlamalar yapar.
- Üye Bilgilendirme ve Destek:
  - ✓ Derneğin üyelerini mesleki yeterlilikler konusunda düzenli olarak bilgilendirir.
  - ✓ Üyelerin eğitim ve sertifikasyon süreçlerinde destek sağlar.

**Üye Katılımı:** MYK Mesleki Yeterlilikler Komitesi üyeleri, dernek üyeleri arasından sektörde deneyime sahip ve mesleki eğitim konusunda uzmanlık taşıyan bireylerden oluşur. Komite üyeleri, sektördeki mesleki standartları güncellemek ve sektöre uygun eğitim programları oluşturmak için birlikte çalışırlar.
Bu görev tanımı, Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) MYK Mesleki Yeterlilikler Komitesi'nin çalışma prensiplerini ve temel sorumluluklarını belirtir. Komite, etkinlik teknolojileri alanında nitelikli işgücünün yetişmesine katkıda bulunarak sektördeki profesyonellerin daha etkin ve rekabetçi olmalarını sağlamayı amaçlar.

### X.4.5. Eğitim ve TETSED AKADEMİ Komitesi

| Eğitim ve TETSED AKADEMİ Komitesi | İsim |
|---|---|
| Komite Başkanı | Ahmet Mert Bülent Işık |
| Üye | |
| Üye | |
| Üye | |

Eğitim ve TETSED AKADEMİ Komitesi, Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) bünyesinde, sektördeki profesyonellerin ve girişimcilerin eğitim ihtiyaçlarını belirlemek, sektöre özel eğitim programları geliştirmek, bilgi ve becerilerini güçlendirmek amacıyla kurulmuştur. Komite aynı zamanda TETSED AKADEMİ adı altında eğitim programlarını koordine eder ve sektördeki gelişmeleri desteklemek için çeşitli eğitim inisiyatiflerini yönetir.

**Görevler ve Sorumluluklar:**

- Eğitim İhtiyaç Analizi:
  - ✓ Sektördeki profesyonellerin ve girişimcilerin eğitim ihtiyaçlarını belirlemek üzere düzenli olarak ihtiyaç analizleri yapar.
  - ✓ Eğitim taleplerini değerlendirir ve önceliklendirir.
- Özel Eğitim Programları Oluşturma:
  - ✓ Sektördeki gelişmelere ve ihtiyaçlara uygun özel eğitim programları oluşturur.
  - ✓ Temel eğitim konuları yanında, sektöre özgü teknik ve stratejik konuları içeren programlar geliştirir.
- TETSED AKADEMİ Yönetimi:
  - ✓ TETSED AKADEMİ bünyesindeki eğitim programlarını planlar, koordine eder ve yönetir.
  - ✓ Eğitim programlarının kalitesini ve etkinliğini sürekli olarak değerlendirir.
- İşbirlikleri ve Eğitmen Seçimi:
  - ✓ Alanında uzman eğitmenlerle işbirlikleri kurarak kaliteli eğitim programları sunar.
  - ✓ Sektör liderlerini ve deneyimli profesyonelleri eğitmen olarak seçer.
- Webinar ve Seminer Düzenleme:
  - ✓ Sektördeki güncel konuları ele almak üzere webinarlar ve seminerler düzenler.
  - ✓ Üyelerin uzaktan erişimle katılımını sağlamak amacıyla çevrimiçi eğitim

programları düzenler.

- Eğitim Kaynakları ve Materyaller:
  - ✓ Eğitim materyalleri, kitaplar ve kaynaklar konusunda bir kütüphane oluşturur.
  - ✓ Üyelere yönelik eğitim kaynaklarına erişimi artırmak için çeşitli online platformlar kullanır.
- Sektördeki Gelişmeleri Takip:
  - ✓ Etkinlik teknolojileri sektöründeki yenilikleri ve trendleri yakından takip eder.
  - ✓ Eğitim programlarını sektördeki güncel gelişmelere uygun hale getirir.
- Üye Geri Bildirimi ve İyileştirme:
  - ✓ Eğitim programlarına katılan üyelerden geri bildirim toplar ve programları sürekli olarak iyileştirmek için gerekli önlemleri alır.

**Üye Katılımı:**

Eğitim ve TETSED AKADEMİ Komitesi üyeleri; dernek üyeleri arasından sektörde deneyime sahip, eğitim konularında uzman veya ilgi alanı bulunan bireylerden oluşur. Komite üyeleri, sektördeki profesyonellerin eğitim ihtiyaçlarına odaklanarak, sektördeki bilgi ve becerilerin artmasına katkı sağlar.
Bu görev tanımı, Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) Eğitim ve TETSED AKADEMİ Komitesi'nin çalışma prensiplerini ve temel sorumluluklarını belirtir. Komite, sektördeki profesyonellerin sürekli gelişimini destekleyerek etkinlik teknolojileri alanında nitelikli işgücünün yetişmesine katkıda bulunmayı amaçlar.

### X.4.6. Proje AR – GE Komitesi

| Proje AR – GE Komitesi | İsim |
|---|---|
| Komite Başkanı | Mikail Başoğlu |
| Üye | |
| Üye | |
| Üye | |

Proje AR–GE Komitesi, TÜM ETKİNLİK TEKNOLOJİLERİ SEKTÖRÜ DERNEĞİ bünyesinde, sektördeki AR–GE (Araştırma ve Geliştirme) çalışmalarını desteklemek, inovasyonu teşvik etmek ve sektöre özgü projelerin geliştirilmesine liderlik etmek amacıyla kurulmuştur. Komite, sektördeki teknolojik yenilikleri takip eder, AR–GE projelerini koordine eder ve üyelerin inovatif çözümler geliştirmelerini sağlar.

**Görevler ve Sorumluluklar:**

- AR–GE İhtiyaç Analizi:
  - ✓ Sektördeki AR–GE ihtiyaçlarını belirlemek üzere düzenli olarak analizler yapar.
  - ✓ Üyelerin teknolojik yeniliklere uyum sağlaması için gereken AR–GE faaliyetlerini değerlendirir.
- Proje Koordinasyonu:
  - ✓ Sektördeki önemli AR–GE projelerini tanımlar ve koordine eder.
  - ✓ Üyelerin ortak projelerde işbirliği yapmalarını teşvik eder.
- Fon ve Kaynak Yönetimi:
  - ✓ AR–GE projeleri için gerekli finansal kaynakları araştırır ve sağlar.
  - ✓ Fon başvurularını hazırlar ve uygun finansal destekleri çekmek için çalışmalar yapar.
- Teknoloji Transferi ve İşbirlikleri:
  - ✓ Sektördeki diğer AR–GE çalışmaları ve kurumlar ile işbirlikleri kurar.
  - ✓ Üyelerin teknoloji transferine ve ortaklıklara olanak sağlar.
- İnovasyon ve Patentleme:
  - ✓ Üyelerin geliştirdiği inovatif çözümleri destekler ve patentleme süreçlerini yönetir.
  - ✓ Yerel ve uluslararası patent süreçlerinde üyelere rehberlik eder.

- Sektördeki Trendleri Takip:
  - ✓ Etkinlik teknolojileri sektöründeki teknolojik trendleri sürekli olarak takip eder.
  - ✓ Bu trendleri üyelere duyurur ve sektöre uyarlamak üzere projeler geliştirir.
- AR–GE Raporlama:
  - ✓ Komite tarafından yürütülen AR–GE projeleri hakkında düzenli raporlar sunar.
  - ✓ Proje ilerlemelerini ve başarılarını dernek üyeleri ile paylaşır.
- Eğitim ve Bilgilendirme:
  - ✓ AR–GE konularında eğitim programları düzenler.
  - ✓ Üyeleri, AR–GE fırsatları ve süreçleri hakkında bilgilendirir.

**Üye Katılımı:**

Proje AR–GE Komitesi üyeleri, Dernek üyeleri arasından sektörde deneyime sahip, AR–GE konularında bilgi sahibi veya ilgi duyan bireylerden oluşur. Komite üyeleri, sektördeki teknolojik gelişmeleri hızlandırmak ve inovasyonu teşvik etmek için birlikte çalışırlar.
Bu görev tanımı, Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği Proje AR–GE Komitesi'nin çalışma prensiplerini ve temel sorumluluklarını belirtir. Komite, sektördeki teknolojik yenilikleri destekleyerek etkinlik teknolojileri alanında sürdürülebilir gelişimi teşvik etmeyi amaçlar.

### X.4.7. Strateji Geliştirme Komitesi

| Strateji Geliştirme Komitesi | İsim |
|---|---|
| Komite Başkanı | Turan Fırat |
| Üye | |
| Üye | |
| Üye | |

Strateji Geliştirme Komitesi, Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) bünyesinde, derneğin genel stratejik yönlendirmesini belirlemek, politika oluşturmak, kamu ilişkilerini yönetmek ve sektörde etkileme gücünü artırmak amacıyla kurulmuştur. Komite, politika yapıcılar, kamu otoriteleri ve resmi kurumlarla etkili bir işbirliği sağlar, sektöre yönelik stratejik planlamalar yapar ve üyeleri bu süreçlere aktif olarak dahil eder.

**Görevler ve Sorumluluklar:**

- Politika ve Strateji Belirleme:
  - ✓ Sektöre yönelik genel stratejiyi belirler ve derneğin misyonu ve vizyonu doğrultusunda politikalar oluşturur.
  - ✓ Sektörel hedeflere ulaşmak için uzun vadeli stratejiler geliştirir.
- Kamu Otoriteleri İle İlişkiler:
  - ✓ Ankara'da merkezi hükümet, bakanlıklar ve diğer resmi makamlarla etkili ilişkiler kurar ve sürdürmektedir.
  - ✓ Sektörün sorunlarını ve taleplerini politika yapıcılara ileterek sektörel çözümler oluşturur.
- Lobiler ve Savunuculuk:
  - ✓ Sektördeki önemli konularda lobiler yürütür ve sektöre yönelik yasal düzenlemelerde etkin bir savunuculuk yapar.
  - ✓ Kamuoyunu bilgilendirerek sektöre destek sağlamak üzere iletişim stratejileri oluşturur.
- Kamu Politikalarına Katkı:
  - ✓ Sektöre özgü kamu politikalarının belirlenmesine katkıda bulunur.
  - ✓ Politika yapıcılarla diyaloglar düzenleyerek sektörel konuların daha iyi anlaşılmasını sağlar.
- Sektörel Araştırmalar:
  - ✓ Sektörel ihtiyaçları ve trendleri belirleyen araştırmalar yapar.

- ✓ Bu araştırmalar doğrultusunda dernek stratejilerini günceller.

- Üye İletişimi ve Bilgilendirme:
  - ✓ Üyelere kamu politikaları ve stratejik gelişmeler konusunda düzenli olarak bilgi sağlar.
  - ✓ Üyeleri sektöre yönelik politika oluşturma süreçlerine aktif olarak dahil eder.
- Etkinlikler ve Çalıştaylar:
  - ✓ Politika yapıcılar, kamu otoriteleri ve sektör temsilcileri arasında etkileşimi artırmak amacıyla etkinlikler ve çalıştaylar düzenler.
- Sektördeki İyi Uygulamalar:
  - ✓ Sektördeki iyi uygulamaları takip eder ve bu uygulamaların politika oluşturma süreçlerine etkisini değerlendirir.
  - ✓ Sektöre örnek olabilecek projeleri destekler.

**Üye Katılımı:**

Strateji Geliştirme Komitesi üyeleri, dernek üyeleri arasından stratejik düşünceye sahip, sektörün genel vizyonunu anlayan ve iletişim becerilerine sahip bireylerden oluşur. Komite üyeleri, sektörün makro düzeyde gelişimine katkı sağlamak için birlikte çalışırlar.
Bu görev tanımı, Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) Strateji Geliştirme Komitesi'nin çalışma prensiplerini ve temel sorumluluklarını belirtir. Komite, sektörel politikaların belirlenmesi ve dernek stratejilerinin oluşturulmasıyla sektörde etkili bir değişim ve gelişim sağlamayı amaçlar.

### X.4.8. Bilgi İşlem Komitesi

| Bilgi İşlem Komitesi | İsim |
|---|---|
| Komite Başkanı | Alparslan Kılınçarslan |
| Üye | |
| Üye | |
| Üye | |

Bilgi İşlem Komitesi, Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) bünyesinde, bilgi teknolojileri, bilişim güvenliği ve dijital platformlar konularında uzmanlaşmış bir birimdir. Komite, derneğin teknolojik altyapısını güçlendirmek, üyelere dijital çözümler sunmak, bilişim güvenliğini sağlamak ve sektördeki dijital dönüşümü desteklemek amacıyla faaliyet göstermektedir.
Görevler ve Sorumluluklar:

- Teknolojik Altyapı Yönetimi:
  - ✓ Dernek bünyesinde kullanılan bilgisayar sistemleri, yazılımlar ve diğer teknolojik altyapıyı yönetir.
  - ✓ İhtiyaç halinde güncellemeleri ve iyileştirmeleri koordine eder.
- Dijital Çözümler ve Uygulamalar:
  - ✓ Üyelere dijital çözümler ve uygulamalar sunarak etkinlik teknolojileri alanında dijital dönüşümü destekler.
  - ✓ İhtiyaçlar doğrultusunda yeni dijital projelerin planlamasını yapar.
- Bilişim Güvenliği:
  - ✓ Dernek bilgi sistemlerini güvence altına almak için bilişim güvenliği politikalarını oluşturur ve uygular.
  - ✓ Üyeleri, dijital tehditlere karşı bilinçlendirir ve güvenlik önlemleri konusunda rehberlik eder.
- Veri Yönetimi ve Analitik Çalışmalar:
  - ✓ Dernek bünyesindeki veri yönetim süreçlerini düzenler ve geliştirir.
  - ✓ Sektörle ilgili verilerin analizini yaparak stratejik karar alınmasına katkı sağlar.
- Web Sitesi ve Diğer Dijital Platformlar:
  - ✓ Dernek web sitesinin yönetimini üstlenir, içerik güncellemelerini yapar ve kullanıcı deneyimini iyileştirir.
  - ✓ Diğer dijital platformların etkin bir şekilde kullanılmasını sağlar.

- E-Posta İletişimi ve İnteraktif Platformlar:
  - ✓ Üyelerle etkileşimi artırmak amacıyla e-posta iletişimini yönetir.
  - ✓ İnteraktif platformlar aracılığıyla üyelerin görüş ve önerilerini toplar.
- Teknolojik Trend Takibi:
  - ✓ Etkinlik teknolojileri sektöründeki teknolojik gelişmeleri ve trendleri sürekli olarak takip eder.
  - ✓ Yenilikçi teknolojileri değerlendirir ve sektöre uygun hale getirme konusunda öneriler sunar.
- E-Öğrenme ve Dijital İletişim:
  - ✓ E-öğrenme platformları oluşturarak üyelerin eğitimine destek verir.
  - ✓ Dijital iletişim stratejileri geliştirir ve etkin bir iletişim ağı oluşturur.

**Üye Katılımı:**

Bilgi İşlem Komitesi üyeleri, dernek üyeleri arasından bilişim teknolojileri konularında deneyimli ve ilgi duyan bireylerden oluşur. Komite üyeleri, derneğin teknolojik altyapısını güçlendirmek ve üyelere dijital çözümler sunmak amacıyla birlikte çalışırlar.
Bu görev tanımı, Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) Bilgi İşlem Komitesi'nin çalışma prensiplerini ve temel sorumluluklarını belirtir. Komite, derneğin dijital varlığını güçlendirerek etkinlik teknolojileri sektöründe dijital dönüşümü desteklemeyi amaçlar.

### X.4.9. Sivil Toplum ve Sektörel ilişkiler Komitesi

| Sivil Toplum ve Sektörel ilişkiler Komitesi | İsim |
|---|---|
| Görev | Komite Başkanı | Cengiz Çiftçi |
| Üye | |
| Üye | |
| Üye | |

Sivil Toplum ve Sektörel İlişkiler Komitesi, Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) bünyesinde, sektörle ilgili diğer sivil toplum kuruluşları, iş dünyası, üniversiteler ve diğer paydaşlarla etkili ilişkiler kurmayı amaçlayan bir birimdir. Komite, sektördeki gelişmeleri paylaşır, işbirlikleri oluşturur ve TETSED, üyelerinin sektör dışındaki paydaşlarla etkileşimini artırarak sektörün genel kalkınmasına katkı sağlar.

**Görevler ve Sorumluluklar:**

- Diğer Sivil Toplum Kuruluşları ile İşbirlikleri:
  - ✓ Sektörle ilgili diğer sivil toplum kuruluşları ile işbirlikleri kurar ve ortak projeler geliştirir.
  - ✓ Ortak çıkarları bulunan kuruluşlarla dayanışma içinde çalışmayı teşvik eder.
- İş Dünyası ve Kurumsal İlişkiler:
  - ✓ Sektörde faaliyet gösteren işletmelerle ilişkiler kurar ve sektörel işbirliklerini geliştirir.
  - ✓ Kurumsal sponsorluklar ve destek programları için iş dünyasıyla iletişim kurar.
- Üniversiteler ve Eğitim Kurumları ile İşbirlikleri:
  - ✓ Etkinlik teknolojileri alanında eğitim veren üniversiteler ve eğitim kurumları ile işbirlikleri oluşturur.
  - ✓ Sektöre nitelikli eleman yetiştirmek amacıyla eğitim kurumları ile ortak projeler yürütür.
- Kamu ve Devlet İlişkileri:
  - ✓ Kamu kurumları ve devlet birimleri ile etkili ilişkiler kurar ve sürdürmektedir.
  - ✓ Sektörün temsilcisi olarak derneğin görüşlerini ve taleplerini kamuoyuna iletmek üzere lobi faaliyetlerini yürütür.

- Uluslararası İlişkiler ve İşbirlikleri:
  - ✓ Yurtdışındaki etkinlik teknolojileri sektörüyle ilgili kuruluşlar ve derneklerle iletişim kurar.
  - ✓ Uluslararası işbirlikleri ve projeler için platformlar oluşturur.
- Etkinlik ve Sektörel Toplantılar:
  - ✓ Sektörel etkinlikler düzenler ve sektör paydaşlarını bir araya getiren toplantılar organize eder.
  - ✓ Sivil toplum kuruluşları, iş dünyası ve akademisyenlerle etkileşimi artırmak üzere etkinlikler düzenler.
- İletişim ve Halkla İlişkiler:
  - ✓ Derneğin iletişim stratejilerini belirler ve sektörel ilişkilerin etkili bir şekilde yönetilmesini sağlar.
  - ✓ Basın açıklamaları ve medya ilişkileri konusunda çalışmalar yürütür.
- Sektörel Temsil:
  - ✓ Derneği temsil etmek üzere sektörel konferanslara, fuarlara ve toplantılara katılır.
  - ✓ Sektörün önemli platformlarında derneğin görünürlüğünü artırmak için çaba sarf eder.

**Üye Katılımı:**

Sivil Toplum ve Sektörel İlişkiler Komitesi üyeleri, dernek üyeleri arasından çeşitli sektörel ve sosyal bağlantılara sahip, iletişim ve ilişki yönetimi konularında deneyimli bireylerden oluşur. Komite üyeleri, sektörü diğer paydaşlarla entegre etmek ve sektörün genel çıkarlarını savunmak için birlikte çalışırlar.
Bu görev tanımı, Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) Sivil Toplum ve Sektörel İlişkiler Komitesi'nin çalışma prensiplerini ve temel sorumluluklarını belirtir. Komite, sektördeki ilişkiler ağını güçlendirerek, sivil toplum kuruluşları, iş dünyası, üniversiteler ve diğer paydaşlarla etkili bir işbirliği oluşturmayı amaçlar.

TETSED

# STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

STRATEJİK PLAN
2024

## XI. STRATEJİ GELİŞTİRME KURULU

| STRATEJİ GELİŞTİRME KURULU | İsim |
|---|---|
| Genel Sekreter | Turan Fırat |
| Genel Sekreter Yrd. | Aslı Kızıltan |
| Üye | Güven Beyaz |
| Üye | Mikail Başoğlu |
| Üye | Yusuf Serdar Büyükaltınçizme |
| Üye | Ahmet Mert |
| Üye | Bülent Işık |
| Üye | Berkant Kuru |
| Üye | Songül Kuruliman |
| Üye | Vedat Coşkun |

TETSED stratejik yönetim süreçlerini planlayan ve geliştiren birim olan Kurul, derneğin amaçlarına ulaşmayı sağlayacak stratejileri belirlemeye yönelik çalışmalar gerçekleştirir. Mevcut planın güncellenmesi ve uygulanmasına yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi Kurul'un görevleri arasındadır.
Strateji Geliştirme Kurulu, Genel Sekreter'in teklifi üzerine Yönetim Kurulu tarafından atanmakta, dernek üyeleri dışında, TETSED dışından uzmanların da katılımı sağlanmaktadır.

## 3.1 STRATEJİ PLANLAMA EKİBİ

| Strateji Plan Ekibi | İsim |
|---|---|
| Genel Sekreter | Turan Fırat |
| Danışman | Hüseyin. Murat Lehimler |
| Danışman | Zübeyde Ağsakallı |
| Danışman | Mustafa Kaya |
| Danışman | Özgenur Reyhan Güler |

TETSED'in stratejik yönetim süreçlerini Strateji Geliştirme Kurulu'nun belirlediği çerçeve ve direktifler doğrultusunda hazırlayan uzmanlardan oluşmaktadır. Genel olarak Genel Sekreter başkanlığında çalışmalarını yürüten danışmanlar ekipte yer almaktadır.

## PLANIN SAHİPLENİLMESİ VE SÜRECİN ORGANİZASYONU

Stratejik planlamanın başarısı ancak kurumun tüm çalışanlarının planı sahiplenmesiyle mümkündür.

Stratejik planlama, idare içerisinde belirli bir birimin ya da kişinin sorumluluğu olarak görülmemeli, bu çalışma için özellikle bir araya gelen stratejik plan ekibi başta olmak üzere tüm kurum personelinin katılımı sağlanmalıdır.

Plan hazırlamak ve süreci bu plan doğrultusunda yönetmek yönetimin temel sorumluluğudur. Bu nedenle, yöneticilerin desteği ve yönlendirmesi, stratejik planlamanın vazgeçilmez koşuludur.
Yöneticiler, stratejik plan yaklaşımını benimsediğini idare çalışanlarıyla paylaşmalı ve kurumsal sahiplenmeyi sağlamalıdır.
Çalışmaların planlı bir şekilde yürütülebilmesi için öncellikle Strateji Geliştirme Kurulu oluşturulmuş ve hemen akabinde Stratejik Plan Hazırlama Takvimi hazırlanarak süreç ile ilgili planlamalar yapılmıştır. Daha sonra Strateji Geliştirme Kurulu'nun yönlendirmesi ile de Strateji Planlama Ekibi kurulmuştur.

Çalışmalara öncelikle, ekibin bu konudaki bilgi birikimini arttırmak amacıyla bilgilendirici sunumlar ile başlanıp bir ön hazırlık yapılmış ve sonrasında ana sürece geçilmiştir.

Çalışmalar kapsamında, kurumun tarihsel gelişimi, tabi olunan mevzuat ve üst politika belgeleri, yürütülen faaliyetler, paydaşlar ve kurum içi analizler incelenerek kapsamlı çalışmalar yapılmış ve mevcut durum analiz edilmiştir.

Mevcut durum analiz sürecinde, hazırlanan anketler aracılığıyla dernek personellerinin, iş birliği içerisinde bulunulan partnerlerin ve donörlerin dernekle ilgili fikir ve görüşleri alınmıştır.

Bu yöntemler ihtiyaçların, dernek misyon ve vizyonunun, amaç, hedef ve göstergelerin belirlenmesinde etkin rol oynamıştır.

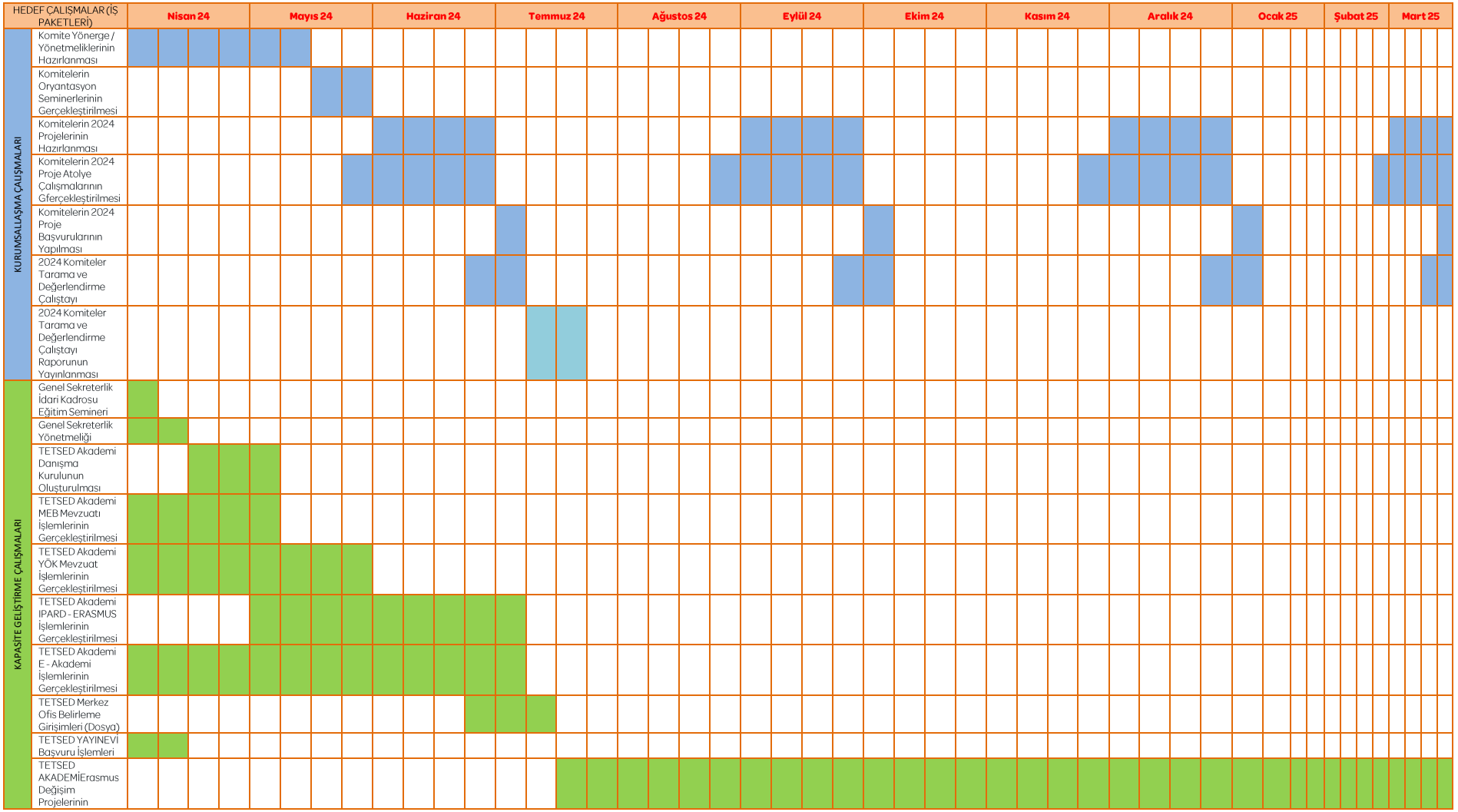
Strateji Planlama Ekibi tarafından yürütülen çalışmalar sonucunda alınan çıktılar ile taslak bir çalışma hazırlanmış ve onay alınıp yürürlüğe konmak üzere dernek yönetim kuruluna iletilmiştir.

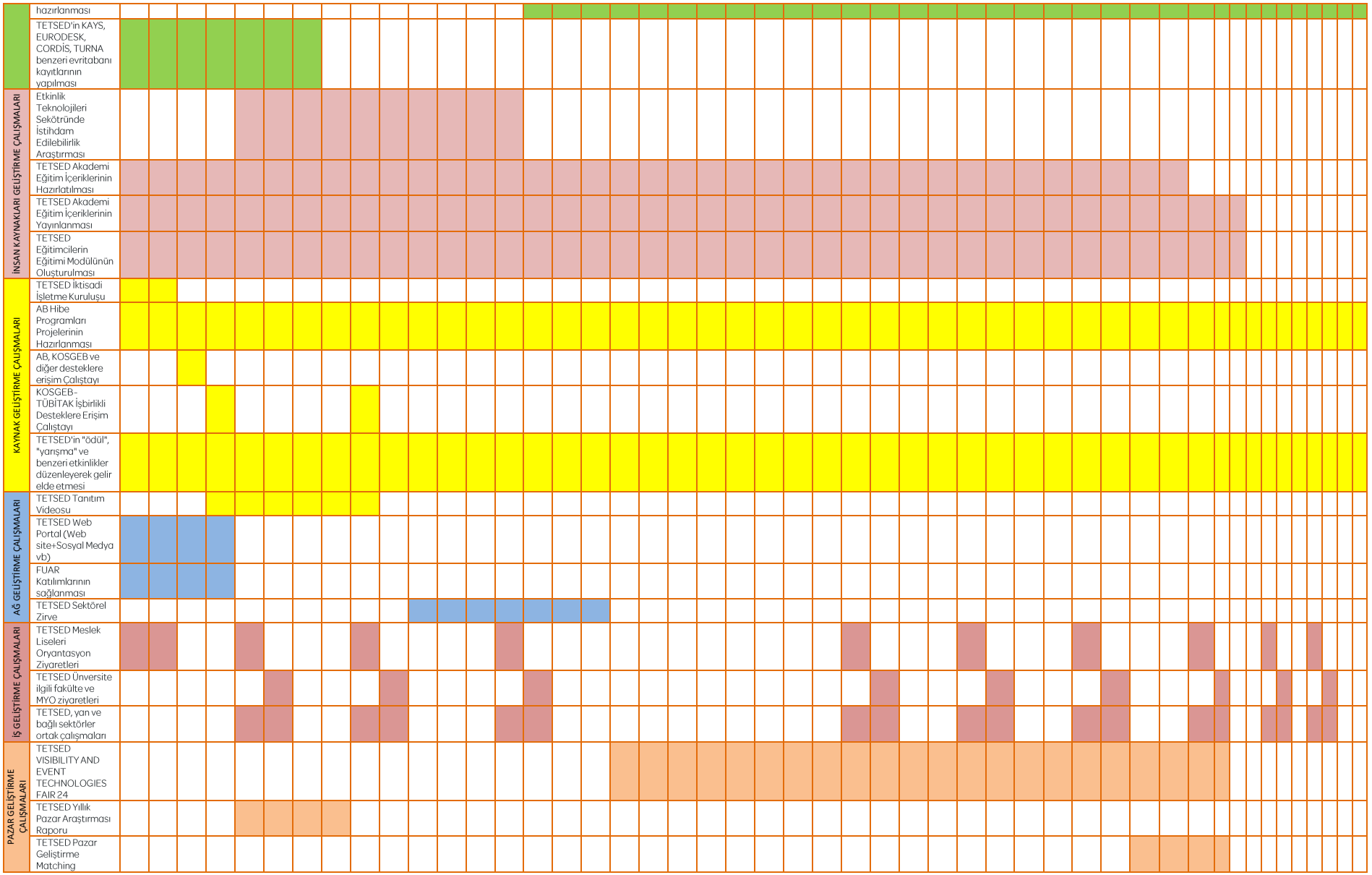
Alınan onay neticesinde, taslağa son şekli verilerek Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği 2024-2025 Yılı Stratejik Planı uygulamaya alınmak üzere yürürlüğe konmuştur.

## XII. STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİNİN İŞLEYİŞİ

Stratejik Planlama süreci dernek bünyesinde ve dernekle işbirliği yapan kuruluşlarla olmak üzere ik boyutludur. Birinci boyutta derneğin üyelerinden oluşan beceri havuzundan temin edilen, yönetim kurulu üyeleri ve üyelerden isteklilerin oluşturduğu çalışma grupları oluşturulmuştur. Bu grupta yapılan çalışmalar genel olarak, stratejik planda kullanılacak verilerin hazırlanması, tasnif edilmesi, değerlendirilmesidir. Bu grupların koordinasyonu dernek genel sekreterliği tarafından sağlanmıştır. Diğer boyutta ise işbirliği yapılan kuruluşlar ve uzmanlarla yürütülen çalışmalardır. Yine genel sekreter koordinasyonunda gerçekleştirilen çalışmalar, stratejik planın, kurumsal değerlendirme raporları ve dernek tarafından temin edilen veriler dikkate alınarak yazılması suretiyle gerçekleştirilmiştir.

# XII.1. Stratejik Plan Hazırlık Programı (2022)




hazırlanması
TETSED'in KAYS, EURODESK, CORDİS, TURNA benzeri evritabanı kayıtlarının yapılması
İNSAN KAYNAKLARI GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI
Etkinlik Teknolojileri Sektöründe İstihdam Edilebilirlik Araştırması
TETSED Akademi Eğitim İçeriklerinin Hazırlatılması
TETSED Akademi Eğitim İçeriklerinin Yayınlanması
TETSED Eğitimcilerin Eğitimi Modülünün Oluşturulması
KAYNAK GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI
TETSED İktisadi İşletme Kuruluşu
AB Hibe Programları Projelerinin Hazırlanması
AB, KOSGEB ve diğer desteklere erişim Çalıştayı
KOSGEB-TÜBİTAK İşbirlikli Desteklere Erişim Çalıştayı
TETSED'in "ödül", "yarışma" ve benzeri etkinlikler düzenleyerek gelir elde etmesi
AĞ GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI
TETSED Tanıtım Videosu
TETSED Web Portal (Web site+Sosyal Medya vb)
FUAR Katılımlarının sağlanması
TETSED Sektörel Zirve
İŞ GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI
TETSED Meslek Liseleri Oryantasyon Ziyaretleri
TETSED Ünversite ilgili fakülte ve MYO ziyaretleri
TETSED, yan ve bağlı sektörler ortak çalışmaları
PAZAR GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI
TETSED VISIBILITY AND EVENT TECHNOLOGIES FAIR 24
TETSED Yıllık Pazar Araştırması Raporu
TETSED Pazar Geliştirme Matching

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Etkinlikleri | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ÖRGÜTLENME ÇALIŞMALARI | TETSED Örgütlenme KomitesiDönem Raporu | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | TETSED'in Üye Olabileceği Uluslararası Kuruluşlar Raporu | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | TETSED Temsilcilik ve Şube Değerlendirme Prosedürlerinin Hazırlanması | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | TETSED Danışma Kurulunun Oluşturulması | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| HEDEF ÇALIŞMALAR (İŞ PAKETLERİ) | | |
|---|---|---|
| KURUMSALLAŞMA ÇALIŞMALARI | Komite Yönerge / Yönetmeliklerinin Hazırlanması | Dernek bünyesinde faaliyet gösterecek komitelerin işleyişini düzenleyen kuralların ve prosedürlerin belirlenmesi. |
| | Komitelerin Oryantasyon Seminerlerinin Gerçekleştirilmesi | Komite üyelerine yönelik, dernek hedefleri, beklentiler ve komite görevlerinin anlatıldığı eğitim seminerleri. |
| | Komitelerin 2024 Projelerinin Hazırlanması | Komiteler tarafından 2024 yılında gerçekleştirilecek projelerin planlanması ve tasarlanması. |
| | Komitelerin 2024 Proje Atolye Çalışmalarının Gferçekleştirilmesi | Proje fikirlerinin pratiğe dökülmesi ve geliştirilmesi için atölye çalışmalarının yapılması. |
| | Komitelerin 2024 Proje Başvurularının Yapılması | Hazırlanan projeler için gerekli fon veya destek başvurularının gerçekleştirilmesi. |
| | 2024 Komiteler Tarama ve Değerlendirme Çalıştayı | Yıl içindeki komite faaliyetlerinin gözden geçirilmesi, değerlendirilmesi ve gelecek planlamalar için bir çalıştayın düzenlenmesi. |
| | 2024 Komiteler Tarama ve Değerlendirme Çalıştayı Raporunun Yayınlanması | Çalıştay sonuçlarının raporlaştırılması ve ilgili taraflarla paylaşılması. |
| KAPASİTE GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI | Genel Sekreterlik İdari Kadrosu Eğitim Semineri | Derneğin idari kadrosunun yetkinliklerini artırmaya yönelik eğitim seminerlerinin düzenlenmesi. |
| | Genel Sekreterlik Yönetmeliği | Genel sekreterliğin işleyişi, sorumlulukları ve yetkilerini belirleyen yönetmelik. |
| | TETSED Akademi Danışma Kurulunun Oluşturulması | Dernek akademisinin yönlendirilmesi ve geliştirilmesi için bir danışma kurulunun oluşturulması. |
| | TETSED Akademi MEB Mevzuatı İşlemlerinin Gerçekleştirilmesi | Akademinin Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ile uyumlu hale getirilmesi için gerekli işlemlerin yapılması. |
| | TETSED Akademi YÖK Mevzuat İşlemlerinin Gerçekleştirilmesi | Yükseköğretim Kurulu (YÖK) mevzuatına uygunluk sağlama işlemleri. |
| | TETSED Akademi IPA - ERASMUS İşlemlerinin Gerçekleştirilmesi | Avrupa Birliği eğitim ve kalkınma programlarına katılım için gerekli prosedürlerin tamamlanması. |
| | TETSED Akademi E - Akademi İşlemlerinin Gerçekleştirilmesi | Akademinin elektronik eğitim platformu işlemlerinin yürütülmesi. |
| | TETSED Merkez Ofis Belirleme Girişimleri (Dosya) | Derneğin merkez ofisinin belirlenmesi için gerekli araştırma ve değerlendirme işlemleri. |
| | TETSED YAYINEVİ Başvuru İşlemleri | Dernek bünyesinde bir yayınevi kurulması için gerekli başvuru ve işlemlerin yapılması. |
| | TETSED AKADEMİErasmus Değişim Projelerinin hazırlanması | Erasmus+ programı kapsamında değişim projelerinin tasarlanması ve başvuru süreçlerinin yönetilmesi. |
| | TETSED'in KAYS, EURODESK, CORDİS, TURNA benzeri evritabanı kayıtlarının yapılması | Derneğin, ulusal ve uluslararası bilgi ve kaynak ağlarına erişimini sağlamak amacıyla gerekli kayıt işlemlerinin gerçekleştirilmesi. |
| İNSAN KAYNAKLARI GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI | Etkinlik Teknolojileri Sekötründe İstihdam Edilebilirlik Araştırması | Sektördeki istihdam trendleri, gereksinimler ve beceri boşlukları hakkında kapsamlı bir araştırma yapılması. |
| | TETSED Akademi Eğitim İçeriklerinin Hazırlatılması | Dernek üyeleri ve sektör profesyonelleri için eğitim programları ve içeriklerin geliştirilmesi. |

| | | |
|---|---|---|
| | TETSED Akademi Eğitim İçeriklerinin Yayınlanması | Hazırlanan eğitim içeriklerinin çeşitli platformlarda yayınlanması ve erişilebilir hale getirilmesi. |
| | TETSED Eğitimcilerin Eğitimi Modülünün Oluşturulması | Eğitim verecek profesyonellerin yetkinliklerini artırmak üzere tasarlanan eğitim programının oluşturulması. |
| KAYNAK GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI | TETSED İktisadi İşletme Kuruluşu | Derneğin finansal kaynaklarını artırmak amacıyla bir iktisadi işletmenin kurulması. |
| | AB Hibe Programları Projelerinin Hazırlanması | Avrupa Birliği tarafından sağlanan hibe programlarına başvurmak üzere projelerin hazırlanması. |
| | AB, KOSGEB ve diğer desteklere erişim Çalıştayı | Dernek üyelerinin ve ilgili tarafların devlet ve uluslararası destek mekanizmaları hakkında bilgilendirilmesi. |
| | KOSGEB - TÜBİTAK İşbirlikli Desteklere Erişim Çalıştayı | Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ve Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) desteklerine erişim için çalıştayın düzenlenmesi. |
| | TETSED'in "ödül", "yarışma" ve benzeri etkinlikler düzenleyerek gelir elde etmesi | Derneğin finansmanını artırmak amacıyla çeşitli etkinlikler ve yarışmalar düzenlenmesi. |
| AĞ GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI | TETSED Tanıtım Videosu | Derneğin misyonunu, vizyonunu ve faaliyetlerini tanıtmak üzere profesyonel bir tanıtım videosunun hazırlanması. |
| | TETSED Web Portal (Web site+Sosyal Medya vb) | Derneğin online varlığını güçlendirmek için bir web portalının ve sosyal medya hesaplarının aktif kullanımı. |
| | FUAR Katılımlarının sağlanması | Derneğin sektörel fuarlara katılımının organize edilmesi ve temsil edilmesi. |
| | TETSED Sektörel Zirve | Sektör profesyonellerini, akademisyenleri ve ilgili tarafları bir araya getiren bir zirvenin düzenlenmesi. |
| İŞ GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI | TETSED Meslek Liseleri Oryantasyon Ziyaretleri | Meslek lisesi öğrencilerine yönelik sektör ve dernek hakkında bilgilendirici ziyaretlerin düzenlenmesi. |
| | TETSED Ünversite ilgili fakülte ve MYO ziyaretleri | Üniversite öğrencilerine dernek ve sektör hakkında bilgi vermek üzere fakülte ve meslek yüksekokullarına ziyaretler. |
| | TETSED, yan ve bağlı sektörler ortak çalışmaları | Derneğin faaliyet gösterdiği sektörlerle ilişkili diğer sektörlerle işbirliği ve ortak projelerin geliştirilmesi. |
| PAZAR GELİŞTİRME ÇALIŞMALARI | TETSED VISIBILITY AND EVENT TECHNOLOGIES FAIR 24 | TETSED tarafından düzenlenen, sektörel görünürlüğü ve etkinlik teknolojilerini öne çıkaran bir fuarın organizasyonu. |
| | TETSED Yıllık Pazar Araştırması Raporu | Sektörün mevcut durumunu, trendleri ve gelecek beklentilerini analiz eden kapsamlı bir pazar araştırma raporunun hazırlanması ve yayınlanması. |
| | TETSED Pazar Geliştirme Matching Etkinlikleri | Sektördeki firmalar, yatırımcılar ve diğer ilgili tarafları bir araya getiren, işbirliği ve yeni iş fırsatları yaratmayı amaçlayan etkinliklerin düzenlenmesi. |
| ÖRGÜTLENME ÇALIŞMALARI | TETSED Örgütlenme KomitesiDönem Raporu | Örgütlenme komitesinin faaliyetleri, başarıları ve gelecek dönem planları hakkında detaylı bir raporun hazırlanması. |

| | | |
|---|---|---|
| | TETSED'in Üye Olabileceği Uluslararası Kuruluşlar Raporu | Derneğin uluslararası alanda işbirliği yapabileceği, üye olabileceği kuruluşlar hakkında detaylı bir araştırma raporunun hazırlanması. |
| | TETSED Temsilcilik ve Şube Değerlendirme Prosedürlerinin Hazırlanması | Derneğin farklı bölgelerde temsilcilik veya şubeler açmasına yönelik prosedürlerin ve kriterlerin belirlenmesi. |
| | TETSED Danışma Kurulunun Oluşturulması | Sektörün önde gelen isimlerinden oluşan bir danışma kurulunun oluşturulması, derneğin stratejik karar alma süreçlerine katkıda bulunmalarının sağlanması. |

## XIV. ÜST POLİTİKA BELGELERİ VE MEVZUAT

Derneğimiz tarafından tabii olunan ve dernek faaliyetlerine dayanak oluşturan üst politika belgeleri ve mevzuatlar aşağıda verilen tablolarda yer almaktadır. Sektörel derneklerle ilgili üst politika belgeleri genellikle ilgili sektörün gelişimine yönelik stratejileri ve politikaları içeren belgelerdir. Bu belgeler genellikle devlet kurumları veya uluslararası kuruluşlar tarafından hazırlanır ve sektördeki derneklerin faaliyetlerini etkileyebilecek politika önerileri içerir.

### XIII.1. Üst Politika Belgesi

| | |
|---|---|
| 1 | İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi |
| 2 | Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Ek Protokoller |
| 3 | Avrupa Sosyal Şartı |
| 4 | Anayasa |
| 5 | On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) |

### XIII.2. Kanun

| | |
|---|---|
| 1 | 5253 Sayılı Dernekler Kanunu |
| 2 | 4857 İş Kanunu |
| 3 | 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu |
| 4 | 5544 Sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu |
| 5 | 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu |
| 6 | 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun |
| 7 | 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu |
| 8 | 5326 Sayılı Kabahatler Kanunu |
| 9 | 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu |
| 10 | 3572 Sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun |
| 11 | 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu |
| 12 | 4857 Sayılı İş Kanunu |
| 13 | 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu |
| 14 | 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu |
| 15 | 5544 Sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun |
| 16 | 5072 Sayılı Dernek, Ve Vakıfların Kamu Kurum Ve Kuruluşları İle İlişkilerine Dair Kanun |
| 17 | 5393 Sayılı Belediye Kanunu |
| 18 | 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu |
| 19 | 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu |
| 20 | 2860 Sayılı Yardım Toplama Kanunu |
| 21 | 1606 Sayılı Bazı Dernek ve Kurumların Bazı Vergilerden, Bütün Harç ve Resimlerden Muaf Tutulmasına İlişkin Kanun |

| | |
|---|---|
| 22 | 5018 Sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu (m.29) |

### XIII.3. Yönetmelik

| | |
|---|---|
| 1 | RG - 31.03.2005 - 25772 - Dernekler Yönetmeliği |
| 2 | RG -16.09.2007 – 26645 - Türkiye Sektör Meclislerinin Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik |
| 3 | RG - 03.07.2002 – 24804 - Meslekî Ve Teknik Eğitim Yönetmeliği |
| 4 | RG - 13.07.2013 – 28706 - Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik |
| 5 | RG – 14.01.2008 – 26756 - Çıraklık Eğitimi Uygulaması Yapılmayan Meslek Dallarında Meslekî Belgelerin Verilmesine İlişkin Yönetmelik |
| 6 | Ayni-Nakdi Yardım Yönetmeliği |
| 7 | RG - 24.04.2009 – 27209 - Kültür Yatırımlarının ve Girişimlerinin Belgelendirilmesine ve Niteliklerine İlişkin Yönetmelik |
| 8 | RG - 29.01.2008 - 26771 - Pratik Eğitimin Verileceği İşyerleri ve Bunların Denetimine İlişkin Yönetmelik |
| 9 | RG - 15.10.2015 - 29503 - Mesleki Yeterlilik Kurumu Sınav, Ölçme, Değerlendirme ve Belgelendirme Yönetmeliği |
| 10 | RG – 11.04.2008 – 30388 - Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Kurumları Yönetmeliği |

### XIII.4. Genelgeler

| | |
|---|---|
| 1 | RG - 11.11.2018 - 30592 - Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ - (Sıra No: 2018/1) |
| 2 | RG - 03.10.2019- 30907 - Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ - (Sıra No: 2019/1) |

### XIII.5. Yönergeler

| | |
|---|---|
| 1 | RG - 26.05.2013 – 28658 - Mesleki Sorumluluk Sigortası Genel Şartları |
| 2 | RG - 20.04.2021 - 31460 - KOSGEB Tarafından Verilecek Hizmetler ve Desteklerden Yararlanacak Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelere İlişkin Sektörel ve Bölgesel Önceliklerin Belirlenmesi Hakkında Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar (Karar Sayısı: 3836) |

## XIII.6. Sözleşmeler

| | |
|---|---|
| 1 | RG – 12.12.1992 / 21433 - 3850 Sayılı ILO 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi |
| 2 | RG – 2.6.1967 / 12611 - 872 Sayılı ILO 119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Teçhizi Sözleşmesi |
| 3 | RG – 22.12.1966 / 12484 - 811 Sayılı ILO 111 No'lu Ayırımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi |
| 4 | RG – 10.08.1971 / 13922 - 1451 Sayılı ILO 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi |

## XV. FAALİYET ALANLARI İLE ÜRÜN VE HİZMETLERİN BELİRLENMESİ

| Kurumsal Gelişim ve Kaynak Yönetimi | | |
|---|---|---|
| | Görev | Tanım ve Hedef |
| **1.1** | Personel Hizmetleri Yönetimi | Çalışanların işe alımı, eğitimi, performans değerlendirmesi ve kariyer gelişimleri gibi insan kaynakları işlevlerinin yönetilmesi süreçlerini kapsamaktadır. Bu görev, kurumun uzun vadeli hedeflerine ulaşmasında çalışan memnuniyeti ve verimliliğinin artırılmasını amaçlamaktadır. |
| **1.2** | Veri İzleme ve Değerlendirme Yönetimi | TETSED'in operasyonel performansını izlemek ve değerlendirmek için gerekli olan veri toplama, analiz ve raporlama işlemlerini içermektedir. Bu süreç, karar verme süreçlerini bilgiye dayalı hale getirmeye ve stratejik planlamayı iyileştirmeye yardımcı olmaktadır |
| **1.3** | Dijital Medya Yönetimi | TETSED'in çevrimiçi varlığını ve dijital platformlardaki imajını yönetme sürecidir. Sosyal medya, web sitesi yönetimi ve çevrimiçi pazarlama stratejileri bu kapsamda değerlendirilmektedir. Marka bilinirliğinin artırılması ve çevrimiçi etkileşimin teşvik edilmesi hedeflenmektedir. |
| **1.4** | Proje Yönetimi | TETSED'in belirlediği projelerin planlanması, uygulanması ve izlenmesi süreçlerini içermektedir. Proje hedeflerine ulaşmak için kaynakların etkin kullanılması, zaman çizelgesine uyum ve kalite standartlarının korunması hedeflenmektedir. |
| **1.5** | Bütçe Yönetimi | TETSED'in finansal kaynaklarının planlanması, tahsis edilmesi ve kontrol edilmesi işlemleridir. Mali disiplinin sağlanması, gelir ve giderlerin optimize edilmesi ve finansal risklerin yönetilmesi bu sürecin hedefleri arasındadır. |
| **1.6** | Satın Alma Yönetimi | Derneğin ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetlerin, uygun maliyet, kalite ve zamanlama koşulları altında temin edilmesini sağlayan süreçlerdir. Tedarikçi ilişkilerinin yönetimi ve satın alma politikalarının geliştirilmesi hedeflenmektedir. |
| **1.7** | Lojistik Yönetimi | Ürün ve hizmetlerin, kaynağından tüketiciye ulaşana kadar olan sevkiyat, depolama ve dağıtım işlemlerinin etkin bir şekilde planlanması ve yönetilmesi kastedilmektedir. Maliyetin düşürülmesi ve müşteri memnuniyetinin artırılması hedeflenmektedir. |

| | | |
|---|---|---|
| **1.8** | Dış İlişkiler Yönetimi | TETSED'in diğer kuruluşlar, hükümet organları ve kamu ile ilişkilerinin yönetilmesi sürecidir. İşbirliği olanaklarının geliştirilmesi, kurumun dışarıya açılan yüzünün olumlu bir şekilde temsil edilmesi ve stratejik ortaklıkların kurulması hedeflenmektedir. |
| **1.9** | İşletme ve İştirakler | TETSED'in iştirak ettiği veya yönetiminde olduğu diğer işletmelerle ilgili stratejik yönetim ve operasyonel kontrol süreçlerini içermektedir. Sinerji yaratma, verimlilik artışı ve pazar konumunun güçlendirilmesi hedeflenmektedir. |

| **İnsan Kaynakları** | | |
|---|---|---|
| | Görev | Tanım ve Hedef |
| **2.1** | Kariyer | Dernek bünyesinde; çalışanlar, üyeler ve üyelerin çalışanlarına yönelik olarak profesyonel gelişim ve kariyer araştırmaları yapılması gerekmektedir. Bu çalışmalar; teorik ve pratik eğitim ya da stajlarla, seminer ve diğer etkinliklerle ortaya çıkarılmasına yönelik eğitim, mentorluk ve kariyer planlama hizmetlerini kapsamaktadır. Hedef; faydalanıcı grupların motivasyonunu ve bağlılığını artırarak, derneğin genel performansına katkıda bulunmaktır. |
| **2.2** | İstihdam | TETSED, etkinlik teknolojileri sektöründe çeşitli pozisyonlar için yetenekli ve nitelikli bireylerin istihdam edilmesi süreçlerini yönetir. Bu süreç, işe alım, seçme, yerleştirme ve oryantasyon faaliyetlerini içerir. Dernek, açık pozisyonları tanımlar, uygun adayları çeker ve seçer, iş teklifleri yapar ve yeni çalışanların derneğe başarılı bir şekilde entegrasyonunu sağlar. Aynı zamanda, etkinlik teknolojileri alanında kariyer fırsatlarını genişletmeyi ve sektördeki istihdamı artırmayı hedeflemektedir. |
| **2.3** | Uzmanlık | TETSED, çalışanlarının ve üyelerinin uzmanlık alanlarını geliştirmelerine yönelik kaynaklar ve programlar sunmalıdır. Bu, özel eğitimler, atölye çalışmaları, seminerler ve sertifika programları aracılığıyla gerçekleştirilir. Uzmanlık geliştirme, dernek üyelerinin ve çalışanlarının, etkinlik teknolojileri sektöründeki en son trendler, teknolojiler ve uygulamalar konusunda bilgi sahibi olmalarını ve bu alanda rekabet avantajı elde etmelerini sağlayacaktır. Bu süreçle; derneğin sektördeki liderliğini pekiştirirken, üyelerine ve çalışanlarına sürekli öğrenme ve |

| | | |
|---|---|---|
| | | gelişim fırsatları sunulmalıdır. |

| **Mesleki Çalışmalar** | | |
|---|---|---|
| | Görev | Tanım ve Hedef |
| **3.1** | Görüntü Teknisyeni (Seviye 3) | MYK'na Sunulmuştur, Yayını Beklenmektedir. |
| **3.2** | Görüntü İçerik Operatörü (Seviye 4) | |
| **3.3** | Görüntü Yayın/Sanal Yayın Operatörü (Seviye 5) | |
| **3.4** | Işık Teknisyeni (Seviye 3) | |
| **3.5** | Işık Uzman Teknisyeni (Seviye 4) | |
| **3.6** | Temel Simultane Sistem Teknisyeni (Seviye 2) | |
| **3.7** | Rigger (Seviye 5) | |
| **3.8** | Sahne Amiri (Seviye 5) | |
| **3.9** | Ses Masası Operatörü (Seviye 5) | |
| **3.10** | Ses Teknisyeni (Seviye 3) | |
| **3.11** | Ses Uzman Teknisyeni (Seviye 4) | |
| **3.12** | Işık Tasarımcısı ve Işık Masası Operatörü (Seviye 5) | |

| **Sosyal Çalışmalar** | | |
|---|---|---|
| | Görev | Tanım ve Hedef |
| **4.1** | Üye İlişkileri | TETSED üyeleri arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi ve yönetilmesi sürecidir. Bu, üyeler arasında iletişimin güçlendirilmesini, ihtiyaçlarının ve beklentilerinin anlaşılmasını ve karşılıklı olarak desteklenmelerini sağlamaya çalışmaktadır. Üye ilişkileri, etkinlik teknolojileri sektöründeki profesyonellerin bir araya gelerek bilgi paylaşımı yapmalarını, işbirliği fırsatlarını değerlendirmelerini ve sektördeki gelişmelere katkıda bulunmalarını teşvik eder. Dernek, üyelerine özel etkinlikler düzenler, iletişim kanalları sağlar ve üye memnuniyetini artırmak için çeşitli hizmetler sunar. |
| **4.2** | Sivil Toplum İlişkileri | TETSED'in sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları ve diğer ilgili paydaşlarla olan ilişkilerinin yönetilmesi sürecidir. Bu, derneğin sektördeki etkisini artırmak, toplumsal sorumluluklarını yerine getirmek ve sektördeki politika oluşum süreçlerine katılmak için önemlidir. Sivil toplum ilişkileri, derneğin itibarını korumak, hedeflerini desteklemek ve kamuoyunu bilgilendirmek için iletişim stratejileri geliştirir. Bu süreç aynı zamanda derneğin toplumda daha geniş bir kabul görmesini sağlar ve sektördeki güncel konuların çözümünde etkin bir rol oynamasını teşvik eder. |

| Eğitim Hizmetleri | | |
|---|---|---|
| | Görev | Tanım ve Hedef |
| **5.1** | Mesleki Eğitim ve Rehberlik | TETSED, etkinlik teknolojileri sektöründe çalışan veya çalışmayı hedefleyen bireylere yönelik mesleki eğitim ve kariyer rehberliği hizmetleri sunar. Bu süreç, bireylerin sektöre özgü beceri ve bilgilerini geliştirmelerine, kariyer yollarını planlamalarına ve profesyonel gelişimlerini desteklemelerine yardımcı olmayı amaçlar. Eğitim programları, sektördeki güncel trendler, teknolojiler ve uygulamalar üzerine odaklanırken, rehberlik hizmetleri, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmaları için kişiselleştirilmiş destek sağlar. |
| **5.2** | İş Güvenliği | TETSED, etkinlik teknolojileri sektöründe çalışanların iş yerinde güvenlik ve sağlık standartlarına uygun bir ortamda çalışmalarını sağlamak için eğitim ve farkındalık programları düzenler. Bu, risk değerlendirmesi, acil durum hazırlığı ve iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğine uyum konularını içerir. Amaç, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, çalışma ortamını güvenli hale getirmek ve sektörde iş güvenliği bilincini artırmaktır. |
| **5.3** | İhtisas ve Belgelendirme | TETSED, etkinlik teknolojileri alanında uzmanlaşmak isteyen bireylere yönelik ihtisas programları ve sertifika kursları sunar. Bu programlar, katılımcıların belirli konularda derinlemesine bilgi ve beceri kazanmalarını ve sektörde tanınan belgelere sahip olmalarını sağlar. Belgelendirme süreci, bireylerin profesyonel yeterliliklerini kanıtlamalarına ve kariyerlerinde ilerlemelerine olanak tanır. |
| **5.4** | Mevzuata Uyum | TETSED, etkinlik teknolojileri sektöründe faaliyet gösteren birey ve kuruluşların mevzuata uyum konusunda bilgilendirilmesi ve eğitilmesi hizmetlerini sağlar. Bu, sektöre özgü yasal düzenlemeler, standartlar ve en iyi uygulamalar hakkında bilgi sağlamayı içerir. Amaç, sektörde faaliyet gösterenlerin yasal yükümlülüklerini anlamalarını ve bu yükümlülüklere uygun olarak hareket etmelerini sağlamak, böylece hem yasal riskleri azaltmak hem de sektörde etik ve sorumlu bir iş yapış biçimini teşvik etmektir. |

| Etkinlikler | | |
|---|---|---|
| | Görev | Tanım ve Hedef |
| **6.1** | Atölye Çalışmaları | TETSED, üyelerine ve sektör profesyonellerine yönelik uygulamalı eğitim fırsatları sunar. Bu atölye |

| | | |
|---|---|---|
| | | çalışmaları, katılımcıların etkinlik teknolojileri alanındaki yeni araçları, yazılımları ve metodolojileri pratik yaparak öğrenmelerini ve deneyimlemelerini sağlar. Amacı, katılımcıların beceri setlerini genişletmek ve sektördeki yeniliklere uyum sağlamalarına yardımcı olmaktır. |
| **6.2** | Komiteler | TETSED, belirli konulara odaklanan komiteler aracılığıyla üyelerinin sektördeki gelişmelere aktif olarak katılımını teşvik eder. Bu komiteler, sektördeki mevcut zorlukların üstesinden gelmek, standartları belirlemek ve en iyi uygulamaları yaymak için bir platform sunar. Ayrıca, üyelerin ağlarını genişletmelerine ve profesyonel ilişkiler kurmalarına olanak tanır. |
| **6.3** | Ziyaret Heyetleri | TETSED, sektörle ilgili kuruluşları, üye firmaları, tedarikçileri, bürokratik kuruluşları, konferansları ve diğer önemli etkinlikleri ziyaret eden heyetler düzenler. Bu ziyaretler, üyelerin sektördeki en son teknolojileri, uygulamaları ve iş modellerini yerinde görmelerini ve öğrenmelerini sağlar. Aynı zamanda, sektörün önde gelen profesyonelleri ve kuruluşlarıyla doğrudan iletişim kurma fırsatı sunar. |
| **6.4** | Bilgilendirme ve Farkındalık Çalışmaları | TETSED, etkinlik teknolojileri sektörüyle ilgili önemli konularda üyelerini ve genel kamuoyunu bilgilendirir. Bu çalışmalar, seminerler, konferanslar, broşürler ve çevrimiçi içerikler aracılığıyla gerçekleştirilir. Amacı, sektördeki yenilikler, zorluklar ve fırsatlar hakkında farkındalık yaratmak ve bilgi paylaşımını teşvik etmektir. |
| **6.5** | Kültür, Sanat, Spor ve Gezi Etkinlikleri | TETSED, üyelerinin sosyal ve kültürel yaşamlarını zenginleştirmek için çeşitli etkinlikler düzenler. Bu etkinlikler, mesleki ağları güçlendirmek ve üyeler arası ilişkileri desteklemek için sosyal bir ortam sağlar. Kültürel geziler, sanat gösterileri, spor turnuvaları ve sosyal buluşmalar, üyelerin bir araya gelerek deneyimlerini paylaşmalarına ve mesleki bağlarını güçlendirmelerine olanak tanır. |
| **6.6** | Sektörde Kilit Aktör Buluşmaları | TETSED, sektördeki kilit aktörleri, düşünce liderlerini ve karar vericileri bir araya getiren özel buluşmalar düzenler. Bu toplantılar, sektördeki güncel trendler, politikalar ve pazar dinamikleri hakkında derinlemesine tartışmalar yapma ve stratejik işbirlikleri geliştirme fırsatı sunar. Amacı, sektörün gelişimine yönelik ortak vizyonlar oluşturmak ve karşılıklı yarar sağlayacak işbirliklerini teşvik etmektir. |

## XVI. PAYDAŞ ANALİZİ

Paydaş, bir kurumun faaliyetlerinden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen ve aynı zamanda kurumun da kendisinden etkilendiği kişi ve gruplar olarak tanımlanmaktadır.

Paydaşlar; iç paydaşlar ve dış paydaşlar olarak sınıflandırılabilmektedir. Stratejik Plan hazırlık sürecinde paydaş analizi çalışması yapılmış ve paydaş listesi, önceliklendirme esasları dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Derneğimiz, Stratejik Planlama çalışmalarının taslaklarını hazırlarken paydaşlarının görüşlerini dikkate almış, kendi bilgi ve birikimlerini de katarak çalışmalarının odak alanlarını belirlemiş ve çalışmalarını bu doğrultuda tamamlamıştır.

ÖNEM DERECESİ GÜÇLÜ VE ETKİ DÜZEYİ FAZLA PAYDAŞ LİSTESİ

- Mesleki Yeterlilikler Kurumu
- Tüm etkinlik Sektörü İşveren Sendikası
- Ulusal Ajans
- İstanbul Kalkınma Ajansı (İSTKA)
- İstanbul Teknik Üniversitesi
- Mesleki Finans ve İhale Birimi
- Marmara Belediyeler Birliği
- Türkiye Belediyeler Birliği

ÖNEM DERECESİ GÜÇLÜ VE ETKİ DÜZEYİ FAZLA PAYDAŞ LİSTESİ

- Milli Eğitim Bakanlığı
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)
- Şişli Belediyesi
- Halk Eğitim Merkezi
- Genel Kurul
- Yönetim Kurulu

- Denetim Kurulu
- Personel

## XV.1. İç Paydaş Analizi

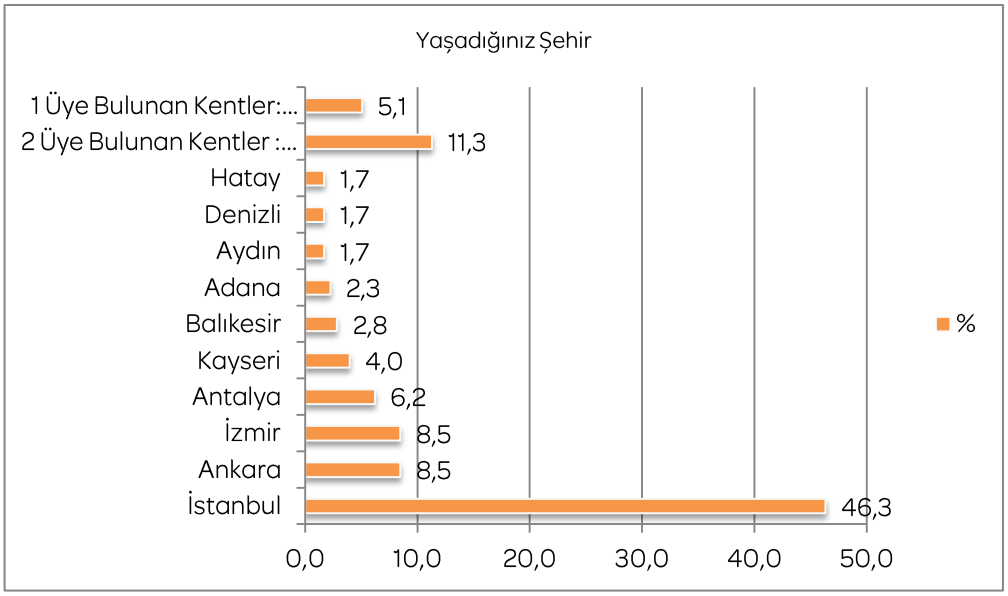
İç paydaş, kurumdan etkilenen veya kurumu etkileyen kurum içindeki kişi, grup ve varsa bağlı kurum veya kuruluşlardır. Derneğimizin iç paydaşı, TETSED, personelimizdir. Derneğimizin işleyişinin etkin bir şekilde sağlanması ve kaliteli hizmet üretimi yapılarak TETSED, yararlanıcılarının memnuniyet düzeyinin arttırılması, işten ve iş koşullarından tatmin olmuş çalışanlarla mümkün olduğu vizyonuyla hareket ederek TETSED, personelinin görüşlerine başvurulmuştur. Stratejik plan çalışmaları kapsamında TETSED, personelinin görüş ve önerilerini almak amacıyla online olarak "İç Paydaş Analizi" anket çalışması yapılmıştır.

| TETSED, Yöneticileri ve Çalışanları (Katılımcı Sayısı 4) | Evet | Hayır | Kısmen |
|---|---|---|---|
| Derneğin Amaç ve Faaliyetlerini gerçekleştirmeye Yetecek Sayıda Birimi Bulunmaktadır | | + | |
| Derneğin Amaç ve Faaliyetlerini gerçekleştirmeye Yetecek Sayıda Birim personeli / Gönüllüsü bulunmaktadır. | | + | |
| Derneğin Organları ve Birimlerinin Yetki ve Sorumluluklarını Belirleyen Yönerge, Tüzük vb Belgeler Bulunmaktadır. | | | + |
| Derneğin Organ ve Birimlerinde görevlendirilenler, görev ve hizmetin gerektirdiği teknik bilgi ve deneyime sahiptir. | | | + |
| Üyelerin TETSED, Faaliyetleri ile İlgili görüşlerinin alındığı anket ve benzeri araştırmalar periyodik olarak yapılmaktadır. | + | | |

### XV.1.1. Katılımcı Profili (177 Kişi İle Yapılan Anket verileri)

*XV.1.1.1. Yaşadığınız Şehir – İlçe*

| 3. Yaşadığınız Şehir - İlçe | | |
|---|---|---|
| | Sayı | % |
| İstanbul | 82 | 46,3 |
| Ankara | 15 | 8,5 |
| İzmir | 15 | 8,5 |
| Antalya | 11 | 6,2 |
| Kayseri | 7 | 4,0 |
| Balıkesir | 5 | 2,8 |
| Adana | 4 | 2,3 |
| Aydın | 3 | 1,7 |
| Denizli | 3 | 1,7 |
| Hatay | 3 | 1,7 |
| 2 Üye Bulunan Kentler : Afyonkarahisar, Bursa, Çanakkale, Gaziantep, Kahramanmaraş, Konya, Muğla, Samsun, Sivas, Tekirdağ | 20 | 11,3 |
| 1 Üye Bulunan Kentler: Afyonkarahisar, Bursa, Çanakkale, Gaziantep, Kahramanmaraş, Konya, Muğla, Samsun, Sivas, Tekirdağ, Almanya, Diyarbakır, Elazığ, Kastamonu, Malatya, Mersin, Nevşehir, Sakarya, Trabzon | 9 | 5,1 |
| | 177 | 100 |

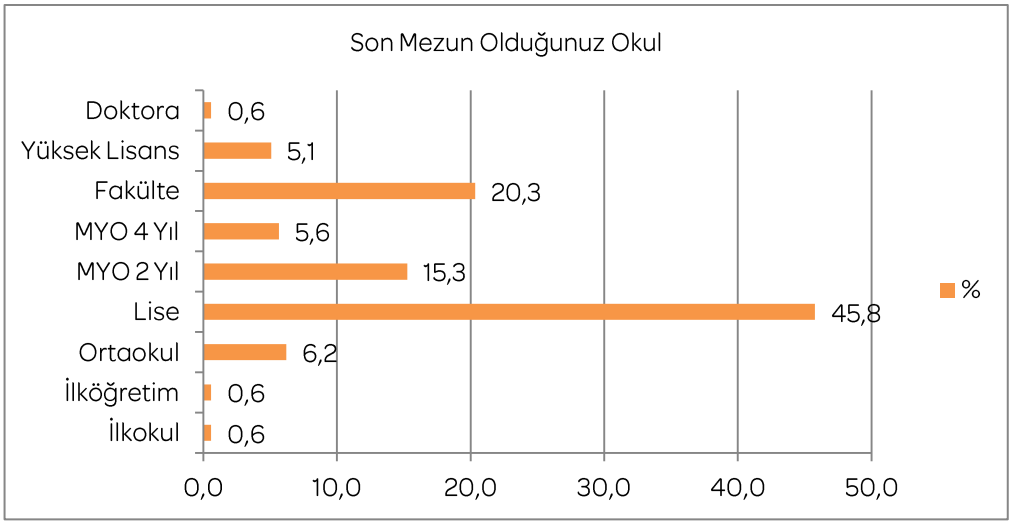



2 Üye Bulunan Kentler: Afyonkarahisar, Bursa, Çanakkale, Gaziantep, Kahramanmaraş, Konya, Muğla, Samsun, Sivas, Tekirdağ

1 Üye Bulunan Kentler: Afyonkarahisar, Bursa, Çanakkale, Gaziantep, Kahramanmaraş, Konya, Muğla, Samsun, Sivas, Tekirdağ, Almanya, Diyarbakır, Elazığ, Kastamonu, Malatya, Mersin, Nevşehir, Sakarya, Trabzon

*XV.1.1.2. Son Mezun Olduğunuz Okul*

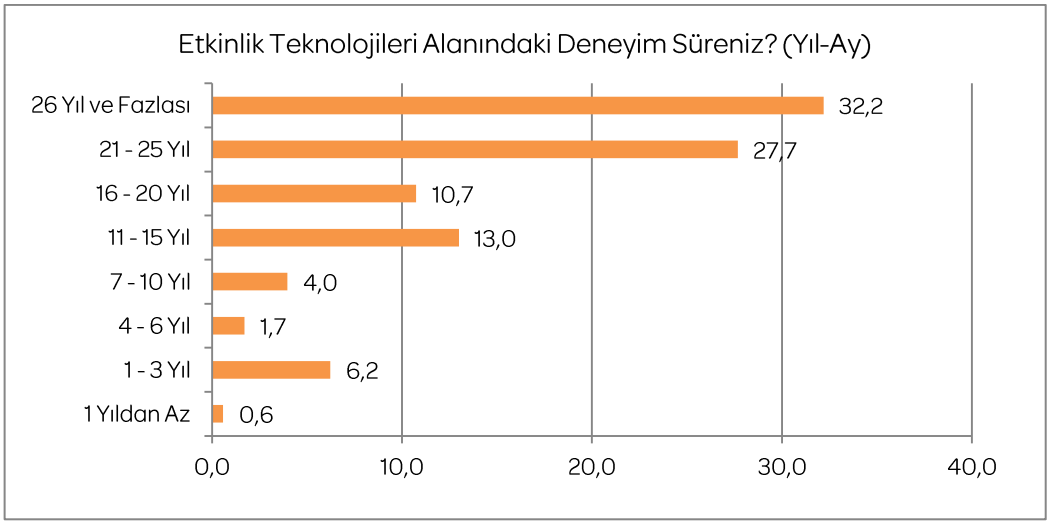
| 6. Son Mezun Olduğunuz Okul | | |
|---|---|---|
| a | İlkokul | 1 |
| b | İlköğretim | 1 |
| c | Ortaokul | 11 |
| d | Lise | 81 |
| e | MYO 2 Yıl | 27 |
| f | MYO 4 Yıl | 10 |
| g | Fakülte | 36 |
| h | Yüksek Lisans | 9 |
| i | Doktora | 1 |
| | Toplam | 177 |




En fazla katılımcı grubu, lise düzeyinde yer almaktadır, bu da katılımcıların büyük bir çoğunluğunun lise mezunu olduğunu göstermektedir.
Fakülte mezunları, yüksek lisans ve doktora programlarına katılımın olduğu diğer önemli eğitim seviyeleridir.
Ortaokul ve ilköğretim seviyelerindeki katılımcı sayıları daha düşüktür, ancak bu gruplar da temsil edilmektedir.
MYO 2 Yıl ve MYO 4 Yıl programlarına katılan kişi sayıları sınırlıdır, ancak bu programlara olan ilgi belirli bir katılımı temsil etmektedir.
Toplam katılımcı sayısı 177 olduğu için, toplamda sunulan eğitim düzeylerine göre geniş bir çeşitlilik bulunmaktadır.

*XV.1.1.3. Etkinlik Teknolojileri Alanındaki Deneyim Süreniz? (Yıl)*

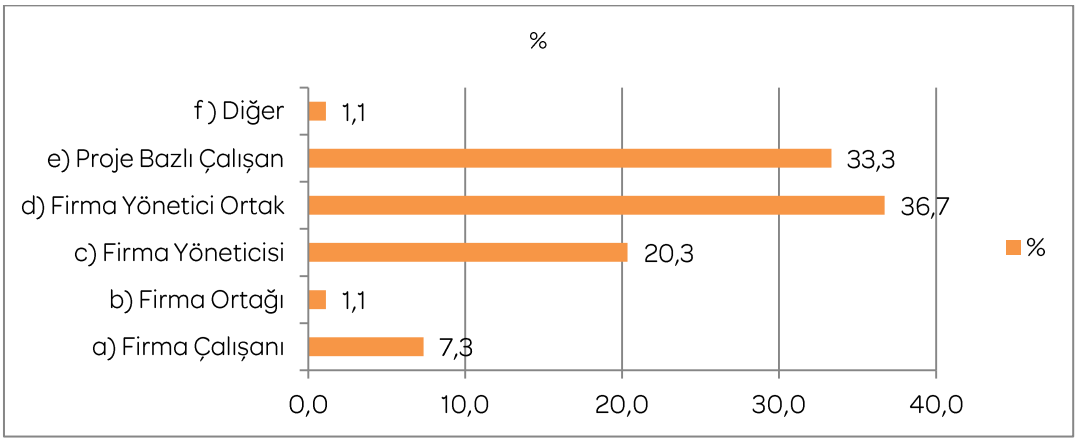
| | | |
|---|---|---|
| a | 1 Yıldan Az | 1 |
| b | 1 - 3 Yıl | 11 |
| c | 4 - 6 Yıl | 3 |
| d | 7 - 10 Yıl | 7 |
| e | 11 - 15 Yıl | 23 |
| f | 16 - 20 Yıl | 19 |
| g | 21 - 25 Yıl | 49 |
| h | 26 Yıl ve Fazlası | 57 |
| | Toplam | 177 |




En fazla katılımcı grubu, 26 yıl ve fazlası deneyime sahip olan katılımcılardan oluşmaktadır.
21 - 25 Yıl ve 16 - 20 Yıl deneyim aralıkları da önemli bir katılıma sahiptir.
11 - 15 Yıl deneyim süresine sahip katılımcılar da oldukça büyük bir grup oluşturmaktadır.
1 - 3 Yıl, 4 - 6 Yıl ve 7 - 10 Yıl deneyim aralıkları daha küçük ancak önemli sayılarda katılımcı içermektedir.
1 Yıldan Az deneyime sahip olan katılımcılar ise tablonun en küçük grubunu oluşturmaktadır.
Özellikle uzun süreli deneyime sahip katılımcılar oldukça belirgin bir çoğunluk oluşturmaktadır.

*XV.1.1.4. Çalışma Türü*

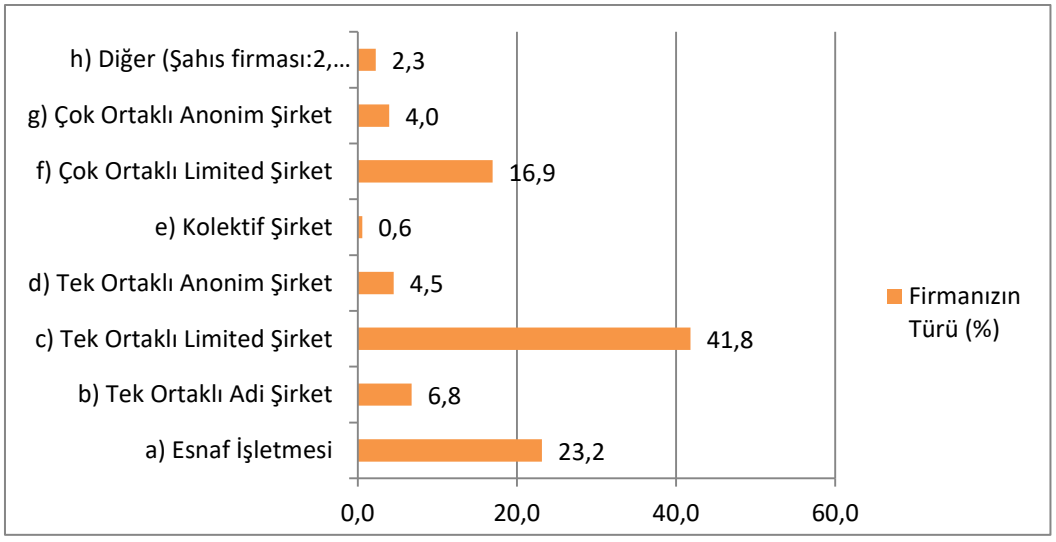
| Çalışma Türü | Sayı |
|---|---|
| f ) Diğer | 13 |
| e) Proje Bazlı Çalışan | 2 |
| d) Firma Yönetici Ortak | 36 |
| c) Firma Yöneticisi | 65 |
| b) Firma Ortağı | 59 |
| a) Firma Çalışanı | 2 |
| | 177 |




Ankete katılan üyelerin büyük bir çoğunluğu, %36.72 ile "Firma Yöneticisi" olarak belirtilmiştir. Ankete katılan TETSED, üyelerinin büyük bir kısmı yönetim pozisyonlarında yer almaktadır.
"Firma Ortağı" ve "Firma Yönetici Ortak" kategorileri de önemli birer orana sahip olarak sırasıyla %33.33 ve %20.34 ile dikkat çekmektedir.
Diğer çalışma türleri, ankette daha düşük oranlarda temsil edilmektedir.
"Firma Ortağı" ve "Firma Yönetici Ortak" kategorilerindeki katılımcılar, toplamın %53.67'sini oluşturmaktadır.

*XV.1.1.5. Firma Türü*

| 11. Firmanızın Türü | Sayı |
|---|---|
| a) Esnaf İşletmesi | 41 |
| b) Tek Ortaklı Adi Şirket | 12 |
| c) Tek Ortaklı Limited Şirket | 74 |
| d) Tek Ortaklı Anonim Şirket | 8 |
| e) Kolektif Şirket | 1 |
| f) Çok Ortaklı Limited Şirket | 30 |
| g) Çok Ortaklı Anonim Şirket | 7 |
| h) Diğer (Şahıs firması:2, Şahıs Şirketi: 2) | 4 |
| | 177 |




Yaygın Firma Türleri: Ankete katılan üyelerin büyük bir çoğunluğu, %41.81 ile "Tek Ortaklı Limited Şirket" olarak belirtilmiştir.
"Esnaf İşletmesi" ve "Çok Ortaklı Limited Şirket" kategorileri de önemli oranlarda bulunmakta, sırasıyla %23.16 ve %16.95 oranları ile dikkat çekmektedir.
Az Temsil Edilen Firma Türleri: "Kolektif Şirket" ve "Tek Ortaklı Anonim Şirket" kategorileri, anket katılımcıları arasında oldukça az sayıda bulunmakta, sırasıyla %0.56 ve %4.52'lik küçük birer kesimi temsil etmektedir.
"Diğer" kategorisindeki firmalar (Şahıs firması ve Şahıs Şirketi) toplam katılımcıların %2.26'sını oluşturmaktadır. Anket sonuçları, Etkinlik Teknolojileri Derneği üyeleri arasında "Tek Ortaklı Limited Şirket" türünün baskın olduğunu göstermektedir. Bu, TETSED, üyelerinin iş yapış biçimlerinde belirli bir eğilimi yansıtmaktadır.

*XV.1.1.6. Firmanın Çalışan Sayısı ve İstihdam Kapasitesi*

| Firmanızın Çalışan Sayısı? | Firma Sayısı | İstihdam Kapasitesi |
|---|---|---|
| 100 | 1 | 100 |
| 70 | 1 | 70 |
| 60 | 1 | 60 |
| 55 | 2 | 110 |
| 45 | 1 | 45 |
| 40 | 2 | 80 |
| 35 | 1 | 35 |
| 30 | 3 | 90 |
| 28 | 1 | 28 |
| 26 | 1 | 26 |
| 25 | 2 | 50 |
| 22 | 2 | 44 |
| 20 | 5 | 100 |
| 19 | 2 | 38 |
| 18 | 2 | 36 |
| 17 | 2 | 34 |
| 16 | 2 | 32 |
| 15 | 3 | 45 |
| 13 | 3 | 39 |
| 12 | 5 | 60 |
| 11 | 1 | 11 |
| 10 | 11 | 110 |
| 9 | 6 | 54 |
| 8 | 7 | 56 |
| 7 | 11 | 77 |
| 6 | 20 | 120 |
| 5 | 23 | 115 |
| 4 | 18 | 72 |
| 3 | 20 | 60 |
| 2 | 14 | 28 |
| 1 | 4 | 4 |
| | 177 | 1829 |

Çalışan Sayısı ve Firma Dağılımı:
100 ve üzeri çalışana sahip firmalar: Toplam 3 firma, İstihdam Kapasitesi 270
50-99 çalışana sahip firmalar: Toplam 1 firma, İstihdam Kapasitesi 50
30-49 çalışana sahip firmalar: Toplam 5 firma, İstihdam Kapasitesi 216
10-29 çalışana sahip firmalar: Toplam 28 firma, İstihdam Kapasitesi 575
1-9 çalışana sahip firmalar: Toplam 140 firma, İstihdam Kapasitesi 918
Toplam Firma Sayısı: 177

Toplam İstihdam Kapasitesi: 1829
Olarak belirlenmiştir.

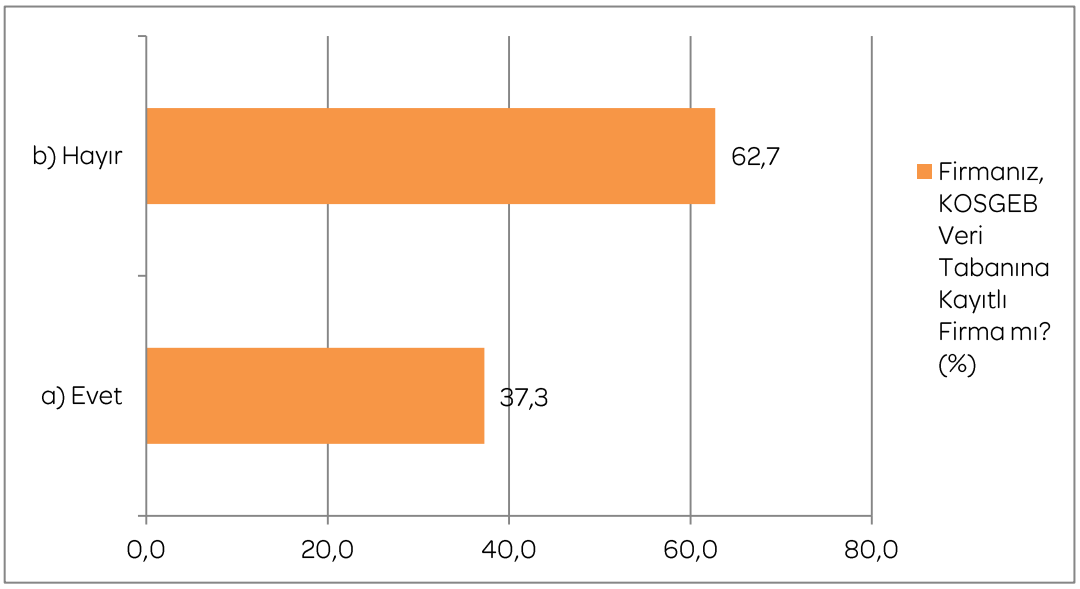
Çoğu üye firma, 1-9 çalışana sahip küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşmaktadır (%79).
10 ve üzeri çalışana sahip firmalar, toplam istihdam kapasitesinin önemli bir kısmını oluşturarak (%21), sektördeki büyük ölçekli işletmelerin varlığını göstermektedir.

Toplamda 1829 kişilik bir istihdam kapasitesi bulunmaktadır. Bu, TETSED üyelerinin sektördeki toplam istihdamın önemli bir bölümünü temsil ettiğini göstermektedir.
Ortalama çalışan sayısı 10.34 olarak hesaplanmaktadır.

Etkinlik Teknolojileri Derneği üyelerinin çoğunluğu küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşmaktadır, bu da sektördeki girişimciliği ve çeşitliliği yansıtmaktadır.
Büyük ölçekli firmaların varlığı, sektördeki büyüme potansiyelini göstermektedir. Dernek, bu firmalara özel hizmet ve destekler sağlayarak sektördeki istihdamı artırma potansiyeline sahip bulunmaktadır.
İstihdam kapasitesinin yüksek olması, derneğin sektörde etkili bir konumda olduğunu ve üyelerinin sektöre önemli bir katkı sağladığını göstermektedir.

*XV.1.1.7. Firmanız, KOSGEB Veri Tabanına Kayıtlı Firma mı?*

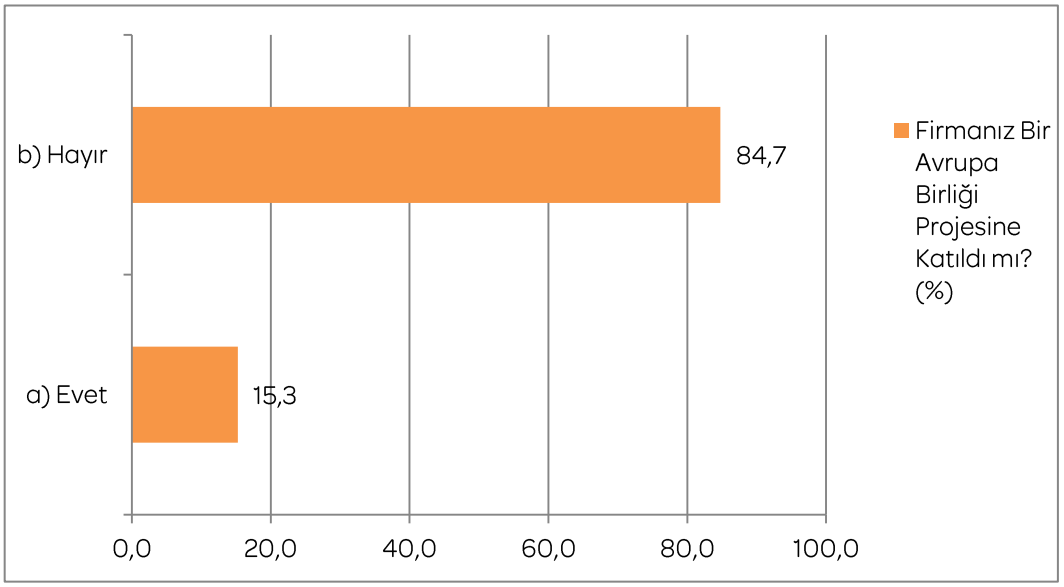
| Firmanız, KOSGEB Veri Tabanına Kayıtlı Firma mı? | Sayı |
|---|---|
| a) Evet | 66 |
| b) Hayır | 111 |



*XV.1.1.8. Firmanız, KOSGEB Veri Tabanına Kayıtlı Firma mı?*

| Firmanız Bir Avrupa Birliği Projesine Katıldı mı? | Sayı |
|---|---|
| a) Evet | 27 |
| b) Hayır | 150 |

Ankete katılan TETSED, üyelerinin %37.29'u, firmalarının KOSGEB Veri Tabanına kayıtlı olduğunu belirtmiştir.
%62.71'lik bir oranla, ankete katılan firmaların çoğunluğu KOSGEB kaydına sahip değildir.

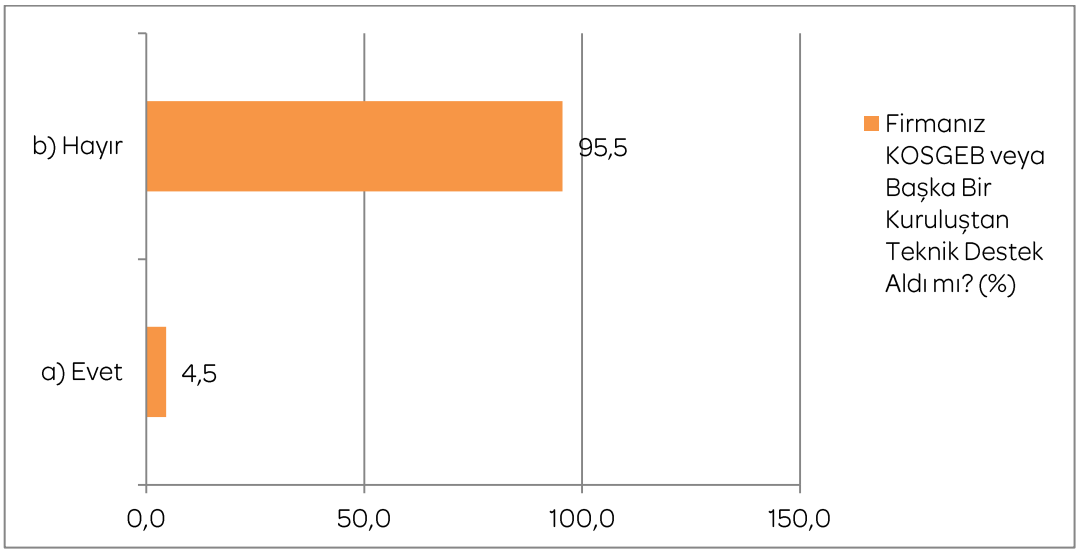



Ankete katılan TETSED, üyelerinin önemli bir kısmı, işletmelerini KOSGEB Veri Tabanına kaydettirmiş durumdadır. Bu, KOSGEB'in sunduğu destek ve avantajlardan faydalanma isteğini göstermektedir.
KOSGEB kaydı olmayan firmaların sayısı da dikkate değerdir, bu durum derneğin üye profili içinde çeşitliliği yansıtmaktadır.

*XV.1.1.9. Firmanız KOSGEB veya Başka Bir Kuruluştan Teknik Destek Aldı mı?*

| Firmanız KOSGEB veya Başka Bir Kuruluştan Teknik Destek Aldı mı? | Sayı |
|---|---|
| a) Evet | 8 |
| b) Hayır | 169 |

Ankete katılan TETSED, üyelerinin sadece %4.52'si, firmalarının KOSGEB veya başka bir kuruluştan teknik destek aldıklarını belirtmiştir.
%95.48'lik bir oranla, ankete katılan firmaların büyük çoğunluğu teknik destek almamıştır.

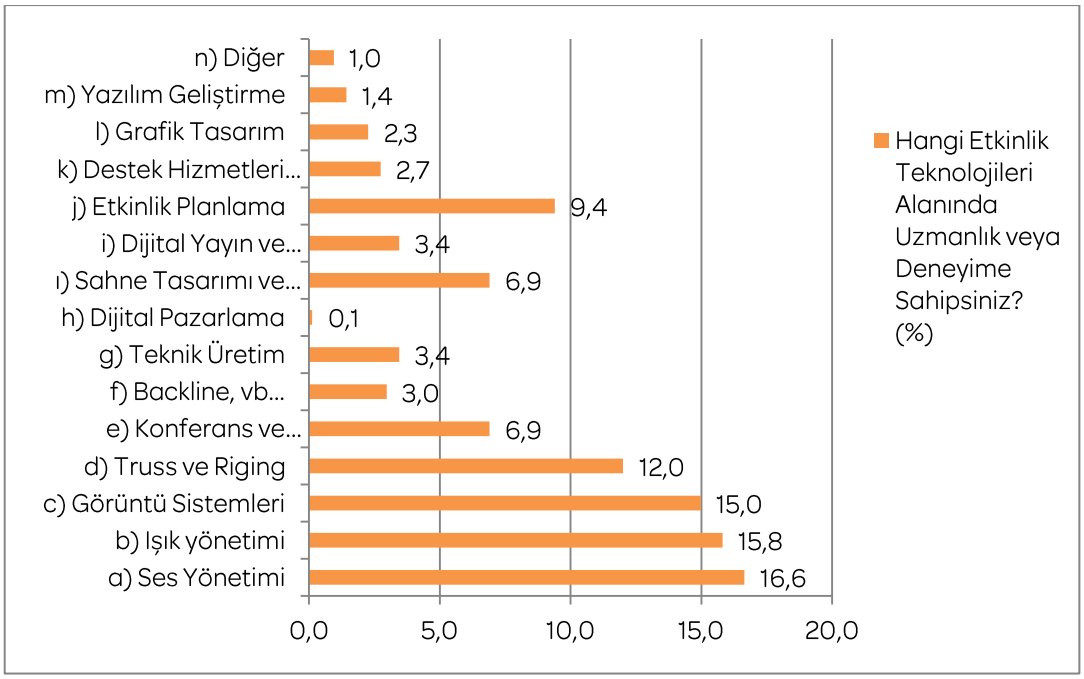



Teknik destek almamış firmaların yüksek oranı, sektördeki firmaların kendi iç kaynaklarına dayalı olarak faaliyet gösterdiğini göstermektedir.

*XV.1.1.10. Hangi Etkinlik Teknolojileri Alanında Uzmanlık veya Deneyime Sahipsiniz?*

| Hangi Etkinlik Teknolojileri Alanında Uzmanlık veya Deneyime Sahipsiniz? | Sayı |
|---|---|
| a) Ses Yönetimi | 140 |
| b) Işık yönetimi | 133 |
| c) Görüntü Sistemleri | 126 |
| d) Truss ve Riging | 101 |
| e) Konferans ve Simultane Sistemleri | 58 |
| f) Backline, vb... | 25 |
| g) Teknik Üretim | 29 |
| h) Dijital Pazarlama | 1 |
| ı) Sahne Tasarımı ve Üretimi | 58 |
| i) Dijital Yayın ve Pazarlama (Online Toplantı, Canlı Yayın Ekipmanı, Sosyal Medya Yönetimi vb.) | 29 |
| j) Etkinlik Planlama | 79 |
| k) Destek Hizmetleri (Ulaşım, Konaklama vb) | 23 |
| l) Grafik Tasarım | 19 |
| m) Yazılım Geliştirme | 12 |
| n) Diğer | 8 |

Genel olarak, TETSED, üyeleri geniş bir yelpazedeki etkinlik teknolojisi alanlarında uzmanlık veya deneyime sahiptir. Ses, ışık ve görüntü yönetimi gibi temel alanlar, TETSED, üyelerinin çoğunluğunu oluştururken, daha spesifik alanlarda da güçlü bir uzmanlık bulunmaktadır.




Ses Yönetimi (140 Üye): Ses yönetimi, etkinlik teknolojileri içerisinde en yaygın

uzmanlık alanlarından biridir. Bu yüksek sayı, üyelerin ses teknolojilerinde geniş bir deneyime sahip olduğunu göstermektedir. Bu branş, konserlerden konferanslara kadar birçok etkinlikte temel bir gereksinim durumundadır.

Işık Yönetimi (133 Üye): Işık yönetimi de ses yönetimi kadar popülerdir. Etkinliklerin atmosferini ve görsel deneyimini oluşturmak için önemlidir. Bu alanın yüksek üye sayısı, derneğin ışık teknolojilerinde güçlü bir uzmanlık gücüne sahip olduğunu göstermektedir.

Görüntü Sistemleri (126 Üye): Görsel içeriklerin yönetimiyle ilgili olan bu branş, birçok farklı etkinlik türünde kullanılmaktadır. Özellikle büyük konserlerde ve gösterilerde görsel unsurların etkili bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Derneğin envanterinde bu branşın büyük oranda bulunması önemli avantajlar sağlama potansiyeli taşımaktadır.

Truss ve Riging (101 Üye): Bu branşdaki yüksek üye sayısı, sahne kurulumu ve yapısal tasarımların öneminden kaynaklanmaktadır. Sektörde, branşın önemi, dernek üye profiline de yansımış durumdadır.

Konferans ve Simultane Sistemleri (58 Üye): Bu branş, kurumsal etkinlikler ve konferanslar için önemlidir. Çoklu dil desteği ve konferans teknolojilerinin yönetimi açısından derneğe önemli temsil ve eylem avantajları sağlamaktadır.

Backline, vb. (25 Üye) ve Teknik Üretim (29 Üye): Bu branşlar, etkinliklerin teknik alt yapısını ve gerçekleşimini destekleyen unsurları içermektedir. Sektörde daha spesifik ve niş branşlar durumundadır.

Dijital Pazarlama (1 Üye): Bu branşdaki düşük üye sayısı, etkinlik sektöründe dijital pazarlamanın henüz tam olarak benimsenmemesinin sonucu olarak üye profiline yansımıştır.

Sahne Tasarımı ve Üretimi (58 Üye): Bu branş, etkinliklerin görsel ve estetik yönünü planlamak ve yönetmekle ilgilenir. Yüksek üye sayısı, estetik ve tasarımın etkinlik sektöründe derneğe önemli temsil kabiliyeti sağladığını göstermektedir.

Dijital Yayın ve Pazarlama (29 Üye):Branş; online toplantılar ve canlı yayınlar gibi alanlarda uzmanlık sağlamaktadır. Bu branşdaki üye sayısının artması, etkinliklerin dijitalleşmesine paralel olarak büyüme potansiyeli göstermektedir.

Etkinlik Planlama (79 Üye): Etkinliklerin başarılı bir şekilde planlanması ve yönetilmesi için önemli bir branş durumundadır. Yüksek üye sayısı, bu branşın derneğin üye profilinde temsili açısından önem taşımaktadır.

Destek Hizmetleri (23 Üye) ve Grafik Tasarım (19 Üye): Bu iki branş, etkinliklerin genel kapsamını desteklemektedir. Düşük üye sayıları, daha spesifik becerilere veya taleplerin daha az olduğuna işaret etmektedir. Yazılım Geliştirme (12 Üye): Bu, teknolojik çözümler ve dijital etkinlikler için önemlidir. Daha düşük üye sayısı, bu branşın üye profilinde sektördeki duruma uygun olarak yansıdığını göstermektedir.

*XV.1.1.11. Bildiğiniz Yabancı Diller?*

| Dil sayısı | Bildiğiniz Yabancı Diller | Sayı |
|---|---|---|
| 0 | Bilmeyen | 23 |
| 1 | Arapça | 2 |
| 1 | İngilizce | 137 |
| 1 | Komşu Ülke Dilleri | 1 |
| 1 | Kürtçe | 1 |
| 2 | İngilizce, Almanca | 4 |
| 2 | İngilizce, Arapça | 1 |
| 2 | İngilizce, Fransızca | 2 |
| 2 | İngilizce, İtalyanca | 1 |
| 2 | İngilizce, Romence | 1 |
| 2 | İngilizce, Rusça | 2 |
| 3 | İngilizce, Almanca, Rusça | 1 |
| 3 | İngilizce, Almanca, Yunanca | 1 |
| 4 | İngilizce, Almanca, Fransızca, İtalyanca | 1 |

Bilmeyen (23 Üye): Anketi dolduran üyelerin 23'ü herhangi bir yabancı dil bilmemektedir. Bu durum, TETSED, üyelerinin bir kısmının uluslararası iletişimde dil becerilerine sahip olmadığını göstermektedir.

Arapça (2 Üye): İki üye Arapça dilini bilmektedir. Bu, TETSED, üyeleri arasında Arapça konuşulan ülkelerle iletişim veya işbirliği potansiyeli olduğunu göstermektedir.

İngilizce (137 Üye): En yaygın dil bilme becerisi İngilizce 'dir. 137 üye İngilizce bilmektedir. Bu durum, uluslararası etkinliklerde, işbirliklerinde ve iletişimde İngilizce 'nin geniş bir şekilde kullanıldığını göstermektedir.

Komşu Ülke Dilleri ve Kürtçe (Toplam 3 Üye): Bir üye komşu ülke dillerini, bir üye Kürtçe'yi bilmektedir. Bu, sınırlı sayıda üyenin yakın coğrafyadaki dilleri anlamak veya yerel etkinliklere katkıda bulunmak için dil becerilerine sahip olduğunu göstermektedir.

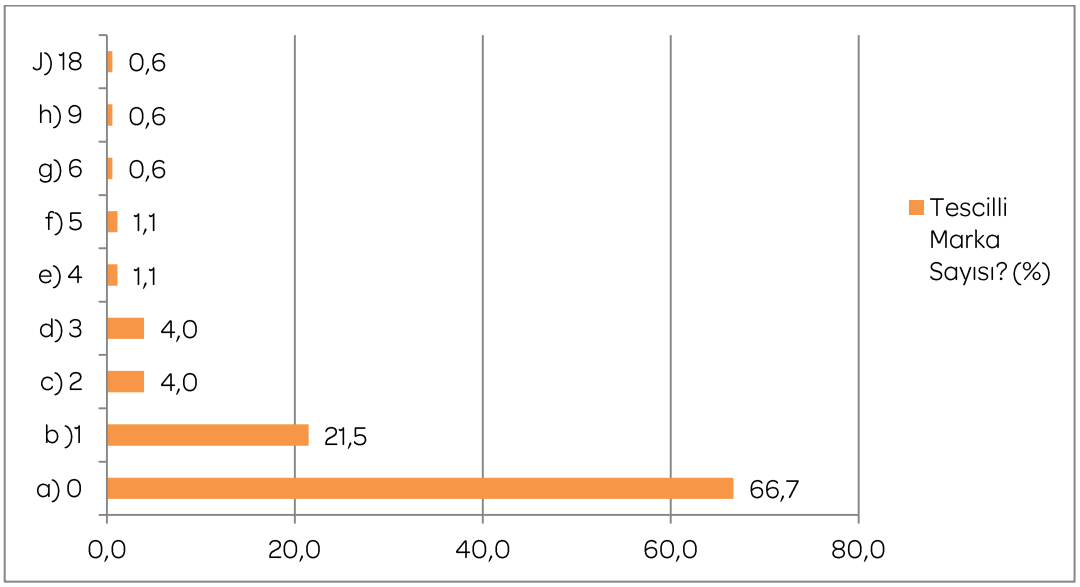
İngilizce, Almanca (4 Üye): Dört üye İngilizce ve Almanca dillerini bilmektedir. Bu, Almanca konuşulan bölgelerle işbirliği veya iletişim potansiyeli olduğunu göstermektedir.

İngilizce, Diğer Diller (Toplam 7 Üye): İngilizce 'nin yanı sıra diğer dilleri de bilen toplam 7 üye bulunmaktadır. Bu durum, TETSED, üyelerinin çeşitli kültürlere ve dil gruplarına açık olduklarını göstermektedir.

*XV.1.1.12. Tescilli Marka Sayısı?*

| Tescilli Marka Sayısı? | Sayı |
|---|---|
| 0 | 118 |
| 1 | 38 |
| 2 | 7 |
| 3 | 7 |
| 4 | 2 |
| 5 | 2 |
| 6 | 1 |
| 9 | 1 |
| 18 | 1 |
| | 177 |

Etkinlik Teknolojileri Derneği üyelerinin tescilli marka sayılarına ilişkin ankette elde edilen veriler, üyelerin rekabetçilik ve pazar konumlandırması açısından önemli göstergeler sunmaktadır.




Markasız Üyeler (118 Üye): TETSED, üyelerinin büyük bir çoğunluğu (118 üye) herhangi bir tescilli markaya sahip değildir. Bu durum, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler veya yeni girişimciler arasında yaygın bir durumdur. Markasız olmak, genellikle sınırlı pazarlama kaynaklarına, marka bilinirliği eksikliğine ve rekabet avantajı kazanmada zorluklara işaret etmektedir. Bu firmalar, marka oluşturma ve tescil süreçlerine yatırım yaparak rekabetçiliklerini artırmak zorundadır. Derneğimiz bu kategoriye özel önem vermektedir.

Tek Markalı Üyeler (38 Üye): Tek bir tescilli markaya sahip olan 38 üye bulunmaktadır ve bunlar, belirli bir marka kimliği ve pazar konumlandırması

geliştirmiş olmakla beraber, rekabet edebilirlik açısından halen da desteklenmesi gereken bir aşamada kabul edilmektedir. Bu durumu dikkate alan derneğimiz, özellikle niş pazarlara veya spesifik hizmet alanlarına odaklanan üye firmalarımız için projeler hazırlamaktadır. Zira tek bir markaya bağlı kalmak bazı riskleri de beraberinde getirmektedir.

Birden Fazla Markaya Sahip Üyeler (19 Üye): Birden fazla tescilli markası olan üyeler (toplamda 19) firmadır. Sektörün özellikleri dikkate alındığında; çeşitlilik ve geniş bir hizmet yelpazesi sunma açısından daha rekabetçi nitelikte kabul edilebilirler. Çünkü, farklı pazar segmentlerine veya hizmet çeşitliliğine odaklanan bir stratejiyi benimsedikleri görülmektedir. Çoklu marka stratejisi, firma için risk dağılımı sağlamaktadır ve pazarın değişen ihtiyaçlarına daha hızlı yanıt verme imkanı sunmaktadır. Bu kategorinin aynı zamanda az markaya sahip firmalarımıza deneyim aktarmaları, destek olmaları için derneğimiz çalışmalar yapmaktadır.

Yüksek Marka Sayısına Sahip Üye (1 Üye): 18 markaya sahip olan tek bir üye, olağanüstü bir marka çeşitliliği ve muhtemelen geniş bir hizmet ağı sunmaktadır. Bu majör üye firmanın diğer üye firmalara yol göstericiliğini sağlayacak çalışmalar planlanmaktadır. Bu firma için ise bu kadar çok markayı yönetmek suretiyle, kaynakların ve odak noktasının dağılması riskini önleyebilecek işletme yönetimi destekleri verilmesi gerekebilecektir.

*XV.1.1.13. Tescilli Patent / Faydalı Model Sayısı?*

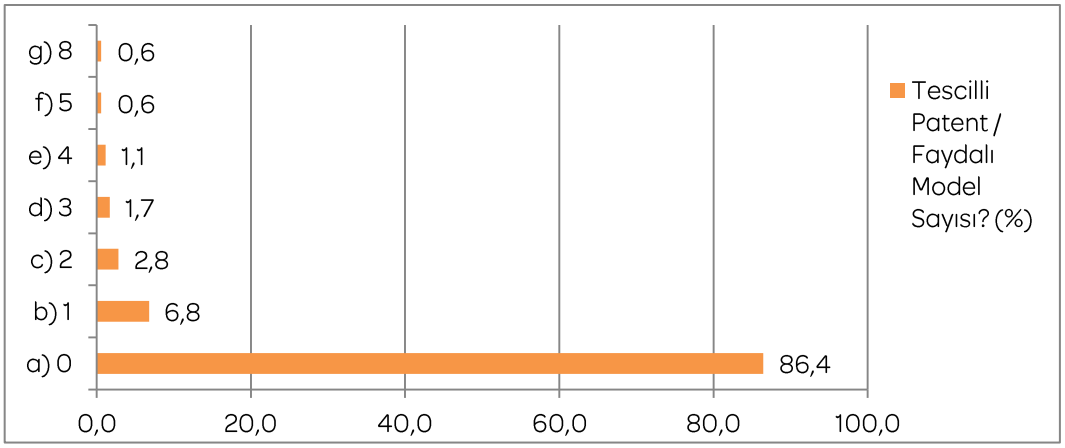
| Tescilli Patent / Faydalı Model Sayısı? | Sayı |
|---|---|
| 0 | 153 |
| 1 | 12 |
| 2 | 5 |
| 3 | 3 |
| 4 | 2 |
| 5 | 1 |
| 8 | 1 |

Patentsiz Üyeler (153 Üye): Derneğin büyük bir bölümü, yani 153 üye, herhangi bir tescilli patent veya faydalı modele sahip değildir. Bu durum, bu üyelerin inovatif ürün veya hizmet geliştirmede kısıtlı kaynaklara sahip olduğunu göstermektedir. Patentsiz firmalar, rekabetçi pazarda yenilikçi firmalara karşı dezavantajla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum, üyelerin piyasadaki değişikliklere uyum sağlama kabiliyetlerini sınırlıyor ve uzun vadede rekabet güçlerini olumsuz etkilemektedir.

Tek Patent veya Faydalı Model Sahibi Üyeler (12 Üye): Sadece bir tescilli patent veya faydalı modele sahip olan 12 üye bulunmaktadır. Bu oran, bu üyelerin belirli özgün ürün veya hizmetler geliştirdiklerini işaret etmektedir. Ancak, tek bir patent genellikle sınırlı bir rekabet avantajı sağlamakta; bu üyelerin yenilik kapasitelerini daha da genişletmeleri gerekmektedir.

Birden Fazla Patente Sahip Üyeler (Toplam 11 Üye): Toplam 11 üye birden fazla patent veya faydalı modele sahiptir. Bu, bu üyelerin geniş bir yenilik portföyüne sahip olduklarını ve çeşitli alanlarda rekabet avantajı elde edebileceklerini göstermektedir. Birden fazla patente sahip olmak, bu üyelerin pazarda lider pozisyonlara ulaşma potansiyellerini artırmaktadır.

Yüksek Patent Sayısına Sahip Üye (1 Üye): 8 tescilli patente sahip bir üye bulunmaktadır. Bu, TETSED, içindeki önemli bir yenilikçilik liderinin varlığını ve sektörde öncü bir rol oynayabileceğini belirtmektedir. Yüksek sayıda patent, bu üyenin pazar üzerindeki etkisini ve rekabet gücünü önemli ölçüde artırmaktadır.

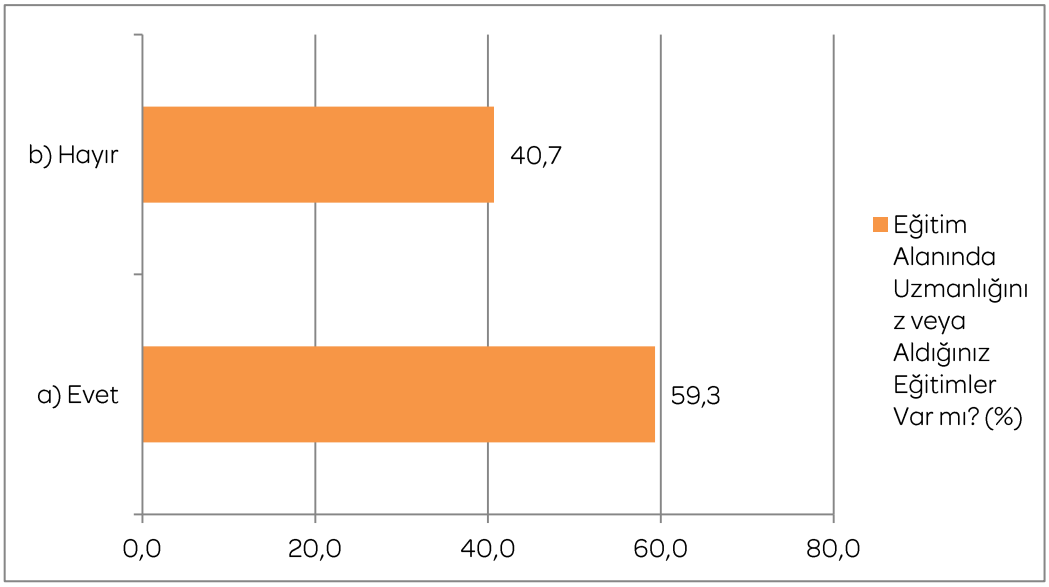



Genel olarak, tescilli patent veya faydalı model sayıları, üyelerin yenilikçilik kapasitesini, pazardaki pozisyonlarını ve rekabet avantajlarını belirlemektedir. Derneğimiz, patentleme konusunda üyelerine destek vererek ve bilinçlendirme yaparak bu alanda daha aktif bir rol oynamayı planlamaktadır. Üyelerin yenilikçilik ve rekabet kabiliyetlerini artırmak, derneğin genel başarısına katkıda bulunacaktır.

*XV.1.1.14. Eğitim Alanında Uzmanlığınız veya Aldığınız Eğitimler Var mı?*

| Eğitim Alanında Uzmanlığınız veya Aldığınız Eğitimler Var mı? (Örneğin: Sertifikalar, kurslar, seminerlere katılımlar) | Sayı |
|---|---|
| a) Evet | 105 |
| b) Hayır | 72 |

Genel olarak, eğitim ve uzmanlık seviyesi, üyelerin ve dolayısıyla derneğin sektördeki rekabet gücünü doğrudan etkilemektedir. Eğitimli ve sürekli kendini geliştiren üyeler, yenilikçi ve rekabetçi bir ortamda daha başarılı olma eğilimindedir. TETSED, eğitim programları ve sürekli öğrenme fırsatları sunarak üyelerinin bu alandaki eksikliklerini gidermeye yönelik adımlar atmaktadır. Bu amaçla TETSED AKADEMİ çalışmaları organize edilmiştir.




Eğitim Alanında Uzmanlık veya Eğitim Almış Üyeler (105 Üye): Derneğin üyelerinin yaklaşık %59'u eğitim alanında uzmanlık veya çeşitli eğitimler almıştır. Bu durum, bu üyelerin sektördeki gelişmeleri ve yenilikleri takip ederek kendi beceri ve bilgilerini sürekli geliştirdiklerini göstermektedir. Sertifikalar almaları; kurslar ve seminerlere katılımları, bu üyelerin alanlarındaki en son teknikleri, uygulamaları ve yöntemleri öğrenmelerine olanak tanımaktadır. Bu durum, firmaların ve bireylerin rekabetçi bir pazarda daha etkili ve başarılı olmalarını sağlamaktadır. Sürekli eğitim ve gelişim, sektördeki hızlı değişimlere uyum sağlama ve yenilikçi çözümler sunma kapasitelerini artırmaktadır.

Eğitim Almamış Üyeler (72 Üye): Ankete katılan üyelerin yaklaşık %41'i ise herhangi bir uzmanlık eğitimi almamıştır. Bu durum, bu üyelerin sektördeki gelişmeleri ve yenilikleri takip etmede ve kendilerini güncel tutmada potansiyel bir eksiklik yaşadıklarını göstermektedir. Eğitimsiz olmak, teknolojik ve metodolojik gelişmeler karşısında dezavantajlı bir durum oluşturabilmektedir.

*XV.1.1.15. Etkinlik Teknolojileri Sektöründe Karşılaştığınız Mesleki Sorunlar Nelerdir?*

| Etkinlik Teknolojileri Sektöründe Karşılaştığınız Mesleki Sorunlar Nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir) | Sayı |
|---|---|
| a) Pazarlama, Rekabet Edebilirlik | 107 |
| b) Eğitim Belgelendirme | 64 |
| c) Finansal Kaynaklara Erişim (Kredi, Hibe, Yabancı-Yerli Sermaye Ortaklıkları vb) | 83 |
| d) Teknolojik Gelişmelere Ayak Uydurmak | 31 |
| e) Mesleki Dayanışma ve Meslek Örgütü eksikliği | 79 |
| f) İş Güvenliği | 42 |
| g) Nitelikli İstihdama Erişim | 107 |
| h) Kurumsallaşma | 61 |
| i) KOSGEB ve Diğer Kurumların Verdiği Hizmetler | 58 |
| j) Mesleki Yeterlilikler Belgelendirme Eksikliği | 65 |

Pazarlama, Rekabet Edebilirlik (107 Üye): Ankete katılan üyelerin %60'ı pazarlama ve rekabet edebilirlik konusunu önemli bir mesleki sorun olarak görmektedir. Bu durum, sektördeki firmaların rekabet avantajı elde etmek ve müşteri portföyünü genişletmek için etkili pazarlama stratejilerine ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Rekabetin yoğun olduğu bir sektörde doğru pazarlama faaliyetleri, firmaların sürdürülebilir bir büyüme sağlamalarına katkıda bulunabilmektedir.

Eğitim Belgelendirme (64 Üye): Eğitim belgelendirme sorunu, üyelerin %36'sını etkileyen bir başka önemli konudur. Mesleki yeterlilik ve belgelendirme, sektörde standartları yükseltmek, kaliteyi artırmak ve müşteri güvenini sağlamak açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu konuda yaşanan sorunlar, çalışanların eğitim düzeyini ve bilgi birikimini doğrudan etkileyebilmektedir.

Finansal Kaynaklara Erişim (83 Üye): Finansal kaynaklara erişim konusu, ankete katılanların %47'sini etkileyen bir diğer kritik sorundur. Sektördeki firmaların büyüme, yatırım yapma ve teknolojik gelişmelere ayak uydurma konularında finansal desteklere ihtiyaçları vardır. Bu, sektörün genel rekabet edebilirliğini etkileyen önemli bir faktördür.

Teknolojik Gelişmelere Ayak Uydurmak (31 Üye): Teknolojik gelişmelere ayak uydurma konusu, ankete katılanların %17'sini etkileyen bir sorundur. Sektördeki hızlı teknolojik değişimlere adaptasyon, firmaların inovasyon ve verimliliklerini artırma kapasitesini belirler. Bu konuda yaşanan zorluklar, sektörde geride kalmaya ve rekabet avantajını kaybetmeye neden olabilmektedir.

Mesleki Dayanışma ve Meslek Örgütü Eksikliği (79 Üye): Mesleki dayanışma ve meslek örgütü eksikliği, ankete katılanların %45'ini etkileyen bir sorundur. Meslektaşlar arası iletişim ve işbirliği, sektördeki profesyonellerin sorunlara ortak çözümler bulmasına katkı sağlar. Meslek örgütleri, sektörün genel çıkarlarını koruma ve geliştirme noktasında önemli bir rol oynamaktadır.

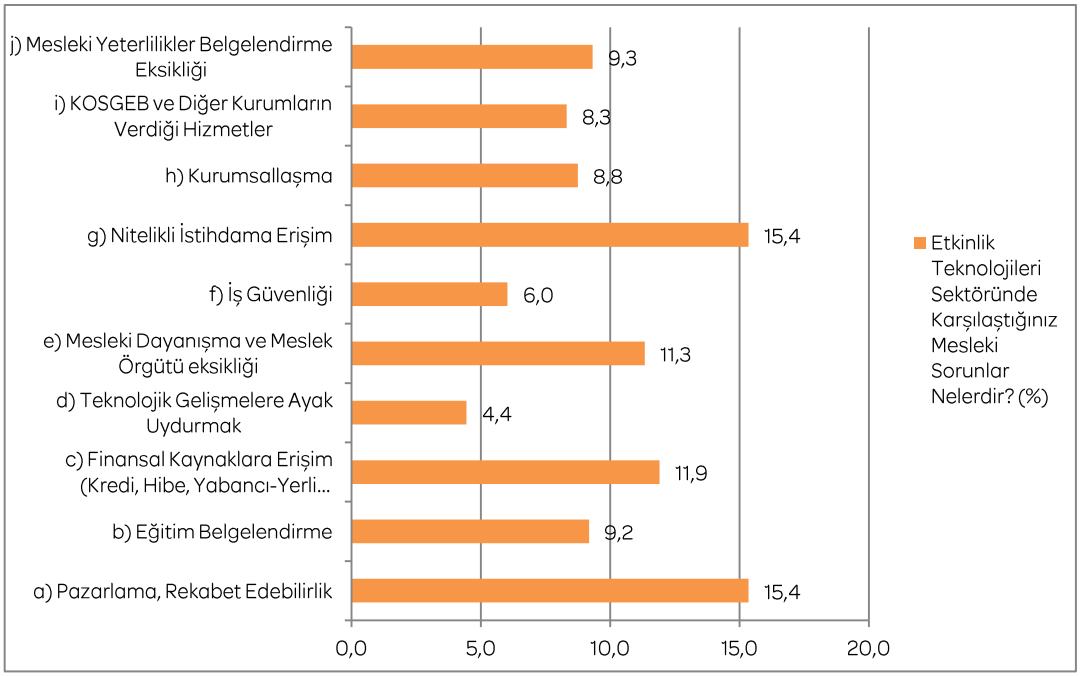
İş Güvenliği (42 Üye): İş güvenliği sorunu, ankete katılanların %24'ünü etkileyen bir konudur. Etkinlik teknolojileri sektöründe, etkinliklerin planlanması ve uygulanmasında iş güvenliği standartlarına uyulması kritiktir. Bu, çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamanın yanı sıra, firma itibarını da olumlu etkilemektedir.

Nitelikli İstihdama Erişim (107 Üye): Nitelikli istihdama erişim konusu, ankete katılanların %60'ını etkileyen önemli bir sorundur. Nitelikli ve deneyimli personel bulmak, sektörde başarılı projelerin yönetilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu konudaki zorluklar, firmanın kalitesini ve müşteri memnuniyetini etkileyebilmektedir.

Kurumsallaşma (61 Üye): Kurumsallaşma konusu, ankete katılanların %34'ünü etkileyen bir başka önemli sorundur. Kurumsallaşma, firmanın uzun vadeli hedeflere ulaşma, süreçleri düzenleme ve etkili bir yönetim sistemine sahip olma sürecini ifade eder. Kurumsallaşmamış firmalar, büyüme ve sürdürülebilirlik konularında zorluklar yaşayabilmektedir.

KOSGEB ve Diğer Kurumların Verdiği Hizmetler (58 Üye): KOSGEB ve diğer kurumların verdiği hizmetlerin eksikliği, ankete katılanların %33'ünü etkileyen bir sorundur. KOSGEB gibi kurumlar, finansal destek, danışmanlık ve eğitim gibi konularda sektöre destek sağlayabilmektedir. Bu desteklerin eksikliği, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler için büyüme fırsatlarını kısıtlayabilmektedir.

Mesleki Yeterlilikler Belgelendirme Eksikliği (65 Üye): Mesleki yeterlilikler belgelendirme eksikliği, ankete katılanların %37'sini etkileyen bir sorundur. Mesleki yeterlilik belgesi, çalışanların sahip olduğu bilgi ve becerilerin resmi olarak tanımlandığı ve belgelendiği bir süreçtir. Bu belgelerin eksikliği, çalışanların ve firmaların sektördeki rekabet edebilirlik ve profesyonellik düzeyini olumsuz etkileyebilmektedir. Belgelendirme, aynı zamanda müşteri güvenini artırır ve sektördeki hizmet kalitesini yükseltmektedir.




Etkinlik Teknolojileri Derneği üyelerinin karşılaştığı ana mesleki sorunları ve bu sorunların sektördeki firmaların rekabet edebilirliğine olan etkilerini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu sorunlar, aşağıdaki temel alanlarda TETSED, ve sektör oyuncuları için stratejik müdahale ve gelişim fırsatları sunmaktadır:

Pazarlama ve Rekabet Stratejileri: Pazarlama ve rekabet edebilirliği artırma yolları üzerine yoğunlaşarak, firmalar müşteri tabanlarını genişletebilir ve sektördeki varlıklarını güçlendirebilirler.

Eğitim ve Belgelendirme: Eğitim programları ve mesleki belgelendirme süreçlerine yatırım yaparak, çalışanların beceri ve bilgi düzeylerini artırmak, sektördeki hizmet kalitesini yükseltebilmektedir.

Finansal Kaynak ve Destek Mekanizmaları: Finansal kaynaklara erişim, teknolojik yatırımlar ve büyüme için kritik önem taşır. Bu alandaki desteklerin artırılması, firmaların yenilikçi projeler geliştirmesine ve pazarda rekabet üstünlüğü kazanmasına yardımcı olabilmektedir.

Teknolojik Uyum ve İnovasyon: Teknolojik gelişmelere hızla uyum sağlayan ve yenilikçi çözümler sunan firmalar, sektörde öne çıkabilir ve rekabet avantajı elde edebilmektedir.

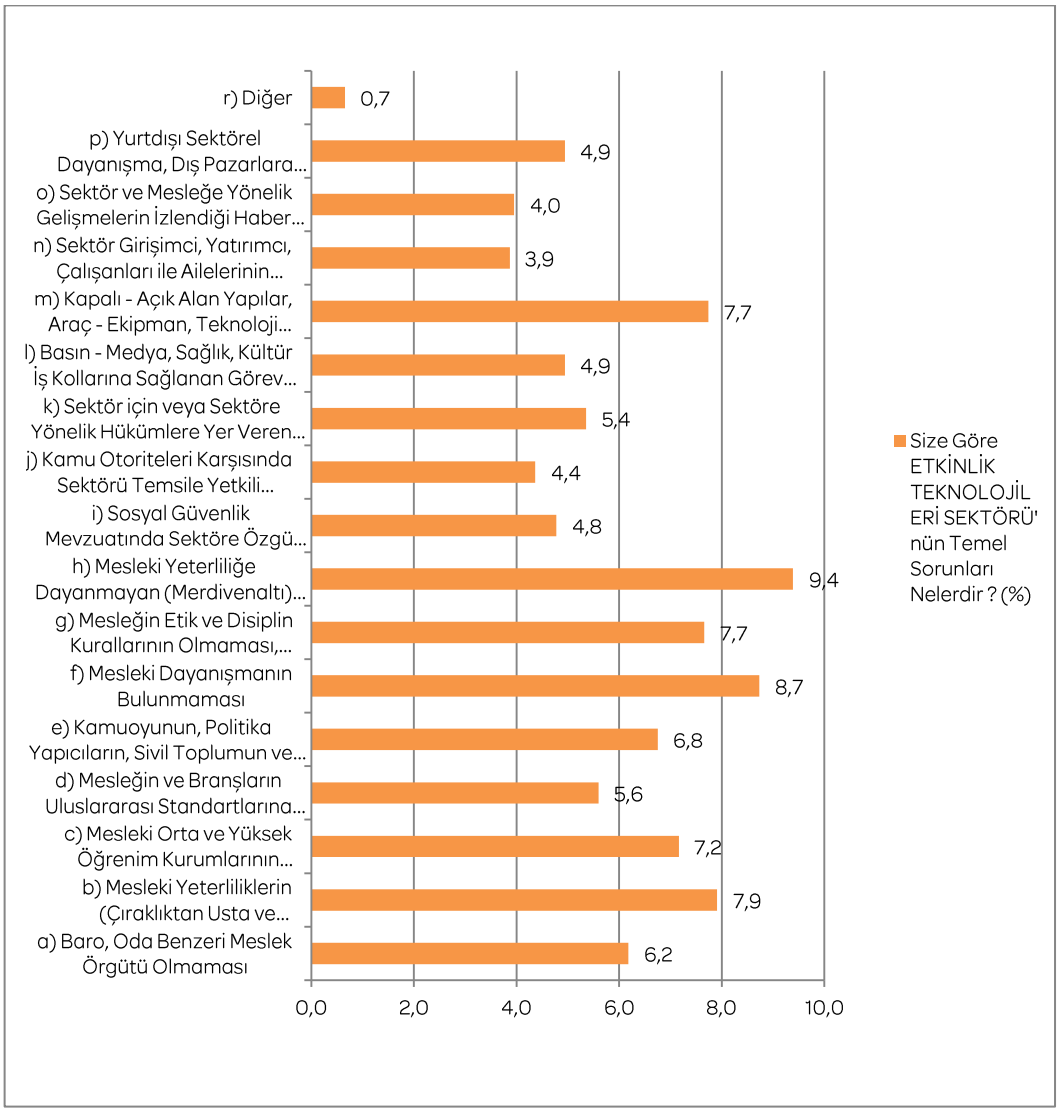
Mesleki Dayanışma ve Kurumsal İşbirlikleri: Mesleki dayanışmanın ve meslek örgütlerinin güçlendirilmesi, sektörün bütününe katkı sağlayabilmektedir. Ayrıca, işbirlikleri ve ortaklıklar sektördeki genel verimliliği ve etkinliği artırabilmektedir.

Bu sorunların çözümüne yönelik adımlar atmak, Etkinlik Teknolojileri Derneği üyeleri ve sektördeki diğer oyuncular için sürdürülebilir büyüme ve rekabet edebilirlik anlamında önemli bir katkı sağlayacaktır.

*XV.1.1.16. Size Göre Etkinlik Teknolojileri Sektörü'nün Temel Sorunları Nelerdir ?*

| Size Göre Etkinlik Teknolojileri Sektörü' nün Temel Sorunları Nelerdir ? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir) | Sayı |
|---|---|
| a) Baro, Oda Benzeri Meslek Örgütü Olmaması | 75 |
| b) Mesleki Yeterliliklerin (Çıraklıktan Usta ve Uzmanlığa) Belgelendirilmesi Sorunu | 96 |
| c) Mesleki Orta ve Yüksek Öğrenim Kurumlarının Bulunmaması | 87 |
| d) Mesleğin ve Branşların Uluslararası Standartlarına Uygun Ürün ve Hizmet Sınıflandırması Yapılmamış Olması | 68 |
| e) Kamuoyunun, Politika Yapıcıların, Sivil Toplumun ve Bürokrasinin Sektör hakkında Yeterli Bilgi sahibi Olmaması | 82 |
| f) Mesleki Dayanışmanın Bulunmaması | 106 |
| g) Mesleğin Etik ve Disiplin Kurallarının Olmaması, denetleyen Kuruluş Bulunmaması | 93 |
| h) Mesleki Yeterliliğe Dayanmayan (Merdivenaltı) İşletmelerin Haksız Rekabeti | 114 |
| i) Sosyal Güvenlik Mevzuatında Sektöre Özgü Hükümlerin Bulunmaması (İş Kolu, Yıpranma Payı vb.) | 58 |
| j) Kamu Otoriteleri Karşısında Sektörü Temsile Yetkili Kuruluş Bulunmaması | 53 |
| k) Sektör için veya Sektöre Yönelik Hükümlere Yer Veren Özel Topluluk Sigortası, BES, Kaza, DASK ve Diğer Koruyucu Mekanizmaların Olmaması | 65 |
| l) Basın - Medya, Sağlık, Kültür İş Kollarına Sağlanan Görev Muafiyet ve Ayrıcalıklarının Tanınmaması | 60 |
| m) Kapalı - Açık Alan Yapılar, Araç - Ekipman, Teknoloji Yatırımlarının Teşvik ve Destek Mevzuatlarına Dahil Edilmemesi | 94 |
| n) Sektör Girişimci, Yatırımcı, Çalışanları ile Ailelerinin Yararlanmalarına Mahsus Sağlık, Sosyal, Kültür, Turizm, Dinlence, Eğitim Tesislerinin Eksikliği | 47 |
| o) Sektör ve Mesleğe Yönelik Gelişmelerin İzlendiği Haber ve Medya Mecralarının Bulunmaması | 48 |
| p) Yurtdışı Sektörel Dayanışma, Dış Pazarlara Giriş Konularında Çalışmaların Yetersizliği | 60 |
| r) Diğer | 8 |

Etkinlik Teknolojileri Derneği, bu sorunları ele alarak, eğitimden inovasyona, mesleki standartlardan haksız rekabete kadar geniş bir yelpazede iyileştirmeler yapabilmektedir. Bu iyileştirmeler, sektörün hem yerel hem de uluslararası düzeyde daha güçlü bir konuma erişmesine katkı sağlayacaktır. Bu sorunların çözümü, sektörün sürdürülebilir büyümesi ve rekabet edebilirliğinin artırılması için kritik önem taşımaktadır.




Mesleki Dayanışmanın Bulunmaması (106): Mesleki dayanışma eksikliği, sektördeki firmaların birbirleriyle bilgi ve kaynak paylaşımında bulunmalarını engelleyebilmektedir. Bu durum, ortak sorunlara karşı koordineli çözümler üretilmesini zorlaştırır ve sektörün genel gelişimini yavaşlatmaktadır.

Mesleğin Etik ve Disiplin Kurallarının Olmaması (93): Etik ve disiplin kurallarının eksikliği, sektördeki hizmet kalitesini ve güvenilirliğini etkileyebilmektedir. Bu durum, müşteri memnuniyetini ve sektöre olan güveni azaltabilmektedir.

Mesleki Yeterliliklerin Belgelendirilmesi Sorunu (96): Yeterliliklerin belgelendirilmesindeki sorunlar, sektördeki profesyonellik düzeyini düşürür ve hizmet kalitesinde tutarsızlıklara yol açabilmektedir.

Kamuoyunun Sektör Hakkında Yetersiz Bilgi Sahibi Olması (82): Kamuoyunun sektör hakkında yetersiz bilgisi, sektöre yönelik yanlış algıların oluşmasına ve yatırım ile destek eksikliğine neden olabilmektedir.

Mesleki Orta ve Yüksek Öğrenim Kurumlarının Eksikliği (87): Eğitim kurumlarının eksikliği, sektörde nitelikli insan kaynağının yetişmesini engeller ve uzun vadede sektörün inovasyon ve rekabet gücünü zayıflatmaktadır.

Haksız Rekabet Yaratan İşletmeler (114): Mesleki yeterliliğe dayanmayan işletmeler, haksız rekabet yaratarak, kaliteli hizmet sunan işletmelerin pazar payını ve gelirlerini olumsuz etkileyebilmektedir.

Mesleki ve Branşların Uluslararası Standartlara Uymaması (68): Uluslararası standartlara uygun olmayan ürün ve hizmetler, global pazarda rekabet edebilirliği sınırlar ve ihracat potansiyelini düşürmektedir.

Baro, Oda Benzeri Meslek Örgütü Eksikliği (75): Meslek örgütlerinin eksikliği, sektörün temsil edilmesinde ve politika yapıcılarla etkileşimde zorluklar yaratır.

XV.1.1.17. Hangi Sivil Toplum Kuruluşlarıyla Ortak Projelerde Yer almak İstersiniz?

| Hangi Sivil Toplum Kuruluşlarıyla Ortak Projelerde Yer almak İstersiniz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir) | Sayı |
|---|---|
| a) Çevre TETSED, leri | 38 |
| b) Gençlik Organizasyonları | 109 |
| c) Kadın Hakları TETSED, leri | 39 |
| d) Eğitim Kuruluşları | 102 |
| e) Sosyal Yardım TETSED, leri | 60 |
| f) Teknoloji ve İnovasyon TETSED, leri | 115 |
| g) Afet ve İlkyardım Dayanışma - Müdahale TETSED, leri | 56 |
| h) Diğer | 10 |

Teknoloji ve İnovasyon dernekleri (115): Bu seçeneğin popülerliği, sektörün teknolojik gelişmelere ve yenilikçi çözümlere büyük önem verdiğini gösterir. İnovasyon odaklı ortaklıklar, sektördeki firmaların daha yenilikçi hizmetler sunmasını ve teknolojik trendlere hızlı adaptasyonunu sağlayabilmektedir.

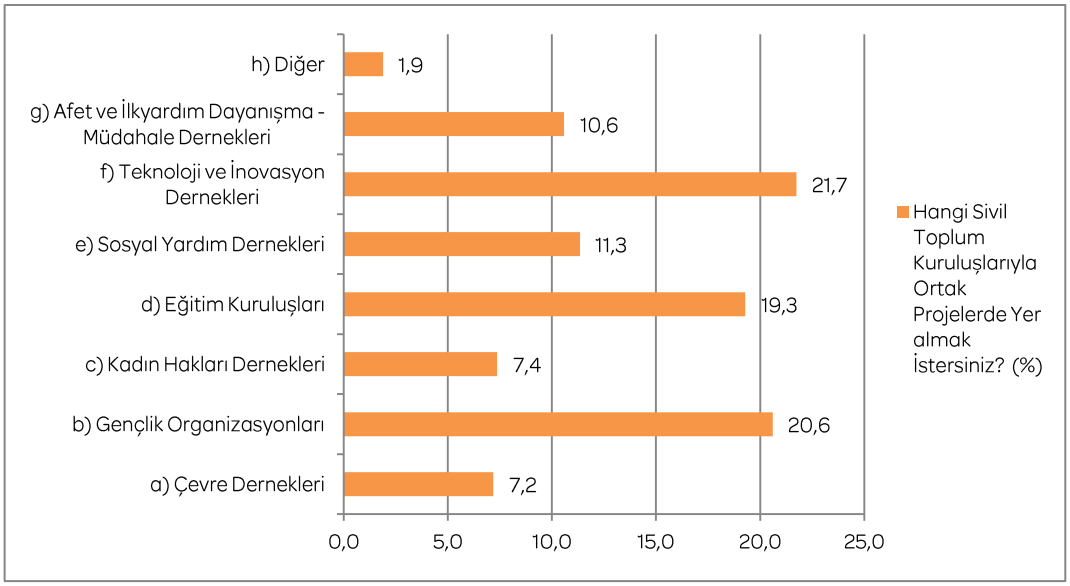
Gençlik Organizasyonları (109): Gençlik organizasyonları ile işbirliği, sektörün genç nesillerle bağlantısını güçlendirebilir ve bu demografikten gelen yeni fikirlerle sektörü canlandırabilmektedir. Ayrıca, bu tür ortaklıklar, genç profesyonellerin sektöre kazandırılmasına yardımcı olabilmektedir.

Eğitim Kuruluşları (102): Eğitim kurumlarıyla işbirliği yapmak, sektördeki yetenek havuzunu geliştirmek ve çalışanların mesleki becerilerini artırmak için önemlidir. Bu tür ortaklıklar, sektörün genel kalite ve uzmanlık seviyesini yükseltebilmektedir.

Sosyal Yardım dernekleri (60): Sosyal yardım dernekleriyle işbirlikleri, kurumsal sosyal sorumluluk projelerini destekleyerek, sektörün toplumda olumlu bir imaj oluşturmasına katkıda bulunabilmektedir.

Çevre TETSED, leri (38), Kadın Hakları TETSED, leri (39), Afet ve İlkyardım Dayanışma - Müdahale TETSED, leri (56): Bu alanlarda yapılan işbirlikleri, sektörün sosyal duyarlılığını artırabilir ve geniş bir yelpazede toplumsal katkılar sağlayabilmektedir.

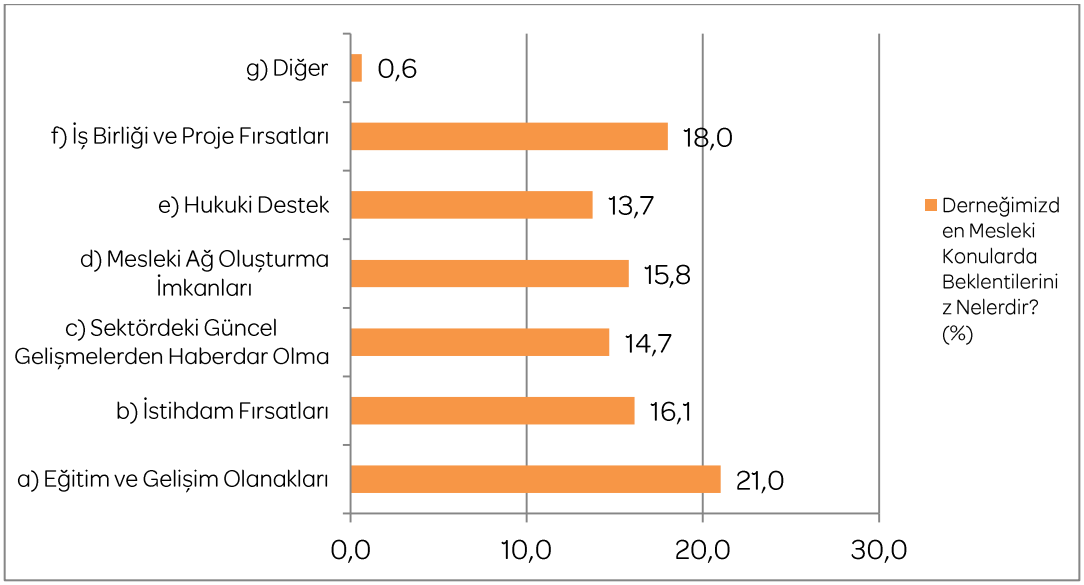
Diğer (10): Bu seçenek, TETSED, üyelerinin farklı ilgi alanlarına ve spesifik ihtiyaçlara açık olduğunu gösterir.


h) Diğer
1,9
g) Afet ve İlkyardım Dayanışma - Müdahale Dernekleri
10,6
f) Teknoloji ve İnovasyon Dernekleri
21,7
e) Sosyal Yardım Dernekleri
11,3
d) Eğitim Kuruluşları
19,3
c) Kadın Hakları Dernekleri
7,4
b) Gençlik Organizasyonları
20,6
a) Çevre Dernekleri
7,2
0,0
5,0
10,0
15,0
20,0
25,0
Hangi Sivil Toplum Kuruluşlarıyla Ortak Projelerde Yer almak İstersiniz? (%)

*XV.1.1.18. Derneğimizden Mesleki Konularda Beklentileriniz Nelerdir?*

| Derneğimizden Mesleki Konularda Beklentileriniz Nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir) | Sayı |
|---|---|
| a) Eğitim ve Gelişim Olanakları | 133 |
| b) İstihdam Fırsatları | 102 |
| c) Sektördeki Güncel Gelişmelerden Haberdar Olma | 93 |
| d) Mesleki Ağ Oluşturma İmkanları | 100 |
| e) Hukuki Destek | 87 |
| f) İş Birliği ve Proje Fırsatları | 114 |
| g) Diğer | 4 |

Etkinlik Teknolojileri Derneği üyelerinin mesleki konulardaki beklentilerine yönelik anket sonuçları, derneğin üyelerinin ihtiyaçlarına ve günümüz ekonomisindeki rekabet edebilirliklerine nasıl katkıda bulunabileceğine dair değerli bilgiler sunmaktadır. Bu beklentiler, derneğin hedeflerini ve stratejilerini belirlerken dikkate alınmalıdır.




Eğitim ve Gelişim Olanakları (133): Bu en yüksek talep, üyelerin sürekli öğrenme ve kendini geliştirme konusunda büyük bir isteğe sahip olduğunu gösteriyor. TETSED, eğitim seminerleri, atölye çalışmaları ve sertifika programları düzenleyerek, sektördeki profesyonellerin bilgi ve becerilerini artırabilmektedir.

İş Birliği ve Proje Fırsatları (114): Üyelerin iş birliği ve ortak projelere olan ilgisi, sektördeki yenilikçilik ve büyüme potansiyelini gösteriyor. TETSED, üyeler arasında iş birliği platformları oluşturarak ve çeşitli projelerde ortaklık fırsatları sunarak bu ihtiyacı karşılayabilmektedir.

İstihdam Fırsatları (102): İstihdam olanaklarının sağlanması, üyelerin kariyer gelişimine doğrudan katkıda bulunabilmektedir. TETSED, iş ilanları, kariyer fuarları

ve ağ oluşturma etkinlikleri düzenleyerek bu alanda destek sağlayabilmektedir.

Mesleki Ağ Oluşturma İmkanları (100): Güçlü bir profesyonel ağ, kariyer fırsatları ve sektörel işbirlikleri için kritik öneme sahiptir. TETSED, networking etkinlikleri ve online platformlar aracılığıyla bu tür ilişkilerin kurulmasına yardımcı olabilmektedir.

Sektördeki Güncel Gelişmelerden Haberdar Olma (93): Bu talep, üyelerin sektördeki trendler ve yenilikler konusunda bilgilendirilmek istediklerini gösteriyor. TETSED, düzenli bültenler, seminerler ve konferanslarla üyelerini güncel tutabilmektedir.

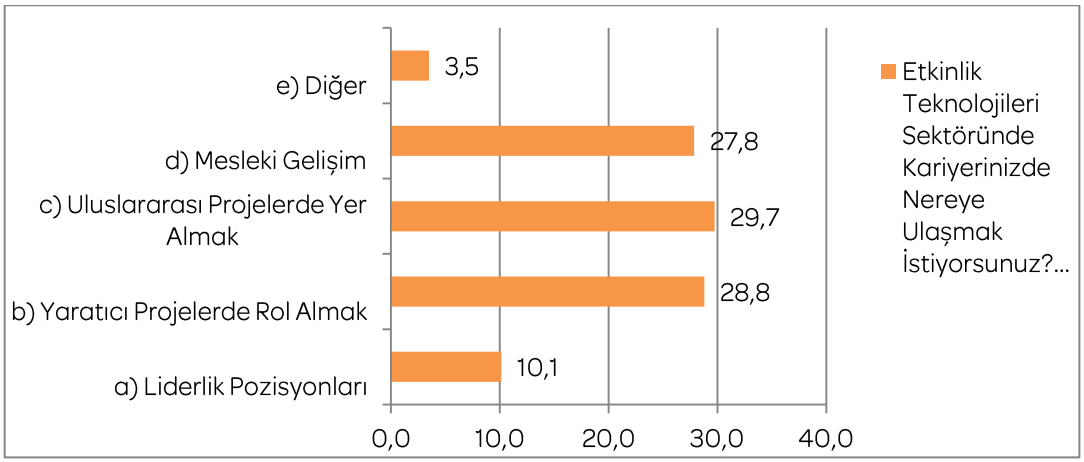
Hukuki Destek (87): Hukuki konularda destek, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler için önemlidir. TETSED, hukuki danışmanlık hizmetleri veya eğitimler sunarak bu alanda katkıda bulunabilmektedir.

Diğer (4): Bu küçük grup, derneğin daha spesifik veya kişisel beklentilere de yanıt vermesi gerektiğini gösteriyor.

*XV.1.1.19. Etkinlik Teknolojileri Sektöründe Kariyerinizde Nereye Ulaşmak İstiyorsunuz?*

| Etkinlik Teknolojileri Sektöründe Kariyerinizde Nereye Ulaşmak İstiyorsunuz? | Sayı |
|---|---|
| a) Liderlik Pozisyonları | 32 |
| b) Yaratıcı Projelerde Rol Almak | 91 |
| c) Uluslararası Projelerde Yer Almak | 94 |
| d) Mesleki Gelişim | 88 |
| e) Diğer | 11 |

TETSED, üyelerinin kariyer hedeflerini destekleyecek stratejiler geliştirerek sektörün rekabetçiliğini artırabilir ve bireylerin profesyonel gelişimine katkıda bulunabilmektedir.




Liderlik Pozisyonları (32): Birçok üyenin liderlik pozisyonlarına olan ilgisi, sektörde lider firmaların ve projelerin yönetiminde yer almak istediklerini gösteriyor. Bu, derneğin liderlik gelişimi ve yönetim becerilerini güçlendirecek eğitim ve etkinliklere odaklanması gerektiğini göstermektedir.

Yaratıcı Projelerde Rol Almak (91): Üyelerin büyük bir kısmının yaratıcı projelerde yer almak istemesi, sektördeki inovasyon ve yaratıcılığın önemini vurgular. TETSED, üyelerine yaratıcı projelerde yer alma fırsatları sunarak sektördeki yenilikçiliği destekleyebilmektedir.

Uluslararası Projelerde Yer Almak (94): Uluslararası projelerde yer almak isteyen üyelerin sayısı, sektörün küresel bir perspektife sahip olma arzusunu gösterir. TETSED, üyelerini uluslararası işbirliği ve projelerle buluşturacak etkinlikler düzenleyerek sektörün küresel rekabet avantajını artırabilmektedir.

Mesleki Gelişim (88): Birçok üye, kariyerlerindeki mesleki gelişimi önemsiyor.

TETSED, eğitim programları, sertifikasyonlar ve mentorluk faaliyetleriyle üyelerin mesleki gelişimini destekleyerek sektördeki kalifiye profesyonel sayısını artırabilmektedir.

Diğer (11): Bu kategoride belirtilen diğer kariyer hedefleri, derneğin bireysel ihtiyaçlara özel destek ve programlar sunması gerektiğini göstermektedir. Bu özel ihtiyaçlar doğrultusunda derneğin çeşitlendirilmiş hizmetler sunması önemlidir.

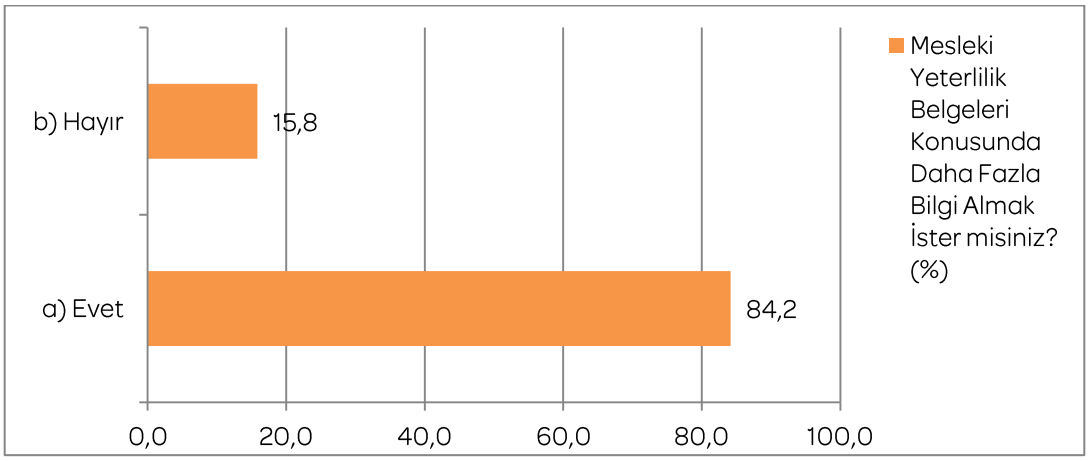
Günümüz Ekonomisinde Etkisi:

Liderlik pozisyonlarına olan ilgi, sektördeki firmaların yönetim kadrolarını güçlendirecek ve rekabet avantajı sağlayacaktır.
Yaratıcı projelerde yer alma arzusu, sektördeki inovasyonu artırarak firmaların marka değerini yükseltebilmektedir.
Uluslararası projelerde yer alma isteği, sektör firmalarının küresel pazarlara açılmasına olanak tanıyarak rekabet gücünü artırabilmektedir.
Mesleki gelişim hedefleri, sektördeki nitelikli profesyonel sayısını çoğaltarak firmaların uzmanlık alanlarını güçlendirebilmektedir.

*XV.1.1.20. Mesleki Yeterlilik Belgeleri Konusunda Daha Fazla Bilgi Almak İster misiniz?*

| Mesleki Yeterlilik Belgeleri Konusunda Daha Fazla Bilgi Almak İster misiniz? | Sayı |
|---|---|
| a) Evet | 149 |
| b) Hayır | 28 |

Etkinlik Teknolojileri Derneği üyelerinin mesleki yeterlilik belgeleri konusundaki ilgisini gösteren bu anket sonucu, TETSED, üyelerinin büyük çoğunluğunun bu konuda daha fazla bilgi edinmek istediğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, hem bireysel üyelerin mesleki gelişimine hem de sektörün genelindeki rekabet edebilirliğe önemli etkiler yapabilecek bir trendi işaret ediyor.




Evet (149): Bu yüksek sayı, TETSED, üyelerinin mesleki yeterlilikler ve bu alandaki belgelendirme süreçleri konusunda ciddi bir ilgi ve ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Mesleki yeterlilik belgeleri, bireysel kariyer gelişimi için önemli olmasının yanı sıra, sektördeki profesyonellerin beceri ve yetkinliklerini objektif bir şekilde tanımlayarak müşteri ve işveren güvenini artırmakta da kritik bir rol oynayabilmektedir.

Hayır (28): Bu daha düşük sayı, tüm üyelerin mesleki yeterlilik belgelerine yönelik aynı derecede ilgi duymadığını gösterir. Bu grubun ihtiyaç ve beklentileri farklı olabilir ve TETSED, bu grup için alternatif kaynaklar veya fırsatlar sağlayabilmektedir.

Günümüz Ekonomisindeki Etkisi:

Bireysel Rekabetçilik: Mesleki yeterlilik belgelerine olan yoğun ilgi, bireylerin kariyerlerinde daha rekabetçi ve başarılı olma arzularını yansıtır. Bu, üyelerin kendi mesleki gelişimlerine yatırım yapma konusunda istekli olduklarını gösterir, bu da uzun vadede sektörün kalitesini ve profesyonellik düzeyini yükseltebilmektedir.

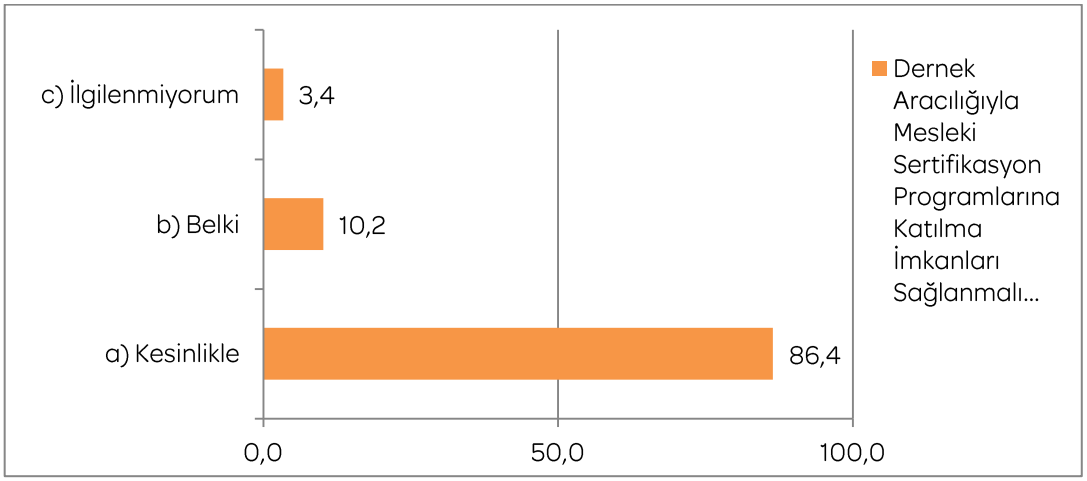
Sektörel Standartlar ve Güven: Mesleki yeterlilik belgeleri, sektörde standartları belirleyerek firmaların ve bireylerin işlerini daha etkin ve güvenilir bir şekilde yapmalarını sağlar. Bu, tüketicilere ve iş ortaklarına karşı sektörün güvenilirliğini ve itibarını artırabilmektedir.

Eğitim ve Gelişim Fırsatları: TETSED, mesleki yeterlilik belgeleri hakkında eğitim ve bilgilendirme programları düzenleyerek, üyelerine değerli gelişim fırsatları sunabilmektedir. Bu, sektördeki genel uzmanlık seviyesini artırırken aynı zamanda derneğin üyelere sağladığı değeri de gösterir.

*XV.1.1.21. Mesleki Yeterlilik Belgeleri Konusunda Daha Fazla Bilgi Almak İster misiniz?*

| TETSED, Aracılığıyla Mesleki Sertifikasyon Programlarına Katılma İmkanları Sağlanmalı mı? Belki | Sayı |
|---|---|
| a) Kesinlikle | 153 |
| b) Belki | 18 |
| c) İlgilenmiyorum | 5 |

Etkinlik Teknolojileri Derneği üyelerinin mesleki sertifikasyon programlarına ilişkin görüşlerini ortaya koyan bu anket sonuçları, üyelerin büyük bir çoğunluğunun TETSED, aracılığıyla sunulan mesleki sertifikasyon programlarına katılma imkanlarının sağlanmasını önemli bulduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, TETSED, üyelerinin profesyonel gelişime verdiği değeri ve bu tür programların TETSED, ve üyelerinin rekabet edebilirliği üzerindeki potansiyel etkilerini vurgulamaktadır.




Kesinlikle (153): Bu yüksek sayı, TETSED, üyelerinin mesleki sertifikasyon programlarına büyük bir ilgi duyduklarını ve bunları kendi mesleki gelişimleri için önemli bir fırsat olarak gördüklerini göstermektedir. Bu, TETSED, üyelerinin kendilerini geliştirmek ve sektörde daha yetkin ve rekabetçi olmak istediklerini gösterir.

Belki (18): Bu gruptakiler, sertifikasyon programlarının faydaları konusunda daha fazla bilgiye veya ikna olmaya ihtiyaç duyuyor olabilmektedir. TETSED, bu üyelerin endişelerini ve ihtiyaçlarını daha iyi anlamak için ek anketler veya görüşmeler düzenleyebilmektedir.

İlgilenmiyorum (5): Bu küçük grup, sertifikasyon programlarına ilgi göstermeyebilir veya kendi kariyer yolları için bu tür programları gerekli görmeyebilmektedir. TETSED, bu üyelerin de ihtiyaçlarını karşılayacak alternatif kaynaklar ve fırsatlar sunmayı düşünebilmektedir.

Günümüz Ekonomisindeki Etkisi:

Profesyonel Gelişim ve Rekabetçilik: Mesleki sertifikasyon programlarına olan yüksek talep, üyelerin kendilerini geliştirmeye ve sektörde rekabetçi kalmaya istekli olduklarını gösterir. Bu programlar, TETSED, üyelerinin beceri ve bilgilerini artırarak, sektörün genel kalitesini ve rekabet gücünü yükseltebilmektedir.

Sektörel Standartlar ve Güvenilirlik: Sertifikasyon programları, sektörel standartları belirler ve üyelerin bu standartlara uygunluğunu sağlar. Bu, sektörün genel itibarını ve güvenilirliğini artırabilir, ayrıca tüketicilere ve iş ortaklarına karşı bir güvence sağlar.

Derneğin Rolü ve İtibarı: TETSED, mesleki sertifikasyon programları sunarak üyelerine değerli fırsatlar sağlar ve bu da derneğin sektördeki rolünü ve itibarını güçlendirir.

Sonuç olarak, mesleki sertifikasyon programlarına yönelik yüksek talep, derneğin bu alanda eğitim ve destek sağlaması gerektiğini göstermektedir. Bu, hem bireylerin mesleki gelişimine katkıda bulunacak hem de sektörün rekabetçilik ve profesyonellik düzeyini artıracaktır.

*XV.1.1..22. Mesleki Yeterlilik Belgeleri Konusunda Daha Fazla Bilgi Almak İster misiniz?*

| Mesleğinizin Toplumda Daha Saygın ve Prestijli Olmasını Nasıl Sağlayabiliriz? | Sayı |
|---|---|
| a) Kampanyalar ve Tanıtım Faaliyetleri | 102 |
| b) Sosyal Sorumluluk Projelerinin Desteklenmesi, | 56 |
| c) Mesleki Başarı Hikayelerinin Paylaşılması | 108 |
| d) Diğer | 14 |

Kampanyalar ve Tanıtım Faaliyetleri (102): Bu yaklaşım, sektörün ve mesleğin daha geniş bir kitleye tanıtılmasını ve anlaşılmasını sağlayabilmektedir. Etkili tanıtım kampanyaları ve halkla ilişkiler çalışmaları, mesleğin toplumdaki imajını güçlendirebilir ve geniş kitlelere ulaşabilmektedir. Bu, sektördeki firmaların ve derneğin görünürlüğünü artırarak rekabetçiliklerine katkıda bulunabilmektedir.

Sosyal Sorumluluk Projelerinin Desteklenmesi (56): Sosyal sorumluluk projelerine katılım, mesleğin toplumdaki algısını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu tür projeler, sektörün sadece ticari amaçlar gütmekle kalmayıp, toplumsal fayda sağlama konusunda da duyarlı olduğunu gösterir. Bu yaklaşım, firma ve TETSED, lerin toplumdaki itibarını ve güvenilirliğini artıracak şekilde etki edebilmektedir.

Mesleki Başarı Hikayelerinin Paylaşılması (108): Başarılı projelerin ve bireylerin hikayelerinin paylaşılması, mesleğin prestijini artırmak için etkili bir yöntemdir. Bu tür hikayeler, mesleğe olan ilgiyi artırabilir ve sektördeki profesyoneller için ilham kaynağı olabilmektedir. Ayrıca, sektörün başarıları ve katkıları konusunda toplumsal farkındalığı artırarak sektörün genel imajına olumlu katkı sağlayabilmektedir.

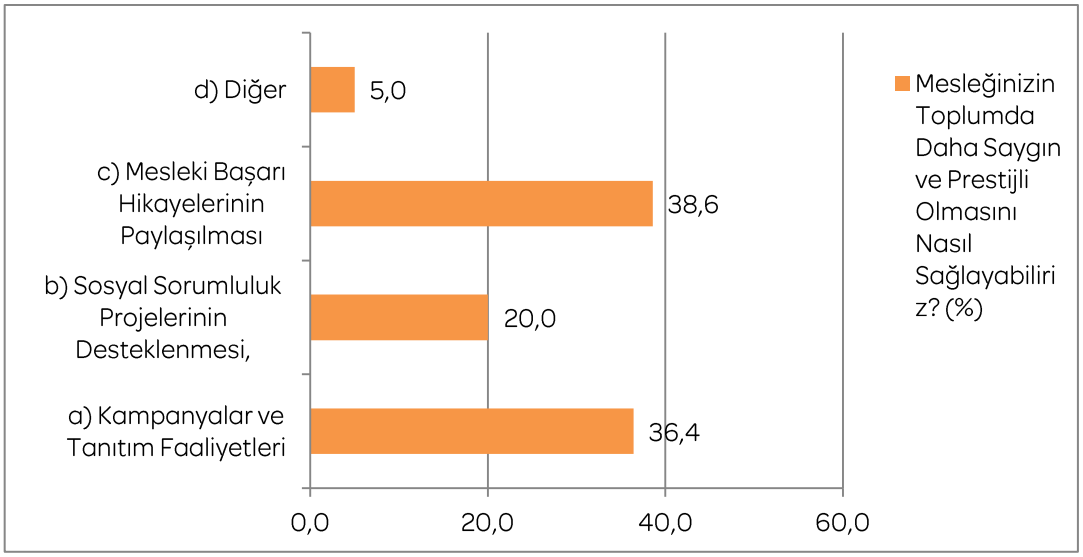
Diğer (14): Bu kategoride yer alan yanıtlar, belki de daha spesifik veya yenilikçi yaklaşımları temsil ediyor olabilmektedir. Bu öneriler, TETSED, tarafından dikkate alınmalı ve değerlendirilmelidir.

Günümüz Ekonomisindeki Etkisi:

Rekabetçilik: Saygınlık ve prestij, sektör firmalarının ve derneğin müşteri ve iş ortaklarıyla etkileşiminde önemli faktörlerdir. Bu faktörler, müşteri güvenini ve sadakatini artırarak, uzun vadeli iş ilişkileri ve işbirlikleri için sağlam bir temel oluşturabilmektedir.

Talep Artışı: Mesleğin toplumda saygın ve prestijli bir konuma sahip olması, sektöre olan talebi artırabilmektedir. Bu durum, sektördeki iş fırsatlarını ve ekonomik büyümeyi teşvik eder.

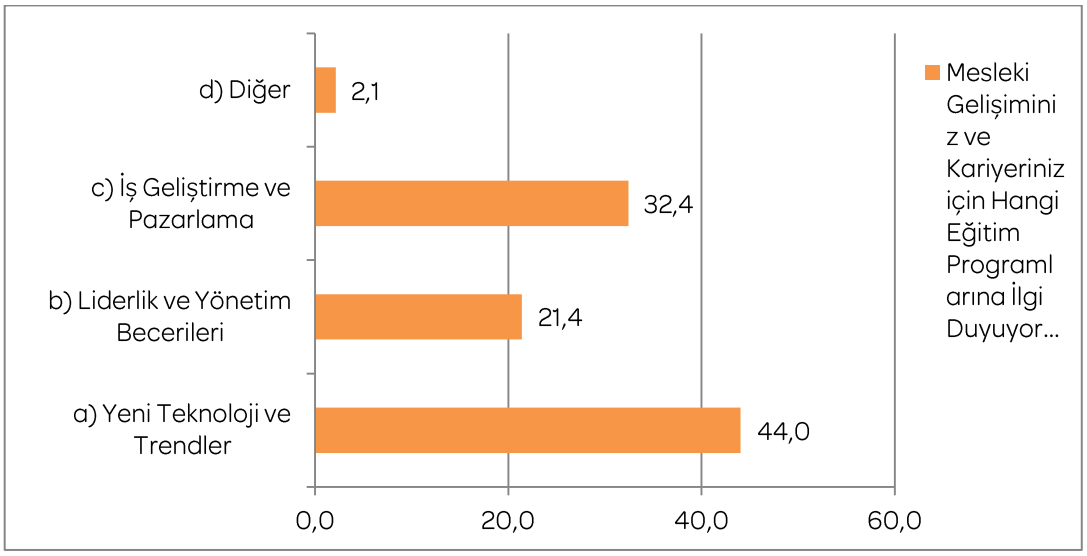
Yetenek Çekimi: Prestijli bir meslek, yetenekli ve nitelikli bireyleri çeker. Bu, sektörün genel kalitesinin ve yenilikçilik kapasitesinin artmasına yardımcı olmaktadır.


d) Diğer
5,0
c) Mesleki Başarı Hikayelerinin Paylaşılması
38,6
b) Sosyal Sorumluluk Projelerinin Desteklenmesi,
20,0
a) Kampanyalar ve Tanıtım Faaliyetleri
36,4
0,0
20,0
40,0
60,0
Mesleğinizin Toplumda Daha Saygın ve Prestijli Olmasını Nasıl Sağlayabiliriz? (%)

*XV.1.1.23. Mesleki Gelişiminiz ve Kariyeriniz için Hangi Eğitim Programlarına İlgi Duyuyorsunuz?*

| Mesleki Gelişiminiz ve Kariyeriniz için Hangi Eğitim Programlarına İlgi Duyuyorsunuz? | Sayı |
|---|---|
| a) Yeni Teknoloji ve Trendler | 144 |
| b) Liderlik ve Yönetim Becerileri | 70 |
| c) İş Geliştirme ve Pazarlama | 106 |
| d) Diğer | 7 |

TETSED, üyelerinin eğitim ihtiyaçlarını doğru bir şekilde anlamalı ve bu ihtiyaçlara yönelik etkili eğitim programları geliştirmelidir. Bu, hem bireysel üyelerin kariyer gelişimine katkı sağlayacak hem de sektörün genel rekabetçiliğini artıracaktır.




Yeni Teknoloji ve Trendler (144): Çoğu üye, sektördeki yeni teknoloji ve trendlere yönelik eğitimlere büyük bir ilgi göstermektedir. Bu, sektördeki hızlı değişimlere ayak uydurmayı ve teknolojik gelişmeleri takip etmeyi amaçlayan bir eğitim talebini yansıtmaktadır. Bu eğitimler, katılımcıların mesleki bilgi ve becerilerini güncel tutmalarına yardımcı olabilmektedir.

Liderlik ve Yönetim Becerileri (70): Bir diğer önemli eğitim kategorisi liderlik ve yönetim becerilerine yöneliktir. Bu, katılımcıların kariyerlerinde liderlik pozisyonlarına yükselme ve daha etkili yönetim becerileri geliştirme arzusunu gösterir. Liderlik eğitimleri, sektörde etkili liderlerin yetişmesine katkıda bulunabilmektedir.

İş Geliştirme ve Pazarlama (106): İş geliştirme ve pazarlama eğitimlerine olan ilgi, üyelerin sektördeki firmalarını daha rekabetçi hale getirmek ve işlerini genişletmek

istediklerini gösterir. Bu eğitimler, katılımcıların iş stratejilerini geliştirmelerine ve müşteri çevrelerini genişletmelerine yardımcı olabilmektedir.

Diğer (7): Bu kategoride yer alan yanıtlar daha spesifik talepleri temsil edebilmektedir. TETSED, üyelerinin özel ihtiyaçlarını anlamak ve bu doğrultuda özel eğitim programları sunmak için bu geri bildirimlere dikkat etmelidir.

Günümüz Ekonomisindeki Etkisi:

Rekabetçilik: Üyelerin bu eğitimlere olan ilgisi, sektördeki firmaların rekabet avantajını artırabilmektedir. Nitelikli ve güncel bilgiye sahip profesyoneller, firmaların daha inovatif ve rekabetçi olmalarına katkıda bulunabilmektedir.

İnovasyon ve Gelişim: Yeni teknoloji ve trendlere yönelik eğitim talebi, sektördeki inovasyonu teşvik edebilmektedir. Bu da firmaların daha yenilikçi ürün ve hizmetler sunmalarına olanak tanır.

Liderlik ve Yönetimde Güçlendirme: Liderlik ve yönetim becerilerine yapılan yatırım, sektörde daha etkili yöneticilerin yetişmesini sağlar. Bu durum, şirketlerin daha iyi bir yönetimle stratejik hedeflere ulaşmalarına yardımcı olabilmektedir.

*XV.1.1.24 Mesleki Gelişiminiz ve Kariyeriniz için Hangi Eğitim Programlarına İlgi Duyuyorsunuz?*

| Etkinlik İletişim İşbirliği | Gelir Getiricilik - Mali Sürdürülebilirlik | Eğitim | Ortka | Kurumsallaşma |
|---|---|---|---|---|
| Her ilde en az ayda bir toplantı yapılması | Derneğe gelir getirecek proje yapılması | İhracat ve İthalat konularında üyelere eğitim verilmesi | Ekipman ithal edilmesi ve TETSED, üyelerine kullandırılması | TETSED, ofisinin açılması |
| Online toplantılar düzenlenmesi, üyelerin iletişiminin güçlendirilmesi | Birim fiyatlar tarifesinin oluşturulması ve sektörün bu tarifeye uymasının sağlanması | Deneyimli üyelerden TETSED, üyelerine workshop düzenlenerek bilgi aktarımı yapılması | Kurumsal firmalarla, üyeler için indirim anlaşması yapılması | Üyelerin sektörde karşılaştıkları riskleri blirleme ve önleme çalışmaları yapılması |
| Üyeler arasında işbirliğinin artırılması | Üyelerin devlet desteklerinden yararlanmasına yönelik faaliyetler yapılması | Mevzuat ve mesleki eğitimle ilgili eğitimler | Depo ya da sanayi sitesi kurulması | Personel ücretleri konusunda tavsiye tarife hazırlanması |
| İletişim ve işbirliğinin 3 büyük şehir dışında da gerçekleşmesi | Üyelere yönelik kredi olanaklarının artırılmasına yönelik faaliyetler | Personele yönelik mesleki gelişim eğitimleri | İş güvenliğine yönelik ortak çalışmalar yapılması | Kurumsal firmalarla TETSED üyelerine yönelik özendirme anlaşmaları yapılması |
| İletişim ve işbirliğinin yönetim kurulu dışında tüm yayılması | Finansal okurluk alanında üyelere eğitim ve danışmanlık desteği verilmesi | Yeni teknolojik ürünlerin tanıtılması ve sertifika verilmesi için üyelere destek verilmesi | | Bürokratik makamlarla daha yakın ilişki kurulması |
| TETSED, faaliyetleri hakkında üyelere devaamlı ve ayrıntılı bilgi verilmesi | | Sektörün ihtiyacı olan elemanların eğitilmesi için programlar düzenlenmesi | | Merdivenaltı, kayıtdışı işletmelerin denetlenmesine yönelik çalışmalar yapılması |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Üyeler arasında haksız ve yıkıcı rekabetin önlenmesi | | Mesleki eğitim liselerinde sektörü tanıtıcı faaliyetler gerçekleştirilmesi | | Sigorta - Reasürans firmalarıyla sektöre özel poliçe seçenekleri konusunda çalışma başlatılması |
| | | Ticaret kültürü ve Etik ticaret konusunda bir bildiri veya genel bir brifing verilmesi | | |

Etkinlik İletişim İşbirliği:

Her ilde en az ayda bir toplantı yapılması ve iletişimin güçlendirilmesi: Üyeler, etkinliklerin çeşitli illerde düzenlenmesini desteklemekte ve online toplantılar aracılığıyla iletişimin güçlendirilmesini istemektedir.

Gelir Getiricilik - Mali Sürdürülebilirlik:

Derneğe gelir getirecek projeler: Üyeler, derneğin mali sürdürülebilirliği için çeşitli projeler önermektedir. Bu projelerin oluşturulması, derneğin finansal gücünü artırabilmektedir.

Eğitim:

İhracat ve ithalat konularında üyelere eğitim verilmesi ve deneyimli üyelerden workshop düzenlenmesi: Üyeler, sektörde uluslararası ticaret konularında eğitim almak ve deneyim paylaşımına önem vermektedir.

Ortak Kurumsallaşma:

TETSED, ofisinin açılması ve kurumsal firmalarla indirim anlaşmaları: Üyeler, TETSED, ofisinin kurulması ve kurumsal firmalarla işbirlikleri yapılması yoluyla sektördeki kurumsallaşmanın artırılmasını talep etmektedir.

Önerilen Diğer Konular:

Üyelere yönelik kredi olanaklarının artırılması, finansal okuryazarlık eğitimleri, iş güvenliği konusunda ortak çalışmalar, sektördeki elemanların eğitilmesi için programlar ve ticaret kültürü konusunda bilgilendirme: Üyeler, mesleki gelişimlerini destekleyecek finansal ve eğitim olanaklarına odaklanmaktadır.

Günümüz Ekonomisinde Etkisi:

Rekabetçilik: TETSED, üyeler arasında işbirliği ve iletişimi güçlendirerek sektördeki firmaların rekabet avantajını artırabilmektedir.

Mali Sürdürülebilirlik: Gelir getirecek projeler ve kurumsal işbirlikleri, derneğin mali sürdürülebilirliğini artırabilmektedir.

Eğitim ve Gelişim: Uluslararası ticaret eğitimleri, sektördeki firmaların küresel pazarlara açılmasına yardımcı olabilmektedir.

Kurumsallaşma: TETSED, ofisinin kurulması ve indirim anlaşmaları, sektördeki kurumsal yapıyı güçlendirebilmektedir. Sonuç olarak, TETSED, üyelerin önerileri doğrultusunda etkinlikler düzenlemeli, projeler geliştirmeli, eğitim programları düzenlemeli ve kurumsallaşma adımları atmalarını desteklemelidir. Bu, hem üyelerin kariyer gelişimine katkı sağlayacak hem de sektörün genel rekabetçiliğini artıracaktır.

### XV.1.2. Dış Paydaş Analizi

Dış paydaş, kurumdan etkilenen, veya kurumu etkileyen kurum dışındaki kişi, grup, kurum veyakuruluşlardır.

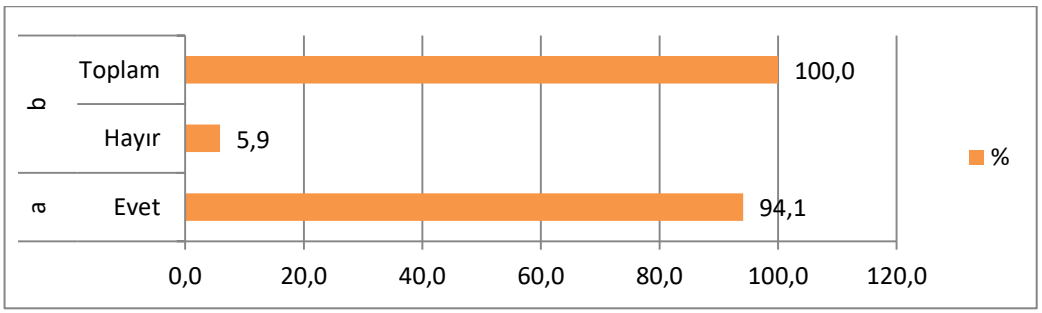
Derneğimizin dış paydaşları ise sağladığımız hizmetlerden yararlanan tüm faydalanıcılarımız, işbirliklerinde bulunduğumuz partnerlerimiz, proje sponsorlarımız ve fon sağlayan bağışçılarımızdır. Bu paydaşlarımız, yapılan dış paydaş analizi anket çalışması kapsamında katılımcılık vizyonu ile stratejik planlama sürecine dahil edilmiş, derneğimize dair görüşlerine başvurulmuştur. Ulaşılan sonuçlar raporumuzda paylaşılmıştır.

*XV.1.2.1. Katılımcı Profili (17 Kişi İle Yapılan Anket verileri)*

***Soru 1:*** *Kurumumuz, bugüne kadar Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği ile koordinasyon kurmuş ve ortak çalışmalarda bulunmuştur.*

| | | |
|---|---|---|
| a | Evet | 16 |
| b | Hayır | 1 |
| | Toplam | 17 |

Etkinlik teknolojileri sektörü derneği ile koordinasyon, katılımcıların büyük bir çoğunluğu için önemli bir faaliyet olarak görülmektedir.




Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%94) kurumlarının Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği ile koordinasyon kurduğunu belirtmektedir.
Yalnızca küçük bir yüzde (%6) "Hayır" seçeneğini işaretlemiş, bu da kurumun TETSED, ile koordinasyon kurmamış olan küçük bir grup olduğunu göstermektedir.

### XV.1.3. Kurum İçi Analiz

Kurum içi analiz, bir organizasyonun iç dinamiklerini inceleyen ve bu süreçte mevcut kaynaklarını, yeteneklerini, zayıf yönlerini ve güçlü yanlarını belirleyen kritik bir yönetim aracıdır. Bu analiz, genellikle SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats - Güçlü Yanlar, Zayıf Yanlar, Fırsatlar, Tehditler) analizi çerçevesinde gerçekleştirilir ve stratejik planlamanın temelini oluşturur. Sektörel bir TETSED, için kurum içi analiz, derneğin iç yapılanması, kaynak yönetimi ve hedeflerine ulaşma stratejileri konularında kapsamlı bir anlayış sağlamaktadır.

İlk olarak, derneğin kaynakları değerlendirilmelidir. Finansal, insan kaynağı ve teknolojik kaynaklar gözden geçirilerek mevcut kapasitenin belirlenmesi sağlanır. Bu, derneğin sahip olduğu mali gücün, uzmanlık alanlarının ve teknolojik alt yapısının belirlenmesine yardımcı olmaktadır.

İkinci aşamada, kurum içi iletişim ve organizasyon yapısı incelenir. TETSED, içindeki iletişim akışı, karar alma süreçleri ve işbirliği dinamikleri ele alınarak, iç organizasyonun etkinliği ve verimliliği değerlendirilir. Bu, TETSED, içindeki iletişim eksikliklerini ve organizasyonel zorlukları belirleme amacını taşımaktadır.

Üçüncü aşama, insan kaynakları yönetimi ve yetenek analizini kapsar. TETSED, çalışanlarının nitelikleri, deneyimleri, beceri setleri ve eğitim düzeyleri üzerinde yapılan bir değerlendirme, derneğin uzun vadeli hedeflerine ulaşma kapasitesini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır.

Dördüncü olarak, iç süreçlerin analizi yapılır. Derneğin faaliyetlerini yürütme süreçleri, iç operasyonlar ve iş akışları incelenerek, verimlilik artırma ve maliyet düşürme fırsatları belirlenmektedir.

Beşinci adımda, derneğin güçlü ve zayıf yönleri belirlenir. TETSED, içindeki kritik yetenekler ve avantajlar, mevcut pazar koşullarında derneği öne çıkaracak şekilde nasıl kullanılabilir sorusu sorulmaktadır.

Altıncı aşamada, iç kontrol mekanizmaları gözden geçirilir. TETSED, içindeki finansal yönetim, risk yönetimi ve yasal uyum konularında bir değerlendirme yapılmaktadır.

Yedinci olarak, TETSED, kültürü ve liderlik değerlendirilir. TETSED, içindeki kültürel normlar, değerler ve liderlik tarzları incelenerek, bu faktörlerin derneğin stratejik hedefleriyle uyumluluğu değerlendirilmektedir.

Sekizinci adımda, bilgi yönetimi ve teknoloji altyapısı gözden geçirilir. Derneğin bilgi varlıkları ve teknolojik altyapısı, hedeflere ulaşmak için uygun mu, güvenli mi ve etkili mi soruları ile değerlendirilmektedir.

Dokuzuncu adımda, etkinlik ölçüm ve değerlendirme mekanizmaları ele alınır. TETSED, faaliyetlerini ve stratejik hedeflerini sürekli olarak değerlendirerek, başarılarına ve zorluklarına odaklanmalıdır.

Onuncu aşamada, tedarik zinciri ve iş ortakları gözden geçirilir. Derneğin iş birlikleri ve tedarik zinciri, hedeflere ulaşmada kritik bir rol oynamaktadır.

On birinci olarak, çeşitlilik ve kapsayıcılık değerlendirilir. TETSED, çalışanlarının ve üyelerinin çeşitliliğini ve kapsayıcılığını artırmak için stratejiler geliştirmelidir.

Son olarak, iç analiz sonuçlarına dayanarak, derneğin stratejik hedeflerini gözden geçirmesi ve bu hedeflere ulaşmak için gereken stratejik planlamayı oluşturması gerekmektedir. Bu aşama, derneğin güçlü yönlerini kullanarak fırsatları değerlendirmesini ve zayıf yönlerini geliştirmesini sağlar. TETSED, içi analiz, sürekli iyileştirmeye odaklanan bir süreç olarak sürdürülmelidir.

*XV.1.3.1. İnsan Kaynakları Analizi*

Mesleki örgüt olarak sektöre ve üyelerine yönelik çalışan bir sivil toplum kuruluşu olan TETSED, personel istihdamında etkililik ve verimlilik odaklı bir politika izlemektedir.

Personel istihdamı proje bazlı sağlanmakta olup istihdam edilen toplam personel sayısı 6'dır. İnsan Kaynaklarının önemli kısmı 400'ü aşkın üyenin ortalama 150'sinin gönüllü katılımıyla karşılanmaktadır.

TETSED, kadın personel istihdamının desteklenmesine önem vermekte ve proje çalışanlarının %.38'i kadın personellerden oluşmaktadır.

*XV.1.3.2. Kurum Kültürü Analizi*

Kurum kültürü, kurumun çalışma şeklini veya faaliyetlerinin sonucunu etkileyen, birtakım insan topluluklarınca oluşturulan ve kurum üyeleri veya çalışanları tarafından paylaşılan değerler, inançlar, beklentiler, normlar, maddi ve manevi semboller bütünüdür. Kuruluşlar, birtakım sembollere, değerlere ve belli normlara sahip olmalıdır. Bu kültür, kuruma yön vererek kurumu şekillendirir.

Derneğimiz bünyesinde de stratejik plan çalışmaları kapsamında yapılan kurum kültürü anketi ile üyelere yöneltilen kurum kültürü ve kurumsal iletişime yönelik sorularla kurumun nasıl ve ne düzeyde bir iç yapıya sahip olduğu, kurumun personel gözünden nasıl göründüğü tespit edilip değerlendirilmek istenmiştir.

KRİTERLER

- İşin Niteliği
- Kurumun Bulunduğu Şehir
- Kurumun Prestiji
- İş Ortamı
- Ücret
- Fiziksel Çalışma Ortamı
- İş Güvencesi
- Yönetimin Tutum ve Davranışları
- Genel Yönetim Politikası

| Boyutlar | Sorular | Puan (%) |
|---|---|---|
| Yönetimin Yönlendirme Boyutu | Kurumumuzdaki yöneticiler çalışanları kurum amaçları doğrultusunda çaba göstermeye teşvik ederler. | 76,2 |
| | Kurumumuzdaki yöneticiler, çalışanları grup halinde çalışmaya teşvik eder. | 80,0 |
| | Kurumumuzdaki yöneticiler çalışanları çalışmalarında insiyatif alma konusunda teşvik eder. | 71,8 |
| Yönetimin Başarısı Boyutu | Kurumumuzdaki yöneticiler kurumla ilgili görevlerinde ve insan ilişkilerinde başarılıdırlar. | 67,9 |
| | Kurumumuzdaki yöneticiler, çalışanlar arasında olabilecek görüş ayrılıklarını uzlaştırıp sonuca ulaşmada başarılıdır. | 66,5 |
| Yönetimin İş Birliği Boyutu | Kurumumuzdaki yöneticiler, çalışanların görevleriyle ilgili konularda her türlü yardımı sağlar. | 71,5 |
| | Kurumumuzdaki yöneticiler, çalışanların mesleki gelişimi için her türlü desteği sağlar. | 72,6 |
| | Kurumumuzdaki yöneticiler kurum dışından gelecek etki ve baskılara karşı kurumu korur. | 77,1 |
| | Yöneticiler ve çalışanlar arasında görüş alışverişi vardır. | 72,4 |
| Kurumun İş Birliği Boyutu | Kurumumuzdaçalışanlar arasında yardımlaşma ve işbirliği alışkanlığı vardır, ilişkiler uyumludur. | 80,0 |
| | Kurumumuza yeni gelen bir çalışan kısa sürede kuruma ve diğer çalışanlara alışır, oryantasyon süreci verimli geçer. | 73,8 |
| İletişim Boyutu | Kurumumuzdaki çalışanlar iletişime her zaman açıktır. | 74,7 |
| | Kurumumuzdaki çalışanlar müracaatçılarla iletişime her zaman açıktır. | 81,8 |
| | Kurumumuzda her kademede çapraz iletişim kanalları her zaman açıktır. | 74,7 |
| | Kurumumuzda işlerin yürütülmesi ve kurumsal amaçlara ulaşılabilmesi için geribildirim mekanizması yapıcı bir biçimde işler. | 62,9 |
| Ödüllendirme Boyutu | Kurumumuzdaki görevinde başarılı personel ödüllendirilir. | 46,2 |
| | Kurumumuzda bireylerin gelişmesine ve | 42,4 |

| | | |
|---|---|---|
| | bireysel amaçlarına da hizmet eden bir ödül sistemi vardır. | |
| | Kurumumuzdaki çalışanlar için unvan değişikliği maddi-manevi bir ödüldür. | 59,4 |
| | Personel başarısı değerlendirilirken mesleki idealler, meslek tutumları, iş görenin performans ve işindeki becerisi dikkate alınır. | 62,1 |
| Değişime Uyum Boyutu | Kurumumuzdaki çalışanlar, kendi çalışma tarzlarını etkileyecek değişiklikleri her zaman benimser, onlara ayak uydururlar. | 71,5 |
| | Kurumumuzdaki çalışanlar kurum içi ve kurum çevresindeki değişikliklere hemen uyum sağlarlar. | 73,2 |
| | Kurum çalışanları tarafından, vatandaşların ve toplumun, yorumları ve önerileri genellikle değişiklikler için yol göstericidir. | 72,4 |
| | Kurumumuzda yenilikler ve ilerlemeler her zaman takip edilir ve benimsenir. | 68,2 |
| Denetim Boyutu | Kurumumuzdaki yöneticiler çalışanların çalışmalarını yakından denetler. | 69,4 |

| Boyutlar | Sorular | Puan (%) |
|---|---|---|
| Çalışma Ortamı Boyutu | Kurumumuzda esnek bir çalışma ortamı vardır. | 65,3 |
| | Kurumun çalışma zamanı ve temposunu belirlemede çalışanlara tanıdığı özgürlük yeterlidir. | 65,9 |
| | Çalışanlar kurum ile ilgili düşüncelerini açıklamaktan çekinmezler. | 66,5 |
| | Çalışanlar, kurumun bakış açısı doğrultusunda, kuruma kazandırıldığından güvenli bir ortam söz konusudur. | 68,8 |
| | Etik kurallara uyum önemsendiğinden huzurlu bir çalışma ortamı vardır. | 72,1 |
| Karar Verme Boyutu | Genel olarak üst yöneticilerin kurumun işleyişi üzerindeki etkisi fazladır. | 83,5 |
| | Kurumumuz çalışanlarının bölümü ilgilendiren konularda karar verme sürecine katılma hakları vardır. | 69,4 |
| | Kurumumuz çalışanlarının kurumun genelini ilgilendiren konularda karar verme sürecine katılma hakları vardır. | 66,8 |
| | Görevle ilgili belirsiz durumlarda çalışanlar inisiyatif kullanabilmektedir. | 69,7 |

| | | |
|---|---|---|
| Güven Boyutu | Kurumumuz çalışanları arasında karşılıklı bir dostluk ve güven hâkimdir. | 75,3 |
| | Dilek ve şikayetler ile ilgili bir mekanizma olması yöneticiye olan güveni artırıyor. | 68,5 |
| Amaç Birliği Boyutu | Çalışanlar kurumun amaçlarını, aynı şekilde anlayıp yorumlarlar. | 70,3 |
| | Zor işlerde dahi görüş birliğine ulaşmak mümkündür. | 70,6 |
| | Kurumun farklı bölümlerinden insanlar, farklı bakış açılarını aynı amaç için entegre düşünce yöntemiyle avantaja çevirirler. | 72,6 |
| Bağlılık Boyutu | Kurumumuzdaki her çalışan görevle ilgili sorumluluk almaktan kaçınmaz. | 70,3 |
| | Bu Kurumu diğer kurumlarla karşılaştırdığımızda bu kurumu çalışacak ideal bir yer olarak bulurum ve başkalarına da tavsiye ederim. | 75,0 |
| | Kurumun başarılı olması beni ilgilendirir ve mutlu eder. | 92,6 |
| | Bu kurumun bir üyesi olmanın sağladığı prestij, statü ve manevi tatmin her zaman ön planda gelir. | 77,9 |
| | Kurumuma kuvvetli bir bağlılık duyuyor ve kendimi onun bir parçası olarak görüyorum. | 83,8 |
| | Kurumun tüm elemanları, eldeki kaynaklarla en yüksek çıktıyı sağlama yönünde çaba harcamaktadır. | 73,2 |
| | Kurumun başarılı olması için herkes üstüne düşen görevi yapar. | 72,6 |
| Prosedür Boyutu | Kurumumuzda formalite, prosedür ve kurallar önemlidir. Tüm çalışanlar bunlara isteyerek uyar. | 66,5 |
| | Kurumumuzda sonuçlardan çok formalite, prosedür ve kurallara önem verilir. | 62,1 |
| | Kurumumuzda yazılı kuralardan çok yazılı olmayan kurallar ve ulaşılan sonuçlar önemlidir. | 67,1 |
| Rekabet Boyutu | Mesleki konularda çalışanlar arasında sürekli bir rekabet vardır. | 52,9 |
| Çevre Boyutu | Kurumumuzdaki değerler, aile ve toplumda egemen kültürel değerlerle benzerlik göstermektedir. | 75,6 |

| Boyutlar | Sorular | Puan (%) |
|---|---|---|
| Sembol Boyutu | Kurumumuzun fiziki mekânları diğer kurumlara göre farklı ve özgündür. | 63,5 |
| | Kurumumuzun ortak kullanıma açık mekânlarına tüm çalışanlar sahip çıkar. | 73,2 |
| Vizyon Boyutu | Kurumumuzun geleceğine dair vizyonu çalışanlar için heyecan ve motivasyon yaratır. | 68,5 |
| | Kurumumuzdaki kısa dönemli düşünceler, genellikle uzun dönem vizyonu ile uzlaşır. | 67,6 |
| Takım Çalışması Boyutu | Kurumumuzda işlerin yapılması için hiyerarşiden çok takım çalışması kullanılır. | 71,5 |
| | Kurumumuzda başarı kuruma uyum sağlamaya bağlıdır. | 76,8 |
| | Kurumumuzda bireyler takımın bir parçasıymış gibi çalışır. | 77,4 |
| Diğer Maddi Kültür Öğeleri Boyutu | Kurumumuzda belirli sıklıkla düzenlenen açılış, kuruluş gibi törenler ve toplantılara önem verilir, tüm çalışanların davet edilmesi onlarda kurum içinde önemli görüldükleri duygusunu uyandırır. | 67,6 |
| Stratejik Yönetim Boyutu | Rutin işlerin yanı sıra stratejik işlere de odaklanılır. | 75,6 |
| | Üst yönetim; stratejik planın hazırlanması, uygulanması, izlenmesi süreçlerini sahiplenir ve çalışanların stratejik plana yönelik sorumluluklarına ilişkin farkındalık oluşturur. | 73,8 |
| | Ortalama Puan | 70,6 |

| Kurum Kültürü Anketi Boyut Bazlı Değerlendirme |
| --- |
| Yönetimin Yönlendirme Boyutu altında yönlendirilen sorular ile yöneticiler, çalışanları kurum amaçları doğrultusunda çaba göstermeye, grup halinde çalışmaya ve yapılan çalışmalarda inisiyatif almaya teşvik etme konularında başarılı bulunmuşlardır. |
| Yönetimin Başarısı Boyutu altında yönlendirilen sorular ile yöneticilerin, çalışanlarıyla aralarındaki ikili ilişkiler başta olmak üzere, çalışanlar arasında yaşanabilecek görüş ayrılıklarını uzlaştırıp sonuca ulaştırma gibi konularda gelişim göstermeleri gerektiği tespit edilmiştir. |
| Yönetimin İş Birliği Boyutu altında yönlendirilen sorular ile yöneticiler, personeli görevleri ve mesleki gelişimleri konusunda destekleme, personelin fikirlerine önem verip görüşlerini alma, kurum dışından gelebilecek etki ve baskılara karşı kurumu savunma gibi konularda çalışanlar tarafından başarılı bulunmuşlardır. |
| Kurumun İş Birliği Boyutu altında yönlendirilen sorular ile çalışanların, kurumda yardımlaşma ve iş birliği alışkanlığı olduğunu ve kuruma yeni gelen personellerin oryantasyonlarının etkin, verimli ve kısa sürede adaptasyonu sağlayacak şekilde olduğuna yönelik önermeleri savundukları tespit edilmiştir. |
| İletişim Boyutu altında yönlendirilen sorular ile çalışanlar, birbirleriyle ve müracaatçılarla olan iletişimlerini başarılı bulmuş, kurumda hiyerarşik olarak birbiriyle ast-üst ilişkisi olan personel arasında dikey iletişim ve birbiriyle aynı kademede olan yönetici ve çalışan arasındaki yatay iletişimin iyi olduğu, tüm iletişim kanallarının aktif kullanıldığı tespit edilmiştir. Fakat kurumdaki işlerin etkin bir şekilde yürütülmesi ve kurumsal amaçlara ulaşılabilmesi için geri bildirim mekanizmasının geliştirilmesi gerekmektedir. |
| Ödüllendirme Boyutu altında yönlendirilen sorular ile personel performanslarının değerlendirilmesinde eksiklik yaşandığı ve mevcutta bir ödüllendirme sisteminin bulunmadığı tespit edilmiştir. |
| Değişime Uyum Boyutu altında yönlendirilen sorular ile kurum personellerinin, yenilikleri benimseme ve değişikliklere uyum konusunda yüksek oranda başarılı görülmüşlerdir. Bu durum, kurumda ağırlıklı olarak genç ve dinamik kadronun bulunmasından kaynaklanmaktadır. |

| Kurum Kültürü Anketi Boyut Bazlı Değerlendirme |
| --- |
| Denetim Boyutu altında yönlendirilen sorular ile çalışanlar tarafından yürütülen çalışmalara yönelik üst yönetim tarafından yapılan denetimlerin yetersiz bulunduğu tespit edilmiştir. |
| Çalışma Ortamı Boyutu altında yönlendirilen sorular ile, kurum kurallarına uyumun personel tarafından içselleştirilmesinden dolayı kurumda huzurlu bir çalışma ortamının hakim olduğu çalışanlar tarafından takdir edilmiştir. Fakat çalışanların, kurum hakkındaki düşüncelerin çekinilmeden ifade edildiği, kurumdaki mesai saatleri ve çalışma temposunun belirlenmesinde personel fikirlerinin alındığı, kurumda esnek bir çalışma ortamının varlığı gibi konularda kararsızlık yaşadığı tespit edilmiştir. |
| Karar Verme Boyutu altında yönlendirilen sorular ile çalışanlar tarafından, personelin kendisini ve kurumun genelini ilgilendiren konularda karar verme sürecine dahil edilmesi, icra ettiği görevlerde gerektiği zaman insiyatifleri dahilinde karar verebilmesi, yasa ve yönetmeliklerde yer almayan konularla ilgili karar verilirken hem geçmişteki uygulamalara bakılıp hem de çalışanların görüşlerine başvurulması gibi konularda yetersizlik görülmüştür. |
| Güven Boyutu altında yönlendirilen sorular ile çalışanların, kurumda personeller arasında karşılıklı dostluk ve güvenin hakim olduğu tespit edilirken kurum içerisindeki dilek ve şikayet mekanizmasının etkin bir şekilde işlemediği saptanmıştır. |
| Amaç Birliği Boyutu altında yönlendirilen sorular ile çalışanların, kurumun amaçları doğrultusunda birlikte hareket edebilmeleri, zor işlerde dahi ortak bir görüş birliğine ulaşabilmeleri personel tarafından takdir edilmiştir. |
| Bağlılık Boyutu altında yönlendirilen sorular ile çalışanlar, sorumluluk almaktan çekinmeyip, en yüksek çıktı için herkesin üzerine düşeni yaptığını, çalıştıkları derneği ideal bir TETSED, olarak gördüklerini, prestij ve statü açısından manevi tatmin hissettiklerini, kurumun başarısının kendilerini çok mutlu ettiğini, kuruma kuvvetli şekilde bağlılık duyduklarını verdikleri cevaplar ile onaylamışlardır. |
| Prosedür Boyutu altında yönlendirilen sorular ile formalite, prosedür ve kuralların kurum personelleri tarafından gereği gibi önemsenilerek uyulduğu konusunda bazı tereddütlerin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu durum, kurum faaliyetlerinin işleyişinde bir mekanizmanın mevcut olmasına karşın yazılı prosedürlerdeki eksiklikten kaynaklanmaktadır. |
| Rekabet Boyutu altında yönlendirilen sorular ile mesleki konularda, çalışanlar arasında rekabetin yüksek olmadığı tespit edilmiştir. |
| Çevre Boyutu altında yönlendirilen sorular ile, kurumun değerlerinin yaşanılan toplumdaki kültür ve değerlerle benzerlik gösterdiği çalışanlar tarafından onaylanmıştır. |

| |
|---|
| Sembol Boyutu altında yönlendirilen sorular ile, kurumdaki ortak kullanım alanlarına açık mekanlara tüm personelin sahip çıktığı konusunda tüm çalışanların ortak görüşte olduğu tespit edilmiş fakat fiziki mekanlar, çalışanlar tarafından diğer kurumlara kıyasla farklı ve özgün bulunmamıştır. |
| Vizyon Boyutu altında yönlendirilen sorular ile çalışanlar tarafından kurumun geleceğe dair vizyonu heyecan ve motivasyon yaratmada yetersiz görülmüş, kısa dönemli düşüncelerin genellikle uzun dönem vizyonuna hizmet ettiği görüşünde kurum personellerinin kararsızlık yaşadıkları tespit edilmiştir. |
| Takım Çalışması Boyutu altında yönlendirilen sorular ile çalışanların, kurumda yapılan işlerde takım çalışmasını ve dayanışmayı önemli görüp ön planda tuttuğu tespit edilmiştir. |
| Diğer Maddi-Kültür Öğeleri Boyutu altında yönlendirilen sorular ile, kurumda düzenlenen açılış, kuruluş gibi törenlere ve toplantılara verilen önem konusunda yetersizlik bulunduğu tespit edilmiştir. |
| Stratejik Yönetim Boyutu altında yönlendirilen sorular ile çalışanların, kurumdaki rutin işlerin yanı sıra stratejik işlere de odaklanıldığını, yönetim tarafından stratejik yönetim süreçlerinin başarılı şekilde işlediğini ve bu konuda personele farkındalık sağlandığını onayladıkları tespit edilmiştir. |

*XV.1.3.3. Fiziki Kaynak Analizi*

Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED), hizmet verimliliğini arttırmak ve daha çok müracaatçının ihtiyacına cevap vermek amacıyla hizmet ağını genişletmeye ve hizmet kalitesini arttırmaya devam etmektedir. TETSED, tarafından müracaatçıların hizmetine sunulan bina ve araçlara ait bilgilere aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

| Sıra No | Hizmet Binası | Hizmetler | Adres | M 2 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| Toplam | | | | |

| Sıra No | Araç Türü | Durumu | Adet |
|---|---|---|---|
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |
| Toplam | | | 10 |

### *XV.1.3.4. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi*

Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneğiyazılım ve donanım altyapısı, değişen ihtiyaçlara göre teknolojik gelişmelerden de faydalanılarak imkanlar dahilinde sürekli iyileştirilmektedir. Yapılan iyileştirmeler sonucunda TETSED, yararlanıcıları, sunulan hizmetlere daha hızlı ve şeffaf bir şekilde erişim sağlamaktadır. TETSED, personeli ise yararlanıcılara daha konforlu ve etkin hizmetler sunarken kendi idari işlerini de rahat bir şekilde kayıt altına almakta ve istenilen raporlara ulaşabilmektedir. TETSED'in teknoloji ve bilişim altyapısına dair bilgiler aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

| Derneğin Kullanımına Sunulan Donanım Türü | Adet |
|---|---|
| Kamera, Fotoğraf Makinası, Ses Kayıt Cihazı vb. | 1 |
| Bilgisayar Donanımı ve Ekipmanları | 1 |
| İletişim Araçları | 1 |
| Ofis Malzemeleri | 4 |
| Diğer Teknolojik Araçlar | 4 |
| Toplam | |

| İşletim Sistemleri ve Kullanılan Programlar | Ürünün Bulunduğu Bilgisayar Sayısı (2023 Yılı) |
|---|---|
| MS Office Programları | |
| Windows 10 | |
| Windows Server 2012 | |
| SUKOM | |
| Sektörel Yazılım | |
| Logo Muhasebe Programı | |
| Muhasebe Sistemi | |
| TOPLAM | |

### Xv.1.4. PESTLE (Dış Çevre) Analizi

PESTLE Analizi, TETSED, üzerinde etkili olan veya olabilecek politik, ekonomik, sosyokültürel, teknolojik, yasal ve çevresel etkenlerin tespit edilmesi amacıyla yapılmaktadır. Çalışmada, her bir etken başlığı incelenip tespitlerde bulunulmuş ve bu tespitlerin etki yönü dikkate alınarak olası bir durumda ne yapılması gerektiği belirlenmeye çalışılmıştır.

| | | |
|---|---|---|
| Politik Faktörler | Tespitler | Ne Yapılmalı ? |
| | Yakın Çevremizde Sıcak Savaş Riskinin Yüksek Olması | Ulusal Fon ve Bağışların Sayısının Artırılması |
| | Ekonomik Kriz Riski ve Yaptırımları | Derneğin Gelir Kaynaklarının Artırılması; İktisadi İşletmelerin Kurulması |

| | Tespitler | Ne Yapılmalı? |
|---|---|---|
| Çevresel Faktörler | Sürdürülebilir Enerji ve Ekolojik Sistem Hassasiyeti | Sıfır Atık Kapsamında Geri Dönüşüm Uygulamalarının TETSED, İçerisindeki Sayısının Artırılması |
| | İklim Değişikliği ve Çevresel Afetlerdeki Artış | Ekolojik Sürdürülebilirlik ile İlgili Farkındalıkların Artırılması |

| | Tespitler | Ne Yapılmalı? |
|---|---|---|
| Sosyo kültürel | Rekabet Anlayışına Kurumsal Sosyal Sorumluluk' un da Dahil Edilmeye Başlanması | Kurumsal Sosyal Sorumluluk İş Planları Arasına Dahil Edilerek Bu Alan İçin Bir Ekibin Görevlendirilmesi |
| | Sosyal Donatı Alanlarındaki Yetersizlik | Sosyal Donatı Alanlarının ve Bu Alanların Kullanımı İçin Yapılacak Tanıtıcı Faaliyetlerin Artırılması |
| | Farklı İlçelere Kıyasla Gelir Düzeyinin Yetersiz Seviyede Olması | Gelir Düzeyini Artırıcı Çalışmaların Yapılması |
| | İlçemizde Eğitim Seviyesinin Düşük ve Genç Nüfus Oranının Fazla Olması | Eğitim Seviyesini Artırıcı Politikaların İzlenmesi<br>Mesleki Eğitim Merkezi Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılarak Gençlerin Bu Okullara Yönlendirilmesi Konusunda Çalışmalar Yapılması |
| | Sosyoekonomik Düzeyin Geliştirilmesi | Gelir Seviyesini Artırıcı Pazar Geliştirici Çalışmalar Yapılması |

| Teknoloji | Tespitler | Ne Yapılmalı? |
|---|---|---|

| | Tespitler | Ne Yapılmalı? |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| | Veri Toplama, Değerlendirme Ve Sunumunda Alternatif Kanalların Artması | Alternatif Kanallara Yönelebilmek İçin Çalışmalar Yapılması |
| | Hizmet Sunumlarında Dijitalleşmenin Yaygınlaşması | Dijital Okur-Yazarlık Eğitimleri Sayısının Artırılması |
| | Kamu Kurumlarının İş Ve İşlemlerinde Teknoloji Kullanımının Önem Kazanması | Teknoloji Ve Teknolojik Cihazların Kullanımı Hakkında Üyelerin Bilgi Düzeyini Artırmak Amacıyla Eğitimlerin Düzenlenmesi |

| Yasal Faktörler | Tespitler | Ne Yapılmalı? |
|---|---|---|
| | İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında İyileşmelerin Sağlanması | İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile Koordinasyon Kurulması |

| | | |
|---|---|---|
| | Yasalarda Şartlara Göre Değişikliklerin Olması | Üyelere Danışmanlık Verilmeye Devam Edilmesi |
| | Mesleki Eğitim Mevzuatındaki Değişiklik ile Mesleki Eğitim Okullarının Sayısının Artması | Gençlerin Geçim Kaynaklarına Erişimini Desteklemek Adına Sunulan Proje ve Desteklerin Artırılması |
| | İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında İyileşmelerin Sağlanması | İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile Koordinasyon Kurulması |
| | Ekonomide Gözlenen Genel Durgunluk Sonucu Duyulan Güvenin Azalması | Fonların Toplumun İhtiyaçlarını Karşılayacak Şekilde Kullanılması<br>Türkiye'nin/Derneğin Yararlandığı Fon Sayısının Artırılması için Çalışmalar Yürütülmesi |
| | Döviz Kurlarında Yaşanan Artış | Proje Bütçelerinin Daha İyi Yönetilmesi Kur Farkından Dolayı Artan Bütçenin Dikkatli<br>Bir Şekilde Planlanması |
| | İlçede Destinasyon Noktalarının Az Olması | Alternatif Destinasyon Noktalarının Oluşturulması ve Çoğaltılması Çalışmalarının Yapılması |

### XV.1.5.. SWOT(GZFT)Analizi

Kuruluşlar, stratejik plan hazırlık sürecinde stratejilerini belirlerken, çevresini incelemeli ve çevresel faktörleri de göz önünde bulundurarak geleceğe dair planlarını oluşturmalıdırlar. Yapılan çevre analizi ile kurumun geleceğini etkileyebilecek fırsat ve tehditler ile birlikte kuruluşun bünyesinde barındırdığı güçlü ve zayıf özellikleri de açığa çıkacaktır. Bu sayede tehditlere karşı önlem almak, fırsatlardan yararlanmak, güçlü yanlarını geliştirmek ve zayıf yanlarını azaltmak veya ortadan kaldırmak kuruluşun rekabet gücünü arttırarak ona avantaj sağlayacaktır. Bunun için öncelikle yapılması gerekli olan, kuruluşun mevcut durumunun GZFT analizi ile tespit edilmesi, sonrasında ise yapılan analiz sonuçlarından hareketle stratejiler geliştirilmeye başlanmasıdır.



GZFT Analizi 'nin içeriğini oluşturan güçlü ve zayıf yönler ile fırsat ve tehditlerin ne anlama geldikleri aşağıdaki tabloda özet olarak açıklanmıştır.

| | |
|---|---|
| G (Güçlü Yönler) | Kuruluşun, amaçlarına ulaşması için yararlanabileceği, bünyesinde barındırdığı olumlu özelliklerdir. |
| Z (Zayıf Yönler) | Kuruluşun bünyesinde barındırdığı, başarılı olmasının önüne geçen eksiklikler, diğer bir ifadeyle, aşılması gereken olumsuz özelliklerdir. |
| F (Fırsatlar) | Kuruluşun kontrolü dışında gerçekleşen ve kuruluşa avantaj sağlaması muhtemel olan etkenler ya da durumlardır. |
| T (Tehditler) | Kuruluşun kontrolü dışında gerçekleşen, olumsuz etkilerinin engellenmesi veya sınırlandırılması gereken unsurlardır. |

| Güçlü Yönler | Zayıf Yönler |
|---|---|
| Bilinirlik | Sosyal Etki Analizi |
| Bütünleşik Yapı | Yetersiz Planlama |
| Kapsamlı Hizmet | Kurum İçi İletişim ve Koordinasyon |
| İhtiyaç Odaklı Çalışma | Kurumsal Standartlarda ve Rehberlerde Eksiklik |
| Genç ve Dinamik Ekip | Tecrübesiz Ekip |
| Değişime ve Gelişime Açıklık | İş ve Süreçlerin Yazılı Halde Bulunmaması |
| Ulusal ve Uluslararası Proje Deneyimi | Proje Bazlı Çalışma |
| Belediye ile Güçlü İşbirlikleri | Fon Kaynaklarının Sınırlı Bölgelerden Sağlanması |
| Güçlü Mali Yönetim | Yayın ve Yazılı Materyal Üretiminin Bulunmaması |
| Güçlü Destek Ağı | Bilişim Altyapısının Yetersizliği |
| Sosyal Veri Tabanı | İş Gücü Planlamasının Yapılmaması |
| Otomasyon Yazılımı | Binaların Fiziki Standartlarının Yetersizliği |
| Kamu Kurumları ile İşbirliği | Toplantılarda Verimsizlik |
| Çok Disiplinli Çalışma | Personel Motivasyonunun Desteklenmemesi |
| Üniversiteler ile İlişkiler | Performans Değerlendirme Süreçlerinde Eksiklik |
| Sosyal Medya Kullanımı | |
| Kamu Yararı Derneği Unvanı | |
| Aktif Dijital Medya | |
| Web Sitesi Dil Seçenekleri | |

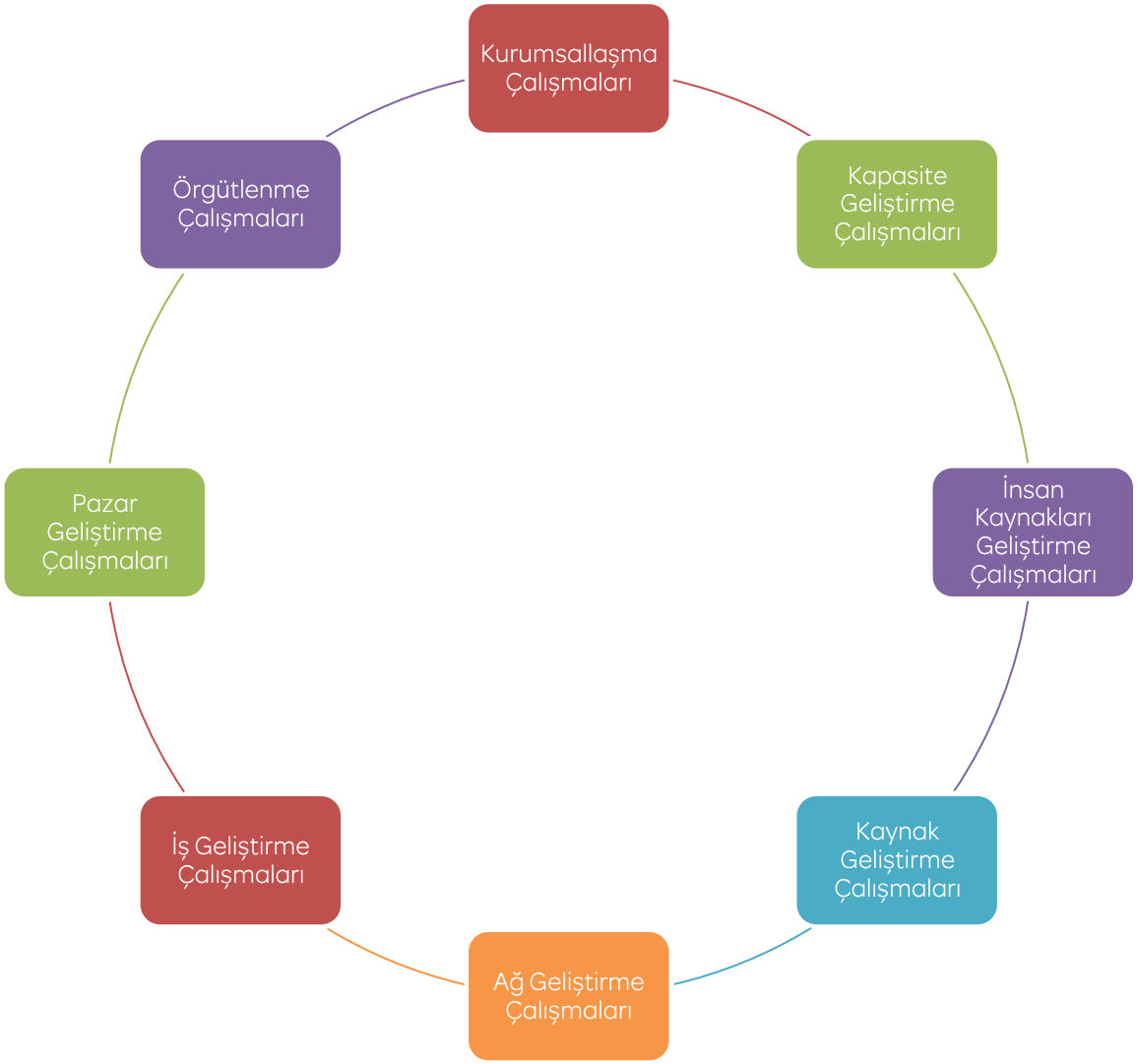
| Fırsatlar | Tehditler |
|---|---|
| Sosyal Sorumluluk Projelerine Destek Veren Ulusal ve Uluslararası Kurumların Olması | Olumsuz Ekonomik Koşullar Sebebiyle Fon Gelirlerinde Yaşanabilecek Azalış |
| Ulusal ve Uluslararası Kurumların Fon Sağlama Konusunda Potansiyellerinin Artması | Olumsuz Siyasi Olaylar |
| Sürekli Artan Döviz Kuru ile Kur Farkının Bütçede Kazanç Sağlaması | Finansal Kaynak Bulma Konusunda Sosyal Sorumluluk Anlamında Faaliyet Gösteren Birçok Yapının Markalaşmış Olması |
| Gelişen Teknoloji ile Sosyal İncelemelerin Yapılması ve Veri Tabanlarının Güçlü Olması | |
| Fon Veren Kurumların Geri Dönüşüm Ve Çevresel Sürdürülebilirlik Konularında, Çalışmaları Desteklenmesi | |
| TETSED, lerle, Kamu Kurumları Arasındaki İşbirliklerinin Güçlenmesi | |
| Sosyal Medya Kullanımın Yaygınlaşması ile Tanınırlığın Artması | |

TETSED

# GELECEĞE BAKIŞ

STRATEJİK PLAN
2024

## XVI. STRATEJİK ALANLAR



## XVI.1. Amaç Ve Hedefler

| | |
|---|---|
| Amaç A1: | Kurumsal kapasiteyi geliştirip verimlilikle birlikte etkinliği sağlayarak, derneğin fiziki ve mali kaynaklarını etkin kullanmak. |
| Hedef A1.H1: | Kurumsallık çalışmaları kapsamında standart operasyon prosedürleri ve politikaları oluşturmak. |

| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri | Planın 1. Yılı | Planın 2. Yılı | İzleme Sıklığı | Raporlama Sıklığı |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kurumda Oluşturulan Prosedür Sayısı | 50% | | | | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Kurumsal Belgelerin Gözden Geçirilme Sayısı | 50% | | | | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Sorumlu Birim | | | | | | |
| Faaliyet | | | | | | |

| | |
|---|---|
| Amaç A1: | Kurumsal kapasiteyi geliştirip verimlilikle birlikte etkinliği sağlayarak, derneğin fiziki ve mali kaynaklarını etkin kullanmak. |
| Hedef A1.H2: | Derneğin mali sürdürülebilirliğinin sağlanması için proje çağrılarını takip etmek ve başvuruları ihtiyaca yönelik gerçekleştirmek.. |

| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri | Planın | Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kabul Almış Ulusal Hibe Programları Oranı | | Kabul Almış Ulusal Hibe Programları Oranı | | Kabul Almış Ulusal Hibe Programları Oranı | | Kabul Almış Ulusal Hibe Programları Oranı |
| Kabul Almış Uluslararası Hibe Programları Oranı | | Kabul Almış Uluslararası Hibe Programları Oranı | | Kabul Almış Uluslararası Hibe Programları Oranı | | Kabul Almış Uluslararası Hibe Programları Oranı |
| İmzalanan Protokol Sayısı | %20 | 1 | 3 | 4 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Kurumsal İşbirliği Sayısı | %10 | 10 | 12 | 15 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Sorumlu Birim | | | | | | |
| Faaliyet | | | | | | |

| | |
|---|---|
| Amaç A1: | Kurumsal kapasiteyi geliştirip verimlilikle birlikte etkinliği sağlayarak, derneğin fiziki ve mali kaynaklarını etkin kullanmak. |
| Hedef A1.H3: | TETSED, hizmetlerinin etkin yürütülmesi için fiziki ihtiyaçları gidermek ve sürdürülebilir tedarik hizmeti sağlamak. |

| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri | Planın 1. Yılı | Planın 2. Yılı | İzleme Sıklığı | Raporlama Sıklığı |
|---|---|---|---|---|---|---|
| TETSED için kapalı mekan ihtiyacının Karşılanma Oranı | 50% | %80 | %90 | %90 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| TETSED için açık alan ve ekipman ihtiyacının Karşılanma Oranı | 50% | 1 | 2 | 2 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Sorumlu Birim | | | | | | |
| Faaliyet | | | | | | |

| | |
|---|---|
| Amaç A1: | Kurumsal kapasiteyi geliştirip verimlilikle Birlikte etkinliği sağlayarak, derneğin fiziki ve mali kaynaklarını etkin kullanmak. |
| Hedef A1.H4: | Gelir- gider işlemlerinde verimlilik ve hizmet kalitesinin artırılmasını ve etkin yönetimini sağlamak. |

| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri | Planın | Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Dernek üye aidatlarının zamanında tahsili | Gelirin Gideri Karşılama Oranı | %25 | 0 | %100 | %100 | Altı Ayda Bir |
| TETSED'e bağışların özendirilmesi | Gelir Bütçesi Gerçekleşme Oranı | %25 | 0 | %100 | %100 | Altı Ayda Bir |
| TETSED'e gelir getirici faaliyetler için İktisadi İşletme kurulması | Gider Bütçesi Gerçekleşme Oranı | %25 | 0 | %100 | %100 | Altı Ayda Bir |
| Yayınevi kurulması | Gelir Bütçesi Artış Oranı | %25 | 0 | %100 | %100 | Altı Ayda Bir |
| Sorumlu Birim | | | | | | |
| Faaliyet | | | | | | |

| | |
|---|---|
| Amaç A21: | Derneğin yönetsel kabiliyetini arttırmak, veriye dayalı yönetim sistemini geliştirmek, planlama, izleme ve değerlendirme süreçlerini etkin kullanmak. |
| Hedef A2.H1: | Performans değerlendirmesi ile ilgili mekanizmaları oluşturmak. |

| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri | Planın | Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Üyelerden talep ve görüş toplama | %35 | 2 | 2 | 2 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Komitelerden alınan raporlar | %35 | 0 | 1 | 1 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Sektör çalışanları ve gençlerle anketler | %30 | 0 | 1 | 2 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Sorumlu Birim | | | | | | |
| Faaliyet | | | | | | |

| | |
|---|---|
| Amaç A2: | Derneğin yönetsel kabiliyetini arttırmak, veriye dayalı yönetim sistemini geliştirmek, ulusal ve uluslararası işbirlikleri kurmak; planlama, izleme ve değerlendirme süreçlerini etkin kullanmak. |
| Hedef A2.H2: | İç paydaşlar arasında iletişim ve koordinasyonu arttırmak. |

| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri | Planın | Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Üyelerin geri bildirimleri (anketler, çalıştaylar vb) | %50 | 0 | %80 | %85 | Ayda Bir | Ayda Bir |
| TETSED komitelerinin toplantı ve karar tutanakları | %20 | 12 | 12 | 12 | Ayda Bir | Ayda Bir |
| Geri Bildirim Raporu (Personel) | %15 | 10 | 10 | 15 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Sorumlu Birim | | | | | | |
| Faaliyet | | | | | | |

| | |
|---|---|
| Amaç A2: | Derneğin yönetsel kabiliyetini arttırmak, veriye dayalı yönetim sistemini geliştirmek, ulusal ve uluslararası işbirlikleri kurmak; planlama, izleme ve değerlendirme süreçlerini etkin kullanmak. |
| Hedef A2.H3: | Kurum iç kontrol sisteminin kurulması ve izlenmesine yönelik çalışmalar yapmak. |

| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri | Planın | Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri |
|---|---|---|---|---|---|---|
| İç Kontrol Sistemi İle İlgili Yönetim Kurulu ve personele yönelik eğitim | %30 | 0 | 1 | 1 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Denetim Kurulu tarafından iç kontrol / denetim raporu | %40 | 1 | 2 | 2 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Yönetim kurulu ve ilgili komite ortak değerlendirme görüşmesi | %30 | 1 | 1 | 1 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Sorumlu Birim | | | | | | |
| Faaliyet | | | | | | |

| | |
|---|---|
| Amaç A2: | Derneğin yönetsel kabiliyetini arttırmak, veriye dayalı yönetim sistemini geliştirmek, ulusal ve uluslararası işbirlikleri kurmak; planlama, izleme ve değerlendirme süreçlerini etkin kullanmak. |
| Hedef A2.H4: | Komitelerin planlı çalışmaları |

| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri | Planın | Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri |
|---|---|---|---|---|---|---|
| İlgili komitenin ziyaret listesinin hazırlanması | %25 | 0 | 1 | 1 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| İlgili komitenin ziyaret raporları | %25 | %85 | %100 | %100 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| İlgili komitenin potansiyel paydaşlarla iletişim raporları | %25 | 5 | 10 | 10 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Sorumlu Birim | | | | | | |
| Faaliyet | | | | | | |

| | |
|---|---|
| Amaç A3: | Ulusal ve uluslararası standartlarla uyumlu, finansal kaynakları çeşitli ve sürdürülebilir olan bir kurum haline gelerek ihtiyaç duyulan bölgelerde faaliyetlerini arttırmak. |
| Hedef A3.H1: | Periyodik olarak sektörel etkinliklerin izlenmesi ve katılım sağlanması |

| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri | Planın 1. Yılında | Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sektöre yönelik gelişmelerin izlenmesi ve ilgili komitelerden rapor alınması | 25 | 1 | 3 | | Dört Ayda Bir | Yılda Bir |
| Raporlara dayalı olarak yıllık iş planlarının gözden geçirilmesi / güncellenmesi | 25 | 1 | 3 | | Dört Ayda Bir | Yılda Bir |
| Sektörle daha fazla işbirliği olanaklarını sağlayan ilave plansız etkinlikler geri bildirimi | 25 | 1 | 3 | | Dört Ayda Bir | Yılda Bir |
| Paydaşlardan gelen işbirliği taleplerinin karşılanması | 25 | 1 | 3 | | Dört Ayda Bir | Yılda Bir |
| Sorumlu Birim | | | | | | |
| Faaliyet | | | | | | |

| | |
|---|---|
| Amaç A3: | Ulusal ve uluslararası standartlarla uyumlu, finansal kaynakları çeşitli ve sürdürülebilir olan bir kurum haline gelerek ihtiyaç duyulan bölgelerde faaliyetlerini arttırmak. |
| Hedef A3.H2: | TETSED'in ürettiği faaliyetlere daha fazla üye ve sektörel kuruluşun katılımının sağlanması |

| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri | Planın | Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sosyal Medya Takipçi Sayılarındaki Artış Oranı (Üyeler ve sektörel akktörler) | %25 | %4 | %8 | %8 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Web Sitesinin Görüntülenme Sayısındaki Artış Oranı | %25 | %12 | %1 | %1 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Sosyal Medya Hesaplarında Yapılan Paylaşım Sayısı | %25 | 228 | 260 | 260 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Zoom (webinar) toplantıların artırılması | %20 | 15 | 5 | 5 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| E posta ile derneğe erişimin oranının yükseltilmesi | %25 | %76 | %80 | %85 | Altı Ayd Bir | Yılda Bir |
| Sorumlu Birim | | | | | | |
| Faaliyet | | | | | | |

| | |
|---|---|
| Amaç A3: | Ulusal ve uluslararası standartlarla uyumlu, finansal kaynakları çeşitli ve sürdürülebilir olan bir kurum haline gelerek ihtiyaç duyulan bölgelerde faaliyetlerini arttırmak. |
| Hedef A3.H3: | Derneğin etkinliklerini ülke genelinde artırmak, Anadolu'da bulunan üyelerle daha fazla etkinlik gerçekleştirmek |

| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri | Planın | Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği Şube Sayısı | %50 | 2 | | | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Anadolu'da düzenlenen dernek etkinlikleri | %50 | 8 | 8 | | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Sorumlu Birim | | | | | | |
| Faaliyet | | | | | | |

| | |
|---|---|
| Amaç A4: | Bireylerin sosyal ve ekonomik hayata dâhil olmalarını sağlayarak geçim kaynaklarına erişimini destelemek ve istihdam edilebilirlik düzeylerini arttırmak. |
| Hedef A4.H1: | Üyelerin sosyal ve mesleki etkinliklerinin artırılması; pazara erişim konusunda kapasitelerinin geliştirilmesi |

| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri | Planın | Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Ticaret odaları ile , meslek komiteleri ile ortak etkinlikler | %20 | 0 | %80 | %85 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Üniversiteler ile ortak etkinlikler | %20 | 0 | 15 | 15 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Sektörel kurumlarla ortak etkinlikler | %20 | 0 | 5 | 6 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Kamusal hizmet sağlayıcılarla ortak etkinlikler ve başvurular | %20 | 0 | %30 | %40 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Sivil-Özel, Ulusal-Uluslararası kuruluşlarla etkinlikler | %20 | 0 | %20 | %25 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Sorumlu Birim | | | | | | |
| Faaliyet | | | | | | |

| | |
|---|---|
| Amaç A4: | Bireylerin sosyal ve ekonomik hayata dâhil olmalarını sağlayarak geçim kaynaklarına erişimini destelemek ve istihdam edilebilirlik düzeylerini arttırmak. |
| Hedef A4.H2: | Sektörde kayıt dışılığın, haksız rekabetin önlenmesi; üye firmaların kalite ve marka süreçlerinin geliştirilmesi |

| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri | Planın | Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Planın Başlangıç Değeri |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kayıtdışışık araştırmasının yapılması ve raporunun yayınlanması | %20 | 0 | %80 | %85 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Üyelerin marka ve patent tescillerinin özendirilmesi, destek verilmesi | %20 | 0 | 15 | 15 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Üyelerin yararlanabileceği hukuk, yönetim, marka danışmanlığı çalışmalarının yapılması | %20 | 0 | 5 | 6 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Üye firma ihtiyaç analizi ziyaretlerinin yapılması | %20 | 0 | %30 | %40 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Haksız rekabeti önleyecek fiyat tarifesi, tedarik piyasa araştırmalarının yapılması, yaptırılması | %20 | 0 | %20 | %25 | Altı Ayda Bir | Yılda Bir |
| Sorumlu Birim | | | | | | |
| Faaliyet | | | | | | |

## SONUÇ

Tüm Etkinlik Teknolojileri Sektörü Derneği (TETSED) olarak belirlediğimiz stratejik plan doğrultusunda, sektördeki öncü konumumuzu pekiştirmek ve etkinlik teknolojilerinin gelişimine liderlik etmek amacıyla önemli adımlar atıyoruz. Stratejik hedeflerimiz, misyonumuz ve vizyonumuz çerçevesinde gerçekleştirdiğimiz faaliyetlerin ana hatları şu şekildedir:

- Üye Sayısında Artış: TETSED, sektördeki önemli paydaşları bir araya getirme hedefi doğrultusunda, 5 yılda 230 üyeye ulaşmıştır. Gelecek dönemde 500 üye firma hedefine odaklanarak sektörel bir birlikteliğin güçlenmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.
- Eğitim ve Sertifikasyon Programları: Milli eğitim bakanlığı, meslek okulları ve üniversitelerle iş birliği yaparak sektördeki kalifiye eleman açığını giderme amacıyla eğitim ve sertifikasyon programları düzenlemekteyiz. Bu programlarla sektörde nitelikli eleman yetişmesine katkı sağlamayı ve teknik personelin sertifikasyonunu desteklemeyi hedefliyoruz.
- Sektörel Temsil ve İletişim: TETSED, sektörümüzü temsil etmek, ortak kararlar almak ve iletişim bağlarını güçlendirmek amacıyla faaliyet göstermektedir. İlgili resmi kurumlar ve diğer paydaşlarla iş birliklerini artırarak sektörümüzün daha etkili bir şekilde temsil edilmesine odaklanmaktayız.
- Sürdürülebilir Kalkınma İçin Küresel Amaçlar: Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) çerçevesinde faaliyet göstererek, sektörümüzün sürdürülebilirliğine katkıda bulunmaktayız. Bu amaçlar doğrultusunda çeşitli projeler ve inisiyatiflerle sektörümüzü daha çevreci, sosyal ve ekonomik açıdan sürdürülebilir hale getirmeye çalışıyoruz.
- Teknolojik Yeniliklere Öncülük: AR-GE projeleri ve etkinliklerle teknolojik yeniliklere öncülük etme hedefimiz doğrultusunda, sektörümüzdeki en iyi uygulamaları teşvik ederek üyelerimizin rekabet avantajını artırmayı amaçlıyoruz.

TETSED, 2024-2025 Stratejik Planı doğrultusunda sektörümüzü daha ileri taşımak için azimle çalışmaya devam edecek ve bu hedeflere ulaşmak adına sektördeki tüm paydaşlarımızla iş birliği içinde olacaktır. Planın hayata geçirilmesinde emeği geçen tüm ekip ve danışmanlara teşekkür ederiz. Saygılarımla.

TETSED 2024 İŞ PLANI

| ETKİNLİK İLETİŞİM İŞBİRLİĞİ | GELİR GETİRİCİLİK - MALİ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK | EĞİTİM | ORTKA | KURUMSALLAŞMA |
|---|---|---|---|---|
| Her ilde en az ayda bir toplantı yapılması | Derneğe gelir getirecek proje yapılması | İhracat ve İthalat konularında üyelere eğitim verilmesi | Ekipman ithal edilmesi ve dernek üyelerine kullandırılması | Dernek ofisinin açılması |
| Online toplantılar düzenlenmesi, üyelerin iletişiminin güçlendirilmesi | Birim fiyatlar tarifesinin oluşturulması ve sektörün bu tarifeye uymasının sağlanması | Deneyimli üyelerden dernek üyelerine workshop düzenlenerek bilgi aktarımı yapılması | Kurumsal firmalarla, üyeler için indirim anlaşması yapılması | Üyelerin sektörde karşılaştıkları riskleri blirleme ve önleme çalışmaları yapılması |
| Üyeler arasında işbirliğinin artırılması | Üyelerin devlet desteklerinden yararlanmasına yönelik faaliyetler yapılması | Mevzuat ve mesleki eğitimle ilgili eğitimler | Depo ya da sanayi sitesi kurulması | Personel ücretleri konusunda tavsiye tarife hazırlanması |
| İletişim ve işbirliğinin 3 büyük şehir dışında da gerçekleşmesi | Üyelere yönelik kredi olanaklarının artırılmasına yönelik faaliyetler | Personele yönelik mesleki gelişim eğitimleri | İş güvenliğine yönelik ortak çalışmalar yapılması | Kurumsal firmalarla TETSED üyelerine yönelik özendirme anlaşmaları yapılması |
| İletişim ve işbirliğinin yönetim kurulu dışında tüm yayılması | Finansal okurluk alanında üyelere eğitim ve danışmanlık desteği verilmesi | Yeni teknolojik ürünlerin tanıtılması ve sertifika verilmesi için üyelere destek verilmesi | | Bürokratik makamlarla daha yakın ilişki kurulması |
| Dernek faaliyetleri hakkında üyelere devamlı ve ayrıntılı bilgi verilmesi | | Sektörün ihtiyacı olan elemanların eğitilmesi için programlar düzenlenmesi | | Merdivenaltı, kayıtdışı işletmelerin denetlenmesine yönelik çalışmalar yapılması |
| Üyeler arasında haksız ve yıkıcı rekabetin önlenmesi | | Mesleki eğitim liselerinde sektörü tanıtıcı faaliyetler gerçekleştirilmesi | | Sigorta - Reasürans firmalarıyla sektöre özel poliçe seçenekleri konusunda çalışma başlatılması |
| | | Ticaret kültürü ve Etik ticaret konusunda bir bildiri veya genel bir brifing verilmesi | | |

TETSED