PY
POPÜLER YÖNETİM DERGİSİ
Sayı
84
KASIM ARALIK2019
PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ

GELECEĞE HAZIR MIYIZ?

8 698529 300996

1 TL ✈ 2 MİL

DAHA FAZLA **MİL**
DAHA FAZLA **DOĞA**

1 TL harcamaya 2 mil kazanımı
Alternatif Bank Diners Club Card'da.

Alternatif Bank | Diners Club INTERNATIONAL

POPÜLER YÖNETİM DERGİSİ

Yapımcı
PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği

Tüzel Kişi Temsilcisi
Berna Öztınaz

Yayın Türü
Yerel, Süreli, 2 Aylık

Danışma Kurulu
Özlem Helvacı, Şirin Mine Kılıç, Gülseren Özen, Berna Öztınaz

Genel Yayın Yönetmeni (Sorumlu)
Berna Öztınaz

Yayın Direktörü
Mine Kılıç

Editör
Serra Sönmez

Muhabir
Aliye Gümüş, Cem Bişkin

Yazarlar
Necdet Kenar, Sinan Alçın, Alper Yılmaz, Sait İşseven

Fotoğraflar
Muhsin Ergün

Grafik Uygulama
Hale Tekcan

Yapım
Mineral Medya
bilgi@mineralmedya.com
www.mineralmedya.com

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

Baskı: G.M. Matbaacılık ve Tic. A.Ş.
100 Yıl Mah. MAS-SİT 1.Cad. No: 88
Bağcılar-İstanbul Tel: 0212 629 00 24

Baskı Tarihi: Ocak 2020

Dergi Yönetim Yeri
PERYÖN, Üst Bostancı Mah. Yalıyolu Sok. No: 54 İsmail Ergin İş Merk. B Blok Kat: 4 Kadıköy / 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

DOSYA/KONGRE ÖZEL

8 **PERYÖN 27. İnsan Yönetimi Kongresi**

PERYÖN

40 Ege Şubesi
"Bir Yönetim Yolculuğu"

PANORAMA

42 *2020'de İK ve sonrası...*

Betül Çorbacıoğlu Yaprak
Mercedes-Benz Türk
İnsan Kaynakları Direktörü

Ela Kulunyar
Doğuş Otomotiv
İnsan Kaynakları ve Süreç Yönetimi Genel Müdürü

Ebru Taşcı Firuzbay
Alternatif Bank
İnsan Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

PERYÖN

48 Güney Marmara Şubesi
"Otizmli bireyler iş hayatına kazandırılmalı"

YAZARLAR

36 Necdet Kenar
UZMAN YORUMU

38 Sinan Alçın
EKONOMİ VE İNSAN

39 Av. Alper Yılmaz
KONUK YAZAR

49 Sait İşseven
KİTAPLIK

BÖLÜMLER

4 Kısa Kısa
44 Sosyal sorumluluk
46 Stratejik İK Deloitte sponsorluğunda
50 Kitap
51 Atama - Transfer
52 Ajanda
53 İşe Dokunan Sözler

AÇIK SINIF

İK Metrikleri ve İK Analitik Eğitimi

Eğitmen
Aykut Bora

12-13 MART 2020

Eğitim Yeri
PERYÖN Merkez Bostancı

Üyelerimize %20 indirim imkanı!

www.peryon.org.tr

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

PERYÖN AKADEMİ

PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ

Değişime ayak uydurmanın anahtarı “çeviklik„

Berna Öztınaz
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı
py@peryon.org.tr

Çeviklik, aslında “ne yapacağını bilmediğin zaman ne yapacağını bilebilmek”… Kulağa bir bilmece nakaratı gibi gelse de çevik olmak; değişen, dönüşen iş dünyası kadar, hayatın her yanına etki eden bir gereklilik.

Dünya, yapay zekâ, teknoloji hızı, iklim değişikliği, nüfus artışı gibi mega trendlerle karşı karşıya. Böyle olunca, şirketler de var olmak ve başarılarını/kârlılıklarını sürdürebilmek için. belirsiz ortamlarda yollarını bulabilmenin, hedeflerine yürüyebilmenin gereklerine odaklanmak durumunda. Net olmayan ortamlarda bile değişime ayak uydurabilme, karşılık verebilme ve adapte olabilme kapasitesi, yetkinliği. çevik yönetim olarak karşımıza çıkıyor.

Kökeni yazılım projelerine dayanan çevik yaklaşım, esnekliği, gelişime açıklığı ve yetkinlik geliştirme odağıyla her alanda uygulanabilen bir araca dönüşüyor. Bilindik iş yapma yöntemlerinin, hiyerarşik kutu ve merdivenlerin, kendini tekrar eden proje ve toplantı yönetimlerinin çok dışında, hızlı, verimli ve metodik bir yaklaşımla bugünün ve geleceğin gereklerini daha doğru ve yerinde adresliyor.

Çevikliğin kalbinde, ihtiyacı doğru anlamak, ihtiyaçları karşılayabilmek için eldeki tüm kaynakları aktive ederek çapraz takımlar oluşturabilmek, değer üretmeye odaklanmak, gelişim ve değişime açık şeffaf bir yönetim anlayışı oluşturmak var.

Bu açıdan baktığımızda, ciddi bir kültür değişikliği gerektiren, hiyerarşi ve fonksiyon bağımsız, yetkinlik bazlı çevik anlayışın, insan yönetimi profesyonellerince anlaşılmasının, uygulanmasının ve geliştirilmesinin bir şart haline geldiğini görüyoruz. Değişim lideri olarak çalışması gereken profesyonellerin, önce kendilerinin sonra da kurumun çeviklik yetkinliklerine yatırım yapması gerekiyor. Nitekim veriler de bunu gösteriyor. Deloitte’un 140 ülkede 10 bini aşkın İK profesyoneli ile yaptığı bir araştırmaya göre kurumların yüzde 94’ü çevik yönetim anlayışına sahip olmak ya da bu alandaki yetkinliklerini artırmak istiyor.

PERYÖN olarak hem dernek hem de proje yönetimlerinde çevik yaklaşımı kullanıyoruz. Farklı şirketlerin farklı fonksiyonlarında çalışan profesyonellerin, bir amaç birliği ile değer yaratmak için bir arada çalışması tek başına bir çevik yönetim örneği aslında. Gerek PERYÖN Akademi’deki sistemimiz, yaklaşım ve metot eğitimleri, gerekse PERYÖN Kongre’de işlenen konularla, çağın gereği çevik yönetim yaklaşımının anlaşılması ve yayılması için sürekli katkıda bulunuyoruz.

PERYÖN olarak gözlemimiz, Türkiye özelinde kurumların İK departmanlarının çevik değer yaratma konusuna odaklanmaya başladığı ve “geleneksel” süreçlerin net yaklaşımlarını değiştirmek üzerinde daha fazla düşündüğü yönünde.

Yolumuz uzun ancak genlerinde değişime uyum göstermenin kuvvetle bulunduğu bir coğrafyada yaşadığımızı ve işin çaba gerektiren sistematik yaklaşım ve yetkinlik yatırımını göz ardı etmediğimiz sürece başarılı olacağımızı düşünüyorum.

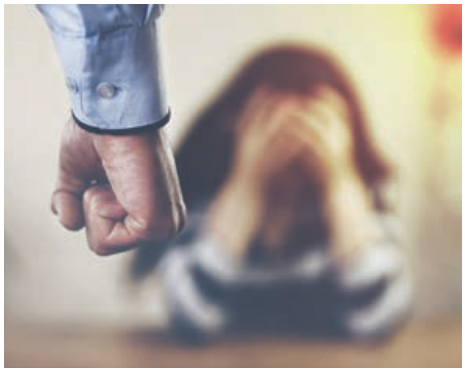
Geleceği tasarlayanlar IFS Gelecek Yatırımcıları Zirvesi'nde buluştu

IFS Gelecek Yatırımcıları Platformu"nun ilk etkinliği "IFS Gelecek Yatırımcıları Zirvesi" 27 Kasım 2019'da Swissotel The Bosphorus'ta gerçekleştirildi. "Global Rekabet İçin Dijital Dönüşüm Stratejileri" başlıklı zirvede; sürdürülebilirlik, global arenada rekabet, dijital dönüşümde insan faktörü, kullanıcı deneyiminde yeni nesil teknolojiler ve teknolojik trendler başlıkları altında dijital dönüşüm tüm boyutları ile ele alındı. Zirvede, PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Berna Öztınaz, "Dijital dönüşümde insan faktörü" başlıklı oturumda konuşmacı olarak yer aldı. Yeni liderlik anlayışına vurgu yapan Öztınaz, "Dijital dönüşümde insan ve insan ilişkileri önem kazanacak. Artık bulut liderler zamanı! Bu liderler gerektiğinde ortaya çıkacak ve bilgi paylaşacak" dedi.

Beş oturumdan oluşan zirvede yaklaşık 500 katılımcı yer aldı. IFS Türkiye Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Ergin Öztürk, "Zirvede vizyoner iş insanlarını buluşturduk. Teknolojilerin, şirketleri dünya sahnesine ve geleceğe nasıl taşıyacağı konusunda iş insanlarına ilham verebilmeyi ve bu sayede şirketlerin vizyon genişletmelerine destek olabilmeyi amaçlıyoruz" dedi.

IFS Türkiye'nin Türk şirketlerinin geleceğe yatırım yapma ideali ile kurguladığı "IFS Gelecek Yatırımcıları Platformu"nun Türkiye'nin çeşitli noktalarında farklı çalıştaylar düzenlemesi planlanıyor.

Şiddete gerekçe "ekonomik zorluklar"



Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu'nun, "İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi" kapsamındaki "İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi Etki Araştırması"nın 2019 sonuçları kamuoyuna açıklandı. Şiddetin en önemli nedeni olarak görülen "ekonomik zorluklar" bir gerekçe olarak yüzde 75 ile 2019'da önemini koruyor. Ekonomik zorlukların etkisi 2014'teki aynı çalışmada yüzde 78 çıkmıştı. "Erkeğin kendisini kadının sahibi görmesi" erkekler tarafından büyük ölçüde şiddetin nedenleri arasında görülüyor. Bunu şiddetin nedeni olarak gören erkeklerin oranı 2014'te yüzde 65'ken 2019'da 74'e yükseldi. Şiddete maruz kalan kadınlar "iş yerindeki arkadaşlarından" veya "şirketin İK departmanı çalışanlarından" destek almalıdır" diyenlerin oranında da artış görülüyor. 2014'te katılımcıların yüzde 8'i bu görüşü desteklerken, 2019'da bu oran yüzde 12'ye çıktı. Bu artışların özellikle kadın katılımcıların algılarında daha anlamlı olarak yaşandığı görülüyor.

Kadın çalışanlar gözünde "erkeğin şiddeti normal görmesi"nin şiddetin nedenlerinden biri olduğu görüşünde bir artış kaydedildi. Bu görüşün oranı 2014'te yüzde 68'ken 2019'da yüzde 78'e yükseldi. 2019'da başvurulması en çok önerilen mercilerin sosyal hizmet uzmanları/kadın kuruluşları ve şiddet yardım hatları olduğu görülüyor.

"Şiddet gören kadın gerçekten isterse ilişkisini bitirebilir" seçeneğini işaretleyenlerin oranında da önemli bir artış var. 2014'te katılımcıların yüzde 27'si bu seçeneği işaretlerken, 2019'da bu oran yüzde 36'ya yükseldi.

KEP'TEN YAPILAN BİLDİRİMLERİN YASAL GEÇERLİLİĞİNE İLİŞKİN EMSAL KARAR

Olgar Ataseven
Türkkep Genel Müdür Yardımcısı

KEP maili üzerinden ileten bildirinin hukuki süreçlerde geçerliliğine ilişkin örnek teşkil edecek bir dava görüldü. Yedi yıldır çalıştığı şirkette işten çıkarılması konusunda kendisine bildirim yapılmadığı için işe geri dönüş davası açan C.K.'nın bu talebi, T.C. İstanbul 14. İş Mahkemesi'nin aldığı kararla reddedildi. Mahkeme davalı tarafınca sunulan evrakları incelediğinde davacı C.K'ya iş akdinin feshedileceğinin Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) üzerinde bildirildiği görüldü.

Mahkemenin kararında "Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında yönetmeliğin 15. maddesinde ''KEPHS'ni KEP sistemi üzerinde sunduğu hizmetlere ilişkin olarak oluşturduğu kayıtlar ile KEP delilleri senet hükmündedir ve aksi ispat edilinceye kadar kesin delil sayılır. KEP hesabı kullanılarak gerçekleştirilen tüm işlemlere ilişkin hukuki sonuçlar hesap sahibi üzerinde doğar'' hükmü getirilmiştir ayrıca aynı yönetmeliğin 11. maddesinin ikinci fırkasında ''KEP hesabının, hesap sahibi tarafından kendi nam ve hesabına kullanılması esastır'' ve 12. maddesinde hesap sahibinin KEP hesabına ulaşarak gelen iletileri kontrol etmesinin esas olduğu hükmü altına alınmıştır" denildi. KEP üzerinden yapılan bildirimin yasal geçerliliğine emsal teşkil eden bu karar sonunda davacı C.K.'nın işe geri dönüş davası reddedildi ve kendisinin bu süreçteki tüm harcamaları ödemesine karar verildi.

Türkkep Genel Müdür Yardımcısı Olgar Ataseven emsal kararı değerlendirdi. "Bu karar, bazı dönemlerde var olan soru işaretlerini bir daha geri döndürmemek üzere kaldırmıştır" diyen Ataseven şöyle devam etti: "KEP, içeriği bozulmayan, 20 yıl boyunca arşivi tutulan, hukuki senet niteliğinde delil olarak kabul edilen bir iletişim aracı olduğunu bir kez daha kanıtlamıştır. İK'nın KEP'i süreçlerine dahil etmesi, dijitalleşmeyi de hızlandıracaktır."

Av. Ömrüncegül İçöz Koyuncuoğlu

Avukat Ömrüncegül İçöz Koyuncuoğlu ise konuya ilişkin değerlendirmesine insani ilişkilere dikkat çekerek şunları söyledi: "KEP Sistemine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 15. maddesi açıktır. 'KEP hesabı kullanılarak gerçekleştirilen tüm işlemlere ilişkin hukuki sonuçlar hesap sahibi üzerinde doğar' şeklinde yazılmış bu maddeden yola çıkıldığında, KEP hesabına gönderilen bir fesih bildirimi 'teknik olarak' İş Kanunu madde 19 kapsamında fesih bildirimini 'yazılı olarak yapmak' zorunluluğunu karşılayacaktır. Ancak, kanımca her halde ve öncelikle, işçi – işveren ilişkisinin kendine has yapısı ile bir beşeri ilişki olduğunun unutulmaması gerekiyor. Bu bakımdan, sadece ve doğrudan KEP üzerinden yapılan bir bildirim yeterli görülmemelidir. Fesih bildiriminin KEP üzerinden gönderilmeden önce feshin, işçinin yüzüne karşı gerekçeleri ile birlikte açıklanmış ve bildirimin önce elden tebliğ edilmeye çalışılmış olması, işçinin tebliğ almaktan imtina etmesi üzerine kayıtlı elektronik posta hesabına gönderilmesi doğru ve ilişkinin ruhuna uygun olandır, kanaatindeyim."

KVKK'YA DİKKAT!

Bireylerin hak ve özgürlüklerinin korunması ve özel hayatın gizliliğine saygı duyulması ilkeleri üzerine kurulu "6098 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu" ülkemizde uygulanmaya başlandı. KVKK Kurumu VERBİS kayıt süresi, yıllık çalışan sayısı 50'den çok veya yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den çok olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları ile yurt dışında yerleşik gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları için 31 Aralık 2019 son tarihti. Kurulun aldığı son kararla birlikte yıllık çalışan sayısı 50'den çok veya yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den çok olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumlularının Verbis'e kayıt süreleri 30 Haziran 2020'ye kadar uzatıldı.

İş Hukuku Uzmanı Av. Alper Yılmaz, her ne kadar Verbis'e kayıt süresi uzatılsa da, yasanın diğer hükümleri kapsamında özellikle bilgilendirme ve aydınlatma yükümlülükleri kapsamında işvenlerin sorumluluklarının devam ettiğini belirtti. Bu konu konuda Yargıtay'ın da son dönemde önemli kararları olduğunu belirten Yılmaz, "Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 07.05.2019 tarihli kararında işverenin yönetim hakkının bir sonucu olarak çalışanını elektronik ortamda izlemesi ve takip etmesinin mümkün olduğunu; ancak bunun aydınlatma ve çalışanı bilgilendirme şartına bağlı olduğunu belirtmiştir. Zira aksi halde, çalışanın haberi olmaksızın yapılan elektronik izleme ve takip hukuka aykırı olacağından Mahkeme nezdinde somut bir delil olarak değerlendirilemeyecektir" dedi.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu'na 2019'da 35 veri ihlali bildirimi yapıldı ve 1 milyondan fazla kişi etkilendi. Birçok kişisel verinin işlendiği, bankacılık, turizm, sağlık ve havacılık gibi sektörlerden gelen veri ihlali bildirimleri ise dikkat çekti.

Multinet Up İle Çalışan Kazanır!

Dijital ekosisteminde 200 binin üzerinde kuruma dokunan yeni nesil finansal teknoloji şirketi Multinet Up; yemek kartı, akaryakıt, esnek yan haklar, ödüllendirme, seyahat ve konaklama, araç kiralama çözümleri ve finansal servisler hizmetleri ile müşterilerine operasyonel kolaylık, vergi avantajı, kontrol yetkinliği, güvenilir ve kolay tahislat ve harcama gibi birçok farklı alanda fayda sunuyor.

İlklerle Geçen Başarı Dolu 20 yıl...

Multinet Up 1999'dan bugüne güçlü teknolojik altyapısı ile gerçekleştirdiği ilklerle sektörün dijitalleşmesine liderlik yapmaya devam ediyor. 2013'te sektörün ilk sadakat programı TatlıPara'yı geliştirdi. 2014'de online çalışan ilk yemek kartını, 2015'de ilk temassız ödemeyi sundu. Yine 2015 başında MultiNet kart kullanıcıları için geliştirdiği mobil uygulama MultiPay ile sektörün öncüsü oldu. 2017 başında MultiPay'i mobil cüzdana çevirdi ve karekod ile mobil ödemeyi devreye aldı. 2019 Temmuz ayında sektörün ilk m-POS uygulaması MultiPOS'u hayata geçirerek üye iş yerlerinin hem MultiPay uygulaması üzerinden karekod ile hem de MultiNet yemek kartından temassız ödeme alımlarını başlattı. Geçtiğimiz eylül ayı başında sektörde yine bir ilke imza atarak müşterilerine kurumsal whatsapp üzerinden servis vermeye başladı.

Multinet Up, MultiNet Yemek Kartı çözümünde müşterileri için sağladığı vergisel avantaj ve operasyonel kolaylığın yanı sıra şirket çalışanlarına da yaptıkları harcamalardan %25'e varan TatlıPara kazanma fırsatı sunuyor. Birçok çalışanın yemek kartı bakiyesi ay sonuna gelmeden tükenmiş olurken TatlıPara biriktiren kart kullanıcılarının bakiyelerini ay sonuna kadar yeterli oluyor.

MultiNet Yemek Kartı vergisel avantaj sayesinde, kurumlara çalışan başına senelik yaklaşık 5.000 TL kazanç sağlarken, tek fatura üzerinden tüm hesabın yönetilebilmesini özelliği ile de operasyonel kolaylık sunuyor. Her ölçekten iş yerinin ihtiyaçlarına özel olarak geliştirilmiş self-servis platformlar ile insan kaynakları profesyonellerine, satınalmacılara ve işletme sahiplerine çalışanların kart işlemlerini kolayca yapma imkânı sunuyor. Büyük müşteriler için geliştirilen Web Servisler'de yetkililer kendi ERP sistemlerinden direkt Multinet Up'a entegrasyon yapabiliyor ve kendi sistemlerinden işlemlerini yaparken eş zamanlı olarak Multinet Up operasyonlarını da yapabiliyorlar.

MULTİNET UP ÇÖZÜMLERİ

multinet multipetrol multigift multitravel
multicar multivale multiavantaj

- **MultiNet:** Yemek kartı ile bir ya da bin çalışanınızın olması farketmeksizin fiş toplama ile uğraşmadan şirket yemek giderlerinizde %100 vergi avantajından faydalanabilir, çalışanlarınızın yemek ihtiyacını en kolay şekilde karşılayabilirsiniz.
- **MultiPetrol:** Şirket araçlarınızın yakıt giderini etkin bir şekilde yönetilmesini sağlayan taşıt tanıma çözümü MultiPetrol ile Türkiye'nin 81 ilindeki Shell istasyon ağından kaliteli akaryakıt alabilirsiniz.
- **MultiGift:** Türkiye'nin ilk kurumsal hediye kartı MultiGift'i; çalışan ödüllendirme, müşteri ödüllendirme, bayi sadakat programı, esnek yan haklar, satış motivasyon hediyeleri, sosyal yardımlar, bayram yardımları, yılbaşı hediyeleri, doğum günü hediyelerinde ve marka kartı olarak kullanabilirsiniz.
- **MultiTravel:** Tüm seyahat işlemlerinizi akıllı dijital platform üzerinden gerçekleştirerek çalışanlarınızın uçak bileti ve otel ihtiyaçlarına hızlı ve kolay çözüm üretebilirsiniz. Departmanlara göre dönemsel değişen bütçe ayarlamalarınızı yaparak seyahat kurallarınızı sisteme tanımlatabilir, limit aşımlarının önüne geçebilirsiniz.
- **MultiCar:** Araç kiralama hizmetinde avantajlardan yararlanabilirsiniz.
- **MultiVale:** Transfer ve vale hizmetleriyle çalışanlarınıza kolaylık sağlayabilirsiniz.
- **MultiAvantaj:** Şirket operasyonel giderleriniz için toplu satın alma gücünün sağladığı avantajlı fiyatlarla hizmet tedariğinizi gerçekleştirebilirsiniz.

Multinet Up'ın yeniliklerle dolu dünyasına katılmak için QR kodu okutun.

multigift

Çalışanlarınızın seçme özgürlüğü, şirketinizin kazancı olsun!

MultiGift, şirketlere operasyonel kolaylık ve vergi avantajı sağlayan, çalışanlara seçme özgürlüğü sunan, Türkiye'nin ilk kurumsal hediye kartıdır.

444 87 36
multinet.com.tr

multinet Up

27. İnsan Yönetimi Kongresi iş dünyasını buluşturdu

İnsan yönetimi alanında geleneksel hale gelen PERYÖN 27. İnsan Yönetimi Kongresi, çok değerli konuşmacıların katılımıyla gerçekleştirildi. Kongrenin açılışında konuşan PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Berna Öztınaz, çağımızda olduğu kadar gelecekte de değerini koruması beklenen "sorumlu insan - sorumlu şirket" olgularına dikkat çekti. Öztınaz, "Yapay zekâ ve iklim değişikliği, gelecekte en önemli gündem maddemiz olacak. İnsan kaynaklarımız da buna hazırlıklı olmalı" dedi.

PERYÖN 27. İnsan Yönetimi Kongresi, 21-22 Kasım 2019'da Lütfi Kırdar Kongre Merkezi'nde gerçekleştirildi. Birbirinden değerli konuşmacıların yer aldığı kongre, insan yönetimi alanında faaliyet gösteren profesyonellerin buluşma noktası oldu. İki gün boyunca devam eden kongrenin açılış konuşmasını PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Berna Öztınaz gerçekleştirdi. Öztınaz, bu yıl kongrenin logosuna ilham veren Çin bulmacası Tangram'ın hikayesini anlatarak konuşmasına başladı. Ardından, son bir yıl içinde dünya çapında yaşanan önemli siyasi ve sosyal gelişmelerin öne çıkanlarını katılımcılarla paylaştı.

Açılışın ardından kongrenin ilk konuğu olarak, "Bir metropolün değişim hikayesi" temalı sunumunu yapmak üzere İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı Ekrem İmamoğlu kürsüde yerini aldı. İmamoğlu, PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi'nin iş dünyası için çok değerli bir buluşma olduğunu belirterek "PERYÖN çok önemli bir işleve sahip. Bu organizasyon artık gelenekselleşti, PERYÖN 27 yıldır bu geleneği sürdürüyor. Bu, çok özel bir durumdur" dedi.

Kongrenin ikinci konuğu ise Eczacıbaşı Yönetim Kurulu Başkanı Bülent Eczacıbaşı oldu. Günümüzde rekabetçi beceri ve yeni yeteneklere sahip olan işgücünün yeni yönetim paradigmasına sahip olan kurumları tercih ettiğini belirten Eczacıbaşı, "Yeni kurumlar dikey hiyerarşide değil yatay bir ağ gibi beraberce işleyen süreçleri içinde barındırıyor" dedi.

Öztınaz: Gelecekte insanlar, yapay zekâ ve iklim değişikliğiyle daha önce hiç olmadığı kadar meşgul olacak.

#Yapayzeka #iklimdegisikligi #BernaOztinaz #PERYONKongre

"Basit parçalardan dünyaları yaratabilirsiniz"

Berna Öztınaz, açılış konuşmasında kongrenin logosuna ilham veren Tangram'ın doğuşunu şöyle aktardı: *"Efsaneye göre bir Çin İmparatoru sarayına bir cam sipariş eder. Ancak tam saraya varmak üzereyken cam kırılır. Camı getiren bilge yol boyu yaşadıklarını yedi parçaya ayrılan cam parçalarıyla anlatmayı öyle güzel başarmış ki imparator kırılan cama üzülmek yerine basit parçalardan bile dünyaların yaratılabileceğini anlamış. Bizler de tıpkı o bilge gibi, basit parçalardan dünyaları yaratmaya çalışıyoruz."*

PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Berna Öztınaz, sosyal yaşamda ve teknoloji alanında yaşanan gelişmelere ve bunların, insan kaynakları yönetimine getirdiği değişimlere ve yeni trendlere dikkat çekti. Öztınaz, "Gelecekte belirsizliklerle mücadele etmeyi bilen insanlara daha fazla ihtiyaç duyulacak" dedi.

Berna Öztınaz - *PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı / De Facto İnsan Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı*

"Gelecek haritamızı yapay zekâ ve iklim değişikliği belirleyecek"

"Önümüzdeki dönemde insanlar daha önce hiç olmadığı kadar yapay zekâ ve iklim değişikliğiyle meşgul olacak. İş modellerini kökten değiştiren bu iki olgu yadsınamaz taleplerle geldi. Yapay zekâ, sunduğu birçok avantajın yanı sıra insana akıllı bir öğrenme stratejisi ve tepeden tırnağa yenilenme şartı getiriyor. Nüfus artışı ve ilkim değişikliği ise 'sorumlu insan' ve 'sorumlu şirket' anlayışını öne çıkarıyor.

Son trendler, teknoloji ve sosyal alanda yaşanan gelişmeler ışığında 'belirsizlik yönetimi' de büyük önem kazandı. Böyle bir gelecek ajandasında, dünyanın ve Türkiye'nin, belirsizlikte yürümeyi ve çalışmayı, sonuç almayı bilen, değişim cesaretine sahip, sorumluluk alan insanlara daha fazla ihtiyacı olacak.

Biliyorum ki hepimiz; insanının aklına, kalbine ve gücüne güvenmeyi seçenleriz. Elimizdeki parçalardan sınırsız olanaklar yaratabileceğimizi de bir bilgenin cesaretiyle biliriz. Hep beraber geleceği şekillendirmek üzere hoş geldiniz…"

Bir metropolün değişim hikayesi

"Geleceğe, iyi yetişmiş insan kaynaklarımızla yön verebiliriz"

> "Akla ve bilime hizmet eden kurumların varlığı, bir ülkenin geleceği için teminattır."

"İstanbul, dünya çapında merkez olma yolunda önemli bir şehir. 2050 için çeşitli hedeflerimiz bulunuyor. Adil, yeşil ve insanların potansiyelini açığa çıkarabileceği yaratıcı bir kent istiyoruz. Geleceğe yön verenlerden mi olacağız yoksa başkaları tarafından oluşturulmuş bir yol haritasını mı takip edeceğiz? Hedeflerimize ulaşmak için insan kaynaklarımızla nasıl bir yol almamız gerekiyor?

Akla ve bilime hizmet eden kurumların varlığı, bir ülke için teminattır. Geleceğe yön vermek, geleceği şekillendirebilmek ve başarılı olmak için ihtiyacımız olan en önemli kavramlardan biri bilim. Buna da ancak eğitimle ulaşabiliriz. Okul öncesi eğitim bu noktada çok önemli. Bugünün okul öncesi çocukları, geleceğin insan kaynaklarını oluşturuyor. Kreş olanakları yaygınlaşırsa çocuklar daha erken yaşta eğitimle tanışabilir. Çocuklarımıza bugünden iyi eğitim verebilirsek insan kaynaklarımızla geleceği şekillendirme gücüne sahip olabiliriz.

Kreş meselesi, kadınların iş yaşamına katılımıyla da doğrudan ilgili. Çocukların bakımını üstlenen kadınlar iş yaşamından uzaklaşıyor. Oysa kadınların da işgücünün birer parçası olduğunu unutmayalım. Çocuk sahibi olduktan sonra işine ara veren veya çalışmayan kadınların da istihdama katılımı yine kreşlerin yaygınlaşmasıyla kolaylaşabilir.

"Liderlik, 'ortak akla' değer vermeyi gerektirir"

Sahip olduğumuz insan kaynakları potansiyelini işlemek için birlikte hareket etmeye ve en çok da ortak akla ihtiyacımız var. Lider olmak; herkesten bilgili, herkesten akıllı, herkesten karizmatik olmayı gerektirmez. Çağımızın liderlik anlayışına göre liderlik 'ortak akla' değer vermeyi gerektirir. Gerçek lider kendine olduğu kadar başkalarına da güvenen; her insana saygı ve sevgi sunmaya açık bir yüreğe sahip olan kişidir. Gerçek lider, liderliği bir yönetme-yönetim ilişkisi olarak değil bir yol arkadaşlığı olarak görür ve takımını büyütür. İnsan kaynakları alanında da bu tarz bir liderlik anlayışı bizi geleceğe taşıyabilir. İstanbul'un en önemli potansiyeli insan kaynağıdır. 16 milyonluk nüfus içinde 5 milyon genç, 6 milyon yetişkin bulunuyor. Bu dağılım geleceğe umutla bakılabilmesine olanak tanıyor. Çağdaş bir liderlik anlayışıyla İstanbul, dünya kenti ve çekim merkezi olma hedefine, ancak insan kaynağıyla ulaşabilir."

Ekrem İmamoğlu: İstanbul, dünya kenti ve çekim merkezi olma hedefine, insan kaynağıyla ulaşabilir.

#İstanbul #Imamoglu #PERYONKongre #insankaynagi #insanyonetimi

Ortak değerler... Ortak hayaller... ortak gelecek...

"Teknoloji ile bilgi, yönetim ve liderlik anlayışlarını değiştirdi"

"1974'te çalışma hayatına başladım. O dönemde organizasyonların tepe noktasında, tüm yetki ve sorumlulukları kendinde toplayan patronlar yer alıyordu. Teknolojik gelişmeler hizmet sektörünün ağırlık kazanacağı bilgi toplumuna geçişi hızlandırınca, insan tüm branşların açık ara en önemli üretken varlığı durumuna geldi. Bilgi unsuru da bu süreçte büyük önem kazandı. Yeni dönemde organizasyonlarda el ele gittiğini öğrendiğimiz yetki ve sorumluluk birbirinden ayrılıyordu. Kuruluşlar emir ve yetki bekleyerek değil kafalarındaki bilgi ve deneyime dayanarak değişen koşullara hemen uyum sağlayabilen ve çabuk karar alabilen insanları arıyorlardı. Kurumlarımız, günümüze ve geleceğe dair tüm belirsizliklere rağmen sınırları ortak değerler, ortak hayaller ve ortak gelecek ile çizilmiş organik ve esnek platformlara dönüşerek gelişiyor. Tek başına planlamak yerini planlamayla beraber deneyimlemeye, bilgi ve verinin tekelleştiği veya gizli tutulduğu yapılar yerini açıklık ve şeffaflığa dolayısıyla hesap verilebilirliğe bırakıyor.

Yeni kurumlar dikey hiyerarşide değil yatay bir ağ gibi beraberce işleyen süreçleri içinde barındırıyor. Artık kuruluşlar arasında yetenekli insanları çekmek için çok yoğun bir rekabet var. Başarılı olabilmek için gençlerin beklentilerini, tercihlerini çok iyi anlamak gerekiyor. Günümüzde yetenekli gençlerin pek azı kariyerlerini aynı kuruluşta geçirmek amacıyla hayata atılıyor. Dahası böyle bir durumu övünülecek bir şey olarak da görmüyorlar. Kişisel gelişim her birimiz için ömrümüz yettiği sürece bitmeyecek bir süreç. Motivasyon ve azim insanları başarıya ulaştıran etkenlerin en başında geliyor. Ama insanları ne motive eder? Bu çok büyük bir bilmece.

> "Lider, kartalların yükselip doruklara ulaşmasına olanak veren havadır. Yöneticilerin, gençlere yetki ve sorumluluk vermekten kaçınmamaları gerekiyor."

Yöneticiliğin ve liderliğin en yaşamsal sorusu bu… Kendini geliştirme azmine sahip insanları, kendilerini geliştirmeye olanak sağlayan ortamlar motive ediyor. Böyle insanlar sürekli araştırmak, öğrenmek, yeni bilgiler ve beceriler kazanmak istiyorlar. Kendilerine rehberlik edebilecek insanların yanında yer alıyorlar ve onların peşinden gidiyorlar.

Lider, kartalların yükselip doruklara ulaşmasına olanak veren havadır. Yöneticilerin, gençlere yetki ve sorumluluk vermekten kaçınmamaları gerekiyor. Dünyanın önde gelen reklam ajansları arasında yer alan Ogilvy'in kurucusu David Ogilvy bu konuda şöyle diyor: 'Hepimiz kendimizden büyükleri işe alırsak bir devler şirketi oluruz; kendimizden küçükleri işe alırsak bir cüceler şirketi oluruz.' Ben de bu fikre katılıyorum. Prensip olarak, her zaman çalışanlarımdan mümkün olduğunca fazla şey öğrenmeye gayret ediyorum."

Bülent Eczacıbaşı: Çalışanlarımdan mümkün olduğunca fazla şey öğrenmeye gayret ediyorum.

#Eczacibasi #Yonetim #PERYONKongre #LutfiKirdar #insankaynagi #insanyonetimi

DİJİTAL DÖNÜŞÜM PARADOKSU

Sam Dickinson - *Google Davranışsal İnovasyon Başkanı*

"Google'da işe alma süreci dört aşamadan oluşuyor"

"STATİK ŞİRKETLER DÖNEMİNDEN, DİNAMİK ŞİRKETLER DÖNEMİNE GEÇİŞ, TÜM YÖNETİM SÜREÇLERİNİ DEĞİŞTİRDİ."

"Ortam ve koşullar bakımından 1940-2000 arasını dönemi 'Statik Şirketler Dönemi', 2000'den günümüze kadar olan süreci ise 'Dinamik Şirketler Dönemi' olarak tanımlamak gerekiyor. Statik Şirketler Dönemi'nde piyasa statik bir yapıdaydı. Durağan rekabet ortamı, ürün ve hizmetler arasında küçük farklılıklar, piyasa ve pazara girişe yönelik güçlü engeller, fazla değişim göstermeyen statik müşteri tercihleri, güçlü marka sesi ve doğal büyüme ortamı o dönemin özellikleriydi. 2000'den günümüze kadar olan Dinamik Şirketler Dönemi'nin özellikleri ise; akışkan piyasa ortamı, rakiplerin çokluğu, ürün ve hizmetler arasında önemli farklılıklar, piyasa ve pazara girişe yönelik küçük engeller, değişken müşteri tercihleri, zayıf marka sesi ve düşük ölçekteki büyüme ortamı olarak sıralanabilir. Yaşanan bu değişim elbette tüm yönetim süreçlerine etki etti. Bu kapsamda, Google'nın mülakat süreçlerinde de değişim oldu. Edindiğimiz deneyim ve araştırmalarımız sonrasında dört görüşmeden oluşan bir mülakat sürecinin daha verimli ve etkili olduğunu gördük.

1. Aşama: Adayı sürece alıştırma ve kalibrasyonu
2. Aşama: Belirlenen standart kriterlerle adayın yeteneklerini ölçümleme
3. Aşama: Onaylanmış, kaliteli sorularla adayın pozisyona uygunluğunu denetleme
4. Aşama: Adaya geri bildirimde bulunma

Google olarak mülakat süreçlerinde genel bilişsel yetenek, pozisyona yönelik bilgi düzeyi, liderlik ve Google kültürüne uygunluğa dikkat ediyoruz."

LADY GAGA'YI NASIL BİLİRSİNİZ?

Cemil Demirbakan - *Müzisyen, Konuşmacı, Mühendis*

"Başarı nedir?"

"EĞER BİR İNSAN BAŞKA BİR İNSANA TEMAS ETMEZSE, BAŞKA İNSANLARI İYİLEŞTİRMEK İÇİN MÜCADELE ETMEZSE, BAŞARININ SÜRDÜRÜLEBİLİR OLMASI TEORİK OLARAK MÜMKÜN DEĞİL."

"25 senedir beyaz yakalı, farklı kademelerde görev alan birisi olarak çalışanların en alt kademeden en üste en çok konuştuğu konunun 'başarı' olduğunu gözlemledim. Peki, başarı nedir? Geçmişte; müdür olmak, pahalı bir otomobile binmek, köşedeki en büyük odanın sahibi olmak, sene sonunda yüklü miktarda prim almak gibi tanımlanabilirdi. Ancak başarılı sanatçıların tanımı tam olarak böyle değil.

Lady Gaga genel olarak itici bulunan bir sanatçı ama Lady Gaga bilinenden çok farklı bir insan. Lady Gaga'nın başarılı olduğunu hepimiz kabul edebiliriz. Dört yaşında piyano çalmaya başlamış, 14 yaşında ilk bestesini yapmış. Frank Sinatra ekolünden Harry Bennett ile sahneye çıkmış. Bennett ona, 'Seninle aynı sahnede bulunmaktan gurur duyuyorum' demiş.

İnsan fıtratı gereği kendini iyi hissetmek için, içindeki başarı ihtiyacını doyurmak için bu dünyada iyi anılmak istiyor. Bu boşluğu kariyer, güzel evler ve arabalar ile doldurma çabası, bir noktaya kadar tatmin sağlıyor. Eğer bir insan başka bir insana temas etmezse, başka insanları iyileştirmek için mücadele etmezse, onları sevmezse elde ettiği başarının sürdürülebilir olması teorik olarak mümkün değil. Hayatını incelediğim sanatçıların hepsinin ortak noktası bu…"

Son 10 yılımız olabilir!

Gamze Cizreli - *Big Chefs Yönetim Kurulu Başkanı*

"Sürdürülebilir kalkınma için herkes bir şeyler yapabilir"

"Birleşmiş Milletler'in 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne daha fazla ilgi göstermeli; toplumsal cinsiyet eşitliği, sorumlu üretim-tüketim ve iklim sorununa ilişkin çabalarımızı gözden geçirmeliyiz. Dünyada 815 milyon kişi, her gece aç yatıyor. İstanbul'da ise her gece, 10 bin kişi sıcak yemeğe ulaşamadan yatağa gidiyor. Türkiye'de yaklaşık 37,5 milyar dolarlık gıda atığı ve israfı söz konusu. Cari açığımız ise 21 milyar dolar. Yani neredeyse cari açığın iki katını çöpe atıyoruz. Dünyada üretilen gıdaların çeyreği çöpe gidiyor.

Gıda atığını minimuma indirebilmek için Big Chefs olarak, Temel İhtiyaç Derneği (TİDER) ve belediyeler ile ortaklaşa bir projeyi hayata geçireceğiz. Gün sonunda restoranlarımızda artan yemekleri aşevleri ile paylaşmaya başlıyoruz. Bundan sonraki aşamada da otelleri bu harekete katarak, kapsamını genişleteceğiz. Ayrıca porsiyonlarımızı da gözden geçireceğiz. Diğer yandan sıfır atık ve plastik atıklar için de birtakım uygulamaları hayata geçirdik. Pipet kullanımını kaldırdık, geri dönüşümlü peçete kullanmaya başladık ve tek kullanımlık şekerlerden vazgeçtik.

Herkes bir şeyler yapabilir… Tüketiciler restoranlarda yemek siparişi verirken yemeğin yanında sunulan garnitürleri sorarak, yemeyecekleri varsa değiştirtebilirler. Tabaklara peçete, kürdan atılmazsa kalan yiyecekler hayvan barınaklarına gönderilebilir. Böylece israfı önleyebilir, sürdürülebilir bir dünyaya katkı sunabiliriz."

> "Dünyada 815 milyon, İstanbul'da ise 10 bin kişi her gece aç yatıyor. Fakat dünyada üretilen yiyeceğin dörtte biri çöpe atılıyor. Türkiye'deki gıda israfı ise ülkenin cari açığının neredeyse iki katına ulaştı."

Gamze Cizreli: Türkiye'deki gıda israfı, cari açığımızın neredeyse iki katı. İstanbul'da her gece 10 bin insan aç yatıyor.

#Surdurulebilirlik #PERYONKongre #UNSDG #insankaynagi #atikyonetimi #gida

Kurumsal zindelik

Ece Süeren Ok - *Yönetici Koçu ve Wellbeing Danışmanı*

"Kurumsal zindelik, turnover'ı azaltıyor"

"Kurumsal zindelik, performansı yukarıya çeken, çalışan bireylerin aidiyet duygusunu güçlendirerek, turnover'ı azaltmaya yönelik uygulamaların bütünüdür. Bu kavram 1979'da Johnson & Johnson'un uygulamalarıyla ortaya çıktı. Türkiye'deki örnekleri ise 2000'li yıllarda görülmeye başlandı. Bugün, ABD'de organizasyonların yüzde 80'inde, İngiltere'de ise yüzde 45'inde 'kurumsal zindelik' uygulamaları yan hak olarak sunuluyor.

Kurumsal zindeliğin önemli boyutlarından biri çalışma arkadaşlarımız ve ortamımızla doğrudan ilgili. Çünkü bireysel olarak iyi olmamız çevremizde de olumlu hava yaratıyor. Wellbeing, kurumsal zindelik veya esenlik olarak addedilen bu uygulamalarda üstünüze giyeceğiniz tek ve standart bir elbise yok. Çünkü farklı cinsiyet, ırk, kültürden insanlar birlikte çalışıyor. Bu nedenle bir anlam üretirken herkesin ihtiyacına göre hareket edilmeli, mutlaka çalışanların da görüş ve düşünceleri dikkate alınmalı."

> "Kurumsal zindelik çevremizi de ilgilendiriyor. Çünkü bireysel olarak iyi olmamız, çalışma ortamını da olumlu etkiliyor."

İNSAN KAYNAKLARINDA AVRUPA BAKIŞ AÇISI: İNSAN ODAKLI OLMAYA DÖNÜŞ

Lucas van Wees - *EAPM (Avrupa İnsan Yönetimi Derneği) Başkanı*

"Gençleri kaybedersek geleceği kaybederiz"

"Günümüzde birçok alanda olduğu gibi çalışma hayatı, insan kaynakları ve yönetim süreçleri de iklim değişikliği, göç, demografik unsurlar ve teknolojiden doğrudan etkileniyor. ABD'de dijitalleşme şimdiden bazı mesleklerin yüzde 47'sinin yerini aldı. 2004'te en çok talep gören 10 mesleğin 2010 yılının ilk on sıralamasında yer almadığını görüyoruz.

Yeni normlar bağlamında çalışma hayatına yönelik ekonomi, çalışma şekli, çalışma yeri ve çalışma gücü alanlarında önemli değişiklikler yaşanıyor. Ekonomi, daha değişken ve daha az tahmin edilebilir; çalışma şekli, ağa bağlı, ortak çalışmaya dayalı ve daha esnek bir yapıya kavuşuyor. Çalışma yerlerinde ise biçimsel örgütlenme ve informal sosyal sistem yapıları önem kazanıyor. İşgücü daha çeşitli ve daha talepkar bir hale geliyor.

Üniversiteler, genç işgücünü iş hayatına hazırlayarak geleceğin inşasında önemli bir rol oynuyor. Onların geleceğe ve iş dünyasına hazır olmaları çok önemli. Çünkü gençleri kaybedersek geleceği kaybederiz. Bu dijital dönüşüm sürecinde çalışanlara yaşanan değişimlere adaptasyon için gerekli olan yeteneklerin aktarılmasında, insan kaynakları uzmanlarına büyük görevler düşüyor. Önümüzdeki dönemde insan kaynakları uzmanları, liderleri özendirmeye, teşvik etmeye öncelik vermeli."

> "DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE YAŞANAN DEĞİŞİMLERİN İNSANLARA AKTARILMASINDA, İNSAN KAYNAKLARI UZMANLARINA BÜYÜK GÖREVLER DÜŞÜYOR."

Lucas van Wees: Gençleri geleceğe iyi hazırlamalı çünkü gençleri kaybedersek geleceği kaybederiz.

#Genclik #PERYONKongre #isgucu #insankaynagi #dijitaldonusum

PARASINI YÖNETEN HER ŞEYİ YÖNETİR

Özlem Denizmen - *Finansal Okuryazarlık Hareket Öncüsü, Sosyal Girişimci, İş İnsanı*

"Hedefinizi belirleyin ve yola çıkın"

"Hayatın birçok alanında olduğu gibi kişisel finansal yönetim alanında da bir hedefle yola çıkılması gerekiyor. Ancak Türk toplumunun genelde hedefi bulunmuyor. Hedefinizin bir ev almak olduğunu varsayalım. Bunun için gelirinizin yüzde 40'ından fazla borçlanmamalısınız. Gelirinize uygun olan bir muhitten ev almayı hedeflemelisiniz. Böylece ev alma hedefinizi analitik bir plana oturtabilir ve hedefe ulaşma ihtimalini yükseltirsiniz.

Bütçe yaparken ise gelirimizin en az yüzde 10'unu birikime ayırmalıyız. Herkesin harcama konusunda bir yumuşak karnı bulunuyor. Kimisi ayakkabıya çok para harcar, kimisi abur cubura, kimisi de kıyafete… Bütçe yaparken ilk olarak bu yumuşak karnımızı oluşturan harcamalardan kesinti yapmalıyız. Harcama yapmadan önce kendinize 'İstek mi, ihtiyaç mı?' sorusunu sorun. Daha sonra almayı planladığınız şey hakkında 10 saniye düşünün ve kendinize şu soruları sorun: Benim için değerli mi? Hedef ve değerlerime uygun bir harcama mı? Finansal iyilik halinin süreçlerini beş aşamada özetleyebiliriz: 1) Hedef koyma 2) Hedefe inanma 3) Doğru ve erişilebilir plan yapma 4) Bütçe yapma ve 5) Bütçe içerisindeki kalemlerde limit oluşturma."

> "HARCAMA YAPMADAN ÖNCE KENDİNİZE 'İSTEK Mİ, İHTİYAÇ MI?' SORUSUNU SORUN. DAHA SONRA ALMAYI PLANLADIĞINIZ ŞEY HAKKINDA 10 SANİYE DÜŞÜNÜN."

Geleceğe umut veren isimler

Ece Çiftçi - *Sosyalben Vakfı Kurucu Başkanı*

"Fırsat verilirse her çocuk kendi yeteneğini keşfedebilir"

"Sosyal girişimcilikle 14 yaşında tanıştım. Okulda bir arkadaşım matematik ödülünü almak üzere sahneye çıktı. Ardından ben de keman çalmak için sahneye çıktım. Sonra düşündüm: O da alkışlanıyor ben de. İkimiz de toplumun önünde bir şey yapıyoruz. Keman çaldığım için şanslı olduğumu hissettim. Çünkü yeteneğimi keşfedebileceğim bir sosyal çevredeydim. Ancak, bunu keşfedemeyecek bir sürü öğrenci vardı. Kendime, 'Bu çalışmaları başka çocuklara götüreyim ki onlar da kendi yeteneklerini keşfedebilsin' dedim. Yola böyle çıktım. Liseyi bitirirken, Şanlıurfa'daki çocuklara yoğunlaşmıştım. Çünkü sadece oradaki çocukların sorun yaşadığını düşünüyordum. Durumun böyle olmadığını ilerleyen yıllarda fark ettim. Üniversite adeta ufkumu açtı. 'Ben bu işi profesyonel gönüllü olarak da yapabilirim' dedim. O dönemde

> "Sosyal girişimciliğe başladığım ilk yıllarda karşılaştığım en önemli zorluklardan biri, sürdürülebilirliği sağlamaktı."

en önemli zorluklardan biri bunun sürdürülebilirliğini sağlamak oldu. Bence girişimcinin alet çantasında şu üç şey mutlaka olmalı:

1) Girişimcinin kendine liderlik ve rehberlik yapabilmesi
2) Sürdürülebilirlik, başarı ve işin tekelleşmemesi
3) Başarı ve başarısızlığın el ele tutuştuğunu bilmek ve kabul etmek"

Tayga Baltacıoğlu - *Mutlubiev Kurucu Ortağı Danışmanı*

"Küçük başarılardan motive olun"

"Evimizde temizliğe gelen kişinin başka semte taşınmasıyla bize gelmeyi bırakmasının ardından kaosa düştük. Bu süreçte, 'biz sıkıntı yaşıyorsak, başkaları da yaşıyordur' dedi. 2014'te temizlik hizmetleri üzerine bir start-up kurdum. Bugün Mutlubiev, 13 kentte hizmet veriyor ve aylık cirosu 500 bin doları geçiyor.

Bu start-up projesini hayata geçirirken ilk etapta birçok görevi bizzat üstlendim ve işleyiş sürecini yönettim. Benim gibi yola çıkanların kendini kontrol edebilme mekanizmasının çok güçlü olması gerekiyor. Hatalardan bir şeyler öğrenip, başardığınız küçük şeylerden de motive olmalısınız. Bir örnekle açıklayalım: Start-up'un başlangıç aşamasında işlerin henüz tam oturmadığı bir dönemde, günde yalnızca iki iş yaptığımız oluyordu. Yine de, '200 TL ciro yaptık, helal olsun' diye aynanın karşısına geçip mutlu oluyorduk. Bu da motivasyonumu güçlendiriyordu. Girişimci adayları ilk 1,5 yıl içinde yaptıkları hatalara takılı kalmadan onlardan ders çıkarmalı. Böylece hataları ardınızda bırakarak yeni başarılara yelken açabilirsiniz. Bu esnada küçük başarılarınızı sakın görmezden gelmeyin. Kendinizi sürekli motive edin. Çünkü bu dönemde, tutunabileceğiniz çok az şey oluyor."

> "Hatalardan ders çıkarıp hızla ilerleyin, başarmak için başka şansınız yok!"

Girişimcilere tavsiyeler

1) İşe alınan kişiler, kendi alanlarında yöneticiden/girişimciden daha bilgili olmalı ve kendi alanları için karar yetkisi onlara bırakılmalı.
2) Bir vizyona sahip olmalı ve bu vizyona ulaşırken çalışanların farklı model ve stratejileri izlemelerine olanak tanımalı.
3) İnsanlara söz hakkı tanımalı.

Tayga Baltacıoğlu: Girişiminiz başarılı olsun istiyorsanız insanlara kendi alanlarında karar alma yetkisi verin ve söz hakkı tanıyın.

#Girisim #PERYONKongre #startup #insankaynagi #gelecek

Umudun haritasını kadın çizer

Dolunay Soysert - *Oyuncu*

"Toplumsal cinsiyet eşitliği için devletin güçlü eline ihtiyacımız var"

"Toplumun çizdiği resimde kadının elini tutan bir erkek olmak zorunda. Oysa toplumun, kadınları özgür bireyler olarak kabul etmesi gerekiyor."

"Babamla bir gün tartışırken bana, 'Bu evde kadınlar ve erkekler için farklı kurallar söz konusudur' dedi. Sorgulamaya başladım ve bu olaydan sonra, kadın ve erkelere yönelik kuralları eşitlemek için hareket etme kararı aldım. Profesyonel oyunculuğa 18 yaşında başladım. İlk patronum 7'den 77'ye programında Barış Manço idi. Müthiş eşitlikçi, demokrat, herkesin fikrini önemseyen harika bir patrondu. Dünyanın geri kalanı da öyle zannettim. Ama değilmiş, hatta babamın dediği gibi kadınlar ve erkekler için farklı kurallar varmış. Türkiye'de de Hollywood'da da direniyoruz. Neden aynı eforu sarf ettiğimiz performanslarda erkeklerden daha az para aldığımızı henüz çözebilmiş değiliz. Daha kuvvetli seslere ihtiyacımız var. Bu toprakta yaşayan kadınların uğradığı haksızlığı, yaşanan fırsat eşitsizliğini ve maruz bırakıldıkları şiddeti, sadece hastag'li paylaşımlar yaparak engelleyemeyiz. Daha büyük adımlar atmamız şarttır. Bunun için devletin güçlü eline ihtiyacımız var.

Sinema sektöründe son 4-5 yıldır senaryolardaki kadın imgesi daha entrikacı, daha mağdur, daha zayıf… Bunu, özellikle dizilerde çok net bir şekilde görebiliyoruz. Toplumun çizdiği resimde kadının elini tutan bir erkek olmak zorunda. Ancak toplum, bu fotoğrafta kadını yalnız konumlandıramadığı için şaşırıyor ve reaksiyon gösteriyor. Oysa toplumun, kadınları özgür bireyler olarak kabul etmesi gerekiyor."

Dolunay Soysert: Toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için devletin bu düşünceyi güçlü şekilde desteklemesi gerekiyor.

#Esitlik #cinsiyet #PERYONKongre #devlet #insankaynagi #kadin

Yeni fırsatlar, yaratıcı çalışma modelleri

Gülferi Yıldırım - *Nöropsikoloji Uzmanı, Eğitmen*

"Beynimiz çok meşgul"

"Esnek çalışma modelleri oluşturmak, çalışanlarının performansını artırmaya yardımcı olabilir."

"Kasım 2019'da Japonya Microsoft, çalışma saatlerini kısaltıp haftalık çalışma gününü de dörde indirdi. Bu gelişme sonrasında Japonya Microsoft, verimliliğin yüzde 40 arttığını açıkladı. Esnek çalışma modelleri oluşturmak çalışanlarının performansını artırmaya yardımcı olabilir. Gün içerisinde bazı toplantılarda ya da bazı ofis rutinleriyle ne kadar zaman kaybettiğimizi düşünelim. Her gün maksadını aşan görüşmelerimizi, uzayan telefon konuşmalarımızı gözden geçirelim. Acaba ne kadar zaman 'harcıyoruz'? Oysa insan beyni kısa ve dar bir zaman diliminde de yaratıcı olabilir. Beynimizin böyle durumlarda performansını artırdığını biliyoruz. Fakat beynimiz sürekli meşgul… Her an her yerden çok yüklü bir bilgi bombardımanı yaşıyoruz. Oysa bombardıman durduğunda, sorunlara daha hızlı ve etkili çözümler üretebiliyoruz."

CEO GÖZÜNDEN TÜRKİYE'DE İNSAN KAYNAKLARI

Antoine Aoun - *Oyak Renault Genel Müdürü*

"Üretim ve yönetim süreçleri için bir devrim dönemindeyiz"

"Oyak Renault olarak her dakikada bir araç üretiyoruz. Üretimimizin yüzde 80'ini yurt dışına ihraç ediyoruz. Türkiye'nin en önemli üçüncü ihracatçısı konumundayız. Türkiye'de kendi motorunu üreten tek markayız, 6 milyonuncu aracımızı ürettik.
7 bin 500 çalışanımız var. Üretim ve yönetim süreçleri bakımından devrime tanıklık ediyoruz. Bu dönüşüme cevap verebilmek için insan faktörünü merkeze koyduk. Bugün, amacımız sadece işe alım yapmak değil, çalışanlarımızın kurumumuzda kariyer yapmasını da sağlamaya çalışıyoruz. Çalışanın şirkete bağlılığını oluşturmak en önemli unsur haline geldi. Daha iyi bir imaj oluşturup; yetenekleri firmamıza nasıl çekebiliriz diye düşünüyoruz. Bunun için üniversitelerle iletişime geçtik, kariyer günleri yapıyoruz. Yetenekleri arayıp bulmak yetmiyor, onları elimizde tutmak da önemli mesele…

Çalışan bağlılığını artırma ve yetenek yönetimi kapsamında; spor, resim, tiyatro gibi 16 farklı sosyal kulüp kurduk. Sosyal etkinlikler ve event'ler düzenliyoruz. Her gün 50 çalışanımızın çocuğu fabrikamıza geliyor. Ailelerinin çalıştığı ortamı görüp; neler yaptıklarını inceleme fırsatı buluyorlar. Bu kapsamda bin çocuk fabrikamızı gezip, çalışmalara katılacak.

İK çalışanları kendi departmanının dışına çıkmalı, üretim ve diğer departmanların arasında yer almalı. Günümüzde İK üretim süreçlerinin her yerinde yer almalı. Koşullar buna yöneltiyor."

> "EN İYİ, EN ÖNEMLİ YETENEKLERİ BÜNYENİZE KATABİLİRSİNİZ AMA GERÇEK ANLAMDA İNSAN KAYNAKLARI KÜLTÜRÜNÜ SATIN ALAMAZSINIZ. BUNU ANCAK KENDİNİZ OLUŞTURABİLİRSİNİZ."

Antoine Aoun: Yetenekleri arayıp bulmak yeterli değil, onları şirketinizde tutmayı başarmanız yani çalışan bağlılığı oluşturmanız gerekiyor.

#calisanbagliligi #PERYON #OYAKRenault #Kongre #otomotiv #istihdam

BU HAYATTA UNUTULAN DEĞİL İZ BIRAKAN OL

Mehmet Onur - *cco, Yapımcı, Konuşmacı*

Çalışanlarınıza bir deneyim serüveni yaşatın

"Çağımızda 'deneyim' kavramı büyük önem kazandı. Markaların rakiplerinin önüne geçmesi için bir farklılık yaratıp; rakiplerinden ayrışması gerekiyor. Ayrışma, faktörünü şu örnekle ele alabiliriz: OPET denilince akla ilk olarak hijyen kriterlerini yerine getiren, temiz tuvaletler geliyor. Son günlerde ise diğer akaryakıt markaları da benzin istasyonlarındaki marketler ve marketlerdeki ürün çeşitliliği ile öne çıkarak ayrışma yaratmaya çalışıyor.

İnsan kaynaklarının iki bileşeni vardır. Bunların ilki 'iş' ikincisi ise 'insan' öğesidir. Bir işi, insanlara nasıl yaptıracağız? Hikayeleştirme, duygulara dokunma ve doğru iletişim unsurları burada ön plana çıkıyor. Yeterli mi? 'Motivasyon' burada anahtar rol oynuyor. Duygulara dokunarak, doğru iletişim araçlarını kullanarak motivasyon sağlayabiliriz. Hedefimiz iz bırakmak ise hem işi hem de insanı dikkate almalıyız. Bunu başarırsak hem çalışanlarımıza hem de tüketicilere çok özel bir deneyim sunabiliriz."

> "HEDEFİMİZ İZ BIRAKMAK İSE HEM İŞİ HEM DE İNSANI DİKKATE ALMALIYIZ."

Stres Sörfü: Kaygıdan Heyecana

Dr. Çağlayan Aktaş - *Pozitum Danışmanlık Kurucu Ortak, Danışman, Eğitmen*

"Stres yoksa başarı da yoktur"

"Öncelikle stres bir duygu değil. İlkel atalarımız en fazla avda ya da savaşta stres altında oluyorlardı. Tıpta adrenalin salınımına stres diyoruz. Başarılı olmak için en temel ihtiyacımız enerjidir. Stres yoksa hiçbir şeyi başaramayız. Değişim hepimizde her zaman stres yaratır. Stresle başa çıkabilmek veya etkin bir stres yönetimi için olaylara karşı tek bir planımız olmamalı. A ve B planımız yoksa, daha çok probleme odaklanırız. Probleme odaklandığımızda bir de yargılayıcı sorular soruyorsak ve daha önce de buna benzer bir deneyimimiz yoksa bu tarz bir stres, kaygı yaratır. Merak ve yetkinlik yoksa kaygı ortaya çıkar. Oysa bir B planımız varsa, ekibimizle daha çok çözüme odaklanıp, çözümü konuşuruz. Bu durumda yargılayıcı sorular yerine merak soruları sorarız. Bu süreçte ise ortaya çıkan heyecandır."

Dr. Ivan Kirillov - *Psikoterapist, Kurumsal Eğitmen, Stres Sörfü kitabının yazarı*

"Kötü senaryolar stresi körükler"

"Stres kısaca, iyi ve kötü olmak üzere her türlü değişime verilen reaksiyon olarak tanımlanabilir. Stres, herkesin değişime karşı gösterdiği tepkidir. Stresin ana nedeni değişim sonrasında duygu dünyamızda kurguladıklarımızdır. Örneğin patronunuz bir gün size gelip; performansınızın düşük olduğunu söyleyip; bu durumun devam etmesi halinde sizi işten çıkarmak zorunda kalacağını belirtirse stres süreci başlar. Genellikle insanlar bu durumu kaygıyla karşılar ve kötümser bir ruh haline bürünürler. Geleceğe yönelik kötümser senaryolar çizerler. Alınması gereken önlemleri düşünüp; hayata geçirmeye zorlanırlar. İşte bu, stres sürecini uzatır. Bir durumu tehdit olarak görmezseniz ya da onun üstesinden geleceğine inanırsanız stres ortaya çıkmaz."

Dijital Dönüşüm Çağında Uyum İçin Öğrenme ve Öğrenmenin Yeni Doğası

Buket Çelebiöven - *Co-Active Koç, İK Direktörü*

"Şirketler 'yaratıcılık' bekliyor"

"Günümüzde değişim inanılmaz ve kaçınılmaz bir boyut kazandı. Bu hızlı değişimin ardından 'Makinalar işlerimizi mi devralacak?' sorusu daha sık gündeme gelmeye başladı.

Evet; makine ve robotlar belki belli başlı işleri devralacak ama bunun paralelinde yeni işler de doğacak. Bu süreçteki değişimden en çok montaj - üretim işçileri etkilenecek.

2019'da şirketler, çalışanlarda görmek istedikleri ilk beş sosyal beceriyi şöyle sıraladılar: Yaratıcılık, ikna, iş birliği, esneklik ve zaman yönetimi. Teknik beceriler ise; bulut bilişim, yapay zekâ, analitik akıl yürütme, insan yönetimi ve UX (User Experience - Kullanıcı Deneyimi) tasarım olarak sıralandı."

Ahmet Hançer - *Enocta CEO*

"İstihdam konusu her açıdan ele alınmalı"

"Günümüzde her alanda yaşadığımız değişimin İK süreçlerine de yansıdığını görüyoruz. Bu dönemde 'yetenek açığı' kavramı da öne çıkmaya başladı. Yetenek açığı, şirketlerin aradıkları, ihtiyaç duydukları yüksek niteliklere sahip çalışanları yüzde kaç olasılıkla bulamadıkları anlamına geliyor. Dünya genelinde yetenek açığı ortalaması yüzde 45 düzeyinde. Türkiye'de ise bu oran yüzde 66'ya çıkıyor. Ülkemizde ayrıca, gençlerde işsizliğin yüzde 30'lara yaklaştığını biliyoruz. Hem işsizlik sorunu yaşıyor hem de hedeflenen nitelikli çalışanı bulmakta zorluklar çekiyoruz. Öyleyse istihdam konusunu çok çeşitli açılardan ele almalıyız. Burada durup düşünmemiz gerekiyor. Neyi yanlış/eksik yapıyoruz? Burada herkese, özellikle İK yöneticilerine büyük görevler düşüyor."

Otizmli bireyler iş gücünde

Nevra Eker Güryel - *Eker Süt Ürünleri, Satış ve Pazarlamadan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı*

"Biz yapmayacaksak, kim yapacak?

"2018'de hayata geçirdiğimiz özel bir projeyle fabrikamızda beş otizmli çalışmaya başladı. Bu projenin Fransa'daki modelinde 12 otizmli birey, haftanın beş günü fabrikada çalıştıktan sonra 'yaşam evi' içinde ikamet ediyorlar. 'İş koçlarının' da desteğiyle hayata uyum sağlamayı öğreniyorlar. İş koçları onlara yemek, temizlik yapmayı, çamaşırlarını yıkamayı öğretiyor. Projenin bu aşaması çok önemli çünkü ebeveynleri yaşamını yitirdikten sonra kendilerine bakmaları otizmli insanların en büyük sorunu.

Burada en önemli faktör iş koçları… Otizmli bireylerin bizlerden farklı duyarlılıkları var. Her birey farklı özelliklere sahip, farklı konularda zorluklar yaşayabiliyor. İş koçları, bu problemi kökünden çözüyor. Fabrikadaki diğer çalışanların duyarlılıklarını arttırarak, otizmli çalışanların iş ortamını onlara uygun hale getirebiliyorlar. Otizm Vakfı bize bu konuda destek oldu, danışmanlık yaptı, yürütülmesinde çok önemli bir rol oynadı. Bugüne kadar fabrikada adaptasyon, işe uyum ya da güvenlik riskleriyle ilgili hiçbir sorun yaşamadık. Hedefimiz otizmli çalışan sayısını 12'ye yükseltmek.

Her 3 otizmli bireyin başında bir iş koçunun olacağı şekilde bir sistem oturtmayı istiyoruz. İş koçlarının ne şekilde finanse edilebileceği ise bir soru işareti. Bu projenin sürdürülebilir olması, yaygınlaşması, başka kurumlarda uygulanabilir olması için iş koçu desteğinin mutlaka sağlanması gerekiyor. Otizm Vakfı ile beraber gerekli komisyonlarda devletten destek almak üzere görüşmelerimiz devam ediyor. Umuyoruz ki böyle bir destek sağlanabilecek.

> "Türkiye'de yaklaşık 1,4 milyon otizmli birey var; onların 900 bine yakınını istihdam edilebilir yetişkinler oluşturuyor. Otizmli çalışanlarımızdan beklentimiz aynı pozisyondaki diğer ekip arkadaşlarımızdan daha az çalışmaları değil."

Türkiye'de yaklaşık 1,4 milyon otizmli birey var. Bu bireylerin 900 bine yakınını istihdam edilebilir, nitelikli yetişkinler oluşturuyor. Onlardan beklentimiz aynı pozisyondaki herhangi bir ekip arkadaşımızdan daha az çalışmaları değil. Diğer çalışanlardan ne bekliyorsak onlardan da aynısını bekliyoruz. Tek fark yanlarında bir süpervizör olması. İş dünyası olarak bu sorumluluğu üstümüze almalıyız. Eğer biz yapmayacaksak, kim yapacak?"

Veri nasıl cinsiyet eşitliğine hizmet eder?

Demet İkiler - *WPP Türkiye Ülke Başkanı, GroupM CEO*

"Dünya, öznesine erkeği koyuyor!"

"2007'de, çocuk filmlerinde ve animasyonlarda kahramanların yalnızca yüzde 13'ünü kadın karakterler oluşturuyormuş. 2017'de bu oran 35'lere yükselmiş. Kahramanlar hep erkeklerin dünyasına ait. Çağlar boyunca tüm figürler hep erkek. Veriler, cinsiyet gözlüğü takmadığınız sürece hep erkek dünyasını anlatıyor; bu verilerin erkeği kayırmak gibi bir özelliği yok ama doğrudan kadını dezavantajlı duruma düşürüyor. Örneğin piyanolar dizayn edilirken erkek vücuduna göre dizayn ediliyor. Otomobillerdeki hava yastıkları da öyle. Fakat kadın bedeni erkeğinkiyle aynı değil. Kadının erkekten farklı olduğu çoğu zaman akla gelmiyor.

Cinsiyet gözlüğü takılmadan yorumlanan veri, bugün içinde bulunduğumuz durumun hem sebebi hem sonucu. Türkiye'ye bakın; kadınların çoğunu evlerde ücretsiz işçi olarak tutuyoruz ve bunu da son derece normal buluyoruz. 15-24 yaş arasındaki kadınların yüzde 33'ü evde çocuk bakıyor, yaşlı bakıyor, ev işi yapıyor. Bunlar normal kabul ediliyor. Eşitlikçi bakarsak kadının içinde bulunduğu durum ile erkeğinki aynı değil. Bunları konuşmaya başladıkça inanıyorum ki değişim gerçekleşecek. Ne olur cinsiyet gözlüğünü takın! Cinsiyet körü olduğunuz zaman aslında eşitsiz bakış açısını da desteklemiş oluyorsunuz."

> "Ne olur cinsiyet gözlüğünü takın! Cinsiyet körü olduğunuz zaman aslında, eşitsiz bakış açısını da desteklemiş oluyorsunuz."

İsim: Tüketici, İkametgah: Yankı Odası, Meslek: Tıklayıcı, Kimliğim Seninkinin Aynısı

Akan Abdula - *Future Bright ve Davranış Enstitüsü Yönetici Ortağı*

Geleceğin çalışanlarını nasıl yönetmeliyiz?

"Sadece kendini duyan ve gören bir gençlik ile karşılaşırsanız; ne yaparsınız? Biz buna yönelik bir araştırma sonrasında '3H' sonucuna ulaştık. Bu 3H: Haz, Hız ve His. Gençlerimiz üç cephede de savaşı kaybetmiş durumda. Psikologlara, 'Haz, hız ve his kaybolursa ne olur?' diye sorduk. Psikologlar ise örnek vaka olarak, Hollanda'da, 1944'te Nazi işgali sırasında yaşanan 'açlık kışı'nı örnek olarak gösterdiler. Naziler yiyecek stoklarına el koydukları ve ambargo uyguladıkları için bu dönemde çok sayıda Hollandalı açlıkla karşı karşıya kalmıştı. Duygusal açıdan gelecek dönemde bizi de buna benzer bir tablo bekliyor.

Ne yapacağız? Kurumlarımızda daha çok soru sormaya herkesi teşvik edeceğiz. Elimizdeki verinin çalışanın gerçek düşüncesini anlattığından emin olacağız. Her şeyi istatistiğe dökmemeye çalışacağız. Yaratıcılığı, tüm süreçlerimizin temeline koyacağız."

Hayallerimle Varım

Cenk Akıncılar - *QNB Finansbank İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı*

"Adaptasyon becerisi en önemli yetkinlik haline gelecek"

"Gelecekte yapay zekâ ve dijitalleşme iş yapış şekillerinde ve iş modellerinde önemli değişikliklere yol açacak. Bunu biliyoruz. Tedbirli olmalıyız. Adaptasyon becerisi bundan sonra hepimizde olması gereken veya geliştirmemiz gereken ve belki de aranılan en önemli yetkinlik olacak. Bundan sonraki süreçte çalışanını geliştiren, bu anlamda yatırım yapan ve geleceği hazırlayan şirketler dönüşüm yolculuğunda çok daha avantajlı hale gelecekler. Kendine güvenen ve yatırım yapan, geleceği daha verimli kullanan şirketler de bir adım önde olacak."

Daha Akıllı Bir Dünya İnşa Etmek

Laura Owen - *Maxim Integrated İnsan Kaynakları Bölüm Başkanı*

"Yeni koşullardan rahatsız olmayın"

"Bugünün ve geleceğin İK yöneticilerine üç görev düşüyor:
1) Teknoloji ve otomasyonun işinize nasıl etki edeceğini bilmek
2) Çalışanlar için günümüzün yeni beceri ve yeteneklerini tanımlamak
3) Yeni çalışma koşullarına ve değişime öncülük etmek

Bugün okula başlayan çocukların yüzde 65'i, gelecekte mevcut olmayan meslekleri icra edecek. Çalışanların yüzde 54'ü becerilerini yenilemek ve onları daha spesifik hale getirmek zorunda kalacak.

İK yönetici ve çalışanlarına şunları öneriyorum:
1) Koşullardan asla rahatsız olmayın.
2) Organizasyonun beceri sınırlarını genişletin.
3) Teknolojinin hizmet sunumunda yol açacağı değişim ve değişiklikleri üst seviyelere çekin."

Bağımlılıktan bağlılığa: beraber ve solo şarkılar

Ahmet Hakan Arslan - *İstanbul Sabiha Gökçen Havalimanı İnsan Kaynakları Direktörü*

"Her şey değişimle başlıyor"

"Her şey değişimle başlıyor. Çalışanlar, müşteriler, beklentiler değişiyor. Bundan 10 sene önceki davranış modelleriyle şimdikiler aynı değil. Bizler, bugün, çalışanların bağımlı olduğu değil, bağlı olduğu bir işletmeye dönüşüyoruz. Rakamlar, sonuçlar, elde edilen başarılar bunu gösteriyor. En önemli ihtiyacımız ise iletişim. Doğru kanalları kullanarak, mesajınızı doğru yer ve zamanda, uygun bir dille aktarmamız gerekiyor. İletişimdeki ustalık bu anlamda önemli. Herkesin yetkinliği de birbirinden farklı. Teknolojiyi de mümkün olduğunca hayatımızda kullanmaya çalışıyoruz. Örneğin son dönemde işe alımlarımızı yapay zekâ desteğiyle gerçekleştirdik. Yapay zekâ, adayların önce karakter analizini yaptı, daha sonra genel yetenek ve değerlendirme testlerini uyguladı. Ardından adayları yabancı dil testi ve akıllı video mülakatına tabi tuttu.

> "Teknolojinin işlerimizi elimizden alacağından korkuyoruz. Ancak teknoloji doğru yönetildiğinde insanlığa hizmet eden unsurları da beraberinde getiriyor."

Hiçbir şekilde müdahil olmadığımız bu süreci de, değişimin bir örneği olarak kabul edebiliriz."

Canan Soysal - *İstanbul Sabiha Gökçen Havalimanı Kurumsal İletişim Müdürü*

"Markalar önce içerideki marka elçilerini yaratmalı"

"Bağımlı çalışandan bağlı çalışana evrilme süreci sadece iç iletişimle mümkün olmuyor. Dışarıda yaptığınız branding çalışmalarınız da çok değerli. Bu yıl havacılık sektöründe çok önemli bir gelişme oldu; İstanbul Havalimanı açıldı. Kendimizi yeni şehir havalimanı olarak konumlandırdık. Ama bu düşünceyi önce çalışanlarımızın benimsemesini sağladık, sonra sosyal medya paylaşımlarımızda yer verdik. Öncelikle çalışanlarımız bu sürecin birer parçası oldu. Daha sonra iletişim çalışmaları başladı. İşletmeyi devralmamızın 10'uncu yılında "Hayata Dair Sohbetler" uygulaması başlattık. Burada amacımız, saha çalışanlarımızı gün içindeki stresten uzaklaştırmaktı. Onları Sabiha Gökçen Havalimanı'nı sürekli kullanan ünlü isimlerle bir araya getirdik. Çalışanlarımızı Zihinsel Engelliler Vakfı ile yaptığımız bir başka projeye de dahil ettik. Dışarıdan önce içeride kendi marka elçilerimizi yaratmaya çalıştık."

Modern yaşantının kalp sağlığımıza getirdiği riskler ve faydalar

Prof. Dr. Bahadır Dağdeviren - *Kardiyoloji Uzmanı, Akademisyen, Yenilikçi*

"Vardiyalı işler beden saatini bozuyor"

"Modern yaşam bize daha fazla çalış, daha az uyu, daha az hareket et, daha çok teknoloji kullan ve daha az sosyalleş diyor. Bunun karşılığında vücudumuzda stres seviyesi, vücut yağı, kalp hızı, kan basıncı artıyor, kan şekeri kontrolümüz bozuluyor. British Medical Journal Dergisi'nde yayımlanan ve 2 milyon kişinin katıldığı bir araştırmaya göre, vardiyalı işler beden saatini bozuyor ve yaşam biçimi üzerinde ters etkiye neden oluyor; vardiyalı çalışanların kalp krizi geçirme riskinin yüzde 23, koroner kalp rahatsızlığına yakalanma riskinin yüzde 24 fazla olduğu belirtiliyor. Bir de işi bırakamayanlar var; fiziksel mesai bitse de zihni çalışan, eve gidip maillerine bakan vb. En kötüsü ise gece vardiyası... İK departmanları, gece vardiyasında görev alanların ve vardiyalı çalışanların kardiyovasküler açıdan yüksek riskli

olduğunu unutmamalı. Bu konuda çalışanları destekleyerek kontrollerini daha sıkı takip etmek olası sorunların önüne geçmeye yardımcı olabilir."

Liderlerinizin dijital çağa uyumunu hızlandırın

Dr. Audrey Smith - *DDI Executive Services, Kıdemli Başkan Yardımcısı*

"Liderler, dijital çağda değişimi temsil etmeli"

"Dijital çağda dönüştürücü liderler, hızla değişen pazarlar karşısında dönüşüme öncülük ediyor ve önümüzdeki dönemde organizasyonların yeni nesil üst düzey liderleri olacaklar. Statükoyu yıkma ve dış çevreyle uyum kabiliyetine sahip liderler olarak yetiştirilecekler.

Türkiye pek çok krizden çıktı. Dünyanın neresinde olursanız olun iş dünyasının içinde bulunduğu durum tüm zamanlardakinden daha zor. Dijitalleşme pek çok şeyi değiştirdi. Yapay zekâ, büyük veri bankaları, finansal teknolojiler gibi kavramlar kişilerin stratejilerini belirlemelerini zorlaştırmaya başladı. Bizden istenen görevleri başarıyla tamamlamak ve zamanımızı iyi kullanmak zorundayız.

Bireysel veya kurumsal düzeyde liderlik pozisyonunu kazanmak ve muhafaza etmek, pratik uygulamalar ve etkili yönetimin yanı sıra sürekli araştırma, güncellik ve bu güncellik neticesinde iyileştirmeler sayesinde mümkün olabilir. Dijital çağdaki liderler, değişimin temsilcileri olmalı. Risk almalı ve bu risklerin sonuçlarından dersler çıkarmalı. Sadece ekipleri arasında değil, aynı zamanda kendi içlerinde de değişimi yönlendirmeye ve yönetmeye istekli olmalılar. Dijital lider zamanını daha çok yetenek geliştirme stratejilerine ayırıyor. Artık takımları değil, tek tek bireyleri yönetmesi gerekiyor. Dijitalleşmeyle birlikte yenilik ve değişim için teknoloji itici güç oldu. Liderler dijital çağa ayak uydurabilmek için teknolojiyi işlerinin merkezine yerleştirmeliler."

> "Dijital çağda liderler, hızla değişen pazarlar karşısında dönüşüme öncülük ediyor. Dönüştürücü liderlerin artık takımları değil, tek tek bireyleri yönetmesi gerekiyor."

Bir adımda çağ atlamak

Hilal Atılay - *Turkcell Organizasyonel Gelişimden Sorumlu Direktör*

"Hala ortak akla ihtiyacımız var"

"Biz Turkcell olarak her şeyi bilmediğimizi biliyoruz. Bugünün koşullarından dolayı bir gecede bir sektör tamamen şekil değiştirebiliyor. Dönüşebilenlerin, değişime karşı ayakta kalabilenlerin en büyük kabiliyeti, her şeyi bilmediklerinin farkında olup manevra becerilerini güçlendirebilecek materyalleri hayatlarına kazandırabilmeleri. Biz kendi içimizde yetenek yetiştirmeyi biliyoruz, bunu öğrendik, yapmaya devam ediyoruz. Ama bunu çeşitlendirmemiz lazım. Manevra kabiliyetine sahip olabilmemiz için yeteneklerimizi hem içeride hem de dışarıda birbirimizle paylaşabilmemiz lazım. Bugünün yeteneğinin değişen koşullarını, şekillenen deneyimlerini takip edebilmek de o kadar kolay değil.

İK dünyası olarak elimizdeki sihirli değneği tam da bu noktaya dokundurmamız gerekiyor.

Kurumsal stratejilerin ihtiyacı ile yeteneğin aslında gitmek için çok çaba sarf ettiği noktayı kesiştirmeyi başardığımızda, o beklediğimiz sihir gerçekleşecek. Biz bu dönüşümü çok kolay yönetebileceğiz. Bugün teknolojinin bu kadar ilerlediği zamanlarda hala bir bilinmezi, yeni fırsatları yakalama, belirsizliği yönetme karmaşası yaşanıyor. O yüzden de daima ortak akla ihtiyacımız var."

> "Dönüşebilenlerin, değişime karşı ayakta kalabilenlerin en büyük kabiliyeti, her şeyi bilmediklerinin farkında olup manevra becerilerini güçlendirebilecek materyalleri hayatlarına kazandırabilmeleri."

MICROSOFT İNSAN ODAKLILIK KÜLTÜRÜ VE İNSAN KAYNAKLARINDA DİJİTALLEŞME...

Kemal Özel - *Microsoft İnsan Kaynakları Yöneticisi*

"Bilgi, güçlüdür"

"Microsoft'un kurum kültürünün başlıklarından ilki gelişim zihniyetiydi. İnsanlar sabit değildir, değişkendir, gelişmeye açıktır. Dünya değişirken bizim de bakış açımızı değiştirmemiz gerekiyordu. Biz de bu zihniyette insanları bulup işe aldık. İkinci sıraya müşterinin istek ve ihtiyaçlarını koyduk. Üçüncü sıraya ise çeşitliliği konumlandırdık. Bunların hepsinin

asıl amacı tüm insanlar için fark yaratabilmek oldu. Bilgi güçlüdür. Bu bilgiyi ne kadar yayar ve paylaşırsanız yaratabileceğiniz etki o kadar artar.

> "BİZİM İÇİN PERFORMANSI GÖSTEREN KRİTER, ETKİDİR."

Çalışanların ne öğrendikleri, kendilerini nasıl geliştirdikleri çok önemli. Bizim için performansı gösteren kriter, etkidir. Burada önemli olan, aldıkları aksiyonların iş sonuçlarına, iş ortaklarına, kurumlara olan etkisi… Biz de bu nedenle bireysel performans ölçmeyi bıraktık, bunun yerine etkiyi ölçmeye çalışıyoruz."

Hakan Parlak
Genbil Yönetici Ortağı ve Genel Müdürü

"İnsan odaklı yazılımlar öne çıkıyor"

"Dijital dönüşüm, şirketlerin teknolojik gelişmelere adaptasyonunda en trend başlıklardan biri. Bireyler ve kurumların daha fazlasını başarmaları için onlara güç katmamız çok önemli. Yazılımlar artık bire bir kişilere odaklanıyor. "Robotic Automation Process' dediğimiz RPA, özellikle tekrarlanan süreçleri robot gibi programlayarak hızla yapmanızı sağlıyor.

Bu sayede manuel işler kullanıcılardan alınarak, şirket içi verimlilik artırılıyor; çalışanlar da daha katma değerli işlere kanalize olabiliyorlar.

En iyi müşteri deneyimini sunmak için yazılımlardan önemli oranda destek alınıyor. İK ve CRM uygulamalarında kayıtlar arasındaki ilişkileri yönetmek,

> "RPA İLE MANUEL İŞLER KULLANICILARDAN ALINARAK, ŞİRKET İÇİ VERİMLİLİK ARTIRILIYOR; BÖYLECE ÇALIŞANLAR DAHA KATMA DEĞERLİ İŞLERE KANALİZE OLABİLİYORLAR."

teknik bilgi gerektirmeden daha esnek raporlamalar yapmak, aktivite yönetimi araçları kullanmak, süreçleri anlık takip etmek ve anlık bilgi paylaşımı yapmak gibi özellikler sunan esnek platformlar önem kazanıyor. İK sürekliliği olan süreçlerden oluşuyor. Ama herkesin süreci birbirinden farklı ve herkesin süreci belli bir otomasyona bağlı."

YÖNETİCİNİN EN BÜYÜK İHTİYACI, ÖNCE ZİHİN SAĞLIĞI

Dr. Kerem Dündar - *Nöro Sağlık Beyin Araştırmaları Merkezi Kurucusu*

"Çalışanlarınızı cesaretlendirin"

"Beyin, yatırım yaparsak değerlenecek bir organ; dünyayı değiştirecek güce sahip. İnsanın zihin sahibi olmasının bedeli ne? Şizofreni hastalığı. Şizofreni sadece insanda var. Onun sebebi bir zihne sahip olmak. Medeniyetin de bir bedeli var, o da nevroz, depresyon, kaygı… Bütün hayvanlar şimdiki zamanda durur. İnsanoğlu şimdiki zamanda duramaz, bazen geçmişe gider. Bazen de geleceğe… Geleceğe gitmezse umut edemez. Ancak umudu olan birinin

stratejisi olabilir. Bugün olduğun yerden yarın gitmek istediğin yere dayadığın merdiven stratejidir. Stratejisi olmayan insan başarılı olamaz."

İnsan kolay kolay değişmez. Sabretmeden olmaz. Küçük şeylerin

> "İNSANLARDAN BÜYÜK ŞEYLER BEKLEMENİN ANLAMI YOK, KÜÇÜK ŞEYLERİN ETKİSİ BÜYÜK OLUR. ONLARI CESARETLENDİRİN. KÜÇÜCÜK ŞEYLER YAPTIKLARINDA KOCAMAN ŞEYLER ELDE EDECEKLERİNİ BİLSİNLER."

de etkisi büyük olabilir. İnsanları cesaretlendirin. Küçücük şeyler yaptıklarında kocaman şeyler elde edeceklerini bilsinler."

Yeni nesil ödül sistemlerinde dijitalleşme süreci

Neslihan Uçar Çadırcı - *HOPİ Genel Müdürü*

"Kurumsal ve bireysel haklar bir uygulamada birleşiyor"

"Çağımızda duyusal ve durumsal verileri bir arada kullanıp daha akıllı hareket etmemiz gerekiyor. Hepimiz en iyi deneyimi yaşamak ve biraz daha akıllı alışveriş yapmak istiyoruz. Bu açıdan baktığımızda, yeni nesil yan haklar ve ödüllendirme sistemi ile şirketlerin çalışan mutluluğuna büyük bir katkı sağlamaya başladık. Yan hakların kişiselleştirilmesi gibi bir proje geliştirdik. Şirketlerden, çalışanlara verilmek istenen yan hakkın tutarını alıyor, ilgili çalışanın Hopi uygulaması içerisine bu tutarı yüklüyoruz. Çalışan ne kadar harcama yapabileceğini, hangi markalarda kendi adına kampanyalar olduğunu, yan haklarını nerede daha etkin kullanabileceğini görüyor. Kurumsal haklarla bireysel haklar HOPİ'de birleşiyor. Bu uygulamanın insan kaynakları departmanlarının dijitalleşmesi konusunda önemli bir değişiklik olduğunu düşünüyoruz."

Kendi markanızın ceo'su siz olun

Yelda İpekli - *Stratejik Pazarlama ve Marka Yönetim Uzmanı, Danışman, Konuşmacı*

"Kendinizi bir marka bütünlüğüyle tanımlayın"

"Artık sadece iyi olmak yetmiyor, fark edilir olmak gerekiyor. Her birey günümüzde bir markadır. Çünkü hepimiz 24 saat, sınırsız iletişim kaynakları içinde yaşıyoruz. Bu kaynaklar içinde bizimle aynı hedefe koşan insanlar arasında fark yaratabilmek için kendi kişiliğimizi, kendi değerlerimizi, marka felsefesinde ele alıp yönetmemiz gerekiyor. Kendi markamızı yönetmezsek bir başkasının yönettiği markanın altında eziliriz. Bu nedenle kendinizi bir marka bütünlüğünde tanımlamanız büyük öneme sahip. Eğer yapmayı sevdiğiniz şey ile iyi olduğunuz alan bir aradaysa işte bu tutkudur. Mutluluk aslında bir ruh hali değil, tamamen bir tercih hali. Hobiniz kadar heyecan duyacaksınız ve tutkulu olacaksınız ama muhtaçlık duygusunu hissetmeyecek kadar zevk alacaksınız. Doğru örneklerden yola çıkın ve tutkunuzu keşfedin. Tutkuyu yaşamak için biraz cesarete biraz da kendiniz olmaya ihtiyaç var. Bu ikisini kesiştirdiğiniz noktada da mutlak surette başarı sizinle olacaktır."

Bir model değil anlayış olarak onarıcı liderlik

Hande Yaşargil - *Lider Koçu, Örgütsel Klinik Psikolog, Yönetim Kurulunda Kadın Derneği Başkanı*

"Onarıcı liderliğin en iyi örneği Atatürk"

"Kadın liderliği dünyada yükselişte ancak hala o kadar az ki, 'kadın' kelimesi liderlik ya da başkanlık kelimelerinin önüne bir sıfat olarak koyuluyor, 'kadın lider' deniyor. Kadınlar olarak, cinsiyetimizle var olmaya devam edeceğiz ama dünya toplumu olarak cinsiyetçiliği mutlaka kenara koymamız gerek.

Atatürk'ün pek çok manevi çocuğu vardı, çoğu da kızdı. Çünkü o çağda kız çocukları her alanda geride bırakılmıştı. Güçlü liderliklere baktığımızda özdeşleşme görüyoruz. Toplum lidere bakıyor, hayranlık duyuyor. Atatürk ve toplum örneğinde ise bu özdeşimin tersine olduğunu görüyoruz. Atatürk topluma bakıp yüceltiyor, 'Türk milleti çalışkandır, zekidir' diyor. Toplum da bu düşünceye layık olmak için çabalıyor. Onarım da işte burada başlıyor."

Lider/Tepe Yönetici Perspektifinden: Başarılı Organizasyonlar Dönüşüm İçin İnsan Sermayesini Nasıl Yönetiyor?

Saidja Drentje - *Mercer Organizasyon Gelişimi ve Verimlilik Birimi Direktörü*

"İnsan kaynakları şirketin çekirdeği olmalı"

"19. yüzyılın sonunda insan kaynaklarının üretimin temeli olduğunu anladık. Yarım yüzyıl geçtiğimizde her şeyin çok hızlı değiştiğini görüyoruz. Günümüzde CEO'ların odaklanması gereken beş önemli nokta var; geleceğe hazırlık, yapay zekâ dönüşümü, gelecekteki işler, evden iş olanağı ve yeni yetenek öğrenme kabiliyeti.

Bu yıl yaptığımız birkaç araştırmaya göre; büyük şirketlerin en çok aldığı danışmanlık hizmetleri, teşhis, strateji, iş gücü planı ve organizasyonel dizayn üzerine. Türkiye'de de bu sıralama değişmiyor.

İnsan kaynakları şirketin çekirdeği olmalı; iş stratejisi, insan kaynakları işlevi ve organizasyon, gelişiminin tam ortasında yer almalı. Şirketlerin her kademesi baştan sona aynı bakış açısına sahip olmalı. Yöneticilerin insan kaynaklarına gereken önemi vermeleri ve rotalarını da buna göre belirlemeleri gerekir."

Yeni Dünya Yeni Liderler ve Değişen Yetenek Yönetimi

Bircan Karalar - *Willis Towers Watson, Liderlik Yönetimi Uygulamaları Lideri*

2030'da İK'dan neler beklenecek?

"Sorumluluk alanlarımızla beraber organizasyon yapıları da değişmeye başlıyor. İK organizasyonu olarak artık sabit tutmaktan değil sürekli değiştirmekten, farklılaştırmaktan sorumlu olacağız. Robotlaşma ve yapay zekâyla birlikte süreçlerimizi değiştirmeliyiz. Küreselleşmenin etkilerini göz önünde bulundurmalıyız. Yetenek riskini minize edecek uygulamaları gündeme almalıyız.

Çalışan deneyimini zenginleştirmemiz, onların huzur ve mutluluğunu arttırmamız gerekiyor. Ödüllendirmede farklı yöntemlerin benimsenmesi bekleniyor. İlerleyen süreçlerde İK'dan iş stratejisini hayata geçirmeye yönelik daha fazla destek veren, yardım eden hatta bunu yöneten bir departman olmasını bekleyeceğiz. İK'dan, şirketin dönüşümünün önüne geçen/engelleyen zihniyeti sorgulamasını ve bunu değiştirmesini isteyeceğiz. İK'nın çalışanlara kariyerlerini planlamaları konusunda koçluk yapmalarını da bekleyeceğiz."

Markalar Vaat Eder, İtibar Kazanılır

Salim Kadıbeşegil - *İtibar Yönetimi Danışmanı*

"Etik davranışın izinde..."

"1400'lü yıllarda itibar konusunun ne kadar önemli bir kavram olduğunu gördüğümüz bir ticaret ahlakıyla karşılaşıyoruz. Ahilik bunun en güzel örneği. Bugün geldiğimiz noktadan ise memnun değiliz. Dünya ticaretinin ve ekonomisinin çok önemli bir bölümünü yöneten, önemli şirketlerin oluşturduğu bir camia var. Markaların ana paydaşı tüketiciler ve müşterilerdir. İtibarın paydaşı toplumun tüm kesimidir. Etik ve ahlaki değerlerimizi tekrar geriye almanın başka yolları var. Mesela, Nevzat Aydın ne yaptı? Hiçbir sözleşme bağımlılığı ve yasal zorunluluğu yokken şirketini sattı, vergisini de ödeyerek, 27 milyon dolarını çalışanlarına dağıttı. 'Ortada bir başarı varsa çalışanlarımla beraber elde ettik' dedi. Bu etik bir davranış. Bu etik davranışı aslında hayatın bütünü içinde ele almalıyız. Bugün, topluma karşı 360 derecelik bir davranış kodumuzun olması gerekiyor."

Fısıltı gazetesi yayından kalktı

Şule Yücebıyık - *Kurumsal İletişimciler Derneği Başkanı*

"İnsan ihtiyaçlarına odaklanmalıyız"

"Güçlü bir aidiyet duygusu verimliliğe yüzde 25 etki ediyor. Ait olma ihtiyacına odaklansak işveren markalarını daha iyi yönetebiliriz."

"Bilginin hızla yayıldığı çağımızda iletişimciler olarak en korktuğumuz şey belirsizliktir. Krizden o kadar etkilenmeyiz çünkü neyle mücadele edeceğimizi biliriz. Bu konuda artık ustayız. Ama belirsizlik, adı üzerinden bilinmez... Belirsizlik, oksitosin hormonu salgılamamıza neden olan bir durum. Bu hormon da bize 'git, araştır, ne olduğunu öğren ve ona göre pozisyon al' emrini veriyor. Belirsizlikten kaçamıyoruz. Bunu yönetmenin tek yolu şeffaflık. Şeffaflığı, bilgiyi paylaşmak, bilgiye erişimi açık tutmak olarak tanımlayabiliriz. İşveren markası meselesine de burada değinebiliriz. Çok popüler bir konu olan işveren markası, bizzat insan kaynakları tarafından yönetilmeye başlandı. Çalışan şöyle düşünebilir: 'Evet, şirketim benim çalışma deneyimimi zenginleştirmek istiyor. Doğum günlerim hatırlanıyor. Güzel bunlar, fakat yeterli mi?' Meseleyi bu noktada, ruhundan koparmamak gerek. Çalışan deneyimini zenginleştirirken, bir yandan insan ihtiyaçlara da odaklansak. Örneğin, güven duygusunu, aidiyet duygusunu güçlendirsek… Güçlü bir aidiyet duygusu, verimliliğe yüzde 25 etki ediyor. Samimiyete, güvene ve ait olma ihtiyacına odaklansak işveren markalarını daha iyi yönetebiliriz."

İdil Türkmenoğlu - *CHRO/Yönetici, Yazar, Danışman, Konuşmacı, Sosyal Girişimci, Boğaziçi Üniversitesi Öğretim Görevlisi*

"Kurum içi iletişim kişiselleştirilmiş olmalı"

"İnsanlara kendilerini 'değerli' hissettirmek için onlara odaklanmak gerekiyor."

"Kurumsal iletişim kendi haline bırakılamayacak kadar ciddi bir iş. Performansa ulaşmak, kültürü değiştirmek, birleşip ayrılmayı yönetmek, istediğimiz yola gitmek, vizyonu yaymak için iletişim çalışmaları yapıyoruz. Fakat bunları yaparken insan mühendisliği yapmak zorundayız. Tüm süreçleri planlarken, insan psikolojisini yok saymamalıyız. Topluluğun tamamına yönelik tekdüze iletişim olmaz. Tek bir CEO mesajı veya tek bir dijital ekran örneği olamaz. Çünkü herkes aynı şekilde öğrenmez. Biri okuyarak ya da anlatarak diğeri ise deneyerek öğrenir. Dolayısıyla iletişim kanallarını çeşitlendirmemiz gerekir. İç iletişim sadece kurumsal iletişimin veya insan kaynaklarının sorumluluğunda değil. Başta CEO olmak üzere, tüm departman liderlerinin birlikte çalışması gerekiyor. Şirketler çok büyük yatırımlar yapıyorlar fakat çalışanların bundan haberi yok. Dış iletişime çok daha fazla bütçe ayrılırken iç iletişim ihmal edilebiliyor. Liderin görevi, belirsizliği yönetmek, şeffaf ve net olmak, bilgi paylaşımından korkmamak. İnsan kaynaklarının da iç iletişimi artırmak gibi bir sorumluluğu var. İnsanlara kendilerini 'değerli' hissettirmek için onlara odaklanmak gerekiyor."

İdil Türkmenoğlu: Kurumsal iletişim faaliyetlerini yürütürken insan mühendisliği yapmak zorundayız. Çünkü her birey farklıdır.

#insan #yonetim #kurumsaliletisim #PERYONKongre

Dijital Çağda Kültürden Sisteme

Hande Yalgın - *Logo Grup İnsan ve Organizasyonel Dönüşüm Başkanı*

"Dijitalleşmeden kaçış yok"

"Toplum 5.0 kavramı, Japonya Başbakanı'nın 2017'de bir fuarda lanse ettiği ve dünyada son derece ilgi çekmiş yeni bir felsefedir. Kısaca 'Toplum 5.0' felsefesi insan odaklı, teknoloji tabanlı bir toplumu hedefliyor. Toplum yararına teknoloji ile insanın kombinasyonu desteklenmelidir. Toplumun faydasına olacak her türlü faaliyet için teknoloji ve dijitalleşme yoğun olarak kullanılmalıdır ve bu bir seçim değil mecburiyettir.

'Yardımlaşmaya açık kültür', 'Bildiklerinden vazgeçebilmek', 'Büyük amaç için küçük adımlar atabilmek', 'Veri odaklı karar süreçleri', 'Önyargısız olmak', 'Koç lider' ve 'sürdürülebilirlik bakış akışı' gibi başlıklar Endüstri 4.0'ın yetkinlikleridir.

'Toplum 5.0' kavramının yetkinliklerini ise 'İnsan ve teknolojinin kombinasyonu', 'Belirsizlikte fırsat yaratabilmek',

'Risk alabilmekte rahatlık', 'Karar vermede şeffaflık', 'Diğerlerinin otantik şahsiyetlerini ortaya koyabilmeleri için alan açmak', 'Takımlar ve networkler kurabilmek' ve 'Sürekli ilerleme' dir.

İnsan kaynakları bir organizasyonun, dijital dönüşümündeki fasilitatörlerinden bir tanesidir. Eğer organizasyonda hazır bunu yapacak bir ekip yoksa hatta sürücüsü olarak görüyorum. Çünkü dijitalleşme, insan ve teknolojinin beraber yaşadığı bir kültür değişimi. Teknolojiyi insan yaratıyor. Dijitalleşmeyi böyle görürsek onu ele alış şeklimiz de değişecek.

> "Toplum 5.0, kavramı insan odaklı, teknoloji tabanlı bir toplumu hedefleyen felsefi bir görüştür."

Data bizim işimizin çok önemli parçası. İş ve rol dizaynının birbirinden ayrılması geçmişte kaldı. Biz artık iş tanımı yayınlamamalıyız, proje açmalıyız. Artık şirkete 'insan' almaya bakmalıyız. Bilinmeyene hazır olabilmeliyiz. Merakta olmamız, empati yapabilmemiz lazım."

Hande Yalgın: Dijitalleşmeyi, insan ve teknolojinin beraber yaşadığı bir kültür değişimi olarak görürsek, onu ele alış şeklimiz de değişecek.

#insan #dijitalleşme #PERYÖN #insanyonetimi #toplum5.0 #endustri4.0

Bir Adımda Çağ Atlamak

Pınar Anapa - *Akbank İnsan ve Kültür Genel Müdür Yardımcısı*

İK'nın yeni açılımı

"Cep telefonlarının 50 milyon kullanıcıya ulaşması 14 yıl sürdü, PokemonGo video oyununun 50 milyon kullanıcıya ulaşması ise sadece 19 gün… Değişimi artık o kadar hızlı benimseyip hayatımızın içine alıyoruz ki biz bile bu hıza inanamıyoruz. Bu değişimler diğer taraftan yeni iş alanlarını da ortaya çıkardı. Yarın, şu anda hiç olmayan meslekleri aramaya başlayacağız.

Madem teknolojiyle beraber her şey değişiyor; müşterilerimiz artık daha fazla kolaylık ve hız istiyor, o zaman

biz de 'artık değişmeliyiz' dedik. Akbank olarak 2016'da dönüşüme başladık ve buna 'Yeni Nesil Akbank Yolculuğu' adını verdik. Bu dönüşüm yolculuğu, 13 bin Akbank çalışanını kapsadı. Bu kadar büyük bir dönüşümünün merkezinde insan olmazsa başarıya ulaşmak mümkün değildir. İnsan olmazsa bu dönüşümün kullanım alanı yok. Kültür,

> "Dönüşümün merkezinde insan olmazsa başarıya ulaşmak mümkün değil. Çünkü insan ve kültür, dönüşümü başarmanın ve geleceği keşfetmenin en önemli iki unsuru."

bu dönüşümü teşvik ediyor, gelişimi, değişimi teşvik ediyor. Bu vizyonumuzu insan kaynakları departmanı olarak ismimize de yansıttık. Akbank'ta artık İnsan Kaynakları değil; İnsan ve Kültür Departmanı bulunuyor. Çünkü insan ve kültür, dönüşümü başarmanın ve geleceği keşfetmenin en önemli iki unsuru."

Y ve Z jenerasyonlarini heyecanli tutmak

Mert Yıldız - *Ekonomist, Girişimci*

"Geleceği Z kuşağı şekillendirecek"

"Y kuşağı, teknolojiye hakim, özgürlüğüne düşkün, yenilikçi ve girişimci ama aynı zamanda sabırsız, kendi sınırlarını belirlemek istiyor ve ve ikili ilişkilerinde sosyal paylaşımlara önem veriyor. Z kuşağı ise, teknolojinin içine doğmuş, ondan düşünülemiyor. Biz dijitalin öncüleriyiz, 1980'lerde bilgisayarımıza disket takıp oyun oynuyorduk. Şimdi dünyanın bir ucundaki oyuncuyla diğer ucundaki oyuncu, internet sayesinde karşılıklı oyun oynayabiliyor. Yeni nesil dijitalin tam kalbinde yer alıyor. Bu yüzden Z kuşağı daha cesur, girişimcilik konusunda çok daha heyecanlı. Geleceği de Z kuşağı şekillendirecek."

Fırat İşbecer - *Commencis Kurucu Ortak & CEO, Girişimci ve Yatırımcı*

"Sınırları aşmak lazım"

"Z kuşağının insanları günde 8 saat uyuyorlar. Ayakta oldukları 16 saatin çeyreğini cep telefonlarında geçiriyorlar. Müziğini dinliyor, videosunu izliyor, oyun oynuyor, arkadaşlarıyla ailesiyle oradan sosyalleşiyor, seyahat planlarını yapıyor ve hatta işini oradan bulmak istiyor. Kısacası hayatı cep telefonundan yaşamak istiyor. Bu insanlar değişmeyecek, büyüyünce farklılaşmayacak. Yani Z kuşağı, ne yapmak istediğini bilmiyor ama ne yapmak istemediğini biliyor. Bu yüzden, onlara zorla iş yaptıramazsınız. Eğer Z kuşağını, şirketlerinizde tutmak istiyorsanız, onların kendilerini kurumunuza ait hissetmeleri için bir şeyler yapmalı, o topluluğa ait karakteristik bir kültür yaratmalı, 360 derecelik, her alanı kapsayan bir strateji belirlemelisiniz."

> "Z kuşağı, ne yapmak istediğini bilmiyor ama ne yapmak istemediğini biliyor. Bu kuşağı şirketlerinizde tutmak istiyorsanız, kurumunuzda o topluluğa ait karakteristik bir kültür yaratmalısınız."

Kolay olmadı! 5895 Metre, zirve

Dilara Koçak - *Beslenme Uzmanı, Doğa Aşığı*

"Daha basit yaşamak mümkün"

"Kilimanjaro Dağı bizi bekliyordu. Hayat arkadaşım ve ben, yedi günde 97 km kat ederek zirveye çıktık. Tırmanışta ellerimin uyuşması ve donması beni çok ürküttü. Hava basıncının azalmasından ötürü nefes almam zorlaşınca korkuyla çaresizlik bir araya geldi. Pes etmedim. Susadım ama suyum donmuştu. Bazen bu yolculuğun hiç sonlanmayacağını düşünüp umutsuzluğa kapılsam da, mantığım biteceğini söylüyordu.

Annemin sözleri geldi aklıma, 'Hadi kızım ya Allah' derdi. İçimden sürekli bunu tekrarladım. Doğa karşısında ne kadar güçsüz olduğumu gördüm ama başardıktan sonra da bu duygu, kendine güven ve başarma gücüne dönüştü. Daha basit yaşamak, daha basit düşünebilmek mümkün. Uzun zamandır daha azla, daha basit yaşamayı ve doğayı korumayı daha fazla önemsiyorum. Bireylerin beslenmesine elimden geldiğince katkı verdim, artık gezegeni beslemek, gezegeni iyileştirmek istiyorum."

> "Doğa karşısında ne kadar güçsüz olduğumu gördüm. Başardıktan sonra ise bu duygu kendine güven ve başarma gücüne dönüştü."

Dijitalleşen dünyada insan olmanın değeri

Pınar Boylu Gogulan - *School of Younity Kurucusu, Yazar*

"Başarılı bir kariyer için zihinlerimizi eğitmeliyiz"

"Düşünce bütün hayatımızı yönetiyor. Mutlu ve başarılı bir kariyer için hepimiz zihinlerimizi eğitmekle sorumluyuz."

"Bir insanın doğumundan önceki dokuz ay, anne karnında geçirdiği dokuz ay, doğum anı ve bir yaşına girinceye kadar geçen süreç benim programımın kapsamını oluşturuyor. Kapımı yüzlerce danışan çalıyor, kimisi 'Terfi alamıyorum' diyor, kimisi 'İş başvurusu yapıyorum sürekli reddediliyorum' diyor. Ben de onlara şunları soruyorum: Döllenmeden 9 ay öncesinde herhangi bir kürtaj var mı? Ya da annen baban seni aldırmayı düşündüler mi? Kimisi çatışma yaşıyor, diyor ki 'Patronum beni bir türlü sevmiyor.' Doğum anına gidiyor, 'Annenin doktor ya da ebe ile çatışması var mı?' diye soruyorum. İsviçre Borsası'nda 70 milyon kaybetmiş bir adam çaldı kapımı. Sınır dışı edilmiş. Bırakın sınırı, kıtayı değiştirmiş. Ne bulduk dersiniz? 9 ay döneminde babasının bir sebepten ötürü vatandaşlıktan çıkarıldığını ve ülkeyi terk etmek zorunda kaldıklarını… Aslında ne düşünüyorsak onu yaşıyoruz. Buna 'düşünce hayat döngüsü' diyorum. Önce bir vaka yaşıyoruz, buna istinaden zihnimize bir düşünce geliyor. Sonra bir duygu hissediyoruz, bu düşünce ve duygunun kontrolünde hayatta belirli seçimler yapıyoruz. Duygusal çeviklik bu noktaya geliyor. Çevikseniz doğru davranışı sergiliyor, doğru seçimi yapıyorsunuz. Bunun sonucunda hayat tecrübeleriniz meydana geliyor. Ne düşünüyorsanız o hayat tecrübesini yaratıyorsunuz. Düşüncenizi değiştirirseniz hayat tecrübelerinizi değiştirebilirsiniz. Aslında düşünce bütün hayatımızı yönettiğine göre dönüşen bu gelecekte mutlu ve başarılı bir kariyer için hepimiz zihinlerimizi eğitmekle sorumluyuz. Kendin ol, kendini tanı ve özgürleş. Zihnini erit. İçsel amacını bul, mutlu ol. 'Ben kimim?' deme, kim olmadığını bul önce, ama o da cesaret ister."

Hale Caneroğlu
Konuşmacı, Yazar, Eğitmen

"Mutluluk ve gelişim bireyin kendi sorumluluğudur!"

"Değişen ve dönüşen gelecekte, başarıya ulaşmak için öncelikle insan odaklı içsel amacımızı bulmamız gerekiyor"

"Şu dönemdeki en büyük kalıp ne? Başarılı olursam mutlu olurum. Birçok insan özgüven, özsaygı eksikliklerini maddi başarı ile gidermeye çalışıyor. Ama bu da başarısızlık korkusu getiriyor. Başarısız olursam mutsuz olacağım… Korku ve hırs birleşiyor. Çirkinleşiyoruz! Güven ortamından uzak, herkese sadece kendi çıkarını düşündüğü iş ortamları yaratıyoruz. Asıl mesele, herkesin yanlış amaç uğruna çalışması. Dönüşen gelecekte mutlu ve başarılı kariyer için üçüncü şartımız doğru amacı bulmak ve ona yönelik çalışmak. Amaç ikiye ayrılır; dışsal ve içsel. Dışsal amaçta birey ve kurumların hedefleri, zengin olmak ve beğenilmek. Beğenilmek uğruna yaptığıma bakar mısınız? Ünlü olmak… Bütün gazetelerde en şık seçilmiştim o yıl. Hepsini kazandım ama mutlu olamadım. Şu an içsele hizmet eden bir iş yapıyorum. İçinde içsel gelişim olacak, bütüne hizmet edecek, sağlıklı yaşam olacak ve insan odaklı olacak. İster sigortacılık yapın, ister boru üretin ya da bankacılık yapın… Sektör farketmez. Değişen ve dönüşen gelecekte başarıya ulaşmanın en önemli şartı başarısızlık korkusunu bırakıp insan odaklı içsel amacınızı bulmaktır."

Hale Caneroğlu: Başarısızlık korkusunu kenara bırakarak, insan odaklı içsel amacımızı bulmalıyız.

#gelecek #degisim #basari #PERYONKongre

Geleceğe hazır olmak

Özlem Dağ - *Bahçeşehir Koleji Genel Müdürü*

"Hayalleri olmayanın geleceği de olmaz"

"Geleceğin nasıl olacağını şu an bilmiyoruz. Bu nedenle ona hazır olmak çok da mümkün değil. Ancak şu iki temel unsura odaklanabiliriz: Merak ve adapte olabilme becerisi, yani bir bakıma esneklik... Doğuştan getirdiğimiz bu iki özellik, eğitimle veya farklı açılardan müdahaleyle engellenmemeli, sınırlar oluşturulmamalı. Bugünün çocukları, gelecekte bazı meslekleri göremeyecek. Bu gençler bizlerin sorduğu soruları sorgulamıyor ve kaygıları taşımıyorlar. Çünkü onlar bilgi ve becerilerinin, teknolojiye hakimiyetlerinin, akıllarının, zekâlarının yanı sıra çok önemli iki meziyete sahipler: Hayal gücüne ve cesarete... Bizim neslimize göre daha olumlu ve umutlular. 21'inci yüzyıla hazır olmanın ve sonrasına hazırlık yapmanın belki de en önemli anahtarı, hayal edebilmek. Bu yüzden hepimiz fütürist olmak ve geleceği hayal etmek zorundayız. Büyük hayaller kurmak, bu hayallerin rüyalarına yatmak, bu rüyaları hayata geçirmek için çok çalışmak lazım. Her şeyden önce geleceğimize yani çocuklarımıza güvenmek, inanmak gerek. Hayalleri olmayanın gerçekleri de olmaz, gelecekleri de olamaz..."

Gelecek geldi ama herkese değil

Gaye Özcan - *HumanGroup - IRC Turkey Kurucu Ortak*

"Yeniden öğrenebilenler başarılı olacak"

"İş hayatında başarılı olmanın yolları çeşitleniyor ve kompleksite artıyor. Geleceği doğru okuyan, yeniden öğrenebilen ve becerilerini çağa uydurabilenler başarılı olacak. Fakat biliyoruz ki değişim hem bireyler hem kurumlar için zor. Geçmişte, çocuklarımıza öyle bir fırsat sunalım ki geleceğin mesleklerini edinsinler, istiyorduk. Ama şimdi 30 yıllık kariyerde belki birkaç meslek değiştireceklerini görüyoruz. Hepimiz, farklı beceriler edinmek zorunda kalacağız. Bu durum insan kaynakları uygulamalarına da yansıyacak elbette. Örneğin bir şirket, yazın cuma günleri, hiçbir kesinti yapmaksızın 14.00'te paydos etme kararı aldı. Verimliliği bire bir ölçecek bir sistem olmasa da bağlılığı ve motivasyonu çok etkilediğini söylüyorlar.

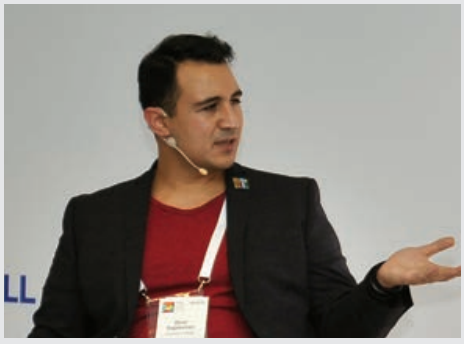
Yıllar önce finans sektöründe bir genel müdür, o dönem için çarpıcı bir yaklaşımda bulunarak 'Maaşlar şeffaf olsun, herkes birbirinin ücretini bilsin' demişti. Türkiye'de genel itibarıyla,

ücret yapıları da performans odaklı veriliyor, iş odaklı değil. Aslında maaşı işe odaklı planlasak ve performansı prim sistemleriyle veya diğer ölçüm metotlarıyla haricen ödüllendirsek, o zaman belki şeffaflık sağlanabilir."

Ozan Dağdeviren - *Girişimci, Yazar*

"Kendimizi yeniden keşfetmek zorundayız"

"İstatistikler, mesleklerin ömrünün artık insan ömründen daha kısa olduğunu gösteriyor. Yaşadığımız dönemde esas önemli olan beceri. Çünkü kendimizi yeniden keşfetmek zorundayız. Bunu yaparken de rüzgârda sallanan yaprak olmamak lazım. Yapabileceğimiz ilk şey,



gitmek istediğimiz gerçek ile ilgili biraz bilinçli olmak.

Esnek çalışmanın bahsedildiği alanlarda 2016'dan bugüne yüzde 78'lik bir artış var. Freelance platformların çoğalmasıyla serbest çalışanların oluşturduğu yeni bir ekonomi oluştu: 'Gig ekonomisi', yani küçük iş ekonomisi. İnternetin sağladığı olanaklarla kendi ürünlerini satıyor veya hizmet pazarlaması yapabiliyor ve şöyle diyorlar: 'Sana da hizmet ederim, ona da; faturamı da keserim ama maaşlı çalışmam'. Bu modele doğru hızla gidiyoruz."

Açılış

Ali Sabancı - *Pegasus Yönetim Kurulu Başkanı*

"Rehavet başarının düşmanıdır"

"Yıllar önce ABD'den okulu bitirip döndüğümde 'Benim gibi biri, iyi eğitimli, bu ülkeye dönmüş, Türkiye çok şanslı' diyordum. Bir tür rehavet… Oysa rehavet başarının en büyük düşmanıdır. Çünkü 'Biri geldi, lider oldu' diyerek başlamıyor işler. Ailem yıllar önce iş hayatına atılmıştı. Bana temiz ticaret yapmayı öğreten de ailemdir. Ailem bana 'iyi insanlarla çalışmak gerektiği' fikrini aşıladı. Onların reçetesinde birinci sınıf insanlar 'iyi' insanlardı. Bugün yönetimde en dikkat ettiğim konu

işe uygunluk. İşinize uygun, yani doğru insanları bulacaksınız ve o insanların düzgün çalışmasını sağlayacaksınız. Yönetim egonuz olmayacak. Yönetim kurulu başkanı olabilirim ama kendimden daha iyilerle çalışmak bana güç katar. Bugün çoğu insan beni Pegasus'la tanıyor. Bu çok değerli. Önünüzde eğiliyorum, çünkü bana ticari itibarımı verdiniz."

> "Yönettiğiniz işe uygun, doğru insanları bulacaksınız. Daha sonra da o insanların birlikte düzgün çalışmasını sağlayacaksınız."

Ali Sabancı: İşinize uygun, doğru insanları bulmak yetmez, onların doğru çalışmasını da sağlamalısınız.

#Basari #Yonetim #PERYONKongre #LutfiKirdar #insankaynagi #insanyonetimi

Bugünü aydınlatan, yarının ışığı

Dr. Umut Yıldız - *NASA / JPL-Caltech*

"Mars ikinci evimiz olacak mı?"

"İnsanlığın gelecekte ikinci evi olacağı hayal edilen Mars'ın, uzun zaman önce atmosferini kaybettiği ortaya çıktı. Curiosity, yeni ölçümlerde argon elementinin atmosferde neredeyse tükenmiş olduğunu tespit etti. Bu bulgu, Dünya atmosferinin sadece yüzde 1'i kalınlığında olan ve çok büyük kısmı karbondioksitten oluşan Mars'ın, atmosferinin büyük bölümünü kaybetmiş olduğunu ortaya koydu. Mars'ın yapısı yüz milyonlarca yıl önce dünyaya çok benziyordu. Tortul kayalar, akar suyun etrafında oluşuyordu. Mars'ta da bu görülüyor. Şu an Mars'ta yaşam olmadığını biliyoruz. Acaba eskiden var mıydı? Olabilir. Kızıl gezegeni artık Mars 2020 robotu keşfedecek. 2020

yazında Florida, Cape Canaveral'dan fırlatılacak olan yeni gezgin 2021 kışında Jezero Kraterine inecek. Mars 2020, Mars'ta insanların yaşayabilmesi için gereken miktarda kolay erişilebilir su buzu olup olmadığına bakacak. İnsan metabolizmasının Mars'ta nasıl davranacağına dair şu anda hala bir şey bilmiyoruz. Mars'ta çok yüksek radyasyon var, bu radyasyondan korunma yöntemlerini belki Dünya'da da kullanabileceğiz."

> "Mars'ta çok yüksek radyasyon var, bu radyasyondan korunma yöntemlerini belki Dünya'da da kullanabileceğiz."

Umut Yıldız: Şu an Mars'ta yaşam olmadığını biliyoruz. Eskiden var mıydı? Olabilir.

#PERYONKongre #LutfiKirdar #insankaynagi #Mars #gezegen #uzay #NASA

Sporda kadın yöneticiler

İzzet Renay Onur - *Spor İstanbul, Genel Müdür*

"Kulüplerin yönetim kurullarındaki kadın oranı yüzde 10-15"

"Türkiye'deki istatistiklere göre, İMKB'deki şirketlerin yönetim kurullarındaki kadın oranı yalnızca yüzde 15. Bu kadınların da yüzde 85'i icra görevlerinde değil. Avrupa'da bu oran yüzde 25-30 arasında. Türkiye'de sporu yöneten 1000 kişi var. Bunların sadece 50'si kadın. Faal sporcuların ise yüzde 30'unu kadınlar oluşturuyor. Ülkemizde sadece üç federasyonun yönetim kurulu başkanları kadın: Oryantering, Satranç ve Yelken. Voleybol, buz pateni ve jimnastik gibi spor branşlarında da sporcuların yüzde 75'inden fazlası kadın olmasına rağmen yönetim kurullarındaki kadın oranı yüzde 10-15 civarında. Süper Lig'teki takımlara bakıldığında Fenerbahçe, Galatasaray, Trabzonspor, Göztepe ve Kayseri Spor takımlarının yönetim kurullarında toplam sekiz kadın yönetici bulunuyor. Kendi kulüplerinizde eşitsizliği değiştirmek için ne yapıyorsunuz?"

Eda Lermi Zorer - *Avukat, Trabzonspor Kulübü Yönetim Kurulu Üyesi*

"Duvarları birlikte aşabiliriz"

"Sporda, büyük duvarı yıkmak için futbol tüketen kadınların sayısının artması gerekiyor. Kulübümüzde kadınları stada çekmek için pozitif ayrımcılık yapıyoruz. Çeşitli projeler de geliştirdik. Kadınlara kombine ve özel forma satışlarımız var. Anne-çocuk alanı hazırladık. Sosyal medyada yayımladığımız kadına yönelik içeriklerimize çok ciddi geri dönüşler alıyoruz. Süper Lig'teki kadınlar olarak bir araya gelip toplantılar düzenlemeye başladık. Bu kapsamda, önümüzdeki günlerde gerçekleşecek Avrupa Kupası maçını uygun olan kadın yöneticilerle Trabzon'da aynı tribünde izleyeceğiz."

F. Dilek Kutlu - *Galatasaray Spor Kulübü Yönetim Kurulu Üyesi, Filolog, Eğitimci*

"Öncelikle insana dokunmalıyız"

"İnsanı etik olarak eğitebilirsek, ilişkilerimizde saygıyı temel alabilirsek, kadını da doğru konumlandırmak gibi önemli adımları zaten atarız. Türkiye Süper Lig Kulüpleri Kadın Yönetim Kurulu Üyeleri olarak iş birliğimizi güçlendirmek için bir yemek organize ettik. PERYÖN dahil birçok kurum ve kuruluşla çekirdek grup olarak buluştuk. Kadına şiddetten başlayıp genişleyen halkalarla sürecek birtakım sanatsal ve sportif faaliyetlerimiz olacak. Birlikte hareket etmemiz gerekiyor. Renklerimiz farklı da olsa, saygın bir rekabet ortamında bu anlayışın geniş kitlelere yayılması için tüm kurum ve kuruluşlardan destek bekliyoruz."

Sevil Zeynep Becan - *Fenerbahçe Spor Kulübü Yönetim Kurulu Üyesi*

"Birlikte eşitiz"

"2018'de, dünyada bir ilki gerçekleştirerek, Birleşmiş Milletler Kadın Birimi'nin (UN Women) bireyleri, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine davet eden HeForShe hareketinin temsilcisi olduk. Toplumsal cinsiyet eşitliğine çare olduk. Sloganımız 'Birlikte, eşitiz'. Çalışanlarımızın yüzde 33'ü, yöneticilerimizin yüzde 26'sı, lisanslı sporcularımızın yüzde 35'i, 40 yaş altı kongre üyelerimizin ise yüzde 26'sı kadınlardan oluşuyor. Tarihimizde kadın ile erkek omuz omuza hep birlikte yer almışlar. Türkiye'de erkek takımlarında forma giyen ilk kadın sporcu Sabiha Rıfat, bu konuda çok iyi bir örnek."

GERÇEK VAKALARLA İŞ HUKUKUNDA ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Av. Ömrüncegül İçöz Koyuncuoğlu - *Koyuncuoğlu Köksal Hukuk Bürosu, Yönetici Avukat, Eğitmen*

"Çalışanlar, bilgilendirilmeden izlenemez"

"Bugünün iş dünyasında çok farklı iş araçları yer alıyor. Yarın bu araçlar daha da çeşitlenecek. Bunların çoğu da dijital ve elektronik iletişime açık olan iş araçları… Bir vakada çalışan, kendisine teslim edilen iş araçları üzerinden elektronik ortamda izleniyormuş. İşçiler

elektronik ortamda izlenebilir mi? Evet, izlenebilir. İşverenin teslim ettiği iş araçları üzerinden, işveren, yönetim hakkı kapsamında çalışanlarını izleyebilir. Ama dikkat! Çalışan izlendiğini başından itibaren bilmeli, şirket çalışanı bu konuda mutlaka bilgilendirmeli. Aksi takdirde o izlemenin sonunda elde edilen kişisel veri, çalışanın davranışının haklı nedenle dahi feshe sebep olduğunu apaçık ortaya koysa bile, onun aleyhine kullanılamaz. Çünkü şirket, bilgilendirmeden izleme yapmış oluyor. Kanunlar bunu geçerli delil kabul etmiyor. Buradan işverenlere çıkacak aksiyon şu: Prosedürlerinizde, yönetmeliklerinizde, iş araçlarını teslim ederken verdiğiniz muvafakat, kullanım şartları, teslim, tesellüm belgelerinde mutlak suretle o iş aracının sınırlarını belirleyin."

> "ÇALIŞANLAR ELEKTRONİK ORTAMLARDA, YÖNETİM HAKKININ DOĞAL BİR SONUCU OLARAK İZLENEBİLİR ANCAK MUTLAKA ÖNCESİNDE AYDINLATILMIŞ OLMALILAR. AKSİ TAKDİRDE, KANUNLAR ELDE EDİLEN VERİYİ, HER NE OLURSA OLSUN GEÇERLİ DELİL KABUL ETMİYOR."

Ömrüncegül İçöz Koyuncuoğlu: Çalışan izlendiğini başından itibaren bilmeli, şirket çalışanı bu konuda bilgilendirmekle yükümlü.

#KVVK #kisiselveri #isyeri #riza #PERYONKongre

Av. Alper Yilmaz - *Güngör ve Yılmaz Hukuk Bürosu, Ortak Avukat*

"Performans değerlendirmesinin standardı olmalı"

> "ŞİRKETİN ÖZGÜN, GERÇEKÇİ VE MAKUL ŞEKİLDE SÜRDÜRÜLEN, ÇALIŞANLARIN DA İLK GÜNDEN İTİBAREN HABERDAR OLDUĞU PERFORMANS KRİTERLERİ OLMALI. 'DÜŞÜK PERFORMANS', KEYFİ BİR GEREKÇE OLAMAZ."

"Performans gerekçesi, iş akdi sonlandırırken karşılaştığımız en zor çıkış türüdür. Zaman zaman işverenlerin uygulamalarında sıkıntılarla karşılaşıyoruz. Bazen işverenler bir sebep bulamıyor; 'Yaz oraya

performans' deyiveriyor. Kavramın içi boşaltıldı. Oysa performansa dayalı fesih kapsamında kurumsal, objektif ölçütler belirlenmeli; işverenlerin performans yönetim süreçleri olmalı. İş yerinize özgü, gerçekçi ve makul şekilde sürdürülen, çalışanların da haberdar olduğu performans kriterleriniz olmalı. Çalışanlar ilk günden itibaren performansının takip edildiğini bilmeli. Performans kriterleri ölçülebilir olmalı. İşçiye düzenli olarak tebliğ edilmeli, ara dönem değerlendirmeleri yapılmalı. Bunlar da kayıt altına alınmalı. Keyfi olmamalı. Tutarlı olmalı. Şahsen performans değerlendirmelerini objektif bulmuyorum. Çok gerekli bir sistem olduğuna da inanmıyorum. Performans insanların küçük davranışlarından oluşan bir küme. Sonuçta bir iş vardır, çalışan onu ya yapabilir ya da yapamaz. Yapamıyorsa sebepleri vardır. Bunları bir kenara bırakırsak Yargıtay'ın aradığı kriterler bellidir: İhtar edeceksin, çalışanı uyaracaksın, tebliğ edeceksin, deneyeceksin… Bunlara çoğu işverenin de sabrı olmuyor maalesef. Performansı bir yıllık sürede süzgeçten geçireceğimize öncesindeki davranışlara göre kişinin işi yapıp yapmadığını, kişinin işe yatkınlığını, becerisini denetlemek daha iyi bir çözüm olabilir."

Teşekkür Ederiz

PERYÖN 27. İnsan Yönetimi Kongresi'nde bize ilham veren, destek olan, umut veren tüm katılımcılarımıza, moderatör ve konuşmacılarımıza, konuklarımıza, girişimci firmalarımıza, iş ortaklarımıza, emeği geçen herkese teşekkür ederiz.

ANA SPONSOR

DDI Better Leaders. Better Future. · DeFacto · Edenred · TAG Taurus Group · Turkcell

RESMİ SPONSOR

Deloitte. · i-nexus · Lumesse

TEKNOLOJİ SPONSORU

multinet Up · Samsung · tunçeri · VakıfBank · uyum HRM

OTURUM SPONSOR

Akbank · Gen-Bil Software · hopi · Human Group irc · İstanbul Sabiha Gökçen · Logo · maxim integrated · Mercer Make Tomorrow, Today · Microsoft · Oyak Renault Otomobil Fabrikaları · Pozitum · Speaker agency · Willis Towers Watson

DESTEK SPONSORLARI

Alternatif Bank · Mektebim Koleji · nurus

İÇERİK SPONSORU

Kendine Bakma Akademisi

E PAZARLAMA SPONSORU

M2S Marketing to Sales

İLETİŞİM SPONSORU

PY · iK Magazin · terfi

MEDYA SPONSORU

ÇözümPark

ARAŞTIRMA SPONSORU

XSIGHTS

MOBİL UYGULAMA SPONSORU

sorwe

YAZILIM SPONSORU

VIDCO

SAĞLIK SPONSORU

MEMORIAL

İYİLİK SPONSORU

Teker

KONAKLAMA SPONSORU

elite world Hotels

İKRAM SPONSORU

Kurukahveci Mehmet Efendi

SERGİ ALANI

Assessment Systems · Association for Coaching · AVITA · bebek waffle · 140 years Berlitz · Beykent Üniversitesi · Beykoz Üniversitesi · bilişim · biotekno · birosgb · Blanchard Turkey · DDI · DeFacto · Deloitte. · Edenred · Teker · elite world Hotels · elma yayınevi · enocta · flexigo · gelişimbulutu · Gen-Bil Software · Giftibox · icim fit · iK Magazin · İKİ · i-nexus · Kaçuv · Kitchen Made Chocolate · Kurukahveci Mehmet Efendi · Logo · Lumesse · MAC · magna · Marketing Türkiye · Masterpiece · Memorial · Microsoft · Momento · multinet Up · Nestlé Professional · Nestlé · Pearson · Points of You · prozon · Samsung · sorwe · TAG Taurus Group · terfi · Tohum Otüm Vakfı · tunçeri · twin · XSIGHTS · uyum HRM · VakıfBank · Venil · VIDCO · Yeniden Biz

Amortiden ne olur demeyin!

Amorti çıkan yılbaşı biletinizi bir zarfa koyun.

Posta ile Koruncuk Vakfı'na gönderin.

Bağışınızla çocuklar hayata tutunsun.

Amorti çıkan Milli Piyango yılbaşı biletiniz eğitim hakkı risk altındaki kız çocuklarımızın geleceğe umutla bakması için en iyi yılbaşı hediyesi!

GÖNDERİ ADRESİ;
Altan Erbulak Sok. Hoşkalın Apt.
6/5 K:2 Mecidiyeköy / İstanbul 34394

Koruncuk
El ver, hayata tutunsun!
40 yıldır sevgiyle

Dr. Necdet Kenar

İşsizlik ve istihdam: Mevcut durum, eğilimler

py@peryon.org.tr

Türkiye'de son bir yıldır işsizlik ciddi oranda arttı. Tarım dışı işsiz sayısı son bir yılda 977 bin artarak 4 milyon 568 bin kişiye, işsizlik oranı ise yüzde 3,4 artışla yüzde 16,6'ya yükseldi. İşsizlik artışı önce inşaat sektöründe krizle başladı. Sektörün istihdamı 2018 Ocak ayında 2 milyon 217 binden 2019 Ağustos ayında 1 milyon 480 bine geriledi. İnşaat sektöründe yaşanan iş kaybı bir buçuk yıldan fazla bir sürede 737 bine ulaştı. 2018'de yaşanan döviz krizi ve neden olduğu ekonomik durgunlukla sanayi ve hizmetler sektörü de istihdam kayıpları yaşadı. Son bir yıllık dönemde sanayi istihdamı 181 bin, hizmetler sektörü 21 bin daraldı. Ekonomi daralırken ve iş kayıpları yaşanırken son bir yıl içinde 15 yaş üstü nüfus 848 bin, işgücü 181 bin kişi arttı.

"Önce inşaat sektöründe başlayan işsizlik, 2018'de yaşanan döviz krizi ve neden olduğu ekonomik durgunlukla sanayi ve hizmetler sektörüne de sıçradı. Erkekler daha çok iş kaybederken işsizlik süreleri de uzadı. İşsizliğin kriz öncesi seviyesine inmesi üç-dört yıl sürebilir."

Erkekler daha çok iş kaybetti

Kadın istihdamı son bir yılda 19 bin azalırken erkek istihdamı 705 bin azaldı. Bunun temel nedeni sektörel; inşaat sektöründeki yoğun iş kaybı ve sanayideki daralma çoğunlukla erkek istihdamını etkiledi. Her iki sektör erkek egemen (inşaat istihdamının yüzde 96'sı, sanayinin yüzde 76'sı erkek çalışan; hizmet sektöründe ise bu oran yüzde 46). Bir diğer neden, "ek çalışan etkisi": Kriz dönemlerinde erkek işini kaybedince, evin geçimini sağlamak için kadın işgücü piyasasında daha aktif oluyor.

İşsizlik süreleri uzuyor

İşsizlik düzeyindeki bu yükseliş Türkiye açısından sürdürülebilir bir durum değil. Ekonomi yeni işler yaratamaz ise işsizlik kalıcı hale gelir, kronik bir hal alır. Nitekim ortalama işsizlik süresi 7 aydan 8 ayın üzerine çıktı. Keza işsizlerin arasında uzun süreli işsizlerin oranı bir yılda yüzde 20'ten yüzde 25'e yükseldi. Ayrıca yüksekokul mezunu işsizlerin ortalama işsizlik süreleri diğer işsizlere göre daha uzuyor. İşsizlik sürelerinin uzaması kişileri işgücü piyasasından ve iş disiplininden uzaklaştırır, atalete sürükler, bilgi, beceri ve yeteneklerini köreltir, fakirliği yaygınlaştırır, depresyona sürükler, sağlığı ve huzuru bozar… Bir an önce işsizlerin işe yöneltilmesi, işsizlik düzeyinin azaltılması bunun için de ekonominin tekrar büyüme sürecine girmesi lazım.

"İşsizliğin eski seviyelerine dönmesi, ekonominin yüksek oranlı büyümesi ile mümkün."

Ekonomik büyüme: İyimser senaryo yenilenebilir mi?

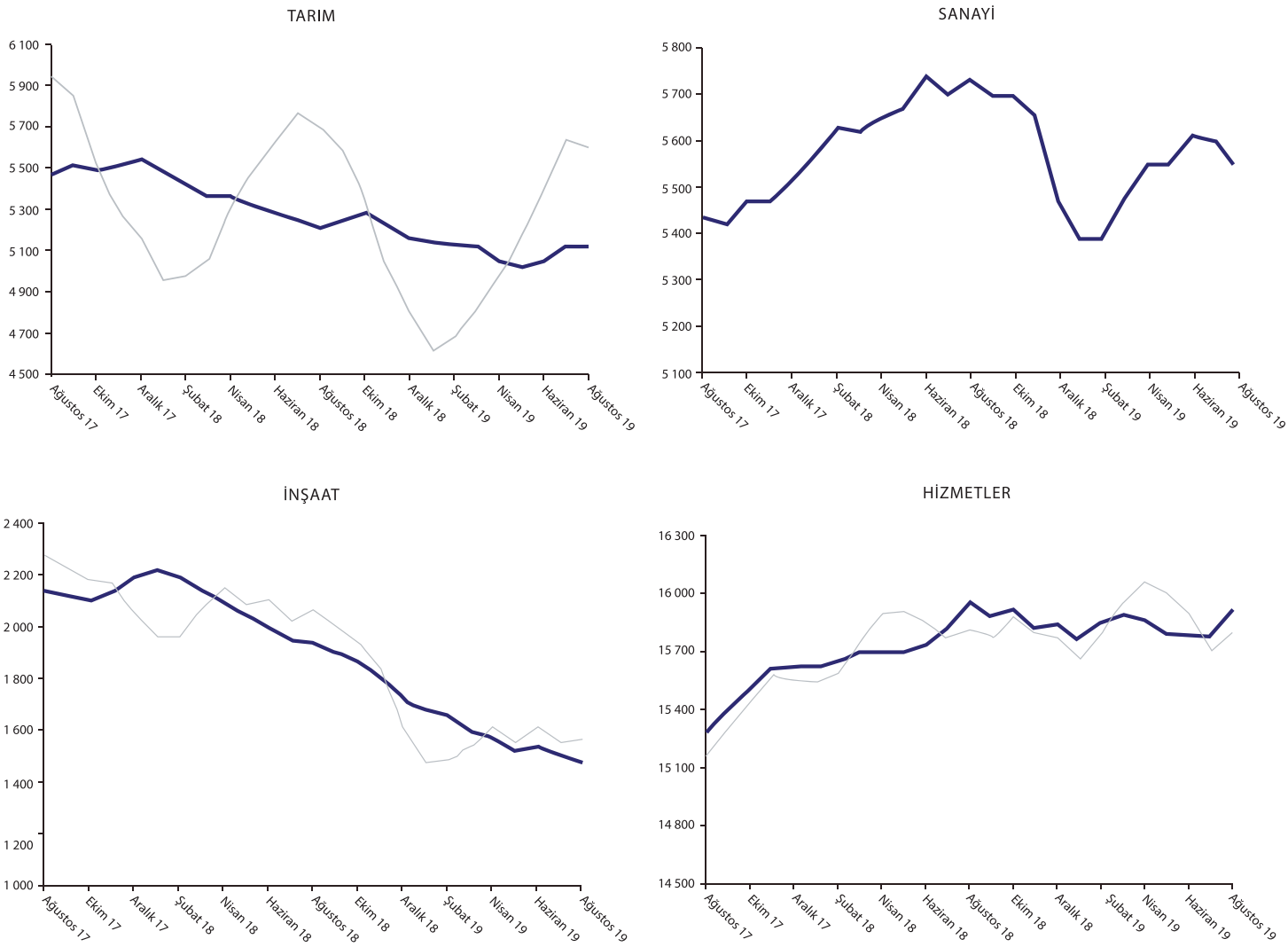
İşsizliğin eski seviyelerine dönmesi, ekonominin yüksek oranlı büyümesi ile mümkün. Önümüzdeki yıllarda yıllık en az yüzde 6 büyüme ile işsizlik kayıpları telafi edilebilir, işsizliğin verdiği zarar giderilebilir. Bunun örneğini Türkiye 2008'deki küresel kriz sonrasında yaşadı. Hatırlayalım, küresel krizle 2008'de yüzde 0,7 büyüme, 2009'da yüzde 4,7 küçülme yaşanmış; tarım dışı işsizlik oranı yüzde 11'den yüzde 16'ya yükselmişti. Kriz sonrası ekonomi 2010-11'de sırasıyla yüzde 10,3 ve 8,8 büyümüş; böylelikle işsizlik oranı 2 yıl içinde tekrar eski seviyesine inmişti.

Türkiye ekonomisi 2008 krizi sonrası gerçekleştirdiği büyüme performansını bu sefer gerçekleştirebilir mi? Bu iyimser senaryo mümkün elbette ama oldukça zor. Geçtiğimiz yıl son çeyrekte yüzde 2,8 daralma bu sene ilk iki çeyrekte yüzde 2,4 ve 1,5 ile devam etti. Bu senenin üçüncü çeyreğinde yüzde 0,9 ile ekonomi büyüme sürecine girdi, ancak büyüme güçlü değil. Yatırım harcamalarında ümit veren bir artış yok, hatta azalma söz konusu. Bu da bize kötümser senaryo; "işsizliğin kriz öncesi seviyesine inmesinin üç-dört yıl sürmesi" ihtimalini düşündürüyor.

Sektörel sıkıntılar

Sektörler açısından bakıldığında; öncelikle istihdamının üçte birini kaybeden inşaat sektöründe nasıl bir büyüme bu kaybı telafi eder sorusunun cevabı zor. Bu sektörde talep canlansa bile öncelikle mevcut stoklar tüketilecek, yeni inşaatlar, yeni işler için kısa vadede ümitli olmak zor. Büyük kamu inşaat projeleri için fon bulmak kolay olmayabilir. Sanayi sektörünün son dört yıldır yıllık ortalama istihdam artışı 80 bin civarında. İşsizliğe çözüm olacak bir üretim ve istihdam artışının bu sektörden gelmesi ihtimali düşük. Son yıllarda en fazla istihdam yaratan sektör olan hizmetler sektörünün ne kadar yeni iş yaratabileceğini kestirmek zor.

Kısaca ekonominin, önümüzdeki yıl işsizliği azaltacak ve işgücü piyasasına yeni girecek genç işgücüne yetecek yeni işleri yaratabilmesi çok kolay değil. Bu durumda işsizlik ve neden olduğu sorunlarla baş edebilmek için büyüme dışında politikalara; "aktif ve pasif işgücü politikalarına" ihtiyacımız artacak. İŞKUR'a çok iş düşebilir.



Sektörler itibarıyla istihdam, Ağustos, 2017-2019 TÜİK, BETAM

Prof. Dr. Sinan Alçın

py@peryon.org.tr

2020, umut yılı...

Dünyanın dört bir yanında milyarlarca insan hep aynı şeyi bekliyor yeni yıldan; sağlık, huzur, para ve mutluluk. Para olmadan mutluluk giderek zorlaşıyor. Modern dünya acımasız, dayanışma çok zayıf. Hal böyle olunca, bireysel ekonomik güç, bireysel mutluluğun da anahtarı oluyor.

"Ne kadar çok para, o kadar çok mutluluk" diye bir denklem elbette yok. Dileğimiz, "insanca" yaşamamızı sağlayacak kadarı…

Resmi rakamlara göre, 2018'den 2019'a işsizler ordusuna bir milyon kişi katıldı. Uzun süreli işsizlik, yoksulluğun temel nedeni. Özellikle geniş anlamda aile ve çevre dayanışmasının azaldığı bir dönemde işsizlik en büyük bela. Belki de bu yüzden, 2019'da toplu aile intiharlarıyla sık sık karşılaştık. Bu nedenle, 2020'ye dair en anlamlı beklentilerimiz, en iyi dileklerimiz istihdam ve ekonomiye odaklı: Herkes için iş ve insanca yaşayabilmeyi sağlayacak kadar gelir.

> "2020'nin beklentilerimize umut olması için değişim ve dönüşüme doğru büyük bir adım atmamız gerekiyor."

Ekonominin nüfusun geneline, yeniden gelir yaratabilir hale gelmesi için 2020'nin toparlanma yılı olması şart. Peki bu olacak mı?

Bu soruya kesin bir cevap vermek mümkün değil. Zaten ekonomide geleceğe dönük hiçbir şey hiçbir zaman kesin değil. Ama beklentiler oluşturabiliriz. O halde 2020 için pozitif beklentiler oluşturabilir miyiz?

> "Ekonominin, nüfusun geneline 'yeniden gelir yaratabilir' hale gelmesi için 2020'nin toparlanma yılı olması şart. İstihdam açısından bardağın yarısı dolu yarısı boş... Tıkanma sonrası ekonomilerde ayakta kalabilmek önemli. Peki ya biz, küresel rekabetin yeni kurallarına nasıl adapte olacağız?"

Yarısı dolu, yarısı boş...

2019 Eylül ayı itibarıyla öncü göstergelerde "dipten dönüşün" başladığını görüyoruz. İşsizliği bir kenarda tutacak olursak, birçok makroekonomik gösterge Ağustos 2018'deki Kur Şoku öncesine döndüğümüzü gösteriyor. Ancak bu ekonominin normal seyrine döndüğü anlamına gelmiyor. Genel beklentiler 2020'de büyümenin yüzde 3-4 bandında ortaya çıkabileceği yönünde. Bu durum, işsizler ordusunun tekrar iş bulmasına yetmese de istihdam kaybından nitelikli istihdam artışına geçmemize yol açabilir. Yani kabaca bir milyon işsizin yaklaşık yarısı yeni iş bulabilir. Bir anlamda işsizler için 2020, yüzde 50 iyi yüzde 50 kötü bir yıl. Yani, yarısı boş, yarısı dolu bir bardak…

Dalga çekildikten sonra...

Bardağın hangi tarafına denk geleceğimiz, şans değil. Her ekonomik tıkanma, bir yandan yıkım getirirken bir yandan da yeni yollar ortaya çıkartıyor. Bu elbette "krizi fırsata çevirmek" basitliğinde değil. Tıkanma sonrası ekonomide yeniden-yapılanma süreci, bütün olarak iş yapma biçiminin değiştiği, firmalardan bazılarının yok olduğu ama bazılarının da güçlendiği ve çalışanlar için de yeni iş yapma olanaklarının belirdiği dönemlerdir. Yani, dalgada yıkılmamak kadar, dalga çekildikten sonra ne durumda kaldığımız da önemli. Güçlenerek yürüyecek miyiz, yerlerde sürünecek miyiz?

Dünya, olduğu gibi kalmayacak

Dalga çekildiğinde, başımızı kaldırıp neler olup bittiğine baktığımızda iş yapma biçimleri değişirken, yeni çalışma formları ortaya çıkacak. Örneğin, son üç yılda, Almanya'da geliştirilen Sanayi 4.0 bileşenlerine en çok yatırımı, taklit ekonomisinden kurtulmak isteyen Çin'in yaptığını göreceğiz. Kompozit malzemelerin tüm imalat alanlarına yayıldığını, 5G teknolojisinin büyük ölçüde kullanılır hale geldiğini, yapay zekâ konusunda inanılmaz gelişmelerin olduğunu, teknik tekstilin yeni normlar getirdiğini, eklemeli üretimin hayali aşan sonuçlar çıkarttığını göreceğiz.

Gördüklerimiz karşısında nasıl ayakta kalacağız? Küresel rekabetin yeni kurallarına nasıl adapte olacağız? 2020'nin beklentilerimize umut olması için değişim ve dönüşüme doğru büyük bir adım atmamız gerekiyor.

sinanalcin.com • sinan@4ware.com.tr

Av. Alper Yılmaz

py@peryon.org.tr

İş sözleşmesinin feshi sürecinde çalışanın kişilik haklarına dikkat!

"İş akdi sona erse bile, her birey gibi eski çalışanın da 'kişilik hakları' var olmaya devam edecektir. Bu nedenle işten ayrılan/çıkarılan çalışana, rencide edici davranışlarda bulunmak doğru değildir. Aksi durumlarda manevi tazminat kaçınılmaz olabilir."

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, "işten çıkış esnasında kişilik haklarına riayet edilmesi" hakkında 03 Nisan 2019'da emsal bir karar vermiştir.

Somut uyuşmazlıkta; davacı 3 Aralık 2012 ile 5 Haziran 2014 arasında davalı şirketin avukatı olarak çalışmış olup, buradaki iş ilişkisine tarafına yapılan iş teklifini kabul etmemesi nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatı ödenmek suretiyle son verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacının kasıtlı ve sistematik olarak kötü muameleye maruz bırakıldığı ispatlanamamıştır. Bununla birlikte, 5 Haziran 2014'te iş yerine gelen davacının içeri alınmayarak güvenlik bölümünde bekletildiği, şirkete ait eşyalarının yanında özel eşyalarının dahi burada devir ve tesliminin sağlandığı ve bu sürecin tüm şirket çalışanlarının işe başlama saatinde gerçekleştirildiği sabittir. Bu olgular hem İlk Derece Mahkemesi'nin hem de Bölge Adliye Mahkemesi'nin de kabulündedir.

Davacı şirketin avukatı olarak çalışmış, iş akdi, ahlak veya iyi niyet kurallarına uymayan bir hal nedeniyle de feshedilmemiştir. Buna karşın fesih süreci davacının onurunu ve insanların gözündeki itibarını küçük düşürücü şekilde gerçekleştirilmiş ve böylelikle kişilik hakları zedelenmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesince söz konusu eylemlerin "etik olmamakla birlikte bunların kişilik haklarına saldırı, küçümseme, mesleki onur ve haysiyetine zarar verecek ağırlıkta eylemler olarak değerlendirilemeyeceği" şeklindeki yorumu, davacının görev ve unvanı, bu eylemlerin oluş yeri ve zamanı, fesih nedeni karşısında yerinde değildir.

Davacının iş akdinin feshinde bu şekilde muameleye tabi tutulması makul oranda tazminata hükmedilmesini gerektirir. Açıklanan nedenlerle İlk Derece Mahkemesi'nce verilen karar isabetli olmakla birlikte istinaf başvurusunda aksi yöndeki değerlendirmeyle davanın reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Yargıtay: "Fesih süreci küçük düşürücü..."

Karara konu olayda iş yerinde avukat olarak çalışan davacının iş sözleşmesi kıdem ve ihbar tazminatları ödenmek suretiyle feshedilmiştir. Bununla birlikte fesih günü iş yerine gelen davacının içeri alınmayarak güvenlik bölümünde bekletildiği, şirkete ait eşyalarının yanında özel eşyalarının dahi burada devir ve tesliminin sağlandığı ve bu sürecin tüm şirket çalışanlarının işe başlama saatinde gerçekleştirildiği görülmektedir.

Yargıtay, davacının iş akdinin ahlak veya iyi niyet kurallarına uymayan bir hal nedeniyle feshedilmediği, buna karşın fesih süreci davacının onurunu ve insanların gözündeki itibarını küçük düşürücü şekilde gerçekleştirildiği ve böylelikle kişilik hakları zedelendiği sonucuna vararak manevi tazminat ödenmesine karar vermiştir.

İsabetli karar!

İşten çıkış süreci iş ilişkisinin tarafları açısından son derece zor bir süreçtir. İş ilişkisi süresince çalışanın kişilik haklarını korumak işverenin sorumluluğundadır. İşten çıkış esnasında da çalışanı rencide edici fiil ve davranışlardan kaçınılmalıdır. Bu yükümlülük çalışan için de geçerlidir. Nitekim bu olayda, çalışanın/davacının rencide edilerek işten çıkarılması açıkça "hukuka aykırı" sayılmış ve bu nedenle manevi tazminat ödenmesi uygun görülmüştür.

"İşten çıkış sürecinde İK ve iş yeri yönetimi, çalışanına karşı dikkatli ve özenli davranmalıdır."

Yargıtay kararında da belirtildiği üzere işveren işten çıkış sürecinde etik davranmalı, çalışanın kişilik haklarına, mesleki onur ve haysiyetine zarar verecek ağırlıkta eylemlerden kaçınmalıdır.
Bu kapsamda özellikle işten çıkış sürecinde;

- Çalışan diğer çalışma arkadaşları karşısında rencide edilmemelidir.
- Şahsi eşyalarını toplamasına izin verilmelidir.
- Sanki suçluymuş gibi çalışana işlemde bulunulmamalıdır.
- Çalışanın kişilik haklarına riayet edilmelidir.

9. Hukuk Dairesi - 03.04.2019
2018/2479 E.
2019/7679 K.
Kaynak: www.yargitay.gov.tr

"Bir Yönetim Yolculuğu"

16. Ege İnsan Yönetimi Zirvesi birbirinden ilginç konukların katılımıyla gerçekleştirildi. Zirvede PERYÖN Ege Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Serdar Kalaycıoğlu, konuşmasında "Yönetim yolculuğumuzda karşılaştığımız zorluklara, olumsuzluklara, önümüzdeki engellere rağmen gelişmek, ilerlemek ve kendimizi gerçekleştirmek adına yapabileceklerimizi değerlendirmeyi hedefledik" dedi.

PERYÖN Ege Şubesi tarafından, 16. Ege İnsan Yönetimi Zirvesi "Bir Yönetim Yolculuğu" temasıyla, 17-18 Ekim 2019'da İzmir Kaya Termal Otel Convention Center'da gerçekleştirildi. İnci Vakfı Çocuk Orkestrası'nın verdiği mini konserle başlayan zirvede, açılış konuşmasını PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Berna Öztınaz yaptı. Öztınaz, hayatı anlamlandırma aşamasında her şeyin çocuk merakı ile başladığını ve hedeflerimizin gittiğimiz yol için ne kadar önemli olduğunu belirtti.

Zirvede, Sabancı Üniversitesi Finans Bölümü Kürsü Başkanı Prof. Dr. Özgür Demirtaş, "Hangi yoldan gitmemiz gerekiyor?" oturumunda, "Geçmişten Geleceğe Türkiye'de İş Hayatı" başlıklı konuşma yaptı. Ardından, Toyota Türkiye CEO'su Ali Haydar Bozkurt sunumunu gerçekleştirdi. Zirvede ayrıca, Yazar ve Eğitmen Sedef Kabaş ve Gazeteci Uğur Dündar ile söyleşi düzenlendi. Katılımcıların yoğun ilgi gösterdiği söyleşide Uğur Dündar mesleğe nasıl başladığını ve başından geçen olayları anlatırken başarısının sırrını ve mücadele azmini paylaştı.

Değişim, gelişimin ve farkındalığın hayatımızın her anını etkilediğini belirten PERYÖN Ege Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Serdar Kalaycıoğlu zirvedeki konuşmasında şu sözlere yer verdi: "Masallar gerçek hayatın izdüşümüdür. Masallarda kötüler, iyiler, azim, çalışkanlık, zekâ, problem çözme, zorluklarla baş etme ve başarıya ulaşma vardır. Masallardaki karakterler de farklı özellikleri ile ön plana çıkıp zorluklarla karşılaşırlar. Sonucunda

Berna Öztınaz
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı

"Masallar gerçek hayatın izdüşümüdür"

Serdar Kalaycıoğlu
PERYÖN Ege Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı

Önder Abay
Bavul Dergisi Genel Yayın Yönetmeni

Evrim Kuran
Universium Ortadoğu Direktörü

iyiliğinden, dürüstlüğünden, azminden ödün vermeden ve farkındalık kazanarak yollarına devam ederler. Bu seneki temamızı 'Alice Harikalar Diyarı'nda' hikayesinden esinlenerek oluşturduk. Zirvede, yönetim yolculuğumuzda karşılaştığımız zorluklara, olumsuzluklara, önümüzdeki engellere rağmen gelişmek, ilerlemek ve kendimizi gerçekleştirmek adına yapabileceklerimizi değerlendirmeyi hedefledik. Bir yandan da kendi yolculuğunu yapan insanların masallarına ortak olmak istedik. Hayata ve insan yönetimine dair pek çok şey öğrenmeyi ve kendi masalımıza, yönetim yolculuğumuza ilham vermeyi amaçladık."

Kalaycıoğlu, bu sene beşinci kez gerçekleşecek "Pusulam" adlı menti-mentor projesi hakkında da bilgi verdi. "Üniversite öğrencilerini profesyonellerin mentorluğuyla iş hayatına hazırlanmayı amaçlayan proje yoğun ilgi gördü ve bu nedenle kapsamı genişletildi" diyen Kalaycıoğlu, proje kapsamında, üniversitelerle protokol aşamasına gelindiğini ve 2020 yılı başında menti-mentor görüşmelerinin başlamasını planladıklarını söyledi.

Zirvedeye katılan diğer konuşmacılar ve konu başlıkları

Penti CEO'su **Murat Karaibrahimoğlu**: *"Her Maceranın Bir İlk Adıma İhtiyacı Vardır"*

Moneye Başkanı **Özlem Denizmen**: *"Harikalar Diyarında Piyasalar Ne Durumda?"*

Senarist, Oyuncu **Mehmet Auf**: *"Kapatıp Açsak Düzelir mi?"*

Universium Ortadoğu Direktörü **Evrim Kuran** *"Aramızdaki Alice Şimdi Ne Düşünüyor?"*

Bavul Dergisi Genel Yayın Yönetmeni **Önder Abay** *"Türkiye'nin Bilinen ve Bilinmeyen Gençliği"*

Futurebright Yönetici Ortağı **Akan Abdula**: *"Neden Sırıtıyor Bunlar, Yoksa Hepsi Deli Mi?"*

Flormar İK Direktörü **Seda Kayrak**: *"Bu Masalın En Güzel Rengi Sensin"*

Bar Psikoloğu **Ferhat Aydın**: *"Kızıl Kraliçe'nin Şatosuna Doğru"*

Kuantum Drama Eğitmeni **Tuna Tüner**: *"Deli Değilim, Sadece Gerçeğim Sizinkinden Farklı"*

Adecco Türkiye İcra Kurulu Üyesi **Nazmiye Balkani**: *"Rotanı Yeteneğe Çevir"*

TV Programcısı ve Yazar **Polat Doğru**: *"Bilge Tırtıl'a Kulak Ver"*

"İmkansıza ulaşmanın tek yolu mümkün olduğuna inanmaktır'

Sofra Group, Edenred ve Adecco firmalarının ana sponsorluğunda düzenlenen zirvede, iki gün boyunca ulusal ve uluslararası başarılara imza atmış çok sayıda konuşmacı yer aldı. Onlardan biri de 16 yaşındaki dünyaca ünlü paralimpik yüzücü Sümeyye Boyacı'ydı. Avrupa Paralimpik Yüzme Şampiyonu ve dünya ikincisi milli sporcu, "İmkansıza ulaşmanın tek yolu mümkün olduğuna inanmaktır" dedi. Sümeyye Boyacı konuşmasının sonunda ayakta alkışlandı.

Rize İkizdere Çağrankaya Muhtarı Endam Biber de zirvenin yoğun ilgi gören konuşmacılarından biri oldu. Biber, Hollanda'dan İkizdere'ye uzanan hayat hikâyesini ve karşılaştığı sorunları kendine özgü değerlendirme ve çözme deneyimlerini katılımcılarla paylaştı.

Değerli okurlarımız,

Bir önceki sayımızda yayınladığımız "Kariyer Melekleri Mentorluk Programı" başlıklı haberimizde sizlerle paylaştığımız bilgiler üzerinde güncelleme yapma ihtiyacı doğmuştur.

PERYÖN Ege Şubemiz, Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Ege Üniversitesi İşletme Topluluğu iş birliğinde öğrencilerin mentor desteği alarak iş hayatına geçiş sürecinde destek verilen programın ortaklığı 2019 yılı itibariyle sonlanmıştır. Kariyer Melekleri Projesi'nin faaliyetleri Ege Üniversitesi İşletme Topluluğu tarafınca sürdürülmektedir. Ege şubemiz 2020 yılında PUSULAM adını verdiği program ile gençlere destek vermeye devam edecek ve isim hakkı Sn. Ece Aydeniz'e ait olan Kariyer Melekleri ismini kullanmayacaktır.

Bilgilerinize sunarız.

2020'de İK ve sonrası...

Dijitalleşme ve yeni çalışma modelleri, insan kaynaklarını 2020'de en çok meşgul edecek konu başlıkları arasında yer alıyor.

2019'da yaşanan küresel ve yerel ekonomik gelişmelerin çalışma hayatına etkilerini ve 2020'ye dair beklentilerini PERYÖN yöneticilerine sorduk. Mercedes-Benz Türk İnsan Kaynakları Direktörü Betül Çorbacıoğlu Yaprak, Doğuş Otomotiv İnsan Kaynakları ve Süreç Yönetimi Genel Müdürü Ela Kulunyar ve Alternatif Bank İnsan Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Ebru Taşcı Firuzbay, küresel ve ekonomik gelişmeleri İK açısından değerlendirirken öngörülerini de paylaştı. Geleceğe dair öngörülerde belirleyici unsurların başında dijitalleşme geliyor. Dijitalleşme, yapay zekâ, çeviklik, sosyal yetkinlikler, çalışan bağlılığı ve esnek çalışma modelleri trend başlıklar olarak karşımıza çıkıyor.

"2020 hedefimiz İK altyapısını dijitalleştirmek"

Betül Çorbacıoğlu Yaprak - *Mercedes-Benz Türk İnsan Kaynakları Direktörü*

"2019'da içinde bulunduğumuz otomotiv sektörüne genel olarak baktığımızda, yerel üretimin küresel talepteki yavaşlama ve yurt içi talepteki daralma nedeniyle küçüldüğünü görüyoruz. Yaşanan kur ve faizlerdeki hızlı yükselişlerin de otomotiv satışları üzerinde etkisi oldu. Buna karşın, Türkiye'nin toplam ihracatının yaklaşık yüzde 20'si hala otomotiv endüstrisinden geliyor. Yani önümüzde çok fazla fırsat olduğu gibi, tehditler de var.

Bu gelişmeler çalışma hayatını da etkiliyor. Burada en önemli faktörlerden biri bu değişikliği yönetecek insan kaynağı. Sürekli ve hızla yaşanan değişim, sahip olduğumuz işleri ve çalışma şeklimizi etkiledi, etkilemeye devam ediyor. Teknoloji, bir yandan daha yüksek üretkenlik artışı ve daha iyi hizmet sunma kapasitemizi arttırdı; diğer taraftan yeni iş modelleri ve yenilikçi çalışma şekilleri sağlayarak hem işverenlere hem de çalışanlara daha fazla esneklik sağladı.

Mercedes-Benz Türk olarak, iş birliği ve yönetim anlayışımızı bu doğrultuda yeniden tanımladığımız global bir kültürel dönüşüm sürecinin içindeyiz. Teknolojiyle değişen dünyaya sadece ayak uydurmak değil, aynı zamanda liderlik etmeyi hedefliyoruz. Bu kapsamda dünyanın dört bir yanından ve çeşitli birimlerden yüzlerce çalışan birlikte çalışıyoruz. Çalışan bağlılığında önemli yer tutan geri bildirim kültürü, performans yönetimi, liderlik gelişimi, hızlı karar verme, dijital transformasyon gibi alanlarda ezber bozan uygulamaları hayata geçiriyoruz."

2020'de daha hızlı, daha çevik bir İK...

"Günümüz iş dünyasının dinamikleri hızlı ve çevik olmayı, çabuk karar almayı, inovatif yaklaşımı daha önemli hale getirdi. İş modellerimiz ve birlikte çalışma şeklimiz çağın dinamiklerine ayak uydurabilmek için her geçen gün kendini yeniliyor. Daha fazla hız, esneklik, diyalog ve inovasyon için bir yandan yeni sistemlere, süreçlere ve araçlara, öte yandan da buna eşlik

edecek, bu dönüşümü teşvik edecek bir kültüre ihtiyaç var. Bu kültürü oluşturmada, insan odaklı süreçlerde insan kaynakları olarak biz de bu konunun merkezindeyiz. 2019'da birçok yeniliğin hayata geçirilmesine odaklandık. Dijital ve teknolojik uygulamaları süreçlerimize daha çok entegre etmeye başladık. 2020 için hedefimiz insan kaynakları dijital altyapısını güçlendirerek stratejik iş kararlarını daha hızlı alabilmek, çevik bir yaklaşım sergilemek ve dijitalleşmeyle birlikte katma değeri yüksek işlere odaklanabilmek."

"Çalışan mutluluğu önem kazanacak"

Ela Kulunyar - *Doğuş Otomotiv İnsan Kaynakları ve Süreç Yönetimi Genel Müdürü*

"Küreselleşmenin sonuçlarından biri olarak ekonomilerin birbirini daha çok etkilemesiyle oluşan gelişmeler ve belirsizlikler, 2019'da çalışanları daha da çok ilgilendirir hale geldi. Bu hızlı değişimler ile 2019, çalışanların "Geleceğim ne olacak?" sorusunu daha sık sormalarına yol açtı. Buna paralel olarak çalışanın kuruma, kurumun da çalışana güven duyması daha önemli hale geldi. Söz konusu hızlı değişimlere hazır ve bunlarla başa çıkmak için çevik olmamız gerekiyor. Bu süreçte, bağlılığın, dönüşümlerin ve uyum sağlamanın önemini daha iyi anladık. Adaylar açısından tercih edilen işveren olabilmek için mutlaka mesleki ve kişisel gelişime kaynak ayırmak, cazip yan hak paketleri sunmak, yenilikçi deneyimler yaşatabilecek ortamlar ve modeller ortaya koyabilmek gerekiyor.

"Genç ve kadın istihdamını artırmaya yönelik yeni teşviklere ihtiyacımız artacak"

"2020 ve sonrasında, kurumların çalışana ve iş hayatına bakışı değişecek, çalışma modelleri farklılaşacak ve insan kaynağı yeniden şekillenecek. Önümüzdeki dönemde şirketlerin çalışanların kişisel gelişimlerine, sağlık ve mutluklarına önem verip bunlara yatırım yapmaları gerekiyor. Evden, esnek, yarı zamanlı, belirli süreli ve daha yalın, yatay ekiplerle proje bazlı çalışma modelleri hem kurumlar hem de çalışanlar açısından daha tercih edilir hale geliyor. İşe alım yaparken kişinin önceki tecrübeleri ve benzeri kriterlerden ziyade, yeteneği, yaratıcılığı ve teknoloji kullanım yetkinliklerine odaklanmamız gerekecek. Bireysel çalışma, işgücünün birkaç işverene birden kiralanması, danışmanlık gibi yöntemler hayatımıza daha sık girecek. Genç ve kadın istihdamını artırmaya yönelik yeni teşviklere ihtiyacımız artacak."

"Kurum kültürünün değeri giderek artıyor"

Ebru Taşcı Firuzbay - *Alternatif Bank İnsan Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı*

"2020'de çalışma hayatında Y ve Z jenerasyonlarının daha etkin rol almaları ve bilişim sistemlerinin hızlı gelişimiyle yaygınlaşan GIG ekonomisinin, ülkemizde daha hissedilir bir etkisi olacağını düşünüyorum. Bu değişimde de esnek çalışma, kurum kültürü ve iletişim becerileri öne çıkacak. Esnek çalışma modellerinin sektör bağımsız daha çok yaygınlaşacağını bekliyoruz. Yaşadığımız bu dijital dönüşüm doğrultusunda süreçlerin daha otomatize olmasıyla yeteneğin tanımının değiştiğini gözlemliyoruz."

"Geleceğin anahtarı: Sosyal yetkinlikler ve iş birliği"

"Bugün, çalışanların sosyal yetkinlikleri, sahip olunan teknik becerilerden daha fazla önemseniyor. Liderlik tanımı ve liderlerden beklentiler de değişti. Artık daha sosyal, ortak akılla ilerleyen katılımcı bir kültüre önderlik eden, ilham veren liderliğin önem kazanacağını görüyoruz.

İş birliği, uzlaşma ve duygusal zekâ liderlikte fark yaratan özellikler olarak öne çıkıyor. Tüm bu hızlı değişimlerin içinde güçlü bir kurum kültürünün önemi ise gittikçe artıyor. Gelişimi destekleyen, tüm çalışanlarını ortak amaç etrafında birleştirip kişisel katkılarının görünmesini sağlayan ve her bir çalışanı değerli hissettirebilen kuruluşların sürdürülebilir başarıyı yakalayabileceklerine inanıyoruz.

Büyük bir hızla yaşadığımız teknolojik ve toplumsal gelişim ile değişim paralelinde oluşan yeni ekonomilerle birlikte gerek yeteneğin tanımı gerekse aranılan özellikler her gecen gün değişiyor. Dünya Ekonomi Forumu tarafından geçtiğimiz yıl yapılan 'Geleceğin Meslekleri Araştırması'nda

önümüzdeki dört yılda 'gelişim anlayışı' ile birlikte 'öğrenme çevikliğinin' hızla üst sıralara çıkacağına yer verildi. Aynı zamanda yapay zekânın her alanda olduğu gibi insan kaynakları yönetim süreçlerine de dâhil olacağı bir döneme giriyoruz. İnsan kaynakları profesyonellerinin gündeminde özellikle işe alım, seçme yerleştirme ile başlayan tüm analitik süreçlere dâhil edilmek üzere yeni teknolojiler ve yapay zekâ kullanımı bulunuyor. "

"Hayaller Bilgi İster"

Ford Otosan, Milli Eğitim Bakanlığı, Young Guru Academy ve Twin iş birliğiyle "Hayaller Bilgi İster" projesini başlattı. İki etaptan oluşan projede 3 yılda 500 okula dağıtılacak otonom sürüş teknolojisi ve yapay zekâ destekli araç setleri ile çocuklara, teknoloji kullanarak sorun çözme becerisi kazandırmak hedefleniyor.

Ford Otosan, Milli Eğitim Bakanlığı, Young Guru Academy (YGA) ve Twin iş birliğiyle çocukları geleceğin teknolojik dünyasına hazırlamak amacıyla oluşturulan "Hayaller Bilgi İster" projesini hayata geçirdi. Proje, özellikle yeni teknolojilere erişimi olmayan çocuklara sensörler, kodlama, yapay zekâ gibi teknolojileri kullanarak sorun çözme becerisi kazandırmayı hedefliyor. "Hayaller Bilgi İster" projesinin ilk etabında okullara temel sensör teknolojisi ile otonom sürüş özelliğine sahip programlanabilir araç setleri gönderilecek. Çocukların, araç setlerinde hazır olarak sunulan deneyleri çözerek ya da kendi

deneylerini oluşturarak teknoloji ile yapabilecekleri hakkında farkındalık kazanmaları amaçlanıyor. Söz konusu araç setleri okullara Ford Otosan mühendisleri ve YGA'nın 50 bin başvuru arasından özenle seçilen ve bir yıllık sosyal inovasyon programını tamamlayan gönüllülerle birlikte ulaştırılıyor. Projede, Twin'in çocuklara bilimi sevdiren teknoloji setlerinden ilham alınarak Ford Otosan'ın Uluslararası Yılın Kamyonu (ITOY) ödüllü F-MAX model aracı baz alındı. Proje, geliştirme süreçleriyle birlikte üç yıllık bir zaman dilimine yayılıyor. İlk etapta oluşturulan otonom setler, ikinci etapta yapay zekâ ile desteklenecek. İkinci aşamada çocuklarla paylaşılacak "Yapay Zekâ Destekli Otonom Araç Seti"nin prototipinin Ocak 2020'de hazır hale gelmesi planlanıyor. Yine Ford Otosan ve Twin mühendisleri tarafından geliştirilen bu set Ford Otosan'ın F-Vision yaklaşımını daha somut olarak gösteren bir set olacak. Set içerisinde temel görüntü tanıma algoritmaları, blok kodlama ile yapay zekâ model denemeleri, yeni yapay zekâ modellerinin eğitimi ve kurulumu, yapay zekâ kullanım senaryoları ile yeni problemler yer alıyor. Proje kapsamında üç yılda toplam 500 okula otonom ve yapay zekâ araç setleri ulaştırılacak.

"Hijyen Sağlıktır" seminerlerine, kadınlar yoğun ilgi gösterdi

Akfen Holding tarafından kurulan Türkiye İnsan Kaynakları Eğitim ve Sağlık Vakfı (TİKAV), "Hijyen Sağlıktır" projesi kapsamında Anadolu'nun çeşitli illerinde yaklaşık 2 bin kadına hijyen eğitimi verdi. Proje kapsamında, Akfen Yenilenebilir Enerji bünyesinde yatırım yapılan kırsal yerleşimlerdeki kadınlar hedeflendi.

Türkiye İnsan Kaynakları Eğitim ve Sağlık Vakfı (TİKAV) tarafından gerçekleştirilen "Hijyen Sağlıktır" projesi kapsamında yaklaşık 2 bin kadına yönelik eğitici seminerler düzenlendi. Mersin'den Muğla'ya, Trabzon'dan Van'a dek Türkiye'nin dört bir yanında kadınların, yoğun ilgi ve katılım gösterdikleri eğitimlerde, yaşam alanı, beden ve besin hijyeni konuları ele alındı. Teorik eğitimler gerekli hallerde uygulama örnekleriyle desteklendi. Seminerlerin ardından katılımcılara sertifikaları ve proje kapsamında hazırlanan hediye paketleri takdim edildi.

"Kadınlara eğitimle tüm ev halkına ulaşıyoruz"

TİKAV Yönetim Kurulu Başkanı Sultan Yılmaz, "Hijyen Sağlıktır" projesi kapsamında 2019 yılı başından itibaren Türkiye'yi dolaşarak gerçekleştirdikleri bu eğitimler sayesinde sadece kadınlara değil, onlar aracılığıyla tüm ev halkına ulaştıklarını ifade etti. Yılmaz, "Çok çeşitli konuları kapsayan bu eğitimler sayesinde kadınlara ve onların evlerinde yaşayan çocuklara, yaşlılara, erkeklere kısaca tüm bireylere ulaşarak hijyen konusunda toplumsal farkındalık yaratmayı amaçlıyoruz. Böylelikle toplum sağlığına da katkıda bulunmayı hedefliyoruz" dedi.

Vestel'e anlamlı ödül

Engelli hayvanlara yürüteç tasarlayarak umut olan Vestel, The Green Organisation tarafından "Dünya Lideri Nişanı"na layık görüldü.

Yardıma ve bakıma muhtaç engelli hayvanlara, kullanım ömrünü tamamlamış ürünlerin parçalarından yürüteç tasarlayan Vestel, "International CSR Excellence Awards 2019"da "En İyi Uygulama Ödülü" almıştı. Dünyadaki kurumsal sosyal sorumluluk ve çevresel sürdürülebilirlik çalışmalarını değerlendiren The Green Organisation, ödül alan tüm şirketler arasında bağımsız jüri tarafından yapılan inceleme sonucunda Vestel'e Dünya Lideri (CSR World Leader) Nişanı verdi.

Birleşik Krallık Parlamento binasında gerçekleştirilen törende ödülü, Vestel Beyaz Eşya Yönetim Sistemleri ve Müşteri İlişkileri Müdürü Memed Umut Özkaban teslim aldı. Zorlu Holding'in "Akıllı Hayat 2030" vizyonu çerçevesinde her canlının geleceği için teknoloji geliştirmeye devam ettiklerine dikkat çeken Özkaban, "Vestel Beyaz Eşya olarak öncelikli amacımız; doğanın gelecek kuşakların gereksinimlerine cevap verme yeteneğini tehlikeye atmadan, günlük ihtiyaçları temin ederek, kalkınmayı sürdürülebilir kılmak. Bu amaç ve Vestel teknolojisini birleştirerek daha birçok projeye imza atacağız" dedi.

Tofaş gönüllüleri yüzlerce çocuğa kodlama öğretiyor

Tofaş'ın gönüllü eğitmenleri, Milli Eğitim Bakanlığı iş birliğiyle yürütülen "Çocuklara Kodlama Projesi" kapsamında Ekim-Kasım 2019 döneminde 240 çocuğa eğitim verdi.

Tofaş, Bilgi ve İletişim Teknolojileri Direktörlüğü ve Tofaş Akademi iş birliğiyle, Mayıs 2019'da Tofaş çalışanlarına yönelik başlatılan "Çocuklara Kodlama Projesi" şirket sınırlarını aştı. Tofaş çalışanlarının çocuklarının oluşturduğu 16 ayrı grupta yer alan 208 öğrenciye, robotik kodlama konusunda eğitimler veren şirket gönüllüleri, çalışmalarını, Milli Eğitim Bakanlığı ile koordineli olarak Bursa ve çevresindeki okullarda sürdürüyor. Bu paralelde belirlenen altı ilköğretim okulunda öğrenim gören 240 çocuğa, Ekim – Kasım 2019 döneminde robotik kodlama konusunda eğitim verildi.

Çocuklara Kodlama Projesi ile Tofaş çalışanlarından oluşan 27 gönüllü eğitmen, üç gün süren eğitimde robotik kodlama konusunun ayrıntılarını ele aldıkları gibi, yaşları 9 ile 11 arasında değişen çocukların gelişim ve öğrenme kapasiteleri hakkında da bilgi sahibi oldu. Program çerçevesinde 16 saatlik eğitim alan öğrenciler; üç boyutlu yazıcı, yapay zekâ ve robotik kodlama ile birlikte geleceğin mesleklerinin nasıl bir değişim sürecinden geçebileceği gibi konuları öğrenme imkânı buldu.

Tofaş, çocuklara yönelik kodlama eğitimi ile ezbere dayalı eğitim sisteminin ötesinde, düşünen, yaratıcı zekâsı gelişmiş, fikirlerini cesaretle ortaya koyan bireylerin yetişmesine katkı sağlamayı amaçlıyor. Eğitim sırasında kullanılan tüm ekipman Tofaş tarafından sağlanıyor.

Cem Sezgin

Deloitte.

STRATEJİK İK,
Deloitte sponsorluğunda hazırlanmaktadır.

Ortak - Deloitte Danışmanlık
py@peryon.org.tr

Paylaşımlı ofislerin bugünü ve geleceği

"Ortak ofisler" veya diğer bir adıyla "paylaşımlı ofisler", kurumsal hayata 2010'lu yıllara damgasını vuran yeniliklerin başında geliyor. Nitekim 2010'da ortak ofislerde çalışanların sayısı, dünya çapında 20 bin civarındayken 2019 sonu itibarıyla 100'e katlanarak 2 milyona yükseldi. Dünyadaki bu trend elbette Türkiye'ye de yansıdı. Peki nasıl?

"PİYASALARDAKİ BELİRSİZLİKLER, HER AN DEĞİŞEN FIRSATLAR VE RİSKLER, TEKNOLOJİ VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM, Y VE Z KUŞAĞININ BEKLENTİLERİ, GİG EKONOMİSİ VE ESNEK ÇALIŞMA KOŞULLARI GİBİ BİRÇOK FAKTÖR ORTAK (PAYLAŞIMLI) OFİS KÜLTÜRÜNÜN YAYGINLAŞMASINA NEDEN OLDU. SON DOKUZ YILDA ORTAK OFİS KULLANANLARIN SAYISI 100'E KATLANDI. TÜRKİYE DE BU TRENDİ YAKINDAN TAKİP EDİYOR."

Bu alandaki gelişim potansiyelini belirleyen birçok faktör bulunuyor. İlki tabii ki start-up ve küçük firmaların sayıları ve ekonomideki payları. Bahsi geçen dönemde ülkemizde 7 binden fazla start-up'ın hayata geçtiği tahmin ediliyor. Bunların da halen yaklaşık dörtte üçünün varlığını sürdürdüğünü belirtebiliriz. Bu rakam Türkiye'nin gerçek potansiyelini yansıtmıyor olsa da bu haliyle bile paylaşımlı ofis ihtiyacı açısından dikkate değer bir hacim yaratıyor. Tabii ki ülkemizde doğan şirketler sadece start-up'larla sınırlı değil. Tüm dalgalanmalara rağmen Türkiye'de her ay yüzlerce şirket kuruluyor.

Ortak ofis çözümü sunan şirketler artık sadece start-up ve KOBİ'leri değil, büyük kurumsal organizasyonları da hedeflemeye başladı. Bunda, piyasalardaki ekonomik, jeopolitik, siyasi ve sosyal eksenli belirsizlikler ve bunlara bağlı olarak her an değişen fırsatlar ve riskler, teknolojinin ve dijital dönüşümün sunduğu olanaklar, Y ve Z kuşağının kariyerleri adına farklılaşan beklentileri, GIG* çalışanların-dış kaynakların-danışmanların ve kitle kaynak kullanımının artan payı, esnek çalışma koşulları gibi birçok faktörün rolü bulunuyor. Tüm bu faktörler, büyük kurumları dinamik iş gücü planlaması ve bunun sonucu olarak esnek ve verimli iş alanı planlamasına itti. Geleneksel ofislere yatırım bu sebeple azalıyor. Paylaşımlı ofis sağlayıcılar işte bu yeni oluşan boşluğa göz diktiler ve her geçen gün daha fazla "kurumsal" müşteriyi portföylerine katıyorlar. Hatta başlangıç vizyonlarından farklı olarak, şimdi odaklarının bir hayli bu yöne kaydığını belirtmeliyim. Ortak ofisleri ve onları bekleyen fırsat ve riskleri üç ana başlık altında ele almamızda fayda var: 1) Değer Önerisi, 2) İş Modeli ve 3) Rekabet.

1) Değer Önerisi: Gittikçe genişleyen bir yelpaze

Sektördeki oyuncular müşterilerine sadece "boş ofis alanı" sunmakla kalmıyorlar. Paylaşımlı ofisleri salt gayrimenkul sektörü firmaları gibi görmek hata olacaktır. Bunu çeşitli hizmetlerle bütünleyip hem daha tercih edilir olmaya hem de ek hizmetlerle ek gelirler yaratmaya gayret ediyorlar. Müşterilere cazip lokasyon ve esneklik, uygun fiyatlarla sunuluyor. Bu şirketlerin ilk akla gelen ürün – hizmetleri: Ortak çalışma alanı, sanal ofis, hazır ofis ve toplantı odası. Kablosuz internet-telefon-video konferans-fotokopi-faks, yiyecek-içecek, organizasyon-asistanlık-kırtasiye hizmetleri, güvenlik, hijyen vb. olanakları da bunlara ekleyebiliriz. Ancak, eğitim-koçluk-mentorluk-danışmanlık, etkinlik ve seminerler, ileri teknolojiler, hatta fitness ve konaklama hizmetleri sunanlar bile var. Değer önerisi bağlamında, üyelerin diğer üyelerle bağlantıya geçebilmeleri, girişim ve yatırım fırsatları için yaratılan çeşitli imkanlar paylaşımlı ofislerin cazibesini arttırıyor. Daha fazla hizmet, daha karmaşık bir iş modeli, daha yüksek müşteri beklentileri, daha yüksek maliyetler ve daha az rekabetçi fiyatlar anlamına geliyor. Ülkemizdeki örnekler, yurt dışındakilerden pek farklı değil. Onlar da gayet yenilikçi ve iddialı bir şekilde hizmet ve çözümlerine oldukça geniş ve büyüyen bir küme üzerinden müşterilerine sunuyorlar.

Paylaşımlı ofislerin artış nedenleri

- Piyasalardaki ekonomik, jeopolitik, siyasi ve sosyal eksenli belirsizlikler
- Her an değişen fırsatlar ve riskler
- Teknolojinin ve dijital dönüşümün sunduğu olanaklar
- Y ve Z kuşağının kariyerleri adına farklılaşan beklentileri
- GIG ekonomisinin yaygınlaşması
- Dış kaynak kullanımının artışı
- Esnek çalışmanın yaygınlaşması

**GIG: Yarı zamanlı, geçici veya talep üzerine çalışanların oluşturduğu iş modeli.*

2) İş modeli: Hem basit hem karmaşık

Ortak ofis yatırımı yapan kuruluşlar, özellikle büyüme stratejileri ile paralel şekilde, faaliyet gösterdikleri şehirler ve ülkelerde yeni ofis alanları yaratarak bu alanları müşterilerine kiraladıkları modelde gayrimenkul piyasaları kaynaklı risklere maruz kalıyorlar. Kendileri mal sahipleri ile uzun vadeli kontratlar yaparken; müşterileri ile genelde daha kısa veya orta vadeli sözleşmeler imzalıyorlar. Müşterilere esnek çalışma olanağı vadedildiği için, saat – gün – hafta – ay veya yıllık kiralama seçeneklerinin hepsi masada. Buradaki uyumsuzluk, ofis alanlarının atıl kalması, yani mali kayıp demek. Yönetilmesi gereken tek risk "doluluk oranı" riski değil. Ofislerin konuşlandıkları ülke ve şehirlerdeki emlak fiyatlarındaki dalgalanmalar ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde yerel para birimlerinin Dolar ve Euro karşısındaki pozisyonları bu şirketler üzerinde fiyatlandırma açısından baskı yaratabiliyor. Pazara yeni giren rakiplerin katkısı ile durum iyice karmaşık bir hal alıyor. Hızlı büyüme odaklı stratejilerde tıpkı gelirler gibi, riskler de katlanarak artıyor. Yukarıdaki risklere ne kadar az maruz kalınırsa, büyüme finansmanında şirketin kendi iç kaynakları ile ilerleyebilmesi ve aşırı borçlanmaması o kadar mümkün olabiliyor. Bu denklemde kuşkusuz mal sahiplerini ve onların bakış açılarını da dikkate almak gerekiyor.

Örneğin Türkiye'de gayrimenkul piyasası son zamanlarda belirgin bir durgunluk yaşıyor. Ofis arzı, talebin bir hayli ötesinde seyrediyor. Birçok firma ve şahıs ekonomi vites yükseltene kadar harcamalarını azaltmaya bakıyor. Bu noktada ofis maliyetleri öncelikli iyileşme fırsatları arasında değerlendiriliyor. İşte böyle bir ortamda mal sahiplerinin kafaları da bir hayli karışık: Paylaşımlı ofislere kendi iş modellerini bozan bir gelişme olarak bakanlar olduğu kadar; bunu bir çıkış yolu ve yeni bir büyüme alanı olarak görenler de var. İlk grubun argümanı, ofislerin mevcut yerleşim planlarının buna uygun olmaması, küçük metrekareler sebebiyle birçok farklı kurum ile "uğraşmak" zorunda kalınması, binalarının marka olarak nasıl konumlanacağı vs. gibi konular. Fırsat penceresinden bakan grup ise bunu "yeni normal" olarak görüyor, hatta yeni projelerini bu talebe göre geliştiriyor.

> "Paylaşımlı ofisler olumsuz piyasa koşullarından pek etkilenmedi, hatta az da olsa yarar sağladı. Bundan sonra da sektörün benzer bir dinamizmle devam edeceğini öngörüyoruz."

3) Rekabet: Kızıştıkça kızışıyor

Çalışma alanı konusundaki rekabet sadece paylaşımlı ve geleneksel ofisler arasında değil. Şirketler uzaktan çalışmayı desteklemeye başladığından beri, sadece start-up'lar veya küçük şirketler değil; en devasa işverenler bile ev-ofisi iş yapış şekillerine entegre ettiler. Dolayısıyla küçük girişimlerde bu seçeneği olabildiğince kullanmaya gayret edenler var. Ama paylaşımlı ofislerin tek rakibi ev-ofisler de değil. Özellikle büyük kahve zincirleri başta olmak üzere birçok kafe-restoran bu alanda epey tercih ediliyor. Ev-ofisler maliyet açısından en uygun seçenek olarak gözükürken onların sunamadığı sosyalleşme fırsatlarını ise kafe-restoranlar sunuyor. Toplantılar ve organizasyonlar söz konusu olduğunda ise oteller bu pazardan pay almaya çalışıyorlar. Tabii ki oteller daha maliyetli oluyor. Görüldüğü üzere birçok alternatif mevcut. Gene de şirket olarak belirli bir ölçeğe gelindiğinde, daha kurumsal/profesyonel bir ortam ihtiyacı doğduğunda, toplantılar için uygun ortam arandığında, bazı ek teknolojik çözümlere ve hizmetlere gereksinim duyulduğunda ve gerçek bir networking deneyimi adına yukarıdaki seçenekler paylaşımlı ofislerin yerini alamıyor.

Türkiye'de ortak ofislere olan ilgi ve talep artışı hız kesmeden devam ediyor. Bunun neticesinde bu alana yatırım yapan yerli ve yabancı firma sayısı günden güne artıyor. Böylesine rekabetçi bir ortamda ileride birleşme ve satın-almalar, bazı oyuncuların devre dışı kalması gibi gelişmeler bizleri şaşırtmamalı.

Bundan sonrası için sektörün benzer bir dinamizmle devam edeceğini öngörüyoruz. Tabii ki burada ekonominin gidişatı önem taşıyor. Şu ana kadar paylaşımlı ofis talebinin; piyasalardaki olumsuz gelişmelere pek negatif bir tepki verdiğini gözlemlemedik. Hatta olumsuz piyasa koşullarının, paylaşımlı ofislerin yaygınlaşmasına az da olsa katkı sağladığını söyleyebiliriz. Her şeye rağmen büyüme ve yatırımlar ile birlikte daha fazla gelişmeye açık bir sektör. Yakın gelecekte paylaşımlı ofis sektörü oyuncuları, geniş ekosistemdeki birçok farklı oyuncu ile iş birliği yaparak çok daha geniş kapsamlı hizmet vaatleri ile karşımıza çıkabilirler. Tabii tüm bunlar gerçekleşirken, sektörde başarı ve başarısızlık nedenleri de gündeme gelecek. Tabii öncelikle başarıyı doğru tarif edebilmek gerekiyor. Başarı nedir? Şube sayısı, metrekare, lokasyon ve coğrafi dağılım, farklı segmentlerde var olmak, ekosistemi büyütmek, bireysel ve kurumsal müşteri profili ve portföyü, hizmet çeşitliliği, marka değeri, müşteri memnuniyeti, büyüme hızı, yatırım geri dönüş hızı, piyasa değeri ve kârlılık… Bunların hepsini sayabiliriz. Zaten bazıları sebep, bazıları sonuç… Bakalım ileride bu şirketler arasında çarpıcı halka arzlara, tahvil ihraçlarına, ortaklıklara, satın alma-birleşmelere, küresel ligde yaygınlaşmalara imza atanlar görebilecek miyiz?

“Otizmli bireyler iş hayatına kazandırılmalı”

PERYÖN Güney Marmara Şubesi üyeleri, Eker fabrikasını ziyaret etti. Ziyaret esnasında, üyeler, kurumun otizm farkındalığına yönelik sunumuna da katıldı. PERYÖN Güney Marmara Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Barış Gül, “PERYÖN iş birliğiyle gerçekleştirilen ‘Otizmli bireyler Eker’le İş Gücünde’ projesinin ülke çapına yayılması için çalışmalarımızı sürdürüyoruz” dedi.

PERYÖN Güney Marmara Şubesi üyeleri, teknik gezi kapsamında Eker Süt Ürünleri Gıda San. ve Ticaret A.Ş. fabrikasını ziyaret etti. Üyelere bu ziyarette, Eker A.Ş. Pazarlamadan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Nevra Eker, Eker A.Ş. Fabrika Müdürü Gökhan Kiraz, Eker A.Ş. İnsan Kaynakları Direktörü Ahmet Aydın Akyol ve Eker A.Ş. Marka Yöneticisi Özge Kiraz eşlik etti. Üretim süreçlerine, pazarlamaya ve insan kaynakları uygulamalarına yönelik bilgi alan üyeler fabrika gezisinin ardından “Otizmli bireyler Eker’le İş Gücünde” projesinin sunumunu dinlediler.

Sunumun ardından konuşma yapan PERYÖN Güney Marmara Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Barış Gül, “Bu proje, son yıllarda, otizmli bireylerin iş hayatına kazandırılmasıyla ilgili yapılan en değerli çalışmalardan biri. Otizmli bireylerin iş hayatına kazandırılması fırsat eşitliği açısından çok önemli” diyerek projede emeği geçen herkese teşekkür etti.

Gül, bu projenin duyurulması, geliştirilmesi ve tüm ülkeye yayılması için gerekli iş birliklerinin yapılacağını belirtti. Gezide ayrıca eğitim ve sektörel istihdam konuları da gündeme geldi.

Hedef, 12 otizmli çalışan

Tohum Otizm Vakfı iş birliğiyle hazırlanan proje kapsamında Eker, beş otizmli çalışana istihdam sağlıyor. Proje kapsamında 12 otizmli bireye iş olanağı sunmayı hedefleyen Eker, bu konuda gerekli desteklerin sağlanması için Cumhurbaşkanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı komisyonlarında görüşmelerini sürdürüyor. Eker’in bu projesi, Haziran 2019 itibarıyla, İşkur tarafından “Engelli istihdamına destek teknolojileri” projeleri için ayrılmış fonla desteklenmeye de uygun bulunmuştu.

Sait İşseven

py@peryon.org.tr

Duygusal kayıplar, "gerçeklik temelli liderlikle" azaltılabilir

Yazar CY Wakeman, "Egoya Hayır" kitabında "gerçeklik temelli liderlik" kavramından uzun uzun bahsediyor. Bu alanda 20 yıldan fazla süredir araştırma yapan Wakeman'a göre, ego kaynaklı duygusal kayıpların maliyeti oldukça yüksek. Araştırmaya göre kurumlar iki şekilde para kaybediyor:

1. Sorunları çözme ve öğrenme-geliştirme programları ile anket vb. İK yöntemlerine ayrılan kaynaklar.

2. Kuruma pahalıya mal olan duygusal kayıpları azaltacak ve kişilerin egolarını ortadan kaldırmaya yardımcı olacak araç, metot ve becerilere sahip liderleri yetiştirememek.

Lider ya da çalışan fark etmez, bir kurumda günde 2,5 saatlik kayıp, haftada 17 saat, ayda 68, yılda 816 saatten fazla bir zaman demektir. Bunu kısaca çalışan sayısı ile çarptığımızda, mesai saatinden çalınan süreyi verir. Bu tür sorunlara çözüm olamayan geleneksel İK uygulamalarını da bu hesaba katarsak süre daha da artacaktır.

İK, sık sık eleştirilerin hedefindedir. Çünkü duygusal kayıpların çözümünde daha az rol oynar. Hatta İK alanında uygulanan yöntemler yeni bir dram oluşmasına da neden olabilir. 2015'te Howard Business Review bile İK balonunun patladığını ilan etmişti. Peki kurumlardaki İK birimleri işlevsiz hale getirilince nasıl bir enkaz ortaya çıkar?

> "Büyük liderler, yapılanların tesadüfi değil maksatlı olabilmesi için gerçeği bilinçli ve görünür kılarlar."

> "Ortalama bir çalışan her gün iki buçuk saatini dramla boşa harcıyor. Peki ya liderler? Neden eldeki araçlar, teknikler ve eğitimler işe yaramıyor? Gerçeklik temelli liderlik, dramı azaltmak ve duygusal kaybı yok etmek için tasarlanmış bilimsel, basit bir yaklaşımdır."

Howard Business Review makalesine göre kurumların karşılaştığı baskılarla doğrudan bağlantılı olarak uzun vadede böyle bir durum oluşabilir.

Liderliğin tanımı değişti

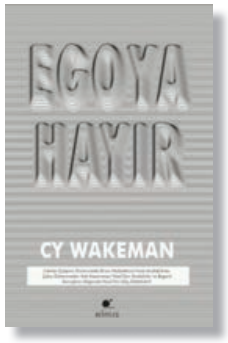
"Gerçeklik temelli liderlik" ise dramı azaltmak ve duygusal kaybı yok etmek için tasarlanmış zihinsel süreçler ve yüksek bilinç kullanılan bilimsel, basit bir yaklaşımdır. Yani liderlik, gerçeklikle yüzleşerek, doğru olanın ortaya konmasıdır.

Geçmişte liderlerin görevi motive etmek, ilham vermek, yöneltmek, geleceği görmek, hatta biraz da yönetmekti. Günümüzde ise yeni liderlik, "enerji yönetimi" ve "kullanımıyla" daha ilgili. Çalışanlar sık sık, "Bu, işe yaramaz, çözülmesi gereken imkansız bir sorun, bundan hoşlanmıyorum" gibi şikayetiyle liderlerin karşısına gelir. Lider ise oluşan bu sorunlar karşısında egoların hedefi olur. Aslında duygusal kayba kadar giden bu durum ikna etme ve emretme yoluyla çözülemez. Gerçek durumları gün yüzüne çıkarmak için çalışanlardan düşüncelerini daha somut ve görünür bir şekilde ortaya koymaları beklenmelidir. Yazar, kitapta, kişilerin ürettikleri hikâyeleri çözümlemeleri ve temel konulara odaklanabilmeleri için DADÖ (Durum, Arka Plan, Değerlendirme ve Öneride Bulunma) yönteminden bahsediyor.

Bu noktada, CY Wakeman, "Sorumluluk, en üst seviyeli egoyu yok etme yöntemidir" der. Sorumluluk aynı zamanda söz verme ve sürece bağlı olma durumudur. Çünkü kişisel sorumluluk da bir kişisel seçimdir ve tüm sonuçların mesuliyetlerini almaktır.

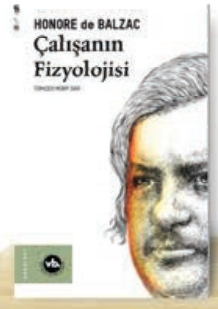
Wakeman, değişimle birlikte gelen duygusal kayıplara da dikkat çekiyor. Çalışanlar, işe hazır bulunmak konusunda doğru adım atmalıdır. Bu sürecin en az zararla tamamlanmasında liderler önemli rol oynar. Egonun bir başka düşmanı da "değişimle mücadeledir". Çalışanlar liderlerinin yardımıyla öncelikle durumla ilgili farkındalık geliştirmek zorundadır. Değişime istekli olmaları ve düşüncelerini taraflı şekilde savunmaları onların değişim sürecine katıldığını gösterir. Bu süreçten itibaren de değişimi yönlendiren çalışanlar olmalıdır, liderler değil.

Keyifle okumanızı dilerim.



Çalışanın Fizyolojisi

Honore de Balzac, VakıfBank Kültür Yayınları



Honoré de Balzac'ın "Çalışanın Fizyolojisi" adlı eseri modern şehir yaşamına dair çok önemli bir konuyu; bürokrasiyi ve onun çarklarının işleyişini inceliyor. Toz yüklü, stres dolu ve boğucu ofis ortamına dair eğlenceli bir dille kaleme alınan bu eser, Sanayi Devriminin iş hayatında yarattığı köklü değişimi odağına alan ve asla eskimeyen bir ilk bakış."

Koçluk KitabıN

Rana Kaplan, Elma Yayınevi

Birçok gelişim aracından farklı olarak, koçluk sisteminin manivela noktası "bireyin biricikliğidir." Kitap isminin sonundaki "n" harfinin sebebi tam da budur. Uygulamalardaki soruların cevapları yazıldıkça, okuyan kişi sayısı kadar farklı kitap ortaya çıkacak; böylece her bir koçluk kitabının yazarı, kesinlikle okuyucunun kendisi olacaktır.

Mutfak ve Kültür

İnsanın Beslenme Tarihi

Linda Civitello, Bilim ve Sanat Yayınları

Neden bazı yiyecek ve içecekler kimi topluluklarda yasaklanırken kimilerinde kutsal sayıldı ve kutlamaya dönüştü? Var olma çabamız hangi tatlarla keyif ve haz oldu bize? Tuzu biberi kimler attı aşımıza? Hamuru yoğuran, ateşe veren kim? Bu kitap, yalnızca tat alarak tat katarak okuyacağımız bir kitap değil; insanın geçmişine ve tarihine keyifli bir yolculuk aynı zamanda.

Kalite Ülkesi

Marc-Uwe Kling, Epsilon Yayınevi

Kalite Ülkesi'ne hoş geldiniz! Burası dünyanın en iyi ülkesi. Burada kimin sosyal avantajlardan ve kariyer fırsatlarından faydalanabileceği, evrensel bir seviye sistemine göre belirleniyor. Asla hata yapmayan, dünyanın en büyük ve başarılı şirketi olan "Dükkân", siz daha ne istediğinizi bilmeseniz bile, sizden önce öğrenip ayağınıza getirebiliyor.

Bir Çalışanı İşe Almak

Linda A. Hill, Optimist Yayıncılık

İşe alım görüşmesine nasıl hazırlanılır? Adaya sunulan pozisyon nasıl tarif edilir? Adayı tanımak için neler yapılabilir? Adaya uygun teklif hazırlanırken nelere dikkat edilir? Resmi bir teklif nasıl sunulur? Bu kılavuz, yöneticilere, işe alım sürecinde gereksinim duyacakları tüm aşamaları ayrıntılarıyla anlatıyor.

İyi Gelen Yazılar

Nil Karaibrahimgil, Doğan Novus

"Bir yazarı, sokakta çevirip diyorlar ki: 'Ah, sizin kitaplarınız bana ne iyi geldi. Bütün hayatım değişti.' Yazar da cevaplıyor: 'Gerçekten mi? O zaman ben de bir okuyayım onları!' Ben de aslında her pazar günü oturup, ilk başta kendime iyi gelmesini umduğum bir şeyler yazıyorum."

ALTAY KADİR YÜKSEL

SODEXO AVANTAJ VE ÖDÜLLENDİRME HİZMETLERİ A.Ş.
FİNANSTAN SORUMLU İCRA KURULU ÜYESİ

İstanbul Erkek Lisesi'nin ardından, Boğaziçi Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Turkcell'de ve Etisalat grubunda çalıştı. Daha önce Adopen Mali ve İdari İşler Grup Başkanı olarak çalışıyordu.

BİRÇİM ÖZTAŞKIN

LEO BURNETT, PUBLICIS EMIL, SAATCHI & SAATCHI VE VODEN
GENEL MÜDÜRÜ

Lisans eğitmini Bilgi Üniversitesi Reklamcılık Bölümü'nde tamamladı. Proximity İstanbul, M.A.R.K.A., Rabarba ve Saatchi&Saatchi'de yönetici pozisyonlarında çalıştı. Önceki görevinde, Leo Burnet, Voden ve Saatchi & Saatchi Genel Müdür Yardımcısı olarak çalışıyordu.

BULUŞ FİDAN TÜFEKÇİ

SAP TÜRKİYE
FİNANS DİREKTÖRÜ

Boğaziçi Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. İngiltere'deki Birmingham Üniversitesi'nde MBA eğitimini tamamladı. Hewlett-Packard'da, Türkiye'de ve İrlanda'da ülke ve bölge üst düzey finans görevlerinde yer aldı. Daha önce SAP Türkiye'de Finansal Kontrol Müdürü olarak görev yapıyordu.

CEM KUBİLAY

MICROSOFT TÜRKİYE
ÇÖZÜM GRUBUNDAN SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI

Trakya Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Migros Türk TAŞ ve Teradata'da çalıştı. Önceki görevinde Microsoft Türkiye Çözüm Grubu Teknik Grup Müdürü'ydü.

DEHA TEKEŞ

FORM ŞİRKETLER GRUBU
MALİ İŞLER DİREKTÖRÜ

Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. İstanbul Üniversitesi Finansal Yönetim Bölümü'nde yüksek lisans yaptı. Varta, Hilti, Lexmark'ta çalıştı. Atama öncesinde, Thyssenkrupp Asansör firmasında Türkiye Mali İşler Direktörü (CFO) olarak çalışıyordu.

EGEMEN KAMU İNCE

DISCOVERY TÜRKİYE
TİCARİ SATIŞ DİREKTÖRÜ

Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi Ekonometri Bölümü'nden mezun oldu. Yeditepe Üniversitesi'nde Pazarlama ve Finans alanında yüksek lisans yaptı. Star TV Reklam Satış Müdürlüğü ve Show TV Reklam Satış Koordinatörlüğü görevlerinde bulundu. Son olarak FOX TV'nin Reklam Satış Departmanını yönetiyordu.

EROL VARLIK

AYTEMİZ
AKARYAKIT GENEL MÜDÜRÜ

Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi'nden mezun oldu. BP Türkiye'de Pazarlama Operasyonları Destek Müdürlüğü ve Stratejik Ortaklıklar Müdürlüğü, Kıdemli Planlama, Performans ve Raporlama Müdürlüğü ve Satış Direktörlüğü görevlerini üstlendi. Son olarak BP Türkiye Yatırım Operasyonları Direktörü pozisyonunda görev aldı.

GÖKHAN ERTÜRK

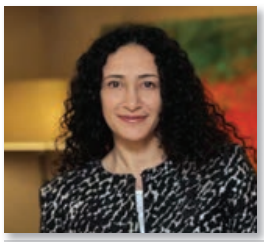
TURK ELEKTRONİK PARA
YÖNETİM KURULU ÜYESİ VE SATIŞ VE PAZARLAMA'DAN SOR. İCRA KURULU ÜYESİ

Boğaziçi Üniversitesi Elektronik Programlama Bölümü'nün yanı sıra Orta Kademe Yöneticilik Bölümü ile Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Bölümlerinden mezun oldu. Şekerbank'ta Perakende Bankacılık ve Pazarlama Genel Müdür Yardımcısı olarak görev alıyordu.

NADİR KADAKAL

DEDEMAN TURİZM GRUBU
İŞ GELİŞTİRMEDEN SORUMLU İCRA KURULU ÜYESİ

Hacettepe Üniversitesi, Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü'nden mezun oldu. Yurt içinde ve yurt dışında birçok Dedeman otelinde görev aldı. Atamadan önce yürüttüğü Dedeman Bostancı Hotel & Convention ve Park Dedeman Bostancı otellerinin Genel Müdürlüğü görevine halen devam ediyor.



NİLÜFER DEMİRKOL

NESTLÉ GLOBAL
ÇEŞİTLİLİK VE DAHİL ETME BAŞKANI

Boğaziçi Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi'nden mezun oldu. Kariyerine Nestlé'de İnsan Kaynakları Geliştirme Uzmanı olarak başladı. başladı. 2016'dan bu yana Nestlé Türkiye İK Direktörü olarak görev yapıyordu.

OZAN İNAN

TEKNOSER
GENEL MÜDÜR

ODTÜ Bilgisayar Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Yapı Kredi, Avaya, Alcatel, Alcatel-Lucent Enterprise ve IBM Türkiye'de çalıştı. Teknoser ekibine katılmadan önce Veeam Türkiye'de ülke müdürü olarak görev yapıyordu.

SAADET ALPAGO

BOR HOLDİNG
PAZARLAMA MÜDÜRÜ

İTÜ Uzay Mühendisliği Bölümü'nü "Onur" derecesiyle bitirdi. Aynı üniversitede yüksek lisansını İşletme Mühendisliği bölümünde tamamladı. Otomotiv Distribütörleri Derneği'nde (ODD) Pazarlama Uzmanı olarak çalıştı. Atama öncesinde ODD Pazarlama ve İletişim Müdürü olarak görev yapıyordu.

1. Örgütlerin Yönetimi Uluslararası Kongresi

27 - 29 Mart 2020, Elit World Prestige Hotel Taksim, İstanbul

"Yönetim" bir kavram olarak kaç başlıkta incelenir? Yönetime dair konular nasıl sınıflandırılır, hangi kategorilere ayrılır? Tüm örgütlerin ortak bir içerikle yönetilmesi mümkün müdür? "Örgütlerin Yönetimi" adlı çok yazarlı kitaptan hareketle içeriği oluşturulan kongre, yönetime dair birçok sorunun cevabını arayacak. Kongre, tüm örgüt kategorilerinin yönetimine yönelik içerik sunmayı amaçlıyor. Kongrede "Yönetim" kavramını, kavramsal-kuramsal, konusal-tematik, kurumsal ve kurumlararası etkileşim açılarından ele alınacak.

www.orgutlerinyonetimi.com

ICCI 2020, 26. Uluslararası Enerji ve Çevre Fuarı ve Konferansı

15 - 17 Nisan 2020, İstanbul Kongre Merkezi Harbiye, İstanbul

ICCI Uluslararası Enerji ve Çevre Fuarı ve Konferansı, Türkiye'de 1994'ten bu yana her yıl düzenli olarak gerçekleştiriliyor. 2019'da 45 ülkeden 15 bini aşkın ziyaretçinin katıldığı ICCI, Türkiye'nin ilk karbon nötr fuarı ve konferansı olarak önem taşıyor. 2019'da "Enerji piyasasındaki değişim ve dönüşüm" temasıyla düzenlenen ICCI, 2020'de "Enerji endüstrisi" temasıyla değer yaratacak.

https://www.icci.com.tr

Dinamikler 2020

16 Nisan 2020, Sheraton Grand İstanbul, Ataşehir

Proje yöneticilerini ve proje yönetimi konusuna ilgi duyanları bir araya getirerek karşılıklı bilgi ve tecrübe paylaşımında bulunmak ve kendi alanlarında başarılı olmuş projelere yer vermek amacı ile her sene İstanbul Proje Yönetim Derneği (IPYD, www.ipyd.org) tarafından düzenleniyor. Dinamikler 2020, Türkiye'nin ilk ve en büyük proje yönetim kongresi olma özelliğine sahip. Kongre, yurt içi ve yurt dışından telekomünikasyon, inşaat ve taahhüt, bilişim, finans, sağlık, kamu, bilim dünyası ve sivil toplum kuruluşları olmak üzere farklı sektörlerden katılımcılara iletişim ortamı sunuyor.

www.dinamikler.org

Strategy 4.0 Global Forum,

18 Nisan 2020, Point Hotel Barbaros, İstanbul

Tüm dünyada köklü değişimler yaşanıyor, yıkıcı teknolojiler başta çalışma formları olmak üzere her şeyi dönüştürmeye devam ediyor. Robotlar artık daha çok hayatımızda. İnsansız araçlara dair büyük ilerlemeler kaydedildi. Havada ilerleyen ve uçak hızına yaklaşan araçlara yönelik prototipler sunuldu. Paylaşım ekonomisine ilgi artmaya devam ediyor. İşin ve şirketlerin geleceği nasıl olacak?

"Gelecek Geldi" temasıyla gerçekleştirilecek Strateji 4.0 Global Forum'da; Biohacking, Kuantum Bilgisayarlar, Dijital Biyoloji, Web 3.0, Blockchain, Cyborgs, Human Augmentation gibi heyecan verici trendler ve teknolojiler yer alacak.

www.bogaziciegitim.com.tr/org/strategy-4-0-global-forum/

"Kendimizi sefil de kılabiliriz güçlü de... İkisi için de harcanan çaba eşittir."

Carlos Castaneda
Antropolog

"Sınırlarınızı zorlayarak bulursunuz."

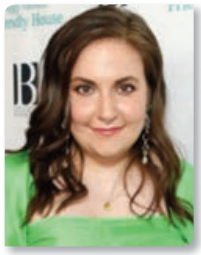
Herbert Simon
İktisatçı, Yönetim Gurusu

"Kendinizle uzlaşmaya çalışmayın. Neyiniz varsa osunuz."

Janis Joplin
Sanatçı

"Bir başarısızlık atlatmak özgüvenimizi güçlendirir. Fakat yine de başarısızlık, en aza indirgenmesi gereken mükemmel bir öğrenme aracıdır."

Jeffrey Immelt
General Electric CEO'su



"Pek çokları feminizmi, erkek karşıtlığı veya karşı cinsle iletişim kuramamak zannediyor. Aslında bütün mesele eşitlik ve insan haklarıyla ilgili..."

Lena Dunham
Film Yapımcısı, Oyuncu

"Pakistan'da okula gitmemiz yasaktı. O zaman, eğitimin kadının en büyük gücü olduğunu fark ettim. Teröristler işte bu yüzden eğitimden korkarlar."

Malala Yousafzay
Aktivist

PY POPÜLER YÖNETİM DERGİSİ

ABONE FORMU

Adı, Soyadı: _____

Firma Unvanı: _____

Adres: _____

_____

_____

Telefon: _____

Faks: _____

E-posta: _____

Adet: _____

Fatura kime kesilecek: ☐ Şahsa ☐ Firmaya

TC. Kimlik Numarası: _____

Vergi Dairesi: _____

Vergi Numarası: _____

Yurt içi yıllık abonelik bedeli: 120 TL.

BİR **PERYÖN** YAYINIDIR

Ödeme Seçenekleri

Banka havalesi için IBAN numaramız:

TR35 0006 7010 0000 0064 4761 44

Abonelik işlemlerinizi gerçekleştirebilmek için formu doldurup, banka havale dekontunuzla birlikte PERYÖN'ün **(216) 368 13 19** numaralı faksına göndermenizi rica ederiz.

PERYÖN

Türkiye İnsan Yönetimi Derneği

Üst Bostancı Mah. Yalıyolu Sok. No: 54 İsmail Ergin İş Merk. B Blok Kat: 4 Kadıköy / İstanbul

Tel: (216) 368 00 79 • Faks: (216) 368 13 19

www.peryon.org.tr

KURUMSAL ÇÖZÜMLERİMİZLE DE YANINIZDAYIZ.

VAKIF EMEKLİLİK CEP ŞUBE YENİLENDİ!

Vakıf Emeklilik Cep Şube'yi hemen indirin, kolay kullanımı sayesinde sigorta ve emeklilik işlemlerinizi anında gerçekleştirin.

- Parmak izi ve yüz tanıma özelliği
- Kişiye ve ihtiyaca özel deneyim
- Fon değişikliği işlemleri
- Müşteri İletişim Merkezi'ni aramadan işlem imkânı
- BES ödeme işlemleri
- Güvenli ödeme

VakıfEmeklilik

MÜŞTERİ İLETİŞİM MERKEZİ | BES
0 850 222 9 237