PY
POPÜLER YÖNETİM DERGİSİ

MART 2022 | SAYI 97

ODAĞINDA İNSAN VAR
peryön

Gelecek#İnsanKonuşursaBaşlar

peryön akademi

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

ODAĞINDA İNSAN VAR
peryön

4
DOSYA
PERYÖN 29. İnsan Yönetimi Kongresi'nde iş dünyasının geleceği tasarlandı

22 ARALIK PERYÖN 50.YIL İNSAN YÖNETİMİ KONGRESİ
Gelecek İnsan Konuşursa Başlar

26
ARAŞTIRMA
Mercer derledi:
Ücretlendirmede ayrımcılık

IŞIL ÇAYIRLI KETENCİ
Mercer Global Pazarlama Lideri, Kariyer Bölümü

28
PERYÖN'den
PERYÖN-BCG iş birliğiyle "İnsan Avantajı Yaratmak"

30
PERYÖN'den
50. Yıl Webinar'ları

36
ARAŞTIRMA
PERYÖN-PwC iş birliğiyle "Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği"

YAZARLAR

25 Necdet Kenar
Uzman Yorumu

34 Prof. Dr. Erdem Özdemir
Güncel İş Hukuku

38 Arzu Pınar Demirel
Çeşitlilik Yolculuğu

40 Zeynep Alemdar
Liderin Gündemi

BÖLÜMLER

31 PERYÖN'den
İç Anadolu Şubesi

32 PERYÖN'den
Güney Marmara Şubesi

33 PERYÖN'den
Ege Şubesi

39 Sosyal Sorumluluk

40 Çeşitlilik

42 Stratejik İK
Deloitte Sponsorluğunda

45 Kitap

46 Kitaplık
Bookinton desteğiyle

47 Atama-Transfer

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, Emre Tamer, Deniz Tufan

Genel Yayın Yönetmeni (Sorumlu)
Buket Çelebiöven

Yayın Direktörü
Şirin Mine Kılıç

Editör
Serra Sönmez

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

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

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

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

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

Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

PY Popüler Yönetim Dergisi, yerel süreli bir yayındır.

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

Nisan Online Açık Sınıf Eğitimleri

1 Nisan 2022 (1 Gün)
Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi
Dr. Habibe Akşit

7-8 Nisan 2022 (2 Gün)
İK'cılar için Finansal Bakış
Yenal Koçak

7-14 Nisan 2022
(2 Yarım Gün)
İlham veren OKR'ler ve Gönüllülük Eğitimi
Dilek Mete

8-9 Nisan 2022 (2 Gün)
Uygulamalı Ücret Yan Haklar
Emre Tuna Aydın

11 Nisan 2022 (1 Gün)
21.Yüzyılda Etkili Olmak; Proaktif Yaklaşım
Gaye Çağlayan

19 Nisan 2022 (1 Gün)
Agile Performance Management -Çevik Performans Yönetimi
İnanç Civaz

19 Nisan 2022 (1 Gün)
Uygulamalı Geribildirim
Mehpare Şayan Kileci

19 Nisan 2022 (1 Gün)
ENGAGE & GROW ÇALIŞAN BAĞLILIĞI SERTİFİKA EĞİTİMİ
Ümit Erdem

19-20 Nisan 2022
(2 Gün)
Değişim Yönetimi
Dr. Melik Karabıyıkoğlu

19-26 Nisan 10-17 Mayıs 2022 (4 Gün)
Akredite Online Mentorluk Programı
Dr. Rıza Kadılar ve Nuray Tamer

20Nisan 2022
(1 Gün)
Etkili Sunum Teknikleri
Mehpare Şayan Kileci

21 -22 Nisan 2022
(2 Gün)
Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri
İpek Aral

25-26 Nisan 2022
(2 Gün)
İK Analitiği ve İş Zekası
Emre Tuna Aydın

27 Nisan 2022 (1 Gün)
Yetenek Mıknatısı Organizasyon
Sibel Kınak

29-30 Nisan 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

ÇEŞİTLİLİK, KAPSAYICILIK VE EŞİTLİK GÜNDEMİMİZDE

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

Pandeminin de etkisi ile hızlanan dijitalleşme ve sürdürülebilirliğin dönüştürücü etkisini yaşadığımız çağımızda, şirketler daha esnek, daha yalın, daha hızlı ve daha kapsayıcı olmak zorunda. Bu dönüşümü sağlamanın temelinde insan var. Şirketlerin, insan odaklı dönüşümü gerçekleştirmek için çevik yönetim başta olmak üzere yeni nesil organizasyon modellerini denemesi, stratejik insan kaynakları planlamasına odaklanması ve şirketin kültürünü bu doğrultuda hazırlamaları gerekiyor.

Dünya İnsan Yönetimi Dernekleri Federasyonu (WFPMA) ve Boston Consulting Group (BCG) iş birliğiyle gerçekleşen kurumlardaki insan yönetimi eğilimlerine ilişkin dünyanın en uzun süredir devam eden "Creating People Advantage" (İnsan Avantajı Yaratmak) araştırmasının Türkiye verilerini açıkladık. İnsan yönetimi profesyonellerinin önceliklerinin belirlendiği araştırma dünya çapında bir kılavuz olma niteliği taşıyor. 113 ülkeden 6 bin 686 İK profesyonelinin katıldığı araştırmaya göre hızla değişen bir iş ortamında İK liderlerinin odaklanması gereken üç öncelikli hedefi var: Dijitalleşme, yetenek ve işin geleceği. Bu araştırmanın ayrıntılarını dergimizin sayfalarında bulabilirsiniz.

PERYÖN'ün 50. yılı vesilesiyle Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar" perpektifinde hayata geçirdiğimiz tüm faaliyetlerin, "Türk iş dünyasını dünya ile hizalamak" açısından çok önemli olduğunu düşünüyoruz. PERYÖN olarak insana ve insani olana yepyeni bir bakış açısı ile bakan, insanı tüm unvanlarından, görevlerinden, yaka renginden bağımsız düşünen insanları konuşturan ve onları dinleyen bir dernek olmak istiyoruz.

Yeni iş birlikleri yolda...

Yeni çalışma modellerinin geliştirilmesi, yaşam kalitesini destekleyen uygulamaların desteklenmesi konusunda çalışmaya devam edeceğiz. Dijital dönüşüm ile birlikte insan kaynakları yönetiminin de dönüşümü, mevcut iş gücünün geleceğe hazırlanması ve yetkinliklerinin dönüştürülmesi ile ilgili iş birlikleri hazırlıklarımız var. Bu değişim ortamında en başta kendimiz olmak üzere öğrenen organizasyonlar ve öğrenme çevikliğini destekleyen bir kültür yaratmak daima odağımızda olacak.

PERYÖN olarak biliyoruz ki, çeşitliliğe değer veren bir yönetim anlayışı kazanıyor. Çeşitliliğin sadece sosyal değil ekonomik başarının da vazgeçilmez bir değeri olduğuna inanıyoruz. Çeşitlilik ve Kapsayıcılığa yönelik projeler ve sosyal sorumluluk çalışmaları odağımızda olmaya devam edecek. Çeşitlilik ve dahil edici liderlik için kişisel, kurumsal ve toplumsal bakış açısını geliştirmeyi amaçladığımız "Çeşitlilik ve Kapsayıcı Liderlik" eğitimimizi yaptık.

Genç istihdamına yönelik çalışmalarımızı hızlandırdık

Gençlerin insan yönetimi çalışmalarına ilk elden erişimini sağlamak ve onlara ilham vermek amacıyla oluşturduğumuz Genç Danışma Kurulu'nun ikinci turu ile PERYÖN'de sözü geleceğin liderlerine vermeye devam edeceğiz. PERYÖN Genç Danışma Kurulu ile başlatılan tersine mentörlük çalışmasını bir adım öteye taşıdık ve PERYÖN Genç Yönetim Kurulu'nu oluşturduk. PERYÖN Genç Yönetim Kurulu geleceğin PERYÖN Yönetim Kurulu üyelerini dernek yönetim süreçlerine dahil etmeyi, onların yaratıcılıklarından ve gelecek bakış açılarından yararlanmayı hedefliyoruz.

"Gelecek #GençlikKonuşursa Başlar" dedik ve "Gençlik Çalıştayı"nı düzenledik. Çalışma hayatının değişen trendleri ve beklentilerine karşılık yeni neslin sunduğu farklılıklara dikkat çektik ve iş hayatının geleceğine dair ufuk açıcı bir projeksiyon çizdik.

PERYÖN'ün 50. yılı kapsamında bilgiyi üretip paylaştığımız "Gelecek #İnsanKonusursa Baslar Webinar'ları" serisini başlattık.

Sürekli yenilenen ve yenilenmeye açık bir dernek olarak kadınların iş yaşamında daha fazla yer alması için çaba sarf edeceğiz. Kadını ve kadının haklarını konuşmak zorunda kalmadığımız, eşit haklara sahip çalışanların olduğu bir iş dünyası en büyük hedefimiz.

Hepimize keyifli okumalar, mutlu ve sağlıklı yarınlar diliyorum.

Saygılarımla,

22 ARALIK PERYÖN 50.YIL İNSAN YÖNETİMİ KONGRESİ

Gelecek İnsan Konuşursa Başlar

PERYÖN 29. İnsan Yönetimi Kongresi'nde iş dünyasının geleceği tasarlandı

PERYÖN tarafından düzenlenen, insan yönetimi alanının en kapsayıcı etkinliği "29. İnsan Yönetimi Kongresi", 22 Aralık 2021'de BloombergHT.com üzerinden yayımlanarak gerçekleştirildi.

29 yıldan bu yana aralıksız düzenlenen PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi, 320 bin tekil kişi tarafından izlendi.

Kongre; 35 oturumu, 18 konuşmacısı ve toplamda 17 milyon kez görüntülenen tanıtımlarıyla Avrupa'nın en kapsamlı "İnsan Yönetimi Kongresi" oldu.

PERYÖN'ün 50'nci yılı dolayısıyla başlatılan diyalog seferberliğinin en önemli adımlarından biri olan PERYÖN Kongre'de, "Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar" mottosuyla iş dünyasının geleceği ulusal ve uluslararası alanda önde gelen pek çok uzmanın katılımıyla tasarlandı.

Kongre, PERYÖN'ün 50'nci yıl kutlamaları kapsamında ilk kez ücretsiz ve herkese açık olarak düzenlendi.

PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven, 50'nci yıl dolayısıyla başlatılan diyalog seferberliğinin en büyük adımının 29. İnsan Yönetimi Kongresi olduğunu belirtti.

Kongreye, Türkiye'den ve dünyadan alanında öncü pek çok uzman isim konuşmacı olarak katıldı. Fütürist ve Girişimci Martin Ford, "Robotların Yükselişi" kitabıyla "Yılın En İyi İş Kitabı" ödülünün sahibi, ABD'li Psikolog ve Yazar Barry Schwartz, "Reinventing Jobs" ve "Work Without Jobs" kitaplarının yazarı Ravin Jesuthasan ve "Beyond Happiness" kitabının yazarı Jenn Lim ilgi çeken yabancı konuşmacılar arasında yer aldı.

Şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma yaşamına liderlik etmek vizyonu ile faaliyetlerini sürdüren PERYÖN, 29. kez düzenlediği PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi ile yine iş dünyasının nabzını tutarak yönetim dünyasının profesyonellerini bir araya getirdi.

Yerli ve yabancı konuşmacıların konuk olduğu kongre, 320 bin kişi tarafından izlendi. Kongre; 35 oturumu, 18 konuşmacısı ve toplamda 17 milyon kez görüntülenen tanıtımlarıyla Avrupa'nın en kapsamlı İnsan Yönetimi Kongresi oldu.

PERYÖN'ün 50. yılı kutlamaları dolayısıyla PERYÖN Kongre, ücretsiz ve herkese açık olarak sektöre ve tüm iş dünyasına seslendi.

PERYÖN'ün 50. yılında başlattığı diyalog seferberliğinin en önemli adımlarından biri olan kongrede "Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar" mottosuna vurgu yapıldı.

Türkiye'de bir ilk

29. PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi bu yıl bir ilke imza atarak 50. yıla özel ücretsiz ve herkese açık yapıldı. Kongre, Bloomberght.com üzerinden 22 Aralık 2021'de canlı yayında genel katılıma açık olarak gerçekleştirildi. www.peryonkongre.com web sitesi üzerinden de eşzamanlı İngilizce çeviri ile yayınlandı ve PERYÖN sosyal medya hesaplarından yayın linki verilerek geniş bir katılıma ulaşması sağlandı. Kongrenin iki saatlik özeti 25 Aralık 2022'de günü Bloomberg HT TV'de yayımlandı.

Üç başlıkta, 50. yıla özel zengin gündem

PERYÖN 50. Yıl Filmi'nin gösterimiyle başlayan Kongrede, "Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar" teması altında üç ayrı ana başlık yer aldı. #İnsanKonuşursa (#WeTalk) bölümünde "Anlam Arayışı", #UmuduParlatanlar (#SilverLining) bölümünde "Umut" ve üçüncü olarak #OrtakPayda (#AllConnected) bölümünde "Gelecek" konuşuldu.

Zeliha Saraç

Birbirinden değerli konuşmacıları, farklı sektörlerden şirketleri ve binlerce profesyoneli bir araya getiren Kongrede, Sunucu Zeliha Saraç açılış ve kapanış sunumlarında yer aldı. Kongrede bu yıl, değişim, belirsizliğin getirdikleri, kültür, yeni dönemde İK'nın değişen rolü, yeni dönemin çalışan bağlılığı, wellbeing, yetenek yönetimi, yapay zekâ, çeşitlilik ve kapsayıcılık ve en önemlisi; anlam, amaç ve gelecek gibi konu başlıkları ele alındı.

BUKET ÇELEBİÖVEN
Yönetim Kurulu Başkanı

"ODAĞIMIZA İNSANI ALDIK"

"Büyük bir değişim ve dönüşüm sürecinden geçerken PERYÖN, misyonu gereği, kadınları ve gençleri iki dezavantajlı grup olarak çalışmalarının odağına koyuyor."

Büyük bir değişim ve dönüşüm sürecine yol açan benzersiz zamanlardan geçtik. Bu süreçte PERYÖN misyonu gereği kadınları ve gençleri iki dezavantajlı grup olarak çalışmalarının odağına koyuyor. Kadın ve gençlerle ilgili istatistikler, çalışma yaşamında bu iki grubun ve daha önemlisi iki grubun kesişme noktası olan genç kadınların içinde bulunduğu durumu kanıtlıyor. Türkiye'de her 5 genç kadından sadece 1'i istihdam ediliyor. 24 yaş grubu dikkate alındığında, Türkiye OECD'deki kadın iş gücüne katılım oranı en düşük ülkelerden biri. 2019'da OECD ülkeleri arasında genç kadınların iş gücüne katılım oranı ortalaması yüzde 44,4 iken, Türkiye'de bu oran yüzde 32,6 olarak gerçekleşti.

Eğitim seviyesi yüksek genç kadınlarda durum daha da vahim. Eğitim seviyesi yüksek genç kadınlar Türkiye'de iş bulmakta daha fazla zorluk çekiyor. OECD verilerine göre, Türkiye'deki 18-24 yaş arasındaki gençlerin dörtte birinden fazlası ne bir yerde çalışmakta ne de eğitim ya da öğrenim görmekte. Daha çarpıcı olan ise, söz konusu bu NEET'lerin (Ne Eğitimde Ne İstihdamda) üçte birinden fazlası bir iş arayışında bile değil. OECD, bu sınıfta yer alan kişileri "aktif olmayan bireyler" olarak gruplandırıyor. OECD'nin bulgularına göre, İtalya, Yunanistan ve İspanya gibi genç işsizlik oranları Türkiye'den daha yüksek olan ve NEET grubundaki genç oranı yüksek ülkelerin aksine, Türkiye'deki NEET grubundaki gençlerin büyük bir çoğunluğu iş arayışında değil. Gençler Covid-19 pandemisinin ardından daha zorlu bir görünümle karşı karşıya.

Görece daha düşük ücretle çalışan ve düşük beceri setine sahip gençler de konaklama ve yemek hizmetleri gibi en fazla emek-yoğun sektörlerde istihdam edildiklerinden, Covid-19 krizinden en olumsuz etkilenen kesimler arasında yer aldı.

Pandemi aslında insanlık tarihinin en büyük dönüm noktalarından biriydi ve dönüşümü tetikledi. Çok kısa süre içinde de sınırları aşan ve milyarlarca insanı, içinde yaşadığımız ekonomiyi ve toplumu etkileyen küresel bir krize dönüştü. Bu dönemde dijitalleşmenin ivmesi arttı. Çok hızlı şekilde uzaktan çalışmaya geçiş oldu ve insan kaynakları şirketlerde işlerin sürdürülebilirliği için ön cephede yer aldı. Bu durum İK'nın da değişmesine ve dönüşmesine yol açtı.

PERYÖN olarak ayrıca 50. yılımızı kutluyoruz ve bütün bu değişim ve dönüşümü ele aldığımız kongremizin de teması 50. yılımızda başlattığımız diyalog seferberliği ile 'Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar' olarak belirlendi. Söylemimizi bu şekilde kullandık çünkü odağımıza insanı aldık.

İyi ki

Emekliliğimi düşünen biri var

AgeSA'nın geniş fon çeşitliliği ve
herkese uygun fon danışmanlığı seçenekleri ile
birikimlerinize bugünden yön verin.

AgeSA ile emekliliğinizde
"keşke" yerine "iyi ki" deyin.

444 11 11
agesa.com.tr

AGESA Hayat ve Emeklilik

“Ortak bir sinerji ortaya çıkardık”

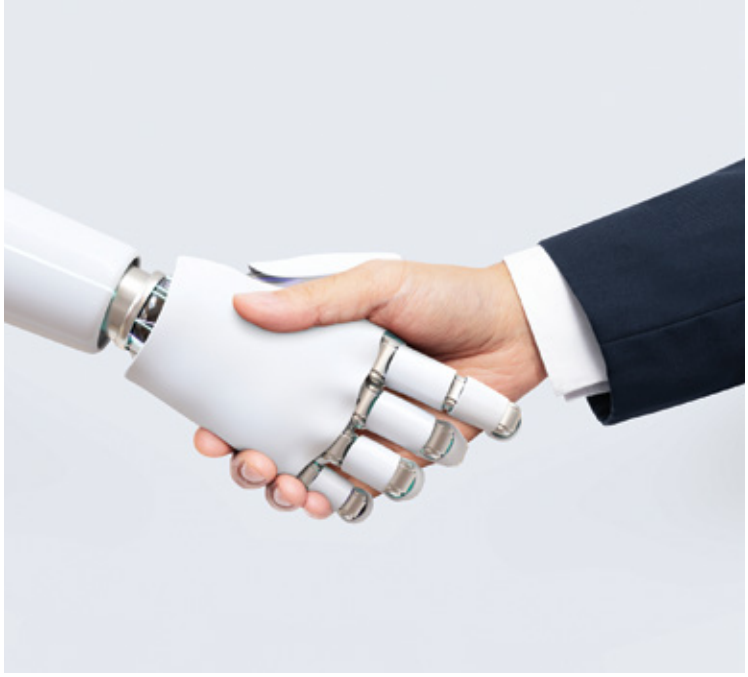
29. PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi’nin açılış konuşmasını PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven gerçekleştirdi. Çelebiöven, PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi’nin hem sektör hem de iş dünyası için ortak bir sinerji ortaya çıkardığını söyledi.

“Türkiye potansiyel çok yüksek bir ülke...”

Kongrede “Bugün ve Gelecek için İK’nın Vizyonunda Neler Var” başlıklı oturumda bir konuşma yapan Avrupa İnsan Yönetimi Birliği (EAPM) Başkanı Even Bolstad, dünya ve Türkiye’nin İK gündemlerini değerlendirdi. Bolstad Türkiye’yi potansiyeli yüksek bir ülke olarak gördüklerini belirtti.

“İK’nın istihdamdaki yardımcı rolü değişiyor”

Kongrenin #UmuduParlatanlar bölümünde “Work Without Jobs” başlıklı bir konuşma yapan Fütürist yazar ve konuşmacı Ravin Jesuthasan, pandeminin insanlık için bir sıfırlama süreci olduğunu ve bu süreçte İK’nin iş dünyasındaki rolünün önemli ölçüde değiştiğini söyledi.



“Yapay zekânın etkisi büyük olacak”

PERYÖN Kongre’nin #OrtakPayda bölümünde “Geleceğin Kıyısında” başlıklı konuşmasını yapan New York Times En Çok Satan Yazar, Fütürist ve Girişimci Martin Ford, yapay zekânın yükselişinden insanlığın büyük ve derin etkiler alacağını söyledi.

EVEN BOLSTAD
Avrupa İnsan Yönetimi Birliği (EAPM) Başkanı

“PANDEMİ SÜRECİNİ, DEĞİŞİMİN MİLADI OLARAK KABUL EDEBİLİRİZ”

“Daha esnek olabildiğimiz, hayata, işe ve ailemize kendimizi ayarlayabildiğimiz bir yeni normal oluşturduk. Umuyorum ki pandemi dönemini değişim açısından tetikleyici bir unsur olarak kullanabiliriz.”

Covid-19 pandemisi hepimizi çok farklı açılardan etkiledi. İlk aşama, insanlara bakışımızın değişmesi oldu. İK departmanları için çok zor zamanlardı. Buna karşın neredeyse tüm İK departmanları mükemmel iş çıkardılar. Sağlık ve güvenlik hepimiz için öncelikli meselelerdi. Tüm bunlara rağmen salgın hala devam ediyor ve biz insan odaklı kalmak konusunda gittikçe daha iyi bir noktaya geliyoruz.

Artık ne yapmamız gerektiğini biliyoruz. Daha esnek olabildiğimiz, hayata, işe ve ailemize kendimizi ayarlayabildiğimiz bir yeni normal oluşturduk. Umuyorum ki pandemi dönemini değişim açısından tetikleyici bir unsur, bir milat olarak kullanabiliriz. Bununla birlikte Türkiye’deki iyi şirketler İK anlamında dünyadaki diğer iyi şirketlerle aynı seviyede. Türkiye potansiyeli çok yüksek bir ülke. Konuya İK açısından yaklaşırsak. İK’nın güven odaklı bir kurum kültürü yaratma konusunu gündemine taşıması gerektiğini söyleyebilirim. Güvenin bireyler, iş ve toplum için çok iyi etkileri olduğunu biliyoruz. Ülke olarak elinizdeki yetenekler için etkileyici bir ülke haline gelmeniz önemli ve bunun da en önemli adımını güven oluşturuyor.

MARTIN FORD
Yazar, Fütürist ve Girişimci

"İK'NIN KURUMLAR İÇERİSİNDE DÖNÜŞÜMÜ GERÇEKLEŞTİRMESİ GEREKİYOR"

"Bugün çok büyük bir kesintinin kıyısındayız. İnsanlık olarak, her şeyi etkileyecek bir inovasyon sürecine gireceğiz. Diğer taraftan, yapay zekânın yükselişi bize aynı zamanda büyük zorluklar, riskler ve tehlikeler getirecek."

Yaklaşık 10 yıldır yapay zekâ ve robotik teknoloji alanlarıyla ve teknolojinin potansiyel uygulamalarıyla ilgileniyorum. Bugün çok büyük bir kesintinin kıyısında olduğumuzu düşünüyorum. Bu durumun iki farklı bakış açısıyla incelenmesi gerekir. Bir taraftan, bu durum bize büyük faydalar getirecek. İnsanlık olarak her şeyi etkileyecek bir inovasyon sürecine gireceğiz. Bilim ve tıp alanlarında ve diğer her yerde büyük buluşlar göreceğiz. Diğer taraftan, yapay zekânın yükselişi bize aynı zamanda büyük zorluklar, riskler ve tehlikeler getirecek. İş piyasasının kesintiye uğrama ihtimali, birçok işin otomatikleşme ve sonuç olarak yok olma ihtimali var. Bu durum aynı zamanda organizasyonların dönüşüme uğraması ihtiyacını doğrucak. Önümüzdeki dönemde yaşanacak teknolojik ilerleme, aralıksız olacak. Bizler de birçok farklı noktada daha derin etkilerle karşılaşacağız. Bu konunun İK departmanları için de çok büyük etkileri olacak. İK'nın kurumlar içerisinde bu dönüşümü gerçekleştirmesi ve otomasyon etkisini gösterdikçe kurumlarının çalışanlarına yeni roller bulması gerekecek. Bu durum mevcut rollerin yok olmasına sebep olurken, insanların rutin görevlerden ve tahmin edilebilir işlerden daha farklı alanlara geçiş yapmaları gerekecek.

BARRY SCHWARTZ
Psikolog, Yazar ve Konuşmacı

BELİRSİZLİKLE YAŞARKEN DOĞRU SEÇİM NASIL YAPILIR?

"Herhangi bir konuda doğru karar alabilmek için öncelikle hedefinizi belirleyin. Dünyaya bakın ve seçeneklerinizin ne olduğunu görün. Seçeneklerden hangisinin hedefinizi gerçekleştirmenize yardımcı olacağını bulmak için iyi düşünün, sorular sorun."

Pandemi süreci, "Belirsizliklerle dolu bir dünyada daha iyi nasıl yaşayabiliriz" sorusu üzerinde daha çok düşünmemize neden oldu. Ekonomistlerin "Rasyonel Seçim" teorisi, herhangi bir konuda doğru karar alabilmek için bir metot sunuyor. Buna göre öncelikle hedefinizi belirleyin. Dünyaya bakın ve seçeneklerinizin ne olduğunu görün. Her seçeneğe "Bu, benim hedefimi gerçekleştirmeme izin verecek mi?" diye sorun. Seçeneklerden hangisinin hedefinizi gerçekleştirmenize yardımcı olacağını bulmak için iyi düşünün, her seçeneği çok yönüyle ele alın. Son olarak faydayı en yükseğe çıkarmanızı sağlayacak seçeneği tercih edin. Bu metodu, meslek seçiminde, iş başvurusunda ya da mevcut bir kariyerden başka bir kariyere geçmek istediğinizde uygulayabilirsiniz.

ŞENGÜL ARSLAN
Şişecam İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı ve İcra Kurulu Üyesi

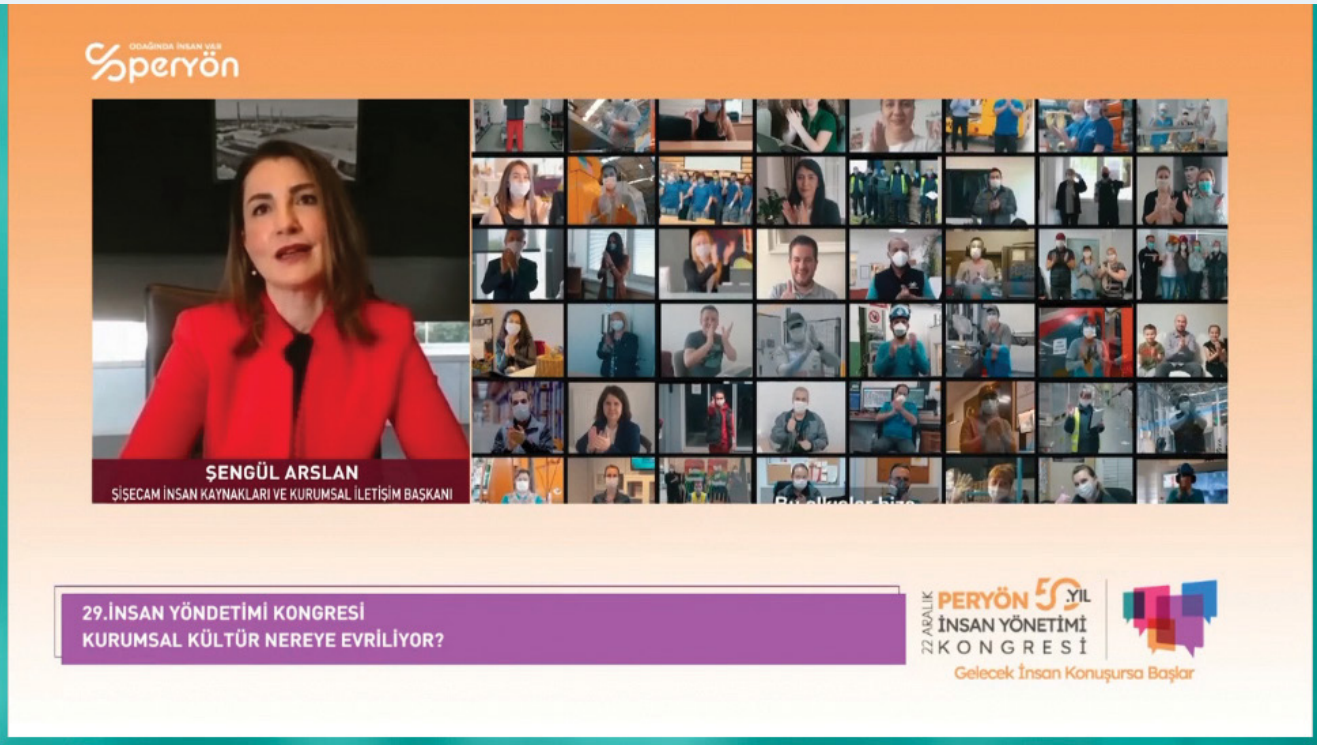
KURUMSAL KÜLTÜR NEREYE EVRILIYOR?

“Artık her alanda daha esnek ve çevik olmak zorundayız. Kendi adıma iyimser yaklaşarak, yaşadıklarımızın insanlık üzerinde olumlu etkiler ve izler bırakacağını düşünüyorum.”

Pandemi birçok ülkede, insanların tükenmişlik sendromu yaşamasına neden oldu. İnsanlığın yardımlaşma ve dayanışma gibi ortak değerleri daha fazla öne çıktı. İki yıldan fazla sürede pandemi sebebiyle yaşanan her şey, gündemimizin kalbine “anlam arayışı”nı yerleştirdi. Artık çalışanlar kurumlardan öncelikle; gezenimize ve toplumun yaşadığı sorunlara karşı daha sorumlu davranış sergilemesini bekliyor.

Ekonomik ulusalcılık artarken iklim değişikliği tüm ülkeleri ve kurumları etkilemeye devam ediyor. Büyük istifa hareketi yaygınlaşıyor. Bugün 40 yaş altı her on çalışandan dördü, kurumunun uzaktan çalışmayı bırakıp yeniden yüz yüze çalışma modeline geçmesi halinde işini bırakacağını söylüyor. Anketler yüz yüze çalışmamanın kurum kültürünü zayıflatmadığını ancak değiştirdiğini gösteriyor.

Tüm bu gelişmeler ışığında kültür üzerinde, geleceğin iş gücü ve iş yeri, yeteneklerden beklentiler, yeteneğin beklentileri, değişen organizasyon modelleri ve yapıları esaslı değişiklikler olacak. Artık her alanda daha esnek ve çevik olmak zorundayız. Kendi adıma iyimser yaklaşarak, bu yaşadıklarımızın insanlık üzerinde olumlu etkiler ve izler bırakacağını düşünüyorum.



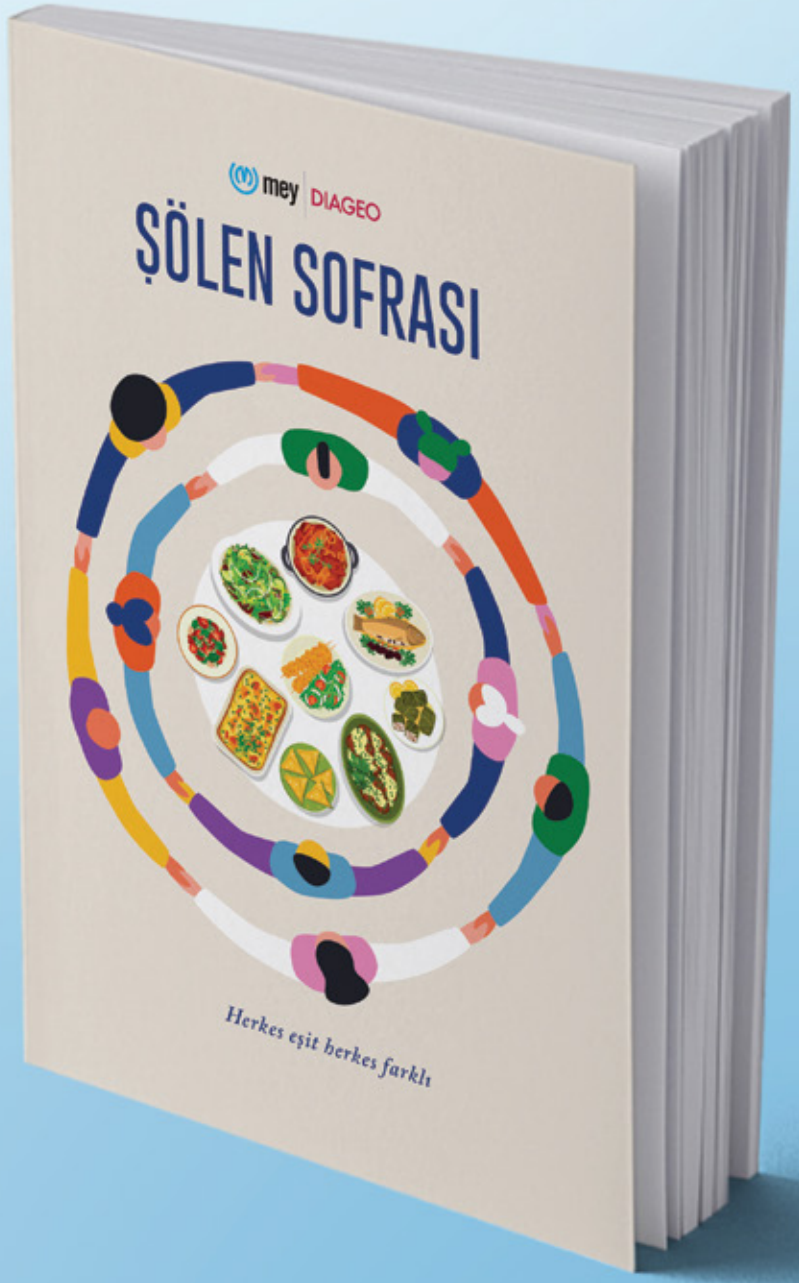
Her tarifin bir hikayesi var, her tarif bir tarih.

Mey|Diageo olarak kapsayıcılık ve çeşitlilik ilkelerine verdiğimiz önem ile kimsenin kendini öteki hissetmediği ve ötekileştirilmediği bir kurum kültürü yaratma amacıyla yaptığımız çalışmalardan biri de *Şölen Sofrası* kitabı. Farklılıklarımızın ve çeşitliliğimizin en büyük zenginliğimiz olduğunun bilinciyle ve bu zenginliği yansıtma amacıyla Şölen Kitabı projemizi hayata geçirdik.

Bu kitapta, geçmişten ve geleneklerimizden gelen tüm farklılıklarımızı ve çeşitliliğimizi bir şölen sofrasında topladık. Kökleri, ailesi, aidiyetleri, bölgeleri farklı 100'ün üzerinde çalışma arkadaşımız 200'den fazla tarif ile şölen soframıza katkı sundu.

Sizi de bizimle birlikte farklılıklarımızı ve çeşitliliğimizi kutlamak için şölen soframıza davet ediyoruz.

mey | DIAGEO
Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Komitesi



Şölen Sofrası kitabını QR kod ile indirebilirsiniz.

ZEYNEP EGE DURA
Ticket Restaurant Edenred CMO'su

"BİR YEMEK KARTI, ASLA SADECE 'BİR YEMEK KARTI' DEĞİLDİR"

"Yemek kartlarının çalışana ve şirkete düşünülenden öte bir etkisi var. Yemek kartı çalışan için özgürlük anlamına geliyor: Yemek seçme özgürlüğü."

Yan haklar arasında "yemek" en önemli unsurlardan biri, hatta çalışanların kırmızı çizgisi. Pandeminin başında en büyük soru şuydu: Evden çalışacağım, yemek hakkım devam edecek mi? Bu önemliydi. Başka şirketlerin bazıları, "Çalışan şirkete gelmiyor, nasılsa evinde, o zaman yan hak olarak yemeğe gerek yok" diye düşündüler. Oysa bu, tam olarak böyle değil. 10 Mart 2021'deki "Uzaktan Çalışma Yönetmeliğine göre bir çalışan sizin için çalışmaya devam ediyorsa, kazanılan hak devam ettirilmelidir" prensibi doğrultusunda şirketteki haklar neyse evden çalışmada da buna devam etmelisiniz.

Yemek hakkı devam ederken bunun bir adım ötesine gitmek zorundayız. Evde elektrik harcıyorsunuz, internet harcıyorsunuz. Isınma için harcamanız var. Zaman içinde kurumlarda bu konuda bir farkındalık gelişmeye başladı. Yemek kartları, çalışanların sağlıklı ve düzenli beslenmesini teşvik etmek için doğdu. Bugün ise çalışanların refahını artıran bir araca dönüştü. Bundan sonra da iş yaşamında wellbeing uygulamaları ve yan haklar daha çok önem kazanacağı için yemek kartları da daha fazla öne çıkacak.

Yemek kartlarının çalışana ve şirkete düşünülenden öte bir etkisi var. Yemek kartı çalışan için özgürlük anlamına geliyor: Yemek seçme özgürlüğü. Boğaziçi Üniversitesi ile bir etki analizi araştırması yaptık. Yemek kartıyla çalışan şirketlerde çalışanların verimi yüzde 10'a kadar artıyor. Restoranlara trafik sağlıyoruz. Büyük bir ekosistemden bahsediyoruz. Anlaşmalı olduğumuz restoranlarda 209 bin kişilik istihdam sağlanıyor. Kayıt dışını da yüzde 20 azaltıyoruz. Şirketler için çalışan başına 6 bin 500 TL tutarında bir fayda sağlıyoruz. Özetle, yemek kartının, çalışana, işverene, restorana ve devlete katkısı bulunuyor. 100 şirketin 17'si Türkiye'de faaliyet gösteren tüm yemek kartı şirketleriyle anlaşmalı. Avrupa'da bu oran yüzde 30. Yemek kartı aslında sadece bir yemek kartı değil. Türkiye'deki kullanıcıların yüzde 74'ü "Bu kart benim refah seviyemi artırıyor" diyor.

RAVİN JESUTHASAN
Fütürist, Yazar ve Konuşmacı

"İK'NIN İSTİHDAM YARDIMCISI ROLÜ, İŞ YARDIMCISI ROLÜNE DÖNÜŞÜYOR"

"Sormamız gereken iki önemli soru var. İlk olarak; işin kendisini nasıl yeniden tasarlayacağız? İkinci olarak; yetenek deneyimini herkesin kendisine, nerede olduğuna ve kendi şartları içerisine uyumlanacak bir şekilde tekrar nasıl canlandıracağız?"

İş dünyasına baktığımızda, pandemi tarafından son derece önemli bir sıfırlama sürecinde olduğumuzu görüyoruz. İki yıl sürecek bir dijitalleşme süreci 2 ay içerisinde gerçekleşti. 20 ayda iş dünyasının aldığı etki çok yoğundu. 10 yıllık bir trend bu dönemde hızlandı. Bu yalnızca dijitalleşmenin iş dünyasının geleceğini şekillendirmesi değil. Aslında değişimi gerçekleştiren demokratikleşme diye adlandırılan güç. Yaşananların geleceğini sadece Covid-19 belirlemedi. Pandemi sadece süreci hızlandırdı. Bu sıfırlanma döneminde sormamız gereken iki önemli soru var. İlk olarak; işin kendisini nasıl yeniden tasarlayacağız? İkinci olarak; yetenek deneyimini herkesin kendisine, nerede olduğuna ve kendi şartları içerisine uyumlanacak bir şekilde tekrar nasıl canlandıracağız? Bunlar önümüzdeki dönemde işlerimizi dönüştürürken karşılaşacağımız iki büyük zorluk olacak. Bu anlamda da İK'nın rolü de değişiyor ve değişecek. İK'nın istihdam yardımcısı rolünün iş yardımcısı rolüne nasıl dönüştüğünü gözlemlemeye devam edeceğiz.

TÜRKİYE'NİN ALANINDAKİ EN BÜYÜK BURS PROGRAMI MESS YARINIM MESLEKİ EĞİTİME ÖNCÜLÜK EDİYOR!

MESS YARINIM 30.000 ÖĞRENCİYLE BÜYÜK BİR AİLE OLDU!

MESS olarak, **MESS Yarınım** burs programımızla mesleki eğitimin niteliğinin ve genç istihdamının artmasına katkı sağlıyoruz.

2021-2022 eğitim döneminde de MESS üyelerinin meslek liselerinde eğitim gören **6000** çocuğuna burs ödemelerini gerçekleştirmenin mutluluğunu yaşıyoruz.

ÇOCUKLARIMIZIN ÖNÜNDE UZUN BİR YOL

YANLARINDA MESS VAR

MESS "yarınım"

www.messyarinim.com.tr

mess.yarinim

FATİH UYSAL
Kariyer.net CEO'su

"BİR DAHA MI GELECEĞİZ DÜNYAYA?"

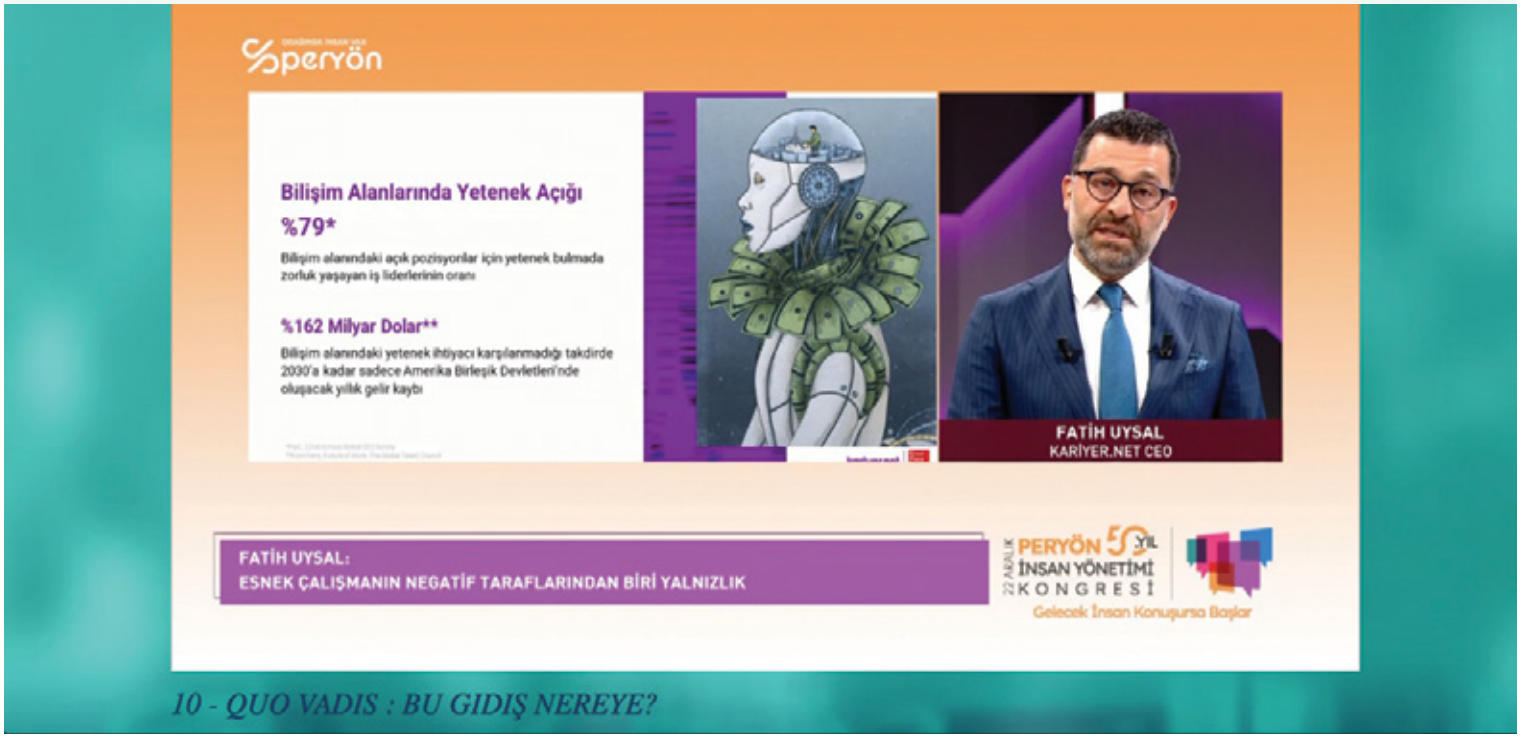
"Pandemi sürecinde beklentiler değişti, çalışanlar da işverenler de çok farklı alanlarda ciddi uyanışlar yaşadı. Çalışanlarda anlam arayışı arttı. 'Hayatım boyunca böyle çalışmaya mı devam edeceğim?' sorusu ciddi bir farkındalığa işaret ediyor."

Bugünden görebildiğimiz altı önemli İK trendi bulunuyor:

1. Büyük istifa: Hayat boyu böyle mi çalışacağım?
2. Çalışan odaklı yeni dünya: Çalışan memnuniyeti, bağlılığı, mutluluğu öne çıkıyor
3. Çalışmak yeniden tanımlanıyor: Günler, saatler, çalışma şekilleri vb.
4. Orada bir ofis var uzakta: Ofise geri dönmek mi, hibrit modeller mi?
5. Yalnızlık ömür boyu: Evden çalışmanın yalnızlığında mutlu muyum?
6. Yeteneğin göçü: İş gücü nerede, ne zaman?

"Büyük istifa" ya da "Mükemmel fırtına" denilen süreç başladı. Ekim 2021 itibarıyla ABD'de 4.2 milyon kişi işini bırakmış; yüzde 40 ise "Önümüzdeki günlerde işimi bırakmak istiyorum" demiş. Birçoğu da yeni bir iş bulmadan işini bırakmış. Türkiye'de çalışanların sadece yüzde 30'u işinden memnun; her 10 çalışandan 7'si 6 ay içinde iş değişikliği planlıyor.

Pandemi sürecinde beklentiler değişti, çalışanlar da işverenler de çok farklı alanlarda ciddi uyanışlar yaşadı. Çalışanlarda anlam arayışı arttı. "Hayatım boyunca böyle çalışmaya mı devam edeceğim?" sorusu ciddi bir farkındalığa işaret ediyor. Bundan sonraki dönemde iş dünyasının kurallarını çalışanlar koyacak. Şu an çalışma kavramı yeniden tanımlanıyor. Çalışan odaklı yeni bir dünya kuruluyor. Herkesin kafasında şu ortak soru: Bir daha mı geleceğiz dünyaya?



RAJİV JAYARAMAN
Knolskape Kurucusu ve CEO'su

"GERÇEKTEN DİJİTAL MİSİNİZ YOKSA SADECE DİJİTALLEŞTİNİZ Mİ?"

"Teknolojiyi, olağanüstü bir müşteri deneyimi yaratmak için doğru kullanırsak, çevik olursak ve veri aracılığıyla bir değer oluşturabilirsek ancak o zaman dijital olabiliriz."

Şirketinizin içinde yeni bir platform kurduğunuzda dijital oluyor musunuz? Hayır sadece dijitalleştirilmiş oluyorsunuz. Bizi dijital yapan şey, bir şeyleri yapma şeklimiz. Teknolojiyi, olağanüstü bir müşteri deneyimi yaratmak için doğru kullanırsak, çevik olursak ve veri aracılığıyla bir değer oluşturabilirsek ancak o zaman dijital olabiliriz. Deneyim, çeviklik ve veri aracılığıyla yeni değer oluşturmak, dijitali düşündüğümüzde odaklanmamız gereken ana konular olarak öne çıkıyor. 20 yılda 30-40 ya da 50 şirket yok olabilir ancak 250 şirket yok oluyorsa durup düşünmek gerekir. Neden?

Çünkü gerçekten dijital olamadılar!

Şirketinizin sınırları bulanıklaşıyor. Bulanıklığın olduğu ikinci nokta ise dijitalleşme; fiziksel, dijital ve biyolojik durumlar arasındaki sınırlar bulanıklaşıyor. Çevremizde çok fazla "zekâ "var. Artık her şey veri ve otomasyonla ilgili olmaya başladı. Bağsız inovasyonun başladığı yerde endüstrinin sınırları bulanıklaşıyor. Endüstri tanımının ötesine geçmeniz gerekiyor. Hızlı değişim yaşanıyor ve zaman boyutu bulanıklaşıyor. Şirketinizin gidebileceği son nokta nedir? Tüm bulanık unsurların üzerine gitmeye hazır mısınız?

TONI DRESCHER
Fraunhofer Teknoloji ve İnovasyon Yönetimi Direktörü

"ŞİRKETLER DEĞİŞEN AMAÇ VE HEDEFLERİNİ 'ANLATMAK' ZORUNDA"

"Çalışanları en verimli şekilde sürece katmak için onlara düzenli olarak bilgi akışı sağlamak ve sorularını yanıtsız bırakmamak zorundayız. Çünkü artık herkes bir anlam arayışı içinde."

Çok büyük değişikliklerin yaşandığı bir dönemden geçiyoruz. Artık dünyada çok daha zor problemler çözüyoruz. Yeni teknolojilerin çıkış süresine baktığımızda bunların çalışma şekillerimizi doğrudan etkilediğini görüyoruz.

Pandemi döneminin başında, birbirimizi anlamak ve iş birlikleri geliştirmekte zorluk çektik. Bugün ise bunları geride bıraktığımızı düşünüyorum. Şimdi eskiye kıyasla, bir farkındalık içindeyiz. Şirketler değişen hedef ve amaçlarını, geleceğe dair öngörülerini ve hayallerini çalışanlarına anlatmalı. Şirketler, kendilerini, var oluş anlamlarını ve sebeplerini çalışanlarına anlatmaktan yorulmamalı. Bunları yapıyoruz ama neden? Çalışanlar bu sorunun cevabını bilmek istiyor. Çalışanları en verimli şekilde sürece katmak için onlara düzenli olarak bilgi akışı sağlamak ve sorularını yanıtsız bırakmamak zorundayız. Çünkü artık herkes bir anlam arayışı içinde. Farklı yöntemlerimiz var. İnsandan bahsediyorsak, kültürler arası ilişkiler ve iletişimden bahsediyorsak olabildiğince esnek kalmalıyız.

SÜRDÜRÜLEBİLİR BAŞARI İÇİN ÇALIŞANA YATIRIM YAPMAK ŞART!

Bugünlerde şirketlerin gündemindeki en önemli konu tasarruf...
Var olma ya da mümkün olduğunca küçülmeden yola devam etme mücadelesi içinde olan büyük ya da küçük tüm şirketler belki de her bir bütçe kaleminin üzerinden defalarca geçerek ne gibi tasarruf önlemleri alabileceklerini planlamaya çalışıyor. Bu anlamda ilk kısıntılar ise ne yazık ki çoğu zaman çalışanlar üzerinden yapılıyor. Böyle dönemlerde işten çıkarmalara, yan haklarda yapılan kesintilere sıklıkla şahit oluyoruz. Şirketin sunduklarından tatmin olmayan çalışanlar ise kendilerini huzursuz hissediyor ve maalesef işten ayrılıyor. Şirketler bu noktada yalnızca nitelikli iş gücünü kaybetmekle kalmıyor, aynı zamanda yeni bir işe alım, yeni personelin oryantasyonu gibi zorlu süreçler ve yeni çalışandan memnun kalınmaması gibi risklerle karşı karşıya kalıyor. Bu tabloda tasarruftan ziyade ne yazık ki kayıplar ön plana çıkıyor.

Yan haklar çalışanlar için kritik önem taşıyor

Oysaki şirketlerin en büyük değerlerinin başında çalışanları geliyor. Kazanılan başarılarının arkasındaki en büyük güç olan çalışanların motivasyonunu artırmak içinse şirketlere büyük görev düşüyor. Bu anlamda yan haklar çalışanlar için kritik önem taşıyor. Çalışanların en önemsediği yan hakların başında ise yemek hakkı geliyor. Çünkü uzun mesai saatleri boyunca enerji harcayan personel; güzel, besleyici, lezzetli ve en önemlisi de istediği yiyecekleri yemeye ihtiyaç duyuyor. Yalnızca yasal zorunluluklar kapsamında verilen ve çalışana seçim şansı sunmayan yemek hakkı, maalesef çalışanlar için yıpratıcı olabiliyor. Boğaziçi Üniversitesi ile yaptığımız etki araştırmasına göre çalışana tabldot yemeğin ötesinde bir özgürlük sağladığınız zaman çalışanın verimliliği yüzde 10 civarında artıyor.

Öğle yemeği çalışanın kırmızı çizgisi

Hizmet ve ödeme çözümleri alanının lider dijital platformu Ticket Restaurant Edenred olarak şirketlerle aramızda bu anlamda çok anlamlı bir iş ortaklığı bulunuyor. Onlar çalışanlarının en önemli yan haklarından biri olan yemek hakkını Ticket Restaurant Yemek Kartları aracılığıyla karşılıyor. Biz de çalışanların öğle yemeklerini seçecekleri restoranda hijyenik, pratik ve keyifli bir biçimde yiyebilmelerine aracı oluyoruz. Çünkü biz çalışana yapılan yatırımın şirketlerin verimliliği ve sürdürülebilirliği için çok kıymetli olduğunu biliyoruz. Evden çalışan şirketlerde de yemek haklarının devam etmesi gerektiğini pandeminin başından beri sıklıkla dile getiriyoruz. Yemeğin çalışanın kırmızı çizgisi olduğu bilinciyle Ticket Restaurant Yemek Kartları ile çalışanlara öğle yemeği konusunda geniş bir seçme özgürlüğü sunmaya ve onların motivasyonlarını yükseltmeye odaklanıyoruz. Ölçümlemelerimize göre başarılı da oluyoruz. Ekim 2021 tarihinde faaliyet gösterdiğimiz ülkelerde gerçekleştirdiğimiz Gıda Alışkanlığı Endeksi araştırmasının sonuçlarına göre yemek kartı artık alım gücünün bir parçası. Çalışanlar "Yemek kartı benim hayat standardımı daha yukarı çıkarıyor." diyor.

Kart bakiyeleri yetmiyor!

Yüzde 55 olarak açıklanan gıda enflasyonu sonucunda tüm ülkede standart bir öğle yemeği bedelinin 50 TL seviyesine yükseldiğini ve bu tutarın büyük şehirlerde daha da artabildiğini gözlemliyoruz. Bu süreçten en çok etkilenenlerin ise ellerindeki kart bakiyesini ay boyunca bitirmemeye gayret eden ancak başaramayıp çoğu zaman öğle yemeği ihtiyaçlarını geçiştirmek zorunda kalan çalışanlar olduğunu görüyoruz. İstatistiklerimize göre kart bakiyeleri bir ayda çoğu zaman 16'ncı günü bile görmeden bitiyor.

Bu konuda Vergi Uzmanı Ozan Bingöl'ün çok değerli bir incelemesi bulunuyor. Bingöl incelemesinde, 1998 yılında hayatımıza giren yemek bedeli istisnasının her yıl damga vergisi ve harçlar gibi değişkenleri kuruşu kuruşuna hesap ederek artırılmış olması durumunda bugün 36,72 TL değil en az 70 liraya ulaşmış olması gerektiğini ortaya koyuyor. Benzer şekilde yemek bedeli istisnası 1998 yılında bir günlük asgari ücretin yüzde 57,6'sına tekabül ederken, bugün yalnızca yüzde 20,40'ına denk düşmesi de aslında tüm söylemek istediklerimizi özetler nitelikte...

Ticket Restaurant Edenred olarak çalışanlarına destek olmak için öğle yemeği ödeneğini belirlemeye çalışan bir işverenin mevcut ekonomik tablo ışığında da hareket etmesi gerektiğine inanıyoruz. Gıda gibi temel bir ihtiyaç kaleminin karşılanmasında, çalışanlarınızın hem maddi hem de duygusal açıdan güvende hissetmesini sağlamak, şüphesiz ki mutlu çalışan - mutlu iş yeri hedeflerine ulaşılmasında paha biçilmez bir değer yaratacak, kısa ve uzun vadede şirketlere çok önemli katkılar sağlayacaktır.

Canan Soybakış
İK Direktörü
Edenred Türkiye

DR. STEVEN NEY
HPI Academy Eğitim Direktörü

“TASARIM ODAKLI DÜŞÜNEREK YENİ YAPILAR İNŞA EDEBİLİRİZ”

“Karmaşık durumlar ve koşullar altında dikey yani hiyerarşik yapıları artık kullanamadığımızı görüyoruz. Çok disiplinli, çok taraflı, bilginin farklı alanlardan alındığı yeni yapılar düşünmeliyiz. Mevcut yapıları tasarım odaklı düşünerek yeniden inşa edebiliriz.”

Neden değişim ihtiyacı hissediyoruz? Çünkü karmaşık ve belirsizliklerle dolu bir dünyada yaşıyoruz. Sadece özel şirketler için değil uluslararası kurum ve kuruluşlar için de zorlayıcı bir ortam yaratıyor. Sürdürülebilirlik, çevre sorunları, tedarik zincirindeki kırılganlık ve yaşanan sıkıntılar, salgın hastalık vb. birçok önemli meselemiz var.

Organizasyonel açıdan bakarsak bu karmaşık durumlar ve koşullar altında dikey yani hiyerarşik yapıları artık kullanamadığımızı görüyoruz. Çok disiplinli, çok taraflı, bilginin farklı alanlardan alındığı yeni yapılar düşünmeliyiz. Ne yazık ki geleneksel kurumlar bu konuda çok başarılı değiller. Üç boyutlu bir metot sunan “Tasarım odaklı düşünmek” öne çıkıyor. Bu metoda göre; kullanıcı veya müşteri odaklı olmak, ihtiyaçları anlamak, sorunları derinlemesine araştırmak, meseleleri çok diisiplinli bir tabana oturtarak çözüme geçmek ve son olarak çözümleri test edip esnek hale getirmek gerekiyor.

Ana zorluk geleneksel olan bu yapıları alıp onları dönüştürebilmek, onları kabuklarının içinden çıkararak dünyanın karşılaştığı karmaşık sorunlara cevap verebilecek hale getirmek. Mevcut yapıları tasarım odaklı düşünerek yeniden inşa edebiliriz.

JENN LIM
Delivering Happiness CEO'su ve Yazar

"HEPİMİZ ÖZGÜN LİDERLER OLARAK VAR OLABİLİRİZ"

"Önceliğimiz özgünlük. Unvan ve rollerimizden bağımsız olarak hepimiz özgün liderler olarak var olabiliriz. Bir numaramız 'ben' olmalı."

İlginç yollardan geçerek bugüne geldim. Ailemi mutlu etmek için zor bir kariyerde kendimi ispatlamaya çalıştım. 11 Eylül saldırıları yaşandı. Ardından işsiz kaldım. O sırada babamın sağlığıyla ilgili ciddi bir gelişme yaşandı. Tüm bunlar olurken yanlış şeylerin peşinden koştuğumu anladım. Para, unvan ve statü benim için bir anlam ifade etmemeye başladı. Ben de bu doğrultuda bağımsız bir danışman olmaya karar verdim. Tam da o dönemde ortağım Tony Hsieh ile tanıştım. Aradan uzunca bir süre geçtikten sonra Tony, "Delivering Happiness" kitabının yayınlanması için bir yayıncıdan teklif aldı ve bana da bu projenin bir parçası olmayı teklif etti. Bu sayede dünyadaki mutluluk talebini ortaya çıkarabildik. Kitap çok başarılı oldu. 2010'da bu kitabı bir şirkete dönüştürdük. Bu kitap bize mutluluğun sadece çalışanlar için değil aynı zamanda şirket kârlılığı ve sürdürülebilirlik açısından da önemli bir araç olduğunu gösterdi. Çalışan esenliği ve mutluluğu konusunda edindiğim deneyimi bugün özgürce aktarabiliyorum.

Günümüzde ABD'de büyük istifa sürecini konuşuyoruz. Milyonlarca insan sadece bir ay içinde işini bıraktı. Bu şimdiye dek görülen en yüksek seviye oldu. Bu sürece dahil olan insanlar, içlerine döndüler, gerçekten zamanlarını nasıl geçirmek istediklerini kendilerine sordular ve anlamaya çalıştılar. Ben tam bu sıralarda mutluluğun ötesinin ne ifade ettiğiyle ilgili var olan çalışmaları genişletmeye ve durumu kurum yapıları içerisine yerleştirmeye çalışıyorum. Önceliğimiz özgünlük. Unvan ve rollerimizden bağımsız olarak hepimiz özgün liderler olarak var olabiliriz. Bir numaramız "ben" olmalı. Hepimiz önce kendimizi anlayabilmeliyiz. Kişisel amacım ve değerlerim neler? Herkes önce kendine bu soruyu sormalı.

PERYÖN 29. İnsan Yönetimi Kongresi Konuşmacıları

ZELİHA SARAÇ
Sunucu

PERYÖN Hoş Geldiniz Notları

BUKET ÇELEBİÖVEN
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı
Stratejik Yönetim Danışmanı

AÇIL SEZEN
BloombergHT Genel Yayın Yönetmeni

Bugün ve Gelecek için İK'nın Vizyonunda Neler Var?

BERNA ÖZTINAZ
Genel Energy CHRO
EAPM Yönetim Kurulu Üyesi

EVEN BOLSTAD
EAPM Başkanı

Belirsizlikte Yaşamak

BARRY SCHWARTZ
Psikolog, Yazar, Konuşmacı

Kurumsal Kültür Nereye Evriliyor?

ŞENGÜL ARSLAN
Şişecam İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı ve İcra Kurulu Üyesi

PERYÖN 29. İnsan Yönetimi Kongresi Konuşmacıları

21. Yüzyil Hoş Geldin! Artık Çeşitlilik ve Engin Kapsayıcılık Zamanı

FUNDA KALEMCİ
NielsenIQ Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Global Lideri

AYŞEM SARGIN
Uluslararası Yatırımcılar Derneği (YASED) Başkanı, Boeing Türkiye Genel Müdürü ve Ülke Temsilcisi

KERİM TÜRE
Modanisa.com Kurucu, CEO

LEVENT KÖMÜR
Mey|Diageo Genel Müdürü

Pandemi ve Hibrit Çalışmada Yan Hakların Devamlılığı

ZEYNEP EGE DURA
Ticket Restaurant Edenred CMO

ÜMİT DUMAN
Willis Towers Watson Türkiye Yetenek ve Ödüllendirme Lideri

Work without Jobs

RAVIN JESUTHASAN
Fütürist, Yazar, Konuşmacı

Clearing the Digital Blur

RAJIV JAYARAMAN
KNOLSKAPE Kurucu, CEO

PERYÖN 29. İnsan Yönetimi Kongresi Konuşmacıları

Yeni Dönemde İK'nın Rolü & Çalışma Modelleri

İDİL TÜRKMENOĞLU
Bağımsız YK Üyesi, Yazar, Stratejik Yönetim Danışmanı, Öğretim Görevlisi

OLCAY YILMAZ NOMAK
Migros İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Genel Müdür Yardımcısı

DİNÇER GÜLEYİN
Mercer Türkiye Genel Müdürü

GÜRAN GÖKYAY
Nurus Yönetim Kurulu Başkanı

QUO VADIS
Bu Gidiş Nereye?

FATİH UYSAL
Kariyer.net CEO

Geleceğin Kıyısında

MARTIN FORD
New York Times En Çok Satan Yazar, Fütürist, Girişimci

Çalışan Esenliği ve Mutluluğun Ötesinde

MELİS ABACIOĞLU
Wellbees Kurucusu

JENN LİM
Delivering Happiness CEO, Yazar

PERYÖN 29. İnsan Yönetimi Kongresi Konuşmacıları

Şirketlerin Dönüşüm Sürecinde Organizasyonel İhtiyaçları

EFE ERDEM
MEXT Teknoloji Merkezi Grup Direktörü

TONI DRESCHER
Fraunhofer Teknoloji ve
İnovasyon Yönetimi Direktörü

Dr.STEVEN NEY
HPI Academy Eğitim Direktörü

ONGUN DEMİRLER
Twiser Kurucu Ortağı

Bağlılık Yaratmanın ve Söz Hakkı Vermenin Önemi

BURAK YÜZGÜL
AgeSA İnsan Kaynakları
Genel Müdür Yardımcısı

Yeni Geleceğin Eşiğinde Mesafesiz Liderlik

ÇAĞLAYAN AKTAŞ
İK Danışmanı, Eğitmen, Koç

ŞEBNEM İPEKÇİ
Garanti BBVA Teknoloji Strateji ve Kontrol
Genel Müdür Yardımcısı

BURAK EŞKİNAT
Yönetim Danışmanı, Eğitmen

PERYÖN 29. İnsan Yönetimi Kongresi Konuşmacıları

Kritik Gündem: Göç & Yetenek Açığı

EVRİM KURAN
Evrim Kuran Danışmanlık Kurucusu
Universum Türkiye Lideri

YEŞİM ÇOKEKER
DeFacto İK Lideri

BERFİN KARAMAN
Data Analisti

PERYÖN Özel Oturumu

BUKET ÇELEBİÖVEN
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı
Stratejik Yönetim Danışmanı

AÇIL SEZEN
BloombergHT Genel Yayın Yönetmeni

BAHAR BAYSAL
ESBAŞ İnsan Kaynakları Direktörü

Ayrıntılı bilgi için:

https://peryonkongre.com

Kongrenin tamamına ücretsiz ulaşmak için:

https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=kUA1JeaPudg&ab_channel=BusinessHT

Dr. Necdet KENAR
py@peryon.org.tr

BARAJ PUANININ KALDIRILMASI VE YÜKSEK EĞİTİMLİ İŞ GÜCÜ

Yükseköğretim Kurulu (YÖK) üniversiteye girişte baraj puanını kaldırdığını duyurdu. Halihazırda işverenler yükseköğretim mezunu iş gücünün kalitesinden pek memnun değil. Bu durum muhtemelen devam edecek. Sorunu çözmek için yükseköğretimden mezun olan gençlerin meslek kursları ve/veya işbaşı eğitim ile iş gücü piyasasının aradığı niteliklerle donatılmasına olan ihtiyaç daha da artacak.

Yükseköğretim Kurulu (YÖK) üniversiteye girişte baraj puanını kaldırdığını duyurdu. YÖK Başkanı Erol Özvar kararı, "Öğrenciler arasındaki rekabeti artırmak, onların üzerindeki psikolojik baskıyı azaltmak ve daha çok öğrencinin tercih yapması için böyle bir karar aldık" diye savundu.

Kararı eleştirenler ise üniversitelerde kalitenin ve başarının düşeceğini, iş gücü piyasasının niteliksiz üniversite mezunu ile dolacağını ileri sürdü. Biz de tartışmalara yükseköğretim mezunu iş gücü istatistiklerindeki gelişmelere değinerek katkıda bulunalım.

Yüksek öğretime erişim, işsizliğe çare olabilir mi?

TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistiklerine (karşılaştırılabilme açısından 2014-2020 yılları) Türkiye geneli yükseköğretim mezunu kadın-erkek kırılımına baktığımızda aşağıdaki temel eğilimleri görüyoruz:

1. İşgücü içinde yükseköğretim mezun sayısı önemli ölçüde artıyor, artış özellikle kadınlarda çok daha fazla. Son altı yılda toplam iş gücü içinde yüksek eğitimliler sayısal olarak 5 milyon 691 binden 8 milyon 492 bine; oran olarak yüzde 19,8'den yüzde 27,5'e yükseldi. Yüksek eğitimli erkek mezun sayısı yüzde 43,5 artarken, kadın sayısı yüzde 58,3 arttı.

2. İstihdam edilenler içinde de yüksek eğitimlilerin oranı artıyor: Son altı yılda yüzde 19,6'dan yüzde 27,6'ya yükseldi. Yüksek eğitimli çalışan erkekler yüzde 39,7 artarken, kadınlarda artış yüzde 55,9 düzeyinde.

3. Yüksek eğitimliler ve özellikle kadınlar arasında işsizliğin endişe verici seviyelere geldiğini görüyoruz. Yüksek eğitimlilerde iş gücü ve istihdamda artışlarla birlikte işsiz sayısında da dramatik artışlar var. Son altı yılda yüksek eğitimli işsiz sayısı yüzde 79 artmış. Yüksek eğitimlilerde işsizlik oranı ise yüzde 10,6'dan 2,1 yüzde puan artarak yüzde 12,8'e yükseldi. Yüksek eğitimli kadınlarda işsizlik düzeyi yüzde 16,8 ile alarm veriyor.

4. Genç işsizliğinde yüksek artış yaşanıyor. Yüksek eğitimli 18-24 yaş arası, yeni mezun genç iş gücü içinde işsizlik oranı son altı yılda 7,5 puan artarak yüzde 35,8'e geldi. Yüksek eğitimli genç erkeklerde işsizlik yüzde 30,3'e, kadınlarda ise yüzde 39,8'e yükseldi.

5. Eğitim kalitesi konusunda şüpheler bulunuyor. Son yıllarda yapılan anekdotal görüşmelerde işverenler, yeni üniversiteler ve mezunlarının eğitim kalitesi konusunda şüphelerini, mezunların işin gerektirdiği vasıflara sahip olmadıklarını ve yüksek beklenti içinde olduklarını sıklıkla ifade ediyor.

Yüksek öğretim mezunlarının meslek kurslarına ihtiyacı artacak

YÖK'ün baraj kararının yüksek öğretimde öğrenci sayısını artırması bekleniyor. Bu durum, son yıllarda ciddi artış eğiliminde olan yüksek eğitimli iş gücü sayısını, istihdamını ve yüksek eğitimli işsiz sayısını daha da artıracak şüphesiz. Özellikle yükseköğretim mezunu gençlerde ve özellikle genç kadınlarda endişe verici düzeyde olan işsizlik oranları artmaya devam edecek. İşverenlerin yükseköğretim mezunu iş gücünün kalitesinden şikâyetleri de muhtemelen devam edecek. Sorunu çözmek için yükseköğretimden mezun olan gençlerin meslek kursları ve/veya işbaşı eğitim ile iş gücü piyasasının aradığı niteliklerle donatılmasına olan ihtiyaç daha da artacak.

Ücretlendirmedeki cinsiyet ayrımıyla ilgili Türkiye'nin çarpıcı gerçekleri

Mercer Türkiye'nin dünya genelinde eşit bir cinsiyet dengesi için farkındalık yaratmak amacıyla gerçekleştirdiği araştırmalardan derlediği sonuçlar, ücretlendirmedeki cinsiyet ayrımıyla ilgili gerçeklere dikkat çekiyor.

Mercer, kadının iş gücüne ve çalışma hayatına katılımı ile fırsat eşitliğine dikkat çekmek amacıyla Türkiye'deki ücretlendirmelerde ortaya çıkan cinsiyet ayrımına yönelik uygulamaları, farklı araştırmalarından derleyerek açıkladı. İşte sonuçlar:

• Dijitalleşen dünyada kadınlar "Bilgi Teknolojileri" ve "Veri Analitiği" gibi iş ailelerine karşılık gelen rollerde yeterince temsil edilmiyor.

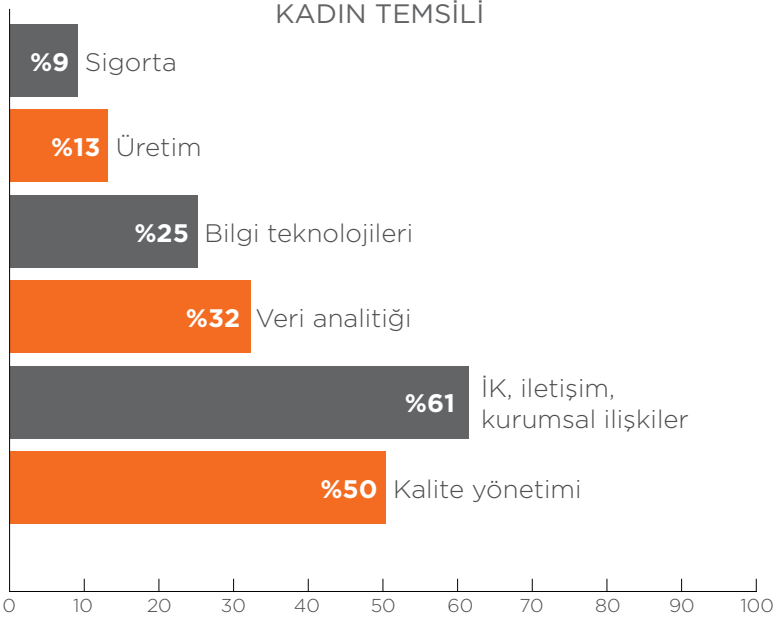
• Piyasadaki tüm unvanlar ve kariyer seviyeleri dikkate alındığında, tüm unvanlarda erkek çalışanlar kadınlardan daha fazla ücretlendiriliyor.

• Özellikle, kıdemli yönetici ve üst yönetim rollerinde, kadın ve erkek çalışanların aldıkları ücretlerdeki fark daha da büyüyor.

• Genel Müdür pozisyonundaki kadın çalışanlar piyasanın yüzde 22 altında, erkek çalışanlar ise piyasanın yüzde 9 üzerinde konumlandırılıyor. Genel Müdür/CEO düzeyindeki kadınlara, erkeklere göre yaklaşık yüzde 30 daha az ödeme yapılıyor.

Araştırmayı PY Dergi için değerlendiren Mercer Kariyer Bölümü Global Pazarlama Lideri Işıl Çayırlı Ketenci, "Toplum olarak cinsiyet eşitliği konusunda bir gelişme kaydetmek istiyorsak buna bütünsel olarak yaklaşılması gerekir. Bunun için sadece şirketler değil, şirketlerin çalıştıkları iş ortakları, tedarikçiler, çalışanlar ve tabii ki hükümetler bu konu özelinde birlikte el ele çalışmalılar" dedi.

SEKTÖRLERE GÖRE YÖNETİCİ POZİSYONLARINDA KADIN TEMSİLİ



Mercer, iki konuya dikkat çekiyor

1) Ücret eşitliği ve teknoloji kullanımı
Kadınlar özellikle üst düzey rollerde erkeklere göre hem daha az temsil ediliyor hem de daha az kazanıyor. Şirketler cinsiyet eşitliği konusunda ilerlemek istiyorsa öncelikle kendi verilerine bakmalı ve istatistiksel yaklaşımlarla ücret paketlerinin değerlendirmesini sağlamalılar. Teknoloji ve analitik verilerin kullanılması şirketlere yol gösterici oluyor ve önyargılardan uzak işe alım, terfi yapılmasına olanak sağlıyor. Ayrıca eşit şekilde ücretlendirilen bir çalışan; çalışan deneyimi, bağlılık ve performans açısından pozitif bir tablo sergiliyor.

2) Esneklik /Esnek çalışma modelleri
Şirketler esnek çalışma modelleri sunarak, Covid-19 dönemde tüm çalışanların ama özellikle kadınların evle ilgili yükümlülüklerine zaman ayırabilmesine olanak sağladı.
Tüm verilerimiz, çalışma modellerinde esneklik sunulmasının, kadın çalışanları elde tutmak açısından kolaylık sağladığını söylüyor. Özellikle kadın çalışanların bakım yükümlülükleri varsa, esnek çalışma modelleri onların koşullarını son derece kolaylaştırıyor.

Bu iki konu, Türkiye'de ve dünyaya doğru ele alındığında, şirketler açısından olumlu ve hızlı sonuçlar veriyor.

IŞIL ÇAYIRLI KETENCİ
Mercer Global Pazarlama Lideri, Kariyer Bölümü

ORTAOKULDAN ÜNİVERSİTEYE
ÜCRETSİZ VE NİTELİKLİ EĞİTİM İÇİN
DARÜŞŞAFAKA SINAVI
29 MAYIS'TA
Annesi ve/veya babası hayatta olmayan, maddi olanakları yetersiz
4. sınıf öğrencilerinin sınava girmesini sağlayın,
üniversiteye kadar tam burslu eğitim almalarına vesile olun.
Detaylı Bilgi İçin: 0212 276 55 33 - darussafaka.k12.tr
Darüşşafaka
1863
EĞİTİM
KURUMLARI

"İnsan Avantajı Yaratmak" araştırması, "Esnek çalışma isteği arttı" diyor

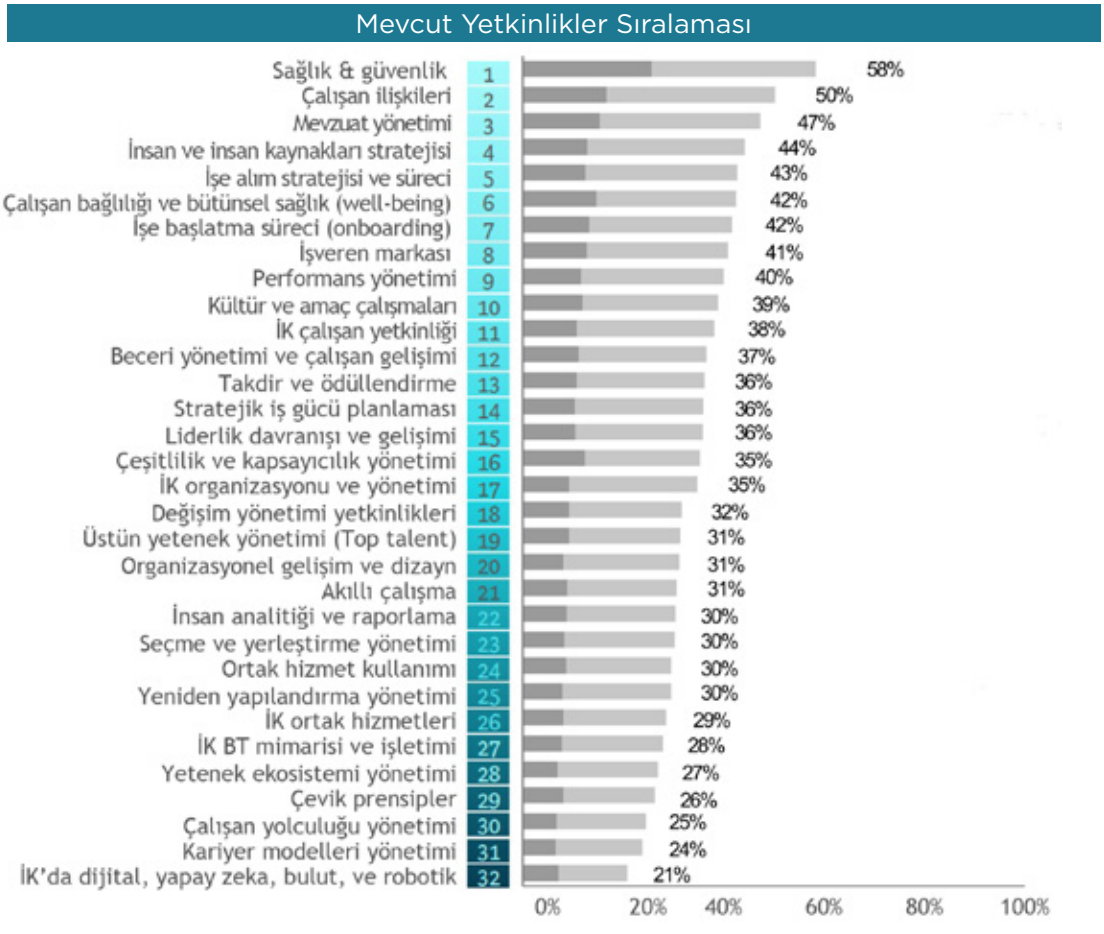
Dünya İnsan Yönetimi Dernekleri Federasyonu (WFPMA) ve Boston Consulting Group (BCG) iş birliğiyle gerçekleştirilen "Creating People Advantage" (İnsan Avantajı Yaratmak) araştırmasının Türkiye verileri, PERYÖN'ün katkılarıyla bir araya getirildi. Araştırmaya göre, Türkiye'de ve dünyada esnek çalışma arzusu artış gösterdi. Artık çalışanlar farklı roller için yeniden eğitim almayı göze alıyor. Beceri ve yetenek yönetimi, liderlik, analitik ve veri odaklı İK uygulamaları araştırmada öne çıkan başlıklar arasında.

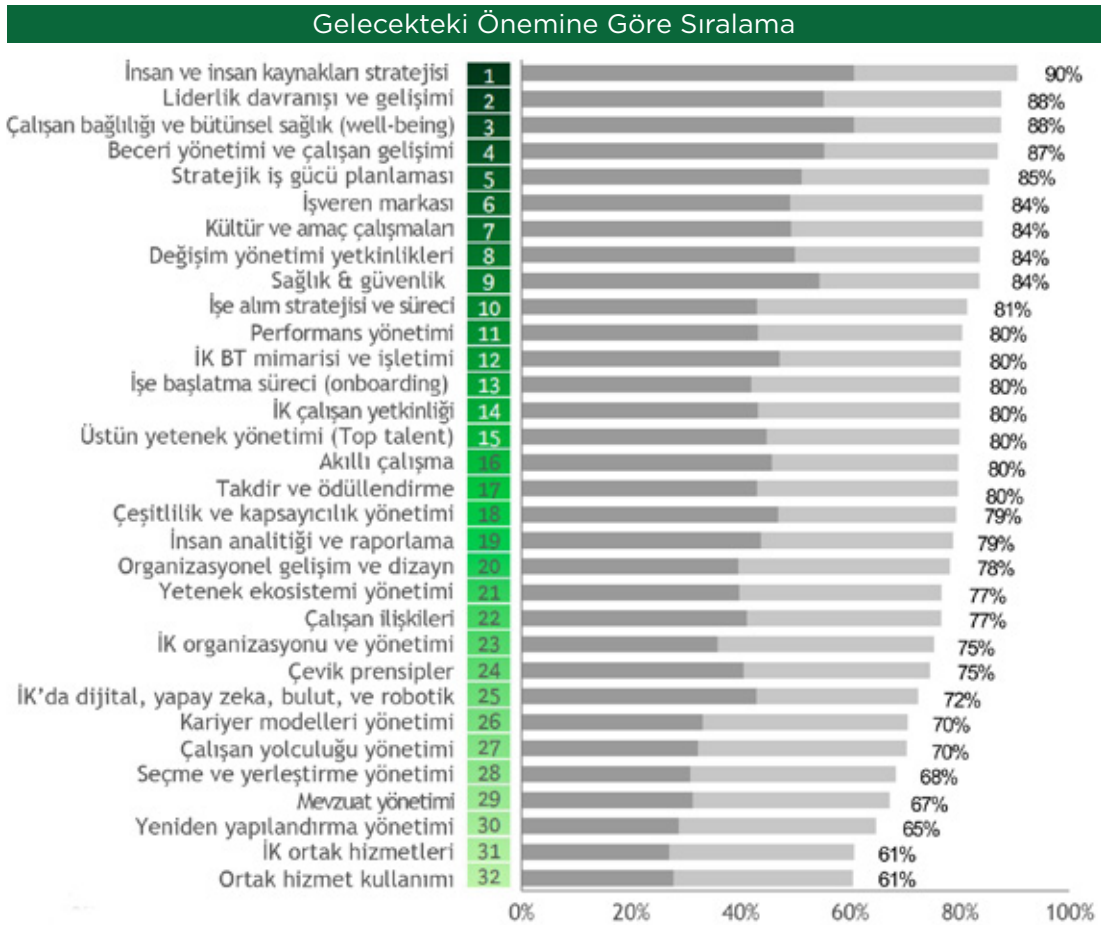
Dünya İnsan Yönetimi Dernekleri Federasyonu (WFPMA) ve Boston Consulting Group (BCG) iş birliğiyle gerçekleştirilen "Creating People Advantage" (İnsan Avantajı Yaratmak) araştırmasının Türkiye verileri, PERYÖN'ün katkılarıyla bir araya getirildi. İnsan yönetimi profesyonellerinin önceliklerinin belirlendiği araştırmaya 113 ülkeden 6 bin 686 İK profesyoneli katıldı. Araştırmaya göre hızla değişen bir iş ortamında İK liderlerinin odaklanması gereken üç öncelikli hedefi var: Dijitalleşme, yetenek ve işin geleceği.

Bilgiyi paylaşmak artık daha önemli

Araştırmayı değerlendiren PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven pandeminin tüm dünyada çok yönlü bir dönüşüm başlattığını, hibrit çalışma sistemlerinin kalıcı olduğunu ve tüm bu değişimin, "insan" konusunda da büyük bir farkındalık yarattığını söyledi. Çelebiöven, "insan"ın ve "insana verilen değer"in iş dünyasının merkezine yerleşmesi ile insan kaynaklarının (İK) rolünün de değişerek stratejik bir fonksiyon haline geldiğine dikkat çekti. Çelebiöven; "İK, 'İşin Geleceğini Tasarlama' konusunda etkin rol almalı. Yetenek stratejisi, organizasyonun stratejisi ile bağlantılı hale getirilerek organizasyondaki herkesi ortak amaç ve değerler altında birleştirmek, yapıyı ve operasyonları daha çevik hale getirmek, büyüme ve gelişim kültürü yaratmak konusunda daha aktif olmalı" dedi. İK'nın pandemide kazandığı önemin değerli olduğunu belirterek, PERYÖN'ün 50. yılı vesilesiyle Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar" perspektifinde hayata geçirdikleri tüm faaliyetlerin "Türk iş dünyasını dünya ile hizalamak" açısından önemli olduğunu söyledi.

Buket Çelebiöven:
"Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar motto'suyla hayata geçirdiğimiz tüm faaliyetlerimiz, Türk iş dünyasını dünya ile hizalamak açısından önemli."





Kaynak: 2021 BCG/WFPMA tescilli web anketi ve analizi. (k.s. =6,686),
Not: En fazla yanıt sayısına göre "yüksek" ve "biraz yüksek" olarak sıralanmıştır.

Yüksek
Biraz yüksek

Beklentileri karşılayacak dengeyi kurmak İK'nın sorumluluğunda

BCG İstanbul Yönetici Ortağı ve Türkiye Ofis Lideri Gözde Yalazı Özbek araştırmanın, değişen İK önceliklerini analiz etmeyi ve uzun dönemli yol haritalarını oluşturabilmeleri için İK profesyonellerine yön göstermeyi amaçladığını belirtti. Yalazı Özbek, araştırma için PERYÖN üyelerinin desteğiyle Türkiye'den de sağlıklı veri toplanabildiğini, bu haliyle araştırmanın ve bilgi üretiminin Türkiye ofisi açısından da çok önemli olduğuna dikkat çekti. Yalazı Özbek, araştırmayı şöyle değerlendirdi: "Geçmişte ele aldığımız konular ve mevcut İK yetkinlikleri ile yarının kazananı olmamız çok zor. Çalışanlar isteklerini artık yüksek sesle dile getiriyorlar. Araştırmamız, İK ve iş yaşamı için beş önemli gündem maddesinin odağa alınmasını öngörüyor:

- Beceri ve yetenek yönetimine odaklanmak
- Liderlik, kültür ve amaç konularının artan öneminin farkında olmak
- "İşin Geleceği"ni bugünden tanımlamak
- İK uygulamalarında daha stratejik ve bütünsel bir yaklaşım benimsemek
- Analitik ve veri odaklı İK uygulamalarını sürece dahil etmek.

Bu sonuçların, Y ve Z kuşaklarından gelen verilerle oluşmasından yola çıkarak her bir eğilimin zamanla azalmayacağını tam tersi artacağını söyleyebiliriz. BCG araştırmasının sonuçlarına göre beklentiler her geçen gün değişiyor ve İK profesyonelleri birçok farklı konuyu aynı anda ele almak durumunda. Bu nedenle, şirket dinamiklerine ve çalışan gruplarına göre bir denge kurmak gerekiyor."

Araştırma raporunun tamamına ulaşmak için: https://www.peryon.org.tr/upload/files/BCG%20-PERY%C3%96N%20PERY%C3%96N%20LOGO%20EKL%C4%B0%20kullan%C4%B1lacak%20olan.pdf

50. yıl webinar'larının ikincisinde "BCG İnsan Avantajı Yaratmak" araştırması masaya yatırıldı

PERYÖN'ün 50. yıl faaliyetleri kapsamında düzenlediği "50. Yıl - Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar" webinar serisisinin ikinci etkinliği 6 Ocak 2022'de BCG iş birliğiyle düzenlendi. "Bir Başarı Hikayesine Yeniden Bakış" adlı webinarda "BCG İnsan Avantajı Yaratmak" araştırması ele alındı.

PERYÖN'ün 50'nci yılı dolayısıyla başlatılan diyalog seferberliği kapsamında bilgi paylaşımı sürdürülüyor. Derneğin 50. yıl faaliyetleri kapsamında başlattığı "Gelecek#İnsanKonuşursa Başlar" webinar'ları hız kesmeden devam ediyor. PERYÖN, bu kapsamda düzenlediği ikinci webinar'ında, Boston Consulting Group'u misafir etti. 6 Ocak 2022'de gerçekleşen webinar'da, PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven ve BCG Türkiye Yönetici Ortağı Gözde Yalazı Özbek, "BCG Creating People Advantage" (İnsan Avantajı Yaratmak) araştırmasını "Bir Başarı Hikayesine Yeniden Bakış" başlığı ile değerlendirdi. Dünyada ve Türkiye'de öne çıkan İK yetkinliklerinin ele alındığı webinar'da ülkeler arası farklılıklar masaya yatırıldı. Küresel sonuçlarla karşılaştırıldığında Türkiye'de özellikle kültür, amaç, liderlik gibi konulara daha fazla önem vermek gerektiği ortaya koyuldu. İK profesyonellerinin uzun vadeli yol haritalarını oluştururken küresel ve yerel öncelikleri birlikte değerlendirmelerinin önemi vurgulandı. PERYÖN webinar'ları devam edecek. Webinar takvimini sosyal medya hesaplarından takip edebilirsiniz.

"Bir başarı Hikâyesine Yeniden Bakış" webinar'ını izlemek için:
https://youtu.be/KQkHkkE50LQ

Serinin ilk webinar'ı "2022'de Çalışan ve İşveren Gündemi: Ücret & Yan Haklar" başlığıyla 28 Aralık 2021'de düzenlenmişti. Bu webinarı izlemek için:
https://www.youtube.com/watch?v=Ria66GlZPpc

"Çalışan Deneyiminde Yeni Nesil Ölçüm" webinar'ına yoğun ilgi

PERYÖN İç Anadolu Şubesi tarafından her çeyrekte düzenlenen "İş'in Uzmanı Anlatıyor" serisinde bu defa, "Çalışan Deneyiminde Yeni Nesil Ölçüm" konusu masaya yatırıldı.

PERYÖN İç Anadolu Şubesi "İş'in Uzmanı Anlatıyor" webinar'larına devam ediyor. Etkinlik serisinin 10 Mart 2022'deki konusu "Çalışan Deneyiminde Yeni Nesil Ölçüm" oldu. Türkiye İş Bankası İK Yönetimi Bölüm Müdürü Ali Yalçın, Pisano İK ve Kültür Kıdemli Müdürü Sinem Ünal, Pisano Satış Birim Müdürü Selim Özdemir'in konuşmacı olarak yer aldığı webinar, üyelerin yoğun katılımıyla gerçekleştirildi. Webinar'da, çalışan deneyiminde öne çıkan unsurlar ve İK uygulamalarındaki yeni nesil ölçüm yöntemleri ele alındı.

ACI KAYBIMIZ

PERYÖN İç Anadolu Şubesi çatısında uzun yıllar görev alarak İK dünyasına değerli katkılar sunan, Cantekin eğitim ve Danışmanlık Kurucusu, Yönetim Danışmanı ve Yazar **Dr. Müge Cantekin**'i kaybetmenin derin üzüntüsünü yaşıyoruz.

Kederli ailesine, yakınlarına, çalışma arkadaşlarına ve tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.

ODAĞINDA İNSAN VAR peryön

PERYÖN Güney Marmara Şubesi, Dünya Gazetesi'ni ziyaret etti

PERYÖN Güney Marmara Şubesi Başkanı Neslihan Özer, Dünya Gazetesi'nin Bursa Bölge Temsilcisi Ömer Faruk Çiftçi'yi ziyaret etti. Kuşakların bir arada çalışması ve kadın istihdamı konularının ele alındığı toplantıda Özer, çevirimiçi etkinliklerin artık yüz yüze gerçekleştirileceğini müjdeledi.

PERYÖN Güney Marmara Şubesi Başkanı Neslihan Özer, Dünya Gazetesi'nin Bursa Bölge Temsilciliği'ni ziyaret etti. Özer, ziyaretinde Dünya Gazetesi Bölge Temsilcisi Ömer Faruk Çiftçi ile PERYÖN Güney Marmara'nın çalışmalarını ve hedeflerini paylaştı. Kuşakların bir arada çalışmasının ekiplere büyük güç kazandıracağına değinen Özer, kadın istihdamının ve çeşitliliğin önemini de ele aldı.

Günümüzde farklı kuşakların iş hayatında bir arada çalıştığını, ancak her kuşağın farklı beklentiler içinde olduğunu vurgulayan Özer, "Farklı beklentileri olan kuşakları aynı ekip içinde toplayıp, aynı motivasyonla iş çıktılarına katkı vermelerini sağlamak, yöneticilerin en çok zorlandıkları konuların başında geliyor. Bu kapsamda mentorluk ve tersine mentorluk çalışmaları, yöneticilere destek oluyor" dedi.

Kadın istihdamına değinen Özer şunları söyledi: "Kadın istihdamını artırmak zor gibi görünse de tüm kurumların önceliği olmalı. Bu meseleyi, yöneticiler ve kadın çalışanlar açısından doğru konumlandırmak, iş hayatında kadınların ve erkeklerin farklı güçlü kaslarını doğru alanlarda kullanmak ve çeşitliliği sağlamak başlı başına bir süreç. Dernek olarak bu gibi süreçlerde yöneticilerimize desteklerimiz sürecek."

Özer, Dünya Gazetesi ziyaretinde pandeminin etkilerinin azalmasıyla birlikte dernek olarak sahaya inmeye hazır olduklarını da belirtti. Bu kapsamda, Özer, pandemi sebebiyle çevirimiçi gerçekleşen etkinliklerin artık yüz yüze gerçekleşeceğini de müjdeledi. Özer, yüz yüze etkinliklerin, pandemi ve güncel gelişmeler doğrultusunda zorlu dönemler geçiren iş dünyasına bir nebze de nefes aldıracağını söyledi. Yıl boyunca düzenlenecek saha etkinlikleri ve yüz yüze görüşmelerde, yönetici ve çalışanların motivasyonu artırmak için yapılabilecekler gündeme gelecek.

Pandemi öncesi düzenlenen zirvelere 2022'nin son çeyreğinde yeniden başlayacaklarını duyuran Özer, kamu ve iş dünyasını bir araya getirecek etkinlikleri sürdüreceklerini ifade etti.

PERYÖN Güney Marmara'nın 100'e yakın firma ve 300'ün üzerinde üyesi bulunduğunu dile getiren Neslihan Özer, Bursa'nın yanı sıra Balıkesir, Eskişehir, Çanakkale ve Bilecik'te etkin olduklarını söyledi.

İki yıl aradan sonra ilk yüz yüze etkinlik 9 Mart 2022'de gerçekleştirildi

Beyhan Budak
Klinik Psikolog

Pandemi nedeniyle iki yıldır etkinliklerini çevirimiçi platformda sürdüren PERYÖN Güney Marmara Şubesi, 9 Mart 2022'de ilk yüz yüze sohbet etkinliğinde Klinik Psikolog **Beyhan Budak**'ı ağırladı.

Son iki yıldır etkinliklerine çevirimiçi platformlarda devam eden PERYÖN Güney Marmara, yüz yüze ilk etkinliğini 9 Mart 2022'de Klinik Psikolog Beyhan Budak'ın konuşmacı olduğu sohbet programıyla hayata geçirdi. Budak, sohbet ardından katılımcıların; iş yaşamında stres yönetimi, pandemi sürecinde yaşanan duygu durum değişiklikleri ve iş özel yaşam dengesinin önemine yönelik sorularını cevapladı. Maske ve sosyal mesafe kuralına uygun olarak düzenlenen sohbet programına üyeler yoğun katılım sergiledi.

17. Ege İnsan Yönetimi Zirvesi için geriye sayım başladı

ODAĞINDA İNSAN VAR peryön EGE ŞUBESİ

17. İnsan Yönetimi Zirvesi 9-10 Haziran 2022'de İZFAŞ Fuar İzmir Gaziemir'de gerçekleştirilecek.

Her yıl merak ve heyecanla beklenen, Ege Bölgesinin İK alanında tek ve en büyük etkinliğinin gerçekleşeceği tarih belli oldu. 17. İnsan Yönetimi Zirvesi 9-10 Haziran 2022'de İZFAŞ Fuar İzmir Gaziemir'de gerçekleştirilecek. Ege Bölgesi'nde geleneksel hale gelen etkinliğin bu yılki teması ise "Cesaret" olarak belirlendi.

Ayrıntılı bilgi için: PERYÖN Ege Şubesi web sitesini ziyaret edebilirsiniz: https://peryonege.org.tr

Yüz yüze yuvarlak masa çalıştayları devam ediyor

PERYÖN Ege Şubesi, 20. Yuvarlak Masa Çalıştayı'nı "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" temasıyla 17 Şubat 2022'de gerçekleştirdi. Çalıştayda Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğretim Görevlisi Meltem Kolday sunumuyla yer aldı.

PERYÖN Ege Şubesi, pandemi sürecinde çevirimiçi düzenlenen çalıştaylarını yüz yüze yapmaya devam ediyor. Bu kapsamdaki 20. Yuvarlak Masa Çalıştayı "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" temasıyla 17 Şubat 2022'de gerçekleştirdi.

Kahvaltı ile başlayan çalıştay, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğretim Görevlisi Meltem Kolday'ın sunumu ile devam etti.

Katılımcılar, çalıştay sürecinde oluşturulan çalışma gruplarında, konuya yönelik öneri ve fikirlerini birlikte geliştirdiler. Firmalarında toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili aktif yürütülen projelerden, hangi alanları kapsadığından, hedeflenen seminerlerden ve ses getirebilecek uygulamalardan bahsettiler.

Alanında yetkin ve deneyimli 25 katılımcı ile interaktif şekilde gerçekleştirilen yuvarlak masa çalıştayı Volt Motor Sanayi Tic. A.Ş. desteğiyle düzenlendi.

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

İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA HUKUKA AYKIRI DELİLLER

İşveren, çalışanın diğer çalışanla yaptığı WhatsApp yazışmasını delil olarak sunabilir mi? Çalışanların üye olduğu WhatsApp grubundaki paylaşım, disiplin cezası veya işten çıkarma sebebi olur mu? Facebook, Twitter paylaşımlarına işveren erişirse ne olur? Türkiye'de ve batıda bu sorun nasıl değerlendiriliyor?

WhatsApp konuşmaları, gruplarda yapılan paylaşımlar, facebook gönderileri, kamera kayıtları... Teknoloji hayatımızın içine girdi ve belirttiğimiz bu araç ve yazılımlar, her gün hakkımızda bilgi topluyor. Bilginin paylaşımı da çok hızlandı. Bu noktada, özellikle iş uyuşmazlıklarında bu gibi araçlarla elde edilen delillerin kullanılıp kullanılmayacağı sorunu sıkça gündeme geliyor. Örneğin, çalışanın bir diğer çalışanla yaptığı WhatsApp yazışmasını işveren delil olarak sunabilir mi? Çalışanların üye olduğu WhatsApp grubundaki paylaşım disiplin cezası veya işten çıkarma sebebi olur mu? Facebook, Twitter paylaşımlarına işveren erişirse ne olur? Bu sorulara genel bir yanıt aramaya çalışacak, Türkiye'de ve batıda bu sorunun nasıl değerlendirildiğini inceleyeceğiz.

Hukuka aykırı delil hukukumuzda yasaktır!

Öncelikle temel kanunlardan başlayalım: HMK m. 189/2'ye göre, hukuka aykırı olarak elde edilmiş olan deliller mahkeme tarafından bir vakıanın ispatında dikkate alınamaz. Yani, hukukumuzda net olarak, "hukuka aykırı delil yasağı" söz konusu. Örneğin izinsiz şekilde kimsenin ses kaydını, görüntü kaydını alıp, mahkemede kullanamayız. Hatta başımız kişisel verilerin korunması mevzuatıyla ciddi biçimde derde de girebilir. Bu doğrultuda, deliller ispat hukuk kurallarına göre, yani hukuka uygun olarak elde edilmelidir.

Örnek: Gizli CCTV kaydı

Geleneksel olarak, delilin yasallığı katı biçimde anlaşılır. Hukuk kurallarına saygı gösterilmelidir ve yasa dışı deliller kabul edilmez. Hatta yasallık, günümüzde dürüstlük kuralı ve ölçülülüğü de içerecek şekilde daha geniş bir çerçevede görülür. Fransız Mahkeme kararları daha da ileri gitmiştir. Meşhur Néocel kararında (20 nov. 1991, n° 88-43120) bir işverenin kasiyerin hareketlerini filme almak için dükkanına bir kamera gizlediği ve böylece kasiyerin kasadan para çektiğini tespit ettiği bir davada, istinaf mahkemesi bu ispat şeklini hukuka uygun kabul etmişti. Karar Yargıtay Sosyal Dairesi tarafından bozulmuş, işverenin, çalışanlarının çalışmaları sırasındaki faaliyetlerini kontrol etme ve izleme hakkına sahip olduğunu kabul ederken, onların bilgisi dışında yapılan her türlü kaydın hukuka aykırı delil teşkil ettiğine hükmetmiştir.

Çalışanın aydınlatılmasının önemi

Delillerin yasallığında, özellikle işverenin çalışanı; delil elde etmede kullanılan araç ve yazılım konusunda bilgilendirip bilgilendirmediği belirleyici olur. Nitekim, işveren dürüstlük kuralı ve KVK mevzuatımız gereği (Özellikle 4. Madde) kişisel veri işlemeden önce aydınlatma yapmak zorundadır. Nitekim, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2020'de iş yerindeki ses kayıtları ile ilgili önemli bir karar verdi: "...CD çözümünde davacının işverenin anılan yetkilileri hakkında bunların çete olduğu, kalıbının adamı olmadığı şeklinde beyanlarının, davacının diğer işçi ile arasındaki konuşmada geçtiği, konuşmaların kamera kaydına alınması ve dinlenmesi nedeni ile işverenin bundan haberdar olduğu fakat işçinin kameranın görüntü ile birlikte ses kaydının da alındığı konusunda rızası alınmadığı gibi önceden bilgilendirildiği konusunda herhangi bir delil de dosyaya sunulmamıştır. Akaryakıt konusunda faaliyet gösteren iş yerinde işçilerin ses kayıtlarının alınmasını gerektiren haklı bir menfaatin varlığı da ortaya konulmadığına göre kişilik haklarına ve hukuka aykırı olarak elde edilen ses kayıtlarının delil olarak değerlendirilmesi mümkün değildir" (Y.22.HD, 2020/1482 K: 2020/5244).

İstisnalar da bulunuyor

Kimi zaman özellikle yabancı mahkeme kararlarında, aydınlatma yapılmadan bilgi toplanmasına izin verilen vakıalarla karşılaşıyoruz. Özellikle, işverenin denetim yetkileri kapsamında bir uygulaması ise, burada çalışanın önceden bilgilendirilmesi aranmıyor: Örneğin, çalışan amirlerinin kendisini izleyebileceğini ve olumsuz davranışlarını rapor edebileceğini bilmek zorunda.

Örnek: İş yerinde yapılan denetim

Daha önce uyarılmamış bir çalışanın iş yeri ve zamanda faaliyetinin şirket içi ve bu görevden sorumlu bir hizmet

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

veren tarafından kontrol edilmesi, kendi başına hukuka aykırı bir ispat şekli oluşturmaz. Fransız Yargıtayı Sosyal Dairesi, 26 Ocak 2016 tarihli kararında, çalışanın önceden bilgilendirilmesinin artık delilin hukuka uygunluğunun mutlak bir koşulu olmadığını teyit etti. Çalışana şirketi içinde bir denetim yapıldığı bildirilmemesine rağmen, bu çalışmalardan ayrı tutulmadığını dikkate alarak buradan çıkan sonuçların çalışan aleyhinde kullanılabileceğine karar verdi. Yargıtay Fransız Yargıtayı Sosyal Dairesi, bir şirketin iç denetim hizmetiyle ilgili olarak 4 Kasım 2014'de verilen karardaki yaklaşımı devam ettirdi. Bu kararda mahkeme, "Bir çalışanın faaliyetinin, çalışma zamanında ve yerinde, bu görevle emanet edilen bir iç departman tarafından kontrol altına alınmasının, çalışana önceden bilgi bulunmaması durumunda bile, kendi başına, hukuka aykırı bir ispat aracı teşkil etmediğini" belirtti.

WhatsApp yazışmaları

Uygulamada WhatsApp yazışmaları da işverenlerce son dönemde sık sık delil olarak sunuluyor. Burada da işverenin süreci hukukçusuyla doğru biçimde değerlendirmesi ve daha sonra aksiyon alması gerekiyor. Yargıtay, 2019'da WhatsApp yazışmaları ile ilgili önemli bir karar verdi. Yüksek mahkeme; "...WhatsApp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içiresinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır. Somut uyuşmazlıkta, WhatsApp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılamayan bu yazışmalara dayanılarak iş akdinin feshi haksız olup, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır" sonucuna ulaştı (Y.9HD, Esas Numarası: 2018/10718 Karar Numarası: 2019/559 Karar Tarihi: 10.01.2019).

Hukuka aykırı deliller ve AİHM

Özellikle özel yaşam gizliliği hakkı Avrupa içtihatlarına konu oldu. Nitekim, meşhur "Barbulescu v. Romania" davasında, AİHM, 2016'da ulusal yargıçların Romanya'yı kınamadan önce, başvurucunun Madde 8 ile korunan özel hayatına saygı hakkı ile işverenin çıkarları arasında somut bir şekilde tarafların menfaatlerini dikkate alarak dengeyi tartmaları gerektiğini hatırlattı.

İspat hakkının rövanşı

Son yıllarda, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, ispat hakkı dediğimiz, eski ama değeri yeni anlaşılan bir hakkın daha somut şekilde tanınmasına öncülük etti. Nitekim, ispat hakkı, esasen savunma hakları ve adil yargılanma hakkı altında, öğretide de dile getirilmekteydi. AİHM, bu hakkı açıkça tanıdı. İspat hakkının ortaya çıkışı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesinin 1. fıkrasının Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından dinamik olarak yorumlanmasından kaynaklandı. Nitekim hukukumuzda da "Taraflar, kanunda belirtilen süre ve usule uygun olarak ispat hakkına sahiptir" (HMK 189) ile bu hak açıkça tanındı.

Lopez Ribalda kararı

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından 17 Ekim 2019'da verilen "Lopez Ribalda" kararında, hırsızlık mağduru bir şirket kameralardan oluşan bir video gözetim sistemi kurmuştu ve bunların sadece bir kısmı çalışanların dikkatine getirilmişti. Gizli kamera yerleştirilmesinin amacının kasadaki para açığının izini sürmek olması (makul şüphe) ve sınırlı süre için yapılması, görüntülere erişimin sınırlı olması, gizli kamera ile elde edilen görüntülerin başka bir amaçla kullanılmamış olması, ayrıca somut olay bakımından, başka bir ispat aracının mümkün olmaması sebepleri ile başvurucuların özel hayatlarının ihlalinin ciddi olmadığına karar verildi. Bu kararlar, Batı Avrupa ülkelerinde büyük yankı yarattı.

Özel yaşam gizliliği ve ispat hakkı arasındaki denge arayışlarına doğru...

Özellikle hukuka aykırı delillerin mutlak şekilde geçersiz sayılmaması gerektiği, burada menfaatlerin tartışılarak sonuca gidilmesi gerektiği yolunda bir anlayışın Batı Avrupa'da mahkeme kararları ve öğretide güç kazandığını görüyoruz. İş uyuşmazlıklarında son 3-4 yılda çok sayıda bu yolda örnek karar çıktı. 9 Kasım 2016 tarihli Fransız Yargıtayı kararına konu olan uyuşmazlıkta, fazla mesailerin işverene karşı kanıtlanması için ele geçirilen ve sunulan çizelgelerin hukuka uygunluğu tartışıldı. Nitekim, Yargıtay Sosyal Dairesi, "Belgelerin ibraz edilmesinin ilgili çalışanların özel hayatlarına saygı hakkını orantısız bir şekilde ihlal etmediği" sonucuna doğrudan vardı. Betit Bateau kararında çalışanın Facebook sayfasındaki paylaşımların işverence kullanılmasının gizlilik ihlali olduğunu tespit etti, ancak yaptığı kıyaslamada, ispat hakkını esas tutarak çalışan aleyhinde sonuca gitti. Hukukumuzda ise, yukarıda belirttiğimiz maddede (HMK 189), ne yazık ki çok katı bir sistemi benimsedik. Esasen 2006'da iş uyuşmazlıklarında ispat kitabını yazarken biz de özel yaşam korunmasının istisnasız olması gerektiğini düşünüyorduk. Ancak zaman değişiyor ve yaşadığımız olaylar, işverenin güvenini kötüye kullanan, hırsızlık yapan, tacizde bulunan, görevini gereği gibi yapmayan, yani iyi niyetli olmayan çalışanların özel yaşam gizliliğinin ve KVK'nın arkasına sığındıklarını gösteriyor. Bu durumda adaletli bir denge kurulması gerekli. İşveren, tuzaklara, mizansenlere gizli kayıtlara başvurmamalı, ancak Anayasa Mahkemesi kararında da ne yazık ki gördüğümüz gibi, şirket e postası mobbing davasında çalışanın önüne konulduğunda, "Şirket postaların işverence denetimi konusunda aydınlatılmadığını" ileri sürerek (Batı Avrupa hukuklarında, şirket maillerinde profesyonellik karinesi kabul edilir!) işverenin ispat hakkı sınırlanmamalı. Yani özetle, denge, ölçü ve adalet bulunmalı! Burada da sanırız, biz iş hukukçularına ve görüşlerimizi yorumlayarak hayata geçirecek yargıçlara önemli bir görev düşüyor.

Bugünün ayrımcılığı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geleceğini tehlikeye atıyor

PERYÖN ve PwC Türkiye iş birliğiyle gerçekleştirilen "Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği Araştırması"nın sonuçları açıklandı. Araştırmaya katılan kadın çalışanlar; erkeklere kıyasla daha yüksek oranda, cinsiyetlerinden dolayı ciddiye alınmadıklarını ve kendilerini ifade edemediklerini, İK süreçlerinde ön yargılara maruz kaldıklarını ve uzaktan çalışma modelinde ayrımcılığa uğrayabileceklerini düşünüyor.

PERYÖN ve PwC, cinsiyet eşitliği üzerinden çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunun ele alındığı "Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği Araştırması"nı Şubat 2022'de gerçekleştirdi. Araştırma, çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunu; strateji ve vizyondan başlayarak, kültüre, ölçüm ve raporlamaya uzanan bütünsel bir bakış açısı ile beş boyutta değerlendirdi.

Araştırmaya katılan kadınların çoğu, çalıştıkları kurumlarda cinsiyetlerinden dolayı ciddiye alınmadıklarını, kendilerini ifade edemediklerini belirtiyor. İK süreçlerinin adil olduğunu düşünen kadınların oranı da erkeklerin gerisinde kalıyor.

Araştırmaya göre, cinsiyet eşitliği perspektifini geliştirmeye yönelik farkındalık eğitimleri çalışanlardan çok yöneticilere yönelik düzenleniyor ve cinsiyet eşitliği konusunda çalışanlardan geri bildirim/fikir/öneri almak adına aktiviteler düzenlenmesi konusunda gelişim alanı olduğu görülüyor. Çalışanların da cinsiyet eşitliği stratejisini sahiplenmesi, kurumun bu konudaki taahhüdünü benimsemesi için bu tip aktivitelerin önemli olduğu ve önceliklendirilmesi gerektiği gözlemleniyor.

ÖNE ÇIKANLAR

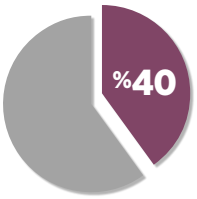
Katılımcılar, cinsiyet eşitliğinin stratejik bir unsur olarak görülse de liderler tarafından yeterince sahiplenilmediğini düşünüyorlar.

Katılımcılardan yerel aile kuruluşunda çalışanların yüzde 34'ü, liderlerinin cinsiyet eşitliğini sahiplenmediğini düşünüyor.

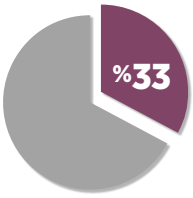
Kadın katılımcıların yüzde 65'i, erkek katılımcıların yüzde 85'i insan kaynakları süreçlerinin eşit/adil olduğunu düşünüyor. Ortalama verilere bakıldığında erkek katılımcılar, süreçlerin daha adil olduğunu düşünüyor.

Katılımcıların en fazla bilinçsiz önyargılara maruz kaldıklarını belirttikleri süreçler; kariyer, ücret yönetimi ve işe alım.

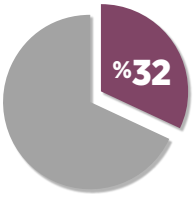
CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN KURUMSAL ÇABALAR



Katılımcıların **%40**'ı kurumlarının cinsiyet eşitliği konusunda, eğitimler, workshoplar, konuk konuşmacılar gibi çalışanların farkındalığını artıracak çalışmalar yürüttüğünü söylüyor.



Katılımcıların **%33**'ü şirketlerinde cinsiyet eşitliği konusunda çalışanlardan geri bildirim/fikir/öneri almak için anketler, odak grup çalışmaları vs. düzenlendiğini söylüyor.



Katılımcıların **%32**'si şirketlerindeki yöneticilerin cinsiyet eşitliği perspektifinin gelişmesi için farkındalık eğitimleri düzenlediğini belirtiyor. Bu eğitimleri düzenlendiğini ileten kurumların **%64**'ü uluslararası, **%20**'si yerel ve **%7**'si yerel aile kuruluşu.

Davranışta "ayrımcı" dayatma

Kadın katılımcılar, yöneticileri, iş arkadaşları ya da üst yönetim tarafından davranış ve konuşmalarının nasıl olması gerektiği hakkında yönlendirildiklerini ve uyarıldıklarını belirtilirken "erkek gibi davranmak" çözümünü ürettiklerini belirtiyorlar. Kadın katılımcılar, erkek iş arkadaşıyla aynı eleştiri ya da talepte bulunulmasına rağmen "abartılı" ya da "duygusal" davrandığı hakkında eleştiri aldıklarını paylaştılar. İşlerin cinsiyeti olduğuna inanan yöneticilerin/ üst yönetimin, örneğin fiziksel zorluk gerektiren bazı rollere, sadece erkek, bazı rollere sadece kadın değerlendirilmesi gerektiğini açıkça dile getirdiklerini belirtiyorlar.

“Neden erkek gibi davranalım? Biz kadınız!”

Araştırmayı değerlendiren PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven, kalıplaşmış ön yargıların yaşamın her alanında ve özellikle de iş dünyasında tökezleme etkisi yarattığına dikkat çekti. Çelebiöven, kadınların karşılaştığı en önemli sorunlardan birinin de “erkek gibi davranma” konusundaki yönlendirme olduğunu belirtti: “Bu tarihi bir önyargının yansıması. Kadını daha duygusal olarak tanımlamak, bazı rollerde kadınların eksik kalacağını düşünmek ve kadının bakım sorumluluklarının ona ayak bağı olacağına inanmak eşitsizliğin kök nedeni. Benzer araştırmalar küresel algının da bu olduğunu gösteriyor. Kadın olarak organizasyona ve hayata katacağı onlarca soyut beceri avantajı varken, kadın neden erkek gibi davranmak zorunda kalsın? Geliştirmeyi önceliklendirmemiz ve topyekûn sahiplenmemiz gereken gelişim alanlarından biri de işte bu.”

Kurum kültüründe kapsayıcılık

Kadın katılımcıların yüzde 13’ü, erkek katılımcıların yüzde 6’sı, şirketlerinde cinsiyetinden dolayı fikirlerinin ciddiye alınmadığını hissetiğini düşünüyor. Kadınların yüzde 9’u, erkeklerin yüzde 4’ü şirket içerisinde cinsiyetinden dolayı kendini rahatlıkla ifade edemediğini düşünüyor. Bu sonuçlara göre kadınlar, erkeklere oranla içerisinde bulundukları kültürün cinsiyet eşitliği perspektifinden kapsayıcı olmadığını daha fazla hissediyor. Katılımcıların ön yargı ve ayrımcılığa uğradıklarını belirttikleri konular; “ücret, yan haklar ve terfi”, “işe alım ve mülakat”, “performans”, “kültür ve davranış”, “ebeveyn izni”, “fiziksel koşullar” ve “yönetici tutumu” olarak öne çıkıyor.

• Kadın katılımcıların yüzde 32’si, erkeklerin yüzde 10’u, şirketlerinin fiziksel çalışma ortamını, süt odası, soyunma odası gibi ihtiyaçlarına göre düzenlenmediğini düşünüyor.

• Cinsiyet eşitliği perspektifini geliştirmeye yönelik farkındalık eğitimleri çalışanlardan çok yöneticilere yönelik düzenleniyor.

• Katılımcıların yüzde 45’i kritik performans göstergelerinin cinsiyet kırılımında tüm çalışanlarla paylaşıldığını söylüyor.

• İK profesyonellerinin yüzde 55’i, cinsiyet eşitliğini gözeten kritik performansların tanımlı olduğunu söylüyor.

“Çeşitlendikçe Büyüyoruz”

PERYÖN, PwC Türkiye iş birliğiyle gerçekleştirilen “Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği Araştırması”nın sonuçlarını 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü’nde düzenlenen “Çeşitlendikçe Büyüyoruz” webinar’ında açıkladı. Webinar’a KAGİDER ve SEDEFED Yönetim Kurulu Başkanı Emine Erdem, TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Orhan Turan, Yönetim Kurulunda Kadın Derneği Başkanı Hande Yaşargil ve Yeniden Biz Derneği Yönetim Kurulu Üyesi Meltem Kalender, PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven moderasyonunda bir araya geldiler. Çeşitliliğin toplumsal ve ekonomik gelişime olumlu katkılarının değerlendirildiği webinar’da kapsayıcılık yolunda kurumlara yönelik öneriler sunuldu.

Webinar’ın tamamını izlemek için:
https://www.youtube.com/watch?v=woRRoicqQxY

BUKET ÇELEBİÖVEN
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı

“Cinsiyet eşitliğini sağlamak için alınacak çok yolumuz var!”

“Toplumsal cinsiyet eşitliği romantik bir gündem değil, toplumsal ve ekonomik gelişme için kritik önem taşıyan bir yapı taşı. Dünya Ekonomik Forumu’nun 2021’de yayımladığı “Cinsiyet Eşitliği İndeksi” göre Türkiye 156 ülke arasında 133. sırada yer alıyor. Görüyoruz ki kadınların bugün maruz kaldığı ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geleceğini de tehlikeye atıyor.

Araştırmamız, çalışma yaşamındaki cinsiyet eşitliği algısının olumlu yönde değişimini göstermek açısından son derece umut verici. Bundan 10 sene önce çok az organizasyonun gündem maddesi olan cinsiyet eşitliği konusunda şu anda gelinen noktanın bir gelişim olduğu görülüyor. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların yüzde 68’i şirketlerinde cinsiyet eşitliğinin önemli bir değer ve stratejik unsur olduğunu düşünüyor. Ancak yine de görüyoruz ki bilinçsiz önyargılar konusunda alınacak çok yolumuz var. Katılımcılar neredeyse tüm İK süreçlerinde bilinçsiz ön yargılara maruz kaldıklarını belirtiyorlar.

Ülkemizde kadın işsizliğinin görünmez oluşu da kanayan bir yara. TÜİK’in Eylül 2021’de yayımladığı iş gücü verilerine göre Türkiye’de erkeklerin iş gücüne katılımı yüzde 71; kadınların ise sadece yüzde 33. ILO tarafından 2020’de Türkiye özelinde yürütülen araştırmaya göre ülkemizde cinsiyete dayalı ücret farkı yüzde 15,6. Kadınların negatif deneyim oranı her alanda erkeklerden daha yüksek. Bu sonuçları, çok yönlü ve ayrıntılı olarak tartışmaya açacağız. Çünkü bunlar yalnızca kadınların değil toplumun sorunu. PwC ile gerçekleştirdiğimiz bu araştırmanın iş yaşamını daha eşit ve adil kılmak için faydalı olmasını diliyorum.”

Araştırmanın tamamına ulaşmak için:
https://www.peryon.org.tr/upload/files/untitled%20folder12/Çalışma%20Hayatında%20Cinsiyet%20Eşitliği%20PERYÖN%20PWC.pdf

EŞİTLİK İÇİN POZİTİF AKSİYON

Arzu Pınar Demirel*
py@peryon.org.tr

Toplumsal cinsiyet eşitliği, hem kadınları hem erkekleri ilgilendiriyor; ekonomileri güçlendiriyor ve toplumun refah seviyesini yükseltiyor. Bunun kanıtını, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştiği, gelişmediği ve hatta kadınları hayattan silmeye çalışan ülkelerde açıkça görebiliyoruz. Hangileri refah içinde yaşıyor, hangileri gelişmiş ve daha zengin? Hangileri dünyanın yardımına muhtaç halde?

Dünya Ekonomik Forumu'nun yayınladığı Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre sağlık, eğitim, fırsatlara erişim, politika ve ekonomide cinsiyetler arasındaki farkın kapatılmasının 100 yılı bulacağı öngörülüyor. Bu 100 yıllık kaybın ne anlama geldiğini kavradığımız ve gerçek bir eşitlik için harekete geçtiğimiz söylenemez. Kadınları, hatta sadece feministleri ilgilendiren bir konu olarak görebilir; sosyal sorumluluk kampanyaları kapsamında ele alınan bir proje olarak yaklaşabiliriz. Hatta kimine göre "kadın" konusu eskidi bile, "artık sıkmaya başladı". Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'nde Türkiye 156 ülke arasında 133. sırada yer almasına rağmen, henüz eşitlikten çok uzakken...

Eşitlik; büyümeye ve toplumsal refaha olumlu etki ediyor

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin etkisi küresel ekonomide yılda 12 trilyon dolar büyüme olarak hesaplanıyor. Eşitlik hem kadınları hem erkekleri ilgilendiriyor; ekonomileri güçlendiriyor ve toplumun refah seviyesini yükseltiyor. Bunun kanıtını toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştiği ve kadınları hayattan silmeye çalışan ülkelerde açıkça görebiliyoruz. Hangileri gelişmiş ve daha zengin? Hangileri dünyanın yardımına muhtaç halde? Çünkü nüfusunun yarısını geride bırakan bir toplumun ilerlemesi mümkün değil. Dolayısıyla cinsiyetler arasındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmak öncelikli konularımız arasında yer almalıdır.

Tüm kadınların iş gücüne katılımı sağlanmalı

Eşitsizliklerin azaltılmasında, kadınların iş gücüne katılımını sağlamak öne çıkıyor. Bazı sektörlerde hâlâ hiç kolay olmasa da. Kadınlara hangi mesleklerin uygun olduğunu belirleyen cinsiyetçi yaklaşımlar, bilinçsiz önyargılar, çalışma koşullarının sadece erkekler için tasarlanmış olması gibi çeşitli nedenler kadınların önünü tıkamaya devam ediyor. Yönetim kademelerinde cinsiyet dengesi ise sektörlerden bağımsız olarak genel olarak iş dünyasında sağlanabilmiş değil. Geçtiğimiz yıl Almanya'da büyük şirketlerin yönetim kurullarında kadınlar için kota öngören yasa tasarısı Bakanlar Kurulu'nda kabul edildi. Önceki yıllarda gönüllülük esası uygulanıyordu, ancak hiçbir gelişme kaydedilmediği görüldüğünden kota konulmasına karar verildi. Almanya'nın ardından Fransa da büyük şirketleri üst düzey yönetim pozisyonlarındaki kadın sayısını artırmaya zorlayan yasayı kabul etti. Türkiye'de yönetimde zorunlu kadın kotası bulunmuyor. Ancak bazı şirketler kadınlara pozitif ayrımcılık uyguluyor.

Pozitif ayrımcılıktan pozitif aksiyona

Diğerleriyle eşit fırsatlara sahip olmama, adil davranılmama ihtimali daha yüksek kişiler veya grupların koşulları dikkate alınarak, şartlarının eşitlenmesi amacıyla gerçekleştirilen uygulamalar pozitif ayrımcılık olarak görülüyor. Ancak pozitif ayrımcılığın uygulamada bazı yan etkileri de olabilir. (Ekipteki kişilerin "kadın olduğun için işe alındın ya da yükseltildin" imaları, olumsuz söylentiler gibi...) Diğer taraftan, hiçbir şey yapılmadığı ve oluruna bırakıldığı takdirde eşitsizlikler kendiliğinden ortadan kalkmıyor. Bundan dolayı süreç daha kapsamlı ele alınmaya başlandı ve pozitif ayrımcılıktan pozitif aksiyona doğru bir geçiş meydana geldi.

Pozitif aksiyonda, ayrımcılıktan farklı olarak bir kişi sadece cinsiyetinden dolayı işe alınmaz. İki aday da eşit özelliklere sahip olduğu zaman, kadın tercih edilir. Pozitif aksiyon, süreç daha kapsamlı ele alınarak iş yerinde eşitlik için belirli adımları atmayı da içerir. Örneğin iş başvurusunda bulunmaları için potansiyel adayları cesaretlendirmekten, eğitimlerle güçlendirmeye süreç fırsat eşitliği perspektifinden bütünsel olarak yönetilir. Çalışanların bilinçsiz önyargılara karşı farkındalığını artırmak, şirkette kapsayıcı kültür gelişimi için desteklerini kazanmak önemlidir. Bu çalışmaların kimseyi kayırmadığını, eşitsizlikleri azaltığını, herkesin kârlı çıkacağı ve birlikte kazanacağı, eşit bir geleceğin tohumunu attığı bilinmelidir.

* Headline Diversity Kurucusu

Vodafone'un "Bu atıklar kod yazıyor" projesine OSBÜK'ten destek

Vodafone'un, elektronik atık bilincini artırmak ve elektronik atıkların geri dönüşümünü teşvik etmek amacıyla hayata geçirdiği "Bu Atıklar Kod Yazıyor" projesi, iş ortaklarının desteğiyle büyümeye devam ediyor. Son olarak Organize Sanayi Bölgeleri Üst Kuruluşu'nun (OSBÜK) da eklenmesiyle projeye destek veren kurumların sayısı 41'e çıktı.

Tüm dünyada 2025 yılına kadar operasyonlarından kaynaklı çevresel etkiyi yarıya indirmeyi hedefleyen Vodafone, Türkiye'de de çevresel ayakizini azaltmaya yönelik çalışmalarını sürdürüyor. Vodafone, elektronik atıkların geri dönüşümünü teşvik etmek ve bu konuda farkındalık yaratmak amacıyla başlattığı "Bu Atıklar Kod Yazıyor" projesini kurumsal paydaşlarının desteği ve katkılarıyla büyütmeye devam ediyor. Son olarak Organize Sanayi Bölgeleri Üst Kuruluşu'nun (OSBÜK) da eklenmesiyle projeye destek veren kurumların sayısı 41'e çıktı. OSBÜK iş birliğiyle Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Denizli, Diyarbakır, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kocaeli, Konya, Samsun,

Tekirdağ olmak üzere toplam 14 ilde bulunan Organize Sanayi Bölgelerinde (OSB) proje pilot olarak uygulanmaya başladı. Proje kapsamında OSBÜK iş birliğiyle 14 ilde bulunan OSB'lerde e-atık toplanacak.

Konuyu değerlendiren Vodafone Türkiye İcra Kurulu Başkan Yardımcısı Hasan Süel, "Amaç odaklı şirket olma hedefimiz doğrultusunda 2025 yılına kadar Vodafone Türkiye'nin toplam sera gazı salınımını yüzde 50 azaltmayı ve elektronik atıkların yüzde 100'ünün geri dönüştürülmesini hedefliyoruz" dedi.

Ford Otosan, **"BİYOMETRİK İMZA"** uygulaması ile iki yılda 300 ağacı kurtardı

Ford Otosan, "Biyometrik imza" uygulaması ile kâğıt israfının önüne geçerek her yıl 150 ağacı kurtarıyor.

Ford Otosan, sürdürülebilirlik yaklaşımı kapsamında hayata geçirdiği "Biyometrik imza" uygulamasıyla müşterilerine dijitalleşmenin fırsatlarını ve teknolojik yenilikleri sunmaya devam ediyor. Ford Otosan'ın bu doğrultuda, satış ve satış sonrasındaki servis işlemleri dahil her türlü süreçte uyguladığı "Biyometrik imza" ile müşterilerden daha önce ıslak imza alınması gereken formların dijitale taşınması çevresel etkiyi en aza indiriyor.

2020'de devreye aldığı biyometrik imza uygulaması ile hem güvenilir hem de hızlı ulaşılabilir bir arşivleme sistemine sahip olan Ford Otosan, daha hijyenik olması ve az temas gerektiren satış ve satış sonrası süreçlerinde de kâğıt israfını engelleyerek, iki yılda toplam 300 ağacı kurtarmayı başardı.

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

KADIN VE GENÇLİK FARKINDALIĞIYLA İLETİŞİM İÇİN; GELECEK, İNSAN **"NASIL"** KONUŞURSA BAŞLAR?

Kullandığımız dil cinsiyete duyarlı mı? Verdiğimiz mesajlarda dışarıda bırakılan biri var mı? Bazı iş ve görevler belli kişilere mi veriliyor? Kuracağımız diyaloğun temelini oluştururken bu sorulara vereceğimiz yanıtları dikkate almalıyız. Başta iş dünyası olmak üzere toplumun tüm kesimlerine görev düşüyor.

PERYÖN 50. yılını tamamlarken gençlere ve kadınlara yönelik çalışmalarına ağırlık vereceğini ve başlattığı "Diyalog Seferberliği" sloganının da "Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar" olduğunu açıkladı. Umut verici...

Bugün, tüm liderler diyalog konusunda elini taşın altına koymalı. Bu diyaloğun ise rastgele değil dikkatle inşa edilmesi gerekiyor. Bunu öne sürmemi gerektiren temel nedenler ise şunlar: Pandemi sonrası karşımıza çıkan büyük istifa dönemi, gençlerin bir işe girmesinin ve o işte kalmasının zorlukları, kadınların iş- özel yaşam dengesini yeniden düşünüp, özellikle çocukları varsa evde oturmalarının ekonomik açıdan daha kârlı olduğunu düşünmeleri... Yıllardır, kadın emeğini inceleyenlerin ve gençlik araştırmaları yapanların dikkat çektiği bu zorluklarla baş etmenin yolu, elbette daha çok diyalog ve daha önemlisi gençleri ve kadınları dinlemek.

Peki gençleri ve kadınları nasıl dinlemeliyiz? Pek çok iletişim ve kendine yardım kitapları etkin dinleme, etkili iletişim ile ilgili tavsiyelerle dolu. Youtube ya da TED-X'te pek çok dersi, tavsiyeyi, yönlendirmeyi bir tıklamayla bulabilirsiniz. Hatta bu sayfaları okuyanların pek çoğu etkin iletişimi, dinlemeyi farklı zamanlarda, derslerde, seminerlerde öğrendi ya da öğretti. Sözlü ve sözsüz iletişimin önemi, algının ve kendilik farkındalığının iletişimde değerini yeniden hatırlamak isterseniz İpek Gürkaynak'ın çalışmalarına bir dönün derim. Ancak tüm klasik ve yararlı iletişim tavsiyelerine bazı soruları eklemek kadınlar ve gençlerle iletişimi daha verimli yapabilir.

Bu sorular şöyle:

1. Kullandığım dil cinsiyete duyarlı mı? (Bilim adamı yerine bilim insanı, iş kadını yerine iş insanı kelimelerini kullanmak biraz daha yaygınlaştıysa da çoğunlukla farkında olmadan kullanılan, işinin eri, hanım hanımcık, adam olmak gibi deyimleri kullanmamak vb.) Dilimiz epey cinsiyetçi deyim ve atasözü ile dolu. Bunları kullanmamak için dikkat etmek elzem. Eğitimlerde uyguladığım ve en verimli olduğunu gördüğüm yöntem ise herkesin, öncelikle kendisinin kullandığı bu tür deyimleri duymasını sağlamak. Bir odak grup toplantısında neler dediğimizi ve karşımızdakilerin neler duyduğunu konuştuğumuzda işler değişmeye başlıyor.

2. Verdiğimiz mesajlarda dışarıda bırakılan biri var mı? Basın açıklamalarında, reklamlarda, afişlerde, çağrılarda belli bir cinsiyet mi temsil ediliyor? Kadınlar günü etkinliklerinin posterleri yalnızca pembe renkli mi? Erkeklerin bu toplantılara ilgi duymasını istemiyor musunuz? Deterjan firmasının reklamlarında ev işini yapan yalnızca kadınlar mı? Toplumsal cinsiyet normlarını bilmeden güçlendiriyor musunuz?

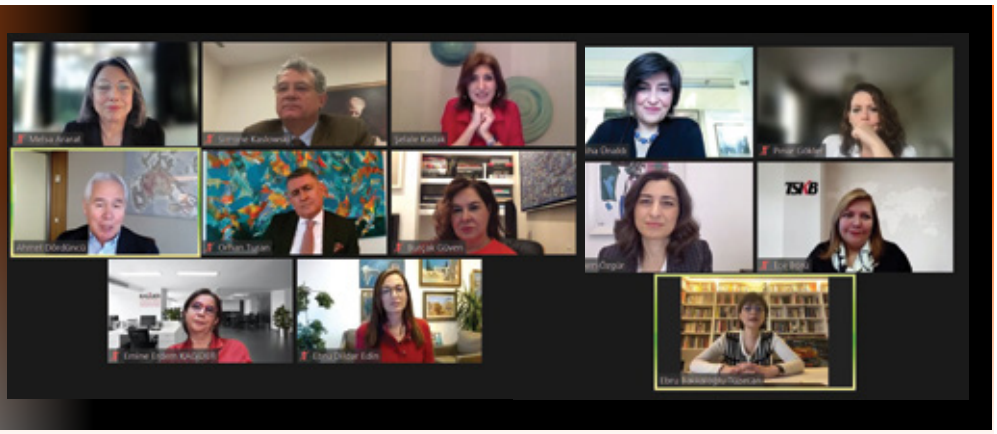
3. Bazı iş ve görevler belli kişilere mi veriliyor? İş yerinde doğum günü kutlaması yapılacaksa pastayı getirip, kutlama sonrası ortalığı düzenleyen en genç kadın çalışan mı oluyor? Aynı yetenek ve deneyime sahip iki çalışan arasından hangi cinsiyetteki çalışan bir üst düzeydeki yöneticiye sunulacak dokümanı iletiyor ve neden?

Bu soruları çoğaltmak, daha spesifik örnekler vermek de mümkün.

Kuracağımız diyaloğun temelini bu yaklaşım oluşturabilir. Başta iş dünyası olmak üzere akademi, bilim, medya, sanat camiasına ve toplumun tüm kesimlerine görev düşüyor.

*İstanbul Okan Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Dekanı

Toplumsal cinsiyet eşitliği: Hemen, şimdi!



Global Compact Türkiye, TÜSİAD, İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD Türkiye), TÜRKONFED, KAGİDER, Yönetim Kurulunda Kadın Derneği ve %30 Kulübü iş birliği ile "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Hemen Şimdi!" etkinliği gerçekleştirildi. İş dünyasının önde gelen temsilcileri, etkinlikte toplumsal cinsiyet eşitliği için bugünden atabileceği somut adımları tartıştı ve iyi örneklerini paylaştı.

Toplumsal cinsiyet eşitliği dünyada ve Türkiye'de, ilerlemenin en yavaş olduğu alanların başında geliyor. Mevcut hızla devam edersek küresel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği için 136 yıla, ekonomik eşitlik için 267 yıla ihtiyacımız var. İş dünyası ise kadın istihdamındaki payı, geniş coğrafyalara yayılan değer zincirleri ve geniş kitlelere ulaşabilme kapasitesiyle toplumu dönüştürme gücüne sahip. Buradan hareketle yedi sivil toplum kuruluşu, iş dünyasına düşen rolü ve bugünden atılması gereken somut adımları tartışmak için 3 Mart 2022'de çevrimiçi gerçekleştirilen etkinlikte bir araya geldi.

"Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Hemen Şimdi!" temasıyla gerçekleştirilen etkinliğin ilk oturumunda; Global Compact Türkiye, TÜSİAD, İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD Türkiye), TÜRKONFED, KAGİDER, Yönetim Kurulunda Kadın Derneği ve %30 Kulübü'nün başkanları yer aldı. Gazeteci Şelale Kadak'ın moderatör olduğu oturumda konuşan yönetim kurulu başkanları şu mesajları verdi.

YKKD Yönetim Kurulu Eşbaşkanı

BURÇAK GÜVEN

"Cinsiyet eşitsizliği tüm yaşamımızı olumsuz etkiliyor. Bugünkü çağrımız bu ihtiyacı içselleştirmiş ve elini taşın altına koymaya hazır herkese. Hedeflerimiz ve bu ülkenin geleceği için arzularımız örtüşüyorsa lütfen artık siz de katılın ki önce kadınları, sonra da çeşitlilik için ihtiyacımız olan tüm grupları karar mekanizmalarının içine hep birlikte taşıyalım."

%30 Kulübü Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı

MELSA ARARAT

"Bilimsel araştırmalar kadınların toplumsal statüsünün erkeklere oranla daha düşük olmasının ülkelerde yoksulluk olasılığını 1,5; otokratik ve yolsuz iktidar olasılığını 3,5; şiddeti ise 1,6 kat artırdığını gösteriyor. Kadınların ekonomik karar organlarında ve yönetimde anlamlı oranlarda yer alması bu nedenle her ülke için bir beka meselesidir."

TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı

SIMONE KASLOWSKI

"Öncelikle şunu içselleştirmek gerekiyor: Toplumsal cinsiyet eşitliği, en başta bir insan hakları meselesi. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamadan, demokrasiyi, kalkınmayı başardık diyemeyiz. Geleceği yeni bir anlayışla inşa etmeye ihtiyaç var. Bu anlayışın temelinde de kadın ve erkeğin hak, özgürlük, fırsat ve temsilde eşitliğini sağlamak var."

Global Compact Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı

AHMET DÖRDÜNCÜ

"Toplumsal cinsiyet eşitliği için çabalarımızı ivmelendirmemiz şart. Seneye hala eşitliğin öneminden, kaybettiğimiz fırsatlardan, adil ve eşit bir gelecek hayalinden bahsedebilir veya eşitlik için yol haritamızı, somut hedeflerimizi ve elde ettiğimiz gerçek ilerlemeyi konuşabiliriz."

SKD Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı

EBRU DİLDAR EDİN

"Ekonomik ve sosyal refah için kadınların toplum içerisinde güçlü ve eşit bir yere sahip olması gerektiğini savunuyoruz. SKD Türkiye olarak yaptığımız çalışmalarla kadınların karar mekanizmalarına daha fazla dâhil edilmesini ve dijital yetkinliklerinin artırılarak geleceğin işinde eşit koşullarla var olmalarını hedefliyoruz."

TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı

ORHAN TURAN

"Güçlü toplum, ekonomi ve demokrasi kadının hayatın tüm alanlarına katılımıyla mümkündür. Kadınların, yaşamın her alanına tam eşitlikle katılımı için adil bir sistem inşa etmeli; yaşadıkları sorunları önlemek için ulusal politika ve stratejileri belirleyen temel belgelerde, toplumsal cinsiyet eşitliğini hedef haline getirmeliyiz."

KAGİDER Yönetim Kurulu Başkanı

EMİNE ERDEM

"İnsanlığın bir geleceği olacaksa eğer, bunun için yeşil ve döngüsel bir ekonominin yarattığı; daha adil, fırsat eşitliğinin daha yüksek olduğu, dezavantajlı kesimlerin daha fazla görüldüğü sürdürülebilir bir sistem gerekiyor. Bu sürdürülebilir sistemin anahtarı ise toplumsal cinsiyet eşitliğidir, kadınların sürece tam katılımını sağlamaktır."

UN Women Türkiye Programlar Direktörü Zeliha Ünaldı moderatörlüğünde gerçekleşen "Kadınlar için İşin Geleceği" oturumunda ise Koç Holding Sürdürülebilirlik Koordinatörü Ebru Bakkaloğlu Tüzecan, Eczacıbaşı Holding İnsan Kaynakları Genel Müdürü Eylem Özgür, TSKB Genel Müdürü Ece Börü ve McKinsey&Company Ortağı Pınar Gökler yer aldı. Oturumda dijitalleşen çalışma hayatı ve geleceğin işleri çerçevesinde kadınların işgücüne katılımının artırılması ve yetenek dönüşümü konuları ele alındı, iyi uygulama örnekleri paylaşıldı.

Etkinliğin tekrarını izlemek için: http://www.youtube.com/watch?v=opAUo-34VtY

Deloitte.

KAVUŞAMAYAN AŞIKLAR: İŞVERENLER VE ÇALIŞANLAR

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

Son dönemde işverenlerle çalışanlar arasında, aşıkların bir türlü kavuşamadığı ve herkesin bir başkasına karşılıksız bir kara sevda ile tutulduğu film senaryolarını andıran bir resimle karşı karşıyayız. Arz ve talebin arasındaki makas her iki yönde de günden güne açılıyor. 2030'da 85,2 milyon kişilik küresel bir yetenek açığı olacağı öngörülüyor. Peki şu anda ibre kime dönük? İşveren ve Çalışan İlişkisini dört ana senaryoda ele alıyoruz.

Son dönemde işverenlerle çalışanlar arasında aşıkların bir türlü kavuşamadığı ve herkesin bir başkasına karşılıksız bir kara sevda ile tutulduğu film senaryolarını andıran bir resimle karşı karşıyayız. Bir yanda aradıkları yetenekleri kazanmakta zorlanan şirketler, diğer tarafta hayallerindeki işi bulmak için mücadele eden çalışanlar. Arz ve talebin arasındaki makas her iki yönde de günden güne açılıyor. Gerçi iş gücü piyasasının hiçbir zaman durağan bir görünüme sahip olmadığı bir gerçek. Bazen şirketler avantajlı bir konumda oluyor, bazen de iş arayanlar. Peki şu anda ibre kime dönük?

Covid'in başlangıcı ile 2020 yılı çalışanlar için kâbus gibi geçmiş, işsizlik rekor seviyelere ulaşmıştı. 2021 yılı ise hızlı bir toparlanma yılı oldu. Bu alanda küresel istatistikleri en fazla değiştiren ülke olan ABD'de Mart 2021'de 8,1 milyon açık iş ilanı olması bunun somut bir örneği. Ayrıca sadece ABD ile sınırlı bir durum söz konusu değil. 2030'da 85,2 milyon kişilik küresel bir yetenek açığı olacağı öngörülüyor. Özellikle nitelikli yeteneğe talep inanılmaz derecede yüksek ama iş gücü açığı sadece belirli mesleklerle ve uzmanlıklarla sınırlı değil. Bu açıdan baktığımızda en azından şimdilik, çalışanların lehine bir tablo ile karşı karşıya olduğumuzu söyleyebiliriz.

İşveren ve çalışan İlişkisini Yeniden Düşünmek

İşverenler ve çalışanlar arasındaki dengeleri ve piyasa dinamiklerini değerlendirirken; bu ikili arasındaki ilişkiyi yeniden ele almakta fayda var. Deloitte olarak İşveren ve Çalışan İlişkisini dört ana senaryoda ele alıyoruz.

1- Moda Olarak Çalışma

"Moda Olarak Çalışma" söz konusu olduğunda; işverenler çalışanların duygularını, rakiplerin eylemlerini ve pazar dinamiklerini sürekli ve aktif bir şekilde takip ederler. Buradan elde edecekleri bilgiler ışığında pozisyon almaya çalışırlar. Böyle bir resimde çalışan-işveren ilişkisi tepkiseldir. İşverenler, aldıkları aksiyonları sürdürülebilir bir işgücü stratejisine bağlamazlar ve çalışanların isteklerine ve rakiplerin hamlelerine anlık olarak yanıt vermeye çalışırlar.

2- Yetenekler Arası Savaş

"Yetenekler Arası Savaş" söz konusu olduğunda; çalışanlar yetenek arzının fazlalığı nedeniyle sınırlı sayıda iş / pozisyon için birbirleri ile yarışırlar. Çalışan-İşveren ilişkisi kişisel değildir. İşverenler, çalışanları değiştirilebilir ve kolayca yeri doldurulabilir olarak görürler ve çalışanlar, işverenleriyle olan ilişkilerinin kalitesinden ve iyi bir deneyim yaşama beklentisinden ziyade işleri ve kariyerleri için birbirleriyle rekabet etmekten daha fazla endişe duyarlar.

3- İş Odaklı Çalışma

"İş Odaklı Çalışma" söz konusu olduğunda; çalışanlar ve işverenler kurum içi sorumluluklarla kişisel – sosyal gelişim ve tatminin büyük ölçüde ayrı alanlar olduğunu düşünürler, dolayısıyla sınırlar daha net, geçişkenlikler daha azdır. Çalışan-işveren ilişkisi profesyoneldir.

Her iki taraf da işle ilgili ihtiyaçlarını karşılamak için diğerine bağlıdır, ancak her ikisi de anlam ve amacın iş hayatının dışında bulunması gerektiğinde hem fikirdir.

4- Amaç Odaklı Çalışma

"Amaç Odaklı Çalışma" söz konusu olduğunda; amaç ve anlam arayışı, çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkiyi yönlendiren baskın güç olarak karşımıza çıkar. Böyle bir bakış açısının sonucu olarak; çalışan-işveren ilişkisi müşterektir. Hem işveren, hem de çalışanlar uğrunda çaba sarfedilen ortak bir amacın, onları birbirlerine bağlayan en önemli unsur olduğunu düşünürler.

Zaman "Moda Olarak Çalışma" Zamanı

Yazımızın başında, içinde bulunduğumuz "yetenek ve iş gücü açığı" döneminde çalışanların ellerinin epey güçlü olduğuna işaret etmiştik. Dolayısıyla, çalışan ve işveren ilişkisini tanımlamada, en azından 2022'de "Moda Olarak Çalışma"nın daha ön planda olacağını öngörmekteyiz. Zaten bunun sinyallerini de alıyoruz:

• İşverenin çalışan bağlılığı ve motivasyonu anketlerine ve diğer çalışanın sesini dinleme araçlarına olan bağımlılığının artması,

• Piyasaya, rakiplere ve sektöre karşı kendilerini ölçme ve kıyaslamada artan işveren faaliyeti; buradaki dinamiklere uyum sağlamak için yeni uygulamaların edinilmesi

• Çalışan program ve politikalarının sürekli değiştirilmesi ve kullanıma sunulması

• Çalışanlara yönelik fayda, değer önerisi ve teşviklerin dışarıda pazarlamasının artması

• İşveren markasını bütünleyici bir şekilde işverenlerin sosyal aktivizminin artması

Tabii ki şirketlerin hepsi bu durum karşısında aynı aksiyonları almatacaklar. Bir kısmı "İçgüdüsel Tepki" ortaya koyacak ve "Çalışanın ihtiyaçlarına anında cevap vermeyi" seçecek. Diğer bir kısım, "Hayatta Kalma Stratejisi" ile hareket edecek ve "Çalışanın temel ihtiyaçlarını anlama ve ele alma" yoluyla manevralarını sınırlı tutacak. Üçüncü grup, "Gelişim için Farklılaşma" yolunu tercih ederek, çalışanlarla olan ilişkiyi temel değerleri koruyarak farklılaştırmaya gayret edecek. Covid-19 pandemisi, çalışan-işveren ilişkisini kimsenin tahmin edemeyeceği kadar zorladı ve test etti. Öyle bir dönemden geçiyoruz ki; çalışanlar, kimin için çalışmak istediklerinden işverenlerin amaçlarını ve değerlerini desteklemek için oynamalarını bekledikleri role kadar her şeyi yeniden gözden geçiriyor. Özellikle Y ve Z kuşaklarının toplam iş gücü içerisinde artan payı (toplamda tüm çalışanların yüzde 60'ı) bu sorgulamanın dozunu iyiden iyiye arttırıyor. Nitekim 2021 Deloitte Küresel Y ve Z Kuşağı Araştırması özellikle Z kuşağından çalışanlarındaki yüksek kaygı düzeyine işaret ediyor.

Hem dünya genelinde, hem de Türkiye'deki katılımcılar; verdikleri tüm yanıtlarda iş hayatının geneli, şirketler, kariyerleri, ekonomik refahları ve dolayısıyla gelecekleri ile ilgili endişelerini açıkça ortaya koyuyorlar. Artık böylesine belirsizliklerle dolu bir gelecekte sağlam adımlarla ilerlemek, iki taraf arasındaki bu ilişkinin nereye gitmesi gerektiğine dair ikna edici bir vizyona sahip olmaya bağlı hale geldi. Küresel işgücünün yüzde 40'ı bu yıl işverenlerinden ayrılmayı düşünüyor. Bu gerçekten de çarpıcı bir rakam. Yukarıdaki yöntemlerden hangisi seçilirse seçilsin, çalışanların yüzde 89'unun çalışma hayatlarının kötüleştiğini, yüzde 85'inin refahlarının azaldığını ve yüzde 56'sının iş taleplerinin arttığını belirttiği bir dönemde (Harvard Business Review) "Moda Olarak Çalışma" üzerine kurulu tek taraflı sayılabilecek bir ilişkide şirketlerin işi kolay olmayacağa benziyor.

> ServiceNow CEO'su
> **Bill McDermott**:
> "Şu anda sadece insanın önemli olduğu bir dünyadayız. İnsan odağı olmayan hiçbir bağlantının ilerleyemeyeceği insani bir anda yaşıyoruz."

Yine de palyatif çözümlerle sürdürülebilir bir başarı mümkün değil. Piyasa dinamikleri neye işaret ederse etsin çalışanlarımıza herşeyden önce birer birey, birer insan olarak bakmayı öğrenmeli; onlarla ortak hedefler ve anlam üzerine kurulu bir kazan-kazan ilişkisi oluşturmanın yaratıcı yollarını bulmalıyız. Bunu "moda" olduğu için değil, stratejik bakış açısı ve samimi bir insan odağı ile kurgulamalıyız. ServiceNow CEO'su Bill McDermott'un da belirttiği gibi: "Şu anda sadece insanın önemli olduğu bir dünyadayız. İnsan odağı olmayan hiçbir bağlantının ilerleyemeyeceği insani bir anda yaşıyoruz."

Aydem Enerji, **“Kadının Güçlenmesi Prensipleri”**ne imza attı

Elektrik enerjisi üretim, dağıtım ve perakendeciliği alanlarında 40 yılı aşkın süredir faaliyetlerini sürdüren Aydem Enerji, Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women) ile Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ortaklığıyla oluşturulan Kadının Güçlenmesi Prensipleri'nin (Women's Empowerment Principles-WEPs) imzacıları arasına girmeye hak kazandı.

Aydem Enerji ve grup şirketleri, atılan imza ile kadınların hayatın her alanında ve her seviyesinde varlığını güçlendirmek üzere faaliyette bulunacağını ve Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ne bağlı kalacağını taahhüt etti. Toplumsal cinsiyet eşitliğine, kadınların toplumda ve iş hayatında daha fazla rol almasına öncülük edecek şirket, projeleriyle enerji sektörünün dönüşümünde de önemli rol oynayacak ve Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınmasına katkı sağlayacak.

Prosedürlerini ve politikalarını da toplumsal cinsiyet eşitliği merceğiyle yeniden ele alan Aydem Enerji, “Aydem Eşit Hayat” ve “Aydem Enerji Aile İçi Şiddetle Mücadele Prosedürü” gibi çalışmalarıyla da dikkat çekiyor. “Aydem Eşit Hayat” kapsamında, iç eğitmenler aracılığıyla tüm çalışanlara toplumsal cinsiyet eğitimleri veriliyor, işe alım süreçlerinde eşit yetenek havuzları oluşturuyor, çeşitlilik ve kapsayıcılık eğitimleri hayata geçiriliyor, fiziki alanlarını eşitlikçi bakış açısıyla yeniden düzenliyor. “Aydem Enerji Aile İçi Şiddetle Mücadele Prosedürü” ile tüm çalışanların yararlandığı aile içi şiddeti tanımlama eğitimleri oluşturdu. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını tüm iş süreçlerine yansıtmayı hedefleyen şirket, düzenli iletişim çalışmaları ve seminerlerle farkındalık düzeyini yükseltmeye yönelik projeler gerçekleştiriyor.

ING Türkiye ve Hepsiburada iş birliği ile **kadın girişimciler e-ticarette güç kazanıyor**

ING Türkiye, kadın girişimcilerin e-ticarette güç kazanmalarını desteklemek amacıyla, 2017'de başlattığı “Girişimci Kadınlara Teknoloji Gücü” programı ile pazarlamadan teknolojiye, operasyonel süreçlerden reklama pek çok konuda destek sağlayan Hepsiburada ile iş birliği gerçekleştirdi. İş birliği kapsamında ING, Hepsiburada Girişimci Kadınlara Teknoloji Gücü programından faydalanan şahıs firması kadın girişimcilere, işlerini büyütmelerine katkıda bulunmak ve işletmelerini geleceğe taşımalarını sağlamak amacıyla finansman desteği ve birçok avantaj sunuyor. ING KOBİ Dijital dünyası ile kadın girişimciler ING'nin tamamen dijital, esnek ve farklı avantajlarla dolu ürünlerinden yararlanabiliyor. Bugüne kadar 24 binden fazla girişimci kadını destekleyen Girişimci Kadınlara Teknoloji Gücü programı kapsamında, girişimci kadınlara sunulan faydaların bir devamı olarak, kadınların finansal olarak da desteklenmesini hedefleyen iş birliği ile Hepsiburada'nın işletmelere sunduğu e-ticaret deneyimi ile ING'nin zahmetsiz bankacılık deneyimi buluşuyor.

ING, Hepsiburada platformu üzerinden satış yapan ve Girişimci Kadınlara Teknoloji Gücü programından faydalanan kadın girişimcilere birçok farklı avantaj sunuyor. Program kapsamında Hepsiburada tarafından sunulan desteklere ek olarak, ING KOBİ Dijital dünyasında da yerini alan kadın girişimciler iş yerlerinden ayrılmadan, şubeye gitmeden, tamamen dijital ve anında hizmet alarak zamandan tasarruf sağlıyor ve işlerini büyütme imkanına kavuşuyor. ING KOBİ Anında Kredi ile kredi ihtiyaçları için ING Mobil'den veya Internet Bankacılığından KOBİ Anında Kredi'ye başvurabiliyor ve 60 aya varan vade seçeneği ile özel oranlı kadın girişimci kredisi avantajından yararlanabiliyor.

ATOMİK ALIŞKANLIKLAR İLE HAYATINIZ DEĞİŞEBİLİR Mİ?

Mürsel Çavuş*
py@peryon.org.tr

Yazar James Clear, "Atomik Alışkanlıklar" kitabında kötü alışkanlıklardan kurtulup iyi alışkanlıklar edinmek için kolay ve etkisi kanıtlanmış bir yöntem öneriyor ve "Küçük değişiklikler, Büyük Sonuçlar!" getirir, diyor. " Bu kitabı bir uygulama kitabı olarak kullandığınızda sonuç almamanız mümkün değil!

Kolayca alışkanlık edinen biri değilim, düzenli spor yapmak veya meditasyonu gündelik yaşamıma sokmak için yıllardır kendimle mücadele ediyorum. Yok 21 günde alışırsın, yok 90 günde çözersin, yok şu yöntemi kullanırsan kesin çözüm... Neler neler denemedim, olmadı. Belli ki başka bir yerde problem vardı. Neden insan kendisine faydalı olacağını bildiği alışkanlıklara bu kadar direnç göstersin ki?

Bu sorunun cevabını James Clear'ın Atomik Alışkanlıklar kitabında buldum. Kitabı kurulduğu günden beri üyesi olduğum Değer Yaratmanın Formülü Kitap Kulübü'nde şubat ayında okuduk ve herkes kitabı çok beğendiğini, çok faydalandığını söyledi. Kitabın bu kadar beğenilmesinin sebebi elbette Clear'ın konuyu hem psikolojik hem biyolojik hem de toplumsal yönden ele alması ve hiçbir bahaneye yer bırakmayacak şekilde tüm kaçış deliklerimizi tıkaması! Bize de bir tek öğrendiklerimizi uygulamak kalıyor.

Yüzde 1'lik iyileşme nelere kadir?

Size kitaptan sadece bir örnek aktarayım. Büyük Britanya'daki profesyonel bisikletçiler yaklaşık yüz yıldır vasat bir gidişat sergiliyorlar. 1908'den beri İngiliz bisikletçiler Olimpiyat Oyunları'nda sadece bir altın madalya kazanmış. Fransa Bisiklet Turu'nda ise 110 yıldır yarışı kazanan İngiliz bisikletçi olmamış. İngiliz bisikletçilerin performansı o kadar kötüymüş ki Avrupa'nın önde gelen bisiklet üreticilerinden biri onlara ekipman sağlamayı kesmiş.

British Cycling'in (İngiliz Bisikletçiliği) kaderi 2003 yılında David Brailsford'un performans direktörlüğüne getirilişiyle değişmiş. Brailsford önceki koçlardan farklı olarak, her şeyde minik bir iyileşme marjı aramış ve bunu, "Bütün prensip, bisiklet sürmekle ilgili her şeyi küçük parçalara böler ve o parçaları yüzde 1 iyileştirirseniz, hepsini bir araya topladığınızda hatırı sayılır bir düzelme sağlarsınız düşüncesine dayanıyor" diye açıklamış.

Brailsford bisiklet selelerini daha rahat hale getirmiş, daha iyi bir tutuş için lastiklere alkol sürmüş. Biniş sırasında ideal kas ısısını korumak için binicilerden elektrikle ısınan dış şortlar giymelerini istemiş. Brailsford ve ekibi gözden kaçırılan alanlarda yüzde 1'lik iyileşmeler bulmaya devam etmiş. En hızlı kas iyileşmesini hangisinin sağladığını görmek için farklı masaj jelleri denemişler vs.

Brailsford'un başa geçmesinden beş yıl sonra British Cycling takımı, Pekin'de düzenlenen 2008 Olimpiyatları'nda altın madalyaların yüzde 60'ını kazanmış. Dört yıl sonra olimpiyat oyunları Londra'ya gelince İngilizler 9 olimpiyat, 7 dünya rekoru kırmış. Aynı yıl Bradley Wiggins, Fransa Bisiklet Turunu kazanan ilk İngiliz bisikletçi olmuş. İngiliz bisikletçilerin başarıları böyle uzun bir liste halinde sıralanıyor.

Gündelik hayatınıza sadece iki dakikalığına sokacağınız bir alışkanlığın, hayatınızı nasıl tümüyle değiştirebileceğinin hikayesini de kitaba bırakalım. Mutlaka okuyun!

Bookinton.com'da kitabın, bir alışkanlık koçu olan Pınar Musaoğlu tarafından yapılan kritiğini okuyabilir veya "Değer Yaratmanın Formülü" podcast'inde kitap kulübümüzdeki konuşmaları dinleyebilirsiniz.

Küçük Değişiklikler, Büyük Sonuçlar

Atomik Alışkanlıklar

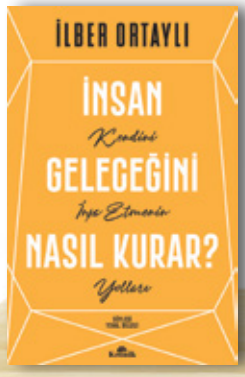
Yazar: **James Clear**

Yayınevi: **Pegasus**

*Bookinton Kurucusu - mursel@bookinton.com

İnsan Geleceğini Nasıl Kurar? Kendini İnşa Etmenin Yolları

Yazar: **Prof. Dr. İlber Ortaylı**
Yayınevi: **Kronik Kitap**



Yetenek, keşif, merak, potansiyel, heves, ayakta kalma güdüsü... Öğrenmenin, çalışmanın, düşünmenin yolları ve yöntemleri... Çalışacağız, okuyacağız, göreceğiz, planlayacağız, kendimize bir hayat kuracağız, tamam ama bunu hangi ölçüye göre yapacağız? İşte bu ve buna benzer pek çok soruyu bulabileceğiniz bir kitap.

Yeni Görgü Kuralları

Yazar: **Akın Alıcı**
Yayınevi: **Mela Yayınları**

Görgü kuralları, teknolojinin gelişmesiyle birlikte değişti.

Cep telefonu, internet ortamı başta olmak üzere imaj, beden dili ve empati gibi kavramlarla yeniden şekillendi. Eskiden sadece belli bir kesimin uyguladığı davranışlar çağımız insanı için vazgeçilmez oldu. Hitaptan davete, sosyal ilişkilerden giyim-kuşama, ziyaretten telefonda konuşmaya kadar bu değişimi keşfetmeniz için Akın Alıcı iyi bir rehber hazırlamış.

TUHAF Marka Yönetimi

Yazar: **İmer Özer**
Yayınevi: **Elma Yayınevi**

Elma Yayınevi tarafından piyasaya sürülen T.U.H.A.F. pazarlama, satış üzerine yazılmış, onlarca örnek ve hikâye ile zenginleştirilmiş yepyeni bir kitap.

T.U.H.A.F. pazarlama aygıtını karmaşık ve anlaşılmaz tanımlardan, deyimlerden arındırıyor. Pazarlamayı, şirketleri daha kârlı daha başarılı hale getiren bir yönetim disiplini olarak anlatıyor. Pazarlama, İmer Özer'in kalemiyle zihin açıcı olmakla da kalmıyor, eğlenceli bir etkinliğe dönüşüyor ve büyük bir zevkle okunuyor.

Yaşamın İkinci Yarısında Anlam Arayışı

Yazar: **James Hollis**
Yayınevi: **İletişim Yayınları**
Çevirmen: **Kerime Dalyan**

Günümüz dünyasında gerçekten yetişkin olmak ne anlama gelir? İyi bir iş bulduğumuzda, doğru insanla evlenip çocuklarımız olduğunda ve nihayet bir ev satın aldığımızda,

"her şeyi halletmiş" olduğumuzu, hayatımızı oturttuğumuzu varsayarız. Jungcu psikanalist James Hollis, orta yaşla birlikte gerçekten kim olduğumuzu bulabileceğimizi ve anlamlı bir hayat yaratabileceğimizi gösteriyor.

Kafeini Bırakmanın Kolay Yolu

Yazar: **Allen Carr**
Yayınevi: **Butik Yayıncılık**
Çevirmen: **Ayhan Semih Koç**

Hızlı tempolu bir dünyada, birçok insan enerjik kalabilmek için kafeine başvurur. Yetişkinlerin yüzde 80'inden fazlası her gün kafein kullanıyor. Bu alışkanlık ne zaman bir bağımlılık haline geldi? Bu kısa ama özlü kitapta Carr, kahve tiryakilerinin ve

enerji içeceği tüketicilerinin kafeini bırakmaya çalışırken karşılaştıkları zorlukları ve çözümleri ele alıyor.

İyi Fikir Bulma Sanatı

Yazar: **James L. Adams**
Yayınevi: **TheKitap Yayınları**
Çevirmen: **Burak Yedek**

James L. Adams, beynin yapısından başlayarak çalışma sistemine, genetik mirastan çevresel faktörlere uzanan bir

yolculuğa çıkarıyor bizi ve yaratıcılığın hepimizde var olduğunu ancak aramıza bir dizi engelin girdiğini hatta bu engelleri bazen farkında olmadan bizzat bizim yarattığımızı gösteriyor.

Ayşe Akbulut

Boğaziçi Üniversitesi Felsefe Bölümü'nden mezun oldu. 2006-2013 arasında TEB Kurumsal Krediler Bölümü'nde görev yaptı. Royal Bank of Scotland Türkiye Ofisi ve Türkiye Finans Katılım Bankası'nda çalıştı. Ağustos 2018'de Alternatif Bank'a katıldı. Ocak 2021'den bu yana Kurumsal ve Ticari Krediler Direktörü olarak görev yapıyordu.

Alternatif Bank
Kredi Tahsis Grubu Genel Müdür Yardımcısı

Barış Karakullukçu

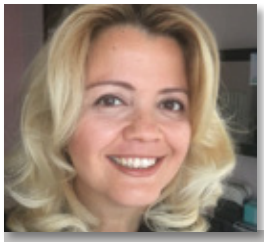
Bilkent Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Boğaziçi Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri ve Koç Üniversitesi Executive MBA programlarınıını tamamladı. PwC, Accenture, Mudo, Turkcell ve IBM'de görev yaptı. Daha önce, Türk Telekom Strateji, Planlama ve Dijital Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapıyordu.

Türkiye İş Bankası
Yeni Nesil Girişimcilik İş Kolu Başkanı

Ebru Vardar

İTÜ Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Kariyerine Vestel'de başladı. Arthur Andersen, Ernst & Young, Yapı Kredi Bankası ve Boyner'de çalıştı. Daha önce, Odeabank İnsan Kaynakları Direktörü olarak görev yapıyordu.

Odeabank
İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı



Eda Demir

Marmara Üniversitesi İngilizce İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Yeditepe Üniversitesi'nde yüksek lisansını tamamladı. Çalışma hayatına 1997'de başladı. Mobil Oil Türk'te yaklaşık 25 yıldır ulusal ve uluslararası görevlerde bulundu. Son 13 yıldır, Satış Yöneticisi olarak çalışıyordu.

ExxonMobil - Madeni Yağlar Bölümü
EMEA Sürdürülebilirlik Yöneticisi

Fahrettin Tunç

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Elektrik-Elektronik Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. 1997'de TEDAŞ Sinop Müessese Müdürlüğü'nde çalışma hayatına başladı. Yeşilırmak Elektrik, YEPAŞ ve Aras Elektrik'te görev aldı. Eylül 2021'de CK Enerji Ailesi'ne katılan Tunç, son olarak CK Enerji Çamlıbel Elektrik'te Genel Müdür olarak görev yapıyordu.

CK Enerji Akdeniz Elektrik
Genel Müdürü

Gamze Arbak

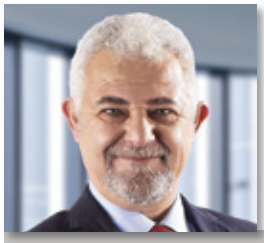
ODTÜ Biyoloji Bölümü'nden mezun oldu. Yeditepe Üniversitesi'nde MBA programını tamamladı. Kariyerinin ilk yıllarında sağlık sektöründe klinik, satış ve pazarlama alanlarında görev aldı. 2007'de Philips'e katıldı. 2021'den bu yana Philips Orta Doğu, Türkiye ve Afrika Ultrason ve Bilgisayarlı Tomografi Pazarlama Direktörü olarak çalışıyordu.

Philips Türkiye
Genel Müdürü

Gamze Yücel Genç

İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Sosyoloji Bölümleri'nden mezun oldu. Kariyerine 2005'te Oxygen Consultancy'de İşe Alım Danışmanı olarak başladı. University of New York'ta İK Sertifika programına katıldı. KoçSistem'de 12 yıl görev aldı. Son olarak KoçSistem'de Çalışan Deneyimi Yönetimi ve Organizasyonel Gelişim Grup Yöneticisi olarak çalışıyordu.

Bilkom
İnsan Kaynakları Direktörü



İbrahim Özgür

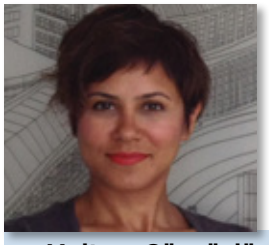
ODTÜ Kimya Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Sabancı Üniversitesi'nde MBA yaptı. 1998'de Sabancı Topluluğuna katıldı. 2007'de Kordsa'ya Teknik Müdür olarak atandı. Kordsa'da 2017'den bu yana, sırasıyla Güney Amerika; Avrupa, Orta Doğu ve Afrika ve Asya Pasifik'ten sorumlu Genel Müdür Yardımcılığı rollerini üstlendi.

Kordsa
CEO

Kaya Kurşun

Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Kariyerinin ilk yıllarında lojistik ve finans sektörlerinde görev aldı. 2008'de Henkel'e katıldı. Daha önce Henkel Beauty Care Bölge Satış Koodinatörü (Orta Doğu ve Afrika) olarak görev yapıyordu.

Türk Henkel
Beauty Care Genel Müdürü



Meltem Günyüzlü Ateş

ODTÜ İşletme Bölümü'nden yüksek onur derecesi ile mezun oldu. Lowe and Partners, McCann Erickson ve Akbank'ta çalıştı. Mayıs 2011'de British Council'a katıldı. Son olarak Türkiye Pazarlama Operasyonlarını yönetiyordu. Üniversitelerde ve bağımsız eğitim kurumlarında pazarlama ve iletişim alanlarında ders veriyordu.

British Council - Avrupa ve Amerika Pazarlama Operasyonları Merkezi Lideri

Selin Tiftikçi Tuncer

Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. Stockholm Üniversitesi Uluslararası Ticari Tahkim Bölümü'nde yüksek lisansını tamamladı. Queen Mary Üniversitesi'nden Bilişim Hukuku alanında uzmanlık aldı. Kinstellar Avukatlık Bürosu'nda görev aldı. Son olarak Bankalararası Kart Merkezi'nde Hukuk Hizmetleri ve Uyum Direktörü olarak çalışıyordu.

Borusan Holding
Hukuk Direktörü

Serra Yılmaz

İTÜ Matematik Mühendisliği'nden mezun oldu. Işık Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü'nde yüksek lisansını tamamladı. Xerox Türkiye ve SamsungElectronics Türkiye'de çalıştı. Son olarak Paynet Ödeme Hizmetleri'nde Pazarlamadan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapıyordu.

Akinon
Pazarlamadan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

Düzenli bağış ile

Korucuklarımızın kesintisiz ve nitelikli eğitime erişimlerine destek olabilirsiniz.

Koruncuk
El ver, hayata tutunsun!

koruncuk | KoruncukVakfi

www.koruncuk.org