PY
POPÜLER YÖNETİM DERGİSİ
Sayı 85
OCAKŞUBATMART2020
PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ

İşte, evde, yolda: COVID-19

KURUMSAL ÇÖZÜMLERİMİZLE DE YANINIZDAYIZ.

VE AİLEM FERDİ KAZA SİGORTASI İLE YARINLARA HAZIRIZ.

Kaza sonucu maluliyet durumunda kendinizi, vefat durumunda ise ailenizi **VE Ailem Ferdi Kaza Sigortası** ile güvence altına alın.

Vefatınız durumunda 10 yıl boyunca;
· Yılda bir kez eğitim destek ile çocuğunuzun,
· Her ay maddi ve manevi tazminat ödemeleriyle tüm ihtiyaçları için ailenizin yanındayız.

Vergi indirimi avantajından da faydalanabilirsiniz*

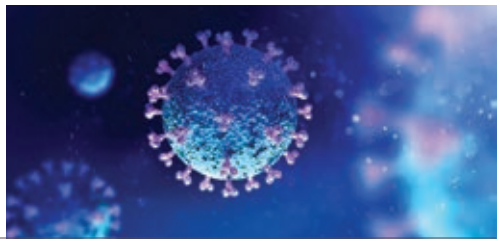
*Aylık brüt ücretinizin yüzde 15'ini ve asgari ücretin yıllık tutarını geçmeyecek şekilde, ödediğiniz primleri gelir vergisi matrahından düşerek vergi indirimi avantajından yararlanabilirsiniz.

Vakıf Emeklilik

MÜŞTERİ İLETİŞİM MERKEZİ | BES
0 850 222 9 237

POPÜLER YÖNETİM DERGİSİ

8 DOSYA
İşte, evde, yolda: Covid-19 hijyen alışkanlıklarımızı değiştiriyor

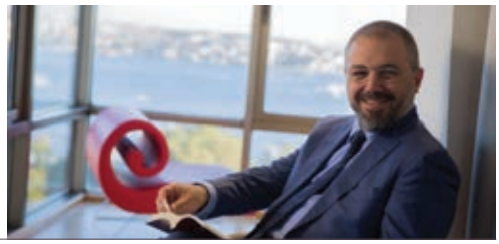


18 PERYÖN ÖDÜL
23. İnsana Değer Ödülleri (KOBİ) Büyük Ödülü AGDAŞ

22 PERYÖN ÖDÜL
23. İnsana Değer Ödülleri (Bİ) Büyük Ödülü OYAK Renault

34 ÇEŞİTLİLİK
"İşte BirlİKteyiz"

40 PANORAMA
Geleceğin kariyer trendleri
Murat Yeşildere
Egon Zehnder Kıdemli Ortağı



YAZARLAR

26 Av. Ömrüncegül İçöz Koyuncuoğlu
KONUK YAZAR

38 Necdet Kenar
UZMAN YORUMU

46 Yankı Yazgan
ZEVK-ZAHMET-ZARURET

48 Sait İşseven
KİTAP

BÖLÜMLER

4 Kısa Kısa
8 Dünyadan Haberler
17 İK Yönetim - KPMG
30 Kısa Kısa PERYÖN
32 Dijital İK - McKinsey
36 Çeşitlilik
42 Stratejik İK - Deloitte sponsorluğunda
44 Yönetim - PwC Küresel CEO Araştırması
50 Kitaplık
51 Atama - Transfer

Yapımcı
PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği

Tüzel Kişi Temsilcisi
Berna Öztınaz

Yayın Türü
Yerel, Süreli, 2 Aylık

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

Genel Yayın Yönetmeni (Sorumlu)
Berna Öztınaz

Yayın Direktörü
Şirin Mine Kılıç

Editör
Serra Sönmez

Muhabir
Aliye Gümüş

Yazarlar
Necdet Kenar, Ömrüncegül İçöz Koyuncuoğlu, Yankı Yazgan, 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-İst.
Tel: (0212) 629 00 24-25 Faks: (0212) 629 20 13

Baskı Tarihi: Mart 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

PERYÖN AKADEMİ

Şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma hayatına liderlik ediyoruz

PERYÖN Akademi, akredite etmiş olduğu tecrübeli ve geniş eğitmen kadrosu,
İş dünyasının nabzını tutan eğitim içerikleri,
Sadece teoriyi değil, uygulama ve vaka çalışmalarını da eğitim süreçlerine dahil eden
bakış açısı ile her yıl yüzlerce profesyonele ulaşıyor.

PERYÖN AKADEMİ

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

PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ

Şimdi “ÇEVİK DÜŞÜNME” zamanı

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

Ve işte bu da bize kısmet oldu. 2020’nin en iyimserimizi bile kaçıp saklanma hissine büründürdüğü bugünlerde, insanlığın uzun zamandır görmediği bulaşıcılıkta bir virüsle mücadelede bizler de yerimizi alıyoruz. Bir bilim kurgu filmi değil, sabah uyanacağınız bir rüya değil, tüm gerçekliğiyle beraber yaşamamız, yönetmemiz gereken nur topu gibi bir kriz önümüzdeki... Bir yandan kendimizi, sevdiklerimizi koruyup kollamaya çalışırken diğer yandan da işimizi yönetmeye, sürekliliğini sağlamaya, kayıplardan kaçınmaya çalışıyoruz. Yaşam stilimizi, alışkanlıklarımızı, günlük hayatımızın bazı rutinlerini değiştirmemiz gerektiği gerçeğiyle yüzleşirken, endişe, umut eğrisindeki yolculuğumuzu yazmak herhalde sayfalar doldurur. İşimizi yönetmeye gelince…

İşte şimdi, ne zamandır konuştuğumuz, hatta fazla moda olup da biraz da şüpheyle yaklaşmaya başladığımız “çevik düşünmenin” ve belirsizlik yönetimine ne kadar hazır olduğumuzu anlamanın zamanı. Elimizde böyle bir sürece ilişkin rehber yok, doğruluğu kanıtlanmış metot yok, akıl alacağımız bir mentor yok. Plan yapmak, tartışmak, test etmek için de fazla vaktimiz yok.

Bildiğimiz formülleri test etme zamanı

Peki elimizde ne var?

Elimizde; kendimizi iyi hazırlayabildiysek bilgimiz, tecrübelerimiz, sezgilerimiz ve elbette cesaretimiz var. Ne yapacağını bilmediğin zaman ne yapacağına nasıl karar verirsin? Neler konuşuyorduk bugüne kadar, kendimize hangi öğütleri veriyorduk?

- Dünyanın nereye gittiğine, neler olduğuna dair samimi bir merak duy.
- Değişim ihtiyacının farkında ol. Farkındalığını akıllı bir öğrenme stratejisiyle birleştir.
- Öğrendiklerini uygulamak için değişim cesareti bul. Bu cesareti hem kendinden hem de iletişim ağından al.
- Bildiğin liderlikle vedalaş, hiç kimse herkesten daha iyi değil.
- Samimi, gerçek, kendinden iyilerle çalışmaya açık ol.
- Her şeyi bilmeye, her krizi çözmeye, her cevabı vermeye hazır karizmatik lider değil, insanlara ilham veren, amaçlar etrafında birleşmelerini sağlayabilen, daha iyiye yönelten lider ol.

Bugün tüm bu formülleri test etme zamanı. Ne biriktirdik şimdiye kadar? Nasıl yeniledik kendimizi?
Aynı yerde olmadan beraber üretmeyi öğrendik mi? Ortak akla güvenmeyi seçebildik mi? Doğru insanlarla çalışmayı başardık mı? Bizimle çalışmayı seçmiş yol arkadaşlarımıza neyin parçası olduklarını gösterebildik mi?
İlham verebildik mi?

Politika, iş, spor, sanat, nerede olursa olsun, hayatın her yerindeki liderlerin ekiplerini ortak bir amaç etrafında toplamayı başarabildikleri bir dünya umuyoruz şu anda. Nedir o amaç? Akıl ve vicdan dengesinde, etki alanındaki toplum sağlığını doğru adımlarla atarak korumaya alırken, sürdürülebilirliği sağlamak için de çabaları maksimize etmek, aynı zamanda toplumsal mücadeleye de omuz verebilmek.

Şimdiye kadar hiç yönetmediğimiz, gördüğümüz hiçbir şeye benzemeyen bu süreçten hepimizin test edilerek, yenilenerek, öğrenerek ve farklılaşarak çıkacağı aşikâr. Bu satırları okuduğunuzda, her şeyin daha iyiye gitmiş olmasını, yeni dünyanın hepimize sağlık, güvenlik ve mutluluk getirmesini diliyorum.

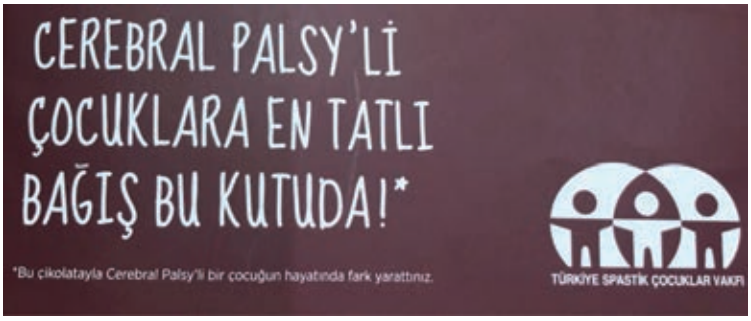
Koç Üniversitesi Öğrencileri "İş"e Dönük Blog Hazırlayacak

"Bilimi uygulayıcılarla buluşturmak" hedefiyle yola çıkan Koç Üniversitesi, İK alanında yüksek lisans yapan öğrencilerine dünyadaki son trendleri araştırma ve bulguları blog sitesinde sunma olanağı sağlıyor. Koç Üniversitesi Psikoloji ve İşletme Bölümleri Öğretim Üyesi, Academic and Life Skills (Alis) Kurucusu ve Akademik Direktörü Prof. Dr. Zeynep Aycan projeye öncülük ediyor. "Amacımız öğrencilerimize; edindikleri teorik bilgiyi iş yaşamındaki uygulama diline dönüştürmelerini öğretmek" diyen Aycan proje hedefini şöyle açıklıyor: "Bu sayede derslerde okuduğumuz bilimsel makaleleri, tarama yazılarını uygulayıcılara hitap edecek bir dilde özetleyeceğiz."

İK yönetiminde 360 derece performans değerlendirme yöntemi kullanılmalı mı? İK alanındaki en güncel bilimsel bulgular neler söylüyor? Öğrenciler, blog çatısında bu ve benzeri sorulara cevaplar arayacak. Proje kapsamında, endüstri-iş-örgüt psikolojisinden performans yönetimine, çalışan araştırmalarından işe alım kararlarına dek birçok konuda yapılan son araştırmalar ayrıntılı şekilde incelenerek blog yazısına dönüştürülecek. Çalışmaların yer alacağı blog, haftalık olarak güncellenecek ve http://leadlab.ku.edu.tr sitesinde yayımlanacak. Platformun, sektörün profesyonellerinden gelen yorum ve önerilerle daha da zenginleştirilmesi planlanıyor.

Prof. Dr. Zeynep Aycan
Koç Üniversitesi Psikoloji ve İşletme Bölümleri Öğretim Üyesi
Academic and Life Skills (Alis) Kurucusu ve
Akademik Direktörü

Kahve Dünyası, Türkiye Spastik Çocuklar Vakfı'nı "İyilik Kutusu" ile Destekliyor



Türkiye Spastik Çocuklar Vakfı, Cerebral Palsy'li çocukların yaşam boyu ihtiyaç duydukları özel eğitim ve rehabilitasyona destek olmak için çalışıyor. Çocukların bu hizmetlere kavuşabilmeleri ve sosyal hayata karışmaları için Kahve Dünyası anlamlı bir sosyal sorumluluk projesine imza attı. Kahve Dünyası'ndan satın alınacak her bir "Türkiye Spastik Çocuklar Vakfı İyilik Kutusu" ile TSÇV'ye bağış yapmak mümkün.

Özel olarak tasarlanan çikolata kutusunun üzerine, talep edilmesi halinde özel bir fotoğraf da uygulanabiliyor. Böylece hediye özelleştirilebiliyor. Türkiye Spastik Çocuklar Vakfı İyilik Kutusu'nda fındıklı ve karamelli spesiyal çikolatalar, bitter trüf çikolata, bonte ve 15 adet çikolata kaplı badem ezmesi yer alıyor.

KALİTE

bizim için

BİR

yaşam

biçimi

başarımızın

anahtarı

takım

çalışması

köklü

1976

ilkeli & "yerli"

müşteri

odaklı

yaklaşım

sürekli

gelişim

SARDUNYA

www.sardunya.com | SardunyaCatering | sardunyacatering

Akçansa'ya IIP "Altın Standart"

Akçansa, uluslararası insan yönetim ve gelişim standardı olan Investors In People'da (IIP) Altın Standart'a layık görüldü. İnsan kaynağının gelişimine ve yönetimine yönelik tüm süreçlere ve uygulamalara odaklanan ve dünyadaki insan odaklı tek kalite standardı olan IIP süreci, yerli ve yabancı değerlendiricilerin saha incelemeleri ve tüm çalışan grupları ile yapılan görüşmeler sonrası tamamlandı. Akçansa, Altın Standart ile IIP 6. Nesil'de Türkiye'de, bu başarıyı gösteren ilk şirket oldu.

Akçansa İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Berrin Yılmaz IIP yolculuğunu başarıyla tamamlamalarında tüm Akçansalıların emeğinin olduğunun altını çizerek "Ulusal ve uluslararası değerlendiricilerin yaptığı süreç ve saha incelemeleri, tüm çalışan gruplarımızla bire bir görüşmeler sonrasında sonucunda IIP sürecini başarıyla tamamladık. Altın Standart ile değerlendirildik. Çalışanına sürekli yatırım yapan bir şirket olarak aldığımız bu sonuç, esas başarının birbirine inanan, güvenen ekiplerle olabileceğini gösterdi" dedi.

Berrin Yılmaz
Akçansa İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı

Altın Standart değerlendirmeleri esnasında 685 sanayi şirketi ile karşılaştırma yapıldı. IIP Altın Standart 75 ülkede tanınıyor.

Crypto Talks kripto para uzmanlarını buluşturdu

Türkiye ve MENA bölgesinin yeni medya ve pazarlama şirketlerinden biri olarak konumlanan CC Media House, Crypto Talks adını taşıyan etkinliklerinin ikincisini 24 Şubat 2020'de 42 Maslak ininal Espor Arena'da düzenledi. Etkinlikte şu isimler yer aldı:

- İş Yatırım Uluslararası Sermaye Piyasaları Yöneticisi Şant Manukyan:
Global Gelişmeler ve Kripto Paranın Yeri

- ABD Merkez Bankası FED Araştırma Eski Direktörü Erkin Şahinöz:
45 Dakikada Yıkıcı İnovasyonlar

- Avalabs İş Geliştirme Direktörü Dr. Aytunç Yıldızlı:
İleri Derecede Merkeziyetsiz Finansal Uygulamaların, Varlıkların ve Marketlerin Üretilmesi İçin Sıra Dışı Bir Platform

- Chillz Pazarlama ve İş Geliştirme Danışmanı Altuğ Öztürk:
"Blockchain ve Futbol"

Crypto Talks etkinliklerinin ilki ise 28 Ocak 2020'de düzenlenmişti. Crypto Talks etkinliklerinde kripto para ve blockchain dünyasının yatırımcı ve profesyonellerini bir araya getirerek sektörün nabzını tutmak, tüm gelişmeleri sektöre duyurmak, yurtdışından gelecek olan konuşmacılarla sektöre vizyon katmak amaçlanıyor. Crypto Talks, kripto paralarda temel ve teknik analizlerin nasıl yapılacağı, yatırımların nasıl kurgulanması gerektiği, yatırım güvenliğinin nasıl sağlanacağı ve taraftar tokenlarının adaptasyonunun nasıl yapılacağı konularına ışık tutacak.

A·101 HARCA HARCA BİTMEZ

A101'DEN KURUMSAL HEDİYE KARTI!

A101, Türkiye'nin tüm ilçelerinde 9.000 marketi ile bireysel müşterilerde olduğu gibi kurumsal müşterilere de bir adım daha yaklaştı. A101'den alacağınız Hediye Kartı ve Elektronik Hediye Kodları ile çalışanlarınızı, bayilerinizi, iş ortaklarınızı, müşterilerinizi ve ihtiyaç sahiplerini mutlu edebilirsiniz. A101 Hediye Kartı ve Elektronik Hediye Kodlarını verdiğiniz kişiler A101'in her zaman indirimli ve ayrıcalıklı ürünlerinden faydalanırken Hediye Kartı ve Elektronik Hediye Kodlarını alım esnasında sizlere özel indirimlerden faydalanabileceksiniz. A101 Hediye Kartı ve Elektronik Hediye Kodlarını Ramazan ve Kurban Bayramı dönemlerinde, yılbaşı döneminde, çalışan memnuniyet ödüllendirmelerinde, esnek yan haklar uygulamalarında, ayni yardım olarak yapmış olduğunuz ödemelerde, sendikal yardımlarınızda, müşteri ve bayi memnuniyet ve prim çalışmalarında dilediğiniz şekilde kullanabilirsiniz. Kurumunuza özel logo ve isim tasarımları ile Hediye Kartlarınızı dilediğiniz şekilde özelleştirebilirsiniz. Hem A101 Hediye Kartı hem de A101 Elektronik Hediye Kodlarına istediğiniz tutarda yükleme yapabilir, yüklenen tutarları farklı seferlerde parçalı olarak kullanabilirsiniz. Hediye Kartı ve Elektronik Hediye Kodları için borç dekontu- %0 KDV'li Kurumsal Kart Bedeli açıklaması ile fatura veya kullanıldıkça faturalandırılmak üzere alınan ürünler üzerinden ürün bazlı KDV'li fatura düzenlenebilmektedir.

A101 Hediye Kartı ve Elektronik Hediye Kodlarını satın almak ve ayrıntılı sorularınız için kurumsalsatis@a101.com.tr'ye mail atmanız yeterlidir.

Kurumsal Satış İletişim: 08508229900 - 331

Dünyada iş ve çalışma hayatında neler oluyor?

ABD
Astronot alımı yapılacak

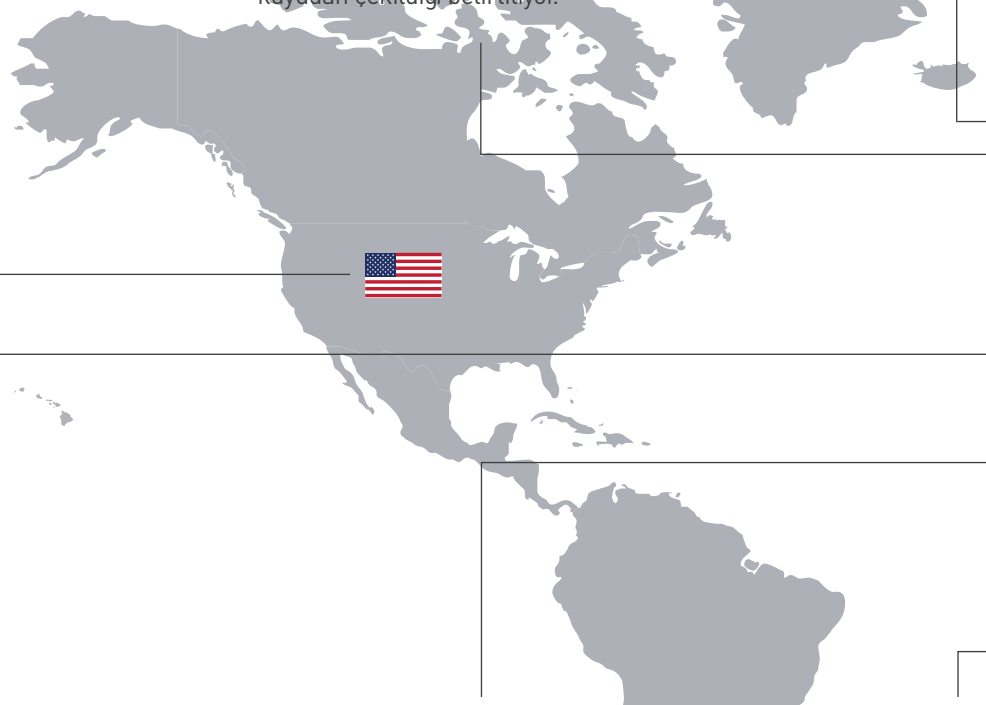
Amerikan Uzay Ajansı (NASA), Ay ve Mars misyonlarında görevlendirilmek üzere ABD vatandaşı olan yeni astronot alımı yapacağını duyurdu. Sınavlarda başarılı olan adaylar, 2024'te yapılması planlanan insanlı ay misyonunda görev alabilecek. Adayların en az iki yıl deneyime sahip olması veya bin saat pilotluk yapmış olması gerekiyor. NASA, 2024'teki bu ay deneyimi ile 2030'lu yıllarda Mars'a insan göndermeyi hedefliyor.

İRLANDA
Adadaki 2 kişilik işe 7 bin başvuru

İrlanda'ya bağlı Büyük Blasket Adası'nda bulunan bir kahve dükkanını işletmesi için verilen iki kişilik iş ilanına bir hafta içerisinde 7 bini aşkın başvuru geldi. Nisan'da başlayıp ekim ayı sonuna kadar sürecek olan sözleşme çerçevesinde bir çiftin ya da iki arkadaşın, elektriği ve sıcak su şebekesi olmayan kahve dükkanını ve konaklama hizmeti veren üç odayı işletmesi isteniyor. Kahve dükkanının yanında bulunan rüzgâr türbininin bir cep telefonunu şarj edecek kadar elektrik ürettiği, kullanılan suyun ise kuyudan çekildiği belirtiliyor.

İNGİLTERE
Küresel yetenek vizesi başlatıldı

İngiltere hükümeti, dünyanın en iyi bilim insanları, araştırmacıları ve matematikçilerini ülkeye çekmek için yeni ve hızlı bir vize programı başlattı. İngiltere Araştırma ve İnovasyon Ajansı'nın (UKRI) verdiği "Küresel Yetenek Vizesi" ile ülkeye gelebilecek kişi sayısında sınırlama olmadığı bildirildi. İngiltere Başbakanı Boris Johnson yeni vize sistemine ilişkin, "İngiltere'nin dünyanın en kabiliyetli akıllarına açık ve fikirlerini gerçeğe dönüştürmeleri için desteklemeye hazır olduğunu bildirmek istiyorum" dedi.



İSPANYA
Molalar çalışma saatinden sayılamayacak

İspanya Yüksek Mahkemesi, çalışanların verdikleri molaların çalışma saatinden sayılamayacağına karar verdi. Portekiz menşeli bir petrol şirketi, çalışma saatleri içinde binaya giriş çıkış yapan çalışanlarının bunun gerekçesini bildirmek zorunda olduğunu, kahve, sigara veya kahvaltı gibi gerekçelerin çalışma saatlerine dahil olmayacağını belirtmişti. Duruma itiraz eden sendikalar, uygulamayı mahkemelere taşıdı ancak mahkeme şirketten yana karar aldı.

FRANSA
İşe alımda köken ayrımcılığı

Fransa'da hükümet işe alımlarda çalışanların kökenine göre ayrımcılık yapan 7 büyük şirketi kamuoyuna duyurdu. Paris-Est-Creteil Üniversitesi tarafından 2018 ve 2019 arasında ülkenin 40 önemli şirketinde işe alımlarla ilgili düzenlenen 5 bin 300 kişinin katıldığı araştırmaya göre; Accor, Altran, Rexel, Renault, Air France, Arkema ve Sopra Steria işe alımlarda kökene göre ayırımcılık yapan büyük şirketler.

İTALYA
Vatikan'da ilk kadın yönetici

Vatikan, üst düzey bir göreve ilk kez kadın yönetici atadı. Katolik aleminin ruhani lideri ve Vatikan Devlet Başkanı Papa Francis, Vatikan Devletler Arası İlişkiler Sekreterliği Çok Taraflı İlişkilerden Sorumlu Müsteşarlığı'na Avukat Francesca Di Giovanni'yi getirdi. Di Giovanni, Papa'nın kararıyla Vatikan bürokrasisinde üst makama gelen ilk kadın yönetici oldu.

FİNLANDİYA
24 saat ücretsiz çalışmaya son verildi

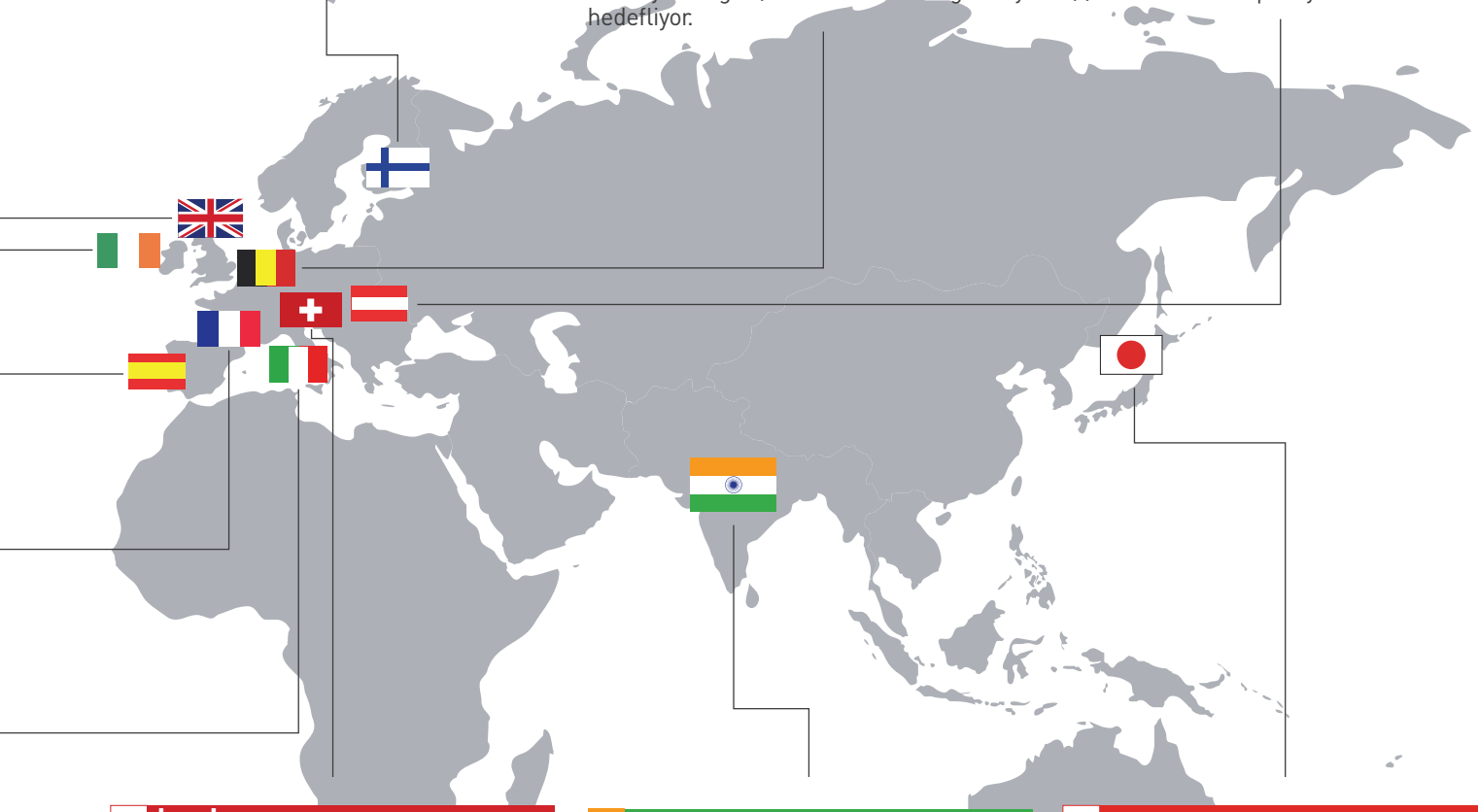
Finlandiya'da sanayi işçileri ile patronlar arasında ekim ayından beri süren toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uzlaşma sağlandı. Böylelikle 2016'dan beri yürürlükte olan zorunlu yılda 24 saat ücretsiz çalışma uygulamasına son verildi. Sanayi sektöründe imzalanan bu toplu iş sözleşmesi tüm sektörler için emsal olma özelliği taşıyor.

BELÇİKA
Haftada 4 gün iş uygulaması

Belçika'nın başkenti Brüksel'de, 2012'den bu yana Türkiye kökenli Belediye Başkanı Emir Kır'ın yönettiği Saint-Josse Belediyesi, haftada 4 iş günü uygulamasına geçti. 55 yaşın üzerindeki çalışanlar, tam maaş almaya devam ederek haftada 5 gün yerine 4 gün çalışabilecek. Belediye böylelikle özel hayatla iş hayatı arasında denge oluşturmayı ve gençlere istihdam sağlamayı hedefliyor.

AVUSTURYA
Haftalık 35 saat çalışma talebi

Avusturya'da 22 özel sağlık ve sosyal şirketinde çalışan 3 bin kişi protesto eylemi gerçekleştirdi. Avusturya çapında bu sektörde 125 bin kişi çalışıyor. Öncelikli olarak 35 saatlik iş haftası talebiyle protestoya katılan çalışanlar, iş yükünün azaltılması için daha fazla istihdam yaratılması, ücretlerin artırılması, taşeron işçiler yerine sözleşmeli işçi alınmasını talep ediyor.



İSVİÇRE
330 bin kişi, iş için her gün ülkeye giriyor

İsviçre İstatistik Ofisi'nin açıkladığı verilere göre 2019'un üçüncü çeyreğinde her gün 330 bine yakın kişi iş için İsviçre'ye girip çıkıyor. En fazla gelinen şehir ise Cenevre. Bu kişiler İsviçre'de düzenli olarak çalışıyor. 329 bin kişinin yarıdan fazlası Fransa vatandaşı. Her gün seyahat eden Fransızların sayısı 180 bine yakın olurken. Bunu 80 bin ile İtalyanlar ve 60 bin ile Almanya vatandaşları izliyor.

HİNDİSTAN
Ücret eşitliği talebi

Hindistan'ın Jammu ve Keşmir Birliği Bölgesi'ndeki Halk Sağlığı Mühendisliği (PHE) bölümünde çalışan yaklaşık 33 bin günlük ücretli çalışan şubat ayında grev yaptı. Çalışanlar, uzun süredir çözüm bekledikleri, kadro verilmemesi, ücret eşitliği sağlanması gibi konulara ilişkin taleplerini dile getirdi. Bir yandan da Banka Sendikaları Birleşik Forumu (UFBU) tarafından endüstri kenti Ludhiana'da düzenlenen eylem ile banka çalışanları, ücret eşitliği, aile emekliliğinde iyileşme yapılması, çalışma saatlerinin düzenlenmesi taleplerini yineledi.

JAPONYA
70 yaşa kadar çalışma imkânı

Japonya Bakanlar Kurulu'nun kabul ettiği, yasal bağlayıcılığı olmayan yeni çalışma düzenlemesi tasarısı, çalışanların 70 yaşına kadar işlerine devam etmelerini sağlıyor. Tasarı, şirketlere bir çalışanın emeklilik yaşı olan 65'i doldurmasının ardından 70 yaşına kadar işini sürdürmesini sağlamak için beş seçenek sunacak. Nisan 2021'de yürürlüğe girmesi hedeflenen tasarı, şirketleri çalışanlarını emeklilik yaşını doldurduktan sonra iş gücü içinde tutmayı teşvik etmeyi amaçlıyor.

İşte, evde, yolda: COVID-19 hijyen davranışlarımızı dönüştürüyor

Binlerce insanın ölümüne yol açan Covid-19 kaynaklı salgından korunmak için halen en geçerli öneri "el hijyeni"ni artırmak. Bununla beraber, duyarlı şekilde uygulanacak "sosyal Mesafe", salgınla mücadele sürecinde en etkili çözümlerin başında geliyor. Toplumun her kesiminin olduğu gibi işverenlerin de salgın hastalıkla ilgili çeşitli önlemler almaları ve sorumluluklarını yerine getirmeleri gerekiyor. İş yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği kurullarının düzenli toplanarak güncel durumu şirket bünyesinde değerlendirmeleri yerinde bir uygulama olabilir. Zira yıl sonuna kadar virüsün dünya nüfusunun yüzde 40 ila 50'sine bulaşacağı tahmin ediliyor.

Yüz binlerce insanın karşılaştığı ve binlercesinin hayatını kaybetmesine neden olan Covid-19 temizlik ve toplum sağlığı konularında bildiklerimizi gözden geçirmemize ve davranışlarımızı güncellememize yol açtı. Çin'de kontrol altına alındığı duyurulan salgın hastalık İtalya ve İspanya başta olmak üzere Avrupa'da, ABD'de ve dünyanın geri kalanında yayılmaya devam ediyor. Yaklaşık 80 bin insan, gördüğü tedavi sonucu sağlığına kavuşsa da küresel pandemiye yol açan virüs, insanlık için hala büyük bir tehdit.

Ortaya çıktığı ilk günlerde gribe benzetilen ve bu nedenle bazı çevreler tarafından hafife alınan virüsün henüz aşısı ya da özel bir antiviral ilacı bulunmuyor. Virisün yayılmasının önüne geçmek için bilinen en etkili yöndem "el hijyeni" sağlamak. Sağlığın yanı sıra iş, sosyal yaşam ve ruh sağlığını da olumsuz etkileyen bu gelişmeler karşısında "sosyal mesafe", virüsün yayılmasının önüne geçmek için uygulanabilecek diğer etkin yöntemlerin başında geliyor.

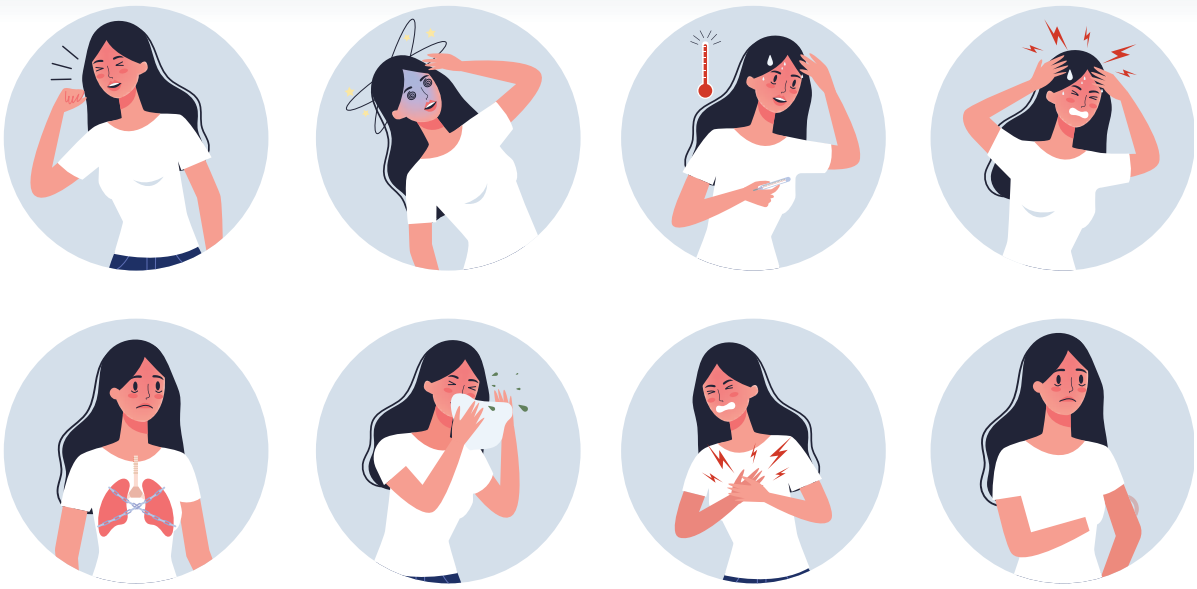
Kuru öksürük, boğazda yanma ve dirençli yüksek ateşle başlayan salgın hastalık, hipertansiyon ve Tip 2 diyabeti olanlarda ve +50 yaş üzerinde daha riskli şekilde ilerliyor. Virüsten korunmak için elleri düzenli olarak temizlemek gerekiyor.

Coronavirus'ler (CoV), soğuk algınlığından Orta Doğu Solunum Sendromu (MERS-CoV) ve Ağır Akut Solunum Sendromu (Severe Acute Respiratory Syndrome, SARS-CoV) gibi daha ciddi hastalıklara kadar çeşitli hastalıklara neden olan büyük bir virüs ailesi. 110'dan fazla ülkede salgınlara yol açan ve hızla yayılan Korona Virüsü (Covid-19) de bu ailenin bir parçası.

Sağlık Bakanlığı, COVID-19, etkeni, bulaşma yolları, vaka tanımları ve tanı yöntemleri hakkında bilgi vermek; COVID-19 vakası veya temaslısı ile karşılaşıldığında izlenmesi gereken strateji ve uygulama şekilleri hakkında yol göstermek amacıyla özel bir rehber hazırladı. Güncellenen rehber dokümanı ve sunumları, sık sorulan sorular ve cevapları Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü web sayfasında (www.hsgm.saglik.gov.tr) düzenli olarak yayımlanıyor.

Ne yapıyor?

- **Kuru öksürük, boğazda yanma ve dirençli yüksek ateş belirtileriyle başlayan salgın hastalık zatürreye neden oluyor.**
- **50 yaş ve üzerindekiler riskli grupta yer alıyor.**
- **Ağır hastalık gelişen olgularda erkek hakimiyeti mevcut (erkek/kadın: 2:1)**
- **Hipertansiyon ve Tip 2 diyabet (diyabetes mellitus) varlığı, kişilerde Covid-19 kaynaklı ağır hastalık gelişimi için risk faktörü oluşturuyor.**



Virüs temasla bulaşıyor

Hastalık esas olarak "damlacık" yoluyla bulaşıyor. Hasta bireylerin öksürme, hapşırma yoluyla ortaya saçtıkları damlacıklara diğer kişilerin elleri ile temas etmesiyle yayılma başlıyor. Damlacıkla karşılaşan bireyler, ellerini ağız, burun veya gözlerine değdirdiğinde virüs buralardan vücuda giriyor. Hastalıkta böylece "elden ele" yayılmaya başlıyor.

Semtonların görülmediği bireylerin solunum yolu salgılarında virus tespit edilebiliyor ancak esas bulaşma hasta bireylerden oluyor.

COVID-19'un bulaştırıcılık süresi kesin olarak bilinmiyor. Semptomatik dönemden 1-2 gün önce başlayıp semptomların kaybolmasıyla sona erdiği düşünülüyor.

Nasıl korunuruz?

• Toplu taşımadan inince, ofise girince, ofisten çıkında, dışarıdan eve gelince, kalabalık ortamlardan çıkınca, kısaca her fırsatta elleri, en az 20 saniye boyunca su ve sabunla yıkamalı, bu imkân yoksa alkollü temizleyicilerle (jel dezenfektanlar, kolonya vb.) kirden arındırmalı.

• Giysi, eşya (Klavye, telefon, kalem vb.) saç, yüz gibi alanlarda hijyeni artırmak mücadeleyi güçlendirebilir.

• Mümkün olduğunca kalabalık ortamlara girilmemeli, çevredeki objelerle temas edilmemeli.

• Hastalık semptomları olan kişilere 1 metreden fazla yaklaşmamalı, semptomlara sahip ise kendimizi topluluklardan izole ederek derhal sağlık kuruluşuna başvurmalıyız.

Prof. Dr. Alpay Azap *Türk Klinik Mikrobiyoloji ve İnfeksiyon Hastalıkları Derneği Başkanı*

"Salgınlarda doğru bilgiye ulaşmak çok önemli"

"Covid-19 virüsü klinik bulgular ve yayılım özellikleri sebebiyle grip virüsüne benziyor. Bu yüzden tıpkı grip virüsleri gibi tüm dünyayı etkileyeceğini tahmin ediyoruz. Birtakım matematiksel modellemeler yapılıyor. Bu çalışmalarda, önümüzdeki bir yıl içinde dünyanın yüzde 40 ila 50'sinin bu virüsle karşılaşabileceği hesaplanıyor. Şu an 30'dan fazla aşı çalışması yapılıyor ancak bunların ne zaman sonuçlanacağını bilemiyoruz. Bu nedenle özellikle su ve sabunla el hijyenini sağlamak halen en iyi korunma yöntemi. Ayrıca ellerimizi yüzümüze, ağzımıza ve gözümüze götürmemeye dikkat etmeliyiz. Nezle, grip gibi bir hastalığımız varsa maske takmayı tercih ederek toplumun diğer kesimlerinin korunmasına yardımcı olmalıyız. Maskeyi de sık sık değiştirmeliyiz, cebimize koyup tekrar kullanmamalıyız. Bu gibi durumlar dışında maske kullanımına gerek bulunmuyor. Ayrıca eldiven kullanımını da tavsiye etmiyoruz.

Tüm hastalıklardan, enfeksiyonlardan ve hatta kanserden bile korunmak için şu üç hususa dikkat etmek gerekiyor:

1. Düzenli egzersiz

2. İyi uyku

3. Dengeli beslenme

Bu gibi salgınlarda doğru bilgiye ulaşmak da çok önemli. Bu nedenle toplumumuz öncelikle T.C. Sağlık Bakanlığı'nın, bilimsel kuruluşların ve uzmanlık derneklerinin söylediklerine itibar etmeli."

(Kaynak: Sözcü Gazetesi)

2003-2020 CoV KRONOLOJİSİ

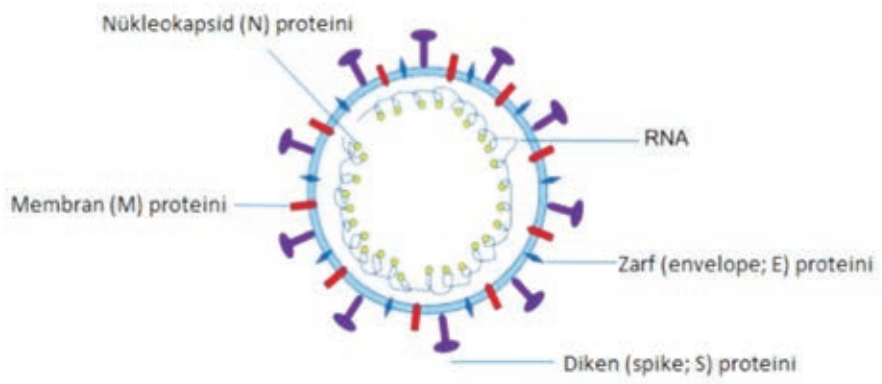
SARS-CoV, 21. yüzyılın ilk "uluslararası sağlık acil durumu" olarak 2003'de, daha önceden bilinmeyen bir virüs halinde ortaya çıktı.

MERS- CoV (Middle EastRespiratory Syndrome Coronavirus) Eylül 2012'de ilk defa insanlarda Suudi Arabistan'da tanımlandı. Ancak daha sonra aslında ilk vakaların Nisan 2012'de Ürdün Zarqa'daki bir hastanede görüldüğü ortaya çıktı.

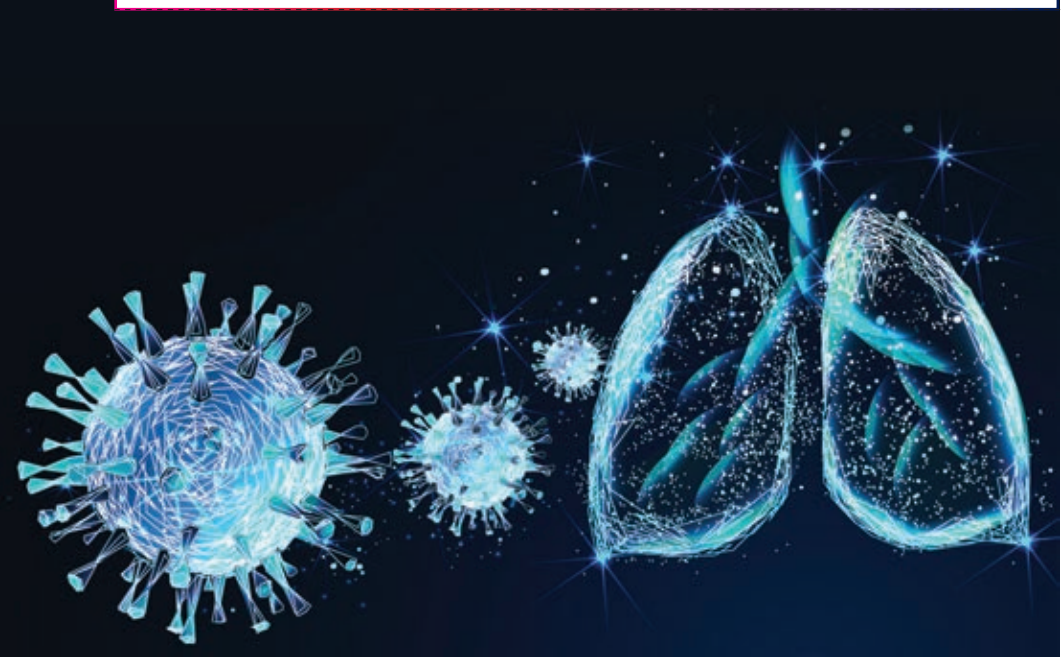
31 Aralık 2019'da Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) Çin Ülke Ofisi, Vuhan'daki sıra dışı pnömoni vakalarını bildirdi. 7 Ocak 2020'de etken daha önce insanlarda tespit edilmemiş yeni bir coronavirus (2019-nCoV) olarak tanımlandı.

Hastalığın adı COVID-19 olarak kabul edildi, virus SARS CoV'e yakın benzerliğinden dolayı SARS-CoV-2 olarak isimlendirildi.

Coronavirus'ler hayvanlardan bulaşarak insanlarda hastalık yapabilir. Detaylı araştırmalar sonucunda, SARS-CoV'un misk kedilerinden, MERS-CoV'un ise tek hörgüçlü develerden insanlara bulaştığı ortaya çıkmıştır. Henüz insanlara bulaşmamış olan ancak hayvanlarda saptanan birçok Coronavirus mevcuttur.



Kaynak: https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/Bulasici-hastaliklar-db/hastaliklar/2019_n_CoV/rehberler/COVID-19_RehberiV5-25Subat2020.pdf



Vaka görülen ülkelere yolculuklarda neler yapılmalı?

Yüksek vaka sayısı veya hızlı vaka artışının görüldüğü ülkelere seyahatler mümkünse ertelenmeli. Zorunluluk durumlarında seyahat planlayanlar için ise aşağıdaki uygulamalar öneriliyor:

- Hasta insanlarla temastan kaçınılmalı.
- Hastaların yoğun olarak bulunması nedeniyle mümkün ise sağlık merkezlerine gidilmemeli, sağlık kuruluşuna gidilmesi gereken durumlarda diğer hastalarla temas en aza indirmeli.
- Gıda güvenliği önerilerine dikkat edilmeli. Çiğ süt ve hayvansal ürünler tüketmemek, çiğ tüketilecek sebze ve meyveleri iyice yıkayarak tüketmek gibi önlemler alınabilir.
- Yabani hayvanlar (canlı veya ölü) temastan kaçınılmalı.
- El hijyenine dikkat edilmeli, eller sık aralıklarla temizlenmeli.
- Öksürme veya hapşırma sırasında burun ve ağızın tek kullanımlık kâğıt mendil ile kapatılması, kâğıt mendilin bulunmadığı durumlarda ise dirsek içinin kullanılmasına dikkat edilmesi çevreye hastalık etkenin bulaşmasını azaltmada etkilidir.
- Yolculuk dönüşünde ise bireyler 14 günlük süreçte dikkatli olmalı, sağlık durumunu gözlemlemeli ve mümkünse toplumla temas içinde olmamalı. Bu süre zarfında ateş, öksürük, solunum sıkıntısı gelişirse sağlık kuruluşuna başvurmalı ve seyahat öyküsünü bildirmeli.

Yurt dışı yolculuklarından dönenler 14 gün kendilerini gözlemlemeli ve toplumla temas etmemeli.

#Sosyalizolasyon #14gün #PERYON #covid19 #corona #evdekal

İŞLETMELERİN ALABİLECEĞİ ÖNLEMLER

PERYÖN Hukuk Grubu, işletmelerin Covid-19'la mücadele döneminde neler yapabileceğine ilişkin bir mini rehber hazırladı. Bu rehberde işverenlerin yasal sorumlulukları, çalışan-işveren ilişkisi içinde hukuki olarak yapılabilecekler ve öneriler yer alıyor.

Covid-19 salgını sebebiyle çalışanlarda oluşacak sağlık sorunları işverene yönelik hukuki sorumluluklar getirebilir.

1. Covid-19 işverenin hukuki sorumluluğunu doğurabilir:
Yargıtay'ın yurt dışında işçinin kaptığı h1n1 virüsü sonrası vefatını iş kazası olarak nitelendirmesi (Y.21 HD, 15.4. 2019), coronavirus bakımından da önem taşıyor. Böyle bir durum, önlem almayan işverenin sorumluluğunu doğurabilir.

2. İSG kurulunun olağanüstü toplanması:
İlk olarak; işletmelerin İSG kurullarını acilen toplayarak, konuyu değerlendirmesi ve iş yeri düzeyindeki önlemleri belirlemesi isabetli olur. Yönetmeliğe göre, "…özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur". Buna göre, işletmelerin kurullarını acilen toplamaları isabetli olur.

3. Risk değerlendirmesi yapılması:
Risk değerlendirmesi ekibinin, Korona Virüs kapsamında risk değerlendirmesi yapması isabetli olur.

4. Önlemlerin belirlenmesi:
İSG kurulunda, iş yeri özelinde önlemler belirlenmeli ve riskli alan ve gruplar tespit edilmeli. Buna göre örneğin yurt dışına giden çalışanların nasıl yönetileceği, yakın temas halinde çalışan kişiler, dışarıda çalışması zorunlu olan kişiler ve riskleri belirlenmeli. İkinci olarak ise, alınacak önlemler tespit edilmeli. Bu kapsamda, iş yerinde, dejenfektanların temini, maske gerekiyorsa kullanımı, yemekhane ve kafetaryaların servis sunumlarının gözden geçirilmesi gibi önlemler hayata geçirilebilir.

5. Çalışanların hakları:
İSG mevzuatımıza göre, çalışanların bilgi edinme, katılım, ciddi ve yakın tehlike durumunda çalışmaktan kaçınma hakları bulunuyor. Bu kapsamda, katılımcı olarak, çalışanların bilgilendirilmesi büyük önem taşıyor.

6. Bilgilendirme Yükümlülüğü:
İSG mevzuatımızda, işveren çalışanları "olağan dışı durumlar, afetler" ve "ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında" bilgilendirmesi gerekmektedir (m. 16). Bu kapsamda, Korona Virüs ile ilgili bilgilendirme notlarının hazırlanması ve çalışanlara duyurulması gerekiyor. Burada da virüsün niteliği, nasıl bulaştığı, şüphe halinde neler yapılması gerektiği, işyerinde alınan önlemler çalışanlara duyurulmalı.

7. Yurt dışına giden çalışanlar:
Virüs riski olan ülkelere giden çalışanlar bakımından, işverenin interaktif biçimde hareket etmesi gerekiyor.

Nitekim bu kapsamda;

a. En az 14 günlük süre için çalışanın işyerinden izole edilmesi uygun bir önlem olabilir. Bu kapsamda, uzaktan çalışma modeli uygulanabilir. Fransız İş Kanunu'nda yapılan düzenlemeyle, (L. 1222-11), salgın ve zorlayıcı nedenler durumunda işverenlerin işçinin onayı olmaksızın uzaktan çalışma yaptırabileceği düzenlendi. Hukukumuzda ise, uzaktan çalışma; "işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile iş yeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi" olarak tanımlanıyor. Dolayısıyla, işverenlerin kanuna uygunluk sağlamak için, işçiyle kanunda belirtilen hususları kapsar nitelikte bir ek protokol yapmaları isabetli olur. Böyle bir önerinin çalışan tarafından reddi, dürüstlük kuralı ışığında değerlendirilmeli ve buna göre hukuki sonuçlar uygulanmalı.

b. (Seyahat sonrası) tekrar işe başlamada hekimin muayene ve onayı ile işe başlama önlemleri düşünülmeli.

c. Yurt dışına seyahat, çalışanın izin günlerinde çalışanın temel hakları kapsamında yer alıyor. Dolayısıyla, işverenin bu hakkı kaldırabilmesi ve yasaklayabilmesi mümkün değil. Ancak işverenler, bu konuda tavsiyede bulunabilirler. Bu kapsamda riskli ülkelerin listesinin yayınlanması ve çalışanların bu ülkelere gitmemesinin tavsiye edilmesi, eğer gidilmesi durumunda işyeri hekimine durumun bildirilmesi ve dönüşte de işyeri hekiminin tavsiyesine göre hareket edilmesi şeklinde süreç tasarımı yapılması isabetli olacaktır.

d. Eğer virüs bulaşan çalışan işyerine geldi ise, mutlaka bulunduğu yerlerin özel olarak temizlenmesi gerekir. Virüsün üç saat daha ortamlarda yaşayabileceği biliniyor. Temizleme süreçleri de büyük bir dikkatle yapılmalı.

8. Acil Eylem Planları:
Yönetmeliğe göre, "…İşyerinde, belirlenmiş olan acil durumları etkileyebilecek veya yeni acil durumların ortaya çıkmasına neden olacak değişikliklerin meydana gelmesi halinde etkinin büyüklüğüne göre acil durum planlarını tamamen veya kısmen yenilenir". Dolayısıyla, coronavirus özelinde işverenlerin acil durum planlarını yenilemeleri ve acil durum süreçlerine bunu da dahil etmeleri gerekiyor.

9. İş yeri hekimi ile yakın iletişim:
Önümüzdeki günlerde iş yeri hekimlerine önemli iş düşebilir. Çalışanlarla iletişimlerini güçlendirmeleri de yararlı olur. Bu noktada tetkik ve muayene süreçlerinin gözden geçirilmesi, çalışanların periyodik olarak vücut ısılarının ölçülmesi gibi uygulamaların hayata geçirilmesi isabetli olur.

10. Süreçlerin KVK boyutu:
İşverenler termometre gibi ölçüm cihazlarıyla iş yerinde testler uygulamak isteyebilirler. Sağlık verileri KVK mevzuatımızda özel nitelikte veri olduğundan işlenme süreçlerinde (kanunca öngörülen durumlarda) hekim veya bilgilendirmeye dayalı açık rıza temelinde yapılması gerekiyor. İdeal olan, sağlık verileri konusunda, hekim tarafından işlenme yöntemidir.

"Covid-19'la mücadele sürecinde uzaktan çalışma tercih ediliyorsa, işverenlerin çalışanla yeni koşulları içeren bir ek protokol yapması ve İSG konusunda eğitim/bilgilendirme gerçekleştirmesi isabetli olur."

Av. Erdem Özdemir *PERYÖN Hukuk Grubu Üyesi*

"Çalışma şekli ve süresi farklı formüllerle yeniden planlanabilir"

"Covid-19'la mücadele sürecinde uzaktan çalışma uygulamaları tavsiye edilebilir. Uzaktan çalışma konusunda, işverenlerin çalışanla koşulları içeren bir ek protokol yapması ve İSG konusunda eğitim/bilgilendirme gerçekleştirmesi isabetli olur.

Kısa çalışma uygulaması da bu süreçte gündeme gelebilir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2. maddesinde yer alan kısa çalışma uygulaması; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel bir kriz ya da zorlayıcı sebeplerle iş yerinde çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması veya durdurulması halinde başvurulacak, istihdamın korunmasına yönelik bir uygulama. Kısa çalışma, çalışanların çalıştırılamadıkları süre için, işçilere yapılan bir ödeme. Bu dönemde çalışanların yalnızca genel sağlık sigortası primleri ödeniyor. Buna göre, işverenler kısa çalışma başvurusunda bulunabilecek.

Zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma uygulamalarında kurum tarafından yapılacak ödemelerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40. maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacağı, bu döneme ilişkin ücretin işverene ait olduğu belirtilmeli. Buna göre, zorlayıcı sebeplerle işin bir haftadan fazla durması halinde, işverenin bir hafta yarım ücret ödemesi gerekir.

Yıllık izin kullandırılması, ücretsiz izin gibi uygulamalar da gündeme gelebilir. Çalışanların ücretsiz izni kabul etme zorunlulukları bulunmuyor. Kanuna göre, (24/III) bir haftadan fazla işin zorlayıcı nedenlerle durması ve ücretlerin ödenmemesi halinde çalışanlar iş sözleşmelerini haklı nedenle feshederek kıdem tazminatlarını talep edebilirler. Bu da insan kaynakları profesyonellerini önümüzdeki günlerde zorlayacak bir süreç gibi görünüyor. Bu noktada da idarenin kısa çalışma taleplerini çok kısa zaman içinde sonuçlandırarak oluşan belirsizliği gidermesi büyük önem taşıyor."

Av. Erdem Özdemir: Covid-19'la mücadele döneminde uzaktan çalışma, kısa çalışma, yıllık izin kullandırılması, ücretsiz izin gibi uygulamalar tercih edilebilir.

#Sosyalizolasyon #kisacalisma #PERYON #covid19 #corona #ishukuku #uzaktancalisma #homeoffice

H. Azmi Yıldırım **Gabchems Bölge Müdürü*

"İş yerleri dezenfekte edilmeli"

"Ofisler dahil tüm kapalı alanlar virüs ve bakterilerin yayılması için uygun ortamlar. Bu da hem çalışan hem de toplum sağlığını tehdit ediyor. Tıpkı toplu taşıma araçlarında ve okullarda yapıldığı gibi iş yerlerinde de gerekli hijyen önlemleri alınmalı, virüsün tutunabileceği tüm noktalar uygun şekilde dezenfekte edilmeli. Bu işlemler sadece bu salgında değil rutin olarak her zaman uygulanmalı. İş dünyası; kurumlar ve çalışanlar, 'küresel pandemi' olarak açıklanan Covid-19'la mücadeleyi ciddiye alarak yol haritasını oluşturmalı. Gerekirse çalışanlar evden çalışmaya yönlendirilmeli.

Ofis ya da iş yerinde bulunmak zorundaysak sık sık el yıkanması ya da dezenfektan ürünlerin gerektikçe kullanılması hijyen sağlamaya destek olabilir. Kendini kötü hisseden bir çalışanın, kendini iyi hissedene kadar ofise gelmemesi yerinde olur. Bu süreçte, tokalaşmak gibi bazı alışkanlıklarımızdan da vazgeçmeliyiz. Ülkede her bireye ve kuruma büyük rol düşüyor. Hijyen konusunda bilinçli ve sorumlu davranmak gerekiyor. Sonuçta bir kişinin sorumsuzluğu o kişinin sevdiklerini, ailesini, çevresini ve toplumun diğer kesimlerini de etkiliyor. Bu yalnızca yaşadığımız salgın için değil her zaman geçerli.

Covid-19 salgını doğal olarak hızlı yayılıyor. Yayılma hızını öncelikle kişisel hijyene önem vererek ve bilinçli hareket ederek yavaşlatabiliriz. Covid-19'un kuluçka süresinin 14 güne kadar çıkabildiğini de göz önünde bulundurmalı, bu süreçte mümkün olduğu kadar insanlarla fiziksel temas halinde olmamayı tercih etmeliyiz. Günlük hayatta sık kullandığımız cep telefonu gibi nesneleri de sık sık dezenfekte etmeliyiz. Bu salgının temizlik alışkanlıklarımızı gözden geçirmemize neden olduğunu söyleyebiliriz.

Covid-19'un küresel ekonomiyi ve doğal olarak da Türkiye ekonomisini olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum. Hatta şimdiden bu etkiyi düşünmeye ve görmeye başladık. Kısa vadede yurt dışından hammadde ve ürün tedariki zorlaşacak. Bu durum, elbette Türkiye'de de fiyat baskısına yol açacak ve çoğu üründe fiyat artışı olacak. Bunlara hazırlıklı olmalıyız. Bu sorunları da ancak hep birlikte, önlem alarak, sokağa çıkmak zorundaysak sosyal mesafeye dikkat ederek ve 'sosyal izolasyon'a uygun davranarak aşabiliriz."

> "Çalışan sağlığını korumak için yalnızca salgınlarda değil, olağan dönemlerde de iş yerlerinde hijyene önem vermek gerekiyor. Covid-19'la ise, hijyeni artırarak, gerekmedikçe evden çıkmayarak ve çıkmak zorundaysak sosyal mesafeyi koruyarak mücadele edebiliriz."

** Gabchems, Ar-Ge çalışmalarında akademik iş birlikleri yaparak, geliştirdiği formüllerle dezenfektanlar üretmektedir.*

İş yerlerinde hijyene dikkat

El temizleyicileri ile su ve sabuna erişim kadar önem taşıyan bir diğer unsur da ofisteki araç-gereçlerin temizliği. Bu kapsamda iş yerlerinde rutin haline getirilmesi önerilen uygulamalar şöyle sıralanabilir:

- **İş yerlerinin düzenli olarak kirden arındırılmalı**
- **Sık sık havalandırılmalı**
- **Küf ve mantar oluşumu engellenmeli, tesisat vb. kaynaklı sorunlar hızla giderilmeli**
- **Çalışanların kullanımına açık wc ve mutfaklarda uygun temizleyiciler kullanılmalı**
- **Ofis araç-gereçlerinin, klavye, fare, kalemlik gibi masaüstü eşyaları düzenli şekilde dezenfekte edilmeli**

Covid-19'la toplumsal mücadele sürecinde şirketler, kendi bünyelerinde geliştirdikleri uygulamalarla kriz sürecini yönetiyorlar.

Otomotiv

Ford Otosan, Covid-19'la mücadelede en erken önlem alan kuruluşlardan biri. Ocak ayı sonu çalışanlar için Korona Virüsü farkındalık ve bilinçlendirme kampanyası başlattı. Salgının ülkemize ulaşmasının ardından Ford Otosan Enfeksiyon Komitesi toplandı. Olası bir salgına karşı tıbbi malzeme ve ilaç envanteri güncellendi. Öncelikli olarak hamile, diyabet gibi kronik hastalıkları olan çalışanlar evden çalışmaya yönlendirildi. "Genişletilmiş Genel Hijyen Planı" kapsamında yemekhane, soyunma-dinlenme alanları, toplantı odaları, üretim ve depolama alanları, ofisler, servis araçları vb. biyosidal ve insan sağlığına zararı olmayan ürünlerle temizleniyor. Tüm toplantılar dijital platformlara taşındı. Gölcük ve Yeniköy fabrikalarında belli hatlarda üretime ara verdi. Ayrıca sahada kalmak zorunda olmayan tüm ofis çalışanları, evden çalışmaya geçti. İş yerine gelmek zorunda olan çalışanlar için öğle yemeği araları uzatıldı, aynı anda sınırlı sayıda kişinin toplu olarak yemekhanelerde bulunması sağlandı. Servis sayısı artırıldı. Toyota ve Mercedes-Benz de üretime ara veren firmalar arasında.

Bankacılık

Yaygın olarak tüm bankalarda, şubeler çalışanlara maske ve eldiven dağıtımı yapıldı. Bankalarda hem çalışan hem de toplum sağlığını gözeterek şubelerde müşteriler sırayla ve az sayıda kabul ediliyor. Anadolubank ve Yapı Kredi müşterilerinin şubelere gitmeden bankacılık işlemlerine devam edebilmesi için İnternet şubesi ve Mobil'den yapılan EFT ve havale işlemlerinden ücret almayacağını duyurdu. Böylece çalışanlarının daha az işlem yapmasına destek oldu. Yapı Kredi'de ve Garanti BBVA'a, çalışanların büyük bir kısmı, mesailerini uzaktan erişim modeliyle evlerinden sürdürüyorlar. İş Bankası'nda ise riskli gruptaki çalışanlar evden çalışmaya yönlendirildi.

AVM'ler ve mağazalar

Türkiye Alışveriş Merkezleri ve Perakendeciler Federasyonu, bünyesindeki alışveriş ve yaşam merkezleri, perakendecilerin kapalı kaldığı dönem boyunca kapanan işletmelere kira faturası düzenlenmeyeceğini ve kira alınmayarak destek olunacağını açıkladı. Bu karar belli başlı markaların mağazaların geçici süreliğine kapatılmasına destek oldu. Boyner, YKM, Mavi, Decathlon Türkiye, Yargıcı, Faik Sönmez, Sarar, U.S. Polo, Beymen, Damat, Tween, Marks & Spencer, Mudo, Kiğılı, Vakko, Hotiç, Desa, Chakra, Twigy, Karaca, Superstep, adl, Network, Roman, Gratis, İpekyol, Twist ve Machka gibi markalar mağazalarını kapatma kararı aldıklarını duyurdular.

Enerji

Elektrik Dağıtım Hizmetleri Derneği (ELDER) Covid-19'la mücadele kapsamında hiçbir çalışanın riske edilmeyeceğini belirterek ilk etapta tüm toplantı ve eğitimleri nisan sonuna kadar ertelediklerini duyurdu. Ayrıca, hizmet binalarına ve hizmet noktalarına Sağlık Bakanlığı tarafından hazırlanan "14 Kural" afişini asarak toplumsal farkındalığa katkı sundu.

Zorlu Enerji, temizlik ve dezenfeksiyon işlemlerinin sayısını artırdı. Zorlu Enerji çalışanları, eldiven, maske ve dezenfektan kullanmaya başladı. Toplantı ve görüşmeler de online platforma taşındı.

Hangi yüzeyde ne kadar kalıyor?

HPR'de yayımlanan ve ABD'de yapılan "SARS-CoV-1 ile HCoV-19'un (SARS-CoV-2) karşılaştırmalı aerosol ve yüzey stabilitesi*" adlı çalışmada şu bilgiler yer alıyor:

- Çelik ve plastik yüzeylerde 72 saat (3 gün) durabiliyor.
- Kağıt ve kartonda 24 saat kalıyor.
- Kumaş, ev tekstili, halı gibi yumuşak yüzeylerde tutunma süresi ise henüz bilinmiyor.
- Gün ışığına maruz kalan yüzeylerde Covid-19'un var olma veya tutunma süresi azalıyor.

**Orijinal adı "Aerosol and surface stability of HCoV-19 (SARS-CoV-2) compared to SARS-CoV-1" olan araştırmaya ulaşmak için linki ziyaret edebilirsiniz: https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.03.09.20033217v1.full.pdf*

11. PERYÖN İnsana Değerde Liderlik Ödülleri (KOBİ) Büyük Ödülü AGDAŞ'ın oldu

11. PERYÖN İnsana Değerde Liderlik Ödülleri'nde bu yıl ilk kez KOBİ'ler de değerlendirildi. İnsana Değerde Liderlik (KOBİ) kategorisinde Büyük Ödüle layık görülen Adapazarı Gaz Dağıtım A.Ş. (AGDAŞ) "Tüm paydaşları için sürdürülebilir fayda sağlamak amacıyla çevreye duyarlı, kesintisiz ve güvenilir doğalgaz dağıtım hizmeti sunmak" misyonuyla öne çıktı. AGDAŞ İnsan Kaynakları ve Yönetim Sistemleri Müdürü Emre Uğur, ödül sürecine giden yolda AGDAŞ'ın iyi uygulamalarını ve çalışmalarını paylaştı.

Emre Uğur
AGDAŞ İnsan Kaynakları ve Yönetim Sistemleri Müdürü

"İnsana Değer Büyük Ödülü" kurumunuz için nasıl bir anlam taşıyor?

Öncelikle AGDAŞ ailesi olarak insana verdiğimiz değerin, ulusal ve uluslararası arenada başarılarıyla kendilerini ispatlamış şirketler arasında ön plana çıkması ve önemli bir organizasyon tarafından ödüllendirilmesinden dolayı gururluyuz.

Bu denli prestijli bir ödülü aldığımız andan itibaren yaşadıklarımızı özetlemek isterim. Sahnede ödülü aldığımız anons edildiğinde kuruluşumuzun marka değerinin arttığını hissedebiliyorduk. Ödül töreninden sonraki ilk iş gününde ise farklı pozisyonlarda görev yapan tüm çalışma arkadaşlarımla hepimiz ayrı ayrı gururluyduk. Bu gururun arkasında çevremizden aldığımız tebriklerin de önemli payı oldu. Öte yandan insan kaynakları süreçlerimizin ödüllendirilmesi de her bir çalışanımız için ayrı bir mutluluk kaynağı oldu.

"AGDAŞ İÇİN TÜM GÖSTERGELERİN ARASINDA İKİSİNİN SONUCU ÇOK ÖNEMLİ: ÇALIŞAN MEMNUNİYET ANKETİ VE İŞGÜCÜ DEVİR ORANI. EĞER ÇALIŞANLAR 'BU İŞ YERİNDE ÇALIŞMAKTAN MUTLUYUM' VE 'UZUN YILLAR BURADA ÇALIŞMAK İSTERİM' İFADELERİNE KATILMIYORSA İŞLERİN YETERİ KADAR İYİ GİTMEDİĞİNİ DÜŞÜNÜYORUZ."

İnsana Değer Ödüllerinde, Liderlik kategorisinde Büyük Ödül'e hangi iyi uygulamalarınızla layık görüldünüz?

Aslında ödüle giden sürecin temeli "biz" olabilme ve sahiplenme duygusudur. Süreç sahipleri olarak siz mükemmel süreçler tasarlayabilirsiniz ancak o süreçlerin işlevselliği tüm paydaşlarının bu sahiplenme duygusundan beslenir. Çalışanların bu denli sahiplenmesinin sebebi ise kendilerini değerli hissetmeleridir.

AGDAŞ olarak "İnsana Değer" felsefesini kurulduğumuz 2003'ten bu yana "Her çalışan bizim için üstün bir değerdir" şeklinde sloganlaştırdık ve içselleştirdik. Tabii ki bu kültür, çalışan odaklı çalışma düsturunu benimsememizi sağlayan, bağlı bulunduğumuz Erdem Holding Yönetim Kurulu Başkanımız Dr. Zeynel Abidin Erdem ve Yönetim Kurulu Başkanımız Dr. M. Nezih Erdem'den; liderliği ile Genel Müdürümüz Kenan Demir'den gelmektedir.

Ödüle giden süreç "İnsana Değer"i kültür olarak benimsemekle başlıyor, çalışan odaklı süreçleri tasarlarken sizi destekleyen yönetim anlayışı ve süreçleri sahiplenen çalışanlarla devam ediyor.

AGDAŞ olarak değişen koşullar doğrultusunda 2013'te bir değişim hareketi başlattık. EFQM mükemmellik modelinin kılavuz olarak alındığı bu değişim hareketinde; insan kaynakları süreçlerimizde çalışan ayrımı yapmadan herkesin faydalanabileceği sistemler kurmayı, dijitalleşmeyi ve işlevsel iç iletişimi önceliklendirdik.

2013'ten itibaren stratejik planımızda bulunan Dijital İnsan Kaynakları amacına uygun olarak; tüm İK süreçlerini kendi kurguladığımız ve tüm çalışanların ulaşabileceği bir sistem üzerinden yönetiyoruz. Bu entegre sistemde çalışanların performansı, kariyer yönetimi, eğitim ihtiyaçları, eğitim sonrası nitelik ve yetkinlik bazında gelişimleri takip ediliyor.

Emre Uğur: "İnsana değer"i kurum kültürü olarak benimsedik, çalışan odaklı yönetim anlayışıyla ödüle uzandık.

#insanadeger #calisanmutlulugu #PERYON #İnsanaDeğerÖdülleri

"Yenilikçilik, Topluma Fayda, Sürdürülebilir Gelişim, Güvenilirlik, Müşteri Odaklılık, Katılımcılık" olmak üzere altı değerimiz bulunuyor. Bizi farklı kılan tüm bu kararların "ailece" alınmış olmasıdır.

Sistem sayesinde birçok önemli konuda şeffaflığı da sağlıyoruz. Çalışanlar kendileriyle ilintili tüm bilgilere bu sistem üzerinden ulaşabilmekte, kendilerine tanımlanan alanlarda güncelleme yapabiliyor. Örneğin kariyer planlaması ele alındığında, çalışanlarımız terfi etmek istediği pozisyon için sahip olması gereken nitelikleri ve performansı görebilmektedir. İçinde barındırdığı karar destek sistemi ile terfi uygunluğu sistem tarafından belirleniyor.

Ayrıca sistem şirketimiz için etkili bir iletişim aracıdır. İçinde barındırdığı öneri, şikâyet, ödül, eğitim talep, anket modülleri aracılığıyla çalışanlarımız sürekli olarak kendi gelişimlerinde ve şirket yönetiminde söz hakkına sahiptir.

Şirkette oluşturduğumuz açık iletişim kültürünün bir gereği olarak tüm süreçlerimizi ve uygulamalarımızı çalışanlarımızdan gelen önerilerle, çalışanlarımızla tartışarak, şeffaf ve demokratik bir ortamda tasarlıyoruz. Bu sayede geliştirilen süreçler çalışanlarımız tarafından benimsenmiş olarak uygulamaya koyuluyor.

Stratejik hedeflerinize ulaşabilmek için performans değerlendirmelerinde en çok nelere dikkat ediyorsunuz?

Stratejik hedeflere ulaşabilmenin anahtarının süreçlerimizin verimli şekilde çalışmasına bağlı olduğunu biliyoruz. İnsana değen tüm süreçlerimize ilişkin bize neyi iyi yaptığımızı, hangi alanlarda iyileştirme yapmamız gerektiğini söyleyecek olan, ayrıntılı şekilde takip ettiğimiz performans göstergeleri olmuştur. Ancak bizim için tüm göstergelerin arasında ikisinin sonucu çok önemli: Çalışan memnuniyet anketi ve işgücü devir oranı. Teoride ne kadar başarılı ve değerli sistemler kurarsanız kurun eğer çalışanlar "Bu iş yerinde çalışmaktan mutluyum" ve "Uzun yıllar burada çalışmak isterim" ifadelerine katılmıyorsa bir şeylerin yeteri kadar iyi gitmediğini düşünüyoruz.

Sektörü takip edip, iyi uygulama örneklerini inceliyoruz. Faaliyete geçirmeyi planladığımız her projenin şirket dinamiklerine uygun hazırlanmış ve bize özgü olmasına özen gösteriyoruz. Bu bakış açısı değişim yönetimi noktasında da bize çok büyük fayda sağlıyor.

"Tüm paydaşları için sürdürülebilir fayda sağlamak amacıyla çevreye duyarlı, kesintisiz ve güvenilir doğalgaz dağıtım hizmeti sunmak" misyonunuzdan bahseder misiniz? Çevre ve sürdürülebilirlik kurumsal değerleriniz arasında nasıl bir önem taşıyor?

Biz AGDAŞ olarak Sakarya'nın havasını temizleme ve Sakarya halkını doğalgaz konforuna kavuşturma hedefleri ile yola çıkmış bir şirketiz. Bunlar, her doğalgaz dağıtım şirketinden beklenen hedefler olabilir. Fakat biz bu faaliyeti kesintiye uğratmamak, sürdürülebilir kılmak için güçlü bir teknik kadroyla çalışıyoruz. Kadromuzu her zaman gerek bilişim gerekse teknik sistemlerle destekliyoruz. Böylece kesintisizlik ve güvenilirlik vaatlerimizi faaliyetlerimizle destekliyoruz. Çevre hususuna gelecek olursak, doğalgaz hâlihazırda

kullanılabilecek en çevreci, en az atığı olan yakıtlardan biri. Buna rağmen takip ettiğimiz performans göstergeleriyle bu miktarı azaltmak için kurumsal hedeflerimizi belirliyor ve takibini sağlıyoruz.

Sürdürülebilirlik, son 20 yılın en önemli, en çok üzerinde durulan konularından biri. Giderek küresel bir köy haline gelen dünyamızın, çevre ve sürdürülebilirlik hassasiyetine sahip daha fazla insana ve bu konulara odaklanan daha fazla kuruma ihtiyacı var. Haliyle çağa uyum sağlamak, çağın gerekliliklerivle hareket etmek isteyen tüm şirketlerin sürdürülebilirlik konusuna eğilmeleri ve faaliyetlerini sürdürülebilir kılacak eylemlerde bulunmaları gerekiyor.

AGDAŞ olarak tüm faaliyetlerimizi sürdürülebilirlik hedefimizle işledik. Bu kapsamda stratejik planımızın ana temasını; "Rivayet Geçmiş Zamandan Sürdürülebilir Gelecek Zamana" olarak belirledik ve temayı yine uygun amaçlarla destekledik.

"AGDAŞ için, her çalışan 'üstün' bir değerdir."

AGDAŞ'ı farklı kılan en büyük kurumsal değeriniz nedir?

AGDAŞ olarak güncel stratejik planımızı hazırlarken tüm çalışanlarımızla beraber değerlerimizi gözden geçirdik ve "Yenilikçilik, Topluma Fayda, Sürdürülebilir Gelişim, Güvenilirlik, Müşteri Odaklılık, Katılımcılık" olmak üzere altı değer belirledik. Şirketimizi farklı kılmak adına herhangi bir değerimizi daha önde göremiyorum. Öte yandan bizi farklı kılan tüm bu kararların "ailece" alınmış olmasıdır.

Çalışanlarınıza yönelik iyi uygulamalarınızdan bahseder misiniz?

Şirketimizde çalışanlarımızın işlerini gerçekleştirirken ihtiyaç duyacağı araç, telefon vb. ekipmanlar ve harcırah gibi maddi yan haklar, sektörel ve bölgesel kıyas çalışmaları ile çalışan talepleri doğrultusunda belirlenmiştir.

Özel sağlık sigortası, gıda desteği, yıllık izin parası gibi ilave yan haklar konularında çalışanlarımızın görüşleri anket, çalıştaylar vb. iletişim araçları ile alınmış ve neticesinde yan haklar için ayrılabilecek finansal kaynak ücret yönetim sistemi içinde değerlendirilmiştir. Doğum, düğün, anneler günü, kadınlar günü gibi özel gün hediyeleri, bir vaka/öneri neticesinde ödüllendirme, kıdem ödülleri, sosyal sorumluluk ekibi vb. gönüllü ekiplerin ödüllendirilmesi de yine kurumumuz bünyesindeki uygulamalar arasında. Bunların dışında dikkat çeken uygulamalarımızı ise şöyle sıralayabiliriz:

- Şirketimizde çalışanlarımızın talepleriyle kurulan sosyal kulüpler, kendi içlerinde yönetim kadrosunu seçme ve kulübe ayrılan bütçeyi diledikleri gibi harcama yetkilerine sahiptirler.
- Kurumumuzda, çalışanlarımızın özel yetenek ve ilgileri de destekleniyor. Bu kapsamda çalışanlarımızdan oluşan basketbol, voleybol ve masa tenisi takımlarımız turnuvalarda yer alıyor.
- Tüm şehirde ücretsiz dağıtılan; editörü, köşe yazarları, içerik geliştiricileri çalışanlardan oluşan bir dergi yılda dört defa yayınlanıyor.
- Çalışanlarımızın yaptıkları işten bağımsız olarak kişisel gelişim ve ilgi alanlarına yönelik eğitim talep etme hakları bulunuyor.
- Kanunların ötesinde, fayda üretmek amacıyla iki gün hafta tatili uygulanıyor ve yıllık izinlerimiz sadece iş günlerini kapsıyor. Yıllık izinlere ilave olarak bir haftalık mesai süresi kadar ek izin kullanım hakkı bulunuyor.
- Çalışan ailelerimizin de kendilerini AGDAŞ ailesinin bir ferdi olarak görmesini sağlayabilmek amacıyla çocuk günleri, aile piknikleri, konserler, karne günleri, iftarlar düzenleniyor.
- Çalışanlarımız evlerinde ziyaret ediliyor ve bu ziyaret esnasında İSG uzmanımız tarafından ev kazalarına yönelik eğitim veriliyor.
- Kariyer imkânı bulamayan ve senelerdir aynı pozisyonda bulunan çalışanlarımızın motivasyonlarını kaybetmemeleri için ücret yönetim sistemimiz içerisinde kıdem ikramiyesi uygulaması yapılıyor. Bu uygulama ile çalışanımız, kıdemine göre her ay ek ödeme alıyor.

11. PERYÖN İnsana Değerde Liderlik Ödülleri (Bİ) Büyük Ödülü Oyak Renault'nun oldu

Oyak Renault, 11. PERYÖN İnsana Değerde Liderlik Ödülleri'nde Büyük Ölçekli İşletmeler (Bİ) kategorisinde "İnsanı ön planda tutan ve değer yaratan bir ekip olmak" vizyonuyla "Büyük Ödül"e layık görüldü. Oyak Renault İnsan Kaynakları Direktörü Tolga Görgülü, çevik dönüşüm süreci içinde gerçekleştirdikleri iyi İK uygulamalarına dikkat çekti.

İnsana Değer Ödüllerinde, Liderlik kategorisinde Büyük Ödüle layık görüldünüz. Ödüle giden süreci anlatır mısınız?

Araçlar değişiyor, ihtiyaçlar ve insanlar değişiyor. Bu değişimin getirdiği hızlı ve çevik dönüşümü doğru yönetmek çok önemli. 8 bin kişilik büyük bir aileyiz ve başarılarımızın sırrı bu aile. Oyak Renault'da İnsan Kaynakları ekibi olarak çevik bir dönüşüm içerisindeyiz. Yenilikçi İK uygulamalarımız sayesinde, şirketimiz çalışan bağlılığı anketinde Groupe Renault içinde bağlılık skorunu en fazla arttıran şirket konumuna geldi.

50. yılımızı kutladığımız 2019'da insana verdiğimiz değerin ve öncü insan kaynakları uygulamalarımızın tanınmasını istedik ve PERYÖN İnsana Değer Ödüllerinde en büyük ödül olan İnsana Değerde Liderlik ödülüne başvurduk. Yapılan değerlendirmeler sonucunda ise İnsan Kaynakları uygulamalarımız, Türkiye'de İK alanındaki en prestijli ödül olan İnsana Değerde Liderlik Ödülünü kazandı.

Hangi iyi uygulamalarınızla bu ödüle layık görüldünüz?

Groupe Renault "Drive the Future" stratejisi İnsan Kaynakları stratejimizi de belirliyor.

Bu kapsamda sürdürülebilir iş gücü sağlamak için yetenekleri şirketimize çekmeyi, geliştirmeyi, yöneticilerimizi güçlendirerek kapsayıcı bir kültür oluşturmayı ve bağlılık yaratmayı önceliklendiriyoruz.

Tolga Görgülü
Oyak Renault İnsan Kaynakları Direktörü

Groupe Renault; 2022 Drive the Future stratejisine ulaşmak için ihtiyaç duyduğu işgücünü; "en iyi yetenek" olarak tanımlıyor. Oyak Renault olarak, en iyi yeteneği, "teknoloji üretebilen, farklı sektör ve beceri portföyüne sahip" işgücü olarak tanımlıyoruz.

Doğru yeteneği şirketimize entegre etmek, geliştirmek ve sürdürülebilir performansı desteklemek için işveren

değer önermemizin felsefesi ile uyumlu bir iletişim stratejisi uyguluyoruz. Çalışan değer önermemiz; Groupe Renault'nun dünya genelinde tanımladığı "Dünyamızı Geliştiren Sen Ol" önermesi altında; 3 ana başlık ile şirketimizdeki çalışma hayatı deneyimini tarif ediyor. İşveren değer önermemize göre; tıpkı ürettiğimiz araçlar gibi, "MOBILE" – "CONNECTED" – "AUTONOMOUS" ("Mobil" - "Bağlı" - "Otonom") bir çalışma hayatı deneyimi vadediyor ve "Dünyamızı Geliştirme" vizyonunu paylaşıyoruz. Renault-Nissan-Mitsubishi ittifakının bir parçası olarak Oyak Renault'ya dahil olan çalışanlarımız, aynı zamanda dünyanın en büyük otomotiv grubuna adım atmış oluyor.

Oyak Renault'da, okuduğu okuldan bağımsız olarak çalışanlarımıza farklı meslekleri deneyimleme imkanı sunuyor, onları, uluslararası kariyer fırsatları ile buluşturuyoruz.

"İnsanı ön planda tutan ve değer yaratan bir ekip olmak" vizyonunuzdan bahseder misiniz?

İnsan kaynakları süreçlerinin gerçek sahibi olan yöneticilerimiz ve tüm çalışanlarımızın geri bildirimleri, süreçlerin uygulanması, yeni süreçlerin devreye alınmasında çok önemli bir yer tutuyor. İnsan kaynakları uygulamalarımızın üst yönetim dahil tüm çalışanlarımız tarafından benimsenmiş, sahiplenilmiş ve destekleniyor olması ödül başvuru sürecinde bizi destekleyen en önemli unsur oldu.

Tüm çalışanlarımızın katılımı ve üst yönetimin iş birliği ile gerçekleştirdiğimiz insan kaynakları uygulamalarımız sürekli gelişiyor. Uygulama bazında yapılan anketler yıl boyunca bize yol gösteriyor. Bu süreçte çalışan bağlılığı izleniyor ve ilerleme için gerekli aksiyonlar hayata geçiriliyor.

Farklı mesleklerde, uluslararası alanda deneyim sahibi insan kaynakları profesyonelleri yetiştiriyor, şirket içinde "İnsan Kaynakları İş Ortağı" gelişim programını yürütüyoruz.

Oyak Renault'da öne çıkan stratejik İK çalışmaları

• Oyak Renault, stratejisini destekleyen iletişim kanalları yaratmak için "Oyak Renault Kariyer" sosyal medya hesaplarını devreye aldı. Bu hesaplarda, bir yılda 200'den fazla paylaşım yapıldı ve takipçi sayısı dört kat arttı.

• "Hack@OR", "Kuluçka Merkezi" gibi yenilikçi iş birlikleri, ORVILLE staj programı, "TWIZY yarışması" ve JUNIOR programı devam ediyor.

• Oyak Renault'da yıllık ücret zammı, kişinin işinde uzmanlık seviyesine göre belirleniyor. İşinde uzmanlık seviyesi, çalışanın sürdürülebilir sonuçlar elde etmesi, karmaşık durumları ve değişimi yönetmesi, otonomisi, Renault Way çalışma prensiplerine uyumu ve mesleki teknik bilgi, becerisi olarak beş temel unsurda değerlendiriliyor. Yıllık hedef gerçekleşmeleri, performans primine yansıtılıyor. Saha çalışanları dahil tüm çalışanlar prim sistemine dahil ediliyor.

• ÖnceSen dahil ediliyor. ile yönetim pozisyonları dahil tüm pozisyonlar önce iç ilana açılıyor, çalışanlara vizyonlarını paylaşma imkanı sunuluyor. Son bir yılda yönetici atamalarının yüzde 50'si ÖnceSen sistemiyle gerçekleştirildi.

• Performans yönetim sistemi, yedekleme planı süreci, yeteneklerin belirlenmesi ve geliştirilmesi, kariyer yönetim süreci "ÖnceSen", gelişim planlama süreci, eğitim enstitüsü faaliyetleri, ücretlendirme ve yan fayda yönetimi uygulamaları, tüm çalışanları kapsayarak yürütülüyor.

• 2016'dan bu yana endüstriyel ilişkiler stratejisi takip ediliyor. Bu strateji; Saygı, Etkin İletişim, Tanıma&Takdir, Ekip Ruhu, Çalışma Barışı ve Etkin Liderlik olmak üzere 6 temel çalışma prensibine dayanıyor.

• Tüm çalışanları kapsayan; tanıma, takdir ve ödüllendirme sistemi "Yıldızlar Geçidi"nde, değer katan, fark yaratan ve iz bırakan çalışanların başarıları takdir ediliyor, kutlamalar ailelerle gerçekleştiriliyor.

"Çalışanlarımızın finansal açıdan güvende, fiziksel açıdan sağlıklı, duygusal açıdan dengeli, sosyal olmalarını sağlayan bir ücret politikası izliyoruz. Yan hakların ötesinde bütünsel refahı (well-being) destekleyen uygulamalarımızı güçlendirerek sürdürüyoruz."

Çalışanlarınıza yönelik diğer iyi uygulamalarınız nelerdir?

Şirketimizde kapsayıcı ve rekabetçi bir ücretlendirme ve yan haklar politikasına sahibiz. Kapsayıcı ücret politikamız dört temel unsura dayanıyor. Çalışanlarımızın finansal açıdan güvende, fiziksel açıdan sağlıklı, duygusal açıdan dengeli, sosyal olmalarını sağlayan bir ücret politikası izliyoruz. Yan hakların ötesinde bütünsel refahı (well-being) desteleyen uygulamalarımızı güçlendirerek sürdürüyoruz.

Şirketimizde, tüm çalışanlarımızın erişimine açık Eğitim Enstitüsü yer alıyor. Tüm çalışanlarımızı kapsayan, mesleki, teknik, kişisel, yönetsel, liderlik gelişimini destekleyen, danışman, üniversite gibi kurumlarla iş birlikleri içerisinde sınıf içi ve çevrim içi eğitim programları yürütülüyor. 2019'da toplam 304 bin 854 saat, kişi başı 43 saat olmak üzere ortalama yüzde 98 memnuniyet düzeyinde eğitimler tamamlandı. Eğitimlerin yüzde 82'si Eğitim Enstitüsü bünyesindeki 170 iç eğitmen tarafından gerçekleşti.

Şirketimizde son üç yılda çalışanlarımızın yüzde 65'i rotasyona tabi oldu. Bu rotasyonların yüzde 30'u fonksiyonlar arası gerçekleşti. Fonksiyonlar arası gerçekleşen rotasyonlarla çalışanlarımız yeni bir mesleği öğrenme imkanı buldular. Uluslararası rotasyon imkanları ile çalışanlarımızın kariyer gelişimini destekliyoruz. Son üç yılda çalışanlarımızın yüzde 16'sı 9 ülkede rotasyona tabi oldu. Bugün çalışanlarımızın yüzde 4'ü, toplam 6 farklı ülkede görevlerini sürdürüyorlar. Uluslararası alanda da en iyi yetenekleri şirket bünyemize katıyoruz. Çalışanlarımızın yüzde 3'ü üç farklı ülkelerden.

Oyak Renault'nun sunduğu yan haklardan bazıları

- Şirket katkılı emeklilik sistemi uygulanıyor.
- "Share the Future" adlı çalışan hissedarlık planı ile çalışanlar özel fırsatlardan yararlanarak Groupe Renault hissedarı olabiliyor.
- Tüm çalışanlar için var olan hayat sigortasına ek olarak, ofis çalışanlarının ailelerini de kapsayan özel sağlık sigortası ve saha çalışanları için tamamlayıcı sağlık sigortası imkânı bulunuyor.
- Çalışanlar, şirket bünyesinde yer alan sağlık servisinde Psikolog ve Diyetisyen desteklerine kolayca erişebiliyor.
- Tüm çalışanların kullanımına açık olan ve fitness, aerobic, pilates ve yoga seanslarının gerçekleştiği spor merkezi, şirket kampüsü içerisinde yer alıyor.
- Şirkette aktif 16 sosyal kulüp bulunuyor. Sadece 2019'da, sosyal kulüplerin gerçekleştirdiği 50'den fazla aktivitede, 23 bin 263 kişi yer aldı.
- Oyak Renault, her yıl tüm çalışanların aileleri ile birlikte davetli olduğu "Aile Festivali"nde buluşuyor. 2019'da Aile Festivali'ne 24 bin 717 kişi katıldı.
- Esnek çalışma modeli sayesinde çalışanlar, işe geliş ve gidiş saatlerini düzenleme olanağına sahipler.
- Market, giyim, elektronik market, kuru temizleme gibi pek çok hizmet tüketim kooperatifinde çalışanlara sunuluyor.

"Çalışanlarımız en büyük zenginliğimiz"

OYAK Renault'yu farklı kılan en büyük kurumsal değeriniz nedir?

Takım ruhu ile çalışmamız, birbirimize ve iş ortaklarımıza saygımız, başarma azmimiz, güvenilirliğimiz, aidiyet duygumuz bizi biz yapan değerlerimizdir.

Renault Grubu içerisinde, çalışanlarımız en büyük zenginliğimiz.

Hedefimize giderken, Renault Grubu'nun aşağıdaki 5 çalışma prensibi etrafında birleşiriz.

1. **Biz müşterilerimizi severiz.**
2. **Biz gerçeği konuşuruz.**
3. **Biz yalın çözümler buluruz.**
4. **Biz karar verir ve katkıda bulunuruz.**
5. **Biz birlikte gelişiriz.**

Tolga Görgülü: Oyak Renault olarak, yan hakların ötesine gidiyor ve çalışanlarımızın bütünsel refahını destekliyoruz.

#insanadeger #calisanmutlulugu #PERYON #İnsanaDeğerÖdülleri

"Kadınların iş hayatında desteklenmesi amacıyla, şirketimiz bünyesinde toplumsal cinsiyet ve dilde eşitlik çalışmalarımızı sürdürüyoruz."

Engelli İstihdamına Yönelik İki Ödül

Oyak Renault, engelli çalışanların iş hayatında desteklenmesi için yürüttüğü faaliyetler ile öne çıkıyor. Şirket, Bursa'da, "En Fazla Engelli İstihdam Eden Firma" ve "Kontenjan Harici En Fazla Engelli Çalıştıran Firma" olarak iki ayrı ödüle layık görüldü. Ödüller; İŞKUR Bursa, Bursa Kent Konseyi, Bursa Kent Konseyi Engelliler Meclisi, Bursa Engelliler Federasyonu ortaklığı ve Bursa Büyükşehir Belediyesi'nin destekleri ile gerçekleştirilen "Bursa Engelliler İstihdamı Buluşması"nda Oyak Renault'ya takdim edildi.

Kurumunuzda cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve kadın istihdamı konularında ne gibi çalışmalar yapılıyor?

Çeşitliliğin şirketimize kattığı değeri ön planda tutarak, tüm yetenek yönetimi süreçlerimizde kadınların güçlenmesi ve çalışanlarımız arasında sayıca yükselmesi için girişimlerimizi sürdürüyoruz.

Kadın çalışanlarımızın iş hayatına katkılarının devamını garanti etmek amacı ile yedekleme planı süreci, yetenek belirleme ve geliştirme süreci gibi yetenek yönetimi süreçlerinde kadın çalışan oranı için önceden belirlenmiş temel performans göstergelerini izliyor ve gelişim aksiyonlarını takip ediyoruz.

İnsan Kaynakları ve Women@ Renault Türkiye gönüllüleri iş birliği ile kadın çalışanlarımızın iş hayatında güçlendirilmesine yönelik olarak, mentorluk ve iletişim artırma aktiviteleri gibi pek çok faaliyet gerçekleştiriyoruz. Kadın çalışanlarımızın gelişimini desteklemenin bir adım ötesinde, Wo-mentoring campus programı ile üniversite iş birliklerimiz çerçevesinde kız öğrencilerin gelişimine katkıda bulunuyoruz.

Kurum içi İK bilgilendirmelerimizde ve sosyal medya kanallarımızda görsel olarak kadın ve erkeğin eşit oranda temsil edilmesine dikkat ediyor, şirket içi bilgilendirmelerde kadın oranlarına dikkat çekiyoruz. Kadın çalışanların iş hayatında desteklenmesi faaliyetleri kapsamında, şirketimiz bünyesinde toplumsal cinsiyet ve dilde eşitlik çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Değişen ve dönüşen otomotiv sektöründe gücümüzü çeşitlilikten ve yeni fikirlerden alıyoruz. Bu amaçla bir araya gelen Gençlik Konseyimiz fikirlerini genel müdürümüzle paylaşıyor ve hayata geçirilmesi için destekleniyorlar.

Av. Ömrüncegül İçöz Koyuncuoğlu*

Dijital çağda çalışma hayatında "Siber Zorbalık": Yasal düzenlemeler ve mücadele yöntemleri

py@peryon.org.tr

"Neredeyse İnsanlık tarihi kadar eski olan zorbalık, yüz yıllar boyunca birbirinden farklı türlerde tezahür etmiş ve hep var olmuştur. Bugün ise iş yerlerinde de görülen siber zorbalıkla mücadele yöntemleri belirlenirken, işverenlerin yasalarla ve iş sözleşmeleri ile çalışanlara karşı taşıdıkları taahhüt ve yükümlülükler dikkate alınmalıdır."

Zorbalık, güç kullanarak, korkutarak, tehdit veya zorlama ile başkaları üzerinde egemenlik empoze etmek olarak tanımlanır. İnsanlık tarihi kadar eski olan zorbalık, yüz yıllar boyunca birbirinden farklı türlerde tezahür etmiş ve hep var olmuştur. Yoksulluk, işgaller, savaşlar, kölelik, cariyelik, diktatörlük, sınıfsal ayırımlar, bunların hepsi içinde şiddet ve zorbalık barındırır.

Post modern çağda zorbalık günlük hayatın olağan akışına kadar yerleşmiş, aile, okul ve işyeri içindeki beşeri ilişkilerde görülür olmuştur. Zorbalığın altında gerek duygusal gerekse fiziksel güç dengesizliği yaratarak, güçsüz olduğu hissettirilenleri dilediğince yönetebilmek isteği vardır. Bu bağlamda, aynı kurumun işletmesi içinde bulunsalar dahi, amaçlarından belki de ilki bireysel kazanç ve menfaatlere ulaşmak olan çalışma hayatı paydaşları arasında zorbalığın varlığı kaçınılmaz olmuştur. Zira gerçekçi bir söylemle kâr odaklı yapılarda çok uzun yıllar hedefe ulaşmak için seçilen yöntemlerden çok sonuç teşvik edilmiştir.

Çalışma hayatında özellikle iş yerlerinde zorbalık, işverenden çalışana veya çalışanlar arasında çeşitli şekillerde ve yöntemlerle ayrımcılık yapılması; psikolojik taciz ve yıldırıcı eylemlerde bulunulması *(mobbing)*; eril, kontrolcü, aşağılayıcı bir iletişim dilinin kullanılması; bir çalışanın özellikle diğer çalışanlar veya üçüncü kişilerin yanındayken azarlanması, görmezden gelinmesi, sözünün kesilmesi, dışlanması, amacı aşar şekilde veya ilgisiz ortamlarda eleştirilmesi; çalışanlar arasında kuralların tutarsız bir şekilde uygulanması; çalışandan bilginin saklanması ve çalışanın üretimine mani olunması; çalışana iftira atılması gibi birbirinden farklı şekillerde görülür. Bireyin en küçük hatası dahi ağır suçlamaların bahanesi olarak kullanılır.

Bugünlerde ise baş döndürücü bir hızla dijitalleşiyoruz. Hayatlarımıza, çalışma hayatımız başta olmak üzere, bir sürü yeni teknoloji giriyor. Dijital çağ denen, hatta post-dijital kavramının tartışılmaya başlandığı bu çağda sanayi 4.0 paralelinde dijital bir dünya yapılandırılıyor. Bizlerden işimizi bu yeni yapıda yapmamız, ilişkilerimizi yeni teknolojiler vasıtası ile yürütmemiz bekleniyor. Dijitalleştiğimiz dünyada iş yapış süreçleri ve davranışlarımız farklı formlara bürünüyor ve bu dönemde zorbalığın yeni bir türü veya daha doğru ifadesi ile yeni bir yöntemi olarak siber zorbalık ile tanışıyoruz.

*Avukat, Eğitmen - Koyuncuoğlu Köksal Avukatlık Bürosu, İstanbul Barosu

Siber zorbalık, kısaca zorbalığın teknolojik imkanlarla yapılan halidir

Başka bir kişiye taciz edici ve yıldırıcı eylemlerde bulunurken ve kişiyi hedeflerken teknolojik platformların kullanılmasıdır. Sosyal medya platformları, mesajlaşma uygulamaları (WhatsApp gibi), e-posta sistemleri ve sair dijital yöntemlerle iletilen etkileşim ve mesajlar, yazılı, sesli veya görüntülü bireysel veya grup iletişimleri ve bazen de çeşitli bilişim sistem ve uygulamaları ile çalışanların habersiz veya iş amacı dışında izlenmesi vasıtalarıyla yapılır. Özellikle 2010'lu yıllarda kurumsal çalışma hayatında tüm bu teknolojilerin yaygın kullanımı ve şirketlerin yöneticilerine ve idari kadrolardaki neredeyse tüm çalışanlarına, bilgisayar, dizüstü bilgisayarı, tablet, akıllı telefon gibi araçları birer iş aracı olarak tahsis etmeleri, işyerlerinde bir zorbalık türü olarak siber zorbalığın uygulanmasını kolaylaştırmıştır.

Bu durum, iş yerlerinde teknolojik imkânlardan uzaklaşalım anlamında okunmamalıdır

Nihayetinde insan ve sistemin iç içe geçtiği, iş süreçlerinin hatta zamanın çok hızlı aktığı bu çağda teknolojiden uzak durmak ne mümkündür ne de çözümdür. Fakat bununla birlikte, çalışan – işveren arasındaki ilişkide hangi çağda olursa olsun çalışanların teknoloji ile karşılanamayacak ihtiyaçları, işverenlerin de -yönetim hakları bir yana- başta yasalarla çalışanlara karşı üstlendikleri yükümlülük ve taahhütleri olacaktır; çünkü bu ilişki bir yanın diğerine bağımlı olduğu bir ilişki tipidir. Bu bağlamda, zamanla değişen iş ve işyeri formlarına uygun tedbirler de bu ilişkinin asil taraflarının birbirlerine karşı olan temel hak ve yükümlülükleri gözetilerek önden ve doğru tanımlanabilir. İşverenlerin, işyerlerinde siber zorbalıkla mücadele edebilmek için öncelikle kendilerinin siber zorbalık hakkında farkındalıklarının olması, çalışanları arasında da gerekli farkındalığı yaratmaları, samimi bir şekilde önleyici ve doğru yöntemlere yönelmeleri gereklidir.

Siber zorbalıkla mücadele yöntemleri belirlenirken, öncelikle işverenlerin yasalarla ve iş sözleşmeleri ile çalışanlara karşı taşıdıkları taahhüt ve yükümlülükler dikkate alınmalıdır. Her ne kadar yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunumuzda işyerindeki psikolojik taciz, yıldırma gibi fiillere ilişkin doğrudan düzenlemeler olmasa da, işverenlerin T.C. Anayasası, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ve Kişisel Verilerin Korunması Kanununda yer alan taahhüt ve yükümlülükleri vardır. Bunların hepsi dikkate alınmalıdır.

> "İŞVERENLERİN, İŞYERLERİNDE SİBER ZORBALIKLA MÜCADELE EDEBİLMEK İÇİN ÖNCELİKLE KENDİLERİNİN SİBER ZORBALIK HAKKINDA FARKINDALIKLARININ OLMASI, ÇALIŞANLARI ARASINDA GEREKLİ FARKINDALIĞI YARATMALARI, SAMİMİ BİR ŞEKİLDE ÖNLEYİCİ VE DOĞRU YÖNTEMLERE YÖNELMELERİ GEREKLİDİR."

İş sözleşmesi bir hizmet sözleşmesi türü olmakla üst düzenleme olarak Türk Borçlar Kanununa tabiidir ve işverenlerin ***Türk Borçlar Kanunu kapsamında*** hizmet ilişkisinde;

- Çalışanın kişiliğini korumak ve kişiliğine saygı göstermek,
- İşyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen sağlamak,
- Çalışanların psikolojik ve cinsel tacize uğramalarını engellemek, uğramaları halinde gerekli önlemleri almak yükümlülükleri vardır.

Ayrıca, Türk Borçlar Kanunu'nun 66. Maddesi kapsamında istihdam edenlerin, çalışanlarının diğer çalışanlara verebilecekleri zararlardan sorumluluğu vardır (kusuruz sorumluluk hali).

İş Kanunumuzda yer alan "eşit davranma ilkesi", "iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri", "iş güvencesi kavramı" ve "gizlilik yükümlülükleri" de işyerindeki siber dahil her tür zorbalıklarla mücadelede esas alınmalıdır.

Av. Ömrüncegül İçöz Koyuncuoğlu:
Siber zorbalıkla mücadelede yasalar ve iş sözleşmeleri kapsamında taahhüt ve yükümlülükler dikkate alınmalı.

#siberzorbalik #isveren #iskanunu #insanhakki

24/II maddesi kapsamında, işverenin çalışanın kendisi veya aile bireylerinin birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi, sataşması, cinsel tacizde bulunması, şeref ve haysiyet kırıcı ağırlıkta suçlamalarda bulunması çalışanın iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedilebilmesine olanak tanır.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu bir ayrımcılık türü olarak "iş yerinde yıldırmayı" tanımlamıştır. Düzenlemeye göre işyerinde yıldırma, kanundaki ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemlerdir, engellenmelidir.

"İş Kanunumuzda yer alan 'eşit davranma ilkesi', 'iş güvencesi kavramı', 'iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri' ve 'gizlilik yükümlülükleri' işyerindeki siber dahil her tür zorbalıklarla mücadelede dikkate alınmalıdır."

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu veri sorumlularına – ki işverenler çalışanlarına karşı birer veri sorumlusudur – verisini işledikleri gerçek kişilerin temel hak ve özgürlüklerini ihlal edecek şekilde verilerini işleyemeyeceklerini ve her zaman hukuk ve dürüstlük kuralları ile bağlı olduklarını söylemektedir. Çalışanların çalışma saatleri, görsel ve işitsel kayıtları, konumları, kullandıkları uygulamalardaki özellikle kapalı gruplardaki yazışmaları (çok yakın tarihli bir Yargıtay içtihatçında WhatsApp konuşmaları kişisel veri olarak kabul edilmiştir), cinsel hayat başta olmak üzere tercihleri kişisel veri kapsamındadır. Kanun gereği olarak da bu tür veriler, çalışan önden aydınlatılmış ve gereken hallerde çalışanın açık rızası alınmış olmak kaydıyla işlenebilecektir.

İşverenlere Siber Zorbalıkla Mücadelede Öneriler

Yasal düzenlemeler de dikkate alınarak, iş yerlerinde siber zorbalıkla mücadele yöntemleri belirlenmelidir. Bu çerçevede, zorbalıkla doğru mücadele yöntemleri konusunda, işverenlere şu uyarılarda bulunabiliriz:

1 Bilgili ve güncel olun: Siber zorbalık hakkında bilgili ve güncel olun; ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeleri, idare ve yargı mercilerinin kararlarını takip edin, teknolojik gelişme ve uygulamaları iş süreçlerinize ve işyerlerinize adapte ederken, bunları gözetin.

2 Çalışanlarınızı bilgilendirin, politika ve işyeri yönetmelikleri ilan edin: Çalışanlarınıza sunduğunuz iş araçları, teknolojik imkân ve dijital iletişim yöntemleri ile çalışanların özellikle kurumsal kimliklerini ifşa ettikleri sosyal medya platformlarının kullanımları hakkında politika ve işyeri yönetmelikleri ilan edin. Bu belgelerin içinde kullanım amaç ve esaslarını belirleyin, siber zorbalık dahil aykırı kullanımın ne demek olduğunu, sonuç ve yaptırımlarını anlatın. Siber zorbalığı örnekler üzerinden anlatın, işyerindeki dijital iletişimin kural ve sınırlarını belirleyin.

3 Önden aydınlatın, sonra takip ve kontrol edin: Çalışanlara tahsis ettiğiniz iş araçları üzerinde sahip olduğunuz hakları (izleme, denetim gibi) önden açıklayın. Kişinin temel hak ve özgürlüklerini ihlal etmeksizin meşru amaçlarınız için gerekli olması şartı her zaman sınırınız olmalıdır. Bu doğrultuda iş araçlarını mutlaka bir kullanma kılavuzu ve taahhüdü ile birlikte teslim edin, böylelikle çalışanları bulduğunuz her fırsatta aydınlatın. Önden bilgisini vermediğiniz sonuçlar için çalışanlarınızı sorumlu tutamazsınız. Çalışanların kişisel verilerinin işlenmesi ve çalışanların elektronik ortamda izlenmeleri işverenin yönetim hakkının doğal bir sonucu olsa dahi, çalışanlar mutlaka öncesinde aydınlatılmış / bilgilendirilmiş olmalıdır (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2017/21857 E., 2019/9884 K. sayılı Karar).

4 Eğitimler düzenleyin, periyodik olarak tekrar edin: Çalışanları bilgilendirmek ve eğitim vermek hem yasal hem sözleşmesel sorumluluklarınız arasındadır, siber zorbalıkla mücadele etmek için de ideal bir yöntemdir. Hem işveren hem çalışan tarafları için yapıcıdır, kalıcı fayda sağlama olasılığı taşır. Eğitimlerde bol ve güncel örnekler verin. Bu amaçla bazı çalışanlarınızdan bir eğitim ekibi kurabilir, onların da kendi ekiplerini sürekli ve düzenli olarak bilgilendirmesini sağlayabilirsiniz.

5 İşletmenizin iş etiği kurallarını ve uyum süreçlerini belirleyin: Bunlar yazılı, işyeri panolarında ve sunuculardaki ortak alanlarda sürekli erişilebilir ve güncel olsun. Bu kapsamda siber zorbalığa uğradığını düşünen veya buna şahit olan çalışanların müracaat edebilecekleri komiteler kurabilir, işyerinde veya işletme genelinde bildirimde bulunabilecekleri kaynaklar/hatlar gösterebilirsiniz. Ancak, tüm müracaat ve bildirimlerin gizlilikle ele alınacağı konusunda çalışanlarınızı temin etmelisiniz. Çoğu çalışan, şikayet ettiğim öğrenilirse daha fazla zarar görürüm ve işimden olurum endişesi taşımaktadır. Bu bağlamda, özellikle yönetici olan çalışanlarınızı uyarın, hiçbir çalışanın kendisine tanınmış haklarını kullanması engellenmemelidir.

6 Eşit davranın, samimi olun, gerek duyarsanız işyeriniz için profesyonel destek alın.

7 Bir yasal yükümlülük olarak işletmeniz özelinde gerekli gördüğünüz her türlü sair önlemi belirleyin ve uygulayın.

122 yabancı öğrenci, Türkiye'de iş hayatına hazır!

PERYÖN Güney Marmara Şubesi ve Uludağ Üniversitesi (UÜ) Kariyer Merkezi (KARMER) iş birliğiyle düzenlenen, UÜ'de okuyan yabancı öğrencilere yönelik "Türkiye'de İş Hayatına Hazırlık" seminerleri başarıyla tamamlandı. Öğrencilere sertifikaları törenle takdim edildi.

PERYÖN Güney Marmara Şubesi, Uludağ Üniversitesi Kariyer Merkezi (KARMER) iş birliğiyle, Uludağ Üniversitesi'nde eğitim gören yabancı uyruklu öğrencilere yönelik "Türkiye'de İş Hayatına Hazırlık" seminerlerinin sertifika törenini gerçekleştirdi. Seminerler "Kariyer Planlama ve Gelişimi", "Etkili İletişim ve Sunum Teknikleri", "CV Hazırlama ve Mülakat Teknikleri" ve "Türkiye'de İş Hayatında Başarı İçin Yapılması Gerekenler" olmak üzere dört başlıktan oluşuyordu. Seminerler kapsamında bölgenin önde gelen profesyonelleri uzman oldukları alanlarda eğitim verip, iş hayatına yönelik bilgi ve tecrübelerini paylaştılar.

"Filistin'den Rusya'ya, Almanya'dan Somali'ye onlarca farklı ülkeden 122 yabancı uyruklu öğrenci 'Türkiye'de İş Hayatına Hazırlık' seminerlerine katıldı."

Misafir öğrencilerin ilgi gösterdiği seminerlerde 122 kişi sertifika almaya hak kazandı. Uludağ Üniversitesi'nde eğitim gören Azerbaycan, Suriye, Afganistan, Bulgaristan, Kırgızistan, Arnavutluk, Bangladeş, Endonezya Senegal, Somali, Kosova, Sudan, Moğolistan, Kazakistan, Tacikistan, Türkmenistan, İran, Irak, Rusya, Almanya, Filistin, Yunanistan, Zambiya, ABD, Hindistan uyruklu çok sayıda öğrenci eğitimlerde yer aldı. Sertifika törenine

Uludağ Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof. Dr. İrfan Kırıştıoğlu, Uludağ Üniversitesi Kariyer Merkezi Müdürü Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran, PERYÖN Güney Marmara Şubesi Başkanı Barış Gül, PERYÖN Güney Marmara Şubesi İdari İşlerden Sorumlu Başkan Yardımcısı ve Renault İnsan Kaynakları Müdürü Neslihan Akkozak, PERYÖN Güney Marmara Şubesi Yönetim Kurulu Üyesi ve Yazaki Systems Technologies İnsan Kaynakları Müdürü, Uludağ Üniversitesi Kalite Koordinatörü Doç. Dr. Funda Coşkun, Uludağ Üniversitesi Kariyer Merkezi Müdür Yardımcısı Dr. Öğr. Üyesi Mehlika Saraç, eğitmenler ve öğrenciler katıldı.

Kurum olarak eğitimlerde yer almaktan büyük memnuniyet duyduklarını ifade eden PERYÖN Güney Marmara Şubesi Başkanı Barış Gül; "Eğitimlerden eğitmenler olarak bizler de çok şey öğrendik. Öğrencilerin ilgisi, katılımı, merakı çok iyiydi. Eğitim bittikten sonra uzun süre sorular devam etti ve öğrencilerle sohbet ettik. İş hayatı konusunda bilgilendirmeler yaparken farklı kültürleri, görüşleri tanıma açısından çok verimli bir süreç geçirdik" dedi.

Uludağ Üniversitesi Kariyer Merkezi Müdürü Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran ise 2019'da Kariyer Merkezi'nce organize edilen etkinlikler içerisinde en yüksek katılımın ve devamlılığın bu seminerde olduğunu belirtti. Seminerlerde üst düzey yöneticilerin eğitim verdiğini vurgulayan Zencirkıran, "Etkinliğimiz, yabancı öğrencilerin Türkiye'de iş dünyasını tanımaları ve iş dünyasından önemli isimlerle bir araya gelmeleri açısından önemli bir işlev gördü. Rektörlüğümüz yabancı öğrencilere yönelik eğitimlere büyük önem veriyor. Önümüzdeki süreçte öğrencilerin talepleri doğrultusunda yabancı öğrencilere yönelik çok sayıda farklı eğitim programı ve şirketlere teknik geziler düzenleyeceğiz" diye konuştu.

Programda görev alan eğitmenler ve eğitimler

Coşkunöz Holding İnsan Kaynakları Direktörü **Göktuğ Tetik**: ***"Kariyer Planlama ve Gelişimi"***

PERYÖN Güney Marmara Şubesi Başkanı, Faveo Danışmanlık Genel Müdürü **Barış Gül**: ***"Etkili İletişim ve Sunum Teknikleri"***

May Tohum İnsan Kaynakları Müdürü **Sebla Gül**: ***"CV Hazırlama ve Mülakat Teknikleri"***

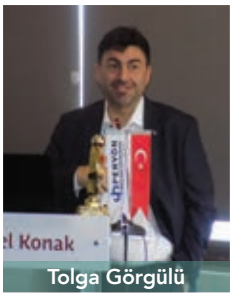
Yeşim Tekstil İnsan kaynakları ve Sosyal Uygunluk Direktörü **Fatoş Hüseyinca**: ***"Türkiye'de İş Hayatında Başarı İçin Yapılması Gerekenler"***

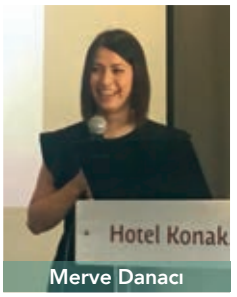
Galipler "başarılarının sırlarını" paylaştı

11. PERYÖN İnsana Değer Ödülleri'ni kazanan firmalar, ödüle giden yoldaki çalışmalarını ve iyi uygulamalarını 6 Mart 2020'de İzmir Bestwestern Hotel Konak'ta PERYÖN üye ve gönüllülerine aktardılar.

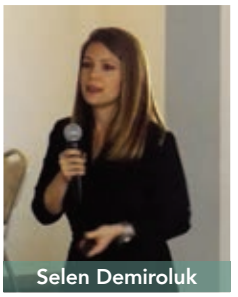
Sunumların öncesinde açılış konuşmasını PERYÖN Ege Şubesi Başkanı Serdar Kalaycıoğlu gerçekleştirdi. Kalaycıoğlu, ödüle layık görülen firmaları takdim ettikten sonra 12. İnsana Değer Ödülleri kategorilerini paylaştı. Kalaycıoğlu, gelecek yılın ödül değerlendirmeleri ve başvuru süreci hakkında bilgi verdi.

Hüseyin Güler


Tolga Görgülü



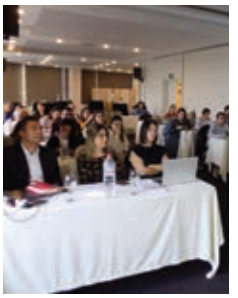
Merve Danacı


Selen Demiroluk

Sertaç Görgülü

Özlem Şenkoyuncu

Bülent Uğurlu



11. PERYÖN İnsana Değer Ödülleri galipleri, ödül sürecinde gerçekleştirdikleri iyi uygulamaları ve başarı hikayelerini PERYÖN üye ve gönüllülerine anlattı.

Konuşmacılar ve sunum konuları

Kastamonu Entegre Temsilcisi Hüseyin Güler: *"İnsan Kaynaklarında Dijital Dönüşüm" Jüri Özel Ödülü'ne giden süreç*

OYAK Renault İK Direktörü Tolga Görgülü: *"İnsan Değerde Liderlik (Büyük Ölçekli İşletme Kategorisi) Büyük Ödül" başarı hikayesi*

Arvato CRM Türkiye Temsilcisi Merve Danacı: *"İnsan Kaynaklarında Dijital Dönüşüm" alanındaki çalışmalar*

Koçtaş Yapı Marketler Temsilcisi Selen Demiroluk: *"Gelişim ve Yetenek Yönetimi" alanında örnek uygulamalar*

Denizbank İK Projeleri ve Yetenek Müdürü Sertaç Görgülü: *"İnsan Kaynaklarında Dijital Dönüşüm" çalışmaları*

Yeşim Tekstil Yeşim Akademi Yöneticisi Özlem Şenkoyuncu: *"Çeşitlilik" alanındaiyi uygulamalar*

Organik Kimya SEÇ İK Müdürü Bülent Uğurlu: *"Çalışan Sağlığı ve Güvenliği" konusundaki çalışmalar*

İzmir ve Denizli'de hukuk etkinliği

PERYÖN Ege Şubesi tarafından, "Son Değişikliklerle SGK Prim Beyannameleri ve Muhtasar Beyanname Birleştirme KVKK Son Değişiklikler" semineri 7 Ocak 2020'de İzmir'de, 27 Ocak 2020'de Denizli'de, Nazal Vergi ve Hukuk Danışmanlık iş birliğiyle gerçekleştirildi. Seminerde konuşan Danışman Çağdaş Güren, Danışman Serap Gedik ve Av. Ayşe Ülkü Solak konu hakkında son değişiklikleri PERYÖN üye ve gönüllülerine aktardı. Av. Ülkü "Yeni değişiklik ile çalışma hayatımıza giren SGK prim bildirgeleri ve muhtasar beyanname birleştirilmesinde işin aslında İK veya endüstriyel ilişkilerden çok muhasebe departmanlarını ilgilendirdiği gözükmekte. Uygulama başladı ve şirketlere çift şifre ile giriş imkânı sağlandı. İlk günler biraz zorluk çekilebilir" dedi.

PERYÖN Ege Şubesi, düzenlediği seminer ve etkinliklerle güncel hukuki gelişmelerin nabzını tutuyor. Şube, son olarak üye ve gönüllülerine yönelik, "Son Değişikliklerle SGK Prim Beyannameleri ve Muhtasar Beyanname Birleştirme KVKK Son Değişiklikler" seminerini düzenledi.

21. İnsan Yönetimi Zirvesi için geri sayım başladı

PERYÖN İç Anadolu Şubesi 21. İnsan Yönetimi Zirvesi'nin konusu olan #GeçmişBugünGelecek başlıklarını #3kutu yaklaşımı ile elde aldığı bir çalıştay düzenledi.

15 Şubat 2020'de Ankara Movenpick Otel'de düzenlenen çalıştay kahvaltıyla başladı. PERYÖN İç Anadolu Yönetim Kurulu üyesi Esra Ayken'in moderatörlüğünde gerçekleştirilen çalıştayda, üyelere kongrenin nasıl olması gerektiğine dair fikir ve önerileri soruldu. Konuşmacı önerilerinden, kongre tasarımına kadar birçok konu ele alındı.

"Birlikte Daha Güçlüyüz"

PERYÖN İç Anadolu Şubesi'nin Mentor Mentee Programı "Birlikte Daha Güçlüyüz", 15 Şubat 2020'de, 15 mentor 15 mentee eşleşmesi ile başladı.

Program Aralık 2020 sonuna kadar devam edecek. PERYÖN İç Anadolu Şubesi çatısında beş dönemdir devam eden "Birlikte Daha Güçlüyüz", kişiye özel tasarlanmış bir gelişim programı. Uzun soluklu olması, işinde uzmanlaşmış deneyimli kişilerin yer alması programdan alınan faydayı da arttırıyor. Programa yönelik talepler her geçen gün artıyor. Programın ana amaçlarından biri insanların hayatına dokunarak birlikte öğrenme, deneyimleme ve paylaşma kültürünün gelişmesine destek olmak.

Mentorluk programı bizden önce aynı yolda yürüyenlerin deneyimlerinden öğrenmeyi sağlıyor. Böylece katılımcılar; yapılan doğruları tekrarlayarak, kariyer ve sosyal hedeflerine zamandan tasarruf ederek ulaşabiliyor.

Mentor ve mentee süreç boyunca bir yol arkadaşlığı yapıyorlar. Mentor, rol model olarak mentee'nin bilgi ve deneyim kazanmasında pusula rolü üstleniyor.

"Dijital Dönüşüm ve Geleceğin Meslekleri"

PERYÖN İç Anadolu Şubesi üyeleri, Güven Future Genel Müdürü Tolga Tuncer'in, 27 Şubat 2020'de Cin Ali Müzesi Seminer Salonu'nda düzenlenen "Dijital Dönüşüm ve Geleceğin Meslekleri" sunumunu izledi.

Tuncer, dünya değişirken, bazı mesleklerin kaybolacağını, nitelikli ve kendini geleceğin yetkinliklerine göre adapte edebilmiş kişiler için de yeni birçok alanın açılacağını aktardı. Tuncer, insan yönetimi alanında şu bilgileri paylaştı:

• Meslek ve iş kollarının yüzde 14'ü dijital dönüşüm ve otomasyon nedeniyle tehdit altında olacak, yüzde 32'si değişime uğrayacak
(Ref:OECD Employment Outlook 2019)

• Teknolojiye uyum sağlama konusunda çalışan yetkinliği 2002-2016 arasında yüzde 27 iken, 2016-2030 arasında yüzde 60 olması öngörülüyor.
(Ref: Mk. Global Institute: Skill shift automation adn the future of the work place)

• 2022 yılı itibarıyla tüm dünyada toplam 133 milyon yeni çalışma alanının doğacağı, 75 milyon pozisyonun ise yok olacağı tahmin ediliyor.
(Ref: World Economic Forum)

• Bu süreçte çalışanların sahip olması beklenen yetkinlikler ise şöyle sıralanıyor:
- Analitik ve algoritmik düşünce
- Yaratıcılık ve inovasyon
- Teknoloji tasarımı ve programlama
- Eleştirel düşünce ve analiz
- Liderlik ve sosyal etkinlik

"Çok Boyutlu Liderlik Eğitimi"

PERYÖN İç Anadolu ve Blanchard iş birliği ile "Çok Boyutlu Liderlik" eğitimi 06 Mart 2020'de Ankara'da düzenlendi.

Yöneticilerin katıldığı bu eğitimde öncelikle hedef belirlemenin önemi ve yöntemlerinden sonra, her hedef için geliştirilmesi gereken liderlik stillerinden örnekler anlatıldı.

Eğitim öncesinde k liderlik envanterleri atılımcılarla paylaşıldı. Envanterleri cevaplayarak gelen katılımcılarla cevapları üzerinden liderlik stilleri incelendi. Eğitimde, önce örnek vakaların yer aldığı videolar sunuldu ve her durumdaki liderlik örnekleri ayrı ayrı analiz edildi. Eğitim sonunda kişilerin hangi durumda hangi liderlik stilini uygulaması gerektiği örneklerle anlatıldı.

İşimizin Geleceği - Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü

McKinsey & Company Türkiye tarafından, McKinsey Global Enstitüsü iş birliği ile hazırlanan "İşimizin Geleceği - Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü" araştırması yayımlandı. Rapora göre Türkiye'de mevcut teknolojilerle her 10 meslekten 6'sı yüzde 30 oranında otomatize edilebilir durumda. Araştırmada, otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojilerin, Türkiye için büyük fırsatlar taşıdığı belirtiliyor.

Dünya genelinde mevcut teknolojiler, işlerin yüzde 50'sinin otomasyonla yapılmasına olanak sağlayacak nitelikte. Türkiye'de mevcut teknolojilerle her 10 meslekten 6'sı yüzde 30 oranında otomatize edilebilir durumda. Önümüzdeki 10 yıl içerisinde otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojilerin yaratacağı ekonomik fayda ve sosyal değişimler ile 3,1 milyon iş artışı yaratma potansiyeli olduğu öngörülüyor. Otomasyon ve dijitalleşmenin etkisiyle 7,6 milyon iş kaybolarak yeni işlere dönüşebilecek ve 2030'a kadar 8,9 milyon yeni iş oluşabilecek. Ayrıca, başta teknolojiyle ilgili alanlarda olmak üzere, tamamı yeni 1,8 milyon iş yaratılabilecek. Bu değişimi gerçekleştirebilmek için Türkiye'de işgücünde bulunan 21,1 milyon kişinin mevcut mesleğine devam ederken teknolojiden yararlanarak yetkinliklerini geliştirmesi gerekecek. Bu kişilere ek olarak, yeni yetkinlikler kazanma ve meslek değişimi nedeniyle 7,6 milyon çalışan üzerinde otomasyon ve dijitalleşmenin etkisinin daha fazla olması bekleniyor. Ayrıca işgücüne katılacak 7,7 milyon çalışanın gerekli güncel yetkinliklerle donanımlı olması gerekiyor.

Türkiye'nin yetenek dönüşümü için ortak bir odak noktası yaratılmalı ve toplu bir hareket başlatılmalı. Şirketler, birlikler, kamu kurumları, eğitim kurumları ve bireyler başta olmak üzere tüm paydaşların gerekli aksiyonları almaları bu dönüşümün başarısı için büyük önem taşıyor.

1. Otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojiler hâlihazırda yaşamımızda önemli bir rol oynuyor ve bu rolün gelecekte çok daha etkili olması bekleniyor. Bu teknolojilerle ileri bir refah düzeyi ve herkes için daha iyi bir yaşam seviyesi sağlanabilir.

Teknolojilerin, sadece insanların yapabileceğini düşündüğümüz işleri yapmakla kalmadığı, aynı zamanda bu işleri her geçen gün insanlardan daha iyi yapabildiği yeni bir dijital çağın eşiğindeyiz. Fiziksel robotlar senelerdir kullanılıyor olsa da çeşitli sektörlerde hizmet faaliyetlerinde kullanılan, ekonomik büyümeyi artıran, yeni meslekler yaratan ve yaşam standartlarını geliştiren daha esnek, daha güvenli ve daha az maliyetli robotları artık görüyoruz. Araştırmalarımız, küresel ölçekte mevcut otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojilerin benimsenmesinin dünya ekonomisinin yüzde 50'sini etkileyebileceğini gösteriyor.

Bu konuda, farklı sektörler için değişen etkiler görebiliyoruz. Otomasyonun sağlık hizmetlerini, eğitimi, trafiği, acil durumlara müdahaleyi ve çevreyi iyileştirme potansiyeli olduğunu görüyoruz. Otomasyon iş yerlerindeki tehlikeleri azaltabilir, konut maliyetlerini düşürebilir ve tüketicilere sayısız fayda sağlayabilir. Ayrıca mesleki memnuniyeti artırabilir ve işgücünü daha esnek hale getirebilir. Aynı zamanda, artan verimlilik kısa süre içinde birçok olgun ekonomide büyümenin lokomotifi haline gelecektir.

2. Türkiye'de otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojiler, ortalama bir kişinin günlük yaşamında davranış ve alışkanlık değişimlerine yol açıyor. Ekonomik ve sosyal değişimlerle birlikte bu etki daha da artıyor. Gelişen teknoloji ve değişen ihtiyaçlarla birlikte yaşanan sosyal değişimler tüketim artışını beraberinde getiriyor.

Belirtilen değişimler, Türkiye'nin bugünkünden daha yüksek seviyede hizmet odaklı bir ekonomiye sahip olmasına neden olacak. İnsanlar daha fazla tüketim, yeme-içme ile sanat/spor aktivitelerine ve seyahat etmeye yöneliyor. Yaşlanan nüfusla birlikte sağlık ve bakım hizmetlerine olan talep artıyor. Birçok kişi uzmanlık gerektiren alanlarda uzmanlık desteği almak istiyor. Aynı zamanda, dijitalleşme ve elektronik ticaret ile birlikte ürün ve hizmetlere ulaşım kolaylaşıyor. Bunun yanında, daha küçük işletmeler ve küçük

girişimciler ürünlerini daha geniş müşteri tabanına ulaştırarak hızla büyüyor. Bütün bu değişimler, verimliliğin artması ve yeni hizmetlere olan talebin tetiklenmesi ile ekonominin güçlenmesini destekliyor.

3. Otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojiler Türkiye'de bazı işlerin kaybolmasına yol açsa da verimlilik kazanımları, yatırım artışı ve hizmet ekonomisinin büyümesi ile birlikte yeni işlerin oluşması ve 2030 yılına kadar 3,1 milyon iş artışı potansiyeli bulunuyor.

Türkiye'de mesleklerin sadece yüzde 2'sinin tamamen otomasyonu mümkün ancak her 10 meslekten 6'sının yüzde 30 oranında otomatize edilebilir aktiviteleri bulunuyor. Otomasyona karşı direnci daha düşük olan meslek aktiviteleri öngörülebilir fiziksel aktiviteler ile veri toplama veya işleme aktiviteleri. İnsanlarla iletişimin, insan yönetiminin ve uzmanlığın gerekli olduğu aktiviteler ise otomasyona karşı daha dirençli.

Otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojilerin birçok sektörde işleri dönüştürerek daha çok sayıda yeni iş yaratması bekleniyor. Türkiye'de 2030 yılında yaklaşık 33,3 milyonluk bir işgücü ihtiyacı olması öngörülüyor. Otomasyon ve dijitalleşmenin etkisiyle 2030 yılına kadar 7,6 milyon işin kaybolması potansiyeli bulunuyor. Dijitalleşmenin yaratacağı verimlilik ve ekonomik büyüme üzerindeki etkiler ile sosyal değişimler ile birlikte 2030 yılına kadar 8,9 milyon yeni iş oluşabileceği öngörülüyor.

4. Türkiye'de işgücünün yetkinliklerini geliştirmesi ve yeni meslekler için yetkinlik kazanması, yetenek dönüşümü için önemli bir rol oynuyor.

Türkiye'nin yetenek dönüşümünü gerçekleştirebilmek için işgücünde bulunan 21,1 milyon kişinin mevcut mesleğine devam ederken teknolojiden yararlanarak yeni yetkinlikler geliştirmesi gerekecek. Bu kişilere ek olarak otomasyon ve dijitalleşmenin etkisi 7,6 milyon çalışan üzerinde daha fazla görülecek. Bu grup içerisinde 5,6 milyon kişinin farklı yetkinlikler geliştirerek rolünü değiştirmesi ve 2 milyon kişinin farklı sektörlerde çalışmak ya da yeni meslekler edinmek için yetkinlikler kazanması gerekecek. İşgücüne katılacak 7,7 milyon çalışanın gerekli yetkinliklerle donatılması önem taşıyacak.

5. İşgücünün daha güçlü sosyal yetkinlikler kazanması ve ileri teknoloji yetkinliklerini geliştirmesi gerekecek.

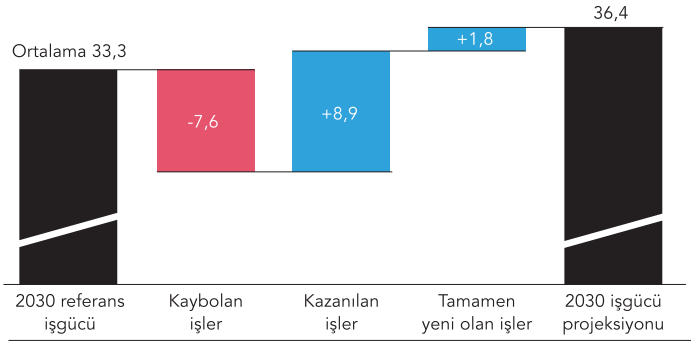
Gelecekteki yetkinlikler beş kategori altında inceleniyor: fiziksel yetkinlikler, temel yetkinlikler, ileri seviye bilişsel yetkinlikler, sosyal yetkinlikler ve teknoloji yetkinlikleri. Türkiye'deki çoğu sektörde en çok teknoloji yetkinlikleri ve sosyal yetkinliklere olan ihtiyacın artması bekleniyor. Öte yandan veri girişi ve ekipman işletme/kullanma gibi yetkinliklerde otomasyon kullanımı daha kolay olduğu için temel yetkinlikler ve fiziksel yetkinliklerin çoğu sektörde azaldığı görülüyor.

6. Türkiye'nin yetenek dönüşümünü hayata geçirmek için ilgili tüm paydaşlar olarak, işimizin geleceği kapsamındaki girişimlerde iş birliği yapmalıyız.

Şirketler, birlikler, kamu kurumları, eğitim kurumları ve bireyler başta olmak üzere tüm paydaşlar olarak otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojilerin getirdiği faydalardan yararlanmak ve zorlukların üstesinden gelmek için harekete geçmeliyiz.

Otomasyon ve dijitalleşme ile mevcut işlerde önemli dönüşüm olacak ve yeni işler yaratılacak

Türkiye'deki işgücü ihtiyacındaki değişim - ortalama %20-25 otomasyon seviyesi ile projeksiyon
Milyon, 2018-2010



Önümüzdeki 10 yılda çok daha fazla sosyal ve teknolojik yetkinliklere sahip çalışanlar gerekecek

	Temel yetkinlikler Temel sözel, sayısal ve iletişim	Fiziksel yetkinlikler Motor ve kuvvet yetkinlikleri Genel ekipman tamiri ve mekanik yetkinlikler	İleri seviye bilişsel yetkinlikler Yaratıcılık Karmaşık bilgi yorumlama Proje yönetimi Eleştirel düşünme/ karar alma	Sosyal yetkinlikler Girişimcilik Çevreyle uyum becerileri/ empati İleri seviye iletişim Adapte olabilme/sürekli öğrenme	Teknoloji yetkinlikleri Temel dijital yetkinlikler Bilimsel araştırma Teknoloji tasarımı, mühendislik İleri düzey veri analizi
2030 referans işgücü Milyon	5,2	15,5	5,8	4,5	2,4
2030 işgücü projeksiyonu[1] Milyon	4,7	14,3	6,2	5,5	3,9
Değişim Yüzde	%-10	%-8	%7	%22	%63

1. Ortalama %20 25 otomasyon seviyesi ile projeksiyon, 1,8 milyon tamamen yeni olan işler

Raporun tamamına ulaşmak için aşağıdaki linki ziyaret edebilirsiniz: https://www.mckinsey.com/tr/~/media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Turkey/Our%20Insights/Future%20of%20Work%20Turkey/Isimizin-Gelecegi-McKinsey-Turkiye-Raporu_Ocak-2020.ashx

PERYÖN'DEN "İş'te BirlİKte" PROJESİ İLE KURUMLARA CİNSİYET EŞİTLİĞİ DESTEĞİ

PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği "İş'te BirlİKte" projesini başlattı. Proje, kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde çeşitliliği ve çoğulculuğu önemseyen insan kaynakları süreçleri oluşturularak istihdam konusunda yaşanacak ayrımcılığın önüne geçilmesini hedefliyor.

Özlem Helvacı
PERYÖN Genel Sekreteri

İbrahim Betil
Hrant Dink Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi

PERYÖN – Türkiye İnsan Yönetimi Derneği; AB tarafından desteklenen, Hrant Dink Vakfı Sivil Toplumu Güçlendirme Hibe Programı kapsamında, İstanbul Gedik Üniversitesi ortaklığında "Çalışma Hayatının Çeşitlilik Odaklı Yapılandırılması" amacıyla hayata geçirilen "İş'te BirlİKte" projesini kamuoyuna duyurdu.

PERYÖN Genel Sekreteri Özlem Helvacı'nın yönettiği lansman PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Berna Öztınaz, Şişli Belediye Başkanı Muammer Keskin, İstanbul Gedik Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Nihat Akkuş ve Hrant Dink Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi İbrahim Betil'in açılış konuşmalarıyla devam etti. PERYÖN Yönetim Kurulu Üyesi Aykut Engin ve İstanbul Gedik Üniversitesi Öğretim Üyesi, Kadın Girişimciliği Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü Dr. Öğretim Üyesi Ayşin Şişman projeyi tanıttı.

Toplantı kapsamında Headline Çeşitlilik Yönetimi Kurucusu Arzu Pınar Demirel moderatörlüğünde "Eşitliğe Koşanlar" konulu bir de panel gerçekleştirildi. Panelde Ayşin Şişman, QNB Finansbank Genel Müdür Yardımcısı Cenk Akıncılar, Borusan

İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Grup Başkanı Nursel Ölmez Ateş, GittiGidiyor Çalışan Deneyimi Direktörü Murat Yüksel, İBB-İK ve Organizasyonel Yönetim Başkan Danışmanı Yiğit Oğuz Duman panelde toplumsal cinsiyet eşitliğinde iş dünyası ve kamudan örnek uygulamaları paylaştı.

"Ayrımcılıkla mücadelede farkındalık yaratacağız"

Özlem Helvacı, iş dünyasında LGBTİ istihdamı konusunun, insan yönetimi alanındaki etkinlik ve organizasyonlar arasında ilk kez PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi'nde gündeme taşındığını belirterek şu ifadeye yer verdi: "PERYÖN ayrıca sosyal ve ekonomik dışlanmaya maruz kalan, yetiştirme yurtlarında yetişen genç kadınların güçlendirilmesi amacıyla düzenlenen Nar Taneleri Projesi'nde de görev aldı. Bugün ise 'Çalışma Hayatının Çeşitlilik Odaklı Yapılandırılması' başlıklı 'İş'te BirlİKte' projesini hayata geçiyoruz. Proje paydaşlarıyla yapılacak bu faaliyetlerle iş hayatında ayrımcılıkla mücadele edilerek cinsiyet çeşitliliği konusunda farkındalık yaratmayı amaçlıyoruz."

Berna Öztınaz, açılış konuşmasında, "Temel bir insan hakkı olan çalışma hakkından yararlanmada toplumsal cinsiyet temelinde yaşanan ayrımcılık, bireylerin işe alım sürecinden başlayarak tüm iş hayatı boyunca doğrudan veya dolaylı açık veya örtülü biçimde kendini gösteriyor" dedi.

Aykut Engin ise konuşmasında projenin hedefi "Toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsel yönelim bağlamında, çalışma hayatının insan haklarına ve bireysel özgürlüklere saygılı bir yapıya kavuşturulması" olarak açıkladı. Engin, konuşmasına şöyle devam etti: "Cinsiyet çeşitliliğini ve çoğulculuğu önemseyen insan kaynakları süreçleri oluşturularak istihdam süreçlerinin ayrımcılığa yol açmayacak şekilde düzenlenmesi, bireysel özgürlüklere saygılı bir çalışma ortamı yaratılması, işe alımda ve sonrasında süreci yöneten İK sorumlularında cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim temelinde yaşanan ayrımcılığa dair farkındalık yaratılması projenin temel amaçlarını oluşturuyor. Bu amaçlarla projemiz ile "toplumsal cinsiyet temelinde kadın, erkek ve LGBTİ+ bireylerin İK süreçlerinde yaşadığı ayrımcılığı ortadan kaldıracak İK politikaları geliştirilmesini hedefliyoruz."

Prof. Dr. Nihat Akkuş
İstanbul Gedik Üniversitesi Rektörü

Muammer Keskin
Şişli Belediye Başkanı

Berna Öztınaz
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı

İstanbul, Adana, İzmir ve Bursa'da yuvarlak masa toplantıları yapılacak

Bir yıl sürecek projede işe alım ve sonrası süreci yöneten insan kaynakları yöneticilerinde cinsiyet kimliği ve toplumsal cinsiyet temelinde yaşanan ayrımcılığa dair hassasiyet geliştirilerek ve farkındalık oluşturularak proje neticesinde somut bir çıktı ortaya çıkarılacak.

- Proje kapsamında PERYÖN ile İstanbul Gedik Üniversitesi'nin ortaklaşa yürüttüğü içerik yönetimiyle İstanbul, Adana, İzmir ve Bursa'da yuvarlak masa toplantıları organize edilecek; toplantıların ardından bir rehber hazırlanacak.
- Her bir yuvarlak masa toplantısına proje ekibinin yanı sıra akademisyenlerden, İK dünyasından ve STK temsilcilerinden 20'şer kişi katılacak. Her toplantının sonuç bildirgesi yayınlanacak.
- Çalışma hayatında cinsiyet eşitliğini önemseyen ve iyi uygulama örnekleri geliştirebilmiş bir AB ülkesinde, bir adet iki gün sürecek bir yuvarlak masa toplantısı düzenlenecek. Proje ekibinden dört kişinin iştirak edeceği toplantıların bir gününde, iyi uygulama örneklerinin yerinde görülmesi için saha ziyaretleri gerçekleşecek.
- Proje kapsamında düzenlenecek eğitim faaliyetlerine 30 firma ve 10 kâr amacı gütmeyen kurumun İK'dan sorumlu çalışanı dahil edilerek interaktif ve uygulamalı eğitim alacak.

Yeni babalara 14 haftalık doğum izni

Novartis'te, global ofisle eşzamanlı sunulmaya başlayan "Babalara doğum izni" hakkı yıl boyunca çalışanın istediği tarihler arasında kullanılabilecek.

Novartis Grup, 2020 itibarıyla yeni baba olacaklar için 14 haftalık ücretli doğum izni uygulamasını hayata geçirdi. Global ofisleriyle eşzamanlı olarak Ocak 2020'de başlayan uygulamayla yeni babalar, bir yıl boyunca istedikleri zaman bu izni tercih ettikleri gibi planlayabilecek ve ister toplu olarak ister bölerek ihtiyaçlarına göre kullanabilecek.

Novartis, çeşitlilik ve dahil etme kapsamında çalışanlarının yaşam evrelerine göre; esnek yan haklar, esnek mesai saatleri, doğum gününde yarım gün izin, çocuklu çalışanlar için okulun ilk günü ve karne gününde izin, hamilelik koçluğu, süt odası, lohusa ve yeni doğan desteği ve esnek doğum izni gibi uygulamaları da hayata geçiriyor. Öne çıkan uygulamalardan bir diğeri ise, bebekleri 18 aylık olana kadar tüm kadın çalışanların şehir dışı konaklamalı toplantılara bebekleri ve refakatçileriyle beraber katılabilmeleri. Şirketin ayrıca genç çalışanlarını desteklemek için tersine mentorluk ve genç yetenek keşif programları bulunuyor.

Kadın Girişimci Yönetici Okulu'nun, 2020'de İlk Durağı İstanbul

Garanti BBVA ve Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi iş birliğiyle hayata geçirilen Kadın Girişimci Yönetici Okulu, 19 Şubat – 17 Mart 2020 arasında planladığı eğitim takvimini tamamladı. Bu eğitimlerle kadın girişimcilerin işletmelerinin geliştirilmesine ve güçlendirilmesine destek olmak hedefleniyor.

Bugüne kadar Türkiye'nin dört bir yanında 3 bine yakın kadın girişimciye ücretsiz eğitim sağlayan Kadın Girişimci Yönetici Okulu, 19 Şubat - 17 Mart 2020 arasında planladığı eğitim programını tamamladı. Eğitim kapsamında Kurumsal ve Bireysel Motivasyon, Yönetimin Ruhu, Kurumsal Yönetici ve İnsan Kaynakları, İşletme Organizasyonunda Vizyoner Kimlik, Yenilikçi Yönetim Becerileri, Dijital Pazarlama, Şirket Yönetimine Finansal Bakış, Aile Şirketlerinde Kritik Başarı Faktörleri, Sorun Çözme Karar Verme, Müşteri İlişkilerinde Süreklilik konuları ele alındı.

Kadın Girişimci Yönetici Okulu, 2012'den bu yana Garanti BBVA ve Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM) iş birliğiyle kadın girişimcilerin işlerini büyütmek, uluslararası arenada rekabetçi güçlerini artırmak ve girişimci ruhlarını desteklemek amacıyla düzenleniyor. Garanti BBVA Partners Girişim Üssü'nde yürütülen eğitimler kapsamında Boğaziçi Üniversitesi'nden akademisyenler; işletme, müşteri ilişkileri, yönetim becerileri, finans ve insan kaynakları gibi konularda yaklaşık bir ay boyunca kadın girişimcilerin ihtiyaç duyduğu bilgi birikimine katkı sağladı.

Bu eğitimlerle paydaş kurumlar, kadın girişimcilerin işletmelerinin sürdürülebilirliği için ihtiyaçları olan donanımın oluşturulması ve vizyonlarının genişletilmesine destek olmayı hedefliyor.

100 YENİ KADIN VE GENÇ ARICI YETİŞTİRİLİYOR

Eğitimlerine Mayıs 2018'de Muğla'nın Ula ilçesinde başlayan Balparmak Arıcılık Akademisi, Nisan 2020 sonunda sektöre 100 yeni kadın ve genç arıcı kazandırmayı hedefliyor.

Balparmak'ın arıcılık mesleğinin sürdürülebilirliğine katkı sağlamak, kadınları ve gençleri sektöre kazandırmak amacıyla Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası'nın katkılarıyla (EBRD) hayata geçirdiği Balparmak Arıcılık Akademisi, Nisan 2020 sonunda sektöre 100 yeni kadın ve genç arıcı kazandırmayı hedefliyor.

Eğitimlerine Mayıs 2018'de Muğla'nın Ula ilçesindeki yerleşkesinde başlayan akademide; koloni yönetimi, arı hastalıkları, arı ürünleri üretimi, arıcılık ekipmanları gibi birçok farklı konuda uzman akademisyenler tarafından eğitimler veriliyor. Akademinin hedef kitlesinde, okuma yazma bilen 18-45 yaş arası kadın ve gençler yer alıyor.

Sınıf eğitimleriyle eş zamanlı olarak gezici eğitim aracıyla köy ziyaretleri de yapan Balparmak Arıcılık Akademisi, bu eğitimlerle bal ve katma değerli arı ürünlerinin üretimini uygulamalı olarak gösteriyor, mevcut arıcıların da bilgilerini güncellemeyi amaçlıyor. İnternet sitesi üzerinden verilen uzaktan eğitimlerle ise isteyen herkese arıcılık konusunda temel bilgiler sunuluyor.

İSTANBUL'A 109 KADIN TREN SÜRÜCÜSÜ

Metro İstanbul AŞ. bünyesinde görev yapacak tren sürücüleri kariyer.ibb.istanbul adresinden yapılan başvurular arasından değerlendiriliyor. Seçilen adaylar, 4 ay süren 'Tren Sürücüleri Eğitim Programı'na katılıyor.

Türkiye'nin en büyük kent içi raylı ulaşım sistemleri işletmecisi olan İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) iştiraki Metro İstanbul AŞ. 109 kadın tren sürücüsü adayının eğitimlerine başladı.

Her gün 2 milyondan fazla İstanbulluya ulaşım imkanı sağlayan Metro İstanbul AŞ. bünyesinde görev yapacak tren sürücüleri, yoğun bir eğitimden geçiyor. kariyer.ibb.istanbul adresinden yapılan başvurular arasından seçilen adaylar, 4 ay süren 'Tren Sürücüleri Eğitim Programı'na katılıyor. Teknik ve teorik derslerin verildiği bu eğitimin sonunda başarılı olan adaylar, brövelerini alarak göreve başlayacak.

Konuya ilişkin açıklama yapan Metro İstanbul AŞ. Genel Müdürü Özgür Soy, "Kadınların iş hayatında daha fazla yer almasını, özellikle İBB'de çok daha iyi pozisyonlara gelmesini istiyoruz. İnsanların hayatı bize emanet. Bu yüzden eğitim standartlarımız çok yüksek" dedi.

Kadın istihdamını artırmayı hedeflediklerini belirten Soy, tüm adaylara başarılar diledi.

Dr. Necdet Kenar

py@peryon.org.tr

Kadın istihdamı ve teknoloji

Son 10 yıldaki olumlu gelişmelere rağmen istihdamda cinsiyet eşitsizliği, Türkiye'de ve gelişmiş-az gelişmiş tüm dünyada sorun olmaya devam ediyor. TÜİK Kasım 2019 istatistiklerine göre; Türkiye'de kadın istihdam oranı yüzde 28,3, erkek istihdam oranı yüzde 63,3. Bir başka ifadeyle, kadın istihdamı, erkek istihdamının 35 puan gerisinde. Çalışma hayatında kadınlar 19 yıl, erkekler ise 39,3 yıl kalıyor. İşsizlik oranı kadınlarda yüzde 16,6; erkeklerde ise 11,7. İstihdam verileri kadınların dezavantajlı konumunu sürdürdüğünü gösteriyor.

Kadınlar erkeklerden daha az ücret alıyor

Kazanç Yapısı Araştırması 2018 sonuçlarına göre cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği kadın aleyhine gelişiyor. Cinsiyete dayalı ücret farkı toplamda kadın aleyhine yüzde 7,7. Eğitim seviyesine göre kadın erkek ücret farkı en fazla yüzde 28,8 ile meslek lisesi mezunlarında. Ücret farkı, yüksekokul mezunlarında yüzde 19,6, lise mezunlarında yüzde 14,3 erkek lehine gelişti. Ekonomik faaliyet koluna göre en yüksek aylık ortalama brüt ücret erkeklerde "bilgi ve iletişim" sektöründe (7.974 TL); kadınlarda "finans-sigorta" sektöründe (6.428 TL) elde edilmiş. Bilişim sektörü erkek lehine ücret farkını açmış.

Teknolojik gelişmelerin eşitsizliğe etkisi

Teknolojik gelişmeler geçtiğimiz yüzyılda kadın istihdamını olumlu yönde etkiledi. Beyaz eşya- mutfak-ev aletlerinde gelişmeler, üretim teknolojisinde, iş organizasyonlarında, çalışma koşullarında ve sosyal haklarda iyileşmeler ve kadın istihdam artışı sağlandı. Dijitalleşme-Endüstri 4.0 ile yeni teknolojilerin kadın istihdamını daha da artırması ve istihdamda cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi bekleniyordu. Özellikle yapay zekâ, robot ve otomasyon teknolojileri ile erkeğin üretimde kas avantajı tamamen ortadan kalkacak ve bu da bilişim, teknoloji ve sanayi sektörlerinde istihdamdaki cinsiyet aralığını giderecekti.
Ancak son araştırmalarda elde edilen veriler sıkıntılı; bilişim teknolojilerinin yarattığı yeni iş olanaklarından kadınlardan ziyade erkeklerin yararlandığını gösteriyor. OECD araştırmasında kız öğrencilere göre erkek öğrenciler, bilim ve mühendislik alanlarına daha çok ilgi duyuyor; aradaki fark yüzde 10. OECD ülkeleri genelinde üniversite eğitiminde STEM (fen-teknoloji-mühendislik-matematik) alanlarında erkek öğrenciler hâkim.

> "Teknolojik gelişmeler geçtiğimiz yüzyılda kadın istihdamını olumlu yönde etkiledi. Dijitalleşme-Endüstri 4.0 ile yeni teknolojilerin kadın istihdamını daha da artırması ve istihdamda cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi bekleniyordu. Ancak beklenen olmadı. Veriler, bilişim teknolojilerinin yarattığı yeni iş olanaklarından da kadınlardan ziyade erkeklerin yararlandığını gösteriyor."

ABD'de kadınlar STEM alanlarındaki yüksek lisans derecelerinin yüzde 35,5'ine, doktora derecelerinin yüzde 33,7'sine sahip (The Economist February 15th 2020).

Bilişim sektörü erkek egemen

İngiltere'de her beş bilgisayar üniversite öğrencisinden sadece 1'i kadın. Yeni işlerin-mesleklerin dörtte birinden fazlasını yeni teknolojilerin yaratacağı düşünüldüğünde kadınların teknolojinin yaratacağı istihdam pastasından düşük pay alacağı öngörülüyor. Örneğin İngiltere'de bulut bilişimde kadın çalışanların oranı sadece yüzde 12 (The Economist February 15th 2020).

Benzer eğilim big data, blockchain, yapay zekâ, robotik, programlama gibi bilişim ve teknoloji endüstrisinin tüm alanlarında geçerliğini koruyor. OECD'deki bu eğilim daha baskın bir biçimde Türkiye'de de geçerli. Üniversitelerde bilgisayar, elektrik-elektronik ve makine-mekatronik mühendisliklerinde kız öğrencilerin oranı ortalamada yüzde 18'in altında. Bilişim teknolojilerinde çalışan kadın oranı, bu oranın da altında. Bilişim teknolojilerinde "yeni ve iyi iş ve mesleklerdeki" ücretlerin daha yüksek olacağı düşünüldüğünde önümüzdeki süreçte ücretlerde cinsiyet açığının artarak devam edeceği büyük olası.

Sağlık, sosyal bakım sektörü kadın egemen

Bilişim teknolojilerinde az görünmelerine karşın kadınlar, diğer gelişmekte olan sektör "sağlık ve sosyal bakım" sektöründe erkeklere göre daha baskınlar. Yeni iş ve istihdam olanaklarının hızla geliştiği bu sektörde kadın çalışan sayısı, erkek çalışan sayısına göre daha hızlı artıyor. Bu gelişme kadın istihdam artışı açısından ve istihdamda cinsiyet açığının giderilmesi açısından iyi bir gelişme. Ancak, sağlık ve sosyal bakım sektöründe bazı iş ve mesleklerde ücretlerin genelde düşük olduğu düşünülürse bu sektörlerde artan kadın istihdamı ücretlerde cinsiyet aralığını daraltmayacak. Ayrıca tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık ve sosyal bakım sektöründe de yüksek ücretli yönetim görevlerinde erkekler egemen.

Uzun lafın kısası, istihdamda sektör bazında cinsiyet farklılığını gidermeden cinsiyet eşitsizliğini gidermek mümkün görünmüyor. Bilişim teknolojileri sektöründe yeni yaratılan iyi ücretli işlere yetenekli kadınların yönlendirilmesi; her sektörde daha fazla kadının yönetim kademesinde görev alması, sağlık ve sosyal bakım sektörlerinde kadınlar yanı sıra erkek çalışan sayısının da artması, istihdam ve ücretlerde cinsiyet eşitliğine olumlu etkisinin ötesinde kaynakların etkin kullanımına da katkı sağlayacak. Bunun için başta eğitim sistemi (STEM eğitimine kız öğrencilerinin yönlendirilmesi) olmak üzere, devlet politika-yönlendirmesine, şirketlerin kurumsal yönetim ve İK politikalarına ve sosyal taraf-STK'ların girişimlerine önemli rol-görev düşüyor.

> "İstihdamda sektör bazında cinsiyet farklılığını gidermeden cinsiyet eşitsizliğini gidermek mümkün görünmüyor. Bunun için başta eğitim sistemi (STEM eğitimine kız öğrencilerinin yönlendirilmesi) olmak üzere, devlet politika-yönlendirmesine, şirketlerin kurumsal yönetim ve İK politikalarına ve sosyal taraf-STK'ların girişimlerine önemli rol-görev düşüyor."

Dijitalleşen dünyada rakamlar, kadına dair neler söylüyor?

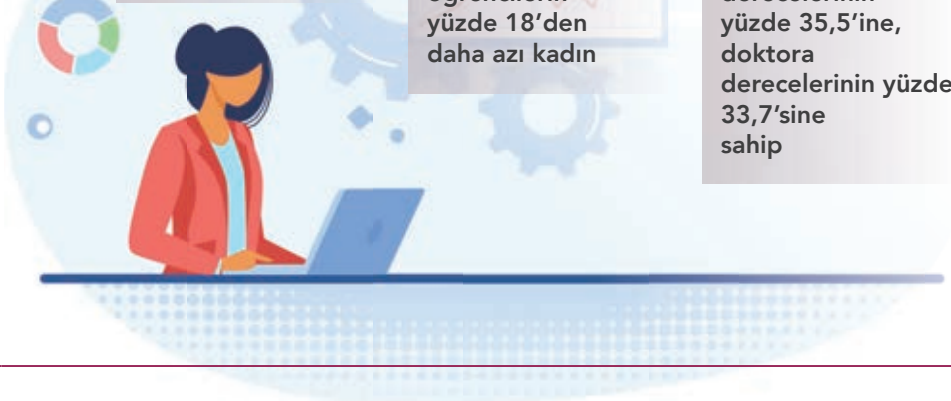
İngiltere'de bulut bilişimde sektöründe çalışanların sadece yüzde 12'si kadın

Türkiye'de bilgisayar, elektrik-elektronik ve makine-mekatronik mühendislik fakültelerindeki öğrencilerin yüzde 18'den daha azı kadın

ABD'de kadınlar STEM (fen-teknoloji-mühendislik-matematik) alanındaki yüksek lisans derecelerinin yüzde 35,5'ine, doktora derecelerinin yüzde 33,7'sine sahip

Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkı kadın aleyhine, yüzde 7,7

İngiltere'de her beş bilgisayar üniversite öğrencisinden sadece 1'i kadın



Necdet Kenar: Cinsiyet eşitsizliği iş dünyasının kanayan yarası. Sorunu sektör bazında ele almak iş dünyasını çözüme yaklaştırabilir.

#isdunyasi #toplumsalcinsiyetesitsizligi

Geleceğin kariyer trendleri

"Yapay zekâ, mobil uygulamalar (App), veri bilimi, robotlar, 3-D yazıcılar, web tasarımı, giyilebilir teknoloji, network yönetimi, cloud (bulut), biyomedikal ve bilgi güvenliği alanları yükselen değer olacak. Çince, Rusça ve İspanyolca dillerine hakimiyet geleceğin dünyasında büyük fayda sağlayacak. Beş nesil bir arada çalışacak ve şefkatli liderler öne çıkacak."

Murat Yeşildere
Egon Zehnder Kıdemli Ortağı

Gelecek yıllarda kariyer dünyasında "en çok kazanılan meslekleri bulmak" ya da "geleceğin mesleklerini" tahmin etmek anlamlı bir çaba değil. Mesleklerin geleceğini tahmin etmeye çalışmak ve geleceğin trendlerini öngörmeye çalışmak daha anlamlı. Bu sebeple de yapay zekâ, mobil uygulamalar (app), veri bilimi, robotlar, 3-d yazıcılar, web tasarımı, giyilebilir teknoloji, network yönetimi, cloud (bulut), biyomedikal ve bilgi güvenliği önümüzdeki dönemde bilgi, tecrübe ve yetkinlik talebi artacak alanlar. Bunların yanında gözükür geleceğe baktığımızda tıp, hukuk ve teknolojiyi içinde barındıran her türlü mühendislik dalına yönelik talebin de devam edeceği görülüyor.

Mesleki eğitim önem kazanıyor

Ülkemizdeki genel üniversite mezuniyeti ve diploma elde etmeyle ilgili arzunun değişmesinin önemli olacağına inanıyorum. Özellikle mesleki eğitiminin, yüksekokul ve mesleki liseler üzerinden yaygınlaşması da çok değerli olacaktır. Üniversite diplomasının değil de kaliteli eğitimin, bilgi ve yetkinliği iş, hatta daha da önemlisi umut anlamına geldiğini toplumun ve özellikle gençlerin anlaması çok değerli bir kazanım olacaktır. Daha da ileri giderek gençlerin ne eğitimi aldıkları kadar, nerede eğitim aldıkları, yanlarında kimler olduğu, kimden öğrendikleri de büyük önem taşıyor. Unutmayalım ki, özellikle üniversiteler ve diğer birçok eğitim kurumu 'öğrenmeyi öğrendiğimiz' yerler.

Liderlerin gelişiminde de "bireye özel" odaklı gelişim ve eğitim programlarına ihtiyaç giderek artacak. Sınıflarda, müfredatı kitaplardan takip ederek yapılan eğitim programlarından ziyade, liderlerin etkileşim içinde birbirinden öğrenerek gelişim gösterdiği programlar ön plana çıkacak.

Yeni gözde yabancı diller: Çince, Rusça ve İspanyolca

Teknolojinin gelişmesi, internet ve mobil kapsama alanlarının büyümesi bilgiye ulaşımı kolaylaştırdı. Yeni çalışma alanlarında çalışanların uzmanlıklarını derinleştirmesi mesleki bilgi ve beceri gelişimi açısından büyük değer taşıyacak. Bu çerçevede de sadece sınıf eğitimleri ya da kitaplar değil, etkileşimi giderek artan online eğitimler büyük fayda sağlayacaktır. En az bilgi/fonksiyon gelişimine yönelik eğitimler kadar, dil eğitimine de önem verilmesi gerekiyor. Özellikle Çince, Rusça ve İspanyolca dillerine hakimiyet geleceğin dünyasında büyük fayda sağlayacak.

Beş nesil bir arada çalışacak

2020'de ABD'deki çalışanların yüzde 40'ını "GiG ekonomisi" mensupları oluşturacak. Paylaşım ekonomisinin de tetiklemesiyle ortaya çıkan, bağımsız ve patronsuz çalışanların oluşturduğu GiG ekonomisi giderek daha da büyüyecek. Hızla gerçekleşen dijital devrimin sonucunda çalışanlar daha mobil hale gelecek, kısa süreli işlerin sayısı artacak, iş yeri sayısı azalacak, ofis mekanlarına yönelik talep azalacak; özetle dünya "ters yüz" olacak. Y ve hatta Z nesillerinin iş hayatına uyum sağlanması, keyif alması, kalıcı olması ve katkı vermesi için çaba gösteren organizasyonlar yavaş yavaş tarihte ilk kez hayatın ve iş hayatının içinde beş neslin yan yana yaşayacağını ve çalışacağını fark edecekler. Sayıları daha

az da olsa, karar veren mekanizmalarda olan "geleneksel" nesil ve "baby boomer" nesil temsilcilerinin yönetim refleksleri, X, Y ve Z nesillerini etkili bir biçimde kapsayabildiğinde başarı gelecek.

"Karşı tarafı duymak, dinlemek, kişiye birtakım şeyleri aşması için destek olmak unsurlarını barındıran şefkatli liderlik kavramı ile kadın yöneticiler iş dünyasında daha fazla kıymet görecek."

"Şefkatli liderlik" dönemi başlıyor

Türkiye'de halen güçlü superman CEO'ları görmeye devam ediyoruz ama fark yaratanlar şefkatli CEO'lar olacak. Önümüzdeki dönemde "Şefkatli liderlik" algısı da öne çıkacak. İçinde karşı tarafı duymak, dinlemek, kişiye birtakım şeyleri aşması için destek olmak unsurlarını barındıran şefkatli liderlik kavramı ile kadın yöneticiler iş dünyasında daha fazla kıymet görecek.

Dünyada şefkatli liderlere duyulan ihtiyaç arttı ve bence artmaya da devam edecek. Aslında şefkatin içeriğinde öncelikle empati yapmak, her konuda kendimizi karşı tarafın yerine koymak var. Şefkatin tanımı orada da bitmiyor, daha da ileri giderek, zor durumlarda karşı tarafın sıkıntılarını çözebilmesi için ona bir şekilde destek olmaya kadar uzanıyor. Bunu yapma konusunda da kadınlar, erkek dünyasındaki o daha hırslı ve agresif yapıdan kendilerini daha rahat arındırabiliyorlar. Yani kadınlar şefkatli liderliği gösterme konusunda daha şanslılar, doğal bir refleksleri var diyebiliriz. Bu da önümüzdeki yıllarda bize daha fazla kadın yöneticinin çalışmaya hayatında fark yaratmak için tercih edileceğini gösteriyor.

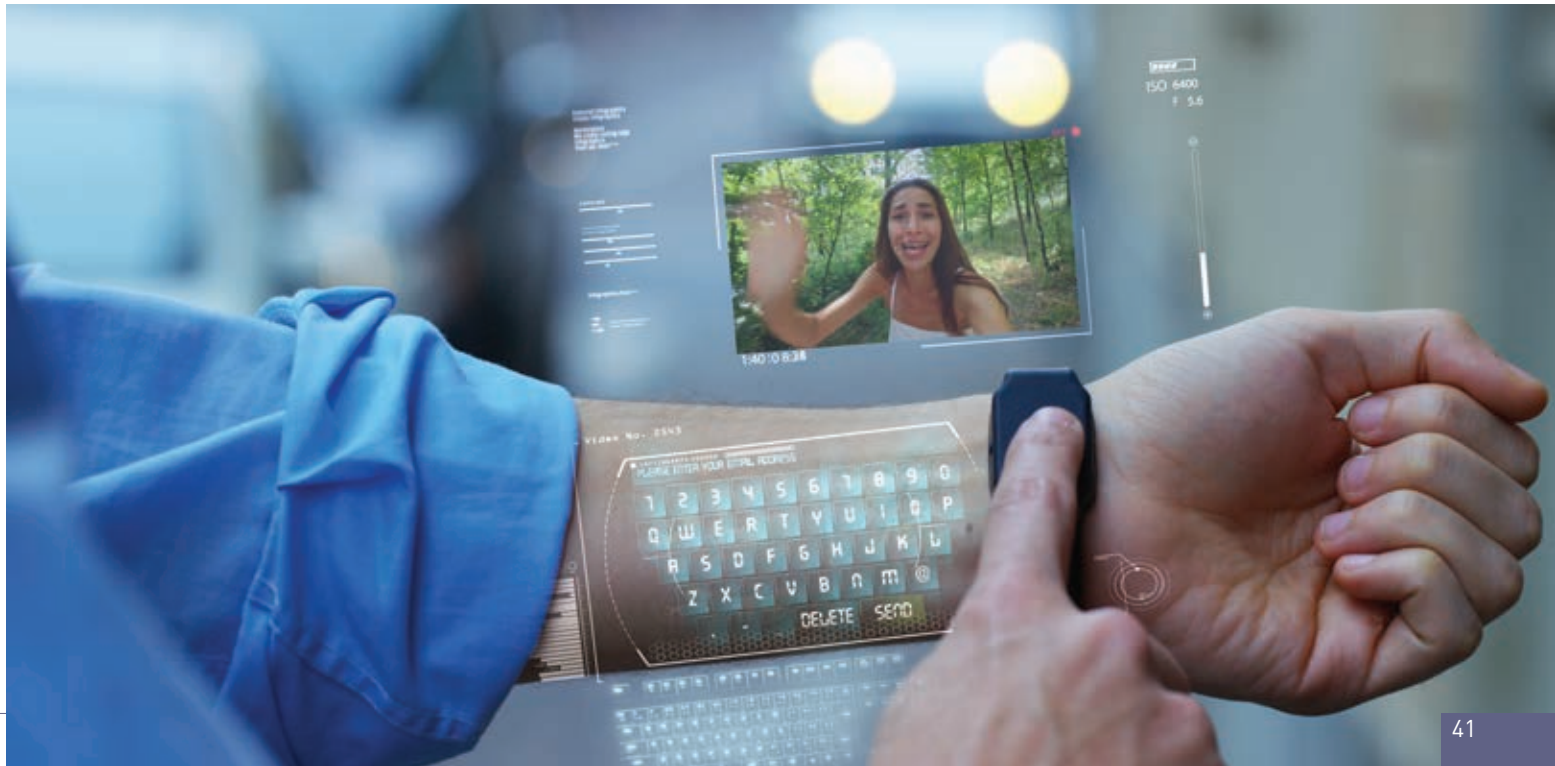
Şefkatli liderler sürdürülebilir performansı sağlayacak

Bireyin önce kendisine gösterdiği şefkat ve takibinde kendisine olan özgüveni, özdeğerliliğini sağlıyor. Bu özdeğerlilik de bireyin kendisini başkaları ile rekabete sevk edip, gereksiz ve üretken olmayan bir şekilde kıyaslamasını engelleyip, kendisine şefkat göstermesine imkân veriyor. Başka bir deyişle, sürdürülebilir başarının peşinde olan liderlerin, kadın ya da erkek, kendi özdeğerine inanan, kendisine şefkatle yaklaşan bireyler olması şart. Ancak o noktadan sonra, liderlerin çevrelerine aynı yaklaşımı göstermesini, hatta daha da basite inerek, çevrelerindeki insanların hayatlarına dokunduklarını fark etmesini bekleyebiliriz.

Başarılı liderler, sadece dokunan değil, "kendileri olmaya" cüret eden ve çevrelerini de değişmeye cesaretlendiren bireyler arasından çıkıyor. Böyle liderleri artık daha fazla göreceğiz. Kuru sayılar', Excel tabloları ve hareket eden hedefler değil, samimiyet, vicdan, ilişkiler uzun vadede fark yaratacak. Şefkatli liderler sürdürülebilir performansı sağlayabilenler olacak. Çevreye gösterilen şefkatin en önemli özelliği ise 'bulaşıcı' olması. Karşılıksız verilen her şey gibi, etkisi katlanarak büyüyecek ve liderin dokunduğu birey de kendi çevresine şefkatli davranmaya, sorulmadan el uzatmaya, karşılıksız yardım etmeye başlayacak.

Murat Yeşildere: Türkiye'de halen güçlü superman CEO'ları görmeye devam ediyoruz ama fark yaratanlar şefkatli CEO'lar olacak.

#ceo #farkyaratan #superman #sefkatli #lider



Deloitte sponsorluğunda hazırlanmaktadır.

Cem Sezgin

Deloitte.

Çevik organizasyon öteleyemeyeceğimiz bir gerçek

Ortak - Deloitte Danışmanlık
py@peryon.org.tr

> "Çevik organizasyon, hızlı ve esnek şekilde değişime ayak uydurabilen bir yapıya işaret ediyor. Çalışanların, liderlerin, kültürün, kurumsal büyük veri, sistemler ve süreçler başta olmak üzere tüm altyapının çevik organizasyonu destekler yapıda olması gerekiyor."

Bir zamanlar, bir kurumun organizasyon yapısında değişiklik yapmak büyük bir olaydı. Bunun kararını vermek, iletişimini yapmak ve hayata geçirmek başlı başına bir dönüşümdü. Öyle "kafamıza estiğinde" dokunamazdık organizasyon şemasına. Taşları yerinden oynatmadan önce iki, bazen üç kere düşünürdük. Ama diyoruz ya, bir zamanlar… Bir de modern zamanlar var. Nerede o eski organizasyonlar, nerede o eski organizasyon değişiklikleri diye nostaljiye boğulmanın manası yok. Gelin, hep beraber yeniyi kucaklayalım: "Çevik Organizasyon"u keşfedelim.

Hantal yapılar zorlanırken...

Çevik organizasyon, hızlı ve esnek şekilde değişime ayak uydurabilen bir yapıya işaret ediyor. Organizasyonumuzdaki değişikliği tetikleyen faktörlerin çok büyük bir kısmı ise aslında hızla değişen dış faktörler. Müşteri ve piyasa beklentileri değişiyor, çevresel faktörler, regülasyon ve yasal düzenlemeler, teknoloji değişiyor. Jeopolitik dengeler, paydaşlar, etik ve değerler değişiyor. "Değişiyor değişmesine de eskiden bunlar aynı mı kalıyordu?" diyebiliriz. Tabii ki tüm bunlar ve fazlası yıllardır değişime uğruyor. Tek fark şu: Eskiden 20 senede olan değişim, şimdi bir seneye sığıyor. Bir şirketin bunca şey gerçekleşirken bürokratik, hantal, silolaşmış, hiyerarşik bir organizasyon yapısı ile uzun vadede rekabet edebilmesi ve hayatta kalması artık mümkün değil. Her şey stabil iken, katı kurallar, standardizasyon verimlilik ve etkin karar almayı destekliyordu. Fonksiyonel ve daha zorlanılsa da matris yapılanmalar ile hayat devam ediyordu. Ama öyle bir dünya artık yok. Çevik organizasyon, geleneksel "kutular" yerine, birbirleri ile ağlar oluşturan ekiplerin yetkilendirilmesi sonucu müşterileri ve diğer paydaşları ilgilendiren kararların daha doğru, daha hızlı bir şekilde verilmesini sağlamayı hedefler. Organizasyonun yapısı, İK politika, strateji ve uygulamaları, liderlerin yetiştirilmesi ve gelişimi, hep bu hedefle tasarlanır ve sürekli güncellenir. Organizasyon ve bileşenleri hızlı bir şekilde yeni kalıplara girebilir.

Farklı paydaşlarınızla olan etkileşimlerinizde tek bir uzmanlık, bakış açısı veya yöntem karşı tarafla olan ilişkiyi en doğru şekilde yürütebilmeniz için yeterli olmayabilir. Konu, yetkinlik alanızda olduğu gibi; yetki alanınızı da aşabilir ve tek başınıza karar vermeyi güçleştirebilir. İşin doğruluğu, bütünlüğü bir tarafa, kararları vermeniz ve aksiyon almanız için bolca zamanınız olmayabilir. Yasal açıdan yaptırımı olan bir tarihe uymak, müşteriyi rakibe kaptırmadan geri dönüş yapabilmek, tedarikçinizin sorununu zamanında çözüp ilerleyebilmek, basında çıkan asılsız bir habere ilişkin bilgilendirmeyi hızlıca yapıp kamuoyunda yanlış bir algı oluşmasını önlemek, teknolojide yaşanan bir aksaklık sonucu etkilenen tüm paydaşlarla ilgili aksiyon alıp iletişimi yürütebilmek, adayların sorularına vakitlice geri dönüş sağlayıp işveren markanıza yakışır şekilde hareket etmek hep farklı fonksiyonların bir arada çözmesi gereken ama bunu yaparken hızlı olmaları gereken örnekler. Her yıl öngörebildiğimiz ve öngöremediğimiz yüzlerce, binlerce vaka gündemimize bu şekilde giriyor. Komiteler, çalışma grupları, proje yönetim ofisleri ve proje ekipleri, kriz masaları vb. yapılanma ve işleyişler bu sebeple iyice artıyor. Tüm bu resim, formal yapılar kadar, insanı merkezine alan informal yapıların da ne kadar önemli ve katma değerli olduğunu gösteriyor. Raporlama ilişkileri, iletişim kanalları, karar ve yönetişim mekanizmaları böylesi bir iş yapış şeklini destekleyecek şekilde tasarlanıyor. Kim hangi departmandaymış, hangi lokasyondaymış fark etmiyor. Bireyler ve ekipler yetkilendiriliyor, en önemlisi her şey şeffaf şekilde yürütülüyor. Tabii bu şekilde bir çalışma şekli, her zaman ve her koşulda başarılı olmuyor. Çalışanların, liderlerin, kültürün, kurumsal büyük veri, sistemler ve süreçler başta olmak üzere tüm altyapının bunu destekler yapıda olması gerekiyor.

Çevik organizasyona başarılı bir geçişin püf noktaları

Çevik organizasyona geçişte başarıyı yakalamak istiyorsak, üzerinde durulması gereken birkaç nokta var:

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

1) Küçük adımlarla başlayın

Çok büyük ve radikal dönüşümler yerine, ufak dozlarla; pilot uygulamalarla bu dönüşümü sağlamak, yolda karşılaşılan zorluklar ve yapılan hatalardan ders alarak ilerlemek geçiş için önerebileceğim bir yöntem. Bir şirketin DNA'sı öyle kolay yeniden şekillenmiyor. İş yapış şekilleri, kültür, alışkanlıklar hatta değerler için yeni bir sorgulamadan bahsediyorum. Hatta tüm İK politikaları, performans metrikleri yani "başarının tarifi" değişmiş oluyor. Özellikle müşteriye dokunan, etkisi büyük olabilecek değişimleri; olabildiğince iyi kurgulayarak ve sindirerek hayata geçirmenizde fayda var.

2) Esnek yönetişim modelleri ve karar mekanizmaları oluşturun

Eğer bu yapıyı işletebilmek istiyorsanız, geleneksel yukarıdan aşağı hiyerarşik raporlama ilişkileri ve karar mekanizmalarını esnek hale getirmelisiniz. Çeviklik ilk bu adımla başlar. Tabii ki kontroller, onaylar, risk yönetimi gene var olmaya devam edecek ve etmeli de… Ancak burada bürokrasiye karşı verilecek bir savaş, yerleşik kültürler karşısında önemli bir sınav var. Doğru noktada kontrollerle, etkin toplantılar ve incelemelerle, eskalasyonu yerinde ve dozunda yaparak ilerleyebilirsiniz. Güç, kendi otonomilerini ve konfor alanlarını yaratma peşinde olan yöneticilerden, kurumun amaçlarına ulaşması için çaba gösteren liderlere ve ekiplere aktarılmalı. Karar alma mekanizmaları ise şeffaflaştırılmalı. Kuşkusuz tüm bu dönüşüm yolculuğunda üst yönetimlere büyük sorumluluklar düşüyor.

3) Dengeyi kurun

Belki de en hassas nokta olduğu için, bu konuya biraz daha yer vereceğim. Genel kabul görmüş bir kanı, müşteri ihtiyaçlarına uyum ile ölçeklendirilebilir verimlilik arasında bir seçim yapılması gerektiğini bizlere söylüyor. Oysa bugün birçok kurumda fonksiyonel ve matris yapılar, proje takımları ve fonksiyonlar arası ekipler birlikte çalışıyorlar. Merkezi ve merkezi olmayan ekipler, iki hedef arasındaki dengeyi birlikte sağlıyorlar. Zaten çevik organizasyonun sırrı, bu uyumu sağlamayı becerebilmesidir. Dolayısıyla böyle bir yapıya geçilirken, bazı oturmuş fonksiyonel birimlerin ortadan kaldırılması veya işlevsizleştirilmeleri asla düşünülmemelidir.

Örneğin verimliliğin ön planda olduğu alanlarda, ortak hizmet merkezleri gibi oluşumlar standardizasyon ile, operasyonel işlere ve belirli hedeflere odaklanmış şekilde çalışırlar. İçerideki ekipleri arasında rol ve sorumluluk paylaşımları ile etkileşim noktaları nettir. Otomasyon için genellikle yeni bir fırsat vardır. Birçok mali işler, hukuk ve bordro operasyonları işte bu alana girer.

Verimlilik ve uyumun dengelendiği oluşumlara örnek ise kaynak havuzlarıdır. "Süper esnek" olmasalar da fonksiyon bazlı yapılara göre daha çevik ve uyumludurlar. Daha ziyade proje odaklı çalışırlar. Burada farklı disiplinlerden farklı yetkinlikteki ve kendi konularında odaklanmış kişiler, uzmanlıklarını konuşturur. İş tanımları siyahla beyaz kadar net değildir. Yürütülen işlerde gelen taleplere göre değişiklikler söz konusu olabilmektedir. Tüm kurumda farklı ihtiyaç sahiplerine öngörü sağlayan veri bilimcileri bu kategoriye örnek gösterebiliriz.

Değişkenliğin en yüksek seviyede olduğu ve uyumun tamamen ön plana çıktığı durumlarda ise girişimcilik ve yenilikçilik gerektiren, belirli bir misyona odaklanmış oluşumlar devreye girmektedir. Çapraz fonksiyonel takımlar, merkezi olmayıp farklı birimlerden gelerek iş birliği yapan ve hepsinden önemlisi; birlikte çalıştıkları alanda otonom karar alma yetkinliğine sahip ekiplerdir. Bu tarz yapılanmaları satış, pazarlama ve ürün geliştirmede sıkça görebiliriz.

> "Çevik bir organizasyonun tasarımı şirketten şirkete değişim gösterir. Değişmeyen tek gerçek ise, en büyük dayanağının ekiplerle çalışma yaklaşımı ve kültürü olduğudur."

"Çevik"leşmeden önce

Çevik bir organizasyonun tasarımı şirketten şirkete değişim gösterir. Hiçbir şirkette aynı olmadığını söyleyebiliriz. Değişmeyen tek gerçek ise, en büyük dayanağının ekiplerle çalışma yaklaşımı ve kültürü olduğudur. Ekiplerle çalışmak demek; "kim için" değil, "kimlerle birlikte" çalıştığınızın önem kazanması demektir.

İster müşteri ister ürün, ister teknoloji ister başka bir kurumsal yapı ile ilgili bir misyon yüklenmiş olsunlar, ekipler içerisindeki çeşitlilik sayesinde sadece farklı teknik uzmanlıkların birbirini tamamlaması değil; aynı zamanda yarattıkları ortak kültür, bakış açıları ve davranış bütünlüğünü bozmadan farklı yaklaşımlar getiren, farklı sorular soran ve farklı çözümler bulan güçlerin sinerjisi de misyonu gerçekleştirmeye katkı sağlıyor. Bunu başarabilmek için bazen birkaç toplantı bile yeterli oluyor. İşte tüm bu sebeplerden ötürü, çevik organizasyonların Türkiye'de de gittikçe popüler olacağına inanıyoruz.

"Belirsizliğin üstesinden gelmek için CEO'lar dümeni sıkı tutmalı"

Halûk Yalçın
PwC Türkiye Başkanı

PwC 23. Küresel CEO Araştırması'nı yayımladı. Araştırmaya göre CEO'ların yarısından fazlası 2020'de ekonomik büyüme hızının yavaşlamasını bekliyor. CEO'ların kendi şirketleri açısından önümüzdeki yıl için öngörüleri de geçtiğimiz yıla göre gerilemiş durumda. CEO'ların yalnızca yüzde 27'si kendi şirketlerinin önümüzdeki 12 ayda büyüme potansiyeline "çok güvendiğini" söylüyor.

PwC 23. Küresel CEO Araştırması'nı yayımladı. Tüm dünyada 83 ülkeden 1581 CEO ile gerçekleştirilen 23. Küresel CEO Araştırması'na göre, yeni bir on yıllık döneme girerken CEO'ların küresel ekonomi hakkındaki yaklaşımları şimdiye kadar hiç olmadığı kadar temkinli. Araştırmaya göre CEO'ların yarısından fazlası 2020'de ekonomik büyüme hızının yavaşlamasını bekliyor. CEO'ların kendi şirketleri açısından önümüzdeki yıl için öngörüleri de geçtiğimiz yıla göre gerilemiş durumda. CEO'ların yalnızca yüzde 27'si kendi şirketlerinin önümüzdeki 12 ayda büyüme potansiyeline "çok güvendiğini" söylüyor.

23. Küresel CEO Araştırması'na göre, CEO'ların kendi şirketlerinin gelir artışı beklentileri konusundaki sezgileri, küresel ekonomik büyümeye dair en iyi gösterge. CEO'ların 12 aylık gelir artış potansiyeline güven seviyesi ile küresel ekonominin yakaladığı gerçek büyüme seviyesinin birbiriyle çok yakından ilişkili olduğu görülüyor. Araştırmaya göre dünyanın; belirsizlik, siber alan, yeni yetenekler ve iklim değişikliği olmak üzere dört ana gündem maddesi bulunuyor.

PwC Türkiye Başkanı Halûk Yalçın, 23. Küresel CEO Araştırması'na ilişkin açıklamasında dünya genelinde pek çok alandaki belirsizliğin CEO'ların gelecek beklentilerini de etkilediğini söyledi. Yalçın, değerlendirmesine şöyle devam etti: "Ekonomik büyümenin yavaşlayacağını düşünen CEO'lar en çok aşırı regülasyon, ticaret savaşları ve belirsiz ekonomik büyümeden endişe ediyor. Karşı karşıya olduğumuz bu zorluklar ölçeği ve hızı farklı olsa da kavram olarak yeni değil ve asıl önemlisi beraberinde gerçek fırsatları da getiriyor. Bu yıl, Davos'ta başlamak üzere tüm liderler bu zorluklarla başa çıkmak için iş birliği yollarını arayacaklar. Çevik bir stratejiyle, paydaşların değişen beklentilerini merkeze alarak, son yıllarda içinden geçtiğimiz zorlu süreçlerdeki deneyimlerini kullanan şirketler büyümeye devam edecekler.

Büyüme beklentileri konusunda aslında küresel CEO'lar ile önceki dönemde daha da ihtiyatlı bir çizgide olan Türk CEO'ların oldukça yakınlaştıklarını ve birkaç yıldır süregelen temkinli duruşlarını devam ettirdiklerini söyleyebiliriz. Ekonomik büyüme beklentileri düşmüş olan Türk CEO'lar bununla birlikte zorlu dönemlerde iş yapma deneyiminin etkisiyle orta vadeli büyüme beklentilerinde göreceli olarak daha iyimser bir tablo çiziyorlar. Belirsizliğin hakim olduğu böylesi bir dönemde değişen global dinamikleri ve küresel sermayenin beklentilerini çok iyi süzerek, Türkiye'den küresel değer zincirlerine akıl ile uzanmalıyız. Ekonominin tüm paydaşları olarak iş birliği içerisinde çalışıp dalgaların yükseldiği bu dönemde, ticaret

savaşlarından yeni ekonomik yapı ve koridorlara erişecek strateji ve uygulamalar ile ülkemizi bir adım öne çıkarmalıyız. Kuşak ve Yol, Brexit, ülkeler arası yeni ticaret eksenleri gibi fırsatları ortak akıl ile lehimize kullanmalı ve gelecek kuşak teknolojiler ve yenilenen yetenekler ile başarıya koşmalıyız."

Türk CEO'ların temel değerlendirmeleri

Türk CEO'ların yüzde 72'si kendi şirketlerinin önümüzdeki 12 ayda büyüme potansiyeline "güvendiğini" söylüyor.

Bu büyüme potansiyeline ulaşabilmek için gelecek 12 ay içinde ilk olarak operasyonel verimlilik (yüzde 71) ve piyasaya yeni bir ürün veya hizmet sunmak (yüzde 68) konularında aksiyon almayı planlıyorlar. Diğer yandan, girişimciler veya start-up'lar ile iş birliği yapmak potansiyel vadediyor (yüzde 20).

- Türk CEO'ların yüzde 48'i temel becerilere erişim konusunda endişeli
- Yüzde 28'i için beceri/yetenekleri geliştirilmiş çalışanları elde tutmak en zorlu konu.

Belirsizlik büyüme beklentilerini baltalıyor

CEO'lar nereden hangi noktaya bakarlarsa baksınlar gelecek belirsizliklerle dolu. Belirsizlikler arttıkça beklentiler de düşüyor. Son iki yılda, küresel GSYİH büyümesinin azalacağına inanan CEO'ların yüzdesi on kat arttı (%5'ten %53'e). Dünyanın her yerinde CEO'lar daha karamsar ve neredeyse her bölgede, CEO'ların kendi şirketlerinin 12 aylık büyüme beklentilerine olan güvenleri önemli ölçüde azaldı. CEO'lar önümüzdeki üç yıl için daha umutlu; bununla birlikte, güven düzeyleri 2009'dan beri hala düşük bir seviyede seyrediyor. Aşırı regülasyon en büyük endişe kaynağı olmaya devam ederken özellikle belirsiz ekonomik büyüme, ticaret savaşları, iklim değişikliği ve siber tehditler konusunda endişeler de artıyor. Tüm bu cephelerdeki bilinmeyenler, CEO'ların geleceğe bakışlarını karartıyor.

Siber alanda güvenlik

Bilgiyi tüm dünyaya yayan ve demokratik hale getiren internet artık vaat ettiklerinin istenmeyen ve tehlikeli sonuçlarıyla yüzleşiyor. Dijital teknolojiye yönelik uygulamaları yönetebilecek veya saldırıları kontrol edebilecek etkili bir küresel çerçevenin olmadığı bir ortamda araştırmaya katılan CEO'ların çoğu, çevrimiçi içerik, veri gizliliği ve baskın teknoloji platformları alanlarında regülasyonların artacağını öngörüyor. Sonuç olarak, internetin daha fazla bölünmesi ve parçalanması olasılığı her zaman önümüzde. İnternetin sunduğu küresel, her şeyi kapsayan ve her şeyi bilen bir platformun baskın modeline karşı tepkinin doğması doğal. Aynı zamanda belirli ortak standartlarla desteklenmiş ve düzenlenmiş bir yöne gidiş söz konusu olabilir. Küresel ekonominin Dördüncü Sanayi Devrimi'nin vaat ettiklerini gerçekleştirmesi için bu alanlarda daha derin iş birliği ihtiyacı kaçınılmaz.

Yeni yetenekler geliştirmek artık tartışmaya açık değil

Beceri ve yeteneklerde gelişme, ekonomik iyimserlik ve gelir artışı beklentisi arasında doğru orantılı bir ilişki var. Üst düzey beceri kazanma potansiyelini benimseyen CEO'lar, daha güçlü bir şirket kültürü, daha fazla yenilik ve daha yüksek işgücü verimliliği gibi sonuçlarla yatırımlarının karşılığını alıyorlar. Yeni yetenek geliştirme yolculuğunda en uzağa gidenler çalışanlarını elde tutmayı birincil zorluk olarak ortaya koyarken, sürece yeni başlayanlar motivasyon ve kaynak eksikliğini en büyük engel olarak görüyor. Şu bir gerçek ki; otomasyondaki artışlar, demografik verilerdeki değişiklikler ve yeni regülasyonlar, şirketlerin teknolojik değişimin hızına ayak uydurmak için ihtiyaç duydukları yüksek becerili yetenekleri çekmeyi ve korumayı çok daha zorlaştıracak. CEO'lar gelecekteki işgüçlerini büyütmek ve güçlendirmek zorundalar.

Araştırmaya göre dünyanın; belirsizlik, siber alan, yeni yetenekler ve iklim değişikliği olmak üzere dört ana gündem maddesi bulunuyor.

İklim değişikliği: Krizde gizlenen fırsat

İklim değişikliği artık gündemin merkezinde. Dünya çapındaki kuruluşlar iklim değişikliği risklerini ve hatta potansiyel fırsatlarını tanımaya başlıyor. On yıl öncesiyle karşılaştırıldığında, bugün CEO'lar itibar, yeni ürün ve hizmet fırsatları ve hükümet ya da mali teşvikler gibi 'yeşile' gitmenin yararlarını daha fazla anlamaya başlamış durumda. Batı Avrupa ve Asya-Pasifik'teki şirketler, hükümetlerin bu bölgelerde sürdürülebilirlik taahhüdü göz önüne alındığında, daha yeşil olmayan bir ekonomiye geçiş risklerini değerlendirmede ön sırada yer alıyor. Buna karşılık, ekonomilerin temiz enerjiye yönelik küresel ilerlemeye en fazla maruz kaldığı Ortadoğu'da, şirketler daha düşük karbonlu bir geleceğin getireceği olası değişikliklerin değerlendirilmesinde biraz geriden geliyor.

Halûk Yalçın: Ekonomik büyümenin yavaşlayacağını düşünen CEO'lar en çok aşırı regülasyon, ticaret savaşları ve belirsiz ekonomik büyümeden endişe ediyor.

#buyume #ticaretsavasi #belirsizlik #ceo #peryon

Prof. Dr. Yankı Yazgan

py@peryon.org.tr

İş hayatı ve ruh sağlığı

Ruh sağlığımız yerinde diyebilmemiz için hastalanmaksızın yaşamak yetmez; çalışabilmek, üretebilmek, sevebilmek ve anlamlı ilişkiler kurabilmek lazım. Bunun gerçekleşmediği ortamlarda bir ucu intihara kadar varabilen, en hafifinden yaşam doyumunu ve üretkenliği kısıtlayan çeşitli ruhsal sorunların olduğunu görüyoruz. Meslektaşım Klinik Psikolog Oya Azakoğlu ile beraber kaleme aldığımız bu yazıda deneyimlerimize dayanarak iş yerinde ruh sağlığının neden önemli bir kavram olarak ele alınması gerektiğine değineceğiz.

Kendini ruh sağlığı yerinde ve mutlu olarak tanımlayan kişiler, bu iyilik haline kaynaklık eden umut ve iyimserliklerini yaşadıkları zevk ve keyiflerden ziyade başkalarıyla kurdukları anlamlı ilişkilere ve başkaları için yapabildiklerine bağlıyorlar. Umutlu ve iyimser olanlarımız hayatlarımızın ruhumuzu altüst edici etkilerine daha dayanıklı. İş hayatı ve ruhsal bozukluklar arasındaki ilişkiye bu perspektifle bakmalıyız.

İş hayatının ruhsal bozukluklarla ilişkisi her zaman tartışılan bir konudur. Çalışma ortamında yaşanan sorunlar, mobbing, işsizlik korkusu gibi birçok faktör depresyon, kaygı sorunları gibi ruhsal problemlerin ortaya çıkmasına veya var olan problemin kötüleşmesine neden olabilmektedir. Bu durumların kurumsal olarak nasıl ele alındığı ise şirketler arasında farklılık gösterir.

> "Destek alabilen çalışan, tedavi sürecini hem kendi hem de şirketi açısından verimli şekilde geçiriyor."

> "Çalışma yaşamında ilk olarak çalışanların ruh sağlığına destekleyici olmak ve oluşan bir sorunda damgalanmayı ve damgalanma korkusunu önlemek şirket yöneticilerinin asli görevlerinden olmalıdır. Bunu için farkındalığın artırılması, yönetmeliklere bu gibi durumlarda yapılması gerekenlerin eklenmesi, ruhsal destek paketlerinin hayata geçirilmesi ve yöneticilerin bu konuda eğitilmesi yapılabilecekler arasında."

Öncelikle, depresyon gibi ruhsal hastalıkların çalışan kişiler arasında en çok görülen ve işlevleri engelleyici durum olduğu unutulmamalıdır. Ruhsal bozuklukların şirketlerce göz ardı edilmesi veya dışlanma korkusuyla gizlenmesi hem bireysel olarak hem de kurumsal olarak sorunları çeşitlendirmekte ve büyütmektedir. Şirket içi çalışma ortamının toksikleşmesi, şirket veriminin nedeni bilinmeyen devamsızlıklarla düşmesi ve çalışanlara gereken desteğin verilememesi sadece birkaç belirgin sonuç diyebiliriz.

Türkiye'nin de dahil olduğu 15 ülkede yapılan bir araştırmada beraber çalıştığı ekip veya müdüründen destek alabilen çalışanların tedavi sürecini hem kendisi hem de şirketi için daha verimli geçirdiği görülmüştür. Ruhsal problem yaşayan kişilerin durumlarını çalıştığı şirketteki kişilerle paylaşamaması halinde işe devamsızlığın arttırmakta, devamsızlık kaynaklı sorunların yaşanmaktadır. Bu noktada depresyon veya başka benzer problem yaşayan kişilerin yaşadıkları problemleri neden paylaşamadıklarını düşünmek gerekmektedir. Yapılan birçok araştırmanın gösterdiği en büyük engel ise bireylerin damgalanma ve bunun sonucunda dışlanma korkusudur.

İntihara sürükleyebilir

Ocak ayında BBW'de yayınlanan makalede depresyon, kaygı bozukluğu veya başka ruhsal sıkıntılar yaşayan

Yankı Yazgan: Yöneticiler çalışanların ruh sağlığını destekleyici olmalı. Gerekli bilgilendirmeler ve eğitimler sayesinde bu konuda farkındalık yaratılabilir.

#isteyasam #ruhsagligi #damgalama #destek #peryön

> "Çalışanı damgalama, sorunları hafifletme/yok sayma insanların gereken yardımı almasına engel olur."

çalışanların damgalanma korkusuyla çalışma arkadaşları veya yöneticileri ile bu sorunlarını paylaşamadığı vurgulanmakta. Paylaşılamayan zorluklar gitgide daha şiddetlenmekte ve baş edilmesi daha zor bir hale gelmektedir. Zorluğun artması ile intihar olaylarının ortaya çıkma ihtimali de artmaktadır. Bu noktaya gelmeden önce şirketlerin alması gereken çok kritik önlemler vardır. Çalışanlara ruhsal sağlığını koruma amaçlı programların düzenlenmesi, işyeri ikliminin sosyal ve duygusal açıdan güvenli olması, ruh sağlığı bozulan kişilerin tedaviye erişiminin kolaylaştırılması tüm çalışanlara intiharın önlenmesi hakkında eğitim ve beceri verilmesi ilk akla gelebilecek önlemler arasındadır. Damgalama ruhsal bozuklukları olan kişilere dönük olarak, yanlış ya da kötü olan ile farklı olanı eş tutarak işleyen bir mekanizmadır. Yaşanılan sorunu hafifsemek, sıradan problemleri çalışan kişinin büyüttüğünü söylemek de damgalamadır. Bu hafifletme/yok sayma insanların gereken yardımı almasına engel olmaktadır. Çalışma yaşamında ilk olarak çalışanların ruh sağlığına destekleyici olmak ve oluşan bir sorunda damgalanmayı ve damgalanma korkusunu önlemek şirket yöneticilerinin asli görevlerinden olmalıdır.

İş hayatının stresinin yanında yaşanan bir rahatsızlığı saklama zorunluluğu insanların bulundukları durumu daha da zorlaştırıcı bir hale getirmektedir. Şirket yöneticilerinin öncelikli amaçlarından biri barışçıl iletişime dayalı bir iş ortamı sağlamak olmalı ve damgalama korkusuna çözüm üretmeye önem verilmelidir. İşyerlerinin çalışanlarına yaşadıkları sorunlar için destekleyici bir ortam sunması şirket gelişimi içerisinde değerlendirilmesi gereken bir konu olarak ele alınmalıdır.

> "İş hayatının stresinin yanında, yaşanan bir rahatsızlığı saklama zorunluluğu, insanların bulundukları durumu daha da zorlaştırmaktadır."

Neler yapılabilir?

- Yöneticilerin ruh sağlığı hakkında bilgilendirilmesi ve çalışanlarıyla gerekli durumlarda nasıl diyaloğa girebilecekleri konusunda eğitilmesi
- Çalışanların düzenli olarak kendi ruhsal durumlarını değerlendirmelerini sağlayacak dijital araçlar dahil düzenlemelerin yapılması
- Tüm çalışanların damgalamanın hem bireye hem iş yerine zararları hakkında farkındalığının arttırılması
- Şirketlerin ruhsal destek paketlerini hayata geçirmesi, çalışanların dışarıdan desteğe kolayca (psikiyatrik/psikolojik) ulaşabilir olması
- Yönetmeliklere ruh sağlığı kaynaklı bir engellilik durumunda yapılması gerekenlerin eklenmesi

Sait İşseven

py@peryon.org.tr

Ağustosböceği: İş hayatının 150 kelimelik öyküsü

Hepimiz ağustos böceği ile karınca hikayesini biliriz: Eğlenceye düşkün, günlerini özellikle de yaz aylarını saz çalarak geçiren ve en sonunda da kışın karıncadan utana utana yardım isteyen bir tembellik hikayesiydi. Ama bu öyküde bambaşka bir ağustos böceği çıkıyor karşımıza. Yazar, günümüz iş dünyasındaki düzeni eleştirirken aslında ağustos böceklerini de aklamış. Her ağustos böceği aynı değildir elbette…

Yaklaşık 150 kelimeden oluşan iş hayatı ile ilgili hikâyeyi en çok da çizimler tamamlıyor ve anlatıyor. Kullanılan mekanlar, renkler, karakterler iş hayatındaki sorunları, kalıplaşmış düzeni çok iyi ifade ediyor.

Kitabın ana karakteri olan Ağustosböceği 17 yıldır hastalık dahil hiç izin kullanmadan robot gibi çalışan bir veri giriş memuru. Hatta o insan bile değil. Bundan dolayı yöneticileri tarafından hiçbir ihtiyacının olmadığı düşünülmüş olacak ki hiç yükselememiş, tuvalet gibi temel ihtiyaçlarını dahi ofiste gideremeyiş ve yöneticileri tarafından görmezden gelinerek yine ofisteki duvar boşluğunu evi gibi kullanarak yaşamını sürdürmüş. Çünkü parası yok ve üstelik devamlı mesaiye kalmak zorunda kalıyor, insan çalışanların yapmadığı işleri bitirmek için. Çevremizde de görebileceğimiz bu insan çalışanlar hem nankörlük yapmışlar hem de kötü davranmışlar Ağustosböceği'ne. Gün gelip, yani 17 yılın sonunda evsiz ve parasız bir şekilde emekli olan Ateşböceği hiç tebrik veya teşekkür dahi almadan hatta yöneticisi tarafından masasını da temizleyerek gitmesi gerektiği söylenerek vedalaşmak zorunda kalmış. Ama sonunda o yüksek binanın tepesine çıkıp ormana doğru yani özgürlüğüne kanat çırparak gitmeye karar vermiş.

> "Yazar Shaun Tan, Ağustosböceği adlı kitabında, günümüz çalışma hayatını kaleme almakla kalmayıp aynı zamanda resimlemiş. Kitabın kapağını açtığınızda tek bir kuş siluetiyle karşılaşıyorsunuz ve keskin hatlarla çizilmiş plaza hayatıyla yüzleşiyorsunuz. Kitap, başta 'özgürlük' olmak üzere kavramına dair anlamlı mesajlar veriyor."

Hikâye bundan ibaret ama iş hayatındaki zorbalıklardan kötülüğe, tekdüzelikten sıkıcı, baskıcı yönetim anlayışına, takdir edilmemekten köleleşmeye kadar birçok mesaj veriyor. Kitap en çok da emeğin göz ardı edilmesi ve çalışanların takdir edilmemesi konularında ciddi mesajlar taşıyor.

İşini seviyorsan özgürsün, mutsuzsan esirsin!

Böyle iş insanları hepimizin hayatından geçmiştir. Üzerimize kendi sorumluluklarını yıkıp kaçan iş arkadaşlarımız, özlük haklarımızı vermeyen yöneticiler, üstümüze üstümüze gelen sıkıcı ofislerimiz, çalışma hayatının kalıplar içine sıkıştırdığı nice insanlar... Ama nasıl ki ağustos böceği ile karınca hikayesinden bir ders alıyorsak veri giriş memuru olan Ağustosböceği'nden de bir ders alıyoruz: Özgürlük değerlidir; işimizi seviyorsak ve istiyorsak işte tutsa değil özgürüz! Bu durumda sabah isteyerek gideriz iş yerimize. "Mesai kaçta bitecek?", "Yöneticim neden öyle yaptı?", "İş arkadaşım neden öyle söyledi?" gibi sorularla meşgul olmayız. İşimize odaklanırız ve eminim başarı gibi terfi gibi kazanç gibi daha iyi sonuçlar alırız. Çünkü bizler sadece hayatta kalmak için değil aynı zamanda hayatı yaşamak, iyi yaşamak ve mutlu olmak için çalışıyoruz. Seçme şansımızın olmadığı inancına kapılsak da aslında işimizi de koşullarımızı da değiştirebilmemiz mümkün. Anahtar elimizde.

Kitabın kapağını açtığınızda tek bir kuş siluetiyle karşılaşıyorsunuz ve keskin hatlarla çizilmiş plaza hayatı… Kitabın bu ilk sayfası ile arka kapağında yer alan o rengarenk resim eminim hayata bakışımızı etkileyecektir.

> "Ağustosböceği ormana uçup gidiyor.
> Bazen insanlar hakkında düşünüyor.
> Gülmekten kendini alamıyor.
> Tok tok tok"

İşimle Başım Dertte
Toprak Işık, Delidolu Yayınları

Türkiye'nin güncel bir sorunu olan meslek seçimi konusunu farklı boyutlarıyla ele aldığı denemelerden oluşuyor. Toplamda 19 yazının yer aldığı kitapta yazar, meslek seçiminde sadece başkalarını mutlu ederek ömür boyu kendimizi mutsuzluğa mahkûm ettiğimiz fikri üzerinde duruyor.

Girişimcilik Hayattır
Mehmet Şöhrap Sanlı, Elma Yayınevi

Girişimcilikte en önemli etmenlerden birisinin motivasyon olduğunu kitabında anlatan Sanlı, iş planının nasıl yapılması gerektiğinden ticarileşmenin adımlarına, büyümeden sürdürülebilir girişimciliğe kadar birçok konuda okuyucusuna deneyimlerini aktarıyor.

Z-Bir Kuşağı Anlamak
Evrim Kuran, Mundi

Yazar bu kitapta birbirinden çok farklı şartlarda ama küresel köyde yaşayan Z Kuşağı bireylerinin gerçeklerini, mücadele alanlarını, zenginliklerini aktarıyor. Kitap, içerdiği mesajında, "Onları doğru anladığımız takdirde, Z Kuşağı, çekilmez hale gelen dünya için değer yaratabilir" diyor.

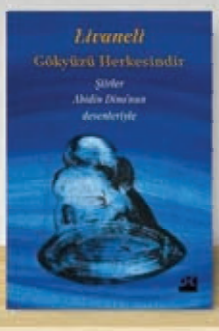
İstanbul'dan Sayfalar
İlber Ortaylı, Kronik Kitap

İlber Ortaylı çok sevdiği İstanbul'un sokaklarını arşınlarken, bir şehrin nasıl gezilmesi gerektiğini de gösteriyor. Bir şehri sevmenin onu övmekten çok, omuzlara ağırlık yükleyen bir sorumluluk olduğunu belirtiyor. Kenar mahallelerinden surlarına, kütüphanelerden eğlence mekânlarına, kadim semtlerden popüler caddelere dek benzersiz bir İstanbul seyahati sunuyor.

Korku Sal Cesur Desinler
Yankı Yazgan, İnkılap Yayınları

İnsanı ve hayatı anlamak adına, bugünden geçmişe uzanan o uzun yolculukta kalbinize dokunacak bir kitap. İnsan ruhundan dış etkenlere, zorunlu göçlerden zorbalığa, korkulardan cesarete kadar pek çok konuyu psikoloji ve beynin temel ilkeleriyle harmanlıyor ve insanın günlük hayatına dokunuyor.

Gökyüzü Herkesindir
Zülfü Livaneli, Doğan Yayınları



Zülfü Livaneli, "Hep bir ağızdan türkü söyleyen" bir halkın sesi oldu. Onun ezgileri ve dizeleriyle halklar arasında dostluk köprüleri kuruldu, gidenlerin ardından yaslar tutuldu. Bireysel olanla toplumsal olanın iç içe geçtiği bir çağda, Livaneli'nin sözleri, "Gökyüzü herkesindir", "Dünyayı güzellik kurtaracak" diyenlerin umudu oldu…

Çalışanına müşteri gibi davranan şirket kazanacak

Tuğba Kavak
KPMG Türkiye İnsan Kaynakları ve Değişim Yönetimi Danışmanlığı Kıdemli Müdürü

KPMG'nin yayımladığı "İnsan Kaynaklarının Geleceği" araştırmasına göre değişimden başarıyla geçmek isteyen şirketler, çalışanlarını mutlu edecek bir ortam yaratmak zorunda. Şirketler yetenekli çalışanlara sahip olabilmek için "müşteri deneyimi" gibi "çalışan deneyimi" tasarlayacaklar.

KPMG, endüstri sektöründeki büyük dönüşümün, şirketlerin personel yapısını nasıl değiştireceğini araştırdı. Araştırma, finansal ağırlıklı planlarla geleceğe hazırlanan şirketlerin, insan kaynakları politikalarının da köklü değişimden geçmesi gerektiğini ortaya koyuyor.

KPMG'nin yaptığı "İnsan Kaynaklarının Geleceği" araştırmasına göre, Endüstri 4.0'la gelen değişimden büyüyerek çıkmak isteyen kurumlar, yeni çağa uyum sağlayabilecek yeteneklere sahip çalışanları bünyelerine katmak zorunda. Bu nedenle şirketlerin, çağın kilit sözcüğü olan "müşteri deneyimi" gibi "çalışan deneyimi" tasarlamaları gerekecek. Endüstrinin teknolojiyle bütünleştiği ve yeni jenerasyonların iş hayatına atıldığı çağda kurumları büyük değişimler bekliyor.

Teknoloji ve sosyal ortam önde

Araştırmanın sonuçlarını yorumlayan KPMG Türkiye İnsan Kaynakları ve Değişim Yönetimi Danışmanlığı Kıdemli Müdürü Tuğba Kavak, "Şirketler çalışanlarını artık memnun edilmesi gereken birer müşteri gibi görmeye başlayacak. En iyi yetenekleri çekmek ve elde tutmak isteyen şirketler, birlikte çalışma deneyimini gençlere yaşatmak zorunda. Özenle hazırlanması gereken bu süreçte, çalışanlar için 'müşteri seviyesinde' teşvik edici bir deneyim sağlanması amaçlanmalı. İş hayatında basamakları tırmanan Y kuşağı ve yolda olan Z kuşağı için kriterler değişti. Yeni jenerasyonların anlayışına göre hangi şirkette çalışacağından çok çalıştığı şirketin kendisine sosyal ve kültürel anlamda ne katacağı önemli. Çalışan deneyimini en iyi kurgulayan ve anlatan şirket, çağın diğer parametlerine göre belirlediği yolda ilerleyebilir" dedi.

Kavak sözlerine şöye devam etti: "Yeni nesil çalışanlar, görevlerini beklendiği şekilde yerine getirmek için en iyi teknolojik aletleri, dayanışma ve topluluk hissini artıracak sosyal ortam ve etkinlikleri, mutluluk ve teşvik duygusu yaratacak fiziksel çalışma ortamlarını istiyor. Bu şartları yerine getiren kurumlar Endüstri 4.0 çağının en önemli unsuru olan yetenekli insan kaynağını kazanarak, yoluna devam edecek."

"Çalışan deneyimi"ni oluşturan başlıklar

Dijital deneyim	Çalışanların görevlerini tamamlamak için kullanılan teknolojik aletler
Sosyal deneyim	Bir dayanışma ve topluluk hissi yaratılması
Çevresel deneyim	Fiziksel çalışma alanının tasarımı

Boğaziçi Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nden lisans ve Bahçeşehir Üniversitesi'nden MBA yüksek lisans derecesine sahip. Sırasıyla Volkswagen Ticari Araç, Doğuş Otomotiv Audi markası bünyesinde, Renault MAİS ve BASF Türk'te yöneticilik yaptı.

Ali Salih
Anadolu Isuzu
Pazarlama ve İş Geliştirme Direktörü

Boğaziçi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat ve İş İdaresi'nden mezun oldu. İş hayatına Ülker Gıda AŞ'de başladı. Atlas Gıda Pazarlama, Merkez Gıda Pazarlama ve Yıldız Holding'de üst düzey yöneticilik görevlerinde bulundu.

Ali Ülker
Yıldız Holding
Yönetim Kurulu Başkanı

Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. University of East London bünyesinde MBA yüksek lisansını tamamladı. Borusan Lojistik, Bosch Fren Sistemleri, Chassis Brakes International, Nestle Türkiye'de çalıştı.

Arzu Öneyman
Coşkunöz Holding
İnsan Kaynakları Direktörü

Yıldız Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. KaleKalıp Makina ve Kalıp Sanayi, Çelik Halat'ta çalıştıktan sonra 2002'de Pirelli Türkiye'ye katıldı. Son olarak Pirelli İzmit üretim tesislerinde Üretim Müdürü olarak görev yaptı.

Atilla Gidergi
Pirelli Türkiye
Fabrika Müdürü

Boğaziçi Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden mezun oldu. İş hayatına RJ Reynolds şirketinde satış uzmanı olarak başladı. Young & Rubicam'da çalıştı. Microsoft'ta 17 yıl boyunca farklı birimlerde üst düzey satış ve pazarlama yöneticiliği yaptı.

Banu Soyak
Lenovo Türkiye
Pazarlama ve İletişimden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

İstanbul Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü'nden mezun oldu. Bilgi Üniversitesi'nde Örgütsel Psikoloji Yüksek Lisans Programı'nı tamamladı. 2008'den bu yana BEST Transformer bünyesinde görev alıyor.

İsmail Orhan Sönmez
Best Transformer
İnsan Kaynakları ve Endüstriyel İlişkiler Direktörü

İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. Boğaziçi Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ile CTI Co-Active Koçluk programlarını tamamladı. Son olarak Bristol-Myers Squibb (BMS) Hindistan, Orta Doğu ve Güney Afrika Bölgesi İK Lideri olarak çalıştı.

Mine Uzun
Bristol-Myers Squibb Türkiye ve Hindistan
İK Direktörü

University of Massachusetts'de Bilgisayar Mühendisliği eğitimini tamamladıktan sonra University of Pennsylvania'da aynı dalda yüksek lisans yaptı. Kariyerini Koç Sistem, Koç Bilgi Grubu'nda sürdürdü. Son dört yıldır Setur'da görev yapıyordu.

Murat Tomruk
Divan Grubu
Genel Müdür

Hacettepe Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden mezun oldu. INSEAD İşletme Okulu'nda Değişime Koçluk ve Danışmanlık yüksek lisansı yaptı. Kariyerine Nestlé'de başladı ve sırasıyla Çimtaş, Tat Gıda, Yıldız Holding ve Pernod Ricard Türkiye'de çalıştı.

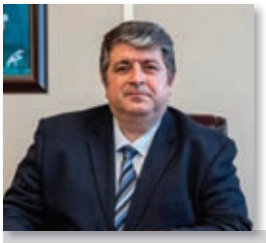
Neslihan Sezer
Pernod Ricard Paris
Yetenek Yönetimi Direktörü

İstanbul Teknik Üniversitesi Uzay Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Aynı üniversitede İşletme Mühendisliği yüksek lisansı yaptı. Temsa'da, Otomotiv Distribütörleri Derneği'nde ve en son Bor Holding'de yönetici olarak görev aldı.

Saadet Alpago
Nissan Türkiye
Kurumsal İletişim Müdürü

İstanbul Teknik Üniversitesi Matematik Mühendisliği'nden mezun oldu. İstanbul Teknik Üniversitesi Sistem Analizi Programı'nı tamamladı. Digital/Compaq Türkiye, HP Türkiye, HP MEMA'da danışmanlık, satış ve yönetim alanlarında görev yaptı.

Selçuk Öznal
SAP SEFA Bölgesi
Global Kanallar ve Genel Sektör Direktörü

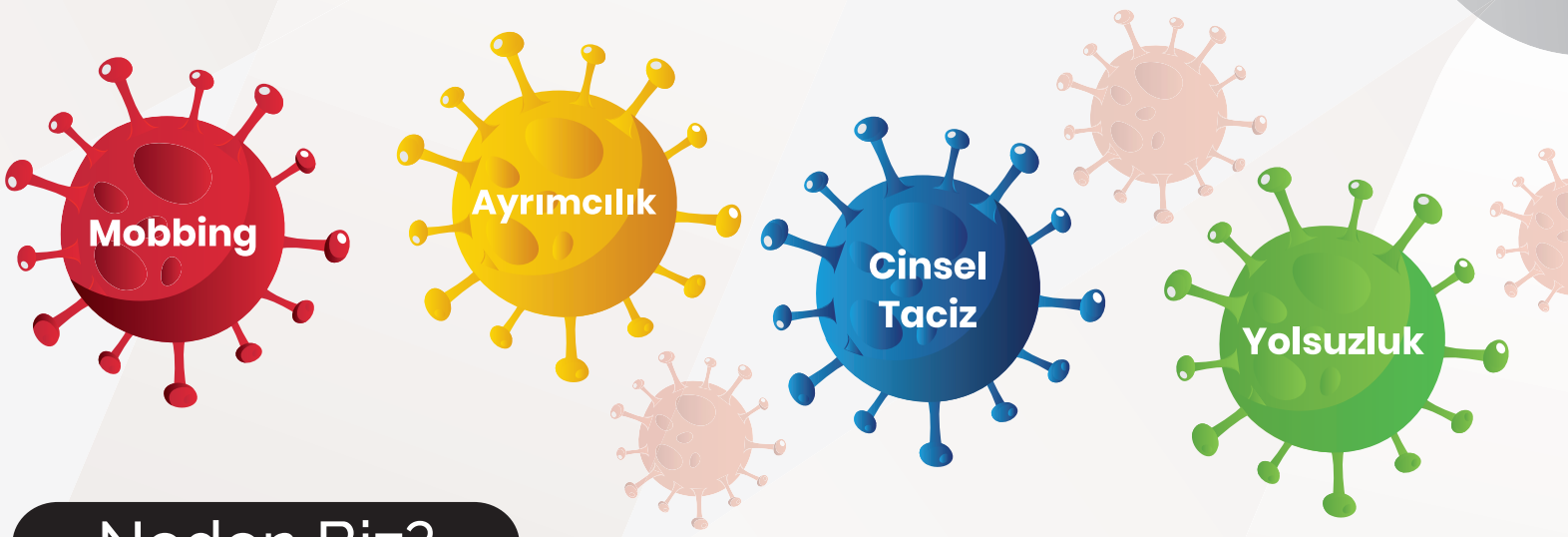


İstanbul Teknik Üniversitesi Elektrik Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. AEG ETİ, Areva, Alstom firmalarında çeşitli üst düzey yöneticilik görevlerinde bulundu. Önceki görevinde, General Electric Bölge Satış Direktörü olarak çalışıyordu.

Tunç Tezel
Best Transformer
Genel Müdür

Etik Hat Markası ile 10. Yıl [TÜRK PATENT]

ETİK RİSKLERDEN
KORUNMANIN EN İYİ YOLU



Neden Biz?

- 444 Etik / 444 3845 numarası ile hafızada kolay kalma özelliği
- Şirketlerin kendi iç bünyelerinde kurdukları Etik Hat maliyetine göre ciddi oranda tasarruf sağlaması
- Bağımsızlık özelliği ile şirket çalışanlarının kaygısı olmadan bildirimde bulunabilmesi
- Uzman danışman desteği ve diğer avantajlar için web sayfamızı ziyaret edebilirsiniz

/ etikhat

Bizi sosyal medyada takip edin!

Koruncuk Vakfı, çocukların güvenli bir geleceği olsun diye var.

Eğitim hakkı risk altında olan çocukları desteklemek için

Sen de var mısın?

#bendevarım

Düzenli bağışınla desteklemek için
Koruncuk.org

Koruncuk
El ver, hayata tutunsun!
40 yılda sevgiyle

yeni nesil

insan kaynakları & işgücü

yönetim platformu

izin & zaman yönetimi

insan kaynakları yönetimi

idenfit

www.idenfit.com

+90 216 999 2488