PY
POPÜLER YÖNETİM DERGİSİ

KASIM 2022 | SAYI 101

ODAĞINDA İNSAN VAR
peryön

30 YIL
MERAK STRATEJİ TEKNOLOJİ

PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ KONGRESİ

İş dünyasına **“Geleceği şekillendir”** çağrısı

peryön ödül

14. İnsana Değer Ödülleri 2022

Büyük Ödül

İnsana Değerde Liderlik Başarı Ödülü — FORD OTOSAN

Değer Yaratan Uygulamalar

Yetenek Kazanımına Yönelik İşveren Markası Yönetimi	ENERJİSA ÜRETİM
Bağlılık, Kültürel Dönüşüm Yönetimi	Koçfinans
Dijital Dönüşüme Liderlik	FORD OTOSAN
Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetimi	
Öğrenen Organizasyon ve Öğrenme Çevikliği	FORD OTOSAN
Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar	Logo
Geleceğin İş Yaşamında Değer Yaratmak	BRİSA

Fark Yaratan Kobi Uygulama Kategorisi

YAVUZÇEHRE

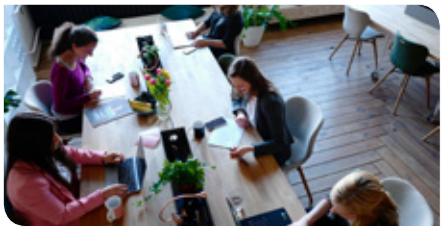
Tüm katılımcılarımıza teşekkür ederiz.

4
DOSYA
İş dünyasına
"Geleceği şekillendir" çağrısı
30. PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi

30
GÜNDEM
İş yaşamında ruh sağlığına ilişkin somut eylem çağrısı
DSÖ ve ILO

34
ARAŞTIRMA
Gençlerde sessiz istifa alarmı
Youthall

42
ARAŞTIRMA
Kadınlar için Türkiye'nin en iyi işverenleri belli oldu
Great Place to Work



YAZARLAR

28 Necdet Kenar — Uzman Yorumu
32 Cem Sezgin — Stratejik İK Deloitte Sponsorluğunda
38 Banu Aydoğan — Konuk Yazar
40 Arzu Pınar Demirel — Çeşitlilik Yolculuğu
44 Erdem Özdemir — Güncel İş Hukuku
51 Mürsel Çavuş — Kitap

BÖLÜMLER

36 PERYÖN'den — Ege Şubesi
37 PERYÖN'den — Güney Marmara Şubesi
44 Kısa Kısa
49 Sosyal Sorumluluk
52 Kitaplık — Bookinton desteğiyle
53 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, Deniz Tufan, Rüya Gülmez, Serdar Kalaycıoğlu

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

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

Kasım Online Açık Sınıf Eğitimleri

8 -15-22-29 Kasım 2022 (4 Gün)
Akredite Online Mentorluk Programı
Dr. Rıza Kadılar ve Nuray Tamer

9-10 Kasım 2022
(2 Gün) Yeni Nesil Yönetim - OKR ile Performans ve Potansiyel Gelişimi
Ekin Yiğit

11-12 Kasım 2022
(2 Gün)
İK Analitiği ve İş Zekası
Emre Tuna Aydın

14-15 Kasım 2022
(2 Gün)
İK Uygulamalı Bütçe Yönetimi
Emre Tuna Aydın

15 Kasım 2022 (1 Gün)
AGILE HR FUNDAMENTALS-Çevik İK'nın Temelleri
İnanç Civaz

15 Kasım 2022 (1 Gün)
Psikolojik Güvenlik Kültürü Yaratmak
Demet Uyar

15-16 Kasım 2022
(2 Gün)
Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri
Mehpare Şayan Kileci

17-18 Kasım 2022
(2 Gün)
Performans Yönetimi
İpek Aral

19 Kasım 2022 (1 Gün)
Yargıtay Kararları Işığında İşveren Hakları ve Vaka Atölyesi
Serkan Özdemir

21-23 Kasım 2022
(2 Gün)
Dijital Dünyada Tasarımcı Eğitmen Eğitimi
Banu Aykın Köylüer

22 Kasım 2022 (1 Gün)
Dijital Dünyada Başarının Anahtarı: Zihin Haritaları
Banu Aykın Köylüer

25-26 Kasım 2022
(2 Gün)
Yeni Nesil İK Raporlama
Emre Tuna Aydın

peryön akademi

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

ODAĞINDA İNSAN VAR
peryön

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

“SİL BAŞTAN”

PERYÖN olarak 14 yıldır insan yaşamına yönelik her uygulamayı anlamlı ve değerli buluyor, odağında insan olan iş yerleri yaratmak, onları desteklemek için elimizden geleni yapıyoruz. Bu kriz ve değişim ortamında PERYÖN olarak, insan yönetimi alanında 50 yılı aşan deneyimimizle, iş dünyasının dönüşümünü ivmelendirmek için öngörülü olmaya, bilgi üretmeye ve stratejik yol haritaları oluşturmaya devam edeceğiz.

PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi bu yıl merak, strateji ve teknoloji odağında 30’uncu kez insan yönetiminin geleceğine projeksiyon tuttu. Çok büyük bir heyecandı. Türkiye’den ve dünyadan alanında önde uzman isimlerle dolu dolu iki gün geçirdik. Dünya çapında bir yolculuk gibiydi.

“Shaping the Future – Geleceği Şekillendir!” teması altında neler konuşmadık ki?

Yeni nesille gelecekte insan yönetiminde yaşanacak dönüşüm, güvenilir iş yerleri ve liderlerin önemi, dijitalleşme ile son dönemde sıklıkla duyduğumuz yapay zekâ, Metaverse ve çok daha fazlası.

İK teknolojileri alanındaki son gelişmelerin paylaşıldığı, Türkiye’de bir ilk olan HR TECH oturumları beklediğimizden çok daha büyük ilgi gördü. Yeni nesil İK profesyonelleri için yeni nesil teknolojilerin masaya yatırıldığı oturumlar ufuk açıcıydı.

Geleceğe birlikte bakma ve insan yönetimini yeni ihtiyaçlara göre birlikte şekillendirme zamanı

Bir sonraki kongrenin temasını da bu kongrede belirledik. Katılımcılarımız tarafından oy çokluğuyla “Sil Baştan” olarak belirlendi. Bu tema sürpriz olmadı. İçerisinde bulunduğumuz hızlı değişim ortamında bugün konuştuklarımızın yarın üzerini çizeceğimizi, yenilerini konuşacağımızı hepimiz çok iyi biliyoruz. Yaşadığımız kriz ortamında insan yönetimi konusu liderlerin gündeminde önemini korumaya da devam edecek. Geleceğe birlikte bakmak ve insan yönetimini yeni ihtiyaçlara göre birlikte şekillendirmek önemli olacak.

Bu kriz ve değişim ortamında PERYÖN olarak, insan yönetimi alanında 50 yılı aşan deneyimimizle, iş dünyasının dönüşümünü ivmelendirmek için öngörülü olmaya, bilgi üretmeye ve stratejik yol haritaları çizmeye devam edeceğiz. Teknoloji ve dijitalleşme ile ortaya çıkacak yeni iş ve çalışma modellerinin yakından takipçisi olacağız. Böylelikle çalışma hayatının geleceğini birlikte şekillendirmeye, ezberleri birlikte bozmaya, sil baştan çalışmaya devam edeceğiz.

İnsana Değer Ödülleri, küresel çapta bir heyecan

PERYÖN Kongre’nin heyecanı bitmeden başka bir heyecan başladı. İnsan yönetimi alanında iz bırakan, ilham kaynağı olan ve insana değer veren çalışma ve uygulamaların değerlendirildiği PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 14. kez sahipleriyle buluştu.

2020’de attığımız bir adımla, en büyük ödülümüz olan “İnsana Değerde Liderlik” artık Avrupa çatı derneğimiz EAPM (European Association of People Management - Avrupa İnsan Yönetimi Derneği) tarafından da tanınan bir süreç haline geldi. Bu ödül, EAPM tarafından tanınan ve desteklenen ilk ve tek ödül. Ödül alan uygulamalar sadece Türkiye’de değil, küresel boyutta da başarı hikayesi olarak ele alınıyor ve örnek oluyor.

EAPM’nin bu takdiriyle; onlarca ülke ve onlarca süreç arasından sıyrılıp, desteklenen tek ödül olmak, ne kadar doğru yolda olduğumuz konusunda bizi daha da cesaretlendiriyor. Ödül törenimizin ayrıntılarını, gelecek sayımızda sizlerle paylaşacağız.

PERYÖN olarak 14 yıldır insan yaşamına yönelik her uygulamayı anlamlı ve değerli buluyor, odağında insan olan iş yerleri yaratmak, onları desteklemek için elimizden geleni yapıyoruz. Birbirinden farklı, yenilikçi ve insan için büyük değer yaratan çalışmaları ile ödüle başvuran şirketlerimiz bu uygulamaları ile iş dünyasına örnek teşkil ediyor, ilham oluyorlar.

Buradan tüm katılımcı şirketlerimize de bizlere bu eşsiz öğrenme deneyimini sağlama imkânı verdikleri için bir kez daha teşekkür ediyorum.

30 YIL MERAK STRATEJİ TEKNOLOJİ
PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ KONGRESİ

SHAPING THE FUTURE
GELECEĞİ ŞEKİLLENDİR!

İş dünyasına “Geleceği şekillendir” çağrısı

PERYÖN, 5-6 Ekim 2022’de 30. kez düzenlediği PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi ile yine iş ve yönetim dünyasının nabzını tuttu. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı Ekrem İmamoğlu’nun açılışını yaptığı Kongrede, Dünya İnsan Yönetimi Dernekleri Federasyonu (WFPMA) Başkanı Anthony Ariganello ve Fütürist & Global Değişim Gurusu Dr. Patrick Dixon konuşmacı olarak yer aldı. Avrupa’nın alanında en büyük organizasyonu olan Kongreye, 1300 ziyaretçi katıldı.

Avrupa'nın alanında en büyük organizasyonu olan 30. PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi, 5-6 Ekim 2022'de Cemal Reşit Rey Kongre ve Kültür Merkezi'nde gerçekleşti. İnsan yönetimi profesyonellerini buluşturan Kongre, bu yıl "Shaping the Future – Geleceği Şekillendir!" teması, "Merak, Strateji ve Teknoloji" mottosu ile düzenlendi.

Türkiye'den ve dünyadan alanında uzman 96 konuşmacının yer aldığı Kongreye, 1300 kişi katıldı. Kongrede bu yıl değişim, belirsizliğin getirdikleri, kültür, İK'nın değişen rolü, yeni dönemin çalışan bağlılığı, wellbeing, yeni dönemde yetenek yönetimi, yapay zekâ, çeşitlilik, kapsayıcılık, anlam, amaç ve gelecek konuşuldu.

"İş dünyası, yeni iş ve çalışma modellerine adapte olmalı"

Kongrede karşılama konuşmasını gerçekleştiren PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven, sözlerine bu yılki kongrenin mottosu olan merak, strateji ve teknoloji odağında başladı. İnsanların merak ettikçe keşfedip geliştiğini aktaran Çelebiöven, başarının ana unsurunun da merak olduğunu dile getirdi. Çelebiöven, "Değişimin hızlı olduğu bu dönemde, iş dünyasının dönüşümünü sağlamak için herkesin stratejik düşünmesi ve yol haritaları oluşturması gerekiyor. Teknoloji ve dijitalleşme ile birlikte yeni iş ve çalışma modelleri ortaya çıktı. İş dünyası bunlara hızlıca adapte olmalı" dedi.

"PERYÖN'ün insan yönetimine bakış açısını, açılımlarını ve paylaşımlarını önemsiyorum"

30. PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi'nin açılış konuşması ise İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı Ekrem İmamoğlu tarafından gerçekleştirildi. Konuşmasına PERYÖN'e teşekkür ederek başlayan İmamoğlu, "Ülkemizin insan yönetimi alandaki en köklü sivil toplum kuruluşu PERYÖN'ün toplantılarını uzun zamandır takip ediyorum. Eğitimimin de verdiği etkiyle İK'nın gelişimini izliyorum. Bu bana siyasi yaşamım ve belediye başkanlığı görevlerimde inanılmaz katkılar sundu. İK'nın önemi her geçen gün artıyor. PERYÖN'ün

insan yönetimine bakış açısını, açılımlarını ve bunu kendi meslek dünyasıyla paylaşmasını önemsiyorum" dedi.

> "Yarının iş yerini şekillendirmek için hem bir fırsatımız hem de bir sorumluluğumuz var"

Kongreye online olarak Kanada'dan katılan Dünya İnsan Yönetimi Dernekleri Federasyonu (WFPMA) Başkanı Anthony Ariganello, insanların doğru şekilde yönetilmesinin büyük bir fark yarattığını aktardı. Ariganello, "Çalışma hayatım boyunca, uluslararası standartları izlemenin ve ihtiyaç duyulan bilgileri paylaşmanın ne kadar önemli olduğunu gördüm. Günümüzde, yarının iş yerini şekillendirmek için hem bir fırsatımız hem de bir sorumluluğumuz olduğunu söyleyebilirim. Ayrıca her zamankinden daha fazla fark ettiğim bir şey de İK alanında detaylara indiğimizde tüm liderlerin son iki yılda gördüğü gibi çalışanlar iş açısından bizim en önemli ve belki de tek gerçek varlığımız" dedi.

“İK uzmanları, ‘görerek’ başarılı olabilir”

Kongrenin en önemli konuşmacılarından bir diğeri ise Fütürist & Global Değişim Gurusu Dr. Patrick Dixon, “Güvenilir Liderlerin Değeri ve Hemen Her Şeyin Geleceği” oturumunda yüksek enerjisi ile dikkat çekti. İş hayatına kanser hastalarıyla çalışan bir hekim olarak başladığını söyleyen Dixon, bundan önemli bir ders aldığını ve hayatın bir günü bile boşa harcamak için çok kısa olduğunu öğrendiğini vurguladı. İnsan kaynakları uzmanlarının sadece “görerek” başarılı olabileceğinin altını çizen konuşmacı, bunun eğitim seanslarıyla olmayacağını, tutkunun önemli bir faktör olduğunu aktardı.

Gelecek yılın teması oylamayla seçildi

Bu yıl Türkiye’de ilk kez, İK teknolojilerine özel olarak, paralel oturumlar düzenlendi. İK Teknolojileri alanındaki son gelişmelerin paylaşıldığı HR TECH oturumlarında İK profesyonelleri için yeni nesil teknolojiler masaya yatırıldı. Kongrenin sonunda, 2023’te 31. kez düzenlenecek PERYÖN Kongre’nin teması katılımcıların mobil uygulama üzerinden verdikleri oylarla belirlendi. “Sil baştan” ve “Keşfet” konuları arasında seçim yapan katılımcıların büyük çoğunluğu “Sil baştan” temasına oy verdi. Kongrenin açılışında Uzm. Dr. Kerem Dündar, “Değişim yönetimi” temalı sunumuyla ilgi çekti.

BUKET ÇELEBİÖVEN
Yönetim Kurulu Başkanı

“GELECEĞE BİRLİKTE BAKMA VE İNSAN YÖNETİMİNİ YENİ İHTİYAÇLARA GÖRE ŞEKİLLENDİRME ZAMANI”

“Dünyadaki belirsizlik ve kriz ortamında, hızlı dönüşüm sürecinde insan kaynağı yönetimi önemli olmaya devam edecek. Geleceğe yönelik çalışma modellerindeki dönüşümü ve buna bağlı stratejilerin hayata geçişini sağlamak gerekiyor.”

Dünya acil eylem noktasında iklim krizi ile mücadele ediyor. Tüm dünya, öngörülerin neredeyse sıfırlandığı, tamamen belirsizliğin hâkim olduğu bir dönemden geçiyor. Ekonomik, teknolojik ve sosyolojik kutuplaşmaların krizleri derinleştirdiği bu dönem, kanun yapıcılar, iş dünyası ve toplum için çok zor şartlar oluşturuyor. Uzmanlar ilk kez önümüzdeki 10 yıla dair öngörüde bulunamıyor. Yaşanan krizlerin bir sonucu olarak insan yönetimi konusu liderlerin gündemine oturdu. İnsan kaynağı, kurumların sürdürülebilirliği sağlayabilmeleri için çok büyük bir faktör.

“Yeni iş alanlarına, yeni becerilerle hazır olmalıyız”

Mercer’in “Çalışan Riskleri” araştırmasından çıkan bir sonuca göre, İK yöneticileri siber güvenliğin yanı sıra yetenekleri çekme, yönetme ve yeteneğin bağlılığını sağlama konularını önemli başlıklar arasında değerlendiriyor. Tüm dünyada aslında yetenek kıtlığından bahsediyoruz. Bir taraftan da beceri uyumsuzluğu nedeniyle yüksek işsizlik oranlarından. Büyük istifayı konuştuk, şimdi sessiz istifayı konuşuyoruz. Dijitalleşmenin işleri ve becerileri değiştirdiğine şahit oluyoruz. Tüm bu süreçte kişisel, mesleki ve teknik becerileri kazanmamız, yeni iş alanlarına da hazır olacak şekilde yeni beceriler edinmemiz gerekiyor. Artık yeteneğin nasıl yönetildiğini, kariyer yollarının nasıl belirlendiğini ve ödüllendirmenin nasıl yapıldığını, sahip olunan ve ihtiyaç duyulan beceriler belirliyor. Çevresel ve sosyal koşulları dikkate almadan yapılacak hiçbir politika sürdürülebilir bir finansal başarı sağlamayacak.

“Güven, beklentiler arasına temel ihtiyaç olarak girdi”

Çalışanların beklenti ve arayışları da değişti. İnsanın hiç bitmeyen anlam arayışına bir de “güven” faktörü en temel ihtiyaç olarak eklendi. “Gelecek insan konuşursa başlar” dedik, odağımıza insanı aldık. Odağımız insan, rotamız gelecek. Gelecek, onu şekillendirme konusunda tutkulu ve değişimi cesaretle karşılayan herkes için umut dolu.

“BEKLENTİLERE YÖNELİK BİR GELECEK TASARLAMAK GEREKİYOR”

“Geleceği tasarlamanın öznesi insan. 8 milyarı aşan dünya nüfusunda yoğunlaşan gündem, hızlı akan bir yaşam sürecinde insanı tekrar analiz etmek, beklentilerini okumak ve ona yönelik bir gelecek tasarlamak gerekiyor.”

EKREM İMAMOĞLU
İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı

PERYÖN’ün öne çıkardığı insan teması çok önemli. Çünkü geleceği tasarlamanın öznesi insan. Her zaman öyle olmuştu, bugün bu daha da önemli. 8 milyarı aşan dünya nüfusunda yoğunlaşan gündem, hızlı akan bir yaşam sürecinde insanı tekrar analiz etmek, beklentilerini okumak ve ona yönelik bir gelecek tasarlamak gerekiyor. En küçüğünden en büyüğüne bütün organizasyonların tek fark yaratan öznesi, kaynağı insan. İnsan için ne yapıyorum? İnsan için ne üretiyorum? İnsanla ilgili en değerli sonucu nasıl üreteceğim? Bu önemli sorulara cevaplar bulmamız gerekiyor.

“İnsan kaynakları kamusal alanda da öne çıkıyor”

Kentimizde 16 milyon yurttaşa ve 86 bin çalışana liderlik ediyor, eşitliği ve adaleti her şeyin önüne koyuyoruz. Ürettiğimiz her işin, insana değer katan, insanın hayatını güçlendiren bir sonuca ulaşması için özen gösteriyoruz. İnsan kaynakları birimini öne koyan, çalışma ve danışman arkadaşlarımın arasında bu özel alanla büyümüş, bu alanla hayatını geçirmiş insanların varlığı benim için çok önemli bir teminat. Onlarla tüm çalışanlarımızı içine alan, ortak bir hedef ve vizyon ortaya koymaya çalışıyoruz. Eşitlik kavramını, fırsat eşitliğini, performansa göre bir motivasyon süreci ortaya koyup yeni liderler üretmeyi, onları geleceğe hazırlamayı ve performans analiziyle beraber insanların kariyer planlamasını şekillendirmeyi kamusal ortamda da mutlak şart olarak ortaya koymaya, bu sürecin kurumsallaşmasını sağlamaya gayret ediyoruz. Kamudaki süreçlere katkı sunmak, birlikte fikir ve proje üretmek isteyen tüm İK uzmanlarına kapılarımız ardına kadar açıktır.

“DENKLEMİN MERKEZİNDE ÇALIŞANLAR VAR”

“Pandemide yaşanan sorunların bazıları geçmişte ve günümüzde yaşanan sosyal adaletsizlikten kaynaklanıyordu. Bunlar hepimizi, geleceğe ilerlerken daha iyi bir yol aramaya itti.”

Üst düzey yöneticiler, büyük bir sıçrama yaparak, maliyet ve kontrol kavramlarından otonom çalışma ve inovasyona geçtiler. Her şey birkaç günde gerçekleşti. Tüm sektörlerde dünyanın liderleri, çalışanlara dair görülmemiş zorluklarla karşılaştıklarında, geçmişteki başarı tanımlarını geride bırakmak zorunda kaldı. Bu sorunların büyük kısmı doğrudan pandemiyle ilgili olsa da bazı sorunlar geçmişte ve günümüzde yaşanan sosyal adaletsizlikten kaynaklanıyordu. Bunlar hepimizi, geleceğe ilerlerken daha iyi bir yol aramaya itti.

“Kültür, çalışanlar ve işverenler için büyük önem taşıyor”

Yeni çalışma şekilleri ortaya çıktı. Artık denklemin merkezinde çalışanlar var. İK uzmanları hem pandeminin getirdiği güçlüklere karşı koydu, hem de herkes için her yerde iyi bir iş yerini kurmak amacıyla, çalışma alanlarını daha da geliştirmeleri gerekti. Hedefler zorlu. Uzaktan çalışma, esnek ekipler gibi kavramların ötesine geçmek ve insan öğesini denklemin en önemli yerine koymak gerekiyor.

ANTHONY ARIGANELLO
WFPMA Başkanı

Seçeneklerin bu kadar çok olduğu bir dönemde, çalışanlar ve işverenler için kültürün büyük önem taşıdığını unutmamalıyız. Hibrit çalışma olan ortamlarda bunu yönetmek zor olabilir. Ayrıca tüm çalışan deneyimlerinde eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık olması gerektiğini hepimiz biliyoruz ama, bu saydıklarımıza uymamanın kurumlar ve bireyler açısından ne kadar yıkıcı olduğunu haber başlıkları ve sosyal medya üzerinden görebiliyoruz. Bunu ortak bir görev haline getirmeliyiz. Mesleğimiz, geleceği önemli ölçüde etkileyecek. Günümüzde dünyada teknoloji ilerledikçe, insan dokunuşu ve düşünce şekillerimiz geliştikçe, sistem ve kurumlarımızın da bu atılan adımları izlemesi gerekiyor. Bugün bunu başarabileceğimize inanıyorum.

“HAYAT, İNANMADIĞINIZ ŞEYLERİ YAPMAK İÇİN ÇOK KISA”

“Tutku, başarı getirir. İnsanların sahip olduğu tutkularla bağlantı kurarsanız, siz nereye giderseniz onlar da sizinle gelir. Hayat, inanmadığınız şeyleri yapmak için çok kısa.”

İnsanlara, sizinle çalışmak için para almadıklarında ne yaptıklarını sorun. Bu soruyla onlarla ilgili önemli bir şey öğreneceksiniz. İnsanların sahip olduğu tüm tutkularla bağlantı kurarsanız, sizi dünyanın sonuna kadar takip edeceklerdir. Gönüllülük sektöründe insanların amaç için bedavaya bile çalışacaklarını öğrendim. Tutku, gidilmesi gereken tek nokta. Ofislerde duygu faktörünün de öneminin farkına varılması gerekiyor.

“Tüm insanlık için daha iyi bir dünya yaratın”

KPMG’nin yaptığı araştırmaya göre çalışanların yüzde 94’ünün stres seviyesi çok yüksek. Tüm büyük şirketlerin yüzde 94’ü son 18 ayda ek sağlık programlarına yatırım yaptı ve buna devam etmeyi planlıyorlar. Sırf işe ulaşım sebebiyle çalışanların yüzde 54’ü işten ayrılmayı düşünüyor. Araştırmaya göre şirketler, çalışanların

Dr. PATRICK DIXON
Fütürist & Global Değişim Gurusu

evden çalışmalarına izin vermezse bu kişiler işlerini kısa süre içinde bırakacak. Önümüzdeki 10 yılda Türkiye’yi ve çalıştığınız her bölgeyi derinden etkileyecek bir araştırmaya göre, yöneticilerin yüzde 80’i iş-yaşam dengesi, ruh sağlığı, anlamlı iş amacına daha fazla odaklanmak istediğini söylüyor. Covid sırasında birçok kadın da ailevi nedenlerle işlerinden ayrıldı.

Tüm bu kargaşanın içerisinde hedefinizi belirleyin, kendinizle gurur duyun, başarılarınızı gururla paylaşın ve çalışanlarınızı, geleceğimizi ve insan kaynakları alanını Türkiye’de ve dünyanın geri kalanında tamamen dönüştürecek büyük bir yolculuğa çıkarın.

ÖZLEM YEŞİLDERE
YenidenBiz Derneği Yönetim Kurulu Başkanı

ORHAN TURAN
TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı

“CUMHURİYETİN 100. YILINDA 1000 KADIN İŞE DÖNECEK”

“İş yaşamında kadınların daha fazla yer alması, iş dünyasının sürdürülebilirliği için ayrı bir önem taşıyor. Yenidenbiz olarak iş hayatına ara vermiş, geri gelmek isteyen, deneyimli, donanımlı, üniversite mezunu kadınları iş hayatına geri getirmek üzere 8 yıl önce yola çıktık. Farklı dönemlerde robotik proses otomasyonu ile beraber kadınların işe geri dönüşlerini hızlandıracak süreçleri hayata geçirdik. Ülkemizde iş aramaya devam eden 500 bin üniversite mezunu işsiz kadın bulunuyor. 2023’te Cumhuriyetimizin 100’üncü yılını kutlayacağız. PERYÖN ve TÜSİAD’ın desteğiyle, Cumhuriyetimizin 100’üncü yılında 1000 kadını işe döndürebilmek için çalışıyoruz. Proje insan kaynakları ekiplerinin desteğiyle hayata geçecek. Böylece, 1000 kadınla başlayarak daha fazla kadını iş hayatına geri döndürmek, piramidin yukarıya doğru gitmesini sağlamak mümkün olacak.”

“500 BİN ÜNİVERSİTE MEZUNU KADIN, İŞTE DEĞİL EVDE”

“Sosyal, ekonomik, siyasal her kademede kadının daha çok ön planda olması gerekiyor. TÜSİAD olarak bu konuda bir dizi çalışmalar yapıyoruz. Çalışanlarımızın yüzde 74’ü kadın. Kapsayıcılığı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak zorundayız. Bunu tartışmak bile üzücü. Bugün 500 bin üniversite mezunu kadının evde olması ekonomimiz açısından oldukça kötü. Türkiye, son dönemlerde çalışanlarını kaybediyor. Gençlerin ve kadınların hayallerini hayata geçirecek iklimi yaratmak herkesin görevi. Toplumu kadınların ve gençlerin değiştireceğine inanıyorum.”

“ÇALIŞANLARIN YÜZDE 66’SI İŞ DEĞİŞTİRMEYİ DÜŞÜNÜYOR”

“Günümüzde çalışansızlık sorunu, işsizlikten daha çok konuşulur hale geldi. Bu fenomen kavramla birlikte yıllardır işverenin elinde olan güç artık çalışanın elinde.”

En önemli değişimlerden biri yeteneğe olan talep. Kariyer.net’te yayınlanan toplam ilan sayısında pandemi dönemine göre yüzde 8’lik bir artış var. Bunun sebepleri arasında dijitalleşen ekonomi ve özellikle dijital yeteneklere, bilişim yeteneklerine olan ihtiyacın artması bulunuyor. Yaptığımız araştırmaya göre 6 ay içerisinde Türkiye’de iş değiştirmeyi düşünenlerin oranı yüzde 66. Bu da özellikle beyaz yakalı çalışana olan ihtiyacı çok fazla arttırıyor. İş gücüne katılım ise aynı hızda ilerlemiyor. Bütün dünyada böyle.

İki sene öncesine kadar mesai diye bir kavram vardı.

FATİH UYSAL
Kariyer.net Genel Müdürü

Şimdi mekân bağımsız çalışmadan bahsediyoruz. İşsizlik sorunu çözülmedi ama yerine çalışansızlık kavramı eklendi.

Çalışansızlık fenomeniyle birlikte işverende olan güç artık daha çok çalışana geçti. Özellikle bilişimle ilgili alanlarda arz talep arasında bir dengesizlik bulunuyor.

“ÇALIŞANLAR KENDİ İŞİNİ VE ZAMANINI YÖNETMEK İSTİYOR”

PETEK TAGA
Yapı Kredi Yetenek, Çalışan Deneyimi ve Organizasyonel Gelişim Grup Direktörü

“Türkiye’de çalışanların yüzde 65’i fark yaratabilecekleri veya inisiyatif alabilecekleri çalışma ortamları istediklerini belirtiyor. Çalışanların kurumun makro stratejilerine ve hedeflerine hizmet edecek inisiyatifler için yetkilendirilmeleri ve çalışan otonomisi eğilimleri güçleniyor.”

Türkiye’de çalışanların yüzde 65’i fark yaratabilecekleri veya inisiyatif alabilecekleri çalışma ortamları istediklerini belirtiyor. Özellikle 18-35 yaş arası çalışanların yüzde 70’i kendi işini ve zamanını yönetmek istiyor. Çalışanların kurumun makro stratejilerine ve hedeflerine hizmet edecek inisiyatifler için yetkilendirilmeleri ve çalışan otonomisi eğilimleri güçleniyor. Yapı Kredi çalışanları da otonomi istiyor. Uzaktan çalışmanın net kurallara bağlanması ve ofise gitmenin anlamlı gerekçeleri olması beklentisi var. Özellikle bireysel iş aktivitelerinin evden daha verimli ve odaklı yapıldığı konusunda görüş birliği mevcut. Kurumların ve görevlerin farklı karakterleri nedeniyle tek bir modelin çözüm olamayacağı görüşü hâkim. Yeni bir düzen kurmuş olanlar bu düzeni değiştirmek için istekli değil, zamana ihtiyaç duyabilirler. Ofisin arzulanır olması yeniden hayal edilmesi ve hibrit çalışmanın ihtiyaçlarına cevap verebilir hale gelmesi de kritik.

“BAĞLILIK İÇİN, ÇALIŞAN ODAKLI DEĞER ÖNERMELERİNİN YAPILMASI ŞART”

“İnsan odaklı çalışmanın temelinde daha empatik liderlere ve esnekliğe ihtiyaç var.”

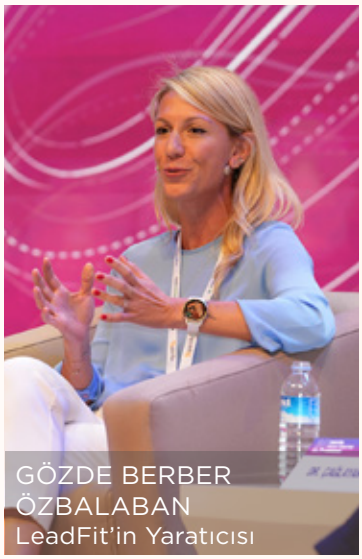
Hibrit çalışma ortamında bağlılığı ve motivasyonu nasıl sağlayacağımızı bilmiyoruz. Bu çalışma modelinin kültürümüze zarar verdiğini düşünüyoruz. Böyle çalışmaya devam edersek, çalışanlarımızla bağımız gittikçe zayıflayacak, kurumumuzun performansı, verimliliği ve değerlerinde bir değişim olacak sanıyoruz. Esasen hibrit iş gücüne uyumlanma için bir zihniyet değişimine ihtiyaç var. Daha az kişisel etkileşimin olduğu hibrit çalışma düzeninde, ortam değişimi kurum kültürünü sürdürmek için engel değil. Bir araştırmaya göre kültürün en çok hissedildiği unsurlar arasında iş arkadaşları tarafından takdir edilmek, anlamlı, yapıcı, zamanında performans geri bildirimi almak, zor anlarda yönetici desteğini görmek, başarıların birlikte kutlanması yer alıyor. Son olarak da kurumsal ortak amacı anlatan, iletişim kuran liderler önem arz ediyor.

Yeni yeteneklerin farklı beklentileri bulunuyor. Tutundurma stratejilerinin ana noktasında çalışana değer vermek yatıyor. Çalışan bağlılığını etkileyen faktörler analiz edildiğinde, çıkan sonuçlardan biri başarılı bir takım olmak. Herkes başarılı bir takımın parçası olmak istiyor. İkinci olarak ise kariyer gelişimi bulunuyor. Üçüncüsü, adil bir ödüllendirme yaklaşımı ve esneklik fırsatı. Burada özellikle esnek etki yapma, esneklik fırsatı genç kuşak için son derece kritik. İnsan odaklı çalışmanın en temelinde daha özgün ve samimi, daha empatik liderlere ve çalışanların ihtiyaçlarının beklentilerine karşılık verebilecek bir esnekliğe ihtiyaç duyuluyor. Bağlılık için daha insan odaklı bir liderlik yaklaşımı gerekiyor.

GÖRÜNMEZ ENGEL: CAM TAVANLAR

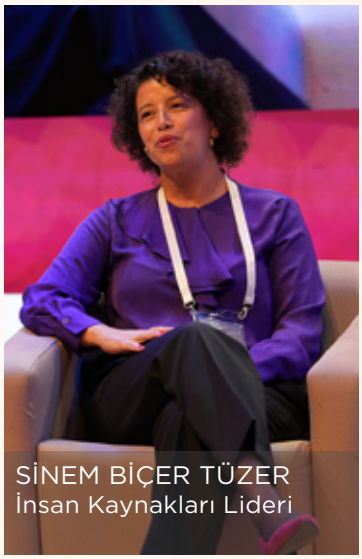
ÇAĞLAYAN AKTAŞ
İK Danışmanı ve Eğitmen Koç

"Mesleğe başladığımda ilk olarak hemşirelik yaptım. İlk erkek hemşire olmak hayatımdaki en büyük cam tavan kırmaydı. Bilinçsiz ön yargılar, insanları kendilerine yakın insanlar seçmeye itiyor."



GÖZDE BERBER ÖZBALABAN
LeadFit'in Yaratıcısı

"Bir iş görüşmesinde 'Ne zaman çocuk sahibi olmayı düşünüyorsunuz?' sorusuyla karşılaşmış ve anlamlı bir cevap verememiştim."



SİNEM BİÇER TÜZER
İnsan Kaynakları Lideri

"Bilinçsiz ön yargı dediğimiz aslında hayatta kalmamıza da sebep oluyor. İkinci çocuğuma hamile kaldığımda yöneticim, 'İki çocuk çok lüks bir şey, işe asla dönemeyeceksin' demişti. Bu bende bir travma yaratmıştı."

GÜLDEM BERKMAN
Amgen Türkiye Genel Müdürü

"Global bir görevdeyken Alman mentoruma, 'Kariyerimde gelişmekte olan pazarı hedefliyorum' demiştim. 'Türksün, Müslümansın ve kadınsın, hedefin bu mu?' diye cevap vermişti. Çok şaşırmıştım."

GELECEĞİ VE GEZEGENİ KURTARMAK

"Stratejilerimizi belirlerken karbon azaltımında üç konuya odaklanıyoruz. Öncelikle banka olarak operasyonlarımızdan kaynaklanan karbonu nasıl azaltabileceğimize bakıyoruz. İkincisi, kurumlara ve kişilere krediler veriyoruz ve dolaylı olarak bu kurum ve kişilerin yarattığı karbondan da sorumluyuz. Üçüncü önemli konu ise müşterimizin yeşil dönüşümüne de aracılık etmemiz gerekiyor.

Son beş sene içinde karbon emisyonlarımızı yüzde 50 azalttık. Karbon nötr olmaya yaklaşmaya çalışıyoruz. Karbon emisyonunu azaltmak için bazı sektörlerle vedalaşacağız. Kömür madenleri ve kömür santrallerine finansmanı engellemeye yönelik taahhütlerde bulunduk. Bunlara devam edeceğiz."

YELİZ ATAAY ARIKÖK
QNB Finansbank Hazine Satış ve Uluslararası Bankacılık Direktörü ve Sürdürülebilirlik Komitesi Başkanı

ELA KULUNYAR
Doğuş Otomotiv İnsan Kaynakları ve Süreç Yönetimi Genel Müdürü

"OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE, CİDDİ DÜZEYDE YETENEK AÇIĞI BULUNUYOR"

Gençler, otomotiv sektöründe çalışmak istemiyorlar. Aileler, "Okuyup kaportacı mı olacaksın" diyerek gençleri desteklemiyor. Oysa bugün hibrit ve elektrikli araçlardan, akıllı taşıtlardan, otonomiden bahsediyoruz. Bunların hepsi, eskiden sahip olduğumuz yetkinliklerden daha farklı ve fazlasını gerektiriyor. Üretimde etkileşim tasarımcılığı, baskı mühendisliği, yüksek voltaj teknisyenliği, şarj istasyonu uzmanlığı gibi otomotiv sektöründe çok farklı, geleceği parlak, yeni meslek grupları oluştu. Buna rağmen sektörümüzde çok ciddi bir yetenek açığı bulunuyor. Geleceğe hazırlanmak ve yetkin insan kaynakları yetiştirebilmek için eğitim konusunda akademi-sanayi iş birliklerinin yanı sıra ailelerin desteği de gerekiyor.

"KUŞAKLAR ARASI İŞ BARIŞI MÜMKÜN"

Aslında çok uzun süredi var olan sessiz istifa kavramı yeni tartışılmaya başlandı. Türkiye, genç çalışanlar odağında stres seviyesi en yüksek ülke. Yeni kuşaklar, iş yaşamında kendilerini ifade etmekte zorlanabilirler. Z kuşağının profesyonel hayatta tutunması için iş barışına ihtiyaç var. Tüm kuşakların birbirine "Seni anlıyorum fakat ..." demesi yerine "Seni anlıyorum ve sana nasıl yardımcı olabilirim" demesi gerekiyor. Geçinmeye gönlünüz varsa organizasyonlar içinde jenerasyonlar arası barış mümkün. Z kuşağına kucak açtığımızda inovasyon mümkün.

EVRİM KURAN
Evrim Kuran Danışmanlık Kurucusu & Universum Türkiye Lideri

“ÇALIŞANLAR YAN HAKLARININ NE OLDUĞUNU BİLMİYOR”

“Çalışanlar maaş dışında verilen yan haklar konusunda yeterli bilince sahip değiller. Ne istediğimizi çok bilmiyoruz ya da ne istediğimizin farkında değiliz.”

Çalışanlar maaş dışında verilen yan haklar konusunda yeterli bilince sahip değiller. Biz hep önümüze konulanın ne olduğunu görüyoruz. Ne istediğimizi çok bilmiyoruz ya da ne istediğimizin farkında değiliz. Yemek bedeli istisnasını zaten biliyorsunuz. Çalışanın fiilen çalışması karşılığında özellikle yemek kartıyla, ayda 26 günü geçmeden verilen, 1990’lı yıllardan bu yana uygulanan ve bugünkü tutarı KDV hariç 51 lira olan bir istisnadır. Bu uygulamanın temel amacı çalışanın sağlıklı beslenmesinin garanti altına alınması. Bu uygulamanın gelir vergisi, damga vergisi, SGK prim istisnası gibi avantajları var. Bu kadar enflasyonist bir ortamda artık her hakkın çok daha fazla anlam kazandığı bir yerdeyiz.

OZAN BİNGÖL
Ticket Restaurant Edenred Vergi Uzmanı

Uzaktan çalışma ile ilgili yönetmelikte işverenin çalışana gerekli ortamı sağlaması belirtildi. Çalışana sağlanacak hakların aslında uzaktan ya da standart çalışma ile alakası yok. Çalışan fiilen çalıştığı sürece bu haklara sahiptir.

FERHAT ZENGİN
Uyumsoft Bilgi Sistemleri ve Teknolojileri AŞ
uyumHRM Ürün ve Satış Kıdemli Yöneticisi

“YENİ ÇAĞIN İŞ GÜCÜ, ÇOK KUŞAKLI, DAĞINIK VE İŞ BİRLİKÇİ OLACAK”

“Kuruluşların başarı için yeni bir formül benimseme zamanı geldi. Yenilikçi İK ekipleri, dijital çağa yönelik, iş gücünden ve yeteneklerden nasıl yararlanılacağını önermek için en iyi konumda.”

Kuruluşların geleneksel olmayan bir şekilde çalışan bir iş gücünü nasıl yöneteceklerini öğrenmesi gereken sınırsız bir geleceğe doğru ilerliyoruz. Yeni çağın iş gücü, çok kuşaklı, dağınık ve iş birlikçi olacak. Sözleşmeye dayalı ortaklıklar ve değere dayalı iş birlikleri norm olacak. Bu nedenle, kuruluşların başarı için yeni bir formül benimseme zamanı geldi. Birçok kuruluş, bu durumu nasıl optimize edeceklerini bulma sürecinde. Yenilikçi İK ekipleri, dijital çağa yönelik, iş gücünden ve yeteneklerden nasıl yararlanılacağını önermek için en iyi konumda. Bunu yapmak için, yenilikçi İK ekipleri üç ana işleve odaklanmalı:

1• Tasarım Düşüncesi, Çeviklik, Veri Yönelimi, Ağ Liderliği vb. gibi dijital yeteneklere sahip kişileri işe almak.
2• İnsanların sadece hızlı bir şekilde başarısız olma ve sık sık başarısız olma değil, aynı zamanda bu aksiliklerin her birinden öğrenme olanağına sahip olduğu, iş gücünün yenilik yapması için elverişli bir kültür yaratmak.
3• Asırlık uygulamalardan uzaklaşmak ve yaklaşımlarında yenilik sergilemek için çalışanları eğitmek ve ödüllendirmek.

ÜCRETLENDİRMENİN DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜNDE YAPAY ZEKÂ EŞİĞİ

UMUT ÖZBAĞCI
Datassist CEO

“Türkiye’de ‘iyi’, AB ve ABD’de ‘adil’ ücret konuşuluyor”

“Doğru ücreti ortaya çıkarma konusunda çalışıyoruz. Türkiye’de ücretlendirme konusu Avrupa ve ABD’ye göre farklılaştı. Biz Türkiye’de asgari ücret veriyoruz, azamisi yok. Sürekli iyi maaştan bahsediliyor. Hissi ve duygusal şeylere atıfta bulunuyoruz. Bizde iyi ücret konuşulurken, Avrupa ve ABD’de adil ücret konuşuluyor.

MUSTAFA İÇER
Peopleoma Kurucusu

“Doğru ücretlendirme, enflasyonist durumlarda daha da zor”

Doğru ücretlendirme sadece çalışanın değil, işverenin ve ülkenin de sorunu. Doğru ücreti belirlemek karmaşık ve zor, aynı zamanda çok da önemli. Enflasyonist durumlarda daha da önemli çünkü makas açılıyor. Bu, işverenleri de zorlayan bir konu. Ücret makasının açılma oranı, ‘Adil ücreti belirleyebilir miyiz’ sorusunun cevabı olacak.”

“İYİ EKİPLE ÇALIŞMAK SİZİ YÜCELTİYOR, BAŞARI GETİRİYOR”

“35 yıllık kurumsal hayatın ardından kendi danışmanlık şirketimi kurarak çalışmaya devam ediyorum. Kendi işini yapmanın kaynak yönetiminin cebe dokunan tarafı bulunuyor. Farklı şirketlerde çalışmak ise başkasının kaynağını yönetmekten geçiyor. Mesleğim insanları tanımamı ve daha iyi analiz etmemi sağladı. İnsanların sorunlarına ya da isteklerine doğru cevap verebilmek kritik. Risk her zaman var, riski nasıl yönettiğiniz ise çok önemli. Şu ana kadar yaptığım en iyi şey, doğru insanlarla çalışma kararını vermekti. İyi ekiple çalışmak sizi yüceltiyor, başarı getiriyor.”

HAKAN ONEL
ONEL Stratejik İnsan Kaynakları ve Kurumsal Yönetim Danışmanlığı Kurucusu

“MİKRO DENEYİMLER, BÜYÜK FARK YARATIYOR”

“İş yerinde yaşanan negatif bir deneyim, çalışan için anlık kötü sonuçlar doğurabilirken, pozitif deneyimler ise uzun süreli motivasyon sağlayabiliyor.”

İyi bir görüşme deneyiminin beş yolu var. Bunlar değer verme, yetki verme, sürekli yineleme, kişiselleştirilmiş deneyimler ve özgün olma. Kusursuz bir işe alım süreci geçirmek için adaylara teklifleri hızlı bir şekilde yapmalısınız. Başka adaylarla görüşmek için görüştüğünüz adayları bekletirseniz onları kaybedebilirsiniz. Görüşme sürecini incelemeniz, ölçmeniz ve iyileştirmeniz gerekiyor. Sizi reddeden adayları bulun, araştırın ve onlara sorular sorun. Süreç hakkında beğenmedikleri şeyler neydi?

Bir araştırmada, 14 bin çalışana, kurumlarından ne istedikleri soruluyor. Katılımcıların yüzde 69’u, yeni beceriler edinmenin, maaş artışından daha önemli olduğunu söylüyor. Katılımcıların yüzde 62’si maaş zammı, yüzde 45’i ise promosyon beklentisi içinde. İş arayanların yüzde 91’i, bir şirketi diğerine tercih ederken öğrenme ve gelişme fırsatlarına öncelik veriyor.

Mikro deneyimler çalışanların iş hayatında büyük etki yaratıyor. Yaşanan anlık olumsuz bir deneyim kısa süren

MERVYN DINNEN
Analist & Yazar & HR Tech Influencer

büyük öfkelere yol açıyor, bunun aksine yaşanan olumlu deneyimlerin ise pozitif etkisi oldukça uzun sürüyor ve çalışan tarafından daha sık hatırlanıyor.

Yetenek deneyimini geliştirmek için bazı aksiyonların alınması gerekiyor. Bunlar:
1• Adaylar ve çalışanlar için ‘önemli anları’ anlamak.
2• Kişiselleştirmenin süreçle değil deneyimle ilgili olduğunu anlamak.
3• Mikro deneyimlerin önemini anlamak ve çalışanları dinleyerek aksiyon almak.
4• Sorunsuz entegrasyon sağlayarak, çalışanla birlikte yolculuğa çıkmak.

DR. CEBRAİL TAŞKIN
Hazine ve Maliye Bakanlığı
Bilgi Teknolojileri Genel Müdürü

"ÇALIŞANLARI GİRİŞİMCİ YAPMAK İSTİYORUM"

"Projelerimizden biri BTGM Garaj. Garaj'ın amacı uzman arkadaşlarımızı harekete geçirmek. Bu arkadaşlarla akşam bir saatten sonra buluşup inovasyon konuşuyoruz. Asıl amacım burada bir girişimcilik hikayesi yaratmak. Çalışanları girişimci yapmak istiyorum."

Kamudaki görevime başlamak benim için bir milat. Burada ilk yaptığım iş bir yol haritası çıkarmak oldu. Kurumun misyon, vizyon ve değerlerini ekipçe ele alıp oluşturduk. Çalışan olmadan değişim ve dönüşüm olamaz. Değişim yaparken İK'ya ihtiyacımız vardı. Personel Müdürlüğümüzü, İK Direktörlüğüne dönüştürdük. Her bir direktörlük için İK danışmanları atadık. Bu sayede çalışanlarımıza daha yakın olduk, problemleri daha hızlı gördük. İK 4.0'ın yaşandığı bir dönemde "olmaz" diye bir şey olmaz. Transformasyon ofisi dönüşüm sürecinde önemli bir rol oynadı. BTGM Bülten adı altında bir dergi çıkarttık. Çalışanlarımızın mikrofonla temasını, konuşma yeteneğini artırmak ve bildiklerini paylaşmak üzere, "Teknoloji Kürsüsü" adında bir platform geliştirdik. "BTGM Garaj" adlı inovasyon ve girişimcilik odaklı bir proje geliştirdik. Amacımız uzman arkadaşlarımızı harekete geçirmek. Bu proje kapsamında, uzman çalışanlarımızla konuşarak bir girişimcilik hikayesi yaratmak istiyoruz.

"1 Milyon İstihdam projemizle her yaşa teknoloji ulaştırıyoruz"

Bilişim teknolojileri alanında arz talebi karşılamıyor. 1 Milyon İstihdam projesi başlattık. Bu projeyle hedefimiz 2023 yılı yaklaşırken 1 milyon kişiyi istihdama hazır hale getirmek. 6 ana alan, 33 kategori belirledik ve 40 STK, 200 işverenle masaya oturduk. Hazırladığımız platform üzerinden tüm vatandaşlarımıza IT eğitimi veriyoruz. Bu platforma tüm şirketler üye olabilir, CV taraması yapabilir ya da iş ilanı çıkabilirler. 7 yaşındaki gencimiz de 77 yaşında bir teyzemiz de buraya üye. Eğitim kataloğumuz çok geniş. Toplumun dijital dönüşümüne katkı yapan bir platform burası.

"YETENEK AÇIĞINDA 'TEKNOLOJİ' ALANI İLK SIRADA"

"Hem bizim ülkemizde hem globalde teknoloji alanında müthiş bir yetişmiş uzman ihtiyacı var. Bu ihtiyacı nasıl gidereceğiz sorusunun cevabını merak ediyoruz."

Teknoloji alanında müthiş bir yetişmiş uzman ihtiyacı var. Şu an açık pozisyonlar arasında birinci sırada ve bu açık bir türlü kapanamıyor. Bu durum yalnızca ülkemiz için değil dünyanın tamamı için ciddi bir sorun. Giderek artan bu ihtiyaçla ilgili olarak hepimiz meraktayız. Bu alanlarda daha fazla yetkin insan yetiştirmemiz gerekiyor.

GAYE ÖZCAN
HumanGroup Kurucu Ortak & Genel Müdürü

“KURUMUNUZA YATIRIM YAPMALISINIZ”

“Kurumunuza yatırım yapmazsanız o zaman geleceği şekillendirmek yerine geleceği karşınızda bulursunuz. Temel amaç sürekli olarak yetkinlikleri geliştirmek ve yetkinlikler arasında seçim yapıp yatırım yapmak.”

Geleceğin en önemli konusu düşünmek. Stratejinin en önemli konusu planın kendisi değil, sürecin kendisidir. O süreç içerisindeki seçimlere de yatırım yapmak gerekir. Kurumunuza yatırım yapmazsanız o zaman geleceği şekillendirmek yerine geleceği karşınızda bulursunuz. Temel amaç sürekli olarak yetkinlikleri geliştirmek ve yetkinlikler arasında seçim yapıp yatırım yapmak. Geleceği kontrol etmek mümkün değil, faktör sayısı çok fazla. Ama şekillendirmek için bugünden geleceğe adımlar atabilmek, hazırlık yapmak gerekiyor. Bunun için stratejik de düşünmek de gerekiyor. Kaynakları da o yönde harekete geçirmek, kazan kazan ilişkileri ortaya koyabilmek ve bunun için düzenli çalışmak da gerekiyor.

DR. YILMAZ ARGÜDEN
ARGE Danışmanlık YK Başkanı

Paylaşılan ortak kaynakları daha etkin kullanmak, daha yaratıcı çözümler üretmek için insanların farklı beklentileri olabileceğini kabullenmek, paylaşılan kaynaklarda nasıl daha etkin, herkesi daha mutlu edebilecek şekilde kullanabiliriz diye düşünmeye ihtiyacımız var. Bu nedenle her kurumun yönetişim konusuna çok özen göstermesi lazım. Toplumda bütün paydaşların güvenini kazanmanın yolu onlarla şeffaf iletişim kurmak ve birlikte çözüm üretme becerisini kazanmaktır.

AÇIL SEZEN
BloombergHT Genel Yayın Yönetmeni

“METAVERSE’DE ÜLKE OLARAK FARK YARATABİLİRİZ”

“Metaverse, henüz hakkında çok da fazla bilgi olmayan bir alan. Türkiye’de burayı doldurabilecek yetenekler mevcut.”

Metaverse çok uzun süredir ilgi duyduğum alanlardan biri. Hem teknolojik açıdan hem insan yönetimi ve insan kaynağının buralara eklemlenmesi açısından önemli. Dünya Ekonomik Forumu’nda Metaverse için konuştuklarında, şu an bu yapıyla ilgili bulunduğumuz durumun, eskiden internete bağlandığımız modemler kadar geri olduğunu söylediler. Bu alanda gidilecek çok yol, yapılacak çok iş var. Fakat bugün bizim gördüğümüz potansiyelle teknolojinin oraya yaptığı besleme aynı değil. Bu hem dezavantaj çünkü büyük hayaller kuruluyor, hem de avantaj çünkü henüz başlangıç aşamasında. Buraya Türkiye olarak kendimizi ekleme şansımız çok yüksek. Türkiye’de burayı doldurabilecek yetenekler mevcut. Metaverse’de ülke olarak fark yaratabiliriz.

SERTAÇ YERLİKAYA
Türkiye Açık Kaynak Platformu ve 42 Okulları Direktörü

“Metaverse, gündemi dolduran yeni bir konu. Yeni gelir ve iş modellerini getirecek bir yapı. Teknolojiler bizi bir yere sürüklüyor ama başka fırsatlar da açıyor.”

AHMET AKIN
İletişim Danışmanı, Eğitimci, Fasilitatör, Trend Analisti

“Çalışanların yüzde 70’i hem istediği yerden çalışmayı hem de insanlarla olan bağını koparmak istemediğini söylüyor. Metaverse çalışanlara 3 boyutlu deneyim sağlayacak.”

ALP SEZGİNSOY
Expertera & Dojo Talent Kurucusu

“Ülke olarak dünyanın geri kalanına göre işlerimizi son dakika yapıyoruz. Yeni çalışma şekillerini araştırmalı, farklı metotları denemeyi alışkanlık haline getirmeliyiz. Mutlaka belirli şartlarda belirli deneysel çalışmaların yapılması gerekiyor.”

BERNA ÖZTINAZ
Genel Energy CHRO’su ve EAPM & WFPMA YK Üyesi

“Dünyanın farklı yerlerinde 4 gün çalışma modeli farklı şekillerde uygulanıyor. İzlanda dört gün çalışmayı normal çalışma modeli olarak kabul etti. Belçika yasal olarak 5 günlük çalışma saatini 4 güne bölebiliyor. Şu ana kadar gelen sonuçlar gayet olumlu ama uzun süredeki etkisini görmek lazım. Ülkenin ekonomik durumu, taşıdığı kültürel öğeler, alt yapısı, teknolojik altyapısı, hatta ülkenin jeopolitik konumu ve sektörler böyle bir işin olup olmayacağıyla çok ilgili.”

EZGİ DEMİRDAĞ
McKinsey & Company Partneri

“METAVERSE İÇİN YETKİN İNSAN KAYNAĞI GEREKİYOR”

Metaverse, değişimin bir parçası. Burada içeriği ve altyapıyı tasarlamamız gerekiyor. Teknik olarak çok ciddi bir değişimden bahsediyoruz. Bu sebeple çok ciddi stratejiler hazırlanmalı. Bir iş modelini Metaverse’e taşırken bunun planlamasını, kodlama süreçlerini, ürünün nasıl geliştirileceğini, ödeme kısmını, alt yapısını, hukuksal taraflarını, siber güvenliğini düşünmek ve bunları sağlayacak yetenekleri nasıl bulacağımızı düşünmek gerekiyor. Türkiye’deki milyonlarca insanın yepyeni yetkinliklerle donatılması şart.

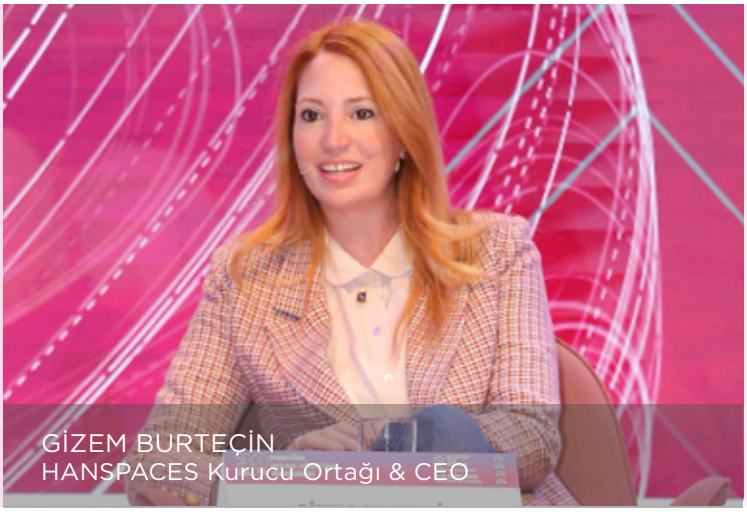
“İK, ŞİRKETLERİN STRATEJİK ORTAĞI OLMAK ZORUNDA”

“Çalışanlardan ziyade İK uzmanları olarak bizim ne türlü yetkinliklere sahip olmamız gerektiğini de tartışmalıyız.

Pandemi sonrasında herkes için oyunun kurallarından ziyade oyunun kendisi değişti. Karşımıza büyük istifa diye bir kavram çıktı. Büyük istifanın Türkiye’de çok hissedildiğini düşünmüyorum ama bazı ülkelerde insanlar işlerini bıraktı. Türkiye’de etkisi son aylarda yaşamış olduğumuz çalışan hareketliliğine yansıdı. Yetenek savaşları başladı. Yine sessiz istifa tartışılıyor. Bir insan çalıştığı yerde mutluysa neden benden bu kadar desin ki. Pandemiyle beraber bir birey olduğumuzu hatırladık aslında. Bu çağın problemi kuşaklardan bağımsız olarak bireyselleşmeden kaynaklanıyor. Dönüşüm ve dijitalleşme hayatımızın içinde.

ALİ RIZA ESMEN
Turkcell CHRO

Çalışanlardan ziyade İK uzmanları olarak ne türlü yetkinliklere sahip olmamız gerektiğini de tartışmalıyız. İK, şirketlerin stratejik ortağı olmak zorunda.


GİZEM BURTEÇİN
HANSPACES Kurucu Ortağı & CEO

“Z KUŞAĞINI OFİSE ÇEKMELİYİZ”

“Z kuşağı ofis aramıyor, ofise dönmek itemiyor ya da işe yeni başlayacaksa ofiste başlamak istemiyor. Ofise gitmek önemli çünkü ofise gidilmediğinde kurum kültürü, aidiyet duygusu, anlam duygusunu gibi kavramlar gündemde olmuyor. Z kuşağını da ofislere çekmek için yöntemler bulunmalı.”

GÜRAN GÖKYAY
Nurus Yönetim Kurulu Başkanı

"GEÇİŞKEN BİR JENERASYON LAZIM"

"X, Y ya da Z jenerasyonu. Ben bir jenerasyona girmeyi kabul etmiyorum. Geçişken bir jenerasyonun olması gerekiyor. Yaşantı içinde birbirinden beslenen ve kültür aktarımının olduğu bir kavram lazım. Geleceğimiz genç jenerasyonsa bizim onlardan öğrenmemiz gerekiyor. Onların da bize izin vermesi gerekiyor ki gerekli aktarımı yapabilelim. Bu alışverişin karşılıklı olması gerekiyor."

"ÇEŞİTLİLİK TOPLUMSAL CİNSİYETLE SINIRLI DEĞİL"

"Cinsel yönelim, etnik kimlik, dini siyasi görüşler, engellilik gibi bütün farklılıkları gözetmeksizin herkese, tüm yaşayanlara tüm süreçlerde eşit fırsat hakkını vermek gerekiyor."

Çeşitlilik ve kapsayıcılık, herkesin kendini özgürce ifade edebildiği, kendi gibi olabildiği ortamları ifade ediyor. Özgür ve mutlu. Çeşitlilik ve kapsayıcılık toplumsal cinsiyet eşitliğiyle başlıyor ama bununla sınırlı değil. Cinsel yönelim, etnik kimlik, dini siyasi görüşler, engellilik gibi bütün farklılıkları gözetmeksizin herkese, tüm yaşayanlara tüm süreçlerde eşit fırsat hakkını vermek

EBRU TAŞCI FİRUZBAY
Metro Türkiye İK Direktörü ve Yönetim Kurulu Üyesi

gerekiyor. Çok uluslu şirketlerin devreye girmesiyle birlikte çeşitliliğin ve kapsayıcılığın ön plana çıktığı kurum kültürleri oluşmaya başladı. Bunlar çok olumlu gelişmeler. Yaygınlaşması gerekiyor.

ÖNDER ŞENOL
DeFacto Online Genel Müdürü

"ÇEŞİTLİLİK SAYESİNDE DAHA FAZLA YETENEĞE ULAŞABİLİRSİNİZ"

"Çeşitliliği kültür olarak oturtmuş şirketler daha doğru kararlar alıyor. Daha özgün, daha yenilikçi fikirler ortaya çıkıyor ve yetenek havuzu genişliyor."

Kapsayıcılık, çeşitliliği işe dahil etmekten geçiyor. Herkesin kendi özgün kişiliğiyle işin içine dahil edilmesi, karar süreçlerine dahil olması gerekiyor. Çeşitliliği kültür olarak oturtmuş şirketler daha doğru kararlar alıyor. Daha özgün ve daha yenilikçi fikirler ortaya çıkıyor ve yetenek havuzu genişliyor. Böylelikle daha fazla yeteneklere, daha fazla beceri setine ulaşabiliyoruz.

AV. GAMZE GÖKÇEN PİLEVNE
Mercedes-Benz Türk A.Ş.
Genel Sekreteri & Hukuk ve Uyum Direktörü

"İNSAN ÇEŞİTLİLİĞİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK SAĞLANMALI"

"Sektörümüzde insan çeşitliliğinin sürdürülebilirliğini konuşmak gerekiyor. Çeşitlilik, onu kapsadığınızda ve hakkaniyet gereği onun özel gereksinimleri ve ihtiyaç duyulan koşulu sunmak içindir. Bu da zaten şirketin oluşturduğu ve globalden gelen kültürde var."

Genellikle otomotiv gibi sektörlerde; emisyonu azaltmak ve biyoçeşitlilik gibi başlıklar sürdürülebilirliğin ana konusunu oluşturuyor. Bunlarla birlikte insan çeşitliliğiyle ilgili konuşmak gerekiyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği, eşitsizliklerin giderimi sürecinde uzlaşmadan uzak, ötekileştirmelerin olduğu bir yerde başarı elde edilemez. Çeşitlilik, onu kapsadığınızda ve hakkaniyet gereği onun özel gereksinimleri ve ihtiyaç duyulan koşulu sunmak içindir.

"İYİ ŞİRKETLERİN ÇALIŞAN GÖNÜLLÜLÜĞÜNÜ ÖNCELİKLENDİRMESİ ARTIK KAÇINILMAZ"

Dünya Sağlık Örgütü'nün hastalık olarak tanımladığı "Tükenmişlik" bir salgına dönüştü. Dünyanın her yerinde, rekor sayıdaki yorgun ve kaygılı çalışan istifa ediyor. Oysa geleceğe bugünün insan kaynağı ile hazırlanmamız gerekiyor. Diğer taraftan, çalışan gönüllülüğü iki yönde ivme sağladı:

1. Hayata dair anlam bulmak, hayata tutunmak ve dolayısıyla yüksek motivasyon
2. Aranan yetkinlikleri geliştirmek

Çalışan gönüllüğünü amatör ruh, profesyonel disiplinle kurgulamak ve ölçümlerle destekleyerek geliştirmek topluma katkıyı çoğaltmak için vazgeçilmez önemde. Gönüllü birey toplumun ihtiyacına çare olma inisiyatifi alabilecek kadar cesaretli, başkalarına ve topluma faydalı olabilmek için emek ve zaman verebilecek kadar cömert ve faydayı üretmek için hiçbir unvan, koruyucu güce

PINAR ILGAZ
ARGE Danışmanlık Yönetim Danışmanı
ÖSGD Yönetim Kurulu Başkanı

ihtiyaç olmadan sahada aktif rol alabilecek ve üretecek kadar özgüvenlidir. Gönüllülük yolculuğunda her adımda tüm taraflar kazanır. Yeni kuşağın peşinde koştuğu ve bizlere öğrettiği iş – yaşam dengesi, hayatta anlam bulma arayışının da çözümüdür gönüllülük. Bu nedenle, "iyi şirketlerin" çalışan gönüllülüğünü önceliklendirmesi artık kaçınılmaz.

ASUMAN AKYÜZ YORULMAZ
Organik Kimya İK Direktörü,
ÖSGD Yönetim Kurulu Üyesi

"GÖNÜLLÜ DESTEĞİNİN SÜREKLİLİĞİ SAĞLANMALI"

"Toplum olarak, afet zamanlarında bir araya gelme refleksimiz çok güçlü. Yaşanan afet durumuna sıcağı sıcağına müdahale edip zararı azaltmak ve/veya zarar görenlerin yanında olduğumuzu hissettirme yönündeki çalışmalara dahil olmayı seviyoruz. Böylece bir anlamda vicdanımızı rahatlatıyoruz. Elbette çok değerli olan bu davranış biçimi kısa erimli, çare ve çözüm olmak yerine dert ortağı olma seviyesinde kalabiliyor.

Toplum ihtiyaçlarına katkı sağlamak, toplumdaki sorunlara ilişkin çözümler sağlayabilmek ve çözümleri kalıcı hale getirerek yaşam kalitesini arttırabilmek için bu çabaların, gönüllü desteğinin süreklilik sağlaması gerekiyor. Gönüllülüğü uzun soluklu çabalarla kalıcı iyileşmeler sağlamaya odaklamalıyız. Yani aslında bir yaşam biçimi haline getirmemiz gerekiyor."

"ARABULUCULUK KÜLTÜRÜMÜZDE VAR"

"Arabulma konusuna çok uzak değiliz, kültürümüz uzlaşmacı. Bireyler arasında dahi bir uyuşmazlık olduğunda iki tarafı bir araya getirecek, akil olan, karakteriyle objektif kararlar verebilecek donanıma sahip kişiler arıyoruz. Hukuki süreçler için de aynı şey geçerli. Tarafların mahkeme yoluna gitmeden önce bir başka alternatif çözüm yolu var mıdır? Evet, arabuluculuk. Arabuluculuk, işçinin ve işverenin aynı masa etrafında sorunlarını tartışabilecekleri, ortak bir karara varabilecekleri uygun bir zemin oluşturuyor."

MEHMET KOÇAK
Mehmet Koçak Danışmanlık YKB & ÇSGB Eski
İş Baş Müfettişi & İş ve Sosyal Güvenlik Bilirkişisi/Müşaviri

AV. ARB. ERDEM KILIÇ
Avrupa Arabuluculuk ve Tahkim Merkezi A.Ş.
Yönetim Kurulu Başkanı

"ARABULUCULUK, SÜREÇLERİ KISALTIYOR"

"Arabuluculuk insan odaklı bir kavram. Anlaşmazlık yaşayan taraflar mahkeme yoluna gittiğinde süreç en az iki yıl. İstinaf ve Yargıtayla birlikte bu süre altı yıla uzayabilir. Arabuluculukla bu süreç güvenli şekilde kısalıyor. İnsan kaynaklarının şirketteki fonksiyonu da arabuluculuğa oldukça benziyor. İK çalışanla işveren arasındaki uyumu sağlayacak bir mekanizma."

30 YIL
MERAK STRATEJİ TEKNOLOJİ

PERYÖN İNSAN YÖNETİMİ KONGRESİ

#SHAPING THE FUTURE
GELECEĞİ ŞEKİLLENDİR!

PERYÖN 30. İnsan Yönetimi Kongresine verdiğiniz destek için teşekkür ederiz, seneye görüşmek üzere.

50. YIL ANA SPONSORLARI

Ticket Restaurant Edenred · kariyer.net · ŞİŞECAM

50. YIL RESMİ SPONSORLARI

HAN SPACES · pwc

PLATİN SPONSORU

YapıKredi

GOLD SPONSORLAR

AVRUPA ARABULUCULUK · peopleoma · TURKCELL · wellbees

SILVER SPONSORLAR

DOĞUŞ · inovasyon · nurus · Otokoç Otomotiv · puratos · uyum HRM · SUN

OTURUM SPONSORLARI

QNB Finansbank · Fibabanka

DESTEK SPONSORLARI

AMGEN · empactivo · swissôtel THE BOSPHORUS İSTANBUL · METRO

MEDYA SPONSORLARI

Harvard Business Review

STK İŞ ORTAKLARI

Yenilden Biz · WWF

50.YIL

ODAĞINDA İNSAN VAR
peryön

FİRMALARIN GÖZÜNDEN İSTANBUL İŞ GÜCÜ PİYASASI

Dr. Necdet KENAR
py@peryon.org.tr

Firmaların çalışan temininde asgari ücrete ilave parasal yan haklar teklif etmeleri, ara artış yapmaları, "rezervasyon ücret-asgari ücret" uyumsuzluğunu gidermede etkili oluyor. Ücretten kaynaklanan iş gücü arz ve talep arasındaki uyumsuzluğa, piyasa böyle çözüm getiriyor. İSPER'in "İş gücü arz ve talebinde uyumsuzluk" araştırmasına göre firmaların üçte ikisi önümüzdeki 6 ayda istihdamını artırmayı planlarken, yüzde 94,9'u, aranan vasıflara sahip nitelikli iş gücünü bulmakta güçlük çektiklerini belirtiyor.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin iştiraki İSPER'e ait Bölgesel İstihdam Ofisleri işverenlerle derinlemesine görüşmeler yaparak İstanbul iş gücü piyasasının nabzını tutuyor. Ağustos ayında, İstanbul'un istihdamına en fazla katkıda bulunan 12 sektörden 39 firmanın İK yöneticileri ile yapılan derinlemesine görüşmelerde, asgari ücret artışlarının ve beceri açığının iş gücü arz ve talebi arasında uyumsuzluk (mismatching) sorununa etkileri ile İstanbul'da işgücü bulmanın zorluğu araştırıldı.

Araştırma sonucu düzenlenen rapora https://www.isper.istanbul/4-haberler/1359-ibb-bolgesel-istihdam-ofisleri-isgucu-arz-ve-talebinde-uyumsuzluk-arastirmasi-sonuclandi/ linkinden ulaşabilirsiniz. Raporu kısaca özetlememiz gerekirse:

1. ÜCRET UYUMSUZLUĞU

4 Ocak 2022 itibarıyla net asgari ücret, yüzde 50 artırılarak 2 bin 825 TL'den 4.253,4 TL'ye, Temmuz 2022 itibarıyla yüzde 29,4 artırılarak 5 bin 500 TL olarak belirlendi. Böylelikle 2022 yılı için asgari ücrette bir önceki yıla göre yapılan toplam artış, yüzde 94,7 oldu.

• Yapılan bu asgari ücret artışları, firmaların yüzde 87'sinin işe alım kararını etkilemedi. Firmalar genelde büyüme stratejileri çerçevesinde ya da işte ayrılan personel yerine işe alımlarına devam ediyorlar.

• Asgari ücret artışları genelde iş başvurularını ve firmaların yüzde 60'ının çalışan bulmalarını kolaylaştırmadı. Bunun nedeni artan enflasyonun yapılan artışı erozyona uğratması. Öte yandan, mavi yaka yoğunluklu tekstil imalatı ve lojistik-depo sektöründe bazı firmalar asgari ücret artışının iş başvurularını artırdığını ifade etti.

• Firmaların yüzde 97'4'ü enflasyonun, asgari ücretten çalışan bulmayı her geçen gün zorlaştırdığını düşünüyor. Firmalar iş gücü açıklarını karşılayabilmek için adaylara asgari ücretin yanı sıra bazı mali yan ödemeler (prim, yemek ücreti, alışveriş kartı, vb.) teklif ediyor.

• Asgari ücret artışının bazı sektörlerde (konaklama-yiyecek, tekstil ve imalat), özellikle küçük ve orta boy işletmelerde kayıt dışılığı ve göçmen işçileri artıracağı beklentisi yaygın.

• Yüksek enflasyon nedeniyle firmaların yüzde 95'inde çalışanlar işverenlerden yıl içinde ücret artışı talebinde bulundu. Firmaların yüzde 80'i bu talebi olumlu karşıladı, ara ücret artışı yaptı ya da yapmayı planlıyorlar.

• Firmaların üçte ikisi artan girdi maliyetlerini fiyatlarına yansıtmakta zorluk yaşadıklarını belirtirken, üçte biri fiyat artışı konusunda sorun yaşamadıklarını söyledi.

Firmaların çalışan temininde asgari ücrete ilave parasal yan haklar teklif etmeleri, ara artış yapmaları, "rezervasyon ücret-asgari ücret" uyumsuzluğunu gidermede etkili oluyor. Dolayısıyla, ücretten kaynaklanan iş gücü arz ve talep arasındaki uyumsuzluğa, piyasa bir anlamda çözüm getiriyor.

2. BECERİ UYUMSUZLUĞU

Firmaların üçte ikisi önümüzdeki 6 ayda istihdamını artırmayı planlıyor. Tüm sektörlerde firmaların yüzde

94,9'u, aranan vasıflara sahip nitelikli iş gücünü bulmakta güçlük çektiklerini belirtiyor. Firmalar üretim, satış ve idari süreçlerinde nitelikli ve deneyimli-kıdemli çalışan bulmakta zorlandıklarını, uygun adayların da yüksek ücret talep ettiğini belirtiyor.

Beceri açığından kaynaklanan iş gücü piyasası uyumsuzluğu yıllardır sürüyor. Teknolojik gelişmeler, dijitalleşme, uzmanlaşmanın artması vb. nedenler beceri açığını daha da artırıyor. Piyasa kendi dinamikleri içinde bu sorunu çözmede zorlanıyor. Kamusal çözümlere ihtiyaç duyuluyor.

> "Yüksek kira artışları nedeniyle kirada oturan çalışanların çoğu, ev sahipleri ile sorun yaşıyor. Bu durum, İstanbul'dan göçü de gündeme getiriyor. Diğer taraftan yoğun istihdam yapan lojistik, imalat sektörü, hizmet-idari destek ve servis sektöründe firmalar, konaklama imkânları sağlayarak İstanbul dışından işe alım yapmaya başladı."

3. İSTANBUL'DA İŞ GÜCÜ TEMİNİNDE ZORLUK YAŞANIYOR

Firmaların yüzde 42'si, diğer illerle karşılaştırıldığında İstanbul'da çalışan bulmakta daha fazla zorluk yaşıyor. Yaşam maliyetinin daha yüksek olması ve daha çok firma/iş imkânı olması nedeniyle seçeneklerin daha fazla olması bu zorlukların temel sebebi olarak gösteriliyor. Özellikle yüksek kira artışları nedeniyle kirada oturan çalışanların çoğu, ev sahipleri ile sorun yaşıyor. Bu durum, İstanbul'dan göçü de gündeme getiriyor.

Öte yandan, çalışmak için İstanbul'a göç etmek isteyen ve iş başvurusu yapan adaylar firmalardan konaklama imkânı talep ediyor. Bu konuda bazı firmaların örnek uygulamaları mevcut. Yoğun istihdam yapan lojistik, imalat sektörü, hizmet-idari destek ve servis sektöründe firmalar, konaklama imkânları sağlayarak İstanbul dışından işe alım yapmaya başladı.

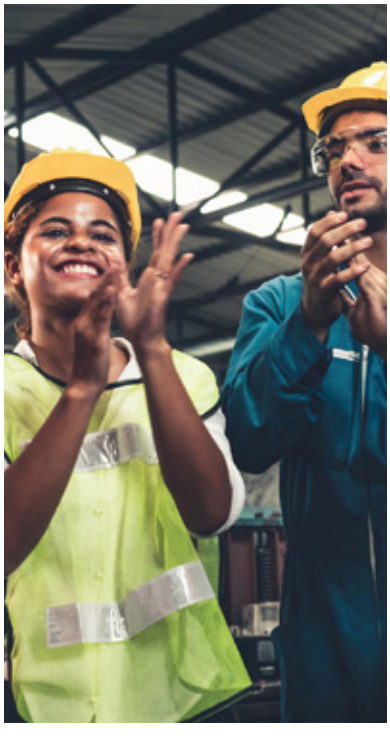
Özellikle imalat ve lojistik sektöründe, firmaların bir diğer çözümü ise İstanbul'a komşu illere yakın alanlara faaliyetleri taşımak. Ancak özellikle yüksek kiradan kaynaklanan bu sorunu, piyasanın kendi dinamikleri içinde kısa ve orta vadede çözmesi mümkün görünmüyor. Kamusal çözümlere ihtiyaç artıyor.

Yüksek enflasyon ve neden olduğu gelir erozyonu; çalışanların motivasyonunu ve performansını, işletmelerin verimliliğini olumsuz etkiliyor. Çalışanlar geçim derdinde, telefon, tatil, araç vb. alabilmenin imkânsız olduğunu, çalışmak için bir amacın olmadığını belirtiyor. Küçük işletme sahipleri de aynı durumda. KOBİ'ler ancak günü kurtardıklarını, tasarruf (kıdem tazminatları dâhil) yapamadıklarını ve büyümeyi düşünemediklerini söylüyorlar.

DSÖ-ILO'dan, çalışma yaşamında ruh sağlığı sorunlarıyla mücadele için somut eylem çağrısı

DSÖ'nün çalışma yaşamında ruh sağlığına ilişkin yeni küresel kılavuzu, ortak DSÖ/ILO politika bilgi notunda ortaya konulan uygulamaya dönük stratejiler ile takviye edildi. Buna göre, DSÖ, stresli çalışma ortamı oluşmasını önlemek ve sıkıntıda olan çalışanlara yardım etmek için kapasite geliştirmek amacıyla yöneticilere eğitim verilmesini ilk kez öneriyor.

Depresyon ve anksiyete nedeniyle yılda tahmini olarak 12 milyar iş günü kaybediliyor. Bu durum küresel ekonomiye 1 trilyon dolara mal oluyor. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) politika bilgi notuyla takviye edilen "DSÖ Çalışma yaşamında ruh sağlığı kılavuzu", çalışan nüfusun ruh sağlığı sorunlarını ele almak için somut eylem çağrısı yapıyor.

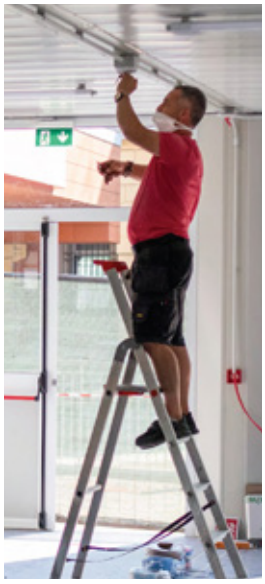


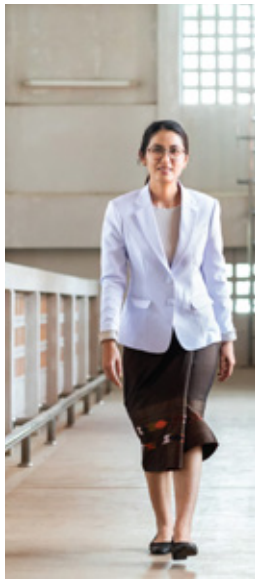
DSÖ'nün çalışma yaşamında ruh sağlığına ilişkin küresel kılavuzu, ağır iş yükü, olumsuz davranışlar ve iş yerinde sıkıntı yaratan diğer faktörler gibi ruh sağlığı risklerini ele almaya yönelik eylemler öneriyor. DSÖ ilk kez, stresli çalışma ortamı oluşmasını önlemek ve sıkıntıda olan çalışanlara yardım etmek için kapasite geliştirmek amacıyla yöneticilere eğitim verilmesini öneriyor.

Kılavuz, ruh sağlığı sorunları olan çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik daha iyi yöntemler tavsiye ediyor. Bu kapsamda çalışanların işe dönüşlerini destekleyecek ve ağır ruh sağlığı sorunları olanlar için ücretli işe girişi kolaylaştıracak müdahaleler sağlanmasını öneriyor. Daha da önemlisi, sağlık, insani yardım ve acil hizmet çalışanlarının korunmasına yönelik müdahale çağrısı yapıyor.

DSÖ Genel Direktörü Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, "Çalışmanın ruh sağlığımız üzerindeki zararlı etkilerine odaklanma zamanı geldi. Bireyin esenliği, harekete geçmemiz için yeterli gerekçe oluşturuyor; zira ruhsal sağlığın kötü olması, bireyin performansı ve üretkenliği üzerinde yıkıcı bir etki yaratabilir" dedi.

DSÖ/ILO bilgi notu, DSÖ kılavuzunu hükümetler, kamu ve özel sektördeki işçiler, işverenler ve örgütleri için uygulamaya dönük stratejiler bakımından açıklıyor. Notun amacı, ruh sağlığı risklerinin önlenmesini desteklemek, çalışma yaşamında ruh sağlığını korumak ve desteklemek, ruh sağlığı sorunları olanların çalışma yaşamına katılmaları ve gelişmelerine destek sağlamak. Bu stratejilerin uygulanmasında, yatırım ve liderlik kritik rol oynuyor.





Ruh sağlığını konuşmak hala bir tabu

Haziran 2022'de yayınlanan DSÖ Dünya Ruh Sağlığı Raporu'na göre, 2019 itibarıyla ruhsal bozukluğu olan bir milyar kişi arasında, çalışma çağındaki yetişkinlerin yüzde 15'i ruhsal bozukluk yaşadı. Çalışma, ayrımcılık ve eşitsizlik dahil ruh sağlığını olumsuz etkileyen daha genel sosyal sorunların şiddetini artırıyor. Zorbalık ve psikolojik şiddet (mobbing) ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkisi olan iş yerindeki tacizlere ilişkin temel şikayetler arasında yer alıyor. Öte yandan, çalışma ortamında ruh sağlığını tartışmak veya açıklamak dünya genelinde hala bir tabu olmaya devam ediyor.

Ülkelerin sadece 35'i ruh sağlığına ilişkin programlara sahip

ILO 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ve eşlik eden 164 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Tavsiye Kararı, çalışanların sağlık ve güvenliğini korumaya yönelik yasal çerçeveyi sağlıyor. Ancak DSÖ Ruh Sağlığı Atlası, ülkelerin yalnızca yüzde 35'inin, işe bağlı ruh sağlığı destekleme ve önleme alanında ulusal programlara sahip olduklarını bildiriyor.

2020'de hükümetler, sağlık bütçelerinin ortalama yüzde 2'sini, düşük-orta gelirli ülkeler ise yüzde 1'den azını ruh sağlığına ayırdılar.

Pandemide neler oldu?

COVID-19 küresel salgını, genel endişe ve depresyonda dünya genelinde yüzde 25'lik artışa neden oldu. Salgının ruh sağlığı üzerindeki etkileri bakımından hükümetlerin ne kadar hazırlıksız olduğunu açığa vurdu ve ruh sağlığı kaynaklarında küresel çapta kronik yetersizlik olduğunu gösterdi. 2020'de hükümetler, sağlık bütçelerinin ortalama yüzde 2'sini, düşük-orta gelirli ülkeler ise yüzde 1'den azını ruh sağlığına ayırdılar.

DSÖ'DEN RUH SAĞLIĞI SORUNLARINA YÖNELİK SOMUT MÜDAHALE ÖNERİLERİ

Tüm sektörler - Örgütlere yönelik evrensel müdahaleler

Psikososyal risk faktörlerini ele alan örgütsel müdahaleler, çalışanlardaki psikolojik sıkıntıyı azaltmak ve iş sonuçlarını iyileştirmek için düşünülebilir. Buna katılımcı yaklaşımlar da dahil edilmelidir.

Sağlık sektörü, insani yardım veya acil servis çalışanları

İş yükünü ve vardiyaları azaltmak veya iletişim ve ekip çalışmasını geliştirmek, psikososyal risk faktörlerini ele alan kurumsal müdahaleler arasında sıralanabilir. Damgalanmaya yol açan tutumlar da dahil olmak üzere, çalışanların iş yerinde ruh sağlığı hakkındaki bilgi ve tutumlarını geliştirmek için onlara ruh sağlığı okuryazarlığı ve farkındalık eğitimi verilmelidir.

Ruh sağlığı sorunları olan işçiler

Uluslararası insan hakları ilkelerine uygun olarak, psikososyal engelliler de dahil olmak üzere ruh sağlığı sorunları olan işçiler için iş yerinde makul düzenlemeler yapılmalıdır.

KAYNAK: DSÖ - Çalışma Yaşamında Ruh Sağlığı Küresel Kılavuzu

Deloitte.

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

ARTAN HAYAT PAHALILIĞI ÇALIŞANLARI NEREYE SÜRÜKLÜYOR?

Dünyayı etkileyen distopik koşullar karşısında çalışanlar, ek işler ya da iş dışında yatırımlar yapmak, serbest çalışmak, yurt dışına göç etmek gibi çeşitli yöntemlerle mevcut yaşam koşullarını korumaya ya da yükseltmeye çabalıyorlar. Çalışanların iş yaşamında radikal değişimler gerçekleştireceklerini öngörüyoruz. Kurumlar stratejilerini belirlerken, bu sürecin 5-10 yıl daha süreceğini hesaba katmalılar.

Hayat pahalılığının boyutu ve süresi belirli bir eşiği aştığında, refah seviyesi üzerinde oluşan olumsuz etkinin derinleşmesi, en "sadık" çalışanların bile genel anlamda statükoyu, şirketlerindeki durumlarını ve geleceklerini sorgulamasına neden oluyor. Kurumsal hayatın içerisinde nasıl konumlandığımız, ne verip karşılığında ne aldığımız, masanın üzerinde duran riskler ve fırsatlar, geçmişin bir muhasebesi ve geleceğe dönük öngörüler, beklentiler, hayaller, endişelerden oluşan bir yığın; zihinleri esir alıyor. İşte şu sıralar, tam da böyle çalkantılı bir dönemden geçiyoruz. Bu yüzden iş gücü piyasasında, her sektörde, her ülkede, her seviyede daha önce eşi benzeri yaşanmamış bir hareketlilik var. Şirketlerdeki kronikleşen yetenek kaybını, adeta durdurulamayan bir kanamaya benzetebiliriz.

Tabii ki finansal koşulların tetiklediği çalışan aksiyonlarını ele alırken göz önünde bulundurmamız gereken bazı önemli gerçekler var:

- Maddiyatı kariyer yolculuğumuzun neresinde konumlandıracağımızı düşünürken, maddi ihtiyacımızın boyutu ve maddiyata verdiğimiz önem belirleyici oluyor. İhtiyaç çok, atfedilen önem yüksek ise; alınan aksiyon da bir o kadar hızlı oluyor.
- Yaptığımız seçimleri şekillendiren diğer faktörleri önemsemeliyiz. Verilen birçok kararda maddiyatın yanına eklenen, hatta bazen önüne geçen farklı faktörler söz konusu.
- Konu her zaman "defans" değil. Kimileri hayatta kalabilmek, yaşam standartları koruyabilme peşinde, kimileri ise zaten iyi olanı daha iyi yapabilmek için ortada bir fırsat kapısının aralandığını düşünüyor.
- Herkes koşullarını iyileştirmek adına farklı bir yol takip ediyor. Mevcut düzenlerini fazla sarsmadan ilerlemeyi tercih edenler olduğu gibi, daha gözü pek davrananlar da mevcut.

Şirketlerinde devam etmek isteyenler neler yapıyor?

Yaptığı iş, birlikte çalıştığı insanlar, parçası olduğu kültür ve marka, kendisine sunulan kariyer ve fırsatlar, çalıştığı iş yeri ve çalışma koşulları... Eğer bir çalışan bunların çoğunluğundan belirli bir seviyenin üzerinde tatmin elde edebiliyorsa, aynı kurumda kalıp mevcut finansal koşullarını ve genel refah seviyesini iyileştirmeye odaklanır. Bu noktada çalışanların aşağıdakilerden en azından birini (çoğu zaman en az ikisini birden) yaptıklarını gözlemliyoruz.

1. Pazarlık etmek: Burada, işveren ile mevcut paketini iyileştirmek adına müzakereler devreye girer. Çalışan gelir bazını arttırmaya, hatta bunun için terfi, ek efor veya sorumluluk vb. argümanlar geliştirmeye, maaş dışında kendisine sunulan ek finansal faydalarını genişletmeye, performans endeksli gelirler ile baz kazancını desteklemeye, ücret artışlarının sıklığını arttırmaya gayret eder. İçinde bulunduğumuz dönemin koşulları sebebiyle şirketler de bunu desteklemek durumunda oldukları için genelde çalışanların beklentilerini karşılamaya yönelik aksiyonları gözlemliyoruz.

2.Ek işler yapmak: Bu yaklaşım, hali hazırdaki kurumsal iş yerinde çalışırken, başka bir kurumsal yapıda veya kurumsal olmayan bir oluşumda farklı işler de yapmak anlamına geliyor. Bu, aynı zamanda çalışan açısından

bir fedakârlık gerektirdiği için zorlanılan bir yöntem. Mevcut çalışılan kurumun ve yasaların buna olanak tanıması gerekiyor. Ayrıca çalışanda bölünmüşlüğe ve odak kaybına sebep olabiliyor. Tüm zorluklarına rağmen son dönemde ek iş yapmanın popülaritesi artıyor. Çünkü bu, olası bir iş veya gelir kaybına karşı çalışanın kendini güvence altına almasına olanak sağlıyor.

3.İş dışı yatırımlar: Burada çalışanlar, kurumsal çatının dışında ek kazançlar sağlayabilecekleri, gelir kalemlerini çeşitlendirebilecekleri ve daha yüksek getiri elde edebilecekleri likit ve/veya likit olmayan yatırım araçlarına yönelirler. Aslında bu yeni değil. Yaşadığımız gelişme, sadece yatırım amaçlı değil, gündelik finansal gereksinimleri karşılamaya yönelik seçeneklere olan yönelimin artışının bir sonucu. Bu yatırımlar, getirilerin ihtiyaçlar karşında düşük kaldığı dönemlerde ön plana çıkıyor. Bu yatırımlar, daha yüksek bir finansal okuryazarlık seviyesi ve sıkı piyasa takibi gerektiriyor.

Radikal değişimleri hayata geçirenler neler yapıyor?

Bazı çalışanlar için, hayat pahalılığı dışında farklı değişim tetikleyicileri de söz konusu. Bu tetikleyicilerle azalan refah seviyesi bir araya geldiğinde, daha radikal adımlar devreye giriyor. Kariyerleri ilgilendiren köklü değişimlere tanık oluyoruz. Bu noktada çalışanların aşağıdakilerden en azından birini (ya da kimi zaman bunların bir kombinasyonunu) uyguladıklarını gözlemliyoruz.

1. Serbest çalışma: Burada, çalışanlar tek bir kurumda çalışmak yerine aynı anda, kimi zaman proje-parça bazlı görev ve sorumluluklar üstelenerek, birden fazla kuruma hizmet veriyorlar. Bu model, karşılıklı esneklik (ancak kuralsızlık değil) gerektiriyor. Serbest çalışma, pandemi öncesinde oldukça revaçtaydı. Şu an ise katlanarak yaygınlaşıyor. Serbest çalışanların bordrolu çalışanlara göre çok daha fazla gelir elde ettiklerini, ayrıca iş-özel yaşam dengesi, farklı şeyler yapabilme/öğrenebilme, kendi zamanlarını yönetebilme ve diğer esnek koşullar başta olmak üzere birçok sebepten ötürü çok daha mutlu olduklarını biliyoruz. Dolayısıyla "Serbest Çalışma" denildiğinde, gelir artışı dışında tetikleyici faktör "Hayat Tarzı" oluyor.

2. Girişimcilik: Günümüzde kendi işinin sahibi olmayı, yaratıcılığını ortaya serbestçe koyabilmeyi, iş hayatında kendi kararlarını alabilmeyi, hayata dokunan büyük bir etki yaratabilmeyi, çok daha iyi finansal koşullara çok daha hızlı ulaşabilmeyi hayal edenlerin sayısındaki artış baş döndürücü. Kuşkusuz girişimcilik büyük fırsatlarla birlikte, büyük riskleri ve fedakarlıkları da beraberinde getiriyor. Buna rağmen özellikle gençler (ama sadece onlar değil), tek yolun "bir şirkette var olmak" olmadığını, "bir şirket var etmek" diye bir seçenekleri olduğunun da farkına vardılar. Dolayısıyla "girişimcilik" denildiğinde, gelir artışı dışında tetikleyici faktör "başarı hikayesi" oluyor.

3. Yurt dışına göç: Sınırlar ötesi iş gücü mobilitesi, küresel yetenek açığı sebebiyle büyük bir artış gösterdi. Bazı ülkelerdeki yaşam koşullarının daha elverişli olması, farklı ülkelerden çalışanların bu ülkelere akmasına neden oluyor. Tek başına çok önemli olmakla birlikte, burada "yaşam koşulları" ile sadece ekonomiden ve finansal koşullardan bahsetmiyoruz. Eğitim, güvenlik, hukuk, bireysel özgürlükler gibi farklı faktörleri de içeren sosyal koşullar, öteden beri var olan göç motivasyonunun beyaz yaka çalışanlarda da büyük rağbet görmesine vesile oldu. Dolayısıyla "yurt dışına Göç" denildiğinde, gelir artışı dışında tetikleyici faktör "sosyal standartlar" oluyor.

4. Sık iş değişikliği: İş değiştirmenin, hele hele bu çağda neden "radikal" değişimler içerisinde yer aldığını sorgulayabilirsiniz. Burada "sıklık" kısmına özellikle vurgu yapmak isterim. Çalışanlar, finansal ve/veya başka bir açıdan karşılarına çıkan her "daha iyi fırsat"ı değerlendirme konusunda bir hayli gözü pek ve hızlı davranıyorlar. İyi olanın yerine daha iyiyi koyma fırsatı varsa, bunu değerlendiriyorlar. Yeni şeyler görmek ve öğrenmek, yeni kişiler tanımak, farklı tecrübeler edinmek onları cezbediyor. Gelirlerini önemli ölçüde arttırabilmenin yanında, tüm bunları gerçekleştirme fırsatını elde ediyorlar. Dolayısıyla "yurt dışına göç" denildiğinde, gelir artışı dışında tetikleyici faktör "Deneyimleme" oluyor.

Bundan sonra neler olur?

Dünyayı etkileyen mevcut distopik koşullar bir günde değişmeyecek. Bu varsayımdan hareket ederek, çalışma hayatlarını ve kariyerlerini radikal değişimler gerçekleştirerek yeniden tasarlayacak çalışanların sayısının artacağını söyleyebiliriz. Bunun, 5-10 seneye damgasını vuracak bir trend haline geleceğini de rahatlıkla öngörüyoruz. Şirketlerin iş gücü stratejilerini şekillendirip, planlamalarını yaparken, çalışanların ise kariyer yolculuklarını şekillendirip yetkinliklerini geliştirirken bu öngörüyü göz önünde bulundurarak ilerlemelerinde fayda var.

Gençlerden SESSİZ İSTİFA ALARMI

Kariyer platformu Youthall'ın araştırmasına göre, Türkiye'de 18-50 yaş arası çalışanların yüzde 24'ü şu an sessiz istifa sürecinde; yüzde 46,7'si ise buna yatkın.

Bir sosyal medya gönderisiyle başlayan ve kısa sürede viral olan "Sessiz İstifa" kavramı ülkemizde de gündem oldu. "Büyük İstifa" kavramının ardından konuşulmaya başlanan kavram, gerçek bir istifa olmayan, genel anlamıyla "işte en azını yapmak, yapılması gerekenler dışında hiçbir şey yapmamak, özel hayatı korumak ve daha az sorumluluk almak" olarak ifade edilen sessiz bir vazgeçiş süreci olarak tanımlanıyor.

Youthall'un "Sessiz İstifa Araştırması" gündeme oturan bu kavramla bağlantılı olarak; iş-yaşam dengesi, iş yerlerine aidiyet, iş tanımlarının netliği gibi konu başlıklarını ele aldı. Araştırma, kavrama yönelik eğilimleri, nedenleri ve süreçten vazgeçme kriterlerini de ortaya koydu.

Çalışanların yalnızca yüzde 18,5'i iş yerine aidiyet hissediyor

Araştırmaya katılan çalışanların yüzde 58,1'i çalışma hayatlarında iş-yaşam dengesini kuramadıklarını belirtirken, yüzde 41,9 "Bunu başarabiliyorum" dedi. "Hayatınızın ne kadarı özel yaşam odaklı?" sorusuna verilen yanıtlar, iş dışında yaşama ne kadar az vakit ayrıldığını gösterdi.

İş-özel yaşam dengesi

%41,1	Hayatımın yüzde 30'undan azı özel yaşam odaklı.
%36,4	Hayatımın yüzde 30 ila 50'si özel yaşam odaklı.
%17,3	Hayatımın yüzde 50 ila 70'ini özel yaşamıma ayırabiliyorum.

Katılımcıların yüzde 48'i, çalıştığı iş yerine aidiyetinin dönemsel olarak değiştiğini, yüzde 33,5 ise kendilerini iş yerine ait hissetmediğini söyledi. İş yerine kendini ait hissedenlerin oranı ise yüzde 18,5'te kaldı.

Çalışanların yüzde 46,6'sı sessiz istifa potansiyeli taşıyor "Sessiz İstifa" hakkında ne düşünüyorsunuz? sorusuna çalışanların yüzde 24'ünün sessiz istifa sürecindeyim demesi ve yüzde 46,6'sının bu kavrama yatkın olduğunu belirtmesi, dünya gündeminde olan konunun Türkiye'de de yaygın olduğunu ortaya koydu. Gençlerin yüzde 15'i bu yaklaşıma yatkın değilim derken, ne olduğunu bilmiyorum diyenlerin oranı 14,4'te kaldı. Gençlerin yüzde 64,4'ü iş tanımını net bulmadığını, yüzde 35,6'sı ise aksini söyledi.

Çalışanların üçte biri, şartlar değişirse sessiz istifa sürecine girebilir

"Sessiz İstifa" yaklaşımına yatkın olmayanların yüzde 31,3'ü, çalıştıkları şirkette kariyer yollarının kapalı olduğunu hissettikleri takdirde bu sürece girebileceklerini belirtti. Bu oranı yüzde 24,7 ile iş-özel hayat dengesizliği, yüzde 18,7 ile iş tanımının net olmaması ve aynı oranda düşük maaş takip etti.

Sessiz istifa sürecine uzak olanların hayatlarındaki öncelikler

Kariyer	Özel hayat	Aile	Sağlık	Para
%22,9	%25	%21,5	%20,1	%10,5

Sessiz istifaya ilk neden düşük maaş

Youthall tarafından yapılan araştırmada "Sessiz İstifa" sürecinde olan gençlerin kendilerini bu duruma sürükleyen nedenlerin başında yüzde 35 ile "düşük maaş" geliyor. Bu cevabı, yüzde 21,7 ile iş-özel hayat dengesizliği, yüzde 15 ile iş tanımının net olmaması, yüzde 14,2 ile kariyer yollarının kapalı olması ve yüzde 7,9 ile uzun mesai saatleri takip ediyor.

Hangi durumda sessiz istifadan vazgeçebilirler?

%35,8	Yan hakların ve maaş haklarının düzenlenmesi
%32,9	İş-özel hayat dengesine olumlu katkı sağlayacak düzenlemelerin gerçekleştirilmesi
%14,6	Kendi çalışma modelini oluşturma fırsatı
%14,6	Değişen motivasyonun yönetici/işveren tarafından fark edilmesi

Z kuşağının yüzde 64,2'sinin gündeminde sessiz istifa var

Yüzde 45,2 ile araştırmaya en yüksek oranda katılım gösteren 18-24 yaş bandının cevapları incelendiğinde yüzde 13,2'si sessiz istifa sürecinde olduğunu, yüzde 50,9'u ise sessiz istifa sürecine yatkın olduğunu belirtti. Bu da özellikle Z kuşağının temsilcilerinden oluşan gençler arasında bu kavramın gündemde olduğunu ortaya koydu. Tüm katılımcıların ortalamasında sessiz istifa sürecine götüren neden; maaş iken, 18-24 yaş grubunda neden olarak ilk sırayı iş-özel hayat dengesizliği aldı.

Araştırmada özgürlüklerine düşkünlükleri ve ne istediklerini net bir şekilde belirtmeleri ile iş hayatında ön plana çıkan Z kuşağının, verilen işler dışında ekstra sorumluluk almayarak ve mesai saatlerinin dışına çıkmayarak sessiz istifa sürecinde olduklarının sinyallerini yöneticilerine verdikleri gözlemlendi.

Kadınlar erkeklerden daha fazla sessiz vazgeçişte

Ankete katılan kadın çalışanların üçte ikisi, sessiz istifa sürecinde olduğunu ya da sessiz istifa sürecine yakın olduğunu belirtti. Kadınların bu sürece yakın olmasının altında yatan en temel etken yüzde 33,9 ile iş-özel yaşam dengesi kuramamaları oldu. Sessiz istifada olan ya da buna yatkın olan erkekleri bu sürece iten en büyük neden ise yüzde 21,2 ile düşük maaş olarak tespit edildi.

Sessiz istifada ya da sessiz istifaya yatkın çalışanlar

%24	Tüm yaş gruplarından çalışanlar sessiz istifada
%13,2	18-24 yaş arası katılımcılar sessiz istifada
%68,6	Tüm yaş gruplarından kadın çalışanlar (Sessiz istifada ya da sürece yatkın)
%58,7	Tüm yaş gruplarından erkek çalışanlar (Sessiz istifada ya da sürece yatkın)

Online araştırmaya, 18-50 yaş aralığından 1002 kişi katıldı. Araştırmaya katılanların yüzde 57,3'ü kadın, yüzde 41,6'sı erkek olarak dağılım gösterirken, soruları yanıtlayanların yüzde 74,3'ü aktif çalışan, yüzde 25,7'si ise şu an çalışmayan katılımcılardan oluştu.

İş dünyasında yükselen yeni akımların öncüsü: Z kuşağı

"Sorunların çözümüne, sorunların içinde olan ve bizzat yaşayanları, yani 'çalışanları' dahil etmeliyiz."

"Özellikle pandemi sonrası iş dünyasında yükselen yeni akımların öncüleri olan Z kuşağı, sessiz istifa akımında da başı çekiyor. Buna, hayatlarında yolunda gitmeyen konulara önceki jenerasyonlara göre tahammüllerinin daha düşük olmasını neden gösterebiliriz. Diğer taraftan, sessiz istifa gibi Z kuşağının içinde bulunduğu pek çok meseleye dair çözüm yollarının ancak onları işin içine dahil ederek oluşturabileceğini düşünüyorum."

EMRE AYKAN
Youthall CEO'su

"Yeni iş dünyasında neler var?"

İzmir'de geleneksel hale gelen "22. Yuvarlak Masa Çalıştayı"nın konuğu İş Dünyasında Neler Var?" başlıklı sunumuyla PwC İnsan Yönetimi ve Organizasyon Direktörü Mert Emcan oldu. İK yöneticilerinin katıldığı toplantıda, Mert Emcan'ın sunumunun ardından katılımcı şirketler, kurumsal önceliklerini ve dijital dönüşüm uygulamalarını kapsayan çalıştay sunumlarını gerçekleştirdiler. Dünyada dijital dönüşüm, demografik değişim, ekonomik değişim, iklim krizi, sosyal hareketler, iş gücü dönüşümü gibi başlıkların yanı sıra mevcut meselelere yönelik çözüm yolları tartışıldı. Volt Elektrik Motorları A.Ş. katkıları ile Bestwestern Otel'de 26 Eylül 2022'de gerçekleştirilen çalıştayda; yeni çalışma şekilleri, müşteri ve paydaş beklentileri, daha hızlı iş temposu, dinamik yetenek pazarı, otomasyon ve teknoloji adaptasyonu gibi konular masaya yatırıldı.

"Denizli Buluşması"nda **İKNA MÜHENDİSLİĞİ** ele alındı

PERYÖN EGE Şubesi, Denizli'de düzenlenen kahvaltı organizasyonunda üye ve gönüllüleriyle bir araya geldi. 16 Eylül 2022'de Denizli Anemon Hotel'de düzenlenen toplantıda, İK profesyonellerinin sık kullandığı yetkinliklerden biri olan "İkna" konusu ele alındı. İK profesyonellerine yönelik organizasyonun konuğu Klinik Psk. Selin Özcan, "İkna Mühendisliği" sunumu ile beğeni topladı. Özcan sunumunda, kavramsal olarak, iknanın psikolojik toplumsal ve mantıksal boyutları, Türk tipi ikna, sözsüz iletişimde ikna, ihtiyacı dinlemek ve anlamak, tercih seçenekleri, özgürlük alanı ve farkında olmadan ikna olduklarımız gibi başlıkları ele aldı.

İK seminerleri **yeniden yüz yüze...**

PERYÖN Güney Marmara Şubesi ve Uludağ Üniversitesi Kariyer Merkezi (KARMER) iş birliğiyle Uludağ Üniversitesi'nde eğitim gören öğrencilere yönelik düzenlenen "İnsan Kaynakları Seminerleri"ne öğrenciler yoğun ilgi gösterdi.

PERYÖN Güney Marmara Şubesi ve Uludağ Üniversitesi Kariyer Merkezi (KARMER) iş birliğiyle Uludağ Üniversitesi'nde 3. ve 4. sınıfta eğitim gören öğrencilere yönelik düzenlenen "İnsan Kaynakları Seminerleri" yeni dönemde yüz yüze gerçekleştirildi. 31 Ekim – 11 Kasım 2022 arasında, alanında uzman isimler, öğrencilerle bir araya gelerek insan kaynakları alanına yönelik bilgi ve deneyimlerini paylaştılar. Katılımcılar, pandemi sürecinde çevirimiçi düzenlenen seminerlerin yeniden yüz yüze gerçekleştirilmesinden ötürü duydukları mutluluğu dile getirdiler.

Öğrencilerin yoğun katılımıyla gerçekleşen güz dönemi seminerlerinde, PERYÖN Güney Marmara Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı **Neslihan Özer** "İnsan Kaynakları Nedir?", CARGILL Çalışan Deneyimi Müdürü **Serdar Özgenlik** "Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi", Faveo Danışmanlık Genel Müdürü **Barış Gül** "Etkili İletişim Teknikleri", TKG Grup Şirketler Kıdemli İnsan Kaynakları Uzmanı **Yaprak Nur Avcı** "Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri", Endel Şirketler Grubu İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Direktörü **Gamze Deniz** "Şirketlerde Etik ve Etik Kodlar Yönetimi", MESS Bursa Bölge Temsilcisi **Av. Murat Batur** "Endüstriyel İlişkiler ve Çalışma Hayatı Mevzuatı" başlıklarında sunum yaptılar.

NESLİHAN ÖZER
PERYÖN
Güney Marmara Şubesi
Yönetim Kurulu Başkanı

BARIŞ GÜL
Faveo Danışmanlık
Genel Müdürü

Banu Aydoğan*
py@peryon.org.tr

“GÜMBÜR GÜMBÜR İSTİFA!”

Türkiye’de yapılan araştırmalar, özellikle Z kuşağı dediğimiz gençlerin sessiz istifa konusunda öncü olduğunu gösteriyor. Z jenerasyonuna sessiz istifa sorulduğunda, cevaplarda ilk sırada “yan haklar ve maaşlardaki memnuniyetsizlik” geliyor. İşini layıkıyla yapmayan bir çalışanın ücret konusundaki beklentileri anlamını yitirir. Peki ya layıkıyla yaptığı halde karşılığını alamadığını düşünüyorsa? “Sessiz” istifa, hiç de sessiz değil aslında.

“Quiet Quitting” (Sessiz İstifa), ABD’de başlayan ve söylendiği gibi sessiz olmayıp, özellikle sosyal medya kanallarından dalga dalga tüm dünyaya yayılan sesli mi sesli bir popüler akım.

İş bırakmak ya da iş yerinde en asgari düzeyde performans sergileyerek ve daha az sorumluluk alarak sessiz bir vazgeçiş sürecini başlatmak anlamına geliyor.

Sessiz İstifa akımı ne ilginçtir ki, dünya genelinde iş hayatı rutinlerini iki yıllığına neredeyse donduran pandemi sürecinin yan etkilerinden biri. Hibrit ya da uzaktan çalışma modellerinin hayatımıza girmesiyle çalışanın anlam arayışının arttığı ve son iki yılımızdaki tüm ezberlerimizi bozan pandemi dönemi, işverenlerin toplu işten çıkarma, çalışanların ise bulunduğu ortamdaki mevcudiyetini sorgulama kaslarını kuvvetlendirdi.

Pandemide, insanın “ihtiyaçları olan bir canlı” olduğunu hatırladık

Pandemi döneminde, daha önce hiç olmadığı kadar çok “Corporate Culture & Change Management” (Kurumsal Kültür ve Değişim Yönetimi) projesini deneyimledik. Çünkü salgın bize; insanların kaygıları, değişken duyguları ve ihtiyaçları olan yaşayan birer canlı olduğunu, programlanan bir robot olmadığını hatırlattı. Finansal güvence, sağlık, iş- özel hayat dengesi, güvenlik gibi konularda duyulan endişe çalışanın üretkenliğini olumsuz yönde etkiledi. Bazı şirketler bu endişeleri gidermeye çalıştı ve yeni iş yapış şekillerine uygun olacak kültür değişimi programlarını uygulamaya başladı. Hiçbir şey yapmadan bekleyen şirketlerde yaşanan istifalar sorulduğunda sebep olarak “toksik iş yeri kültürü” gösterildi.

Çalışanın duygularını okuyan kazanır

AON Türkiye’nin gerçekleştirdiği “Ofise Dönüş Anketi”, pandemi sonrası dönemde şirket performansını etkileyecek temel unsurları; yüzde 71 ile yeteneği çekmek ve tutmak, yüzde 50 ile çalışanların sağlıklı iş - özel hayat dengesi ve yüzde 48 ile değişen demografik yapı ve değişen çalışan beklentileri, olarak sıraladı. Bu anketten çıkan mesaj şu: Çalışanının duygularını okuyan kazanır!

Şimdi etkileşim zamanı

Duygu okumak bir tür kehanet değil, anlama ve anlaşma kapasitesi. Yani, çalışanı ile sadece konuşan, anlatan, açıklayan bir şirket kültürü, yeni dönemin iş normlarında, hedeflenen yıl sonu performanslarına ve çalışan bağlılığına varmak için hayli yetersiz. Çünkü devir “iletişim” değil, “etkileşim” devri!

Türkiye’de yapılan araştırmalar, özellikle Z kuşağı dediğimiz gençlerin Sessiz İstifa konusunda öncü olduğunu gösteriyor. Z kuşağına Sessiz İstifa sorulduğunda, cevaplarda ilk sırada “yan haklar ve maaşlardaki memnuniyetsizlik” geliyor. Bunu, iş - özel hayat dengesizliği ve motivasyon değişikliğinin işverenler/yöneticiler tarafından fark edilmemesi takip ediyor.

Beklentiden vazgeçiş

İlk sıraya özellikle “ücret” gibi bir sebep yerleştiğinde bu duruma “Sessiz İstifa” demek imkânsız hale geliyor. Çünkü tüm şirketlerde, yazılı olsun ya da olmasın çalışanın gösterdiği performans şirket hedefleriyle paralel olmalı. Hedef performans göstergeleri bu yüzden yapılır ve yıl sonu değerlendirilir. Çalışmayı kısaca, işini yapmak, şirketinin para kazanmasını sağlamak ve para kazanmak olarak tanımladığımızda, işini layıkıyla yapmayan bir çalışanın ücret konusundaki beklentileri anlamını yitirir. Peki ya layıkıyla yaptığı halde karşılığını alamadığını düşünüyorsa? Göstere göstere gelen Sessiz İstifa istifa demek, doğru olmaz. Bu “vazgeçişe” olsa olsa gümbür gümbür istifa denir!

*Stratejik İletişim & Sosyal Etki & Sürdürülebilirlik Danışmanı

Avrupa Arabuluculuk Merkezi olarak;

- ★ Özgün ve güvenilir arabuluculuk tutanaklarımız,
- ★ 81 ilde hizmet,
- ★ Uzmanlarımız ile birlikte geliştirdiğimiz özel yazılım ile video - tele konferans yöntemi ile arabuluculuk toplantılarının gerçekleştirilmesi,
- ★ Bu toplantıların sistem tarafından otomatik olarak kaydının sağlanması,
- ★ Mali mesuliyet sigortamız ile,

Arabuluculuk sürecinin tarafsız ve güvenilir şekilde yürütülmesi için hizmet vermekteyiz.

AVRUPA ARABULUCULUK

DAHA FAZLA BİLGİ

avrupaarabuluculuk.com

0850 678 00 34

info@avrupaarabuluculuk.com

ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK CİNSİYETTEN FAZLASIDIR

Arzu Pınar Demirel*
py@peryon.org.tr

Ülkemizde son yıllarda özel sektörde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilgi arttı. Bu, ülkemiz için sevindirici bir gelişme. Ancak iş gücünde çeşitliliği sağlamak ve çalışanların aidiyet hissettiği, çekinmeden kendisi olabildiği, fikirlerini paylaştığı, fırsat eşitliğinin sunulduğu kapsayıcı bir ortamı oluşturmak sadece kadın çalışmalarıyla mümkün değil. Dünyada çeşitlilik ve kapsayıcılık alanında kesişimsel yaklaşım öne çıkıyor.

Kendinizi birkaç kelimeyle tanıtmanız istense ne dersiniz? Mesleğiniz, doğum yeriniz, bir anne veya baba oluşunuz, tuttuğunuz takımla mı anlatırsınız kendinizi? Bulunduğunuz yere veya duruma göre seçtiğiniz kelimeler de değişebilir. Örneğin bir iş görüşmesindeyseniz diğer adaylara göre sizi öne çıkaracağını düşündüğünüz özelliklerinizi seçebilirsiniz: Çalışkan, kendini sürekli geliştiren, iyi bir takım oyuncusu gibi... Sosyal bir ortamda ilgi alanlarınızdan, hobilerinizden bahsedebilirsiniz. Başkalarının gözünde nasıl göründüğünüz sizin için önemli olabilir. Bazı özelliklerinizi gizli tutarken, diğerlerini parlatabilirsiniz. Her hâlükârda kendini öne çıkan birkaç özelliğiyle özetleyebilmek çoğumuz için kolay olmasa gerek. İnsanız çünkü, çok katmanlı ve çok deriniz.

Çalışanları birkaç grupta kategorize etme tuzağına düşmeyin

İnsanla ilişkili bir konu olan çeşitlilik ve kapsayıcılığın (ÇK) önündeki en büyük tuzaklardan biri de bu. Eğer ÇK; fazlasıyla basitleştirilerek, çalışanların demografik verilerini birkaç kategori altında listelemek olarak düşünülürse ya da ülkemizde çoğunlukla yapıldığı gibi sadece cinsiyete odaklanılırsa, kapsayıcılıktan fazlasıyla uzaklaşma riski bulunuyor.

Kadınlara yönelik çalışmalar gerekli ama ÇK için yeterli değil

Ülkemizde son yıllarda özel sektörde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilgi arttı. Pek çok sektörden şirket, hem kurumsal sosyal sorumluluk projeleriyle kadınları ve kız çocuklarını destekliyor hem de şirket içinde eğitim ve değişim programlarıyla cinsiyetçiliğe karşı duruyor. Bu, Dünya Ekonomik Forumu'nun hazırladığı 2022 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'nda, 146 ülke arasında 124'üncü sırada yer alan ülkemiz için sevindirici bir gelişme. Toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını ara vermeden sürdürmeliyiz. Ancak dikkat edilmesi gereken konu şu: Çok az sayıda istisna olmakla birlikte ülkemizde şirketler genellikle toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili çalışmalarını ÇK ile eşit tutuyor ve kadınlar dışında diğer kırılgan gruplarla ilgili harekete geçmiyor. Oysa iş gücünde çeşitliliği sağlamak ve çalışanların aidiyet hissettiği, çekinmeden kendisi olabildiği, fikirlerini paylaştığı, fırsat eşitliğinin sunulduğu kapsayıcı bir ortamı oluşturmak sadece kadın çalışmalarıyla mümkün değil. Bir şirket ÇK çalışmaları kapsamında odak grup olarak sadece cinsiyeti seçse dahi kadınlar da tek tip değil. Köken, kültür, din, mezhep, engellilik, ruhsal ve fiziksel sağlık, görünüm, yaş, düşünme biçimi, iletişim stili gibi farklı boyutlar kesişiyor. Örneğin dünya görüşü, medeni durumu ve yaşıyla çalışma arkadaşlarından farklılık gösteren bir kadın, daha fazla ayrımcılığa maruz kalabilir. Cinsiyetten bağımsız herhangi bir çalışan, doğduğu yerin, sosyo-ekonomik durumunun, mezun olduğu okulun işindeki tecrübesi ya da becerilerinin önüne geçtiğini, iş yerinde hiçbir zaman diğerleri kadar şansı olmadığını düşünebilir. Bir başka çalışan, ancak cinsel yönelimini gizli tutarsa, işinden kovulmayacağına inanabilir.

İnsanı görmek, duymak gerek

ÇK, insanların güvenle, çekinmeden kendi gibi olabilmesini, herhangi bir özelliğinden dolayı dışarıda bırakılmamasını sağlamakla ilgili. Dünyada da ÇK'da kesişimsel yaklaşım öne çıkıyor. Bu da insanı tanımlara sıkıştırmadan, çok farklı özelliklere ve bakış açılarına sahip olduğunu bilerek ilerlemek anlamına geliyor. ÇK sadece cinsiyetle ilgili değil; fikir çeşitliliğini, farklı ve karşıt görüşlere yer açmayı, psikolojik güvenliği sağlamayı da gerektiriyor. ÇK insanı görmek, sesini duymak ve anlamakla doğrudan ilgili.

* Headline Diversity Kurucusu

Best Fit OKR Solution

t.wiser

Kadınlar için Türkiye'nin en iyi işverenleri belli oldu!

Great Place to Work® Enstitüsü, kadın çalışanları için harika bir iş yeri deneyimi sunan işverenleri belirledi. 351 şirketin aday olduğu listede, kadın çalışan nezdinde fark yaratan 27 şirket yer aldı. PEAKUP Information Technologies, SEPAŞ Enerji, Kariyer.net ve Hilton, kendi kategorilerinde birinciliği göğüsledi.

Türkiye'de kadın çalışanlar özelinde, destekleri ve uygulamalarıyla kadın çalışanların daha yüksek güven kültürü deneyimlemelerini sağlayabilen şirketler açıklandı. 31 Temmuz 2021 - 31 Temmuz 2022 arasında Great Place to Work® Sertifikası almış şirketlerin katıldığı Great Place to Work® Türkiye Best Workplaces for Women™ 2022 Listesi'nin 10-99 Çalışan Sayısı Kategorisi birincisi PEAKUP Information Technologies, 100-249 Çalışan Sayısı Kategorisi birincisi ise SEPAŞ Enerji oldu. 250-499 Çalışan Sayısı Kategori birinciliğini Kariyer.net alırken, 500+ Çalışan Sayısı Kategorisi birinciliğini Hilton elde etti.

"Çalışan kadınların mağduriyetleri giderilmeli"

Kadınların, yaşamın her alanında eşitsizlikle mücadele etmek zorunda kaldığını ve iş yaşamında da zorluklarla karşılaştıklarını belirten Great Place to Work® Türkiye CEO'su Eyüp Toprak, "2022'de, dünyamızda ve ülkemizde kadınların sosyal ve ekonomik koşullarının halen istediğimiz seviyede olmadığını görüyoruz. Değişim geçiren iş dünyasında artık kalıplaşmış 'fırsat eşitliği' sözlerinin bir kenara bırakılıp, eyleme geçilmesi gerektiğine inanıyorum" dedi.

Liste değerlendirme süreci ve temel kriterler

Great Place to Work® Türkiye Best Workplaces for Women™ 2022 Listesi sürecinde 45 bine yakın çalışanın geri bildirimi değerlendirildi. 351 aday şirket arasından 27 şirket, 4 farklı kategoride listede yer aldı. Değerlendirme kriterlerinde şirketlerin sertifika almış olmalarının yanı sıra kadın çalışanların Trust Index™ skorunun da 65 puan ve üzerinde olması gerekiyordu. Buna ek olarak Great Place to Work®'ün For All™ yaklaşımı doğrultusunda tüm şirket çalışanları içerisinde kadın çalışan sayısının minimum yüzde 20 olması ve kadınların Trust Index™ skorlarının erkeklerin skoruna eşit ya da fazla olmasına bakıldı. Ayrıca aday şirketlere Great Place to Work® Türkiye Best Workplaces for Women™ 2022 Listesi özelinde soru setleri gönderildi ve cevapları, sertifika sürecindeki değerlendirmeyle birlikte incelendi.

EYÜP TOPRAK
Great Place to Work® Türkiye CEO

"ARTIK KADINLAR İÇİN EYLEME GEÇİLMELİ"

Ne yazık ki kadınların en temel hakkı olan çalışma hakkına ulaşmadaki zorlukları hala sürüyor. Bugün Türkiye'de çalışma yaşında 32 milyon 383 bin kadın bulunuyor ve bu kadınların yalnızca 11 milyon 79 bini çalışıyor. Son 18 yılda kadın nüfusunda yüzde 25 artış olmasına rağmen çalışma çağındaki kadınların iş gücüne katılım oranı yalnızca yüzde 3 arttı. Kadın istihdam oranı sadece yüzde 29,4. Buna karşılık çalışan kadınlar çalışma hayatında eşit ücretleme, iş yerinde yükselme, iş yerinde ayrımcı politikalara maruz kalma veya eğitim olanaklarından yoksun kalma gibi mağduriyetler yaşıyorlar.

Unutulmamalı ki kadınların toplum içindeki konumu, ülkeler için gelişmişlik düzeyi göstergesidir. Kadın ve erkek eşitliğini içselleştirmiş ve bunun gereğini yapmış toplumlar, sürdürülebilir kalkınmanın, refahın ve demokrasinin ön koşulunu yerine getirmiş olurlar. Kadın ve erkek çalışanlar için değer, takdir ve katılım konuları, yöneticilerin gündem maddelerinin en başında yer almalı. Dünyada haftada 34 saat çalışma, 32 haftalık ortak ebeveyn izni ve menopoza giren kadınları desteklemek gibi konular konuşulurken, ülkemizin kat etmesi gereken daha çok yol olduğu aşikar. Tüm bu gelişmeler ışığında Great Place to Work® olarak amacımız insanlara değer veren, farklılıkları önemseyen ve herkes için adil iş yerlerinin sayısını artırmak. Bu değerli misyon doğrultusunda, listede yer alan şirketlerimiz, bu maratonun en ön saflarındalar. Hep birlikte sürdürülebilir bir dünya için 'insan' ve 'güven' temelli yaklaşımı benimseyerek ilerlemeye devam edeceğiz.

Best Workplaces for Women™ 2022 Liste Şirketleri

10-99 Çalışan Sayısı Kategorisi

1. PEAKUP INFORMATION TECHNOLOGIES
2. PLAN-S
3. TAV AIR
4. MECHSOFT

100-249 Çalışan Sayısı Kategorisi

1. SEPAŞ ENERJİ
2. CHIESI
3. KOÇ ZER
4. EMLAKJET

250-499 Çalışan Sayısı Kategorisi

1. KARİYER.NET
2. ZURICH SİGORTA
3. NOVARTİS TÜRKİYE
4. ORGANİK KİMYA
5. GDZ ENERJİ YATIRIMLARI
6. FEVZİ GANDUR LOJİSTİK & GROUPS
7. TAV OPERATION SERVICES
8. AYDEM ELEKTRİK PERAKENDE

500+ Çalışan Sayısı Kategorisi

1. HILTON
2. BHM OTELCİLİK
3. ADIDAS
4. SAHİBİNDEN.COM

Global Compact Türkiye "İş Dünyası ve İnsan Hakları Programı" başlıyor

Milyonlarca kişinin aktif rol aldığı iş dünyasında insan hakları konusunda atılacak her pozitif adım, toplumun genel refahı açısından önem taşıyor. Kamu politikalarının ve teşviklerin yanı sıra özel sektörün dönüştürücü gücü büyük potansiyel barındırıyor. Bu doğrultuda Global Compact Türkiye; farklı sektörlerden ve bölgelerden üye şirketlerin insan hakları ve çalışan hakları konularında "taahhütten eyleme" geçmelerini hızlandıracak ve destekleyecek "İş Dünyası ve İnsan Hakları Programı"nı başlatıyor. UN Global Compact üye şirketlerinin 16 Aralık 2022'ye kadar başvuru yapabileceği program, Şubat 2023'te başlayıp, yaklaşık altı ay sürecek. Program, Türkiye dahil olmak üzere 35 farklı ülkede eş zamanlı olarak düzenlenecek.

Program, yol haritası niteliği taşıyor

Programa katılan şirketler insan hakları alanındaki etkilerini belirleyecek, olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik adımları tanımlayacak ve bu çalışmalarını ölçme ve ilerlemelerinin iletişimini yapma yöntemlerini öğrenecek. Online eğitim, vaka analizi ve grup çalışmalarından oluşan program; Birleşmiş Milletler ajansları ve uzmanlarından oluşan bir ağa erişme ve diğer paydaşlarla iş birliği imkânı da tanıyor.

Yetişkinlerde DEHB, iş yaşamını da etkiliyor

Üsküdar Üniversitesi NP Feneryolu Tıp Merkezi Psikiyatri Uzmanı Dr. Erman Şentürk, Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu (DEHB) farkındalık ayı dolayısıyla yaptığı açıklamada yetişkinlerde DEHB ve etkilerine ilişkin değerlendirmede bulundu.

Dikkatleri kolay dağılıyor, zaman yönetimi ve plan yapmada sorun yaşıyorlar

Yaşla birlikte DEHB belirtileri ve yol açtığı sorunların değişim gösterdiğini kaydeden Dr. Şentürk, DEHB'li bireylerin yapacağı işleri hatırlamada, odaklanmada, başladıkları işi bitirmede ve zaman yönetiminde güçlük çektiklerini ifade ediyor: "Pek çok görevi ya da uğraşıyı aynı anda sürdürür, hangisinin daha önemli olduğuna karar vermekte güçlük çekerler ve genellikle çoğunu sonlandıramadan yarıda bırakırlar. Erişkinlikte hiperaktivite, kendini daha çok huzursuzluk olarak gösterir. Yerinde duramama, uzun süre oturma gereken durumlardan kaçınma, sabırsızlık, sıra bekleyememe, çok konuşma, başkalarının sözlerini sıklıkla kesme veya araya girme, aşırı spor yapma, kurallara uymakta zorluk, kötü akran ilişkileri, yüksek riskli etkinliklere katılma, fevri davranışlar, öfke kontrol güçlüğü, yoğun nikotin, alkol ve madde kullanımı DEHB'li bireylerde sıklıkla gözlemlediğimiz belirtilerdir."

Meslek yaşamında zorlanabiliyorlar

Dr. Şentürk, DEHB'si olan kişilerin en zorlandığı alanların başında meslek yaşamlarının geldiğini belirtiyor: "Hiperaktivite-dürtüsellik belirtileri zamanla azalsa da bu rahatsızlığı yaşayanların yüzde 15-35'i erişkin dönemde de DEHB tanısı almaya devam ediyor. Erişkin

DR. ERMAN ŞENTÜRK
Üsküdar Üniversitesi NP Feneryolu Tıp Merkezi
Psikiyatri Uzmanı

DEHB yaygınlığının ortalama yüzde 3 civarında olduğu öngörülüyor. Bu kişilerin akademik olarak arzu ettikleri potansiyele ulaşamamaları daha düşük standartlı işlerde çalışmalarına neden olabilir. İş üretkenliğinde azalma, toplantılardan kolayca sıkılma, ilgilerini çekmeyen işlerden kaçınma, işlerini düzene koymakta başarılı olamama, düzenli ve planlı çalışamama, sürekli program değiştirme ve ertelemeler, işe devamlılıkta zorlanma, sık iş değiştirme, işlerine daha fazla son verilme, yüksek riskli yeni işler kurma gibi sorunlar, DEHB'li bireylerin meslek yaşamlarında sıklıkla gözleniyor. Bu kişilerde dikkat sorunları ve dürtüselliğe bağlı kaza/yaralanmalar ve yakın bellekle ilgili hafıza sorunları toplumun diğer kesimlerine göre daha sık görülüyor."

E- inovasyon

AKILLI HR ile
CEPTEN TÜM IK BELGELERiNi iMZALAT!

Web

Demo

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

İNSAN YÖNETİMİNİN KIRMIZI ÇİZGİLERİ: EŞİT DAVRANMA BORCU, AYRIMCILIK VE HUKUKİ BOYUTLARI

Uygulamada cinsiyet, gebelik ve sendikal nedenlere dayalı ayrımcılık yaygın olarak görülen durumlar. Oysa İş Kanunu'nun 5. maddesine göre, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz. İnsan yönetimi profesyonellerinin eşitlik ve ayrımcılık konularının hassasiyetini gözden kaçırmamaları gerekiyor.

İş Kanunu'nun 5. maddesi her kadar "eşit davranma ilkesi" başlığını taşısa da esas itibarıyla iş ilişkilerinde ayrımcılık yasaklarını somutlaştırdı. Buna göre, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz (İş K. m. 5/1). İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz (m. 5/2). İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (m. 5/3). Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz (m. 5/4). İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (m. 5/5).

İş Kanunu ayrımcılığın yaptırımını da özel olarak düzenledi. Buna göre, iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir (m. 5/6). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun sendikal ayrımcılığa ilişkin hükümleri saklıdır. 4857 sayılı Kanunun 5. maddesinde, Kanunun 20. madde hükümleri saklı kalmak üzere, işverenin ayrımcılık yaptığını işçinin ispat etme yükünü taşıyacağı düzenlenmiştir. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmek durumunda olacaktır. Kimi zaman aynı anlamda kullanılsa da işverenin eşit davranma borcu, işçinin; ırk, din, dil, cinsiyet gibi kişisel özelliklerine veya temel haklarının kullanılmasına göre farklılık yaratılmasının önüne geçen ayrımcılık yasaklarının ötesine gider. Nitekim ayrımcılık yasakları ve eşit davranma borcu arasındaki farklılık, bunlara aykırılık durumunda uygulanacak yaptırımlar konusunda da görülür. Hukukumuzda da İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen ayrımcılık tazminatı kural olarak (sözleşme türlerine ilişkin haksız farklılıklar istisnaları saklı kalmak kaydıyla) dar anlamda eşit davranma borcunun değil, "ayrımcılık yasaklarının" ihlalinde uygulama alanı bulur. Dar anlamda eşit davranma borcunun söz konusu olup olmadığının belirlenmesinde kıyaslama yapılacak bir çerçeveye, dolayısıyla en az iki işçiye ihtiyaç vardır. Buna karşılık tek bir işçi söz konusu olsa bile ayrımcılık yasağının ihlali söz konusu olabilir. Zira burada, işyerindeki işçilerle kıyaslama yapılarak eşitliğin sağlanması değil, tüm insanlık nezdinde temel değerlere göre eşitliliğin sağlanmasına yönelik bir kuralın ihlali söz konusudur (Süzek, S: İş Hukuku, İstanbul 2020, 457).

Ayrımcılığın ispatı

Ayrımcılıkların ispatı konusu, Batı Avrupa'da uzun zamandır uyuşmazlıklarda talepte bulunan işçilerin önünde önemli bir engel teşkil etmekteydi. Gerçekten, ayrımcılığın bir tür kötü niyet olarak algılanması, ispat yükünü tamamen işçinin üzerinde bırakıyor, işverenin de işverenin niyetini ispat etmesi gerekiyordu. Nitekim gerek Avrupa Birliği düzeyinde gerekse de Batı Avrupa ülkelerinde bu konuyla ilgili özel düzenlemeler getirildi. Hukukumuzda da 5. Madde esasen AB Hukukuna uyum için getirildi.

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

> “Hukuka aykırı delil yasaklarının eşitlik davalarında yumuşatılması akla ‘Eşitlik gizlilikten önce mi gelir?’ sorusunu getiriyor.”

Gerek Batı’da gerekse de hukukumuzda, “hukuka aykırı delil” yasağının özellikle eşitliğe aykırılık ve ayrımcılık davalarında işçi lehinde yumuşatıldığından söz etmek mümkün. Yargıtayın, 05.10.2017 tarihli kararı bu bağlamda çok çarpıcı: “...aynı yerde çalışan işçilere verilen ücretlerin, yapılan zam oranlarının eşit işlem borcu kapsamında denetlenebilmesi için işçi tarafından bilinmesi gerekir. Eşit işlem ilkesi gizlilik ilkesinden önce gelir. İşçinin aynı işte ve aynı kıdemdeyken aldığı ücret ve zam oranının, kriterler belli değil ise diğer işçilere göre farklı olup olmadığını bilmesi gerekir. Bu durumda da iş yerinde alınan ücretlerin ve zam oranlarının kötü niyetle kullanılmadığı sürece işçi açısından gizliliğinden söz edilemez. Dosya içeriğine göre iş yerinde bilgisayar uzmanı olan davacı işçinin teknik destek elemanı olarak bilgisayarları kontrol görevi vardır. Teknik bakım sırasında kontrol ettiği bilgisayarda iş yerinde çalışanların ücreti ve yapılacak zam oranlarını öğrenmiş ve bu bilgiyi, kendisi açısından olumsuz olması nedeniyle amiri konumundaki kişiyle paylaşmıştır. Öğrendiği bu belgenin kendisi açısından olumsuz olması ve hak arama kapsamında amirine iletmesi gizliliği ihlal ettiğini göstermez. İşveren, davacının bu davranışının iş yerinde olumsuzluklara yol açtığını da kanıtlayamamıştır. Bu neden davacının iş akdinin feshinin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır.” (Y.9HD, 2017, E: 2016/24041, K: 2017/15069, www.legalbank.net).

Uygulamada yaygın görülen ayrımcılık durumları

Cinsiyet- Cinsiyet ayrımcılığının yasaklanması ve eşit ücret ilkesi, Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Topluluğu’nun son yıllarda en çok üzerinde durduğu konulardan. İsviçre Federal Mahkemesine göre, karşı cinsten aynı faaliyeti yapan tek bir meslektaşının ücreti ile mukayese ayrımcılık olasılığını göstermek için yeterli olabilir. “Örneğin, Bir işçinin ücretine kıyasla aynı işi yapan meslektaşından yüzde 15-25 daha düşük ücret alan bir işçi söz konusu olduğunda, ücret ayrımcılığı bakımından işçinin ispat faaliyeti için gerekli olan “olasılığın” gerçekleştiği kabul edildi. Bu durumda işveren bunun nedenlerini açıklamak durumunda kalıyor. İşveren bu uygulamayı makul ve mantıklı gerekçelerle meşrulaştıramazsa, yaptırımlara maruz kalabiliyor.

Gebelik- Gebelik, kadın çalışanlara yönelik uygulamada yaygın biçimde görünen ayrımcılık gerekçelerinden birini oluşturuyor. Nitekim bunu dikkate alan kanun koyucu “...İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz” anlatımına yer vererek, gebelik durumunun özellikle altını çizmiştir. Hamilelik nedeniyle ayrımcılık uyuşmazlıkları, uygulamada yargının önüne sıkça gelebiliyor. Yargıtay kararları bütünlük içinde değerlendirildiğinde, Yüksek Mahkemenin sadece davacı işçinin hamile olması olgusunu ayrımcılığın bir karinesi olarak değerlendirmediği, bunun yanı sıra ayrımcılığın varlığının diğer kanıtlarla desteklenmesini aradığı söylenebilir. Nitekim birçok kararda Yüksek Mahkeme, sadece hamilelik olgusunun ayrımcılığın varlığını göstermeyeceğine hükmetmiş bulunuyor. (Örneğin: Y.9.HD, 08.09.2014, E: 2012/33335, K: 2014/25434 www.legalbank.net). Yargıtay sadece hamilelik olgusuna dayanılmasını işçi bakımından ispat faaliyetinin yerine getirilmiş sayılması için yeterli görmemekte, yanı sıra ayrımcılık ihtimalini gösterecek olguların varlığını da arıyor. Özellikle gebelik ve doğum süreçlerinde, işçinin çalışma koşullarının aleyhte olacak şekilde değiştirilmesi, ayrımcılığın varlığını gösteren bir olgu olarak kabul edilebiliyor. Örneğin; “...Dosya içinde davalıya ait iş yerinde 15.02.2005 ve 15.09.2006 tarihlerinde cinsiyet ve medeni duruma göre çalışan işçi sayılarına yer verildiği tablolar bulunmakta olup, 15.02.2005 tarihinde çalışan 179 kadın işçiden 72’sinin evli, 107’sinin bekar olduğu, 15.09.2006 tarihinde kadın işçi sayısı 248’e çıktığı halde evli kadın işçi sayısının 65’e gerilediği anlaşılmaktadır”. Yapılan bu açıklamalara, dosya içeriğine ve özellikle kesinleşen işe iade kararı gerekçesine göre davacı işçinin doğum iznini kullanması sebebiyle kabulü mümkün olmayan daha alt bir görev teklif edildiği ve işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine de iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının doğum iznini kullanması ve analık sebebiyle maruz kaldığı bu durum 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirildiğinde ayrımcılık tazminatının koşullarının oluştuğu kabul edilmelidir” (Y.9HD, 29.11.2011, E: 2009/19835 K: 2011/46440, www.legalbank.net).

Sendikal nedenlere dayalı ayrımcılık

Sendikal nedenlere dayalı ayrımcılığın herhalde hukukumuzda en sık görülen ayrımcılık türü olduğunu söylemek mümkün. Nitekim, özellikle iş yerindeki örgütlenmenin başlangıç süreçlerinde sendikaya karşı bir mücadeleye girişilebiliyor. İş yerinde sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için belirli bir sayıya ulaşmasını engellemek amacıyla yapılan baskılar ve işten çıkarmarlar, en yaygın görülen sendikal ayrımcılıklar arasında bulunuyor. Nitekim özellikle sendikal nedenlere dayalı fesihlerde zengin bir içtihat oluşmuş durumda. Bu önemli konuyu ise, ayrı bir makalede incelemek ve tartışmak isabetli olur.

Sonuç olarak insan yönetimi profesyonellerinin eşitlik ve ayrımcılık konularının hassasiyetini gözden kaçırmamaları gerekiyor. Bu noktada ise hukuki sınırların bilinmesinde ve güncel yargı kararlarının takip edilmesinde yarar bulunuyor.

Değer Önermelerinizi Görünür Kılın!

senCard Flexi ile, şirketinizin sunduğu değer önermelerini çalışanlarınızın ihtiyaç ve tercihlerine uygun şekilde şekillendirmelerine imkan sağlayın!

Demo görmek ve bilgi almak için

flexi@sencard.com.tr

Engage. *Flex.* Enjoy.

senCard® Flexi

L'Oréal Türkiye "Bilim kadınları için" ödülleri sahiplerini buldu

L'Oreal Grup; "Bilim kadınları için" programı ile tüm dünyada, bilimde cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda farkındalık yaratmaya ve bilim alanında çalışan kadınların güçlendirilmesi için somut adımlar atmaya devam ediyor. L'Oréal Türkiye, UNESCO Türkiye Milli Komisyonu iş birliğiyle, bu programı tüm dünyada en çok destekleyen beş ülke arasında yer alıyor. Programın 20. yılında başvuru süreci, 100'e yakın adayın birbirinden başarılı projeleriyle tamamlandı. "Yaşam ve Çevre Bilimleri" ve "Fiziki Bilimler" olmak üzere iki kategoride yapılan başvurular, bağımsız UNESCO Jürisi tarafından değerlendirildi.

Kapsamlı ve yenilikçi projeleriyle gelecek vadeden, ilham veren çalışmalarıyla bilimin gelişmesine katkı sağlayan, genç ve yetenekli dört bilim insanı, bilimsel araştırmalarda kullanılmak üzere 120 bin TL destek ödülüne layık görüldü.

Ödül alan isimler ve çalışma alanları

• **Dr. Burcu Bakır Güngör**, dünyadaki en yaygın üçüncü kanser türü olan kolorektal kanserin daha hızlı teşhis edilmesi ve kişiye özel tedavi geliştirilmesi için çalışıyor.
• **Dr. Buse Cevatemre**, prostat kanserinde kemoterapiye karşı gelişen direnci kırmak için çalışıyor.
• **Doç. Dr. Damla Eroğlu Pala**, çok daha yüksek enerjiye sahip ve daha uzun süre çalışabilen lityum-sülfür bataryalar geliştirmek için çalışıyor. Geleneksel bataryalara kıyasla çok daha yüksek kapasiteli olan lityum-sülfür bataryalar, karbon emisyonlarını ve benzine olan bağımlılığı azaltacak.
• **Doç. Dr. Duygu Ağaoğulları**, projesiyle dünya bor rezervinin yaklaşık yüzde 75'ine sahip olan Türkiye'nin, ileri teknoloji bor ürünlerinin kullanım potansiyelini ortaya çıkartıyor. Projeyle Türkiye'nin kaynakları çok daha verimli ve kazançlı hale gelecek.

TEGV'e "Sürdürülebilir İş Ödülü"

Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı'nın (TEGV) Bilişim Sanayicileri Derneği (TÜBİSAD) ile yaptığı "Atma Bağışla!" projesi, "Sürdürülebilirlik Akademisi" tarafından verilen "Sürdürülebilir İş Ödülü"ne layık görüldü. Bu yıl 9.'su verilen "Sürdürülebilir İş Ödülleri", sosyal, ekonomik ve çevresel konularda önemli etkiler yaratan ve ortak geleceğe sahip çıkan iş modellerini, projeleri vurgulayarak, iş dünyası için rol modelleri paylaşmak amacıyla veriliyor.

Çocuklara nitelikli eğitim desteği sağlandı

TEGV, çevre kirliliğini azaltmak ve e-atıkların geri dönüşümüyle elde edilen ekonomik değerle çocukların nitelikli eğitim desteği alması amacıyla, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından Yetkilendirilmiş Kuruluş olarak görevlendirilen TÜBİSAD ile ortak hareket ederek "Atma Bağışla" projesini 2016'da hayata geçirdi. Proje kapsamında bugüne kadar 385 bin 554 kg e-atık toplandı ve buradan elde edilen gelirle 4 bin 300'den fazla çocuğa nitelikli eğitim desteği sağlandı. Projeye bugüne dek 400'e yakın kurum, elektronik atıklarını bağışlayarak destek oldu.

İyilik Sağlıkla Kalın Diye Artık LifeClub Var!

Sağlığınızı yönetirken rehberiniz olacak **LifeClub Sağlık**; spordan diyete, zihin sağlığından uyku düzenine iyiliğiniz için yol gösterecek **LifeClub Wellness**; sağlıklı yaşama dair aradığınız ürün ve hizmetleri satın alabileceğiniz **LifeClub Platform.**

LifeClub Hekiminiz ile tanışmak için uygulamayı **ücretsiz indirin!**

LifeClub'ı hemen indirin,
Ücretsiz üye olun!

Hemen İndirin. Google Play

Hemen İndirin. App Store

444 48 28 **lifeclubapp**.com

LifeClub, bir Acıbadem Sağlık Grubu şirketidir.

LifeClub
İyilik. Sağlık.

Mürsel Çavuş*
py@peryon.org.tr

KARAR VER, PLANLA, HAREKETE GEÇ

"Bir kişisel gelişim kitabı daha mı? Hayıır!" demeden önce neden Ayça Karaman'ın çok satanlar listesine giren "Karar Ver, Planla, Harekete Geç, Durmadan Değişen Dünyada Hayatı Planlama Rehberi" kitabına neden yer verdiğimi müsaadenizle anlatayım.

Bu ay size çok satanlarda boy gösteren Ayça Karaman'ın "Karar Ver, Planla, Harekete Geç, Durmadan Değişen Dünyada Hayatı Planlama Rehberi" kitabından bahsedeceğim.

Bu kitabı yazıp yazmamakta tereddüt ettim çünkü pek çok kişiden, "Herkes kişisel gelişim yazıyor, artık gına geldi" cümlesini duyuyorum. Peki, 160 sayfalık bu incecik kitap için neden bir sayfa ayırdım?

Önce Ayça Karaman'ın özgeçmişi dikkatimi çekti. Boğaziçi Üniversitesi'nde öğretim üyesi, 2018'den beri de dijital mecralarda insanların kişisel gelişimleri için karmaşık konuları basitleştirerek anlatıyor. İçimden, "Yeni bir James Clear mı doğuyor?" diye geçirmedim değil. Çünkü Karaman kendi hayatındaki zorluklardan yola çıkmış. Sonra da kendini iyi çalışmış. "Kendini iyi çalışmış" derken neyi kastediyorum?

Sihirli değnekle hemen olan şeylere bayılırız! Fakat "sihirli değnekle olmuş" gibi duran işlerin arkasındaki müthiş azmi, emeği ve stratejileri görmeyiz ya da görmek istemeyiz.

Karar almak, düzenli çalışmak, bu süreçte psikolojimizi yönetmek gibi şeyleri yapmak yerine hayal eder, sonra "neden benim başıma gelmiyor ki" deyip hayal kırıklığı yaşarız. Bunun dışına çıkıp hayatını sorgulayan, kendini tasarlayan insanlar elbette hayal dünyasında yaşayıp hayal kırıklığına uğrayanlardan fersah fersah önde... Karaman bu ayrımı erken yaşta fark edip kendi üzerinde çalışmaya başlamış biri... Bunu da kitabıyla taçlandırmış.

Hayatımı değiştirmeliyim ama nasıl?

Karar Ver, Planla, Harekete Geç kitabı, "Tarihin hiçbir döneminde dünya bu kadar hızlı değişimler geçirmedi ve insanlar bu kadar çok beklentiyi bu kadar hızlı şekilde karşılamak zorunda kalmadı" diye başlıyor. Bazen hakikaten yapmamız gereken veya bizden beklenen şeylerin sayısı o kadar çoğalıyor ki bunlar arasında paralize olup hiçbir şey yapamayabiliyoruz. Karaman kitabında önce sorunları tespit etmiş, sonra da sorunları tek tek nasıl aşabileceğimizle ilgili öneriler, egzersizler, tüyolar vermiş.

Eğer daha önce çok kişisel gelişim kitabı okuduysanız bu kitap size "basit" ve "tekrar" gibi gelebilir fakat bu tarz kitapları okumaya yeni başlayanlar için iyi bir "başlangıç" kitabı olduğunu söyleyebilirim. Bu kitabın içindeki karar verme, alışkanlık kazanma, erteleme gibi her konu başlığı için ayrı birer kitap okuduğum halde gene de bu konuların bir kez daha üzerinden geçtim, hatırladım ve bir şeyleri yapmak için motive oldum. Hatta egzersiz bölümlerindeki soruları yanıtladım. Eğlenceli! Bence bir günde okuyup tazelenebilirsiniz!

Yazar: **Ayça Karaman**
Yayınevi: **Timaş Yayınları**

*Bookinton Kurucusu - mursel@bookinton.com

İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı

Yazarlar: **Prof. Dr. Müjdat Şakar, Doç. Dr. Neslihan Okakın**
Yayınevi: **BETA Basım Yayım**

Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş, iş analizi, planlama, işe alma süreci, iş sözleşmeleri, performans değerlendirme vb. insan kaynaklarıyla ilgili aradığınız her başlığa ulaşabileceğiniz bir kitap.

Metaverse Ortamında STEM Eğitimi

Yazarlar: **Doç. Dr. Zeliha Tekin, Doç. Dr. Salih Gülen, Doç. Dr. İsmail Dönmez**
Yayınevi: **Paradigma Akademi Yayınları**

Eğitimde dijitalleşme ve metaverse teknolojilerinin yaygınlaşmaya başlamasıyla insan gücünün niteliği de değişiyor. Bu kitapta, insan kaynağına gerekli becerilerin kazandırılması, İK süreçlerinde yeni teknolojilere nasıl uyum sağlanabileceği ve Metaverse ortamında eğitimin nasıl yapılabileceği anlatılıyor.

Hayal Gücü

Yazar: **Jim Davis**
Yayınevi: **Yakamoz Yayıncılık**
Çeviren: **Dilay Perdahçı**

Hayal gücü hakkında düşünmemiz gerektiği gibi düşünmeyiz. Oysa hayal gücü, neredeyse yaptığımız her şeyin ve aldığımız her kararın arkasındadır. Bu kitapta insan beyni, hayal etmekteki olağanüstü yeteneği ve bu yeteneğin zihninizin potansiyelini keşfetmenize nasıl yardım edebileceği konu ediliyor.

Hiçbir Şey Yapmama Sanatı

Çok Çalışmaktan, Fazla Mesaiden Nasıl Kurtulur ve Hayatın Tadını Çıkarırız
Yazar: **Celeste Headlee**
Yayınevi: **Nova Kitap**
Çeviren: **Mervenur Vural**

Kendimizi mutlu etmek için hararetle çalışıyoruz. Peki neden bu kadar mutsuzuz? Neden zamanımızı anlam yerine verimlilikle ölçüyoruz? Headlee, tarih, nörobilim, sosyal bilimler ve paleontolojiden temel alarak, zaman kullanımı, tembellik, sıkı çalışma ve hatta nihai hedeflerimiz hakkında uzun süredir devam eden varsayımları inceliyor.

Rahatlama Kitabı

Suyun Üstünde Kalmamı Sağlayan Düşünceler
Yazar: **Matt Haig**
Yayınevi: **Domingo Yayınevi**
Çeviren: **Kıvanç Güney**

Matt Haig, kendi deneyimlerinden öğrendiklerini, Marcus Aurelius, Emily Dickinson, James Baldwin gibi ilham veren isimlerden edindikleriyle harmanlıyor. Yaşamın iniş ve çıkışları üzerine kısa ve umut dolu metinler sunuyor. Zihnin zindanlar yaratabileceğini ama yanında anahtarlarını da verdiğini gösteriyor bize.

Dijital Lider

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

Kitap, dijital çağda liderliğe yeni bir bakış getiriyor. Sürekli değişen ve ezberlerin bozulduğu bir dünyada, dijital teknolojileri iyi kullanan ve buradaki iletişimin dinamiklerini kavramış liderlerin önemi vurgulanıyor.

Başak Yılmaz

Orta Doğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Kariyerine KPMG'de başladı. Arçelik'te Kurumsal Performans biriminde müdür olarak görev yaptı. Son olarak Modanisa'da Bütçe Raporlama Direktörü olarak çalışıyordu.

HangiKredi
Finans Direktörü

Burak Destici

Boğaziçi Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden mezun oldu. UC Berkeley Üniversitesi'nde Pazarlama sertifika programına katıldı. Kariyerine S.C Johnson Wax A.Ş.'de başladı. Samsung Türkiye'de görev yaptı. 2017'de Bilgi Üniversitesi Marka Okulu'nda pazarlama ve iletişim dersleri verdi. Daha önce Samsung'da Pazarlama ve İş Geliştirme Direktörü olarak çalışıyordu.

BSH Türkiye
Pazarlama Direktörü

Canan Dumanay

Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden mezun oldu. Kariyerine KoçSistem'de Operasyon Sorumlusu olarak başladı. 2014 yılında Mevcut Müşterilerden Sorumlu Satış Yöneticisi olarak Trend Micro ailesine katıldı. Daha önce Trend Micro Satış Operasyonları ve Saklama Hizmetleri Yöneticisi olarak görev yapıyordu.

Trend Micro
Satış Operasyonları Direktörü

Duygu Günel

Boğaziçi Üniversitesi Sosyoloji ve Psikoloji Bölümlerinden mezun oldu. Kariyerine Avon'da başladı. adidas'a katılmadan önce, Mars Inc'de çalıştı. Atama öncesinde, adidas Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü olarak görev yapıyordu.

adidas
Orta Doğu ve Kuzey Afrika (MENA) Bölgesinden Sorumlu
Kıdemli İnsan Kaynakları Direktörü

Ece Aksel

Robert Kolej ve Boğaziçi Üniversitesi'nden mezun oldu. Ohio Üniversitesi'nde MBA programını tamamladı. Kariyerine P&G'de başladı; ABD, Türkiye ve mağrip ülkelerinde 12 yıl boyunca görev aldı. 2004'te PepsiCo'ya katıldı. Son olarak, PepsiCo'da Genel Müdür olarak çalışıyordu.

PepsiCo
Orta Avrupa Genel Müdürü

Elif Bürkan

İstanbul Üniversitesi Kimya Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Kariyerine Menarini Grup'ta başladı. AstraZeneca Türkiye'ye katıldı. 2018'den bu yana AstraZeneca Türkiye Biyofarma İş Birimi'nde Kardiyovasküler İş Birimi Müdürü olarak görev yapıyordu.

AstraZeneca Türkiye
Onkoloji İş Birimi Pazarlama Müdürü

Erkan Tuğral

Çukurova Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Kariyerine yerel bilişim firmalarında başladı. 2005'te ESET Türkiye'ye Siber Güvenlik Mühendisi olarak katıldı. 2007'den bugüne ESET Türkiye Teknik Müdürü olarak çalışıyordu.

ESET Türkiye
Genel Müdür Yardımcısı

İlknur Uzunoğlu

Orta Doğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Kariyeri boyunca, Yapı Kredi Bankası, QNB Finansbank, Akbank ve Hepsiburada-Hepsipay'de çalıştı. Ekim 2020'den bu yana Param Satıştan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ve Eçözüm Satıştan Sorumlu İcra Kurulu Üyesi olarak görev yapıyor.

Eçözüm
Genel Müdürü

Nadire Yücetürk

Orta Doğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. University of Birmingham'da Uluslararası Bankacılık ve Finans alanında MBA yaptı. Kariyerine Demirbank'ta başladı. HSBC'de çalıştı. Cigna'dan önce HSBC'de İnsan Kaynakları Öğrenme ve Yetenek Gelişimi ekiplerinden sorumlu Ülke Kıdemli Yöneticisi olarak görev yapıyordu.

Cigna
İnsan ve Kültürden sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

Nilüfer Hiçyılmaz

Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi'nden dereceyle mezun oldu. Kariyerine öğrencilik yıllarında, Milliyet Dergi Grubu'nda başladı. Groupama Sigorta ve Emeklilik, Hitay Holding'de çalıştı. Son olarak Farplas'ta Marka ve Kurumsal İletişim Müdürü olarak görev yapıyordu.

Nurus
Marka ve Kurumsal İletişim Müdürü

Taşkın Öktem

Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Mühendislik Fakültesi'nden mezun oldu. 9 Eylül Üniversitesi ATMER'de (Avrupa Topluluğu Stratejik Araştırma Merkezi) Dış Ticaret eğitimi aldı. 2010'da Mikrolink'e katıldı. Atama öncesinde Mikrolink Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapıyordu.

Mikrolink Türkiye
Genel Müdürü

Ümmühan Yüksel

Anadolu Üniversitesi İletişim Fakültesi'nden ve İstanbul Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü'nden mezun oldu. Kariyerine LC Waikiki'de başladı. Nissan Otomotiv, Panasonic Türkiye ve Canon Eurasia'da görev aldı. Son olarak Güzel Enerji İnsan Kaynakları Direktörlüğünü yürütüyordu.

Nissan Türkiye
İK Direktörü

Koruncuk
El ver, hayata tutunsun!

KIZ ÇOCUKLARININ GERÇEĞİ, HAYALLERİ OLSUN

#HAYALİMOKUL SERGİSİ

25 EKİM - 12 KASIM 2022

FMV GALERİ IŞIK-TEŞVİKİYE

www.koruncuk.org

Ahmet Oran • Ali Raşit Karakılıç • Arşo Kasparyan • Ali Yaycıoğlu
Atölye 20 Kollektif Sanatçıları • Balkan Naci İslimyeli • Cem Sağbil
Ertuğrul Ateş • Fevzi Karakoç • Figen Batı • Hayati Misman • Kemal Kara
Mahmut Karatoprak • Malik Bulut • Mustafa Ayaz • Mustafa Pilevneli
Orhan Kurmalı • Pınar Alişan • Saim Erken • Sevgi Karay
Yalçın Gökçebağ • Zahit Büyükişleyen

GALERİ IŞIK

ARTELEN

FMV
FEYZİYE MEKTEPLERİ VAKFI • 1885 •