PY
POPÜLER YÖNETİM DERGİSİ

OCAK 2023 | SAYI 102

ODAĞINDA İNSAN VAR
perYön

Sağlık turizmi: Rakipler zorlu, potansiyel büyük, gençler "dil"siz

4 DOSYA
Sağlık turizmi:
Rakipler zorlu, potansiyel büyük,
gençler "dil"siz

18 ARAŞTIRMA
2022 İstihdam verileri
Kariyer.net

Fatih Uysal
Kariyer.net CEO'su

20 YÖNETİMİN LİDERLERİ
"Başarıya giden asansör yoktur, merdivenleri kullanmalısın!"

Barış Göktük
Yükselen Çelik
CEO'su

26 ÖDÜL
14. PERYÖN İnsana Değer Ödülleri

38 ÇEŞİTLİLİK
PERYÖN, "100. Yılda 1000 Kadın" projesinin destekçisi oldu
Yeniden Biz Derneği

Özlem Yeşildere
YenidenBiz Derneği
Yönetim Kurulu
Başkanı

YAZARLAR

12 Necdet Kenar
Uzman Yorumu

29 Arzu Pınar Demirel
Çeşitlilik Yolculuğu

35 Banu Aydoğan
Konuk Yazar

36 Erdem Özdemir
Güncel İş Hukuku

40 Zeynep Alemdar
Liderin Gündemi

42 Cem Sezgin
Stratejik İK
Deloitte Sponsorluğunda

45 Mürsel Çavuş
Kitap

BÖLÜMLER

14 GÜNDEM
İK Profesyonellerinin EYT Düşünceleri
PERYÖN – Mehmet Koçak Danışmanlık

30 ARAŞTIRMA
Teknoloji Sektörü Ücret ve
Yan Haklar Raporu

32 37 PERYÖN'den
Ege Şubesi

33 PERYÖN'den
Güney Marmara Şubesi

34 PERYÖN'den
İç Anadolu Şubesi

44 KISA KISA

46 KİTAPLIK
Bookinton desteğiyle

47 ATAMALAR

KÜNYE

Yapımcı
PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği

Tüzel Kişi Temsilcisi
Buket Çelebiöven

Yayın Türü
Yerel, Süreli, 2 Aylık

Danışma Kurulu
Gaye Özcan, Şirin Mine Kılıç, Günseli Özen
Serdar Kalaycıoğlu, Rüya Gülmez

Genel Yayın Yönetmeni (Sorumlu)
Buket Çelebiöven

Yayın Direktörü
Şirin Mine Kılıç

Editör
Serra Sönmez

Yazarlar
Arzu Pınar Demirel, Banu Aydoğan
Cem Sezgin, Erdem Özdemir, Necdet Kenar
Mürsel Çavuş, Zeynep Alemdar

Yapım
Mineral Medya
bilgi@mineralmedya.com
www.mineralmedya.com
Reklam Satış ve Rezervasyon
Mineral Medya
info@mineralmedya.com
Tel: 0212 258 55 59

Dergi Yönetim Yeri
PERYÖN, Nispetiye Cd. No: 24 HANSPACES, 34340
Beşiktaş/İstanbul

PY (Popüler Yönetim) Dergisi, Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN) adına Mineral Medya Organizasyon Danışmanlık İletişim Sanayi ve Dış Ticaret Ltd. Şti. tarafından T.C. yasalarına uygun olarak yayımlanmaktadır.

PY'de yayınlanan yazı, fotoğraf ve konuların tüm hakları ve PY logosu PERYÖN'e aittir.

Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

PY Popüler Yönetim Dergisi, yerel süreli bir yayındır.

Dergide yer alan yazılardaki görüşler, sadece yazarlarına aittir. ISSN 1305-2659

2023'de de şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma hayatına

liderlik etmeye devam edeceğiz.

Birlikte yaratmanın ve başarmanın tadına vardığımız, gelişim ve umut dolu

bir yıl dileriz!

ODAĞINDA İNSAN VAR

Speryön

Buket ÇELEBİÖVEN
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı
py@peryon.org.tr

2023'TE İK'DA NELER DEĞİŞECEK?

2022 İK için hareketli, tartışmalı ve bir o kadar da yoğun bir yıl oldu. Giderek artan belirsiz, değişen ve karmaşık iş ortamı, şirketleri hızlı değişime zorluyor. Dünyada ve Türkiye'de iş yaşamının ortak gündemi, pandemi sonrası değişen çalışma şekilleri, yetenekleri çekmek ve elde tutmak oldu.

Farklı kuşakların bir arada çalışması, yönetim anlayışında yenilenme ve uyum başlıklarını öne çıkardı. İK departmanları bütün belirsizlik ve karmaşaya rağmen şirket ve çalışanların ihtiyaçları arasında bir denge kurmaya, kendilerini değişime uyarlamaya ve koydukları hedeflere ulaşmaya çalıştılar.

Yetenek yönetimi ve ücretlendirme sıkça konuşulacak

Geride bıraktığımız 2022'nin ardından 2023'ün İK açısından daha verimli daha güçlü bir yıl olacağını umuyoruz. Bu yıl, özellikle yetenek yönetimi ve ücretlendirme konularının sıkça konuşulacağını öngörüyoruz. Çalışan deneyimi, çeşitlilik ve kapsayıcılık, güven odaklı kurum kültürü, dijitalleşme ve İK teknolojileri, becerileri geliştirme ve yeni beceriler kazandırma, sürdürülebilirlik, yeni çalışma modelleri ve alanları, data okur yazarlığı, yeni model iç iletişim, çalışan esenliği ve nesil farklılıklarının yönetimi, 2023'te yine gündemimizdeki konular arasında yer alacak. İşe alım uygulamalarında ise daha hızlı, efektif ve geniş çaplı çözümler yaratılması bekleniyor.

İK yöneticilerinden, "koçluk" ve "danışmanlık" bekleniyor

Bu ihtiyaçlar karşısında İK profesyonellerinin güçlü fonksiyonel İK becerilerinin yanı sıra, iş ve ticari bakış açısına sahip olması, üst yönetime koçluk ve danışmanlık yapması bekleniyor. Ama en önemlisi liderlerin; kendilerinden beklenen yeni beceriler ve yetkinlikler konusunda tüm yöneticilere ve çalışanlara örnek olmaları gerekiyor. Farklı paydaşları yönetmek, yaratıcılığı cesaretlendirmek, çalışanlarla duygusal olarak bağ kurmak, birey ve kurum amaçları arasında hizalanma sağlayarak şirketin amacını ve kültürünü şekillendirmek, zor zamanlarda ayakta kalmak, bu dönem İK liderlerinden beklenen önemli özellikler.

Şirketleri geleceğe yetenekler taşıyacak

Ana konumuz her zaman "yetenek"ti ve öyle olmaya da devam edecek. Gelecekte her ne kadar yapay zekâ, metaverse gibi kavramlar öne çıkacak olsa da ayırt edici yine yetenekler yani "insan" olacak. "Yetenekler" şirketleri daha etkin kılacak. Kurumların en üstten en aşağıya kadar, insan sermayesinin en önemli faktör olduğuna inanması gerekiyor. Bugün İK yöneticileri kendilerine şu soruları sormalılar: Geleceğin liderlerini nasıl seçiyoruz? Mevcut yeteneklerin gerekli olan yetkinlikleri ortaya koymasını sağlıyor muyuz? Çalışanlar için motive edici ortamlar yaratıyor muyuz? İyi ve kötü oyuncuları nasıl ayırıyoruz?

PERYÖN her zaman iş dünyasının yanında

50 yıldır, Türkiye'de insan yönetiminin gelişimine liderlik ediyoruz. İnsan yönetimi ve çalışma hayatının geleceğini şekillendirmek amacıyla araştırmalar yapıyor, iş dünyasına vizyon katacak platformlar yaratıyoruz. Önümüzdeki dönemde de bu çalışmalarımıza hız kesmeden devam edeceğiz. Önümüzdeki süreçte İK'nın ajandasında pek çok konu var. Fakat her şeyden önemlisi, her zaman olduğu gibi, insana değer vermek... PERYÖN olarak Cumhuriyetin 100. yılı olan 2023'te de iş dünyasının insan yönetiminde stratejik ortağı olacağız. Öngörü ve fikir birliği sağlamak, geleceğe yönelik stratejiler üretmek için platformlarımızda aktif olarak çalışacağız.

Dr. Baransel Atçı liderliğinde

Şirketler Arası Strateji Turnuvası 2023

Başvuruları Başladı!

YAŞAYARAK LİDERLİK
(Stratejik Düşünme / Uygulama)
GELİŞİM PLATFORMU

15 Şubat 2023 10:00 – 11:00
Dr. Baransel Atçı ile
Şirketler Arası Strateji Turnuvası Webinarı

akademi@peryon.org.tr

peryön akademi

Strateji Dinamikleri Lab
anla, karar ver, uygula

Execution Partners
Strateji Yönetimi Danışmanlık Hizmetleri

Sağlık turizmi: Rakipler zorlu, potansiyel büyük, gençler "dil"siz

Türkiye'de sağlık turizmi; hekimlerin ve sağlık kuruluşlarının yetkinlikleri, coğrafi zenginlik, iklim, güvenlik, ulaşım ve döviz kuru gibi avantajlarla giderek büyüyor. Sağlık hizmeti almak amacıyla Türkiye'ye gelen turist sayısı 2015-2021 arasında 2,7 kat, turizm geliri 1,7 kat arttı. Saç ekiminden kalp damar cerrahisine, diş tedavilerinden obezite cerrahisine dek pek çok konuda yabancı hastalara hizmet veriliyor. 2022'nin ilk üç çeyreğinde 900 bine yakın yabancı hasta Türkiye'de sağlık hizmeti alarak, 1,6 milyar doların üzerinde girdi sağladı. Sağlık turizminin 2016'dan bu yana istikrarlı büyümesi devam ederken nitelikli insan kaynaklarına ihtiyaç da giderek artıyor. Sektörde yabancı hastalara hizmet veren kuruluşların en büyük sorunu yabancı dil bilen, yetkin çalışanlar bulmakta zorlanmaları. Başta hekimler olmak üzere, sağlık çalışanlarının göç eğilimi de önemli bir sorun. Türkiye'nin sağlık turizminde ABD, Almanya, İsviçre gibi güçlü rakipleri karşısında güçlenebilmesi için sağlık sektöründeki yeteneklerini ülkede tutması gerekiyor.

Türkiye; sağlık profesyonelleri, coğrafi zenginlik, iklim, güvenlik, ulaşım ve fiyat avantajıyla sağlık turizmi açısından özel bir konuma sahip. Saç ekimi, burun, liposuction, karın germe, meme büyütme-küçültme, tüm mide gibi operasyonlar başta olmak üzere diş tedavileri (dolgu, implant, gülüş estetiği vs.), fizik tedavi gibi pek çok branşta başarılı uygulamalar, AB ve ABD'ye kıyasla Türkiye'de oldukça makul ücretlere yapılıyor.

Maliyet avantajının yanı sıra bu alanlarda uzmanlıkların gelişmiş olması, Sağlık Bakanlığı'nın yabancılara yönelik sunduğu çeşitli hizmetler, mevcut konaklama imkanları ve halihazırda ülkenin bir tatil cenneti olması, Türkiye'yi yalnızca Batılılar değil Ortadoğulular için de sağlık turizminde cazibe merkezi haline getiriyor.

2022'nin ilk çeyreğinde, sağlık turizminden 1 milyar 603 milyon dolar gelir elde edildi.

Pandemi koşullarının araya girmesinden dolayı biraz yavaşlama görülse de özellikle 2022'de sağlık turizminde önemli bir büyüme kaydedildi. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre; 2022'nin ilk üç çeyreğinde; 876 bin 521 yabancı, sağlık hizmeti almak için ülkemize geldi. Bu hizmetler karşılığında Türkiye 1 milyar 603 milyon dolar gelir elde etti.

Uluslararası Estetik Cerrahi Derneği (ISAPS) tarafından yayımlanan "Global Survey 2020 Raporu'na göre Türkiye, pandemide yüzde 1,8'lik büyüme sağlayarak en çok estetik operasyon yapılan beş ülkeden biri oldu. Bu dönemde, Türkiye'de en çok tercih edilen estetik uygulamalar; saç ekimi ve burun estetiği oldu.

Türkiye'nin sağlık turizminde çok güçlü rakipleri var

2018'den bugüne dek, OECD'nin verilerine göre kişi başına düşen sağlık harcamalarında Türkiye her yıl son sıralarda yer alırken, sağlık turizminde ilk on arasında bulunuyor. Aynı döneme ilişkin OECD verilerinde medikal turizmde ilk on arasında yer alan ABD, Almanya, İsrail, İsviçre ve Fransa Türkiye'nin karşısındaki güçlü rakipler olarak değerlendirilebilir. Data Bridge Market Research'e göre ABD, 2022'de sağlık turizminden, 27,2 milyar dolar gelir elde etti. Bu da Türkiye'nin yaklaşık 16 katına denk geliyor. Yaklaşık 500 milyon insan, sağlık turizmi gerekçesiyle seyahat ediyor. Türkiye'nin küresel sağlık turizmi pastasından aldığı pay, yüzde 1,5-2 düzeyinde. Klinik Obezite Kurucusu, Genel Cerrah Doç. Dr. Ali Durmuş, sağlık turizminde Türkiye'nin potansiyelini şöyle değerlendiriyor: "Misafirperver kültürüyle önemli bir avantaja sahip olan Türkiye, küresel sağlık turizmi pastasından daha büyük bir dilime sahip olabilir. Bu potansiyeli harekete geçirmek için yabancı dil ve etkileşim odaklı sağlık eğitimi stratejilerinin geliştirilmesi gerekiyor."

Yurt dışında sağlık hizmeti alınmasının nedenleri

Sağlık Turizmi Derneği, sağlık turizmini; tıp, termal ve yaşlı/engelli olmak üzere üç başlıkta topluyor. Türkiye, sağlık turizminde en çok şu nedenlerle yabancılar tarafından tercih ediliyor:

1. Yabancı turistin geldiği ülkede yüksek teknolojili sağlık hizmetlerinin eksikliği ya da yokluğu
2. Tedaviyle beraber tatil yapmak
3. Sağlık, estetik vb. hizmetlerin kendi ülkelerinde pahalı olması
4. Çok daha kaliteli ve ekonomik sağlık hizmeti alma isteği
5. Yaşadığı ülkede, herhangi bir sebepten ötürü alınacak sağlık hizmetinin bilinmesinin istenmemesi (Estetik cerrahisi, infertilite tedavisi vb. durumlarda gizlilik beklentisi)

Sağlık çalışanlarının göç eğilimi artıyor

Pek çok açıdan önemli avantajlara ve büyük bir potansiyele sahip olan Türkiye'de, sağlık sektöründe yaşanan "beyin göçü" sağlık turizminin gelişiminde ciddi bir handikap olarak yerini alıyor. İstanbul Ekonomi Araştırma tarafından Mayıs 2022'de yayımlanan "Türkiye'de Doktorların Yaşam Kalitesi" araştırmasına göre hekimlerin yüzde 67'si beş yıl içinde yurt dışında çalışmayı istiyor. Türkiye'nin sağlık turizminde rakiplerinden biri olan Almanya, göç almaya hazır ülkelerden biri. Almanya merkezli iş ve göç hizmetleri veren danışmanlık şirketi Avantaj AG CEO'su Dr. Ahmet Ertekin, hemşire, hasta bakıcı, yaşlı bakım uzmanı ve sağlık teknisyenlerine olan ihtiyacın çok arttığına dikkat çekiyor: "Yaşlı nüfusun artışıyla beraber sağlık sektöründe nitelikli insan gücünün istihdamı için Almanya arayış içinde. Kaliteli eğitim doğrultusunda, bu ihtiyacın Türkiye'den karşılanabilmesi olasılıklar dahilinde. Özellikle B1 düzeyince Almanca bilen lisans mezunu sağlık ve özellikle yaşlı bakım uzmanları Almanya'da kolaylıkla iş bulabilir."

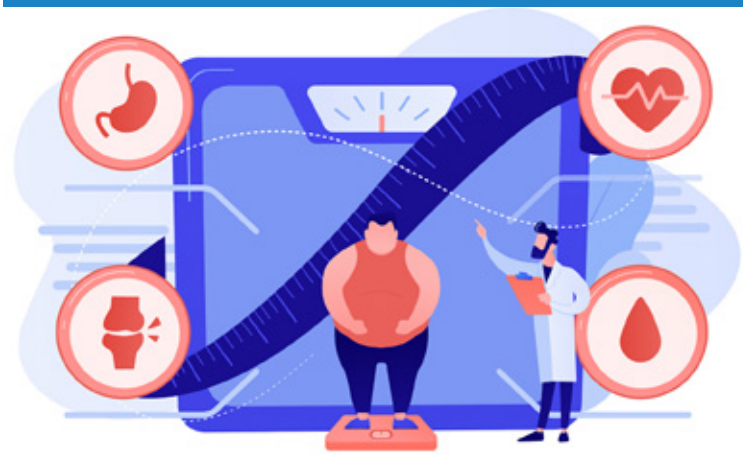
Küresel sağlık turizminde Türkiye'yi öne çıkaran unsurlar

- Türkiye'de uluslararası JCI Joint Commission International uygunluk belgesine sahip 170 sağlık kurumu bulunuyor. Türk Kızılay Kan Bankası da bu kuruluşlar arasında.
- Uluslararası geçerliliği olan 60 tıp fakültesi var.
- Kullanılabilir termal kaynak sayısıyla Avrupa'da ilk sırada.
- JCI ile akredite olmuş hastane sayısı açısından dünyada ikinci sırada.
- Avrupa Birliği adaylığı sebebiyle Avrupa standartlarında sağlık hizmetleri sunuluyor.

Kaynak: Health Services in Turkey

Doç. Dr. Ali Durmuş:

"Potansiyeli harekete geçirmek için yabancı dil ve etkileşim odaklı sağlık eğitimi stratejilerinin geliştirilmesi gerekiyor."



DOÇ. DR. ALİ DURMUŞ
Genel Cerrah
Klinik Obezite Kurucusu

"HIZLI BÜYÜYEN SEKTÖRDEN ETKİN ŞEKİLDE YARARLANABİLİRİZ"

Sağlık turizmi ülkemizin sahip olduğu en değerli kaynaklardan biri. 2016 ve sonrasında, pandemideki durağanlığı kenara bırakırsak, daha hızlı büyüyen bir sektörle karşı karşıyayız. Bu büyümeden etkin şekilde yararlanabiliriz. Fakat öncelikle hem teknik olanaklar hem de insan kaynakları yönünden kapasitemizi genişletmemiz gerekiyor. Sektöre özel eğitimlerin yanı sıra yabancı dil eğitimi de insan kaynaklarımız için olmazsa olmaz. Birden fazla dil bilen hasta koordinatörü ve obezite alanında deneyimli hemşireler, ihtiyaç duyduğumuz başlıca pozisyonlar.

"Uluslararası poliçeli hastaların masraflarını sigorta şirketi karşılıyor"

Obezite, genel cerrahi, estetik ameliyatları dahil olmak üzere yılda 400-600 arasında ameliyat gerçekleştiriyorum. Hastalarımın yüzde 60'ı yabancı uyruklu. Çoğu Almanya ve İngiltere'den geliyor.

Ülkemize gelen hastaların bir kısmı, uluslararası geçerliliği olan poliçeleri sayesinde sigorta kuruluşlarından buradaki sağlık harcamalarını tazmin edebiliyorlar. Operasyonlardan ilaçlara kadar pek çok kalem bu kapsamda. Ancak bunun için sağlık sorununun net şekilde tanımlanması ve faturalandırılması; operasyonu gerçekleştirecek hekimin akredite olması gerekiyor. Bu koşullar sağlandıktan sonra, hastalar kendi ceplerinden çok az harcama yaparak, sağlık hizmeti alıyorlar, beraberinde tatillerini de yapıp ülkelerine dönüyorlar. Uluslararası kapsamlı sigortaya sahip hastalar açısından çok yönlü bir kazanım söz konusu.

"Tanıtım ve pazarlama faaliyetleri çok değerli"

Her sektörde olduğu gibi sağlık turizminde de tanıtım ve pazarlama oldukça önemli. Kliniğimiz adına yaptığımız tanıtım faaliyetleri başta sosyal medya reklamları ve Google servis yönetimi olmak üzere çeşitli dergi ve TV programları ile şekilleniyor. Sosyal medya uluslararası hastalara ulaşabilmemiz için önemli bir mecra.

Yabancı kartlarla yapılan sağlık harcamalarında çarpan etkisi bekleniyor

2022 Mastercard Turizm Raporu'na göre; Türkiye'de yurt dışı kartlarla yapılan sağlık harcamaları 2018-2021 yılları arasında yüzde 94'lük bir büyüme gösterirken, COVID etkisiyle yaşanan küçülme 2021 ve 2022'de telafi edildi. 2022'nin sonunda; sağlık sektöründe harcama yapan kartların sayısının 2021'e göre yaklaşık iki kat daha fazla olması bekleniyor.

Muğla'da yüzde 179 artış

İngiltere ve Almanya kartları, Türkiye'de yurt dışı kartların sağlık sektöründe yaptığı harcamaların yaklaşık yüzde 40'ını oluşturuyor. Sağlık harcamalarının yüzde 47'si İstanbul'da gerçekleşirken, ilk beş il içinde bir önceki yıla kıyasla en önemli artışın adresi yüzde 179 ile Muğla oldu.

18-25 yaş gençlerin en çok başvurduğu üç pozisyondan biri Tıp/Sağlık.

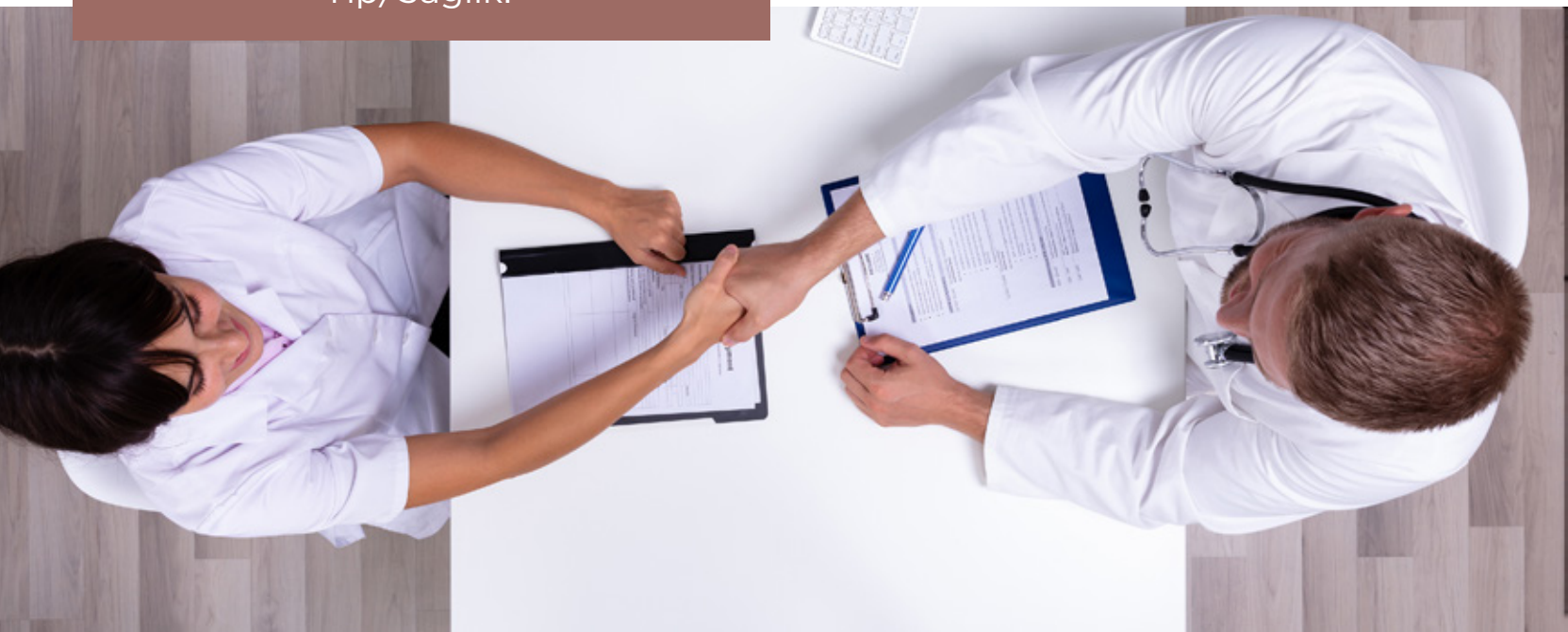
Nitelikli İK'ya ihtiyaç giderek artıyor

Sağlık turizmi pastasından pay almaya devam etmek ve bu payı büyütmek isteyen kurumlar için insan kaynaklarının gücü çok önemli. Daha fazla sayıda, hekim, hemşire, hasta bakıcı yanı sıra, yabancı dil bilen, güncel yetkinlik ve bilgilerle donatılmış, sağlık sektörünün farklı pozisyonlarında görev alacak insan kaynaklarına ihtiyaç giderek artıyor. Kariyer.net'in istihdam piyasasına yönelik 2022 verilerine göre Tıp/Sağlık, 18-25 yaş arası gençlerin en çok başvurduğu ilk üç pozisyon arasında yer alıyor.

Fulya merkezli "Sağlık Vadisi"

Sağlık sektörünün ve turizminin giderek büyümesi, kurumların belli başlı bölgelerde toplanmasına sebep oldu. İstanbul'da Fulya semti ve çevresinde Şişli, Gayrettepe, Nişantaşı ve Beşiktaş bölgelerinde altı özel hastane bulunuyor. İstanbul Cerrahi Hastanesi, Acıbadem Fulya Hastanesi, Amerikan Hastanesi, Florence Nightingale Hastanesi, Memorial Şişli Hastanesi gibi tam teşekküllü sağlık kuruluşlarının yanı sıra yalnızca estetik ve obezite cerrahisi alanında hizmet veren özel hastaneler de bulunuyor. Fulya merkezli bu bölgeye "Sağlık Vadisi" deniyor.

İstanbul Cerrahi Hastanesi Uluslararası Satış ve Pazarlama Koordinatörü Kürşad Kağan Koç, "Sağlık Vadisi"nin gelişimini anlatıyor: "Sağlık Vadisi sektörün en önemli ayağını temsil ediyor. Burada hastaların hizmet alma imkânları oldukça fazla. Hastanelerin haricinde hekimler de kendi özel muayenehanelerini çoğunlukla bu bölgeye taşıdılar. Saç ekiminden radyolojik görüntülemeye, estetik - plastik cerrahi operasyonlarından göz lazer operasyonlarına kadar birçok sağlık hizmeti bu bölgede sunuluyor. Lokasyon itibarıyla Mecidiyeköy, Nişantaşı ve Beşiktaş gibi hem çok turistik hem de alışveriş yapılabilecek noktalara hayli yakın olması Fulya ve çevresinin en büyük diğer avantajı."



KÜRŞAD KAĞAN KOÇ
İstanbul Cerrahi Hastanesi
Uluslararası Satış ve Pazarlama Koordinatörü

"RAKİPLERİMİZ, İSRAİL, ALMANYA, HİNDİSTAN VE ABD"

Son yıllarda giderek artan potansiyeliyle Türkiye, sağlık turizminde aranan ülkelerin başında geliyor. Hastalarımız, ağırlıklı olarak Balkanlar ve İngiltere başta olmak üzere tüm Avrupa ülkelerinden geliyor. Yabancı hastalarımızın çoğu, genellikle estetik cerrahisi, obezite cerrahisi ve lazerle göz operasyonları için hastanemize başvuruyor. İsrail, Almanya, Hindistan ve ABD'yi büyük potansiyeli olan rakiplerimiz olarak görüyoruz. Türkiye'de ve yurt dışında hastane tanıtımını olabildiğince canlı tutmaya çalışıyoruz. Bunun için işimizin vitrini olarak gördüğümüz sosyal medyayı ve reklam araçlarını daha çok kullanıyoruz.

"Hekimlerimizin operasyonları dünyaya örnek gösteriliyor"

Ülkemiz, yurt dışında iyi işlere imza atan çok sayıda hekim yetiştirdi. Uzun yıllardır uluslararası sağlık kongrelerinde Türkiye'deki hekimlerin geliştirdikleri veya uyguladıkları operasyonlar ele alındı ve dünyaya örnek olarak gösterildi. Bu açıdan, Türkiye'nin sağlık turizminde giderek önemli bir destinasyon olmasında hekimlerimizin payı büyük. Sadece estetik değil, kalp ve damar cerrahisinden organ nakline kadar pek çok alanda yabancı hastalara hizmet verebiliyorsak, bunu biraz da hekimlerimizin yarattığı güven algısına borçluyuz.

"Yabancı dil eksikliği en büyük sorunumuz"

Coğrafi konumu, uygun fiyat politikası, kaliteli ve üstün hizmet anlayışı, tıpta gelişmiş modern cihazlara yer vermesi ve doğal güzellikleriyle Türkiye, uluslararası sağlık sektörü için biçilmiş kaftan. Sağlıkta kişiye özel üstün hizmet kalitemizi zirvede tutarken, insan kaynakları açısından ciddi zorluklar çektiğimizi üzülerek kabul etmemiz gerekir. Özellikle pandemi sonrası nitelikli çalışan konusunda büyük problemler yaşadık. Yabancı dil bil bilen insan kaynaklarını bulmakta güçlük çekiyoruz. Maalesef yetişen genç arkadaşlarımız, bu konuya yeterince eğilmiyor. Yabancı dil, üniversite mezuniyetinden sonraya bırakılan bir konu olarak ele alınıyor. Fakat mezun olduktan sonra iş arayışı ve hayata tutunma telaşı, dil eğitiminde ertelemeyi de beraberinde getiriyor. Günün sonunda gençler, karşımıza yabancı dil bilmeyen çalışan adayı olarak çıkıyor. Hastane olarak, Türk misafirperverliğini gösterebilmeyi hedefliyoruz. Bu doğrultuda güler yüzlü ve aynı zamanda yabancı dil bilen, gelişime açık çalışma arkadaşlarıyla yol almayı benimsiyoruz. Yeteneklerdeki en önemli yetkinlik yabancı dil.

Kadınlar, sağlık sektöründe yoğun olarak çalışıyor

Sağlık Bakanlığı'nın "Sağlık İstatistikleri Yıllığı"na göre Türkiye'de her yüz kişiden 9'u sağlık sektöründe çalışıyor. Hemşirelerin yüzde 80'den fazlası, ebelerin yüzde 100'ü kadın. OECD 2019 verilerine göre ise Türkiye'de kadın hekimlerin oranı yüzde 37,7.

Sağlık Bakanlığı'nın verilerine göre son 20 yılda, Türkiye'de hastane yatak sayısı yüzde 55, hekim sayısı yüzde 100, diş hekimi sayısı yüzde 143, hemşire ve ebe sayısı ise yüzde 155 arttı. Nüfus ise yüzde 30 artış gösterdi.

OECD'nin 2021 verilerine göre Türkiye, 1000 kişiye 2 hekim oranıyla ülkeler arası sıralamada sonuncu olurken, Norveç 1000 kişiye düşen hekim oranında 5,2 ile ilk sırada yer alıyor. Onu 4,6 ile İspanya, 4,5 hekim ile Almanya takip ediyor.

Türkiye'de sağlık turizmi gelirleri

Yıl	Turist sayısı	Gelir (ABD Doları)
2015	395.019	638.622.000
2016	400.699	715.438.000
2017	467.302	827.331.000
2018	594.851	863.307.000
2019	701.046	1.492.438.000
2020	407.423	1.164.779.000
2021	670.730	1.726.973.000
2022 (Üç çeyrek)	876.521	1.603.479.000

Kaynak: TÜİK

İleri yaş gereksinimleri için Türkiye tercih ediliyor

Türkiye, ileri yaşlarda yaşanan sağlık sorunlarının ve estetik ihtiyaçlarının giderilmesinde de tercih ediliyor. Doğalgaz sorunu başta olmak üzere, Avrupa'da yaşam maliyetlerinin artması sebebiyle emekli/yaşlı nüfus, kışı Türkiye'de geçirmeyi tercih ediyor. Turistler, bir yandan kaplıca/ılıca olanaklarından yararlanıyor, gereksinim duyanlar sağlık işlemlerini gerçekleştiriyor ve diğer yandan tatilini tamamlayıp ülkelerine geri dönüyorlar. Bu durum, emlak, eğlence, otelcilik, sağlık, sağlık ve yaşam sigortası gibi sektörlerde hareket sağlıyor.

Sağlık Bakanlığı'na bağlı Sağlık Turizmi Dairesi Başkanlığı bünyesinde; acil durumlar için 112 ve şikâyet için 184 hatlarında, 7/24 Arapça, İngilizce, Almanca ve Rusça dillerinde tercümanlık hizmeti sunuluyor.

"SEKTÖR, YAPILAN YATIRIMIN KARŞILIĞINI VERİYOR"

Sağlık turizmi, estetik uygulamaların da artmasıyla beraber, Türkiye'de özellikle son 10 yıl içinde dikkat çekici bir büyüme hızına ulaştı. Sağlık kurumlarında, hemşire ve estetisyen pozisyonlarında giderek artan bir talep var. Sağlık turizmi açısından da en çok pazarlama ve tercümanlık alanlarında çalışan ihtiyacı artıyor.

"Sektörün yatırım maliyeti yüksek"

Bugün ülkemiz, sağlık turizminin önemli merkezlerinden biri. Çünkü Türkiye'de, sağlık, güzellik ve estetik hizmetlerinin pahalı olduğu ülkelere kıyasla daha ekonomik ve kaliteli hizmet sunuyoruz. Sektörün yatırım maliyetinin yüksek olmasına rağmen, güncel teknoloji ve gelişmeleri takip etmemiz rekabet avantajı elde etmemizde önemli rol oynuyor. Teknik ekipman, cihaz, sarf malzemesi, mekân ve hizmet kalitesine yatırım yapılması bu açıdan oldukça önemli. Örneğin zayıflama, lazer vb. alanlarda kullandığımız cihazlar güncel teknolojiler doğrultusunda sürekli gelişiyor, güncelleniyor. Daha iyi ve kaliteli hizmet sunmak için belli aralıklarla cihazların yenilenmesi yatırım maliyetini artırıyor. Sektörün gelişimine ve potansiyeline bakarak, yatırım yaptıkça karşılığının alındığını söyleyebiliriz.

"Çalışanların yetkinlik ve becerileri artırılmalı"

Diğer taraftan, çalışanlara da aynı oranda yatırım yapılması gerekiyor. Çünkü çalışanın bilgili, donanımlı,

EZGİ MARAŞLI
Meditouch Beauty Kurucusu, Uzman Estetisyen

mutlu ve motive olması, güler yüzlü ve kaliteli hizmet verebilmesi için oldukça önemli. İK'nın etkin şekilde yönetilmesi, gerekli eğitim ve bilgi güncellemeleriyle yetkinliklerin ve cihaz kullanım becerilerin artırılması, yeni teknolojilerin deneyimlenip öğrenilmesi gerekiyor.

"Danışanlarımızın yüzde 70'i yabancı uyruklu"

Saç ekimi, cilt operasyonları, dolgu, botoks, epilasyon, zayıflama vb. gibi operasyonlar için danışanlarımızın yüzde 70'ini yabancılar oluşturuyor. Danışanlarımızın çoğu, Almanya, Azerbaycan Irak, İran Suriye, Suudi Arabistan, Rusya'dan geliyor.

“TÜRK HAMAMI İLE SAĞLIK VE SPA TURİZMİNDE MARKALAŞABİLİRİZ”

Türkiye Hizmet İhracatçıları Birliği verilerine göre 2022’nin ilk 6 ayında sağlık turizminden elde edilen gelir, geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 71 arttı. 2023’te en az 1,5 milyon hastanın gelmesi hedefleniyor. Sağlık turizmi için ülkemize gelenlerin harcamaları diğer turistlere göre çok yüksek.

Türkiye, SPA alanında en kaliteli ve en güncel tedaviyi vermek konusunda oldukça iddialı. Bugün 438,6 milyar dolara ulaşan küresel wellness endüstrisinde SPA, yüzde 41’le önemli bir paya sahip. SPA turizmi yıllık ortalama yüzde 11,1 büyüyor. Ülkemiz, dünya SPA ve wellness sektöründe Türk hamamı ile markalaşıp dünyadaki eşsiz deneyimlerden biri haline gelebilir. Özellikle beş yıldızlı otellerimizde bulunan ve sadece bize özgü olan Türk hamamı ile dünyada markalaşmak daha kolay olacaktır.

Sağlık Turizmi sektöründe dünyada ilk 10 ülke arasında yer alıyoruz. Amacımız ilk 5’e girebilmek olmalı.

DR. ŞEBNEM AKMAN BALTA
Türkiye Genç İş İnsanları Derneği (TÜGİAD) Başkan Yardımcısı, Sanitas SPA Kurucu Ortağı, Medulux Sağlık Turizmi Acentası Kurucusu

Türkiye’nin hak ettiği konumu elde edebilmesi için sektördeki tüm paydaşların doğru bir sıralama ile yer aldığı bir strateji geliştirilmeliyiz.

Kaplıca ve ılıca olanakları da dahil edilerek, “sağlık turizmi”nin; emlak, eğlence, otelcilik, yaşam sigortası, ulaşım, yeme-içme gibi sektörlere çarpan etkisi yaptığını söylemek mümkün. Giderek büyüyen sağlık turizmi sektörü, nitelikli insan kaynakları ihtiyacını da beraberinde getiriyor. Bir ya da birkaç yabancı dil bilmek, nitelikler arasında önemli bir unsur.

Kaplıcalar ve termal, tesisler sağlık turizminde önemli rol oynuyor

Sağlık Turizmi Derneği’ne göre, kaplıca ve ılıcalarda romatizmal hastalıkların tedavisi için ülkemize en çok Kuzey Avrupa ve İskandinav ülkelerinden turist geliyor. İsveç, Norveç ve Danimarka, Almanya ve Hollanda’da bulunan bazı özel sigorta kuruluşları, termal tedaviler için Türkiye’yi tercih eden hastalarının giderlerini karşılama kararı aldı. Bu da termal turizmi destekleyen bir unsur olarak öne çıkıyor. Ortadoğu ülkeleri ile sağlanan vize muafiyetleri sağlık turizmini olumlu etkiliyor. Kültürel benzerlikler de yakın veya komşu ülkelerden turistlerin sağlık sebebiyle Türkiye’yi tercih etmesinin nedenlerinden biri. Dünyadaki SPA konseptleri içerisinde sadece Türkiye’ye özgü olan Türk hamamı coğrafyaya, kültüre özel bir SPA konsepti olarak dikkat çekiyor. Yabancı turistler, tüm hizmetleri kur avantajı ile Türkiye’de alabiliyorlar. Bunun yanı sıra Türkiye’ye geldiklerinde seyahat ederek, ülkenin coğrafi ve kültürel zenginliklerini keşfediyorlar.

Sağlık turizminde eleman açığı bulunan pozisyonlar

- **Yabancı dil bilen hekim**
- **Yabancı dil bilen hemşire**
- **Yabancı dil bilen hasta bakıcı**
- **Estetik – Güzellik uzmanı**
- **Çevirmen**
- **Sağlık ve güzellik odaklı pazarlama uzmanı**
- **Birden çok dil bilen hasta koordinatörü**

peryön akademi

Şubat Ayı Online Açık Sınıf Eğitimleri

2-3 Şubat 2023 (2 Gün)
İK'cılar İçin Finans
Yenal Koçak

6-7 Şubat 2023 (2 Gün)
İK Uygulamalı Bütçe Yönetimi
Emre Tuna Aydın

7 -14-21-28 Şubat ve 7 Mart 2023 (5 Gün)
Dijital Dünyada Mentorluk ve Mentorluk Projeleri Yönetimi
Banu Aykın Köylüer

8 Şubat 2023 (1 Gün)
Agile Leadership
Şebnem Gürün Özeren

11 Şubat 2023 (1 Gün)
İnsan Kaynaklarında Robotik Proses Otomasyonu
Emre Tuna Aydın

14 Şubat 2023 (1 Gün)
Kültür ve Dönüşüm
Ekin Yiğit

14-15-16-17 Şubat 2023 (4 Gün)
Eğitimcinin Eğitimi Gelişim Programı
Nihal Gözde Subaşı

18-25 Şubat 2023 (2 Gün)
Yeni Nesil İK Raporlama
Emre Tuna Aydın

20-21 Şubat 2023 (2 Gün)
Uygulamalı Yetenek Yönetimi
İpek Aral

20-21 Şubat 2023 (2 Gün)
Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri
Nihal Gözde Subaşı

21-22 Şubat 2023 (2 Gün)
Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri
Mehpare Şayan Kileci

22 Şubat 2023 (1 Gün)
İş Yaşamında Profesyonel Duruş
Nihal Gözde Subaşı

23-24 Şubat 2023 (2 Gün)
Eğitim İhtiyaç Analizi
Erkan Dündar

24-25 Şubat 2023 (2 Gün)
Özelgeler Işığında Uygulamalı Personel Özlük İşleri SGK Bordro Uzmanlığı
Serkan Özdemir

Tel: +90 216 368 00 79
akademi@peryon.org.tr
www.peryon.org.tr

ODAĞINDA İNSAN VAR
peryön

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM

Dr. Necdet KENAR
py@peryon.org.tr

20 yılda Türkiye nüfusu yüzde 30 artarken, hastane yatağı sayısı yüzde 55, hekim sayısı yüzde 100, diş hekimi sayısı yüzde 143, hemşire ve ebe sayısı yüzde 155 arttı. Özel sağlık kuruluşları arasında çalışan transferleri, son yıllarda yoğunlaştı. Sağlık sektörü 2023'de de büyümeye devam edecek.

Sağlık sektörü ülkemizde istihdamda önemli bir yere sahip. Sağlık Bakanlığı'nın "Sağlık İstatistikleri Yıllığı Haber Bültenine" göre 2021'de sağlık sektöründe 1 milyon 251 bin 922 kişi çalışıyordu. Bunu, aynı, yıl toplam ücretli çalışan sayısına (13 milyon 797 bin 768) oranladığımızda ülkemizde her 100 ücretli çalışandan 9'unun sağlık sektöründe istihdam edildiğini görüyoruz. Bu çok önemli bir oran. Sağlık sektöründe çalışanların yüzde 58'i Sağlık Bakanlığı'nda, yüzde 14'ü üniversite hastanelerinde, yüzde 28'i ise özel sektör sağlık kurumlarında istihdam ediliyor (Tablo 1). Sağlık sektörü, yaşam kalitesi ve iş gücü sağlığı açısından da ülke istihdamına önemli katkı sağlıyor.

Tablo 1: Sağlık personelinin sektörlere ve unvanlara göre dağılımı, Türkiye 2021

	Sağlık Bakanlığı	Üniversite	Özel	Toplam
Hekim	107.248	39.692	36.629	183.569
Diş Hekimi	11.635	5.038	23.178	39.851
Eczacı	4.033	728	32.450	37.211
Hemşire	155.588	37.021	39.833	232.442
Ebe	54.178	925	2.805	57.908
Diğer Sağlık Personeli	142.712	21.617	55.301	219.630
Diğer Personel ve Hizmet Alımı	252.626	73.338	155.347	481.311
Toplam Personel	**728.020**	**178.359**	**345.543**	**1.251.922**

Kaynak: Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Sağlık sektörü giderek büyüyor. Son 20 yılda Türkiye nüfusu yüzde 30 artarken, hastane yatağı sayısı yüzde 55, hekim yüzde 100, diş hekimi yüzde 143, hemşire ve ebe sayısı yüzde 155 arttı. 2021 yılı sağlık sektörü istihdamı, bir önceki yıla göre yüzde 9,6 arttı. Sağlık Bakanı Fahrettin Koca'nın açıklamasına göre 2022 Ekim ayı itibarıyla sağlık çalışanlarının sayısı, 777 bini Sağlık Bakanlığı bünyesinde olmak üzere toplamda 1 milyon 359 bine ulaştı. 2022 yılı 10 aylık istihdam artış oranı yüzde 8,6.

Sektörle beraber, nitelikli çalışan ihtiyacı da büyüyor

Sağlık sektörü 2023'te de büyümeye devam edecek. Sağlık Bakanı, "Sağlıkta Beyaz Reform kapsamında almayı planladıkları 85 bin yeni çalışanla, 115 bin ilave personel istihdamını sağlamış olacaklarını" ifade etti. Beyaz Reform programı çerçevesinde Bakanlık, hekim ücretleri/gelirlerini yükselterek özel sektörden hekim transferi sürecini başlattı. Bakanın açıklamasına göre Eylül başı itibarıyla 6 bin hekim, devlet sağlık kurumlarına geçmek için müracaatta bulundu. Keza, İBB Bölgesel İstihdam Ofislerinin (BİO) yaptığı görüşmelerde, bazı özel sağlık kuruluşları yetkilileri, büyüme politikalarının 2023'te de devam edeceğini belirtiyorlar.

Tüm branşlarda İK sıkıntısı yaşanıyor

Sektörün ihtiyacı olan sağlık personeli yetersizliği büyüme ve istihdam artışında önemli bir engel oluşturuyor. Sektör başta hekim olmak üzere her branşta sağlık çalışanı ihtiyacını karşılamada sıkıntı çekiyor. Bu darboğaz, özelden devlete geçen veya geçiş sürecinde olan hekim sayısının artmasıyla büyüyor. Sektörde

sağlık çalışanı yanı sıra diğer alanlarda çalışan bulmak da zorlaştı. Özel sağlık kuruluşları arasında çalışan transferleri, son yıllarda yoğunlaştı. BİO'ların yaptığı görüşmelerde bazı özel hastaneler çalışan dönüşüm oranlarının (turnover) aylık yüzde 3 ile 7 arasında değiştiğini söylüyor.

Sağlık çalışanına talep, nüfus yaşlandıkça daha da artacak

Sağlık çalışan sayılarında artışa rağmen Türkiye'de 100 bin kişiye düşen hekim sayısı 217, diş hekimi 47, hemşire ve ebe sayısı 343. Türkiye; OECD ve AB ortalamalarının oldukça gerisinde (Tablo 2). Nüfusumuz yaşlandıkça yaşlı nüfusun sağlık ihtiyacı ve hizmeti talebi artacak. OECD ve AB ortalamalarına ulaşmamız için (nüfus sabit kalsa bile) toplam sağlık personelini ikiye hatta hemşire sayısını nerdeyse üçe katlamamız gerekiyor. Bu sayılar önümüzdeki dönemde sağlık sektöründe istihdam artışı ve iş gücü talebinin devam edeceğini; sağlık personeli, özellikle hemşire açığını kapatmanın zaman alacağını gösteriyor.

Tablo 2: Unvanlara göre 100 bin kişiye düşen personel sayısı, Türkiye 2021

	Türkiye	OECD	AB
Toplam Hekim	217	356	389
Toplam Diş Hekimi	47	73	79
Eczacı	44	84	88
Hemşire ve Ebe	343	919	873

Kaynak: Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü
Not: OECD ve AB 2019 yılı verisi.

Sağlık sektörü, nitelikli, katma değeri yüksek istihdam sağlıyor

Sadece nicelik/sayısal değil, nitelikli istihdam sağlaması açısından da sağlık sektörü oldukça önemli. Sektörün katma değeri yüksek. Sağlık personelinin hemen tamamı yükseköğretim mezunu; sektörde ücretler, ortalama ücretlere görece daha yüksek. Ülkemiz sağlık sektörünün sunduğu hizmetlerin, hastane ve hekim kalitesi, uluslararası düzeyde yüksek. Sektör ülkenin bilimsel gelişmelerine öncülük ediyor. Türkiye kaynaklı bilimsel yayınlarda en fazla atıf yapılan makaleler tıp ve sağlık bilimleri alanından geliyor.

> Sağlık sektöründe kadın istihdamı erkek istihdamına göre daha yoğun. Bu özelliği nedeniyle, kadın istihdamına ve toplumsal cinsiyet eşitliğine büyük katkı sağlıyor.

Sağlık sektöründe kadın istihdamı yoğun

Sağlık sektörü kadın istihdamının erkek istihdamına göre daha yoğun olduğu bir sektör. Doktorların yüzde 40'tan, hemşirelerin yüzde 80'den fazlası, ebelerin yüzde 100'ü kadın. Sağlık Bakanlığı çalışanlarının yüzde 56'sı kadın (2018 yılı). İstanbul'da özel hastanelerde kadın çalışan oranı yüzde 60 ile 80 arasında değişiyor. Bu özelliği nedeniyle sağlık sektörü kadın istihdamına ve toplumsal cinsiyet eşitliğine büyük katkı sağlıyor.

Sağlık turizminin gelişmesi sağlık personeli talebini artırıyor

Özellikle son yıllarda döviz kazandırıcı bir hizmet olarak öne çıkan sağlık turizmi gelişiyor; yurt dışı yerleşiklerin Ülkemiz sağlık hizmetlerine talebi artıyor. Hizmetlere talep, sağlık personeli talebini daha da artıracak. TÜİK'e göre 2022 yılının ilk üç çeyreğinde toplam 876 bin 521 kişi sağlık hizmeti almak için ülkemize gelmiş ve buradan elde edilen gelir 1 milyar 603 milyon ABD doları tutarında. Sağlık turizmi, yurt dışından tatil amaçlı turizmi de olumlu etkileyecek.

İnsan Kaynakları Profesyonellerinin EYT* Düşünceleri

PERYÖN ve Mehmet Koçak Danışmanlık iş birliğiyle gerçekleştirilen "İnsan Kaynakları Profesyonellerinin EYT* Düşünceleri" araştırmasına göre işçilik alacaklarına bağlı mali konular İK profesyonelleri tarafından çözülmesi gereken öncelikli sorun olarak görülüyor.

PERYÖN ve Mehmet Koçak Danışmanlık iş birliğiyle hazırlanan "İnsan Kaynakları Profesyonellerinin EYT* Düşünceleri" araştırması yayımlandı. Emeklilik nedeniyle işten çıkış prosedürü İK süreçlerinde olağan ve rutin bir işlemi karşılıyor olsa da EYT yasasının gündemi etkileyen iki ayırt edici özelliği bulunuyor:

1. Emeklilik taleplerinin kitlesel olması
2. EYT yararlanıcılarının büyük ölçüde aktif çalışma yaşamını sürdürmeyi planlaması

EYT yasasının mali gündemini kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti gibi işçilik alacakları oluşturuyor. Araştırmaya göre işveren ve işveren birlikleri işçilik alacaklarından doğan mali yüklerin yönetilmesini kolaylaştıracak alternatif uygulamaların devreye alınmasını talep ediyorlar. Bu talepler şöyle:

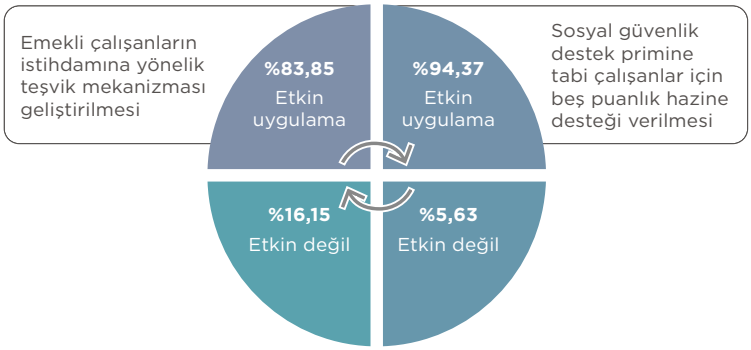
1. Düşük veya sıfır faizli kredi verilmesi
2. Kıdem tazminatının taksitlendirilerek ödenmesi
3. EYT sonrasında çalışmaya devam edecek olan işçilerin kıdem tazminatı hakkının saklı tutulması.

Araştırmaya göre İK profesyonelleri, kıdem tazminatının mali yük oluşturduğu ve kıdem tazminatı ödemelerinde gecikmeler yaşanabileceği görüşüne katılıyorlar. İK profesyonellerinin yüzde 82'si EYT sonrasında kıdem tazminatı ödemelerinde gecikmeler yaşanacağını düşünüyor.

Sosyal güvenlik etkileri

EYT yasasının sosyal güvenlik sisteminin işleyişi ve geleceği bakımından taşıdığı potansiyel olumsuz etkiler kamuoyunda oldukça eleştiriliyor. İK profesyonelleri, EYT sonrasında sosyal güvenlik sisteminin olumsuz etkileneceği ve kayıt dışı istihdamın artacağı görüşüne katılıyorlar. Ayrıca emekli çalışanlar ile emekli olmayan çalışanlar arasındaki prim farklarından kaynaklanan endişelerin EYT sonrası istihdamı etkileme potansiyeline sahip olması oldukça önemli görülüyor. Mevcut sosyal güvenlik sisteminde emekli olmayan çalışan istihdamına kıyasla, emekli çalışanlar için ödenen SGK işveren payı yüksek. EYT yararlanıcılarının büyük oranda çalışma hayatına devam edecek olması, SGK prim yükü açısından düşündürücü bulunuyor. Araştırmanın en kritik bulgusunu, EYT yararlanıcılarının istihdamının kolaylaştırılması ihtiyacı oluşturuyor. İK profesyonellerinin yüzde 76'sı, emekli çalışanlar için ödenen sigorta prim maliyetleri düşürülmediği sürece istihdamın güçleşeceğini söylüyor. Nitekim EYT yasasıyla birlikte en etkin alternatif uygulamanın emekli çalışanlar adına verilecek sigorta prim teşviki ve desteği olacağı sonuçlara yansıyor.

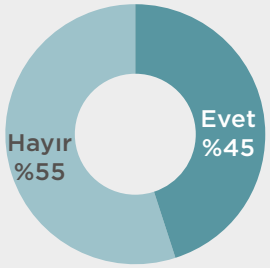
EYT yararlanıcılarının istihdamı



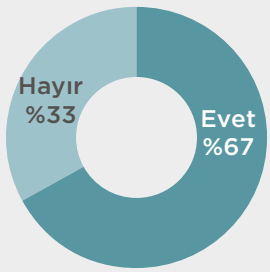
Güvenilirlik ve finansman dengesi en önemli endişeler

EYT yasasının, kapsamdaki sigortalılar açısından olumlu etkileri olsa da barındığı en önemli endişe kaynağı sosyal güvenlik sisteminin güvenilirliği ve finansman dengesi. Katılımcı İK profesyonellerinin çoğunluğu, (1) EYT yasasının sosyal güvenlik sisteminde güvenilirliği arttırmayacağı, (2) finansman dengesini olumsuz etkileyeceği, (3) aktif çalışanların üzerindeki prim yükünün artacağı, (4) kayıt dışı istihdamın artacağı düşüncesine çoğunlukla katılıyor. EYT yasasının sosyal güvenlik sistemine olumsuz etkileri olacağına dair çoğunluk görüşünün, EYT yasası ve etkilerinin henüz netlik kazanmamış olmasıyla da ilişkili görülüyor.

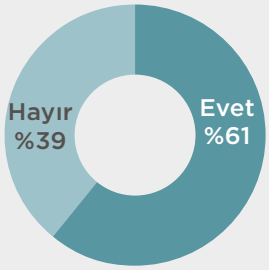
"EYT sonrasında sosyal güvenlik sisteminin güvenilirliği artacaktır."



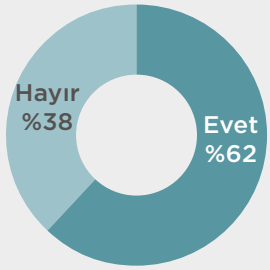
"EYT sosyal güvenlik finansman dengesini olumsuz etkileyecektir."



"EYT, sosyal güvenlik sisteminin işleyişini bozacağından aktif çalışanların üzerindeki prim yükünü arttıracaktır."



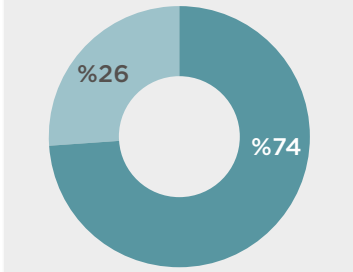
"EYT sonrasında kayıt dışı istihdam artacaktır."



İK profesyonelleri EYT yasasını destekliyor

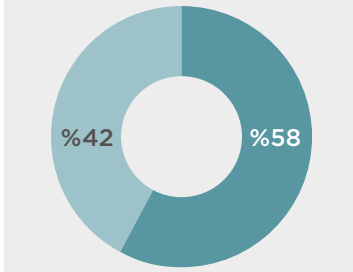
Genel Düzey

"EYT düzenlemesini destekliyorum"*



EYT Kapsamında Olmayan Katılımcıların Düzeyi

"EYT düzenlemesini destekliyorum"



*Katılımcıların her yaş grubu ve pozisyonda (yönetici, uzman, uzman yrd) EYT yasasını büyük ölçüde desteklediği görüldüğünden alt kırılımlarda anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

İK profesyonelleri, EYT yasasının İK işleyişini olumsuz etkilemeyeceğini fakat maliyet unsuru nedeniyle kıdem tazminatı ödemelerinde gecikmeler yaşanacağını düşünüyor.

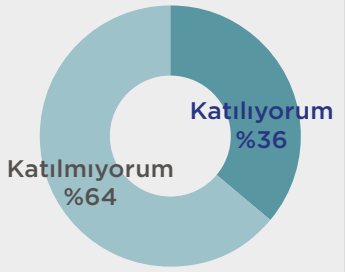
İnsan kaynakları rutini ve işleyişi

İnsan kaynakları işleyişinin EYT taleplerinin işleme alınmasıyla birlikte olumsuz etkileneceği potansiyel olumsuzluk olarak değerlendiriliyordu. Araştırmaya katılanların yüzde 64'ü, İK'da rutin işleyişinin aksamayacağını düşünüyor.

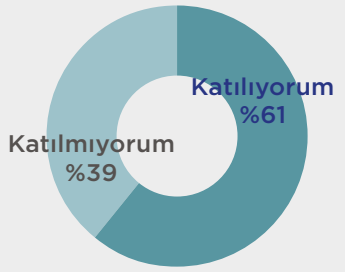
Araştırmada, EYT yasasının İK süreçlerine potansiyel yansımaları şöyle görünüyor:

1 . Emeklilik taleplerinin işleme alınması
2 . Kıdem tazminatının hesaplanması ve ödenmesi
3 . Çıkış süreçlerine dair tüm prosedürlerin gerçekleştirilmesi
4 . İşlemlerin kontrol edilerek sürecin sonlandırılması olarak sıralanıyor. Taleplerin işleme alınmasından sonuçlandırılmasına kadar geçen tüm sürecin olağan iş planlamasından farkı, emeklilik taleplerinin kitlesel olması

"İnsan kaynaklarının rutin işleyişi EYT sonrasında aksayacaktır."

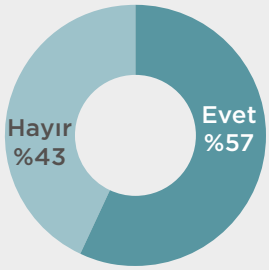


"EYT, insan kaynakları iş ve işlemlerini olumsuz etkilemeyecektir."

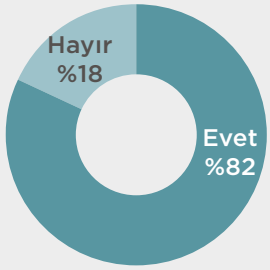


Kamuoyunda işveren ve işveren örgütlerinin EYT yasasıyla ilgili olarak dile getirdiği "düşük veya sıfır faizli kredi" talepleri, kıdem tazminatı ve diğer işten çıkış ödemelerinin şirketler açısından mali yük getirmesiyle ilişkili. İşten çıkış süreçlerinde doğacak ödemelerin (kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, ... gibi) karşılanamaz bir mali yük oluşturacağı düşüncesine İK profesyonellerinin yüzde 57'si katılıyor. İK profesyonellerinin yüzde 82'si potansiyel olumsuzluk olarak kıdem tazminatı ödemelerinde gecikmeler yaşanmasını görüyor.

"EYT, şirketlerin karşılayamayacağı mali yük getirecektir."



"EYT sonrasında kıdem tazminatı ödemelerinde gecikmeler yaşanacaktır."



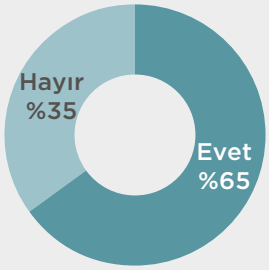
İK profesyonelleri, EYT'nin potansiyel olumsuz etkisini şirketlerin deneyim hafızasında yaşanacak kayıp olarak görürken, genç iş gücünün istihdamı açısından potansiyel fırsat yaratacağı görüşünü destekliyor.

Yetenek ve deneyim

EYT yasası kapsamındaki sigortalıların genel düzeyde 40-50 yaş aralığında olması, şirketlerin idari birimlerde orta ve üst düzey yönetim kadrolarının, üretim birimlerinde deneyimli ve yetkin kadrolarının etki altında kalacağının muhtemel göstergesi. Bu açıdan şirketlerin kitlesel bir emeklilik talebi karşısında yetenek ve deneyim hafızası kaybı yaşayacakları tartışılıyor.

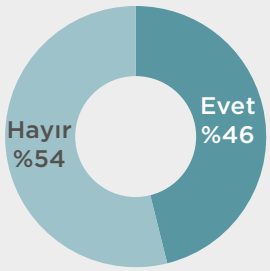
Gündem tartışmalarına yönelik yöneltilen yargısal ifadelerde ilk olarak, İK profesyonellerinin yüzde 54'ü, EYT sonrasında şirketlerin kitlesel yetenek kaybına uğramayacağı görüşünde. EYT'lilerin çalışma hayatına devam edecek olması, bu görüşü etkileyen muhtemel unsur.

"EYT, genç iş gücünün istihdamı açısından fırsat yaratacaktır."

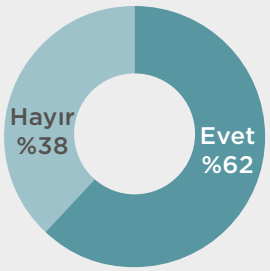


Diğer taraftan İK profesyonellerinin yüzde 62'si EYT'nin şirketlerin deneyim hafızasında kayıp yaratacağını düşünüyor. EYT faydalanıcısı olması beklenen 40-50 yaş grubu çalışanların aynı zamanda şirketler açısından "deneyim hafızası" olması, İK profesyonellerinin katılımcı görüşünü etkiliyor. İK profesyonellerinin yüzde 65'i, EYT yasasının genç iş gücü açısından istihdam fırsatı yaratacağı görüşünü destekliyor.

"EYT bir şirket için kitlesel yetenek kaybına neden olacaktır."



"EYT, şirketlerin deneyim hafızasında kayıp yaratacaktır."



İK Profesyonelleri, EYT faydalanıcılarının yüksek oranda çalışma hayatına devam edeceği ve sigorta prim maliyetlerinin düşürülmesinin işverenlerin istihdam tercihini emekli çalışanlar lehine değiştireceğini düşünüyor.

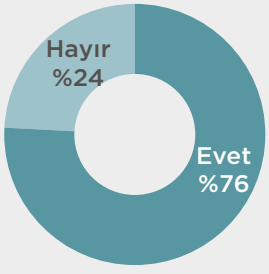
Bireysel tercihler

Araştırmaya göre EYT'den faydalanacak İK profesyonellerinin yüzde 97'si aktif çalışmaya devam etmek istiyor. Çalışma yaşamına devam edecek İK profesyonellerinin yüzde 85'i ise aynı iş yerinde devam etmeyi düşünüyor.

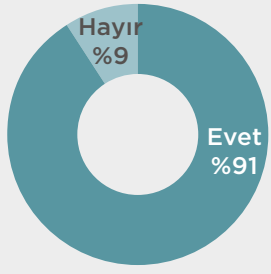
İK profesyonellerinin aktif çalışma hayatına devam etmelerini etkileyen unsurlar

1. **Kariyerin sürdürülebilir olması**
2. **Gelir yetersizliği**
3. **Deneyimin aktarılmasına ihtiyaç duyulması**

"Emekli çalışanların sigorta prim maliyeti düşürülmediği sürece şirketlerin istihdam tercihleri emekli çalışanlardan yana olmayacaktır."



"EYT'liler yüksek oranda çalışma hayatında kalmak isteyecektir."



Profesyonel ve elementer meslek gruplarının istihdamında olumsuzluk beklenmiyor

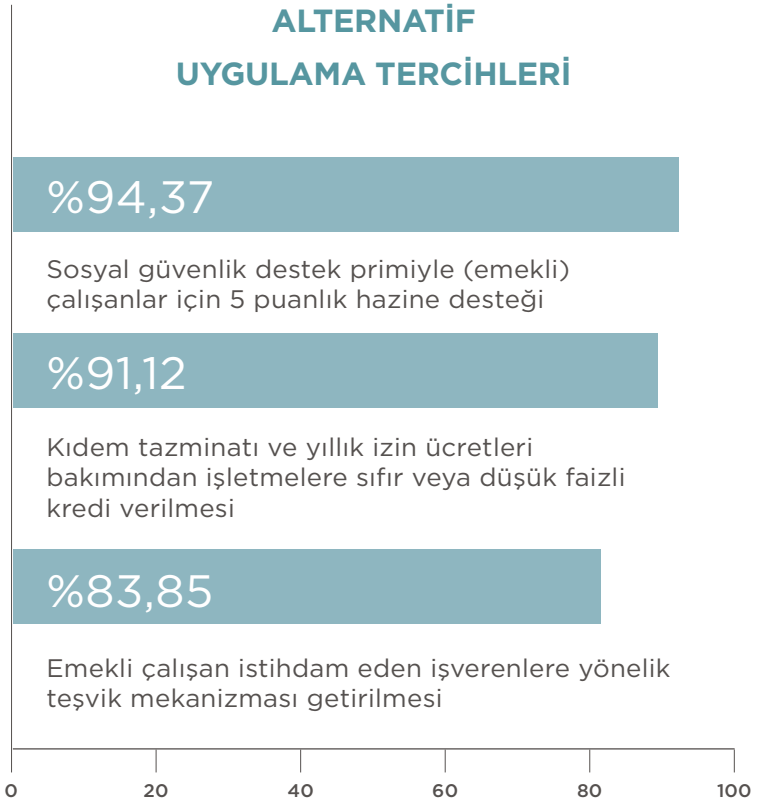
%64

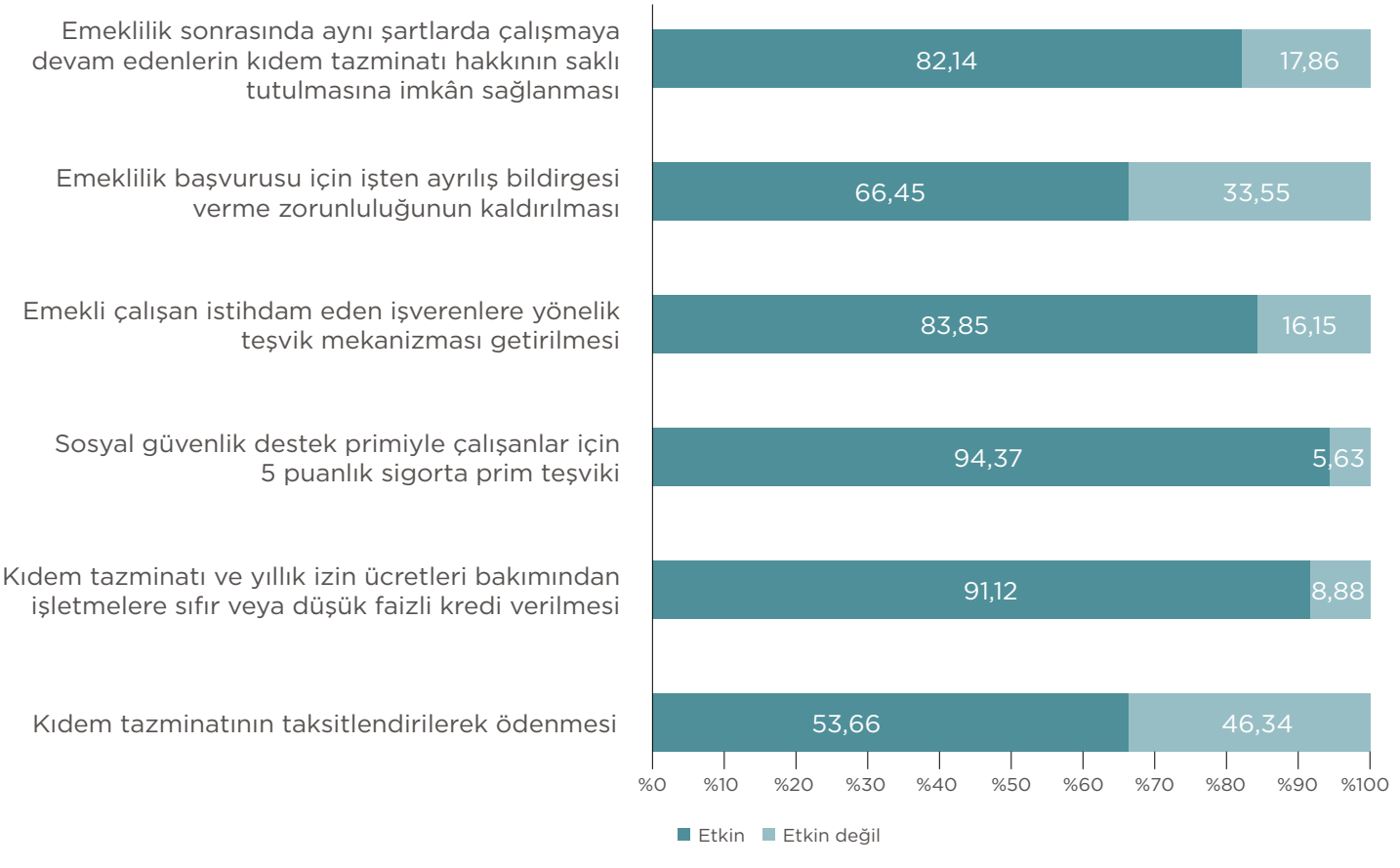
Profesyonel meslek gruplarının istihdam edilebilirliği olumsuz etkilenmeyecek.

%54

Elementer meslek grupları işsizlikle karşılaşmayacak.

İK PROFESYONELLERİNİN ALTERNATİF UYGULAMA TERCİHLERİ





2022'de bilişim, üretim ve yapı sektörlerinde iş gücü ihtiyacı yoğundu

Kariyer.net'in 2022 istihdam verilerine göre en fazla iş ilanı yayınlayanlar, sırasıyla bilişim, üretim ve yapı sektörleri oldu. 2021'e kıyasla iş ilanı sayısı en çok artan sektörler ise perakende, turizm ve enerji olarak sıralandı. İş ilanları bir yılda yüzde 9, 2020'ye göre ise yüzde 57 arttı.

Kariyer.net'in istihdam piyasasına yönelik 2022 verilerine göre 2022'de pek çok sektörde iş ilanlarında artış kaydedildi. En fazla iş ilanı yayınlayan sektörler bilişim, üretim ve yapı oldu. Kısıtlamalar nedeniyle pandemiden etkilenen sektörler, 2022'de yeniden yükselişe geçti. Yayınlanan yeni ilan sayısı açısından 2021'e kıyasla perakende sektöründe yaklaşık yüzde 35, turizmde yüzde 33, enerji sektöründe ise yüzde 19'luk artış kaydedildi. İlan sayılarında otomotiv sektöründe yüzde 19, taşımacılık sektöründe ise yüzde 18'e varan oranda artış yaşandı.

Bilişim yükseliş trendini sürdürüyor

2022'de, bir önceki yıla göre ilan sayısında öne çıkan sektör bilişim oldu. Bilişim pozisyonlarına başvuru yapanların yüzde 37,5'ini kadınlar, yüzde 62,5'ini ise erkekler oluşturdu. Bilişim pozisyonları için en fazla ilan yayınlayan iller sırasıyla İstanbul, Ankara, İzmir, Kocaeli ve Bursa oldu.

Bilişim alanında en çok ilan verilen pozisyonlar	Bilişim alanında en çok başvuru alan pozisyonlar
Yazılım	Teknoloji Danışmanlığı
3D/Grafik Tasarım	Veri Girişi
Bilgi İşlem	Veri Yönetimi

En çok satış-pazarlama departmanı tercih edildi

2022'de en çok ilan yayınlanan pozisyonlar satış-pazarlama, finans ve bilgi teknolojileri alanında oldu. İş arayanların en fazla başvuru yaptığı pozisyonlar ise satış danışmanı, çağrı merkezi müşteri temsilcisi ve insan kaynakları uzmanı olarak öne çıktı.

Kariyer.net verilerine göre, 18-25 yaş arası gençlerin en çok başvurduğu ilk üç pozisyon grubu; satış-pazarlama, tıp/sağlık ve finans oldu. Kadınların en çok başvurduğu pozisyon grubu ise satış-pazarlama, finans ve insan kaynakları olarak öne çıktı.

En çok iş ilanı İstanbul'dan yayınlandı

2022'de Kariyer.net'te yayınlanan ilan sayısı önceki yıla göre yüzde 9, 2020'ye göre ise yüzde 57 arttı. Son bir yılda en çok iş ilanı yayınlanan iller İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa ve Kocaeli olurken; Antalya, Sakarya ve Adana geçen yıla göre ilan sayısı en fazla artan iller olarak listeye girdi.

"Bilişimde karşılanamayan yeni çalışan talebi 400 bine ulaştı"

FATİH UYSAL
Kariyer.net CEO'su

"Bilişim, son yıllarda en çok ilan yayınlanan, en hızlı büyüyen ve en çok yetenek açığının olduğu sektör. Verilerimize göre, Türkiye bilişim sektöründe son yedi yılda 'karşılanamayan' yeni çalışan talebi 400 binlere ulaştı. Bu rakamları asgari düzeye indirmek için yeni yeteneklerin yetişmesi kritik önem taşıyor. Bilişim pozisyonlarında açılan yeni ilan sayısı artıyor. Bu ivmenin yukarı doğru devam edeceğini öngörüyoruz. Üniversite tercih dönemine özel yaptığımız araştırmalarda da, üniversitelerde yazılım/bilişim ile ilgili bölümler ilk 10'da yer alıyor ve giderek yükseliyor."

peoplise

TOP RECRUITMENT SOLUTIONS PROVIDER 2022
Peoplise
RECOGNIZED BY HR TECH OUTLOOK

YENI NESIL YETENEK KAZANIMI PLATFORMU

Türkiye'nin **en çok kullanılan aday takip sistemi Peoplise** ile işe alımdan, değerlendirme ve uzaktan işe başlatmaya **İK süreçlerinizi tek platformdan yönetin**

3 Kat
Daha Hızlı Süreç

%89
Daha Bağlı Çalışan

+400
Entegre Test, Envanter ve Vaka

/peoplise info@peoplise.com www.peoplise.com

BARIŞ GÖKTÜRK
Yükselen Çelik CEO'su

"Başarıya giden asansör yoktur, merdivenleri kullanmalısın!"

Yükselen Çelik CEO'su Barış Göktürk, 2005'te katıldığı aile şirketini, basit ticari iş modelinden çıkarıp kurumsal bir yapıya kavuşturdu. 2012'de, henüz 30 yaşındayken şirketin CEO'luğuna yükseldi. İşe başladığında yerel ve KOBİ ölçekli olan aile şirketini kurumsal ve küresel bir şirkete dönüştürdü. Kalıp çelikleri, takım çeliği ve yüksek alaşımlı vasıflı çelikler alanında uzmanlaşarak birçok marka ve patent tescili alınmasını sağladı. 2019'da şirketin halka arzını gerçekleştirdi. Bu sayede şirketin ihracat gelirleri sıfırdan 80 milyon TL'ye ulaştı. Göktürk'ün liderliğinde, 18 yılda şirketin cirosu 65 kat ve net kâr 118 kat arttı. Beyaz yakada en az yüzde 50 kadın çalışan kotası koyduklarını ve kadın çalışanlara yönelik ek olanaklar sağladıklarını söyleyen Göktürk, toplumsal cinsiyet eşitliğinin mutlak sağlanmasını ve kadın temsilinin her alanda artmasını savunuyor.

2005'te katıldığınız Yükselen Çelik'te nasıl bir dönüşüm gerçekleştirdiniz?
Yükselen Çelik'te işe başladığımda firmamız KOBİ sınıfında, 150 bin dolar sermayeli, 400 metrekarede yalnızca yedi kişiyle faaliyet gösteren ve yıllık satış geliri 1,7 milyon dolar olan bir şirketti. Çalışma modeli, Türkiye'deki vasıflı çelik üreticilerinden toptan çelik alarak perakende satış yapmak üzerine kuruluydu. "Kapasitemiz bu değil, bundan daha iyisini yapabiliriz" diyerek aile şirketimizde değişimi başlattım.

Takım ve kalıp çeliklerin başta olduğu, yarı mamul çelik servis merkezi kurarak, yalnızca al/sat yapan modelden, katma değerli çelik yarı mamul üreten bir modele geçiş yapmaya kararı verdim.

Önce küresel ölçekte iş yapan, büyük hammadde tedarikçileriyle anlaşmak üzere Rusya, Çin, Ukrayna, İtalya, Almanya ve diğer ülkelere giderek hammadde tedarik anlaşmaları imzaladım. Eş zamanlı olarak Türkiye'de ilk "Çelik Servis Merkezimizi" kurduk.

Sektörümüzde özellikle yurt dışındaki rakiplerimizle yoğun bir rekabet var. Bu nedenle araştırma - geliştirme ve ürün geliştirme konularında yatırıma başladık. Kendi ürünlerimizi kendi patent ve markalarımız altında geliştirmemiz gerekiyordu. Birçok ürünü şirketimiz adına tescil ederek, sanayide kalıp ve makine parçalarının ömrünü uzatan yeni çelikler tasarlamayı, bunu yaparken de akademik iş birlikleri içinde yer almayı başardık.

Bugün itibarıyla, 11'i aktif olmak üzere toplam 80 farklı ürünü yurt içi ve yurt dışı sanayicilerin kullanımına sunduk. Literatüre "Akıllı Çelik" terimini kazandırdık. Böylece konvansiyonel ürünler yerine şirketimizin Ar-Ge merkezinden çıkan ürünlerin tedarikine başladık.

Sonuç olarak ürünlerimiz hedef pazarlarında başarılı oldular ve 2005 yılı öncesinde yüzde 1'in altında olan pazar payımızı yüzde 18'in üzerine çıkarmayı başardık. 2019'da şirketimizi halka arz ettik. Aynı yıl ihracata başladık. 2022 yılı itibarıyla yıllık 1,5 milyar TL civarında satış geliri elde eden "Vasıflı Çelik" tedarikçisiyiz.

"Aile anayasamızı hazırlayarak olası bölünmelerin önüne geçtik"

Şirketinizin, aile şirketinden, daha kurumsal bir yapıya geçişini nasıl sağladınız?
Yükselen Çelik 1976'da kurulmuş. Babam ve dört erkek kardeşinin 1968'de başlayan ortaklığı 1976'da son bulmuş ve her kardeş kendine ayrı bir şirket kurmuş. Aynı dönemde kurumsallaşarak doğru bir iş bölümü modeli geliştirmeyi başaranlar hızla büyürken, aile içindeki rekabet ve bölünme nedeniyle küçülmüş. Öyle ki, 2005'te işe başladığımda küçük sermayeli bu şirket modelinin ileride tekrardan kardeşimin gelmesi ile bölünme ihtimalini öngörmek durumundaydım.

2007'de babama, bir aile anayasası yazmamız ve şirketin doğru iş bölümü yaparak kurumsallaşması gerektiğini anlattım. Kendisi de geçmişte yaşadığı bölünme tecrübesini göz önüne alarak beni destekledi. Bu kapsamda, ailemizin eskiden sahip olduğu Göktürkler Çelik adlı şirketi de bünyemize kattık. Böylece ikimizin de benzer sektörlerde farklı alanlarda faaliyet gösteren birer şirketi oldu. Kardeşim Burak Göktürk, Göktürkler Çelik'e daha çok emek verdiği için oraya; ben de, büyütüp bugünlere getirdiğim Yükselen Çelik'e yönetici ortak oldum. Benzer modeli Göktürkler Çelik'te de uyguladık. Yönetici Ortak adını verdiğimiz kişi, esas sözleşme ve aile anayasası gereği yönettiği şirkette A grubu pay sahibi olarak 15 oy hakkı alırken, yönetimine karışmadığı ancak temettü geliri elde ettiği diğer şirkette B grubu paylarına 1 oy hakkı sahibi oldu.

Barış Göktürk ve oğlu Atlas Yüksel Göktürk

Böylece kardeşlerin parçalanmadan ve aynı zamanda doğru iş bölümü yaparak, birbirleri ile ortak olmasını sağladık. Kendi içimizde bunu "Meritokrasi" yani "Hak edene hak ettiğini vermek" olarak adlandırdık. Yönetici Ortak adını verdiğimiz kişi A grubu pay sahibi olarak şirket yönetiminde daha çok söz sahibi oluyor ancak aynı zamanda diğer ortaklar tarafından denetleniyor ve kazancı temettü oranında paylaşmak durumunda kalıyor. Bizim geliştirdiğimiz modelde, genel kurulun yapısında o işi en iyi bilen kişi işi yönetiyor ve diğerlerine hesap veriyor.

"Kişilerden bağımsız, sürdürülebilir bir sistem kurmak için kurumsallaşmak gerekiyor."

Kurumsallaşmanın şirketinize sağladığı en büyük yarar nedir?
Yükselen Çelik bugün aile anayasasıyla başlayan, daha sonra halka arz olmak suretiyle Sermaye Piyasası hükümlerine tabi olarak tam kurumsallaşmasını başarmış bir yapıya sahip. Her departman kendi yöneticileri ve ekibiyle patrondan bağımsız şeffaf ve denetlenebilir şekilde, profesyoneller tarafından yönetiliyor. İcra Kurulunda yer alan arkadaşlardan neredeyse hiçbiri aile mensubu değil. Elbette halka arz olmamızın kurumsallaşmada çok önemli katkıları oldu. Sermaye piyasalarına gelmek, şeffaflaşmayı ve binlerce ortağınıza hesap verebilir olmayı gerektiriyor. Hedefimiz, ailemizin sahip olduğu diğer şirketlerin de kendi bulunduğu iş alanlarında büyüyerek halka arz olmasını sağlamak. Her ne kadar kurumsallaşma bir yük gibi görünse de aslında kişilerden bağımsız, sürdürülebilir bir sistem kurmanızı sağlıyor. Bu açıdan doğru bir iş yaptığımızı düşünüyorum.

"Mutlu çalışanlar başarı getirir"

Kurumsallaşma çalışmaları ve devamında hangi İK ve yönetim stratejilerini izlediniz?
Bulunduğumuz sektörde diğer birçok sektör gibi otomasyona değil, yüzde 90 insana dayalı bir iş modeli yer alıyor. Nitelikli iş gücü şirketi ileri götürürken, faaliyetlerin büyümesini sağlıyor. Aksine niteliksiz iş gücü ise departmanların veya şirketin çalışma yapısını bozarak şirketi birçok açıdan zora sokuyor. Bizim gibi katma değerli ve niş alanda faaliyet gösteren şirketler için insan kaynağı çok önemli. Bununla birlikte çalıştığımız kişilerin yalnızca bilgili veya tecrübeli olması da bizim için yeterli değil. 2021 itibarıyla, "Mutlu çalışanlar başarı getirir" mottosunu benimsedik. Artık, İK'da bilgi ve deneyim değerlendirmesinden önce adayların kişisel mutluluk düzeyini değerlendiriyoruz. Takım arkadaşlarımızı kendi dünyasında mutlu, olumlu, yapıcı ve huzurlu bireyler arasından seçiyoruz. CV'si kabarık ama negatif insanlarla çalışmaktansa, daha az deneyimli/bilgili ama istekli, gayretli, gelişime açık ve pozitif insanlarla çalışmayı tercih ediyoruz. Çalışanlarımızın mutluluğunu ve kişisel gelişimini kurum içinde de destekliyoruz.

"Henüz 16 yaşımdayken, 'Bir gün ABD'de şirketim olacak' diye bir hayal kurmuştum. Şubat 2022'de o hayali gerçekleştirdim."

Küçükken kurduğunuz hayallerden gerçekleşen biri var mı?
1998'de henüz küçük bir lise öğrencisiyken bir hayal kurmuştum. O yıl ABD'ye gittiğimde orada çokça konuşulan "Amerikan Rüyası" kavramını birkaç ay içinde idrak etmiştim. ABD'de ileride okumayı planladığım üniversitelerin mezunlarının katıldığı panelleri dinledim. On kişiden dokuzu neredeyse sıfır sermaye ile hayata geçirdikleri projelerinin neticesinde elde ettikleri kazanımları anlatıyordu. O gün henüz 16 yaşındayken "Babamın işine gidip o işi büyüttükten sonra, benzer bir şirketi burada kuracağım" demiştim. Bu hayalimi daha sonra Türkiye'deki şirketimi büyütmek suretiyle küresel bir markaya dönüştürmek için yurt dışına taşıyarak gerçekleştirdim. Henüz Kuzey Amerika pazarında çok küçük bir ciroyla faaliyet gösteriyoruz. Zaman içinde büyüyeceğimize inanıyorum.

Beyaz yaka çalışanlarda, en az yüzde 50 kadın istihdamı şartı

Kurumlarda cinsiyet dengesi ve kadın istihdamına dair görüşlerinizi öğrenebilir miyiz?
Kadın istihdamı konusunda ülkemiz ne yazık ki Kuzey Amerika ve Avrupa Birliği ortalamasının altında kalıyor. Kadınların iş gücünün parçası olamaması, aynı zamanda gelişmekte olan birçok toplumun ciddi bir sorunu. Yalnızca iş gücünde değil, siyasette ve sosyal yaşamda da aynı durum söz konusu. Toplumun yüzde 50'sini oluşturan kadınların, iş gücünde ve siyasal/sosyal alanlarda temsili aynı oranda değil. Bunun artması yalnızca toplumsal refahın yükselmesi için değil, aynı zamanda münferit şirketlerin kalkınması için de büyük önem taşıyor. Bu nedenle, Yükselen Çelik'te ve Göktürk Şirketler Grubu bünyesindeki tüm şirketlerimizde beyaz yakada, en az yüzde 50 kadın istihdamı şartı koşuyoruz. Kadınların özellikle ülkemizde daha yenilikçi, çağdaş ve inovatif bir iş gücü oluşturması, beraberinde kadın çalışan sayısı fazla olan şirketlerin de kendi iş alanlarında büyümelerine katkı sağlıyor.

Yükselen Çelik İK Direktörü Berin Göktürk ve Yükselen Çelik CEO'su Barış Göktürk

Kadın istihdamını artırmak için neler yapıyorsunuz?
Kurumumuzda, 73'ü beyaz yaka olmak üzere, üretim tesisleri, alt iştiraklerimiz ve taşeron profesyoneller dahil olmak üzere 255 çalışanımızın 73'ünü ofis çalışanları; onların da yarısını kadın çalışanlarımız oluşturuyor. Her kademeden beyaz yakalı kadın çalışanlara pozitif ayrımcılık uyguluyoruz. Şirket işe alımlarında, eşit özelliklerde olan tüm adaylar arasından kadın adaylar, daima istihdamda öncelik sahibi oluyor. Şirketin mühendis, satış, pazarlama, mali işler ve diğer her türlü beyaz yaka pozisyonunda özellikle kadın istihdamının artmasını tercih ediyoruz. Şirket içinde kadınların daha verimli ve başarılı olduğu konusunda bir kanaat oluşmuş durumda. Bunu bir kurum kültürü haline getirdik. Kadın çalışanların sahip oldukları doğum ve emzirme izinlerine, yasal süreye ek olarak 5'te 1 ek izin hakkı tanıyoruz. Kadınların iş yaşamına geri dönüşünü de destekliyoruz. Doğum izni sonrası işe dönen kadın çalışanlara; kreş, yeni doğan bebek destek yardımı gibi imkanlar sunuyoruz. Bunun yanı sıra, araç kullanmayan kadın çalışanların ehliyet almalarını ve araç kullanmalarını da teşvik ediyoruz. Çalıştıkları departman için ihtiyaç olmasa bile kadın çalışanların kişisel kazanımlarını desteklemek için kurs ve ehliyet için gerekli masrafları şirket bütçesinden ödüyoruz.

Sektörünüze yönelik genç çalışan adaylarının ve öğrencilerin desteklenmesi için ne gibi faaliyetleriniz bulunuyor?
İki yıl önce başladığımız iş birliğimiz kapsamında Yıldız Teknik Üniversitesi bünyesindeki metalurji mühendislerine burs imkanları sunuyoruz. Yıldız Vakfı kanalıyla direkt öğrencilere uğraştırdığımız burs ve akademik yardımlardan her yıl 40'a yakın öğrenci faydalanıyor. Kendi iş alanımızda faaliyet gösteren gençlere yatırım yaparak, bir yandan onların maddi imkansızlıklarına çözüm üretmeye bir yandan da staj ve benzeri imkanlarla onları topluma daha erken kazandırmaya çalışıyoruz.

"İşini benden daha iyi yapanı kendime örnek alırım"

Kariyerinizde kimi ya da kimleri rol model alıyorsunuz?
Çok fazla rol modelim oldu. En başta da babam geliyor. İş yaşamımda, onun doğru yaptıklarını yaparak ve

hatalarını tekrar etmeyerek kendimi geliştirmeye çalıştım. Zaman içinde onu geçtiğimi düşündüğümde artık kendimle yarışmaya başladım. İş yaşamında, her gün bir işi benden daha iyi yapan insanları gördükçe onları kendime örnek alırım ve kendilerine belli etmeden onlarla yarışırım. Böylece kendimi geliştirme ihtiyacımı tatmin ederim aslında.

"Bir yapıda, bir kişi değil herkes lider olmalı!"

Kurumun başarısında liderin rolü nedir?
Liderliğin gereğinden fazla büyütüldüğünü düşünüyorum. Bir iş yerinde bir ya da birkaç lider olduğunu düşünmüyorum. İşin yapısına ve ortaya çıkan koşullara bağlı olarak, bir takım içerisinde onlarca kişi, onlarca kez, farklı durumlarda liderlik gösterebilir.

Yönetim prensipleri açısından bakacak olursak, doğru bir ekip kurmanın ve gerçekçi hedeflere bu ekiple birlikte, iyi planlanmış bir takvim doğrultusunda ilerlemenin başarı getirdiğini düşünüyorum.

"Büyük hayaller ve büyük hedefler, uzun soluklu, sistemli ve planlı çalışma gerektirir"

Yükselmek, hedefine ulaşmak isteyen genç çalışanlara ve lider adaylarına neler öneriyorsunuz?
40 yaşımdayım. Benden daha genç insanlarda gördüğüm en büyük problem, hemen zengin olmak istemeleri. "Başarı" ve "zenginlik" ne yazık ki aynı şey değil. Eğer emek veriyor ve hedef odaklı çalışıyorsanız; sanat, spor, sanayi fark etmeksizin, herhangi bir alanda, gerçekten başarılı olabilirsiniz. Genç arkadaşlarıma, öncelikle hangi yolda yürümek istediklerini belirlemelerini öneriyorum. Sonra da kendilerine bir program yaparak hedeflerine nasıl ulaşacaklarını uzun, orta ve kısa vadede planlamaları gerekiyor. Şu cümle, belki klişe gelecek ama çok doğru: "Başarıya giden asansör yoktur, merdivenleri çıkmak zorundasınız." Başarılı olmak istiyorsak, emek vermek, gayret göstermek ve çok çalışmak durumundayız. Aksi halde kalıcı bir başarıdan söz etmek mümkün değil. Deneyimli insanların bilgisinden yararlanmak, yenilikçi olmak, yeni fikirler üretmek ve bu doğrultuda adımlar atmak, kişileri ve şirketleri ileriye götürüp, başarılı kılabilir. Başarılı olmak için muhakkak planlı ve programlı çalışılması gerekiyor. Aksi halde yalnızca küçük başarılardan söz etmek mümkün olabilir.

BARIŞ GÖKTÜRK kimdir?

1982'de doğdu. Özel Saint-Benoit Fransız Lisesi'nden mezun oldu. University of California'da İşletme Ekonomisi Bölümü'nü tamamladı. Üniversite yıllarında akademik başarısından dolayı Phi Beta Delta Onur Topluluğu üyesi oldu. Lisans eğitimi sırasında UC Economic Forecast bünyesinde Araştırma Asistanı olarak çalıştı. Bu süreçte, altı ekonomi yayınında asistan yazar olarak yer aldı. 2005'te aile şirketi olan Yükselen Çelik'te çalışmaya başladı. Sırasıyla Satış Uzmanı, Dış Ticaret Müdürü, Genel Müdür Yardımcısı ve Genel Müdür pozisyonlarında görev aldıktan sonra, 2012'de İcra Kurulu Başkanı oldu. Ulusal Kalıp Üreticileri Birliği (UKUB) ve Savunma Havacılık Kümelenmesi (SAHA) üyesi olan Göktürk, T.C. Sanayi Bakanlığı nezdinde faaliyet gösteren Metaltek (Metal Teknolojileri) Komitesi'nde yer alıyor.

ALTIN LİDER ÖDÜLLERİ
20-21-22 ARALIK 2022

Türkiye'nin En Beğenilen
50 CEO CMO CHRO

ALTIN LİDER ÖDÜLLERİ 2022

46.000+ İŞ İNSANININ OYLARI İLE SAHİPLERİNİ BULDU

TÜRKİYE'NİN EN BEĞENİLEN CHRO'LARI

ABDULKERİM ÇAY	TÜRK HAVA YOLLARI
AHMET AKSOY	TÜPRAŞ
AHMET KUMBASAR	ÇALIK HOLDİNG
ALİ RIZA AKSOY	FORD OTOSAN
ASLI AŞAR	OPET
ASLI BARIŞ	DOĞUŞ TEKNOLOJİ
AYLA AKKABAN MAŞLAK	IKEA
AYLİN YAZGAN İYİCİK	FİBA GROUP
BARIŞ ŞANLIOĞLU	Mplus (CMC)
BERNA YENER AKSU	P&G
BERRİN YILMAZ	SABANCI ÜNİVERSİTESİ
DR. BESTE ŞİRİN	FLORMAR
CENK AKINCILAR	QNB FİNANSBANK
DEMET AKMAN	L'ORÉAL
DUYGU ERZURUMLU CENGİZ	AKKÖK HOLDİNG - AKENERJİ
EBRU PİLAV	PURATOS
ELİF İÇÖREN	İNCİ HOLDİNG
ELİF ÖZER	ÜNLÜ & Co
ENGİN DİRİK	ALİ RAİF İLAÇ SANAYİ A.Ş.
ESRA BEYZADEOĞLU	HEPSİBURADA
EVRİM BAYAM PAKİŞ	ORHAN HOLDİNG
FERİDE DÜZDURAN GÜNDÜZ	SODEXO
FEYZA AYSAN	ASTRAZENECA
GÖKÇEN DERVİŞOĞLU	ÇELEBİ HAVA SERVİSİ
GÜNTULU PEKER	SAHİBİNDEN.COM
PROF.DR.HAKAN KARATAŞ	ASELSAN
HAKAN TİMUR	SABANCI HOLDİNG
HÜSEYİN YAVUZTÜRK	ALBAYRAK GRUBU
İLKAY KAYGANACI	NESTLE
NURSEL ÖLMEZ ATEŞ	BORUSAN HOLDİNG
OSMAN DEMİREL	BAYER
PINAR ANAPA	AKBANK
PINAR YAMANER	ALARKO HOLDİNG
SEÇİL NAMRUK	MEDIAMARKT
SEDA KAYRAK KIZILTAN	BOYNER
SELDA ÖZAÇAR	ARAS KARGO
SELDA SEÇKİNLER	KALE GRUBU
SELİN BAKAÇHAN	NTT DATA
SEMA YETKİNER	SANTA FARMA İLAÇ
SEMRA ERGİN	SAMSUNG
DR. SENAY KIZILKAYA	NOVARTİS TÜRKİYE
ŞEBNEM BEZMEN	DOĞAN HOLDİNG
ŞENAY ÖZEL	THE WALT DISNEY COMPANY
ŞENGÜL ARSLAN	ŞİŞECAM
ŞENNUR KURU	KİBAR HOLDİNG
TOYGAN PULAT	ARÇELİK
UFUK ÖZDEMİR	POSCO ASSAN
UMUT GÜNAL	KOÇ HOLDİNG
YAVUZ ELKİN	DENİZBANK
ZÜHRE AYDAN AYAZ	TELEPERFORMANCE

Altın Liderler, "Türkiye'de İlk Kez" web platformundan, SMS doğrulama kodu ile tekil oy kullanılarak "jürisiz" tamamen "ortak akıl" ile seçildi. İş Dünyasından oy veren tüm çalışanlara teşekkür eder, kazanan tüm liderleri yürekten kutlarız.

Katkıları İçin Teşekkür Ederiz

Borusan Otomotiv

sodexo

altinliderodulleri.org

#altınliderödülleri

20.YILINDA SUNAR

KREA M.I.C.E.
Meeting • Incentive
Congress • Event

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 14. kez sahiplerini buldu

İnsan yönetimi alanında yenilikçi, yaratıcı ve başarılı uygulamaları tanıtmak, örnek teşkil eden çalışmaları sektöre kazandırmak amacıyla düzenlenen PERYÖN İnsana Değer Ödülleri sahiplerini buldu. "İnsana Değerde Liderlik Kategorisi"nde Büyük Ödüle Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. layık görüldü.

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri, bu yıl 14'üncü kez sahiplerini buldu. Tüm kategorilerde rekor başvuru alan PERYÖN Ödüllerinde 100'e yakın başvuru değerlendirildi. 8 Kasım 2022'de katılımcı firma temsilcileri, jüri üyeleri, akademisyenler, danışmanlık firmaları ve iş dünyasının üst düzey yöneticileriyle geniş bir katılımla gerçekleşen ödül töreninde kazanan şirketlere ödülleri takdim edildi.

Büyük Ödülün sahibi Ford oldu

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2022'de, Avrupa İnsan Yönetimi Birliği (EAPM) tarafından desteklenen ve aynı zamanda "Büyük Ödül" olan İnsana Değerde Liderlik Kategorisi'nde Ford Otomotiv Sanayi A.Ş., Tofaş Türk Otomobil Fabrikası, Şişecam A.Ş. ve Penti Giyim Ticaret A.Ş. projeleri yarıştı.

İnsan yönetimi alanına kendi uzmanlık alanlarında büyük değer katan bağımsız jüri üyeleri ve PwC Türkiye ekibinin titizlikle yaptığı değerlendirme sonunda, Büyük Ödüle Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. layık görüldü. Büyük Ödülü PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven takdim etti.

EAPM Başkanı Even Bolstad, video mesajı ile katıldığı törende, insan yönetimi alanındaki güncel gelişmeleri değerlendirdi, tüm katılımcı firmaları projeleri ile çalışanlarına ve topluma sağladıkları katkı için kutladı.

BUKET ÇELEBİÖVEN
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı

"Zorlu dönemlerde iyi İK uygulamalarının kararlılıkla devam ettirilmesi çok değerli"

"Dünya büyük ve zorlu bir değişim sürecinden geçerken değişmeyen tek gerçek, insan kaynağının yarattığı fark. Zorlu değişim sürecini etkin şekilde yönetmek ve geleceği şekillendirmek yalnızca yetkin insanlarla mümkün olacak. Bu anlamda iş dünyasının insan yönetiminde yaratıcı ve başarılı uygulamaları kararlılıkla sürdürmesi çok kıymetli. Konusunda uzman, bağımsız jüri üyeleri ve PwC Türkiye tarafından gerçekleştirilen PERYÖN İnsana Değer Ödülleri değerlendirme sürecinde, insana yatırımdan vazgeçmeyen, bu konuda fark yaratma heyecanı taşıyan kurumların kıymetli çalışmalarını gördük. Şirketlerin bu kararlılığı ülkemiz ekonomisi için büyük önem taşıyor. İnsan yönetiminde iş dünyasını geleceğe taşımayı amaç edinen bir dernek olarak bu kararlılıkları nedeniyle katılan tüm şirketleri gönülden tebrik ediyorum. Birbirinden farklı, yenilikçi ve insan için büyük değer yaratan bu çalışmalar iş dünyasına örnek ve ilham olacak."

ELA KULUNYAR
PERYÖN Yönetim Kurulu Üyesi

"Ödül alan firmaların uygulamalardaki deneyimleri büyük bir kazanım. Bu firmalar ödüle giden yoldaki deneyimlerini, uygulamalarının öne çıkan yönlerini tören sonrasında gerçekleştirilen aktarım toplantıları ile tüm iş dünyası ile paylaşıyorlar."

EAPM'nin tanıdığı ilk ve tek ödül

Avrupa İnsan Yönetimi Birliği'nin tanıdığı ilk ve tek ödül PERYÖN İnsana Değer Liderlik Büyük Ödülü, PERYÖN'ün 34 ülkeyi temsil eden çatı derneği EAPM tarafından tanınan ve desteklenen ilk ve tek ödül olma özelliğini taşıyor. Böylelikle ödül alan uygulamalar sadece Türkiye'de değil, küresel boyutta da başarı hikayesi olarak ele alınıyor ve örnek oluyorlar. Büyük ödül EAPM desteği ve onayı ile takdim edildi.

Uzun ve titizlikle yürütülen bir süreç

Ödüllerin metodolojisinin yapılandırılması AR-GE Danışmanlık tarafından, saha ziyaretleri ve raporlaması ise uluslararası denetim ve danışmanlık şirketi PwC Türkiye tarafından gerçekleştirildi. Uzun ve titiz bir değerlendirme süreci, saha analizi ve bağımsız jüri incelemesi ile belirlenen ödüller sahiplerini buldu.

Öğrenen Organizasyon ve Öğrenme Çevikliği kazananı Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.

Dijital Dönüşüme Liderlik kazananı
Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetimi kazananı SHELL & TURCAS Petrol A.Ş.

“Fark Yaratan KOBİ Uygulama” ödülü ilk kez verildi

14’üncü İnsana Değer Ödülleri’nde bu yıl ilk kez “Fark Yaratan KOBİ Uygulama” kategorisinde KOBİ’lerin insana yönelik çalışmaları da değerlendirildi. PERYÖN İnsana Değer Ödülleri’nin değerlendirme sürecinde, insan ve yaşam için değer yaratan projeler sürdürülebilirlik kapsamında ele alınarak her adımda sürdürülebilir bir gelecek için ortaya konulan uygulamalar değerlendirildi.

Fark Yaratan KOBİ Uygulaması kazananı Yavuzçehre Tekstil

Dijital Dönüşümde Liderlik: Ford Otomotiv

Dijital Dönüşümde Liderlik kategorisi Gold Sponsoru SAP’i temsilen SAPTürkiye ve Güney Avrupa Ortadoğu Afrika Avrupa Ortadoğu Dijital Haklar Bölge İK Direktörü Hande Genç, kategorinin kazananı Ford Otomotiv’e ödülünü takdim etti.

Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar: Logo Yazılım “Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar” kategorisi Gold Sponsoru MercerMarsh Benefits’i temsilen Yan Haklar Lideri Can Sunyay, kategorinin galibi Logo Yazılım’a ödülünü takdim etti.

Bağlılık, Kültürel Dönüşüm Yönetimi kazananı Koç Finansman A.Ş.

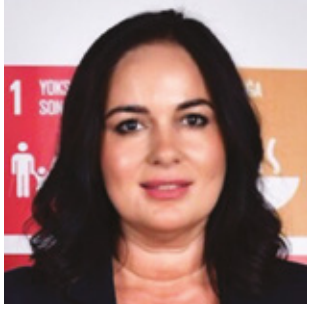
Geleceğin İş Yaşamında Değer Yaratmak kazananı Brisa Bridgestone Lastik A.Ş.

Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar kazananı Logo Yazılım A.Ş.

Yetenek Kazanımına Yönelik İşveren Markası Yönetimi kazananı Enerjisa Üretim A.Ş.

EN İYİ PROJELERE GÖRE 8 KATEGORİNİN KAZANANLARI

Yetenek Kazanımına Yönelik İşveren Markası Yönetimi	: Enerjisa Üretim A.Ş.
Bağlılık, Kültürel Dönüşüm Yönetimi	: Koç Finansman A.Ş.
Dijital Dönüşüme Liderlik	: Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.
Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetimi	: SHELL & TURCAS Petrol A.Ş.
Öğrenen Organizasyon ve Öğrenme Çevikliği	: Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.
Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar	: Logo Yazılım A.Ş.
Geleceğin İş Yaşamında Değer Yaratmak	: Brisa Bridgestone Lastik A.Ş.
Fark Yaratan KOBİ Uygulaması	: Yavuzçehre Tekstil



HİBRİT ÇALIŞMADA KAPSAYICILIK

Arzu Pınar Demirel*
py@peryon.org.tr

Hibrit çalışma modeli, kapsayıcılık perspektifinden tasarlanmadığında bazı dezavantajlar yaratıyor. Çalışanları bilgilendirmek, politikalarla süreci net bir şekilde tanımlamak, yöneticileri önyargıların ve mikro yönetimin tuzaklarına düşmemeleri için eğitimlerle desteklemek, hibrit çalışmanın dezavantajlarını azaltacaktır.

Pandemi döneminde hayatımıza giren hibrit çalışma modeli devam ediyor. Araştırmalar, hepsi olmamakla birlikte genellikle çalışanların hibrit modeli tercih ettiğini gösteriyor. Çalışanlar işe ulaşım için harcadıkları saatlerden kurtulurken, işverenler de ofis boyutlarını küçülterek masraflardan tasarruf edebiliyor. Ancak hibrit çalışma modeli kapsayıcılık perspektifinden tasarlanmadığında bazı devantajları da bulunuyor.

Şirket içinde, ofisten çalışanlar ve evden çalışanlar gibi bir hiyerarşi oluşmamasına dikkat etmek gerekiyor. Bazı sektörlerde, evden çalışması mümkün olmayan bölümlerin çalışanları, diğerlerinin daha ayrıcalıklı tutulduğuna ve kendilerine değer verilmediğine inanabilir. Bazı yöneticiler, ofiste daha fazla gördükleri çalışanların zam ve terfiyi daha çok hak ettiğini düşünebilir. Yeni çalışma düzeniyle ilgili çalışanları bilgilendirmek, politikalarla süreci net bir şekilde tanımlamak, yöneticileri önyargıların ve mikro yönetimin tuzaklarına düşmemeleri için eğitimlerle desteklemek, hibrit çalışmanın dezavantajlar da yaratıyor.

Herkese uyan tek bir çözüm olmamasından dolayı, insanların birbirinden farklı çalışma, düşünme ve iletişim stilleri olduğu göz önünde bulundurulmalı. Her çalışanı desteklemek için yeterli esnekliğe sahip iş yerleri tasarlamaya öncelik verilebilir. Örneğin ofislerdeki ortak çalışma alanları gibi, sessiz yerlerin de olduğu bir karışım; odaklanarak çalışmak isteyen, içedönük çalışanları da kapsayan bir yaklaşım sunabilir.

Çalışanlarla bağ kurmak

Hibrit düzende, çalışanlarla ilişki ve bağ kurmak ayrı bir özen gerektiriyor. Ancak birbirlerini eskisi kadar sık görmeyen ekipleri bir araya getiren etkinlikler veya projelerin çalışanları sürekli görünür ve dışa dönük bir kişilik sergilemeye zorlayıcı olmamasına dikkat edilmeli. Evden çalışanların bir yaşamları olduğu ve iş yerinden her an ulaşılır olma zorunlulukları olmadığı da unutulmamalı. Yetenek savaşının büyümesinin beklendiği önümüzdeki dönemde, iş ve yaşam dengesine saygı önemli ve fark yaratan bir değer olacaktır.

Kadın çalışanlar tükenme ve dışlanma riskiyle karşı karşıya

Esnek çalışma saatleri kadınların hayatını kolaylaştırsa da işin mesai sonrası da devam etmesi, pandemi sürecinde yıpratıcı bir faktördü. Deloitte'un İş Hayatında Kadın Araştırması'na göre kadınlar, salgından sonra da yüksek oranda tükenmişlik hissi ve stres yaşadılar. Esnek çalışmanın istenen seviyede uygulanmaması ve ihtiyaç duydukları desteği alamamaları, kadınların iş hayatındaki varlığı önünde engel olmaya devam ediyor. Hibrit düzende çalışan kadınların yüzde 60'ı önemli toplantılarda dışlanma hissi yaşadıklarını, yüzde 45'i liderlerine ulaşmakta zorluk çektiklerini söylüyor. Kadın çalışanları ve ruh sağlığını destekleyen uygulamalarla birlikte fırsat eşitliği de gündemden hiç düşürülmemelidir. Gartner'ın 2023'ün önemli stratejik öncelikleri yayınladığı bilgi notunda eşit işe eşit ücretin kadın yeteneklerin yıpranmasında yüzde 30 azalmaya yol açacağı belirtilmektedir.

Hibrit model, engelli istihdamına yarar sağlayabilir

Uzaktan çalışma engellilerin iş hayatına katılımına olanak tanıyor. İşverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör iş yerlerinde yüzde 3, kamuda ise yüzde 4 engelli çalıştırmakla yükümlü. Ancak dünyada yüzde 15, Türkiye'de de resmi olmayan rakamlarla nüfusun yüzde 13'ünün engelli olduğu öngörülüyor. İş gücünün toplumu yansıtması, yüzde 3 engelli kotasıyla yetinilmemesi hibrit düzende daha mümkün. Bu iş gücünde çeşitliliği de artıracak, farklı perspektifleri bir araya getirecektir. Çeşitlilik ve kapsayıcılığı geliştiren şirketler daha yüksek düzeyde çalışan motivasyonu, üretkenliği ve bağlılığı elde eder. Fikir çeşitliliği yaratıcılığı ve inovasyonu destekler. Hibrit çalışmanın zorlukları olabilir, ancak çeşitlilik ve kapsayıcılığa yatırım yaparak zorlukları fırsata çevirmek bizim elimizde.

*Headline Diversity Kurucusu

Teknoloji sektörü 2023'te ortalama yüzde 43 zam yapacak

Endeavor Türkiye ve Melon ortaklığında yürütülen "Teknoloji Sektörü Ücret ve Yan Haklar Raporu"na göre, 2022 sene başı maaş zammı hariç, şirketler medyanda ortalama yüzde 42, üst çeyrekte ortalama yüzde 60 ek zam uyguladılar. 2022'de ek zam veren her 10 şirketten 8'i bunu bütçelenmemiş zam olarak uyguladı. En yüksek maaş artışı ve en hızlı çalışan devir oranı yazılım geliştirme rollerinde yaşandı. Geçen senenin aynı dönemine kıyasla giriş seviye bir yazılımcının maaşı ortalama yüzde 150 arttı. Araştırmaya göre yıl sonunda ücretlerde ortalama yüzde 43'lük artış öngörülüyor.

Endeavor Türkiye ile girişimci şirketler için insan ve kültür konularında danışmanlık hizmetleri veren Melon'ın ortak yürüttüğü "Teknoloji Sektörü Ücret ve Yan Haklar Raporu" dördüncü defa yayınlandı. Araştırma için Türkiye'nin hızlı büyüyen 70 teknoloji şirketinden veri alındı.

Rapora göre, katılımcıların tamamı 2022'de ek zamlar uygularken, daha önce yılda bir kez maaşlarını gözden geçiren şirketler, artık yılda en az iki kez gözden geçiriyor. Bir önceki yıl araştırmasında şirketlerin yaklaşık yarısı maaş zamlarını yılda bir kez değerlendirdiğini belirtirken, mevcut durumda, şirketlerin yüzde 76'sı yılda iki veya daha fazla kez maaş artışını gözden geçiriyor. 2022 sene başı maaş zammı hariç, şirketler medyanda ortalama yüzde 42, üst çeyrekte ortalama yüzde 60 ek zam uyguladı. 2022'de ek zam uygulayan her 10 şirketten 8'i bunu bütçelenmemiş zam olarak tanımladı. Araştırmaya göre, yıl sonunda ücretlerde ortalama yüzde 43'lük artış öngörülüyor.

Her dört şirketten biri tamamen uzaktan çalışacak

Uzun vadeli başarı paylaşımı modeli, çalışanları çekmek ve elde tutmak için önemli bir araç görülüyor. Şirketlerin yüzde 50'si çalışanlarına pay opsiyon (hisse senedi), yüzde 20'si kâr paylaşımı sunuyor.

Araştırmaya katılan şirketlerin yüzde 70'i 2023'te hibrit çalışmayı planlıyor. 2022'de şirketlerin yüzde 6'sı tamamen uzaktan çalışacağını belirtiyordu. Bu yıl şirketlerin yüzde 24'ü tamamen uzaktan çalışmayı planlıyor.

Ofise gelinecek günlerin seçiminde çalışana tanınan esneklik artıyor

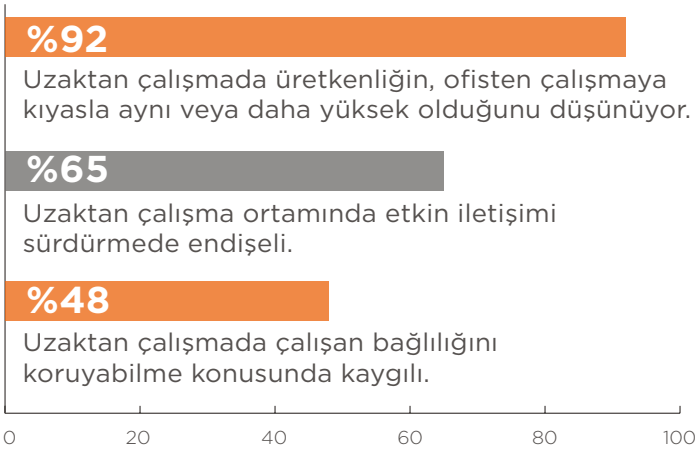
Hibrit çalışan şirketler arasında ofisten çalışılacak günlere karar verme konusunda şirketler çalışanlarına esneklik sağlıyor. Katılımcı şirketlerin yüzde 50'si bu kararı çalışanlarına bırakıyor. Geçtiğimiz yıl bu oran yüzde 37 idi.

Şirketlerin neredeyse tamamı çalışma modelinden bağımsız olarak çalışanlarına yemek ücretini yan hak olarak sağlamaya devam ediyor. İşverenler çalışanlarına izin hakkı sağlama konusunda esneklik tanıyor, yasal hakkın üzerinde uygulamalar yapıyor.

Maaş zamları toplamı yıllık enflasyon oranının üzerinde

2022 yıl sonu zammı ile birlikte, 2022'de yapılan zamlar toplamı (2021 yıl sonu zam hariç) medyanda yüzde 96, üst çeyrekte ise yüzde 156 seviyelerinde. 2023'te, yıl başı itibarıyla uygulanacak tahmini maaş artışı ortalaması, medyanda yüzde 40, üst çeyrekte ise ortalama yüzde 60. 2022, ek zamlarla birlikte değerlendirildiğinde, teknoloji sektörü maaşlarındaki toplam zam, üst çeyrekte yüzde 156'ya ulaşıyor.

UZAKTAN ÇALIŞMAYA BAKIŞ



En yüksek maaşlar ve en hızlı devir oranı yazılım geliştirme rollerinde

Yazılım rollerinde, son 6 ayda yüzde 50'nin üzerinde maaş artışı gerçekleşti. Geçen senenin aynı dönemine kıyasla giriş seviye bir yazılımcının maaşı ortalama yüzde 150 arttı. Uzaktan çalışmanın yeni normal kabul edildiği ortamda, yurt dışındaki şirketler bu durumu kendileri için fırsat görerek gözlerini Türkiye'deki teknoloji yeteneklerine çevirdiler. Bu şirketler, kendi ülkelerine göre düşük ama Türkiye'de bir şirketin teklif edebileceğinden çok daha yüksek maaşlarla iş teklif ediyorlar.

Çalışanların bütünsel esenliği, şirketlerin ajandasında yer tutmaya devam ediyor

Şirketler çalışanlarının ruhsal sağlığını desteklemek için çeşitli yan haklar sağlamaya devam ederken, çalışanların finansal esenliği konusu da şirketlerin ajandasında yer almaya başladı.

"Girişimciler, yetenek politikalarını gözden geçirmek zorunda kaldı"

Araştırmayı değerlendiren Endeavor Türkiye Genel Sekreteri Aslı Kurul Türkmen, "Beyin göçü ve enflasyon ortamı, girişimcilerin yetenek politikalarını defalarca gözden geçirmelerini gerektirdi. Çalışma düzeninde köklü değişiklikler yapan, ofise dönen, uzaktan çalışan ya da hibrit çalışmayı deneyen girişimler oldu" dedi. Melon Kurucusu Sure Köse Ulutaş ise ölçeklenen şirketlerin başarısı ve büyümesi için en kritik konunun yeteneği çekmek ve elde tutmak olduğunu söyledi.

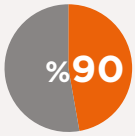
Teknoloji yeteneği yurt dışına göçüyor

- Şirketlerin yüzde 60'ı yetenek kaybındaki ana nedenin, yurt dışı pazarlardan gelen iş teklifleri olduğunu açıkladı.
- Şirketler, geçen sene işten ayrılan yazılım geliştiricilerin yüzde 50'sinin yurt dışında bir şirkete geçtiğini açıkladı.

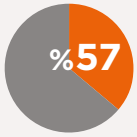
Vergiden muaf tutar üzerinde yemek ödemesi

- 2022'de vergiden muaf belirlenen tutar olan 51 TL'nin üzerinde yemek desteği sağlayan şirketler, katılımcıların yüzde 88'ini oluşturuyor.
- Katılımcı şirketlerin yemek ücreti desteği medyanı ise günlük 65TL.

SAĞLIK KONUSU HER ZAMANKİNDEN DAHA ÖNEMLİ



Çalışanlarına tamamlayıcı ya da özel sağlık sigortası sunuyor.



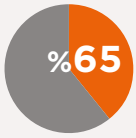
Çalışanlarına özel sağlık sigortası sağlıyor.

YASAL SINIRIN ÜZERİNDE İZİN GÜNÜ

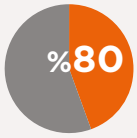
Çalışanlarına 14 gün olan yasal sürenin üzerinde izin hakkı sağlıyor.

Çalışanlarına doğum gününde izin veriyor.

PRİM ÖDEMELERİ



Çalışanlarına performans primi veriyor.



Satış rollerine satış primi sağlıyor.

TEKNOLOJİ GİRİŞİMLERİNDE KADIN İSTİHDAMI

Sektörün genelinde, başlangıç seviyeden C (yönetim) seviyeye giderken, ortalama kadın çalışan oranı yüzde 40'lardan yüzde 25 seviyesine düşüyor.

Yazılım rollerindeki kadın istihdamı yalnızca yüzde 16.

Giriş seviyesinde yüzde 20'lerde başlayan yazılımcı oranı, üst seviyelere doğru azalarak, C seviyede sıfırlanıyor.

"PERYÖN Ege 18. İnsan Yönetimi Zirvesi 2023"ün hazırlıkları hızla devam ediyor

SERDAR KALAYCIOĞLU
PERYÖN Ege Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı

İzmir ve Ege bölgesinin en büyük ve en kapsamlı zirvesi olan "PERYÖN Ege 18. İnsan Yönetimi Zirvesi 2023"ün hazırlıkları son hızıyla devam ediyor. Bu kapsamda PERYÖN Ege Şubesi, Mayıs 2023'te gerçekleşecek zirvenin hazırlık çalıştayını, Best Western Plus Konak Otel'de düzenledi. Sponsorlar, paydaşlar ve insan yönetimi profesyonellerinin katılımıyla düzenlenen çalıştayda, zirveden beklentiler masaya yatırıldı.

Çalıştay, Şube Yönetim Kurulu Başkanı Serdar Kalaycıoğlu'nun açılış konuşmasıyla başladı.
Şube Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Ece Süeren Ok'un "2023 İnsan Kaynakları Trendleri" sunumuyla devam etti. Süeren Ok, çalıştayın moderatörlüğünü de üstlendi.

Çalıştayda, öncelikle insan yönetiminde karşılaşılan zorluklar ele alındı. Çalıştay katılımcılarına, zirvede görmek istedikleri konuşmacılar ve konu başlıklarına dair önerileri soruldu. Gelen cevaplar kaydedildi ve zirve hazırlık komitesine önemli bir çıktı olarak sunuldu.

ECE SÜEREN OK
PERYÖN Ege Şube Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı

Ücret artışı ve **EYT** her yönüyle konuşuldu

PERYÖN Güney Marmara Şubesi, Eskişehir Sanayi Odası ve Datassist iş birliği ile üye ve gönüllüleriyle buluştu. Etkinliğin açılış konuşmasını Yönetim Kurulu Üyesi ve GKN Otomotiv İnsan Kaynakları Müdürü Selim Tosun yaptı. Etkinlikte Datassist Ceo'su Umut Özbağcı "Ücretin Kara Kışı" ve Datassist Bordro Servisi Sosyal Güvenlik ve Mevzuat İş Ortağı Feti Savran "EYT" konularını ele aldılar.

PERYÖN Güney Marmara Şubesi **Teknoloji Zirvesi**'ndeydi

PERYÖN Güney Marmara Şubesi, Türkiye Genç İş İnsanları Derneği (TÜGİAD) Bursa Şubesi tarafından 2 Aralık 2022'de düzenlenen "Teknoloji Zirvesi"ne katıldı. "Yeni Nesil İş Dünyasının Kodları" konulu zirvede blokchain, metaverse, NFT, web 3.0 ve dijital inovasyon konuları ele alındı.

Zirvede 2010'da Bitcoin'i ve 2015'de Ethereum'u piyasaya çıkaran Stake Capital Group Kurucusu Julien Bouteloup, Domino Ventures Kurucu Ortağı ve TÜGİAD Girişimcilik Komisyonu Başkanı Mustafa Kopuk, Bahçeşehir Üniversitesi Öğretim Görevlisi Tal Garih, Akua Grup Türkiye CEO'su Alemşah Öztürk ve Doğan Holding Yenil Nesil Hizmetler Direktörü Serdar Kuzuloğlu konuşmacı olarak yer aldı.

PERYÖN İç Anadolu Şubesi'nin yeni Yönetim Kurulu Başkanı Ceren Ertem Çimen oldu

TürkTraktör'de Agile Koç olarak görev yapan Ceren Ertem Çimen, PERYÖN İç Anadolu Şubesi Yönetim Kurulu Başkanlığına getirildi. 2021-2023 Dönemi Başkanlık görevini tamamlayan Güzin Gün ise İdari İşler Başkan Yardımcısı olarak PERYÖN İç Anadolu Şubesi'nde çalışmalarına devam ediyor.

2021'de yapılan PERYÖN İç Anadolu Şubesi 12. Genel Kurulu'nda seçilen 2021-2023 Dönemi Yönetim Kurulu Başkanı Güzin Gün ise yeni dönemde İdari İşler Başkan Yardımcısı olarak görevini sürdürecek.

PERYÖN İç Anadolu Şubesi'nin 2023-2025 dönemi Yönetim Kurulu Başkanı Ceren Ertem Çimen görevine başladı.

Yeni yönetim döneminin ilk toplantısı gerçekleştirildi

Ceren Ertem Çimen önderliğinde yeni yönetim döneminin ilk toplantısı, üye ve gönüllülerin katılımıyla 11 Kasım 2022'de gerçekleştirildi.

Toplantıda, PERYÖN İç Anadolu Şubesi'nin hayata geçireceği plan ve projelerin yanı sıra odak alanlar ele alındı.

Toplantıda, değer katmak ve takımlarda gönüllü olarak görev almak isteyen İK profesyonellerine yönelik "Agile takımlarla çalışmak" konulu sunum gerçekleştirildi.

Gelişim, koçluk ve mentorluk, üniversitelerle ve stk'lar ile iş birlikleri konuları toplantının gündemini oluşturdu. Katılımcılara ayrıca, üye deneyimi ve bağlılığı alanlarında çalışacak çevik takımlar hakkında paylaşımlar yapıldı.

Banu Aydoğan*
py@peryon.org.tr

Ekibin başarısı, duygusal zekâsıyla doğru orantılı

Bir şirket, başarılı olmak için gereken her şeye (en parlak çalışanlar, kaynaklara erişim, net bir misyon) sahip olmasına rağmen, ekip olarak duygusal zekâsı yetersiz kalırsa, başarısız olabilir. Bir ekibin başarısını belki de en çok etkileyen, çalışanın duygusunu fark eden ve kabul eden bir kurumsal kültürdür.

İyi bir ekibin başarısı nelere bağlıdır? Etkili görev süreçlerine mi, tüm ekip üyelerinin içinde kendisinden bir parça bulduğu ve yürekten katılım gösterdiği motive edici kurumsal kültür uygulamalarına mı? Araştırmalar, bir ekibin başarısında üç koşulun esas olduğunu gösteriyor: Ekip üyeleri arasında güven, takım kimliği algısı ve takım yeterliliği algısı. Bu koşullar karşılanmadığında ekibin yeteri kadar başarılı olabilme ihtimali yok denecek kadar az. Bu üç koşulun altında duygular yatıyor.

Güven, kimlik duygusu ve yeterlilik duygusu; duygunun iyi yönetildiği ortamlarda gelişir. Ekipler etkili bir başarı için duygusal zekâya uygun normlar, yani alışkanlıklara dönüşecek ve güveni, takım kimliğini ve takım yeterliliğini geliştirecek tutumlar ve davranışlar oluştururlarsa, görevlerine tam olarak odaklanabilirler. Duygusal zekâya sahip olmak demek, aynı zamanda, ekibin içinde ve dışında ilişki geliştiren ve ekibin zorluklarla başa çıkma becerisini güçlendiren şekillerde davranmak demektir.

Duygusal kapasiteyi geliştirmek gerekir

Ancak, duygusal olarak zeki kişilerden oluşan bir ekip, her zaman duygusal olarak zeki değildir. Her sosyal grup gibi ekiplerin de kendi özellikleri vardır. Güven, takım kimliği ve takım yeterliliği oluşturmak, birkaç üyenin duygusal olarak zeki davranışlar sergilemesinden fazlasını gerektirir. Bunun için duygusal kapasiteyi geliştiren bir ekip atmosferi gerekir.

Ekibin içindeki herkes birbirinin farkında olmalı

Ekipler, üyelerinin duygularının, kendi duyguları ve ruh hallerinin ve kendi ekiplerinin dışındaki diğer ekiplerin ve bireylerin de duygularının farkında olmalı. Birbirini doğru şekilde dinleyip, duygularını anlamak için çabalayan bir ekipte, üyelerin morali ve iş birliği isteği de paralel olarak artar. Örneğin; dört kişilik bir ekibin, bir karara varması gerektiği bir durumda, üç kişinin bir görüşü savunurken, dördüncü kişinin başka bir fikirde olduğu bir durumu düşünelim. Bu durumda birçok ekip, kolay yolu seçerek, çoğunluk oyuna başvuracaktır. Fakat, duygusal olarak daha zeki bir ekip önce karşı argümanı dinlemeye vakit ayırır. Bu tür ekipler "Üzerine iyice düşünmediğimiz başka bakış açıları var mı?" diye sorar.

Ekip üyelerinin önemseme yöneliminde olduğu, tüm üyeler tarafından fark edildiğinde, her türlü sorunda ya da bir iş hedefinde daha fazla katılım sağlayacak güven yaratılabilir.

Zorlukları "olumlu" bakış açısıyla karşılamak değerlidir

Duygusal olarak yetkin ekiplerin duygusal kapasiteleri yüksektir. Görev süreçleri, ilerleme ve performansla ilgili ekip dışından kişilerin fikirlerini sorarlar ki, bazı şirketlerin yıl sonu performans değerlendirmelerinde bu yöntemi kullandığını biliyoruz. Bazı ekipler için geribildirim doğrudan müşterilerden gelebilir. Bazı ekipler ise şirketlerinden, tedarikçilerinden veya meslektaşlarından geribildirim alır.

Herkes zorluklar karşısında "yapabiliriz" tutumuyla yanıt veren bir ekibe değer verir. Günümüzde, şirketlerin eskiden bireylerin sorumluluğunda olan kararlar ve sorumluluklar için hiç olmadığı kadar ekiplere dayandığını ve şu gerçeği keşfettiklerini görüyoruz: Bir şirket başarılı olmak için gereken her şeye (en parlak çalışanlar, kaynaklara erişim, net bir misyon) sahip olmasına rağmen ekip olarak duygusal zekâsı yetersiz kaldığında, başarısız olabilir.

Büyük fark yaratan küçük eylemler

Ekiplerde duygusal zekâ, büyük fark yaratan küçük eylemlerle ilgilidir. Önemli olan bir ekip üyesinin tüm gece çalışması değil, bunu yaptığı için kendisine teşekkür edilmesidir. Önemli olan fikirlerin derinlemesine tartışılması değil, sessiz bir üyenin düşüncelerini sormaktır. Önemli olan uyum ve her üyenin birbirini sevmesi değil, ifade edilmeyen gerilimi kabul etmek ve birbirine saygı göstermektir.

Bir ekibin başarısını belki de en çok etkileyen, çalışanın duygusunu fark eden ve kabul eden bir kurumsal kültürdür.

*Stratejik İletişim ve Kurumsal Kültür Danışmanı

SORU-CEVAPLARLA EYT'NİN İNSAN KAYNAKLARINA ETKİSİ

Prof. Dr.
Erdem Özdemir*
py@peryon.org.tr

Yıllardır gündemi meşgul eden "Emeklilikte Yaşa Takılanlar"a (EYT) yönelik önemli adımlar atılmak üzere. EYT'nin arife sürecinde, İK ve işverenler; rekabet, emeklilerin yeniden çalışması, kıdem tazminatları, devletten teşvik ve düzenleme talepleri, maliyet gibi pek çok meseleden nasıl etkilenecek?

EYT'li çalışana işten ayrıldığında hangi hakları ödemek gerekiyor?

EYT'li personel işten ayrıldığında 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi gereği kıdem tazminatı ödemek gerekiyor. Yine iş sözleşmesi sonlandığında, çalışanın birikmiş yıllık izin ücretleri de ödenmelidir.

Bu hakları taksitle ödemek mümkün mü?

Çalışan işten ayrıldığında tüm haklarının eksiksiz biçimde ödenmesi gerekiyor. Ancak uygulamada özellikle kıdem tazminatının taksitle ödenmesi yolunda anlaşmalar yapılabiliyor. Bu durumda yargı kararlarında son taksit alınana kadar, işçi; ihtirazi kayıtta bulunursa, geç ödenen tutarlar üzerinden en yüksek mevduat faiziyle hesaplanacak farkı, alacak olarak talep etme hakkı elde ediyor. EYT konusunda işveren kesiminin kıdem tazminatı ile ilgili teşvik ve düzenleme talepleri olduğunu da duyuyoruz. Nitekim basında da bu konuda destek uygulamalarının hayata geçirileceği yönünde haberler çıkıyor.

Bu hakların ertelenmesi mümkün mü? Özellikle işe devam edecek çalışanlar bakımından?

Çalışan iş sözleşmesini emeklilik nedeniyle sona erdirdiğinde, İş Kanunu gereğince işçilik alacaklarının eksiksiz biçimde ödenmesi gerekiyor. Ancak uygulamada, her ne kadar sözleşme sona erdirilse de çalışanların birçoğu iş yerinden fiilen ayrılmayacak ve kesintisiz biçimde çalışmaya devam edecek. Bu konuda işverenlerin yıllık izin ve kıdem tazminatının ödenmesini ertelemesinin mümkün olup olmayacağı sorgulanabilecek. Esasen yıllık izin bakımından, izin sürelerinin fiilen karşılanması, yani para olarak değil, izin olarak verilmesi işçinin lehinde olan bir durum. Dolayısıyla izin ücretleri konusunda çalışan ve işveren anlaşırlarsa ödenmesinin ertelenmesinde bir sakınca olmamalı diye düşünüyoruz. Tabii farklı görüşte olan hukukçular olabilir. İdarenin de denetimlerde bizim yorumumuzu destekleyeceği kesin değil. Esasen uygulamada birikmiş izinler işverenler bakımından önemli bir sorun oluşturuyor. Bu nedenle izin ücretlerinin ödenerek birikmiş izinlerin ortadan kaldırılması işverenlerin de tercih edeceği bir yol olacaktır.

EYT ile işten ayrılan personelin rekabet yasağı ve NDA anlaşmaları ne olacak?

Borçlar Kanununa göre (m. 447) rekabet yasağı, işverenin bu yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse sona erer. Sözleşme, haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilirse, rekabet yasağı sona erer. Buna göre, emeklilik nedeniyle sona erme, bu madde kapsamında olmadığı için, EYT ile emekli olan personelin rekabet yasağı devam edecek. NDA'lar (Gizlilik anlaşmaları) bakımından da aynı sonuç ortaya çıkacak. İşçinin iş sözleşmesi sonrası gizlilik yükümlülüğü herhangi bir sözleşme olmasa daha Borçlar Kanununa göre belirli durumlarda söz konusu olabiliyor. Bu nedenle emeklilik, işçinin rekabet ve NDA anlaşmalarını sona erdirmeyecek.

> "Yargıtay arabuluculuk anlaşmalarını sınırlandırmaya başladı. Örneğin işveren ile çalışan arasında usulüne uygun arabuluculuk görüşmesi yapılmaması, sözleşmeyi geçersiz kılabiliyor."

İstifa eden işçi ile ihtiyari arabuluculuk süreçleri: Etik ve hukuki açıdan uygun mu?

İhtiyari arabuluculuk, uygulamada ikalelerin yerini almaya başladı. Doğası gereği, işçi ve işveren arasındaki

*PERYÖN 25. Dönem Yönetim Kurulu Hukuk Temsilcisi - Marmara Üniversitesi Huk. Fak. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğr. Üyesi

ihtilafın halledilmesi sürecine ilişkin olması gereken arabuluculuk, kronolojik olarak bu sürecin öncesine gidiyor ve işçi ile işverenin anlaşma süreçlerini de belirlemeye başlıyor. İhtiyari arabuluculuk anlaşmaları son zamanlarda Yargıtay tarafından sınırlandırılmaya ve bu konuda hukuka ve dürüstlük kurallarına aykırı durumlar engellenmeye başlandı. Örneğin, usulüne uygun arabuluculuk görüşmesi yapılmaması, yüzlerce işçi ile çok dar zamanda ve mekanda toplantı dahi olmadan, işçilere yer dahi gözetilmeden tek tip bir arabuluculuk sözleşmesi yapılması, arabuluculuk faaliyetinde oturma düzenine ve toplantı kurallarında eşitlik ilkesine uyulmaması, en önemlisi de arabuluculuk faaliyetinin önemi anlatılmadan ve işçilerin 3. kişilerden yardım alması engellenerek, arabuluculuk sözleşmesi imzalatılması hallerinde, bu sözleşme geçersiz sayılabiliyor. İşlemlerin davalı şirketin kayden avukatının arabuluculuğunda gerçekleştiği, arabulucunun davacı tarafı diğer tarafın avukatı olduğu konusunda bilgilendirdiğinin tespit edilemediği, arabuluculuk görüşmelerinin hiç yapılmadığı, hatta arabulucunun da işçilerin imzaladığı aşamada iş yerinde olmadığının beyan edilmesini dikkate alan Yargıtay; usulüne uygun bir arabuluculuk başvurusunun ve görüşmesinin yapılmadığı sonucuna varabiliyor.

Buna göre emeklilik durumunda çalışana kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği açık. Bu noktada kanımızca bir ihtilaftan söz edilemez. Ancak bunu taksitle ödemek için süreci arabulucuya götürerek anlaşma yapmak bize göre iyi niyet kuralına uygun bir yaklaşım değil.

> "İşverenlerin, istihdam ve rekabete yönelik kaygıları var: Nitelikli iş gücü ihtiyacı artabilir, kayıt dışı çalışma sebebiyle haksız rekabet oluşabilir."

Maliyet

EYT takvimi yaklaştıkça işveren örgütleri de kaygılarını dile getirmeye başladı. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Başkanı Özgür Burak Akkol, yönetim kurulu üyeleriyle birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin'i ziyaret ederek endişe, talep ve önerilerini rapor halinde sundu. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) konuyla ilgili mektup gönderdi. Birçok ilin sanayi ve ticaret odaları açıklamalar yaptı. İşveren kesiminin EYT ile ilgili kaygısı birkaç noktada yoğunlaşıyor. EYT'liler deneyimli çalışanlardan oluştuğu için bunların emekli olmasıyla iş yerlerinde var olan nitelikli iş gücü açığının daha da artacağı, emekli olanların kayıt dışı çalışmaya yönelmesinin sistemli ve kayıtlı işletmeler aleyhine haksız rekabete yol açacağı belirtiliyor.

İşveren kesiminin ilk etapta karşılaşacağı en büyük sorun olarak da birikmiş kıdem tazminatının yaratacağı finansman ihtiyacı görülüyor. Normalde yılda senede 400 bin kişi emekli olurken, EYT uygulamasının ilk yılında 400 bin kişiye ilaveten 1,6 milyon kişinin daha emekli olacağı tahmin ediliyor. Bu durumda işletmelerin kıdem tazminatı için ciddi oranlarda ilave finansman ihtiyacı ile karşı karşıya kalacağı belirtiliyor.

Diğer yandan, çalışırken kullanılmayan yıllık izinlere ait ücretlerin, iş akdi sona erdiğinde ödenmesi gerekiyor. Emekli olan kişilerin izin ücretlerinin de önemli bir finansman ihtiyacı ortaya çıkarması bekleniyor.

> "SGDP ile çalışanlar bakımından teşviklere yönelik düzenlemeler çıkabilir"

EYT'li ve daha sonra devam eden personelin artan maliyetleri (SGDP) kendisine yansıtılabilir mi?

EYT düzenlemesi sonrası emekli olarak aynı veya başka bir iş yerinde sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışacak olan sigortalılardan dolayı 5 puanlık prim indirimi teşviki de dahil, sigorta primi teşviklerinden yararlanılması mümkün değil. Buna göre, 2022'de 1 Temmuz - 31 Aralık dönemi için geçerli olan 6 bin 471 TL asgari ücret üzerinden yüzde 5 teşvik tutarı 323,55 TL olup, EYT düzenlemesi ile emekli olup çalışacaklardan dolayı söz konusu teşvikten yararlanılamayacak. Mevcut işveren SGK prim oranları açısından, yüzde 5 Hazine desteği dikkate alındığında, aktif sigortalılar için işveren maliyeti brüt ücretin yüzde 17,5'i oranındayken emekli çalışanlar için brüt maaşın yüzde 24,5'i seviyesinde. Bu noktada SGDP ile çalışanlar bakımından da teşvikler konusunda düzenlemelerin çıkacağı ifade ediliyor.

EYT'li personel ve eşitlik ilkesi - Ücret düşürmek/Ücret farklılıkları hukuka uygun olur mu?

EYT'li personelin yeniden işe alınması durumunda tamamen serbest pazarlık esasın geçerli olacağını söylemek bize göre mümkün değil. Sadece bir çalışana, emekli olduğu için düşük ücret ödemek eşit davranma borcuna aykırılık oluşturur. EYT'li personelin kuşkusuz anlaşmayla çalışma koşulları değiştirilebilir, ancak burada eşitlik gibi temel ilkelere de dikkat edilmesi gerekiyor.

> "EYT sürecinde sadece hukuk değil, iletişim de çok değerli"

İnsan Kaynaklarının EYT ile ilgili yol haritası nasıl olmalı?

İnsan Kaynakları departmanları, öncelikle EYT kapsamındaki çalışanları belirlemeli ve onlarla iletişime geçerek çalışmaya devam edip etmeyeceklerini saptamalı. Yine onlar arasında, işverenin çalışmaya devam etmek istemediği çalışanlar da olabilir. Bu durumda EYT'li personelin yeniden istihdamı ile ilgili adil ölçütler getirilerek, sürecin yönetilmesi isabetli olur. Bu noktada sadece hukuk değil, iletişimin de çok önemli olacağı görüşündeyiz. Yine teşvikler ve EYT ile ilgili çıkacak yasal düzenlemeler konusunda güncel gelişmeleri İK profesyonellerinin yakından takip etmesi gerekiyor.

“100. Yılda 1000 KADIN”

YENİDEN İŞBAŞI YAPAN KADINLAR PLATFORMU

PERYÖN, YenidenBiz Derneği tarafından hayata geçirilen “100. Yılda 1000 Kadın” projesinin destekçisi oldu. Proje, iş hayatına 6 aydan uzun süre ara vermiş kadınların iş yaşamına güçlenerek dönmelerine ve yetkinliklerini artırmalarına katkı sunmak üzere planlandı. Projede; eğitim ve gelişim, mentorluk, istihdam fırsatları, kurumlarla buluşmalar, staj, mülakat koçluğu ve YenidenBizFlex gibi programlar yer alıyor. PERYÖN “100. Yılda 1000 Kadın” projesine, PERYÖN Akademi çatısında düzenlenecek eğitimleriyle destek olacak.

İş hayatına ara vermiş kadınları iş arayış süreçlerinde destekleyerek kamuoyunda farkındalık yaratmayı ve kadın istihdamına katkıda bulunmayı hedefleyen YenidenBiz Derneği, PERYÖN desteğiyle, Cumhuriyet’in 100. yılında, çok özel bir projeyi hayata geçiriyor. Proje, iş hayatına 6 aydan uzun süre ara vermiş, üniversite mezunu, 7 yıl ve üzeri iş tecrübesi olan eğitimli ve deneyimli kadınları yeniden işe dönüş süreçlerinde desteklemeyi ve farklı iş modelleriyle iş hayatına geri kazandırmayı amaçlıyor. PERYÖN Akademi, YenidenBiz adaylarının iş hayatına geri dönmesinde eğitimleriyle destek olacak. PERYÖN ayrıca, YenidenBiz ile yapılacak yuvarlak masa toplantılarında şirketlere projeyi tanıtacak.

Kadınların elini kaldırmasına, aday olmasına ihtiyacımız var!

“Dünya çok hızlı değişiyor, bu nedenle yeni becerilerle iş hayatına geri dönmek çok önemli. 1000 kadını işe döndürmeye hazırlanırken bu 1000 kadının 4’te birini teknoloji alanında işe döndürmek üzerine de çalışıyoruz. Bu kapsamda Türkiye’nin her bölgesindeki kadınları el kaldırmaya davet ediyorum. Bu hedefe ulaşırken en önemli ortaklarımızdan biri olan iş dünyası ve kurumları da bize destek olmaya davet ediyorum. Ana amacımız güçlü becerilere sahip kadınları yeniden iş dünyasına kazandırırken, kurumların ihtiyacı olan becerilerle de onları donatmak. Bu kapsamda “100. Yılda 1000 Kadın” projesi içinde özel yetkinlikler geliştirebilmek üzere çalışmalar yürütüyoruz.”

ÖZLEM YEŞİLDERE
YenidenBiz Derneği Yönetim Kurulu Başkanı

İş hayatına ara vermenin bir hak olduğu kadar, yeniden işe başlamanın da her kadının hakkı olduğunu ve desteklenmesi gerektiğini vurgulayan proje kapsamında; eğitim ve gelişim programları, mentorluk programı, istihdam fırsatları, kurumlarla buluşmalar, staj, mülakat koçluğu ve YenidenBizFlex gibi programlar sunuluyor.

Eğitim ve Gelişim Programları

Proje Yönetimi Sertifikasyonu, Teknoloji Sertifikasyonu, Dijital Pazarlama Sertifikasyonu, Çevik Çalışma (Agile) Sertifikasyonu, İK ve işe Alım Sertifikasyonu, Satış Becerileri Sertifikasyonu ve Eğitmen Geliştirme Sertifikasyonu gibi eğitimler ile adaylara yeni yetkinlik ve beceriler kazandırılması hedefleniyor. Ayrıca İşe Dönüş Programı, Gelecek Bilgisi, Hayat Becerileri ve Kişisel Marka Olmak gibi kişisel gelişim programları da eğitimler içerisinde yer alıyor.

Mentorluk Programı

YenidenBiz mentorları ile YenidenBiz adaylarını bir araya getiren ve 6 ayı kapsayan program ile YenidenBiz adayı olan ve iş hayatına geri dönmek isteyen tecrübeli iş kadınlarına; özgüvenlerini artırarak, çevrelerindeki fırsatları göstermek, bağlantılarını geliştirmelerine yardımcı olmak, sahip oldukları potansiyel ve kaynaklara dair farkındalık uyandırmak ve doğal bir destek sistemi oluşturarak yolculuklarına rehberlik etmek amaçlanıyor.

Kurumlarla Buluşmalar

YenidenBiz adaylarını kurumlarla buluşturmak ve potansiyel eşleşmelere ortam yaratmak amacıyla düzenlenen Speed Networking etkinlikleri ile kısa sürede çok sayıda kurum ve aday ile tanışma ve bağlantıları geliştirme imkânı yaratılıyor.

Mülakat Koçluğu

Mülakat Koçluğu programı kapsamında, alanında uzman kişilerle bire bir görüşme yapılacak. Adaylara; CV hazırlama, görüşme pratiği kazanma, sektörel ya da pozisyon bazlı bilgi edinme, kendini ifade edebilme alanlarında bilgi paylaşımı ve pratik yapma olanağı sunuluyor.

Yeni Nesil Danışmanlık Platformu YenidenBiz Flex

Yeni düzenin iş hayatına getirdiği esnek çalışma modelini danışmanlıkla birleştiren YenidenBiz Flex, firmalara ihtiyaç duydukları uzman desteğine, ihtiyaç duydukları kadar ulaşma imkânı sunuyor. YenidenBiz Flex, deneyimli, kurumsal hayatın içinden gelen, konusunda uzman ve esnek çalışmaya hazır kadın danışmanlardan oluşuyor.

100. Yılda 1000 Kadının

İşe Dönüşüne Katkı Sağlayacağız.

Ayrıntılar için: 100.yilda1000kadin@yenidenbiz.org

HANGİ FOTOĞRAFTAKİ LİDER OLMAK İSTERDİNİZ?

Prof. Dr. Zeynep Alemdar*
py@peryon.org.tr

2022 kurumların değil, liderlerin yılıydı. Yıla damgasını vuran liderlere bir bakalım. Bir tarafta Elon Musk, Donald Trump, Sam Bankman-Fried... Diğer tarafta, Forbes dergisine göre 2022'ye damgasını vuran 50 yaşını aşmış 50 kadın lider, yanı sıra İran'da ve Afganistan'da kadın ve insan hakları için mücadele edenler... Peki ya iş dünyasının liderleri?

2022 -ne yazık ki- kurumların değil, liderlerin yılıydı. Liderlik ve yönetim alanında çalışanlar, her ne kadar kurumsal yapılara ve bu yapılar içinde liderlerin çalışanlara nasıl hizmet edeceğine, nasıl yönlendireceğine baksalar da dünyadaki gelişmeler bizi, liderlerin kişiliklerini ve davranışlarını incelemeye itiyor.

Fütursuzluk, kendine özgü olmakla karıştırılmamalı

Finans dünyasının yükselen çocuğu, kripto para alım satım platformu FTX'in kurucusu Sam Bankman-Fried, son yılların en büyük skandallarından birine imza attı. Sam Bankman-Fried, en basit açıklamayla, yatırımcılarının paralarını harcamış. Bahamalar'da tutuklandı ve ABD'de mahkemeye çıkıyor. Başka bir parıltılı çocuk Elon Musk, alacağım almayacağım derken Twitter'ı aldı. Alır almaz ilk işi; bu mecrada, nefret suçu işlemiş, ayrımcılık yapmış, bu nedenle hesapları bloke edilmiş tartışmalı isimlere yeniden ses ve yayılma alanı vermek oldu. ABD'de Cumhuriyetçi Parti geleneksel olarak beklenenden çok daha az oy aldı. ABD'nin politik sistemini alt üst eden Donald Trump hakkındaki soruşturma ilerledi. Brezilya'nın Amazon ormanlarını endüstriyel tarıma açan, COVID-19 salgınından korkmadığını ilan ederek dünyada pandemiden hayatını kaybedenler sıralamasında ülkesini ikinciliğe oturtan Bolsonaro koltuğunu kaybetti. Putin bir politik hamle olarak başlattığı ve kolaylıkla bitireceğini düşündüğü savaşı bitiremedi.

Bu farklı liderlerin isimlerini bir internet arama motoruna yazıp, fotoğraflarına bakmanızı öneririm. Aşağıya doğru kıvrılmış dudak kenarlarıyla donuk yüzleri dikkat çekiyor. Öte yandan, fütursuz olmayı kendine özgülük ve liderlik göstergesi olarak sergilemeleri de dikkatimizi çeken özelliklerinden. Bu liderler bir iş yerinde de istemeyeceğimiz, kurumsal resimler çekilirken "gülümseyin" diye uyaracağımız yöneticiler gibi görünüyor gözüme...

Orta Doğu'da kadın ve insan haklarında önemli gelişmeler yaşandı

Öte yandan, dünya 2022'de farklı liderler de gördü. İran'da ve Afganistan'da kadınlar bedenlerine ve eğitim haklarına yapılan müdahalelere karşı, canları pahasına protestolara katıldılar. İran'da bir lisede tahtanın önünde saçlarını açmış kız öğrencilerin sırtları dönük verdikleri poz oldukça çarpıcı!

Afganistan'da Taliban'ın kadınlara üniversiteye gitmesini yasaklamasının ardından televizyonda üniversite diplomasını yırtan öğretim üyesinin yüzü de dimağlarımızda. Bu resimlere de basit bir aramayla bakmanızı öneririm. İnsanları etkilemenin, liderlik etmenin başka bir halini göreceksiniz.

Gülümseyen liderler, gülümsetir mi?

Forbes dergisinin 2022'de 50 yaşını aşmış 50 kadın dizisindeki resimlere de göz atmak gerek; dev çiçek desenlerinin önünde fotoğrafladıkları kadın liderlerin resimlerine...

Elbette her insanın gücü yaşama ve temsil etme biçimi farklıdır ve fotoğraflardan insanların davranışları hakkında bilgi edinmek mümkün değildir, ancak bu resimlere bakınca da bambaşka bir duyguya kapılıyorsunuz. İstisnasız, hepsi gülümsüyor. Bu da motivasyonu, lidere olan güveni artırmıyor mu sizce de? Finans dünyasından girişimcilere, sivil toplum öncülerine kadar çok farklı ve çok başarılı liderler, bambaşka bir resim sunuyor.

İş dünyası, sessiz istifa döneminde çalışanların kurumlarına bağlılıklarını nasıl sağlayabileceğini düşünürken ve sürdürülebilirlik hedefleri için çalışanları motive etmek de önemli bir gereksinim olmuşken, en azından lider olarak fotoğraflarda nasıl görünmek istediğimize karar verebiliriz belki... Yeniden başlıyoruz.

*İstanbul Okan Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Dekanı

22 YILINDA KODRİS

1 Pearson Assured
Kodris, Pearson Assured akreditasyonu aldı.

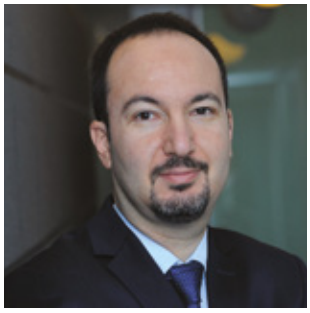
2 Okullarda ve Şirketlerde Eğitim
Kodris, özel okullardaki faaliyetlerle 400.000 + öğrenciye , şirket çalışanlarının çocuklarına veşirketlerin sponsorluğunda devlet okullarına eğitim verdi.

3 Kodris Africa
Kodris, ihracat rakamlarında yükseliş göstererek 49 ülkede satış gerçekleştirdi ve yurtdışı gelirimiz %44'e ulaştı.

4 Kodris Junior
Kodris, ürün ailesine Kodris Junior'ı da ekleyip 5 yaştan itibaren eğitim vermeye başladı.

5 Yatırım
Kodris, 420.000 $ yatırım alarak yurtdışı açılımını hızlandırdı..

Deloitte.



Cem Sezgin
Ortak - Deloitte Danışmanlık
py@peryon.org.tr

HER YÖNETİCİ İK'CI OLACAK DERKEN, HER İK'CI FİNANSÇI OLUVERDİ

2022 Ocak ayına göre asgari ücretteki artış yüzde 94'ü buldu. Fakat özel sektördeki işletmelerin finansal güçleri, tüm çalışanlara asgari ücrettekine benzer oranlarda zam yapmaları için yeterli olmuyor. Birden fazla işte çalışmak giderek yaygınlaşıyor. Diğer taraftan EYT sebebiyle, işverenleri; karşı karşıya kalacakları kıdem tazminatı yükü ve deneyimli çalışanlarını kaybetme endişesi sardı. Kurumların çoğunluğu için yönetilmesi oldukça güç ve yıpratıcı süreçlerden geçiyoruz.

Bir önceki sayıda, mevcut hayat koşullarının, çalışanların kariyerleri ile ilgili tercihlerini nasıl şekillendirdiğini mercek altına almıştık. Bu yazıda ise, gelin konuya şirketler perspektifinden bakalım.

Kartlar yeniden dağıtılıyor

2022'nin son dönemine asgari ücret ve EYT (Emeklilikte Yaşa Takılanlar) düzenlemesi damgasını vurdu. Asgari ücretteki artış yüzde 55'e yakın gerçekleşti. 2022 Ocak ayına göre artış ise yüzde 94'ü buldu. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın açıklamalarına göre ülkemizde hali hazırda asgari ücret ile çalışanların oranı toplam iş gücünün yüzde 37'sini oluşturuyor ve bu oran başka ülkelere kıyasla bir hayli yüksek. Bu nedenle konu iyice hassas hale geliyor. Ayrıca asgari ücret, şirketlerde genel ücret seviyesini de belirleyen ana faktörlerden biri. Son dönemlerde yapılan projeksiyonlar genel ücret seviyesi ile asgari ücret seviyesi arasındaki makasın daralma eğilimine girdiğini gösteriyor. OECD verilerini baz alırsak, 2017-2021 dönemini kapsayan beş yılın ortalamasına göre bu oran Türkiye için yüzde 40. İşletmelerin finansal güçleri, tüm çalışanlara asgari ücrettekine benzer oranlarda zam yapmaları için yeterli olmuyor. Asgari ücretteki artışın bir kısmını muafiyetler vb. açılımlar ile devletin üstlenmesini işverenleri bir miktar rahatlatsa da maliyetlerindeki ve giderlerindeki artışları fiyatlarına bire bir yansıtamayan şirketler için bu adımlar tek başına yeterli değil. 2022 boyunca ara zamlarla çalışanlarını enflasyon karşısında rahatlatmaya çalışan şirketlerin yıl sonu bütçe çalışmaları oldukça hararetli geçiyor.

Bu çalışmalarda, hesaba katılması gereken bazı faktörler var:

1. Ücrette ve çalışanlara sağlanan diğer faydalardaki artışları sadece enflasyon tetiklemiyor. Terfi, görev değişikliği ve performansın beyaz yaka kanadında önemli etkisi var.

2. Şirket aracından sağlık sigortasına, servis hizmetinden yemek ve kreş hizmetlerine başlıca yan hakların şirketlere olan maliyetlerinin tamamında çok büyük artışlara şahit oluyoruz.

3. İş değişiklikleri epey sık olduğundan ikame maliyetleri artıyor. Dışarıdan yapılan bu "plan dışı" alımlar, yetenek savaşlarının verildiği rekabetçi bir piyasada kurumların genel ücret skalalarını ister istemez yukarı taşıyor.

Ocak ayındaki refah artışı kalıcı görünmüyor

Farklı ücret araştırmalarının ve piyasadan edindiğimiz bilgilerin bir analizini yaptığımızda, ülkemizde 2022 kümülatif ücret artışının şu an için asgari ücretteki yıllık kümülatif artışa yaklaşık bir seviyede olduğunu gösteriyor. Peki bu ne kadar sürdürülebilir?

2022'de sıklık ve dönemleri değişkenlik göstermekle beraber, birçok firma hem baz ücretlerde hem de bazı yan hak kalemlerinde ara artışlar yaptı; bütçe kalemlerinde kaydırmalar yoluyla prim havuzlarını genişletti, çalışanların avans taleplerini karşılamada daha esnek davrandı, spot bonus ödemeleri yaptı. Tıpkı 2022'de olduğu gibi, 2023'te de yıl içerisinde birden fazla zam dönemi olması bekleniyor. Özellikle birçok şirket yeni yılın ilk zammını Ocak 2023 itibarıyla yapacak. Brüt ücret modelini benimsemiş şirketlerde çalışanlar için vergi dilimi en düşük ay olduğundan dönemsel bir refah artışı gerçekleşecek. Kalıcı olması ise zor gözüküyor. İçinden geçtiğimiz dönem, 1990'lı yılları anımsatıyor. Hani enflasyonun hep birkaç adım önde olduğu...

Masadaki büyük tasa: Boşalan kasa

Peki, çalışanlar bu artışları ve adımları yeterli buluyor mu? Cevap: Ne yazık ki net bir şekilde "hayır"! Özellikle yoksulluk ve açlık sınırlarını, enflasyon oranını bu denklemin içerisine koyduğumuzda, birçok çalışanın yaşadığı zorluklar daha iyi anlaşılıyor. Kurumsal hayatta aktif olup farklı kazanç seviyelerine mensup birçok çalışanın aslında geçmişe kıyasla bir refah kaybı ve yaşam standartlarında gerileme söz konusu. Bu yüzden de hayat pahalılığı göz önüne alındığında çalışanlar, işverenlerin karşısına daha talepkâr ve farklı beklentilerle çıkıyorlar. Özellikle daha düşük ücret bantları içinde yer alan çalışanlar, gönüllü olarak fazla mesaiye kalıp gelirlerini arttırmaya çalışıyorlar. Bu da yöneticilere verimlilik konusunu sorgulatıyor. Bazı çalışanlar izin kullanmayıp izin paralarını ileride toplu olarak almayı veya sanki bir emeklilik fonuymuşçasına izinlerini biriktirmeyi tercih ediyorlar.

> "Çalışma sürelerinin kısalması, ücrette bir nevi 'iyileşme' anlamına gelebilir."

Son dönemlerde moda olan banka promosyonlarının çalışanlara dağıtılması, evden ve hibrit modelde çalışanlara bazı genel giderlerde şirket tarafından destek sağlanması, doğalgaz – ısınma yardımları, yeni yan haklar gibi başlıklarla liste uzayıp gidiyor. Birçok çalışan, eğer şirketleri brüt ücretlendirmeyle ilerliyorsa, nete geçilmesini talep ediyor. Bu sayede enflasyonist ortamda hane bütçesi ve kişisel harcamalarını daha iyi öngörüp, daha sağlıklı yönetebileceklerini düşünüyorlar. Ayrıca birden fazla işte çalışmak da giderek yaygınlaşıyor. Yakın zamanda dünyada ve Türkiye'de sıkça konuşulan daha az çalışma yani standart mesai saatlerinin azalması da bir nevi ücrette iyileşme anlamına geliyor çünkü aynı geliri, daha az çalışmak sureti ile elde etmeyi mümkün kılıyor.

Asgari ücret ve maaş artışları cephesinde bu hareketli tempo kendini hissettirirken, ülkemizdeki milyonlarca çalışanı ilgilendiren "EYT" konusu sonuçlandı. Bu hakkı kazananlar arasında bir taraftan emekliliklerini alıp çalışmaya devam etmek isteyen, diğer tarafta artık gerçekten emekli olmak isteyen milyonlarca çalışan var. İşverenleri karşı karşıya kalacakları kıdem tazminatı yükü ve deneyimli çalışanlarını kaybetme endişesi sardı. Herkes hesap-kitap yapıyor... Piyasadaki genel yaklaşımı anlamaya çalışıp, pozisyon almaya çalışan firmalar, bu türbülansı fazla hasar almadan atlatmaya çalışıyorlar.

> "Bütçede çalışan giderleriyle ilgili sorun yaşayan firmalar, iş gücünü ve şift sayısını azaltmak, kritik işe alımları dışında planlanan işe alımları ötelemek, Türkiye'de yaşayan yabancıları daha uygun koşullarla istihdam etmek gibi bazı çözümlere başvurabilir."

Palyatif çözümler mi geliyor?

Bu aşamada gelir ve kârlılıklarını önemli düzeyde ve sürdürülebilir bir şekilde artırmış olan görece daha az sayıdaki kurum için en azından kısa vadede önemli bir risk gözükmüyor. Ancak kurumların çoğunluğu için yönetilmesi oldukça güç ve yıpratıcı süreçlerden geçiyoruz. Bütçede çalışan giderleri kara bir delik gibi dikkat çekiyor. Bu tarz zorlukları yaşayan firmaların, palyatif birtakım çözümlere yönelmeleri olası. Bunlardan ilk akla gelenler ise şunlar:

- İş gücünü azaltmak
- Şift sayısını azaltmak
- Daha az sayıda ama yetkin kaynakla çalışmak
- Kritik işe alımları dışarıda tutarsak, planlanan işe alımları ötelemek
- Daha deneyimsiz ve/veya daha az yetkin çalışanlarla ilerleme riskini almak
- Kayıt dışılığı iyiden iyiye yaygınlaştırmak
- Türkiye'de yaşayan yabancıları daha uygun koşullarla istihdam etmek
- İzin yüklerini, dolayısıyla yükümlülükleri azaltmak için bazı uygulamaları devreye almak
- Kısmi çalışma modellerini benimsemek
- Dış kaynak – danışman vb. kullanımlarını değerlendirmek gibi...

Bu vesileyle herkese, daha güzel şeyleri konuşacağımız güzel bir yıl diliyorum.

Rahmi M. Koç Bilim Madalyası'nın sahibi Prof. Dr. Bilge Yıldız oldu

Prof. Dr. **Bilge Yıldız**

Koç Üniversitesi'nin bilimin gelişmesini teşvik etmek amacıyla her sene takdim ettiği Koç Üniversitesi Rahmi M. Koç Bilim Madalyası'nın 2022 yılı kazananı açıklandı. Ödülün, bu yılki sahibi Massachusetts Teknoloji Enstitüsü (Massachusetts Institute of Technology-MIT) Breene M. Kerr (1951) Kürsüsü'nde nükleer enerji ve malzeme bilimleri profesörü olarak görev yapan Bilge Yıldız oldu. Madalya Prof. Dr. Yıldız'a, yeni nesil yüzey kimyası, verimli ve dayanıklı elektrokimyasal enerji dönüşüm malzemeleri ve enerji tasarruflu iyonik bilgisayar sistemlerinin anlaşılmasına ve tasarımına yaptığı ufuk açıcı katkılarına istinaden takdim edildi.

Rahmi M. Koç Bilim Madalyası, bir yıl fen, mühendislik ve tıp; takip eden yıl da iktisadi, idari, sosyal, insani bilimler ve hukuk alanlarına odaklanan, evrensel bilgi birikimine üst düzey katkıda bulunmuş 50 yaşını aşmamış bilim insanlarına veriliyor.

Zorlu Enerji, geleceğin kadın teknisyenlerini sektöre kazandırıyor

Zorlu Enerji, enerji sektörünün teknik iş alanlarında kadın istihdamını artırmaya yönelik geleceğin kadın teknisyenlerini yetiştirmeyi hedeflediği "Kadının Gücü Geleceğin Gücü Programı"nı faaliyet bölgelerinden biri olan Gaziantep'ten başlattı.

Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Gaziantep Üniversitesi iş birliğinde hayata geçirilen eğitim programı kapsamında meslek liselerinin teknik bölümlerinde eğitim gören geleceğin kadın teknisyen adayları 8 ay boyunca, meslek yüksekokullarında eğitimine devam eden adaylar ise 2 ay boyunca teorik ve saha uygulama dersleri alacak. Teknik seminerlere ve rotasyon programlarına katılım sağlayacak kadınlara program kapsamında mentorluk desteği de verilerek iş dünyasına hazırlanmaları hedeflenecek.

Kadın çalışanlara "Meme Kanseri Farkındalık Eğitimi"

Başoğlu Kablo, bünyesinde çalışan tüm kadın çalışanlara "Meme Kanseri Farkındalık Eğitimi" düzenledi. Eğitime destek veren İl Sağlık Müdürlüğü, konuyla ilgili uzman sağlık profesyonellerini Başoğlu Kablo'ya yönlendirdi. Şirketin Bolu, Manisa ve Çerkezköy fabrikalarında çalışan 700'ü aşkın kadın çalışan, sağlık profesyonellerinden meme kanserini tanıma ve tespit etme üzerine eğitimler aldı. Eğitim kapsamında meme kanseri hastalığının evde yapılacak rutin muayeneler ile erken teşhisi, hastalıktan korunma yolları, tedavi süreci ve yapılması gereken rutin sağlık kuruluşu muayenelerine değinildi.

BAŞOĞLU
Kablo ve Profil Sanayi Tic. A.Ş.

Mürsel Çavuş*
py@peryon.org.tr

FACTFULNESS: Dünya hakkında yanılmamızın 10 nedeni ve neden her şey aslında sandığınızdan daha iyi

Factfulness; Sunday Times, New York Times, Wall Street Journal, Irish Times, Audio ve Guardian'ın çok satanlar listesine girdiği gibi Observer tarafından "On Yılın En Zekice Kitabı" seçilmiş. Barack Obama, Bill ve Melinda Gates, Tom Harford tarafından tavsiye edilmiş. 2018 Financial Times/McKinsey Yılın Kitabı Listesi'nde yer almış. Peki bu kitap neden bu kadar önemseniyor?

Bill Gates günümüzün belki de en etkili kitap influencer'ı. Kitapları tavsiye ediyor ama birini, 2018'de ABD'de bir üniversiteden mezun olan herkese e-kitap olarak hediye edecek kadar çok sevmiş. Bill Gates'i çok etkileyen kitap işte bu: Factfulness.

Genelde size en yeni kitapları yazmaya çalışıyorum. Bu kez bu kitabı seçmemin özel bir nedeni var. Hem Covid-19 pandemisinin etkisi hem de Türkiye'nin malum ekonomik durumu hepimizi biraz depresyona ve umutsuzluğa sürükledi. Motive olup devam etmekte bazen zorlanıyorsanız, bu kitap yeniden ümitlerimizi yeşertmek için biçilmiş kaftan. Peki bu kitap neden bu kadar önemseniyor?

Buna geçmeden önce size biraz Rosling'lerden bahsetmeliyim. Bir doktor olan Hans Rosling uluslararası sağlık profesörü olarak yıllarca Dünya Sağlık Örgütü ve UNICEF'e danışmanlık veren biri. İsviçre'de Sınır Tanımayan Doktorlar'da yer almış ve gittiği ülkelerden pek çok deneyim kazanmış. Temelde yaptığı, tıbbi deneyimlerinden yola çıkarak dünyayı istatistikler üzerinden okumak. Bunu kendi vizyonuyla yapıyor.

Deneyimlerini kalıcı kılmak için de Gapminder Vakfı'nın kurucularından biri olmuş. TED konuşmaları, otuz beş milyondan fazla izlenmiş, Time dergisinin yayımladığı dünyanın en etkili yüz insanı listesine girmiş. Ömrünün son on yılını da bu kitabı yazmaya adamış. Oğlu Ola Rosling ve gelini Anna Rosling Rönnlund ise Gapminder Vakfı'nın diğer kurucuları ve Hans Rosling'in CEO'ların bile dünyaya bakışını değiştiren çizgisini geliştirmeye kendilerini adamışlar.

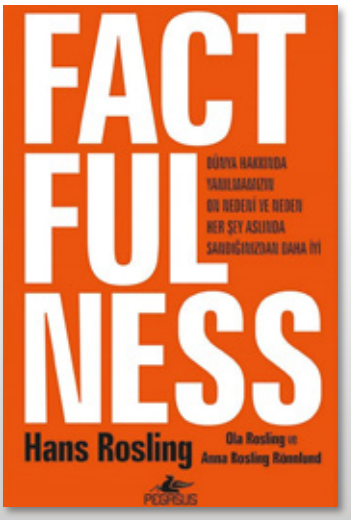
Dünyayı doğru mu okuyoruz?

Kitap dünyayı nasıl algıladığımıza dair minik bir testle başlıyor. Testin yanıtlarına göre dünyaya karşı iyimser mi kötümser mi olduğumuz ortaya çıkıyor. Bu testin sonucunda Rosling'ler pek çok insanın dünyayı olandan daha "kötü" algıladığını gösteriyor. Çünkü insanlar verilere göre değil içgüdülerine göre bir dünya okuması yapıyor; uçurum içgüdüsü, olumsuzluk içgüdüsü, korku içgüdüsü, genelleme içgüdüsü, kader içgüdüsü gibi... Oysa istatistik bilimine başvurduğumuzda okuduğumuzdan çok başka bir dünya çıkıyor karşımıza. Orada dünyadaki pek çok sorunun yıllar içerisinde nasıl iyileşme gösterdiğini adım adım takip edilebiliyoruz. Bu sırada da dünyayı algılamamızın önündeki içgüdülerimizi daha yakından tanıyoruz.

Kitaptaki veriler 2017'ye kadar verilmiş, "Yeni baskılarda neden güncellemediler acaba?" sorusu benim de aklıma geldi. Meğer Hans Rosling'i 2017'de kaybetmişiz. Güncelleme işini https://www.gapminder.org/ sitesi üstlenmiş. Bu sitede bazı testler sizi bekliyor ve algınızı değiştirmeye hazırlıyor. Kitap ise kafa yapımızı değiştirmemiz için müthiş bir vizyon sunuyor. Bence yeni yılda kendimize sunabileceğimiz en iyi şey biraz ümit. O da bu kitapta fazlasıyla var.

Yayınevi
Pegasus Yayınları

Yazar
Hans Rosling
Ola Rosling
Anna Rosling Rönnlund



*Bookinton Kurucusu - mursel@bookinton.com

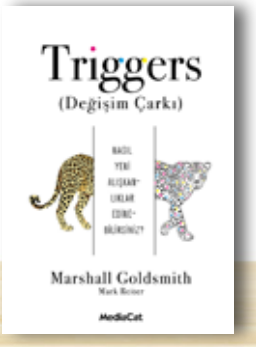
Dijital Lider

Yazar: **Oğuzhan Saruhan, Dr. Soner Canko, Umut Ersoy**
Yayıncı: **MediaCat Yayınları**

Kitapta, bir yöneticinin dijital lidere dönüşüm yolculuğu konu ediliyor. Aynı zamanda iş dünyasında başarılı olmuş birçok önemli dijital liderin görüşlerine de bu kitapta yer veriliyor.

Triggers (Değişim Çarkı)

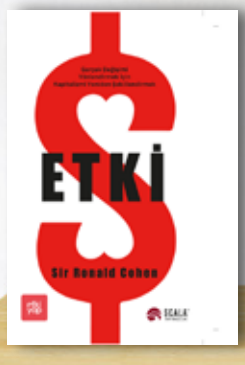
Yazan: **Marshall Goldsmith, Mark Reiter**
Yayınevi: **Mediacat Yayıncılık**



Yazarın yaşanmış örnekler üzerinden hazırladığı eser, işte ya da özel yaşamda bireysel dönüşüm yolunda alternatif çözümler sunuyor. Değiştirmek istenilen davranışları çözümleyebilmemiz için bir yol haritası çizen kitapta, uygulamalara da yer veriliyor.

Etki - Nasıl Bir Dünyada Yaşamak İstiyoruz?

Yazar: **Sir Ronald Cohen**
Yayınevi: **Scala Yayıncılık**
Çevirmen: **Karaca Bingöl**



İş insanı Sir Ronald Cohen, eşitsizliğin azaldığı, doğal kaynakların yenilendiği ve insanların paylaşılan refahtan faydalanabildiği bir dünya için bu kitabı kaleme aldı. Kitap, etki yatırımının sosyal gücüyle desteklenen umut dolu bir geleceğin planını sunuyor.

Ekoloji/Bir Arada Yaşamın Geleceği

Yazar: **Kolektif**
Yayınevi: **Tellekt**
Derleyenler: **Didem Bayındır – Mine Yıldırım**

Ekolojik yıkımın çok boyutlu dinamikleriyle ele alındığı çalışma, gezegenimizin dününe, bugününe ve geleceğine bakıyor.
Kitap, dünyayla ilişkimizde sadece bireysel ve toplumsal olarak değil, örgütler ve devletler bazında da değişmek zorunda oluşumuzu hatırlatıyor.

İyiden Mükemmel Şirkete

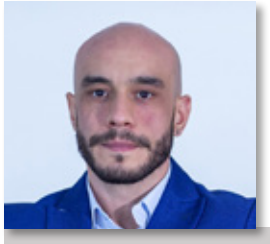
Yazar: **Jim Collins**
Yayınevi: **Boyner Yayınları**

Kötü durumdaki bir şirket, mükemmel bir şirkete dönüşebilir mi? Bir şirketin iyiden mükemmele dönüşmesini sağlayan yöntemler nelerdir? Eser, bir iş kitabı niteliği taşısa da hayatın her alanında mükemmele ulaşmayı arzulayan okurlara yol gösteriyor.

Pişmanlığın Gücü

Yazar: **Daniel H. Pink**
Yayınevi: **Mediacat Yayıncılık**
Çevirmen: **Aslı Schaferdiek**

Amerikalı yazar ve kariyer analisti Daniel H. Pink, pişmanlıklarımıza ve geçmişe odaklanmak yerine onlara farklı bir gözle bakmanın yollarını gösteriyor. İşte ve özel yaşamda, bu düşünce şeklinin ana hatlarını, uygulanabilir ve devrimci şekilde ortaya koyuyor.



Ali Sarı

Boğaziçi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Kariyerine aynı yıl Accenture'da Kurumsal İletişim ve Pazarlama Analisti olarak başladı. Peppers & Rogers Group Dubai, ICRON ve Experian'da görev aldı. Son olarak Evam'da Global Pazarlama Müdürü olarak çalışıyordu.

Wellbees
Pazarlama Müdürü

Gökay Çomoğlu

İstanbul Üniversitesi Çevre Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Aynı üniversitede MBA yaptı. Kariyerine ESCON Energy'de başladı. 2014'te Satış Sonrası Hizmetler Sorumlusu olarak Vat Enerji'ye katıldı. Atama öncesinde, Vat Enerji'de Proje ve Satış Yöneticisi olarak görev yapıyordu.

VAT ENERJİ
Genel Müdür Yardımcısı

Hasan Sami Bayansar

İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Boğaziçi Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü'nde yüksek lisansını tamamladı. İş hayatına 2008'de Kuveyt Türk'te başladı. PwC, Albaraka Türk ve THY'de çalıştı. Ekim 2021'den bugüne Insha Ventures Genel Müdür Vekilliği görevini yürütüyordu.

Insha Ventures
Genel Müdürü

Kader Şen

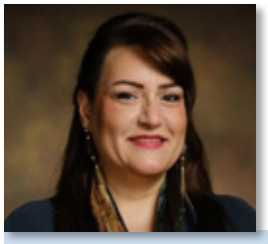
Kocaeli Üniversitesi Ekonomi ve İşletme bölümlerinden (Çift anadal) mezun oldu. Polonya Wroclavski Üniversitesi'nde Yönetimsel Ekonomi eğitimi aldı. Çalışma hayatına 2010'da İnsan Kaynakları alanında Aras Kargo'da başladı. 2013'te İK Uzmanı Multinet Up'a katıldı. Son olarak Multinet Up İnsan ve Kültür Müdürü olarak görev yapıyordu.

Multinet Up
İnsan ve Kültür Direktörü

Nesli Kılıçal

Anadolu Üniversitesi'nde Reklamcılık ve Halkla İlişkiler ve NHL Hogeschool'da Pazarlama eğitimi aldı. Yüksek lisansını Bilgi Üniversitesi'nde Pazarlama İletişimi alanında tamamladı. Starcom, Samsung Electronics ve P&G'de çalıştı. Daha önce P&G Medya Direktörü olarak görev yapıyordu.

P&G Türkiye, Kafkasya ve Orta Asya
Kurumsal İletişim ve Medya Direktörü



Sedef Budak

Bilkent Üniversitesi'nde önce İngiliz Dili, ardından Turizm ve Otelcilik okudu. İTÜ, TUBİTAK, Kolombiya Üniversitesi ve Danimarka Teknik Üniversitesi'nde sürdürülebilirlik ve enerji alanlarında eğitimlere katıldı. Windfor, Vector Cuatro Group, Gap, Debenhams'ta görev yaptı. Atama öncesinde, Sirimpeks'te Yönetim Kurulu Üyesi ve Yönetici Ortak olarak çalışıyordu.

Smart Holding
Proje Geliştirme Direktörü

Aslı Ekren

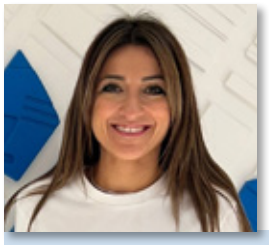
Galatasaray Lisesi'nden mezun oldu. Boğaziçi Üniversitesi'nde İşletme ve Ekonomi bölümlerinde çift anadal yaptı. 2017'de INSEAD Liderlik Programı'na katıldı. Takeda İlaç ve Janssen'de çalıştı. Kasım 2020'den bu yana MSD Hastane ve Immunoloji İş Birimi Direktörü olarak görev yapıyordu.

MSD Türkiye
Onkoloji İş Birim Direktörü

Gül Bilgin Mokan

Gazi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği ve Cavendish College'ta İşletme Yönetimi bölümlerinde eğitim aldı. Kariyerine 2007'de BITES Savunma ve Havacılık'ta başladı. Teklas'ta çalıştı. 2014'te İç Denetim, Risk ve Uyum Müdür Yardımcısı olarak Multinet Up'a katıldı. Son olarak Multinet Up'ta Müşteri Deneyimi ve Yönetişimi Direktörü olarak çalışıyordu.

Multinet Up
Müşteri Deneyimi Genel Müdür Yardımcısı



İrem Önal

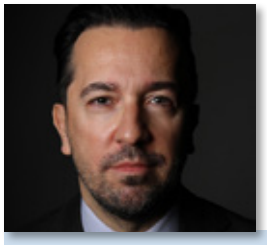
İstanbul Teknik Üniversitesi Yönetim Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Koç Üniversitesi'nde Endüstriyel ve Örgütsel Psikoloji alanında yüksek lisansını tamamladı. Reckitt Health & Hygiene, Danone, PepsiCo ve Carlsberg'de çalıştı. Atama öncesinde Reckitt İK Direktörü olarak görev yapıyordu.

adidas Türkiye
İnsan Kaynakları Direktörü

Mehmet Celayir

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden mezun oldu. 1996'da İş Bankası Elazığ Şubesi'nde Memur olarak göreve başladı. Şube Müdürlüğü, Bölge Müdür Yardımcılığı, Kredi Bölge Müdürlüğü, Ticari Şube Müdürlüğü, Ticari Bankacılık Satış Müdürlüğü Temmuz 2020'den bu yana Gaziantep Kurumsal Şube Müdürlüğü görevini sürdürüyordu.

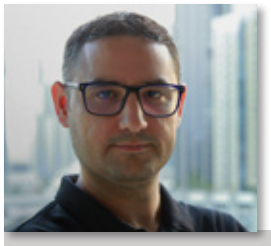
Türkiye İş Bankası
Genel Müdür Yardımcısı



Oğuz Uçanlar

Boğaziçi Üniversitesi Makine Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Michigan Üniversitesi'nde İşletme yüksek lisansı yaptı. Kariyerine 1999'da Ayvaz Endüstriyel Mamüller'de başladı. Alarko Grup Şirketleri Turizm Grubu, PwC İstanbul ve Booz Allen Hamilton Chicago'da yöneticilik yaptı. 2016'dan bu yana, Anadolu Restoran İşletmeleri (McDonald's Türkiye) Genel Müdürüydü.

Adel Kalemcilik
Genel Müdürü



Yunus Akaltan

Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümü'nden mezun oldu. Kariyerine 2011'de Hayat Kimya'da İnsan Kaynakları sorumlusu olarak başladı. BSH Home Appliances ve Kale Pratt & Whitney'de görev aldı. Son olarak Tatko 1927 İK Direktörlüğünü yürütüyordu.

Reckitt Türkiye
İnsan Kaynakları Direktörü

Düzenli bağış ile

Koruncuklarımızın kesintisiz ve nitelikli eğitime erişimlerine destek olabilirsiniz.

Koruncuk
El ver, hayata tutunsun!

koruncuk | KoruncukVakfi

www.koruncuk.org