

# ÜCRETLİ ÇALIŞAN GENÇ MİMARLAR VE MİMARLIK OFİSLERİ ÇALIŞTAY SONUÇLARI

Özlem Erdoğan Erkarlan

Türkiye'deki mimarlık eğitimi veren lisans programları büyük bir hızla artmaktadır. Eğitim kurumları ve Mimarlar Odası tarafından nitelik ve nicelik tartışmaları çok çeşitli mecralarda son beş yıldır düzenli olarak yapılmaktadır. Birçok okulun mezun gruplarını izleyen dernekleri bulunmakla beraber bu sivil oluşumlardan mezunların hangi işlerde çalıştığına dair istatistiksel veriler bir çatı altında toplanmamakta, dolayısı ile sistematik veri eksikliği bulunmaktadır.

Yukarıda açıklandığı gibi konu ile ilgili veri ve araştırma eksikliğine rağmen gözlemlerimiz özellikle mimarlık okullarından yeni mezunların mimarlık ofis yaşamına entegre olması ile ilgili ciddi sorunlar yaşandığına işaret etmektedir. Genç mezunların ofislerde bir yılı aşmayan çalışma süreleri, sık sık işyeri değiştirme ve birkaç deneme sonucunda tamamen mimarlık ofisini bir kariyer seçeneği olmaktan çıkartarak terk etmeleri gibi sonuçlar doğuran bu patolojik durumun eğitim, ofis ve genç mimarlar tarafından masaya yatırılarak konuşulması gerektiğini düşünmekteyiz. İşte bu nedenle İzmir Mimarlar Odası olarak Mimarlık Haftası Etkinliği içerisinde, konuya ilişkin paydaşların katılımını amaçlayan 2 Ekim 2015 tarihinde tam günlük bir çalıştay düzenlenmiştir.

**Çalıştay koordinasyonu:** Özlem Erkarlan, Seçkin Kutucu, Nilüfer Çınarlı Mutlu

**Çalıştaya katılanlar:**

- Beyzanur Beydilli, İYTE 2013
- Elif Özer, DEÜ diploma öğrencisi
- Tuğçe Tezel, DEÜ 2013
- Beste Taş, DEÜ
- Gülşah Öztürk, İEÜ 2014
- Melek Çetinkaya, DAÜ 2013
- Gülcan Afacan, DEÜ 2013
- Harun Çimen, DEÜ 2009
- Sevgi Arıcı, İEÜ 2015
- Melis Tunç, Bahçeşehir 2015
- Cemre Meltem Altinkaynak, DEÜ 2013
- Gökçe Bilişik, DEÜ 2013
- Gökhan Yıldırım, DEÜ 2014
- Sena Koner, DEÜ
- Özlem Erdoğan Erkarlan
- Seçkin Kutucu
- Ebru Yılmaz
- Metin Kılıç
- Alpay Demirci
- Nilüfer Çınarlı Mutlu

**Bu çalıştayda ele alınan konular ÜÇ ANA BAŞLIKTAKI TOPLANMAKTADIR: EĞİTİM, STAJ, OFİS...**

- Mimarlık eğitimi ve mimarlık uygulaması ilişkisinin teknik altyapı açısından sorgulanması; Yeni mezunlar mimari tasarımın ve uygulamanın gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip mi?
- Mimarlık eğitimi ve mimarlık uygulaması ilişkisinin kavramsal olarak sorgulanması; Eğitim stratejileri (okulların misyon ve vizyon tanımları) mimarlık uygulamasına atıfta bulunuyor mu? Mimari tasarım stüdyolarının kapsam ve tanımları ile gerçek mimarlık uygulamaları arasındaki ilişkiler nelerdir? De facto ve ideal durum arasında bir sorgulama ve eleştiri yapmak mümkün müdür?
- Staj yükümlülüklerinin sorgulanması; Bir ofisin stajyere karşı sorumlulukları ve ondan beklentileri nelerdir? Eğitim kurumlarının öğrenci ve işveren kurumdan beklentileri nelerdir?
- Mimarlık ofislerinin işleyiş biçimi, kurumsal yapısı nasıl çeşitlilik gösteriyor ve bu çeşitlilik içinde genç mezunların yeri nedir?
- Özlük hakları açısından genç mezunların tatmin oldukları ve olmadıkları noktalar nelerdir?
- Genç mezunların profilleri nasıldır? Yeni kuşak olarak tariflenen Y ve Z kuşağının günlük yaşamdan ve dünyadan beklentileri nelerdir? İş ve kariyer beklentileri nasıl tanımlanabilir? Mesleki ahlak, dünya görüşü ve kişisel beklentiler üçgeni içinde mimarlık mesleğini nasıl tanımlıyorlar?
- Tartışmaların sonuçları kısaca aşağıda özetlenmiştir:

## EĞİTİM

**FIRSAT/** Mimarlık eğitimi mimarlık uygulamasında karşılaşılabilecek her türlü teknik bilgiyi karşılayamaz ve karşılamamalıdır. Stajlar burada uygulamanın içereceği çeşitli uygulamalara dönük temel bilgi paketlerini aktarabilecek nitelikte olabilir.

Örneğin: Bir çok ülkede akademik kadrolar ağırlıklı olarak dışarıda bürosu olan ve tasarımda yetkin meslek insanlarından oluşmaktadır.

Örneğin :Bir çok ülkede eğitim akademik eğitim sonrası staj sürelerinin uzun tutulması ile mimar adaylarının mesleki uygulama alanına adaptasyonları ve staj sonrası meslek örgütlerinin olgunluk ve kabul sınavlarıyla yeterlilikleri konusunda bir standartlaşmaya gidilmektedir

Öneri: Akademik eğitim sonrası staj sürelerinin arttırılması. Meslek örgütüne katılımın olgunluk ve yeterlilik sınavı ile sağlanması olabilir.

### TEHDİT/

Eğitimin araçsallaşması sorunun en önemli noktasını teşkil etmektedir. Lisans eğitimine başlayan öğrencilerin birçoğu mimarlığı bilinçli olarak seçmemekte, ailelerinin ya da başka kaynakların yönlendirmeleri ile kendilerini tesadüf eseri mimarlık eğitimine yönlendirmektedirler.

Örneğin: Yapı teknolojisi derslerinde bir çatı detayının kimi öğrenciler tarafından (7 yatay çizgi) şeklinde ezberlenmesi; kısaca şekilci ve niteliksiz öğrenme... Bir bilgiye neden ihtiyacı olduğu sorusu ile hiç karşılaşmaksızın içerik depolanması.

ÖNERİ: Mimarlık eğitimine başlamadan mesleki yönlendirmenin bilinçli yapılabilmesi için eğitim desteği sağlanması.

Bu noktadan başlayarak, eğitimin bir amaç olmaktan çıkıp araç haline dönüşmesi süreci yaşanmaktadır. Neden öğrendiğini bilmeden, sadece diploma almaya ve eğitim süreçlerini tamamlama aşamalarına kilitlenmiş öğrenme süreci yavan ve niteliksiz eğitimin temel nedenlerinden birini oluşturmaktadır.

ÖNERİ: Eğitimin içinde kariyer planlamaya olanak verecek modüllerin ve danışma sistemlerinin kurulması

**ZAYIFLIK/** Akademik kadroların uygulamadan kopuk olması nedeni ile genç mezunların mimarlık pratiğine geçişine köprü oluşturacak önemli bir kanal kapalı kalmaktadır.

Örneğin: Akademilerdeki genç kadroların da giderek daha ağırlıklı olarak uygulamaya çıkmaya cesareti olmayan ve güvenli yolu kuramsal çalışmada bulan bireylerden oluşmaya başlaması

ÖNERİ: Akademisyenlerin uygulama ile bağlantısının yasal çerçevede ve gereksinimler açısından yeniden tartışmaya açılması.

ÖNERİ: Mimarlık eğitiminde görev alacak kişilerin seçiminde (veya akademik yükseltmelerde) kuramsal yetkinliği sınavan sistemin yanı sıra uygulama deneyimi açısından da değerlendirmeye olanak verebilecek bir sistemin de oluşturulması.

Vakıf ve devlet üniversiteleri arasında oluşmaya başlayan ciddi farklar vardır. Devlet üniversiteleri çok iyi öğrencilere sahip olmakla beraber, yapı olarak hantal ve çabuk yenilenemeyen bir niteliğe sahiptir. Vakıf üniversiteleri ise ÖSYM puanları açısından daha düşük profilde öğrenci kabul etmesine rağmen dinamik ve yenilikçi niteliğe sahiptir. Devlet üniversitelerinde öğretim üyeleri özlük hakları açısından motive edici olanaklara sahip değildir.

ÖNERİ: Devlet ve vakıf arasındaki dengesizliğin giderilmesi, işbirliği olanaklarının arttırılması.

Mimarlık müfredatı farklı etmenlerden dolayı yine de çok büyük oranda benzer profillerde modeller ile sürdürülüyor. Farklı eğilimleri olan öğrencilere olanak tanınmıyor. Örneğin stüdyo problemleri tüm okullarda ideal toplumsal ve fiziksel koşulları içermektedir.

Mimarlık eğitiminde sık sık kazanılan bilgi ve beceri arasında bir dengesizlik ortaya çıkıyor. Örneğin yeni mezunlar sunum araçları konusunda üst düzey becerilere sahip iken bunun arkasını dolduracak bilgiye sahip olamayabiliyor; ya da yapı teknolojileri alanında üst düzey araştırma yaparken veya teorik bilgi alanında çalışır iken, bu bilgiyi kullanarak özgün bir detay üretme becerisinden yoksun olabiliyor.

ÖNERİ: İnfomal eğitim aracılığı ile bilgi alanı ile beceriler alanı arasındaki dengesizlikler daha iyi dengelenebilmektedir. Formal eğitim ile infomal eğitimin bir arada tutulması olum sonuçlar verebileceği düşünülmektedir.

## STAJLAR

### FIRSAT/

Stajlar EĞİTİM ve uygulama arasındaki en önemli bağ olarak görünmektedir. Uygulamaya ilişkin bir çok nokta staj sırasında öğrenilebilir.

### ZAYIFLIK/

Staj mekanizması şu anda süregiden durumuyla işlememektedir. Stajların içerik tanımları çok genel hatlarıyla belirlenmiştir. Ancak müfredatın eksik bıraktığı içeriğin bu stajlar aracılığı ile yapılabilmesi için sürenin ve staj içeriklerinin yeniden düzenlenmesine gereksinim duyulmaktadır.

Her büronun stajyer alması uygun değildir. Özellikle mimarlık mesleğini öğretici ve eğitici özelliklere sahip bina tasarımı ve üretimine dönük ofislerin bu misyonu üstlenmeleri daha uygundur. Bu alanda denetimin sağlanabilmesi çok zordur. Ancak ofislerin ürettikleri üzerinden bir değerlendirme yapılabilir.

Mimar / Mimar adayı (öğrenci ve yeni mezun)/Eğitim Kurumu arasındaki ilişkilerdeki en önemli kopukluk mimar(uygulamadaki mimar) ile eğitim arasında oluşmaktadır. Stajın bu bağlantıyı sağlaması gerekirken bu beklenti gerçekleşmemektedir.

Staj süreleri çok azdır. Yurt dışında minimum altı aylık stajyer kabul edilmektedir.

Staj içerikleri ve kapsamaları yeterli tanıma sahip değildir.

Stajyerin ofis içi iletişim deneyimleri genellikle sorunlu olarak ifade edilmektedir. Stajyerin iş yerinde kime karşı sorumlu olduğu ve kimin onun eğitimine katkı koyacağı belirsizliği ciddi sıkıntılar yaratmaktadır.

ÖNERİ: Mimarlar Odası stajyer alacak kurumlara eğitim toplantıları düzenleyerek tavsiyelerde bulunabilir.

## **EĞİTİM SONRASI/OFİS:**

### **FIRSAT/**

Ofislerin iş kapasitesinin sınırlılığı ve sürekliliği aynı zamanda çalışanlara sağlanan hakların yeterliliğinin gerekçelerinden birisi olarak saptanmıştır. Yani, iş ve ekonomik yeterliliği olan bir ofisin kendine ait bir büyüme planı olabilmesi ve bu plana paralel çalışanların kendi kariyer planlarını yapabilmeleri gerekmektedir. Ancak bu biçimde karşılıklı amaç birlikteliği sağlanacaktır.

### **ZAYIFLIK/**

Ofislerde genç mezunların sirkülasyonu ortalama 3 ay ila 2 yıl arasında değişmektedir. Burada işten çıkartmadan çok, çalışanın işten ayrılması söz konusudur. Bir büroda bu kadar kısa süreli istihdamın en önemli nedenleri olarak maddi beklentilerin karşılanmaması, lisansüstü eğitime izin verilmemesi veya özlük haklarının çiğnenmesi gerekçeleri gösterilmektedir.

ÖRNEK: Cumartesi tam gün çalışma uygulaması, öğlen tatilini ofisten geçirilmesi, ayda bir geç paydos saati olması, gece çalışma programlarının son dakika belli olması.

Özellikle mezuniyetten sonraki ilk beş yıl aşağı yukarı her yeni mezun için kariyerin oturmadığı ve arayışların sürdüğü bir dönem olmaktadır. Bu sürenin sağlıklı sürdürülebilmesi için başka bir nitelikte olması gerekmektedir. Başlangıç sürelerinin hatalı geçirilmesi tüm kariyerin işleyişini etkilemektedir.

Örneğin: Beş yıl deneyimli mimar ilanına beş yıl alüminyum firmasında çalışmış bir kişinin başvurusu.

ÖNERİ: Daha uzun süreli ve mezuniyet sonrası kapsayan staj modellerinin MESLEK YASASI başlığı altında bu gözlükle tekrar tartışılması. Kariyer planlama desteği de vererek tasarım ve şantiye uygulaması yapacak olanlar için belli bir süre BÜRO TESCİL BELGESİ bulunan firmalarda çalışmış olma koşulunun getirilmesi.

Ofislerin fiziksel ortam ve çalışma koşullarını çalışan yönünde iyileştirmeleri verim olarak kendilerine yansıtacaktır.

Nasıl ki mimarlık eğitiminin uygulama ile olan ilişkisinde saptanan eksiklikleri varsa, mimarlık uygulaması veren ofislerin de eğitimle olan ilişkisinde problemler vardır. Ofisler araştırma ve eğitime kapalıdır.

ÖNERİ: Büro çalışanlarının lisansüstü çalışmalarına destek veren büro modelleri ve buna uygun çalışma koşullarının oluşturulması

ÖNERİ: Mimarlık uygulaması yapan ofislerin de araştırma projeleri alması; eğitim ve uygulama olanacağı verecek fonlu projelerden yararlanılması

ÖNERİ: Ofislerin sürekli eğitim adına çalışanlarına ve kendilerine zaman ayırmaları. Stajyerlerin ve yeni mezunların eğitilmeleri adına daha fazla saygı ve sabır gösterilmesi.

Tasarım hizmeti veren ofislerin kurumsallaşma hızı yavaştır ve kurumsallaşabilen ofis sayısı azdır. Her büroda etkin iş organizasyonunun olmaması çalışan ve işveren arasındaki diyalog kopukluğuna ve iletişim sorunlarına yol açmaktadır.

Ofislerde hiyerarşik yapı sıkıcı ve monoton bir çalışma ortamı yaratma tehlikesine sahipken eşitlikçi yapıda deneyimsiz gruplara uygun olmama problemi taşımaktadır.

Çalışana evden çalışma olanağı tanınması ortak çalışmalara uygun olmaması, denetleminin güçlüğü ve iş güvenliği sağlığı gibi konularda işvereni zor durumda bırakacak nitelikte olmasına rağmen (freelance mimar) olarak kendisini tanımlayan genç mezun sayısı gittikçe artmaktadır. Bu da bize en azından ciddi oranda genç mezunun iş güvenliğinden yoksun, vergi yükümlülüklerini yerine getirmeyen koşullarda çalıştığını göstermektedir. Bu görünüm arz talep dengesizliği, nitelikli işgücünün niteliksiz istihdamı veya tam tersi işin niteliğine uygun kalifiye eleman eksikliği gibi yan tartışmalarını da beraberinde getirmektedir.