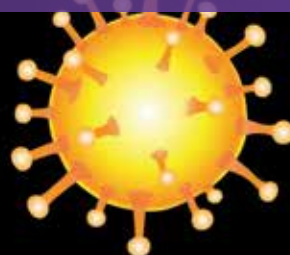
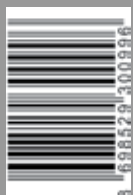


NİSAN 2020 ÖZEL

PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ



Covid-19: İK'nın teknolojiyle sınavı



OMUZLARINIZDAKİ EN DEĞERLİ SORUMLULUK İÇİN BURADAYIZ!

KURUMSAL
ÇÖZÜMLERİMİZLE DE
YANINIZDAYIZ.

O her geçen gün büyürken,
siz onun sorumluluğunu daima omuzlarınızda
hissetmeye devam edeceksiniz.

Vakıf Emeklilik Hayat Sigortaları ile
en değerli sorumluluğunuz için
size destek olalım.

Birlikte, ona gücünü hep sizden
alacağı bir hayat sunalım.

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.

Detaylı bilgi için www.vakifemeklilik.com.tr

8

DOSYA

Covid-19:
İK'nın teknolojiyle
sınavı



16

YÖNETİMİN
LİDERLERİ

"Hiçbir kriz, kriz anında
yönetilemez"

Demirhan Şener,
Multinet Up CEO



23

BÜYÜTEÇ

Kısa Çalışma Ödeneği'ne
dair sıkça sorulan sorular



32

ARAŞTIRMA

PERYÖN - Mercer İş birliğiyle
hazırlanan "Covid-19 Nisan
2020 Anketi" salgının etkilerini
ortaya koydu



40

SOSYAL
SORUMLULUK

"Fütürist anne" evinde
siperlik üretiyor



YAZARLAR

14 Necdet Kenar
Uzman Yorumu

22 Sinan Alçın
Ekonomi ve İnsan

26 Erdem Özdemir
Güncel İş Hukuku

46 Ülkü Keldal Özyol
Konuk Yazar

50 Hira Selma Kalkan
Konuk Yazar

52 Sait İşseven
Kitap

BÖLÜMLER

24 BÜYÜTEÇ

26 PANORAMA

36 STRATEJİK İK - Deloitte sponsorluğunda

38 DİJİTAL İK

40 SOSYAL SORUMLULUK

43 PERYÖN - Esas Sosyal İş Birliği

48 PERYÖN Şube Haberleri

54 PERYÖN - İş'te Hayat Söyleşileri

57 İŞE DOKUNAN SÖZLER

Yapımcı

PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği

Tüzel Kişi Temsilcisi

Berna Öztınaz

Yayın Türü

Yerel, Süreli, 2 Aylık

Danışma Kurulu

Gaye Özcan, Günseli Özen, Lale Evliyazade

Genel Yayın Yönetmeni (Sorumlu)

Berna Öztınaz

Yayın Direktörü

Mine Kılıç

Editör

Serra Sönmez

Muhabir

Aliye Gümüş

Yazarlar

Necdet Kenar, Sinan Alçın, Erdem Özdemir,
Ülkü Keldal Özyol, Hira Selma Kalkan, Sait İşseven

Katkıda Bulunanlar

Ömrüncügül İçöz Koyuncuoğlu, Alper Yılmaz

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

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.

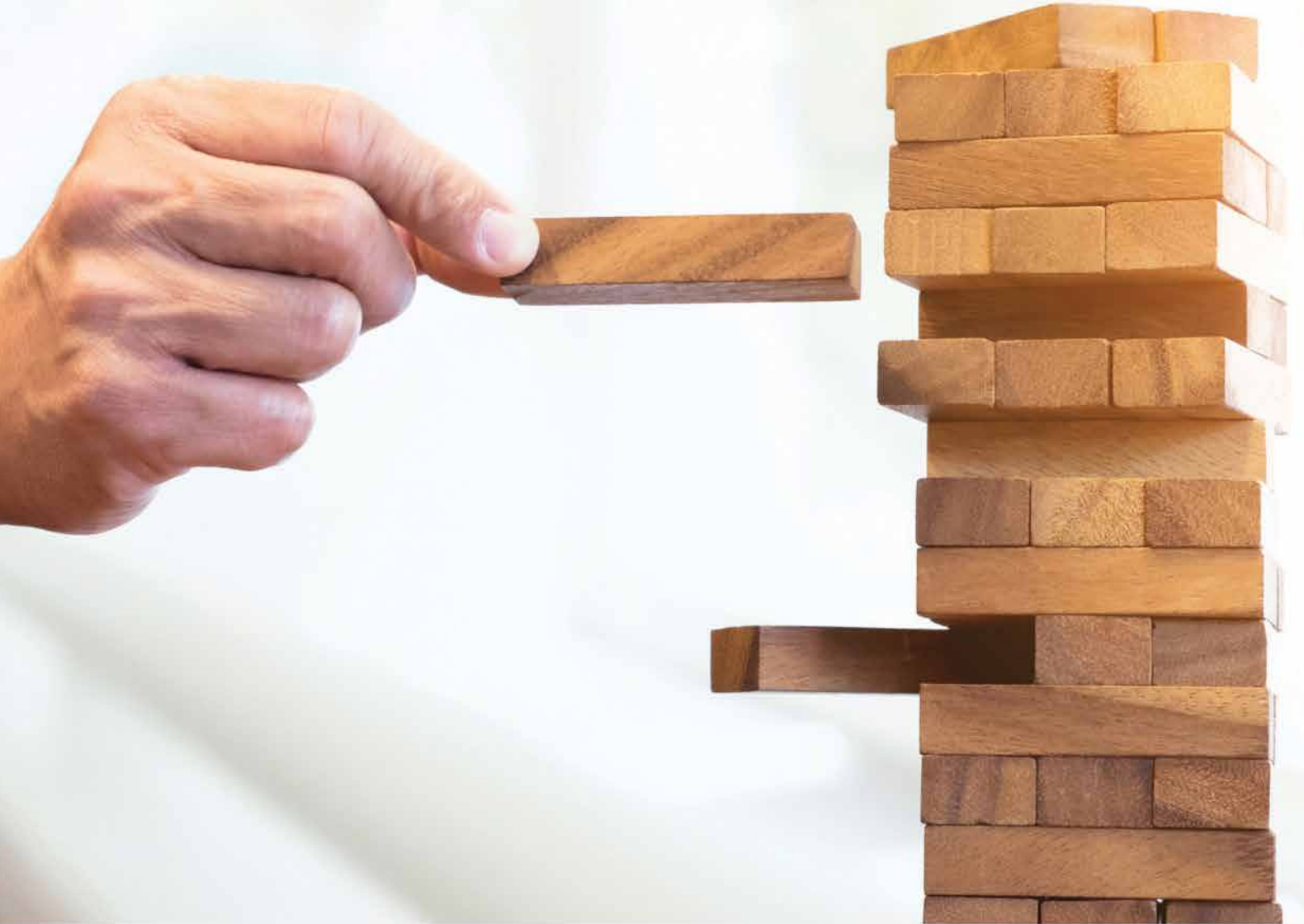
PY Popüler Yönetim Dergisi, yerel süreli bir yayındır.
Dergide yer alan yazılardaki görüşler, sadece yazarlarına aittir.
ISSN 1305-2659

*Eğitimlerimiz, seminerlerimiz ve sosyal sorumluluk projelerimiz
online öğrenme platformumuzda devam ediyor...*

PERYÖN AKADEMİ

Şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma hayatına liderlik ediyoruz

PERYÖN Akademi, akredite etmiş olduğu tecrübeli ve geniş eğitmen kadrosu,
iş 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.



SAKİN

Kimsenin daha önce bu boyutta deneyimlemediği bir salgın dönemini beraber yaşıyoruz. Bu satırlar yazılırken, neredeyse 40 gündür hayatımızı evden yürütüyoruz. Yakın gelecekte bir tedavi ya da aşı ortaya çıkacak mı, henüz bilmiyoruz ama umutluyuz. Şimdilik virüse karşı yapabileceğimiz en iyi hamle, yayılımını kontrol altına almak gibi görünüyor. Pozitif haberler artmaya başladı, ancak nereden bakarsak bakalım, önümüzde belirsizlikle dolu uzun bir süre var. Kısıtlandıklarımızın kıymetini anladığımız, normalimizi özlediğimiz, değişerek geçireceğimiz uzun bir süreç...

Şimdiye kadar geçen sürede, iş insanlarının yıllardır yatırım yaptığını düşündüğü; bilgi, beceri ve yetkinliklerini sınaması gerekti. Mesela hayal bile edemeyeceğimiz bir hızda dijitalleştik, teknolojiyle uyumlu hale geldik. İş modellerimiz yenilendi. Muhtemelen daha verimli olmayı öğrendik. "Yapamam" dediklerimizi yapabildiğimizi, hep yapabileceğimizi sandıklarımızın ise bir garantisi olmadığını gördük. Bildiğimiz ofis ortamlarının duvarları esnedi, evlere sığındı. Ekranlarımıza, her biri ayrı lokasyonda, 40 katılımcılı toplantılar peyda oldu. Çalışma saatleri uzadı, iş ile özel yaşam karıştı. Sınırlar kafa karıştırıcı, iş bitmez, kaygı zorlukla dindirilir oldu. "Sanki iyi oldu bu" dediklerimizle "Ama böyle nasıl yaşarsınız?" dediklerimiz birbirine karıştı. Sonunda insanın o harikulade özelliği dümene geçti. Güvenle bastığımız yerin

sarsılması nasıl travmatikse yine benzer travma yaşamamıza rağmen "uyum" gösterdik.

Önümüzde salgın sonrasının zorlukları var, biliyoruz. Bu boyutta bir salgın sonrası ekonomik, sosyal, teknolojik, düşünsel pek çok değişiklik, dalgalanma yaşayacağız. Moda terimle "yeni normal" in hatları belirlenecek, içi dolacak. Yeni işler, yeni çalışma modelleri, yeni liderlik stilleri, yeni ofis anlayışları ortaya çıkacak. Uyum göstermeye devam edeceğiz.

Bilmediklerimizle yüzleşmek, olgunlukla kabullenmek...

Bugünlerde, şimdi ve gelecekle ilgili etrafımızdan çok sayıda ses yükseliyor. Ekranlarımıza her kanaldan yayınlar akıyor. Hiç bulamayacağımız kadar çok kaynağa bir anda ulaşılabiliriz. Bu kadar bilgiye bir de belirsizlik, fikir karmaşası ve tahmin bulutları ekleniyor. Bu bilgilere, değerli insanlara, kaynaklara ulaşabilmek, onlardan yararlanabilmek gerçekten muhteşem bir fırsat. Ancak öğrenirken, takip ederken, anlamaya çalışırken, plan yaparken, şu içinde olduğumuz anlar biraz da sakin olmanın, sakin kalmanın zamanı olabilir. Her soruya cevap üretmeye uğraşmak yerine, bazı yanıtları bilmediğimizle yüzleşmek, bilmemeyi olgunlukla kabul etmek ve cevapları beraber aramaya başlamanın zamanı da olabilir.



Berna Öztınaz

PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı

pyl@peryon.org.tr

Bu dönemi paylaşarak mı geçireceğiz yoksa ayrışarak mı?

Zor zamanlar, gerçeklerle uyumlu, sürdürülebilir ve insana değer veren yeni bir geleceği birlikte tasarlamak için bir fırsata dönüşebilir. Çok takdir ettiğimiz yazar ve düşünür Yuval Harrari'nin bu dönemin sonunda karşılaşacağımız dünyanın nasıl bir dünya olacağını, bu dönemi "paylaşarak mı, ayrışarak mı" geçireceğimizin belirleyeceğini söylüyor. Harrari, "İnsanın virüse karşı büyük bir avantajı var. Virüs iş birliği yapamaz, insan yapabilir. Virüs yardımlaşamaz, insan yardımlaşabilir. Almanya'daki virüsün Çin'deki virüse yararı olmaz. Ama Almanya'daki doktorun, Çin'deki doktora yararı olabilir. Bu da virüsün insanın karşısında zayıf kaldığı noktadır."

Hükümetlerin, özel sektörün, sivil toplum örgütlerinin, akademik dünyanın özetle toplumsal hayatın tüm oyuncularının ortak akılla, insana yakışan bir çalışma hayatını da beraber tasarlaması için PERYÖN üstüne düşen her şeyi yapmaya hazır.

Sağlıklı, mutlu, güvenli yarınlara...

Covid-19: İK'nın teknolojiyle sınavı

COVID-19 SALGINI, İNSAN KAYNAKLARINDA DİJİTALLEŞMENİN ÖNEMİNİ VE TEKNOLOJİNİN HAYATİ FONKSİYONUNU BİR KEZ DAHA ORTAYA KOYDU. HER ALANDA OLDUĞU GİBİ İK'DA DA DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN HIZLANDIRICILARI OLAN BULUT DEPOLAMA, BÜYÜK VERİ YÖNETİMİ, YAPAY ZEKÂ VE AKILLI TEKNOLOJİLER, KRİZ YÖNETİMİNDE DE KURUMLARIN EN BÜYÜK GÜCÜ OLMAYA DEVAM EDİYOR. SALGIN DÖNEMİNDE, TEKNOLOJİYİ DOĞRU VE ETKİN KULLANABİLENLER SÜRECİ İYİ YÖNETİRKEN, GELENEKSEL ÇALIŞMA ANLAYIŞININ YERİNİ ALTERNATİF MODELLERE BIRAKABİLECEĞİ DE TEST EDİLMİŞ OLDU.

Endüstri 4.0, yeni teknolojiler ve dijitalleşme, toplumsal yaşamı ve iş dünyasını büyük ölçüde dönüştürmeye devam ederken, hesapta olmayan Covid-19 krizi ile karşılaştık. Salgın; iş ve özel yaşamda süregelen alışkanlıkları, davranışları, yaşama ve çalışma sistemlerini yeniden ele almayı gerektirdi. Tüm dünyayı kısa sürede etkisi altına alan Covid-19 süreci, insan kaynaklarında dijital dönüşümün ve teknolojinin ne denli önemli olduğunu bir kez daha gösterdi. Dijitalleşmeyi kabullenerek aksiyon alan, kurum içinde içselleştiren şirketler salgın sürecini kolayca yönetebildi.

Uzaktan çalışma devrimi

Bankacılık, yazılım, finans, medya sektörleri başta olmak üzere uzaktan çalışma, salgın sürecinin başından itibaren "iş" in sürekliliğini sağlamaya yardımcı oluyor. Willis Towers Watson'ın Covid-19 salgın sürecinde yaptığı araştırmaya göre, bugün kuruluşların yüzde 46'sı salgın nedeniyle uzaktan çalışıyor.

Saha çalışmalarında da süreçlerin mümkün olduğu kadar aksatılmaması için yine teknolojinin olanaklarından

yararlanılıyor; tüm kapılar dijitalleşmeye açılıyor. Bugün için "yeterince" dijitalleşebilen şirketler, uzaktan bağlanma olanaklarını kullanıyorlar.

Topluluk hareketinde değişim

Google Haritalar servisinin Şubat-Mart 2020 verilerine göre topluluk hareketliliğinde şu değişimler yaşandı:

- Türkiye'de iş yerlerinde yüzde 45 azaldı, ikamet yerlerinde yüzde 17 arttı.
- ABD'de iş yerlerinde yüzde 38 azaldı, ikamet yerlerinde yüzde 12 arttı.
- Fransa'da iş yerlerinde yüzde 56 azaldı, ikamet yerlerinde yüzde 18 arttı.
- Hollanda'da, iş yerlerinde yüzde 35 azaldı, ikamet yerlerinde yüzde 11 arttı.
- İtalya'da iş yerlerinde yüzde 63 azaldı, ikamet yerlerinde yüzde 24 arttı.

Yapay zekâ, akıllı teknolojiler, otomasyon, verilere dayalı çalışma-karar

alma, uzaktan çalışmayı destekleyen yardımcı yazılımlar, oyunlaştırma teknikleri ve bulut sistemleri insan kaynaklarında yararlanılan en önemli unsurlar olmakla beraber uzaktan çalışmanın da kolaylaştırıcıları. Veri yönetiminde halihazırda bulut teknolojilerden yararlanan kurumlar, altyapılarını kısa sürede uzaktan çalışmaya uygun hale getirebildiler.

Türkiye'de dijitalleşme

Bu teknolojiler tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de ilgi görüyor. Dijitalleşmeyi hızlandıran şirketlerde, performans değerlendirme, izin planlaması, çalışma belgesi ve bordro gibi dokümanların temini gibi birçok süreç, intranet portallarına çoktan taşınmıştı. Takım eğitimleri ve iletişim Covid-19 sürecinde daha da önem kazandı. Böylece pek çok şirket, makine öğrenimi ve yapay zekâyı bu sürece daha fazla dahil etmek zorunda kaldı. Tüm bunlar Covid-19 sürecinde yönetim süreçlerinin ve iş akışlarının aksamadan yürütülmesini sağladı. Bundan sonrası için de makine öğrenimi ve yapay zekânın süreçlere daha fazla dahil edilmesi bekleniyor.



“İş yeri” kavramı yeniden tanımlanıyor

Evden çalışma sürecinde, teknolojinin sunduğu olanaklara dayanarak artık iş yeri/ofis kavramları yeniden tanımlanıyor, işe ayrılan “mekanların” gerekliliği sorgulanıyor.

Covid-19 süreciyle beraber evden/uzaktan çalışmaya başlayanlar, alternatif çalışma sistemlerinin mümkün olduğunu deneyimlediler. **GittiGidiyor Çalışan Deneyimi Direktörü Murat Yüksel**, şirket olarak Covid-19 sürecinde, 13 Mart’tan itibaren evden çalışma sistemine geçtiklerini belirterek “Önümüzdeki dönemde geleneksel ofislerin yerini zaman ve mekân sınırlarının olmadığı yeni bir çalışma sistemine bırakacağını öngörebiliriz” diyor.

Teknolojide Kadın Derneği (WTech) Kurucu Başkanı Zehra Öney’in bu konudaki öngörülerini ise oyunlaştırmanın iletişim planlarında daha çok yer tutacağı yönünde: “Herkesin evinde çalıştığı ve Covid-19 salgını sebebiyle fazladan motivasyona ihtiyaç duyduğu bugünlerde, İK profesyonelleri eğitim planlarını, çalışanlarla kolayca iletişim kurarak onları motive etmek üzerine kurmalı. Bunu yaparken, stratejilerini bu aralar son derece trend bir yöntem olan oyunlaştırma (gamification) üzerine kurabilirler. Pek çok şirketin bu yıl iletişim planlarını sanal ortamda ve oyun teknikleri kullanarak organize edeceğini düşünüyorum.”

Otomasyon avantajı

Deloitte’nin 2019 Küresel İnsan Kaynakları Trendleri Raporu’na göre, profesyonellerin yüzde 64’ü, otomasyonun “çalışan deneyimi” için çok önemli olduğunu söylüyor. Bu farkındalık şirketlerin otomasyon teknolojilerini benimsemesini kolaylaştırıyor. Halihazırda teknolojik araçlar, âtil işleri yaparak, İK yöneticilerinin zamandan tasarruf etmesini sağlıyor. Uzaktan çalışılan bu dönemde belli başlı işlerin önceden otomasyona aktarılmış olması, salgın

KRİZE TEKNOLOJİ MÜDAHALESİ NASIL OLDU?

- Tüm dünyada teknoloji girişimleri, “Virüse karşı ne yapabiliriz?” refleksiyle harekete geçerek teknoloji ile insan kaynaklarını buluşturdu.
- Çin, tüm vatandaşlarının seyahat süresi, sağlık vb. gibi bilgilerini yapay zekâ ve veri bilimi sayesinde elinde tutarak salgını kontrol altına almayı başardı.
- Virüs yayılmaya devam ettikçe teknolojiyi daha etkin kullanmak için dünyanın her yanından sağlık uzmanları, bilim insanları, akademisyenler devlet kurumlarıyla entegre şekilde çalışmayı sürdürdü.
- Küresel ilaç ve sağlık sektörünün büyük oyuncuları, virüse karşı aşı

geliştirme ve sağlık çalışanlarını virüse karşı koruma hedefiyle çalışma başlattı.

- Koruyucu giysi ve donanım üretiminden ilaç denemelerine kadar birçok çaba, sadece birkaç gün içinde hayat buldu.

- Alibaba, Baidu, Huawei, Microsoft gibi dev şirketler dahil olmak üzere teknoloji alanında küresel liderler sağlık girişimlerini ve bu yöndeki Ar-Ge faaliyetlerini hızlandırdı.

- Halihazırda Ar-Ge merkezleri bulunan kuruluşlar, teknoloji ve insan kaynaklarını buluşturarak kısa süre içinde solunum cihazı gibi önemli bir ihtiyaca cevap verebilir hale geldi.

sürecinin yönetiminde avantaj sağlıyor.

İK’ya bulut dopingi

Şirketler, süregelen işlerini yürütmek ve işveren markalarını korumak için sosyal medya, haberleşme platformları ve kurum içi portallar üzerinden yüz yüze online görüşmeler için teknoloji olanaklarını kullanmaya devam ediyorlar. Bilgi ve belgeler dijital araçlarda korunduğu için İK profesyonelleri dosyalar ve basılı dokümanlar arasında kaybolmuyor.

Covid-19 sürecinde bir kez daha görüldüğü üzere, özellikle bulut platformlar ve işe alım yazılımları insan kaynakları süreç yönetiminde önemli rol oynuyor. Bulut platformlar büyük verinin saklanması/yönetilmesinde profesyonellerin yükünü hafifletiyor. Bugünün yeni teknolojileri ve işe alım yazılımları sayesinde ise insan kaynakları; işe alım, iş gücü devir oranı, yedekleme, eğitim planlamaları gibi her süreçte veriyi kullanabiliyor. İnsan müdahalesini

ve dolayısıyla hatayı en aza indiren bu uygulamalar, teknolojik işe alım yazılımları ve elbette yapay zekâ, şirketlere optimizasyon ve hedefleme konularında büyük kolaylık sağlıyor.

Ayrımcılık dışarı, liyakat içeri

İşe alımda ırk, din, dil vb. konularda ortaya çıkabilen bilinçsiz önyargılar işe alım yazılımlarının devreye girmesiyle ortadan kalkıyor. Böylece sistem tamamıyla adayın yetkinliklerine odaklanabiliyor. Bu da işe alım ve eleme sürecinde kuruma hız kazandırıyor. Bu sistemleri önceden İK süreçlerine entegre edebilen şirketler (özellikle sağlık ve gıda sektörlerinde) salgın sürecinde toplu işe alımlarını başarıyla gerçekleştirdi. Örneğin Migros, Covid-19 salgın sürecinde yaklaşık 30 gün içinde binlerce adayı değerlendirdi ve 3 bin 200 kişiyi işe aldı. Türkiye çapında 61 noktada istihdam edilmek üzere yapılan bu çağrıya başvuran adaylarla görüşmeler online yapıldı.

Murat Yüksel

GittiGidiyor Çalışan Deneyimi Direktörü



***“Teknoloji işleyişi kolaylaştırır;
esas olan insandır”***

Yapay zekânın katkısı

“İK departmanlarının en temel görevlerinden biri olan ‘doğru çalışanı, kurumun ihtiyaç duyduğu yeteneği işe alma’ sürecinde yapay zekânın sağladığı katkılar, bu sürecin çok daha hızlı, verimli ve kolay hale gelmesini mümkün kıldı. Öte yandan, yapay zekâ destekli sohbet robotlarıyla adayların

görüşmeler gerçekleştirmesi veya yapay zekâ sayesinde elde edilen verilerin değerlendirilmesiyle yapılan duygu analizi gibi işe alım süreçlerinde yeni yöntemler geliştirildi. Yakın zamanda yapay zekâ uygulamalarının işe alım aşamasında adaylarla doğrudan mülakat gerçekleştireceği bir döneme girileceğini düşünüyoruz. Dijital ortamda yapılan görüşmelerin oranı da git gide artıyor.



Hızlı karar kazandırır

internet ve teknolojinin sağladığı kolaylıklar arttıkça pek çok iş alanında mobil çalışma daha kolay hale geldi. Salgın süreci başlar başlamaz çok hızlı karar vererek 13 Mart itibarıyla evden çalışma sistemine geçtik. Bu geçiş, bizi çok zorlamadı. Bu tip olağanüstü durumlarda hazırlıksız yakalanmamak için yapay zekâ, akıllı teknolojiler ve bulut sistemi gibi alanlara mutlaka yatırım yapılması gerekiyor. Uzaktan çalışma ortamına erişim imkânlarının artmasıyla dünyanın başka bir noktasına erişebiliyor ve toplantıları rahatlıkla gerçekleştirebiliyoruz.

Çevik dönüşümün önemi

Değişimi takip ederken hızlı olmak da oldukça önemli. Bahsettiğimiz teknolojilere uyum sağlayabilmek ve ileride daha da hızlı olabilmek için ‘çevik dönüşüm’e de önem vermek gerekiyor. Teknolojik gelişmeleri, destekleyici ve hızlandırıcı faktörler olarak kabul ediyoruz. Karar verme noktasında ise insani dokunuş her daim önemini koruyacaktır. Çevik dönüşümün temelini insan faktörü oluşturuyor ve değer odaklı bir ürün anlayışını ortaya koyuyor. Bireylerin önemsendiği, her seviyede ve konuda liderliğe teşvik eden bu dönüşüm, özellikle e-ticaret alanında faaliyet gösteren kurumlar açısından büyük önem taşıyor.”



Murat Yüksel: Geleceğin teknolojilerine uyum sağlamak ve hız kazanmak için “çevik dönüşüm” önem taşıyor.

#cevikdonusum #teknoloji #Covid-19
#krizyonetimi #IKteknolojileri

UZAKTAN ÇALIŞMAYI KOLAYLAŞTIRAN YAZILIM VE PLATFORMLAR

Skype, Microsoft Teams, Zoom.us, Google Hangout, Houseparty, Cisco Webex Teams, Cloud Meetings gibi online iletişim/konferans platformları, evden çalışanların sorunsuz şekilde çalışma arkadaşları, müşteriler ve yöneticileriyle bağlantı kurmasını sağlıyor. Toplantılar artık bu platformlara taşındı. Uzaktan erişim için **VPN** ve günlük iletişim için **Slack** uygulamaları tercih edilen seçenekler arasında.

Çalışan verimliliğini ölçmek için **Time Doctor** ve **Harvest** yazılımları öne çıkıyor. Bu iki yazılım gün sonunda hangi çalışanın hangi projede ne kadar süreyle çalıştığını görebilmeyi sağlıyor.

Asana kullanarak görev dağılımında iş atamaları yapılabilir.

Bu süreçte elbette uzaktan eğitim

teknolojileri de dikkat çekiyor. **LMS, Its learning, Blackboard, Adobe Connect** gibi platformlar uzaktan online eğitimin altyapısını oluşturuyor.

Uzaktan eğitim yalnızca ilköğretim, lise ve yüksek öğrenimde bir mecburiyet olarak karşımıza çıkmadı. Aynı zamanda iş dünyasının kurum içi eğitimleri de uzaktan erişilebilir platformlara taşındı.

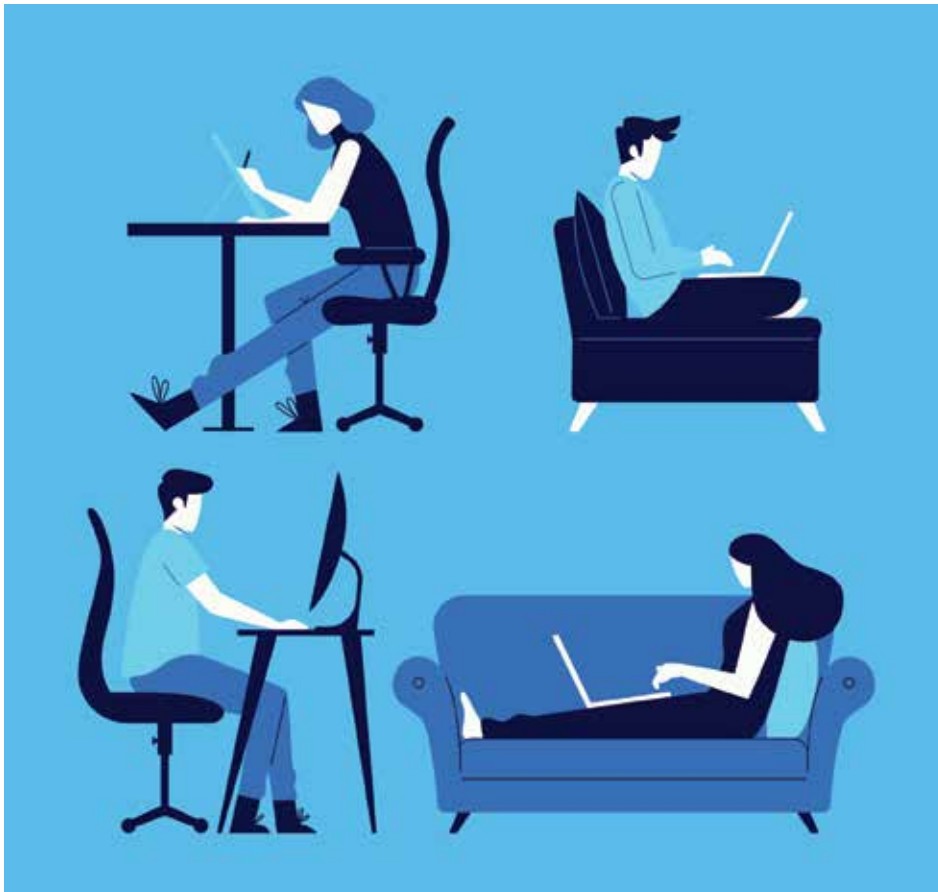
Online sertifika programları, teknolojik yetkinlik ve beceri, kişisel gelişim hatta sanat gibi alanlarda da pek çok uzaktan eğitim olanağı ortaya çıktı. Sanal/ artırılmış gerçeklik bu alanda da yaşamı kolaylaştıran teknolojiler oldu.

Youtube, LinkedIN e-learning, vimeo, UDEMY gibi platformlar önceden hazırlanmış eğitim videolarının yayımlanması için önemli birer mecra olarak yerini almaya devam ediyor.

Kullanıcı sayısı ve süresi her geçen gün artan sosyal medya da bu süreçte önemli rol üstleniyor.

Instagram, Facebook, Twitter vb. gibi sosyal medya platformları "evde kal" mesajının yaygınlaştırılması ve içselleştirilmesi için toplumsal organizasyonu kolaylaştırdı. Güncel haber akışı sunan sosyal medya platformları, bireylerin süreçteki gelişmeleri hızla öğrenmesini sağlamaya devam ediyor. Tabii, online ticareti de olumlu etkiliyor.

Sosyal medya hikayeleri de uzaktan eğitimin birer parçasına haline getirildi. Örneğin spor-fitness eğitmenleri, "evde kalan" bireylerin sağlıklı yaşamı sürdürebilmeleri için hazırladıkları egzersiz programlarını günlük olarak sosyal medya hesaplarından ve hikayelerinden paylaştılar.



ENDEAVOUR TÜRKİYE COVID-19 ANKETİ*

- Ankete katılanların yüzde 90'ı evden çalışma sistemine geçmiş.
- Evden çalışma sisteminin çalışma verimliliğini azalttığını söyleyen katılımcılar azınlıkta. Katılımcıların yüzde 75'i, uzaktan çalışma öncesi ve evden çalışma sürecindeki verimliliğin aynı olduğunu söylüyor.
- Katılımcıları Covid-19 sürecinde en çok endişelendiren konular, mevcut müşteri kaybı/yeni müşteri bulamama ve geciken ödemeler.
- Katılımcıların yüzde 65'i giderleri kısmak için önlem almış.
- Ankete katılanların yüzde 75'i, 2020 kâr hedeflerinde azalma görüyor.

*3 Nisan 2020'de yayımlanan ankete 229 şirketten yaklaşık 250 kişi katıldı.

Zehra Öney

Teknolojide Kadın Derneği Yönetim Kurulu Başkanı

**“Şirketler,
salgın benzeri
olağanüstü
durumlara karşı
hazırlıklı olmalı”**



Ancak günümüzde yaşanan gelişmeleri göz önüne alırsak, gelecekte özellikle çalışan sağlığını kontrol edebilmek ve riskleri azaltabilmek için bu tür teknolojiler yaygınlaşacaktır. Çünkü Covid-19 salgını radikal bir teknolojik dönüşüm ve değişim yaşamamız gerektiğini gösterdi. Bu teknolojik değişim çalışma şekillerimizin düzenlenme ve yönetilme biçimlerini de dönüştürüyor. Bu noktada sorulması gereken soru şu: Teknolojinin her olanağını kullanarak şirketinizin tüm potansiyelini en üst düzeye çıkarıyor musunuz?

İk, yapay zekâdan yararlanmalı

Gerçek bir dijital dönüşümde, teknolojilerin benimsenmesi sadece bir parçadır. Büyük hedef, inovasyonu hızlandıran ve deneyimi artıran ilişkiler, davranışlar ve beceriler geliştiren bir iş gücü ve kültür geliştirmektir. Yapay zekânın işimizi yürütme konusunda büyük bir etkiye sahip olduğu bir çağda yaşıyoruz. İK yöneticileri, yapay zekânın İK yönetimi işlevleriyle birleştirilmesinin genel çalışan deneyimine fayda sağlayacağına ve geliştireceğine inanmalıdır. Bu da insan yönetimi için daha fazla kapasite-zaman-bütçe ve daha doğru bilgi sağlayacaktır.”

Salgın iş dünyası için ders niteliğinde

“Bu süreçte işletmeler, evden çalışma teknolojisini test etti. Salgın iş dünyası için adeta bir ders niteliğinde... Çin; virüsle mücadele ederken, salgın sürecini izlemek ve hastalığı kontrol altında tutabilmek için, daha önceden de güçlü olduğu teknoloji alanına odaklandı; yapay zekâyâ ve veri bilimine ağırlık verdi. Bu da bizlere gösteriyor ki kuruluşlar daha verimli olmak için teknolojiye daha fazla

yönelmeli, sürekli büyümeli ve evrim gerçekleştirmeli.

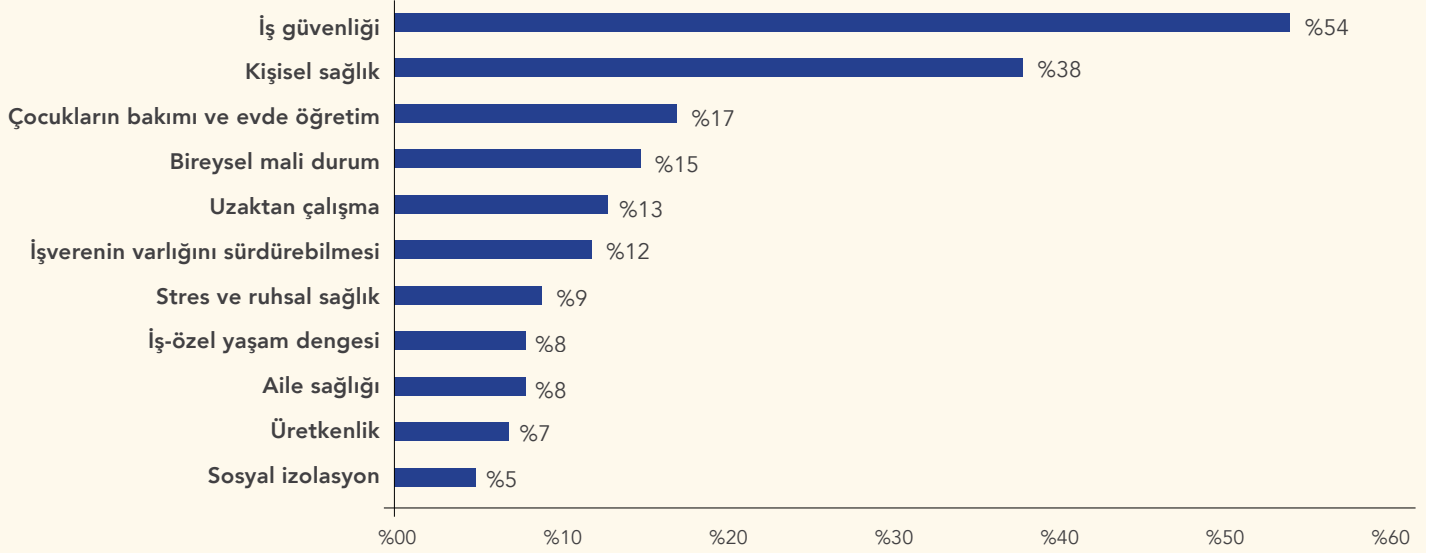
Radikal teknolojiler geliyor

Bugün bazı şirketler işe alımlarda adaylara, kimlik tanımlaması ve şirket oryantasyonu için farklı uygulamalar teklif ediyor. Örneğin 2017’de Belçika’da bir dijital pazarlama şirketi çalışanlarına pirinç tanesi kadar çip taktı. Bu yeni ve çok radikal bir sistem; pek çok insan tarafından reddediliyor.

**“KORONAVİRÜS SALGINI
DA GÖSTERDİ Kİ ARTIK
RADİKAL BİR TEKNOLOJİK
DÖNÜŞÜM VE DEĞİŞİM
YAŞAMAMIZ GEREKİYOR.”**



COVID-19 SÜRECİNDE ÇALIŞAN ZİHNİNİ MEŞGUL EDEN SORUNLAR



Kaynak: Josh Bersin Academy tarafından yapılan "Covid-19 İK Nabızı Araştırması" kapsamında 7 Nisan 2020'de yayımlanmıştır.

Onur Bayındır

Idenfit Kurucusu



"Covid-19 süreci, dijitalleşme için bir sınavdı"

İK'nın yükü azaldı

"Yaşadığımız dijital dönüşüm, İK teknolojilerini olumlu etkiledi. İK'da yazılım teknolojilerinin kullanılması, yöneticileri birçok iş yükünden kurtardı. Geleneksel yöntemlerin aksine, bulut teknolojiler hız ve pratiklik noktasında birçok fayda sağlıyor. Kiralama yöntemi sayesinde, firmalar yüksek bütçeli teknik yatırımlar yapmak yerine, ihtiyaç duydukları sistemleri düşük bütçelerle kullanabiliyorlar.

Bulutun önemi arttı

Covid-19 sürecinde belli başlı şirketlerin dijitalleşen İK süreçlerine adapte olabildiğini ancak birçoklarının da dijitalleşmeye yabancı olduğunu gördük. Bu süreçte, firmalar için İK'nın dijital ortamda uzaktan yönetilebilmesi önem kazandı, uzaktan çalışma ön plana çıktı. Salgın sebebiyle firmaların şube ve mağazalarını kapatmaları ile birlikte sisteme uzaktan, güvenli erişime imkân sağlayan bulut teknolojiler dikkat çekti. Idenfit gibi bulut platformlar

sayesinde çalışanlar, internet olan her yerden kolayca verilerine ulaşarak firma işleyişinin aksamadan devamını sağlayabildiler.

Bir adım ötesi...

Şirketlerin, Covid-19 sürecinde kazandıkları deneyimi bir adım öteye götürerek; İK alanında işe alımdan özlük ve zimmetlere dek tüm işleyişi, çalışanların mesai ve izin süreçlerini dijitalle taşıyarak sistemin sağlıklı işlemesini sağlamaları gerekiyor. Bunun dışında, sosyal medya kullanımının artması, bu mecranın İK'daki yerinin daha da artacağını gösteriyor."



Onur Bayındır: Gelecekte olası olağanüstü durumları iyi yönetmek için İK süreçlerini şimdiden dijitalle taşımak gerekiyor.

#salgın #İKYönetim #dijitalleşme #HRteck #covid19

İş, istediğin yerde, istediğin anda...

Teknolojinin sunduğu olanaklar sınırları kaldırdığı gibi çalışanların mekândan bağımsız olmasına fırsat veriyor. İnternet bağlantısının ve bağlantılı, akıllı ve mobil bir cihazın (bilgisayar, tablet, telefon vb.) var olması bazı işlerin mekândan ve hatta zamandan bağımsız yürütülebilmesini de sağlıyor. Bu teknolojiler aslında on yıldan fazla süredir var. Ancak salgın sürecinde bir gecede birçok çalışanın bu teknolojilere vakıf olması gerekti.

Avrupa Koçluk ve Mentorluk Konseyi (EMCC) Dünya Başkanı ve PERYÖN İK Dijitalizasyon Temsilcisi Dr. Rıza Kadılar, yaşadığımız bu süreçten önemli anlamlar çıkarmak gerektiğini savunuyor. Bu pandemi sayesinde on yılda olacak değişimin belki de onlarca

haftada hayat bulacağını söyleyen Kadılar, insanlığın şu an bunun stresini yaşadığını söylüyor: "İK departmanları pandemi sebebiyle oluşan stres ortamında büyük ölçüde prosedürel temel fonksiyonlarına dönmeye zorlandılar. Devlet ve diğer paydaşların talep ettiği raporlamalar, şirket prosedürlerinin gözden geçirilmesi, kriz yönetimi ön plana çıktı. Teknoloji, bizlerin düşünce kalıplarından çok ileride gidiyor. Günümüzde revaçta olan uzaktan erişim ve uzaktan ortak çalışma imkânı sağlayan teknolojiler bu pandemi sayesinde onları kabullenemeyen kitlelerin zorunlu erişimine kavuştu. Ama asıl konu teknoloji açığı değil, teknolojiye uygun liderlik vasıfları ve düşünce kalıplarını geliştirebilmek. Bunun için atılması gereken çok adım var. Aynı kafa yapısı ile bu teknolojileri kullanarak dün hayatımızda bulunan kalıplara dönersek, iş hayatı çok daha çekilmez olur."

İşveren markası için ne yapmalı?

Covid-19 salgınıyla başlayan süreçte işveren markasının da korunması gerekiyor. Bunun en önemli koşulu önce çalışanı korumak ve onu şirketin aidiyetinden koparmamak. Altyapısı elverişli şirketler uzaktan çalışma koşullarını ayrıntılı şekilde tanımlayarak işveren markalarını korumaya aldılar.

Lighthouse Danışmanlık Kurucusu ve Workcube Genel Müdür Yardımcısı Olgar Ataseven, işveren markasını korumak için teknolojinin tüm olanaklarını kullanarak yalnızca uzaktan çalışmayı iyi organize etmenin yeterli olmadığını belirtiyor: "Kurumlar, işveren markalarını bu süreçte korumak için sadece 'çalışma'yı değil çalışanların sosyalleşmesini de planlamalı. Çalışanlara her konuda destek olmak, psikolojik danışma masaları kurmak veya herhangi bir sorunları olup olmadığını düzenli yapılacak anketlerle tespit etmek, önemli adımlar olabilir. Tüm bu uygulamaların, çalışanların virüse maruz kalmayacakları şekilde gerçekleştirilmesi ve tercihen çevrimiçi ortamlarda, güncel teknolojik altyapıları kullanarak yapılabilmesi oldukça önemli. Ayrıca 'evde kalınan' bu dönemi kurum içi eğitimler için iyi bir fırsat olarak görebiliriz. İşveren markasının yayılması için şirketler çalışanlarını kişisel gelişimden teknolojik yetkinliklerin güçlendirilmesine dek pek çok konuda düzenlenecek online eğitimlerle güçlendirebilir."

Dr. Rıza Kadılar da bu sürecin, kurumsal eğitim için iyi değerlendirilebileceği görüşünde: "İK'nın karar verip yönlendiren olmaktan çok bir paydaş olarak çalışanların kendi eğitim portföyünü oluşturmalarına destek olacakları bir dönem başlıyor. Bütün bunlar sayesinde de İK düşük katma değeri olan işlerden daha yüksek katma değeri olan fonksiyonlara odaklanabilecek. İK profesyonelleri hem kendilerine hem de çalışanlara destek olabilecek sistem ve teknolojiyi hazır etmelerinde büyük fayda

COVID-19 SÜRECİNDE İK'YA 10 DERS

- 1 Uzaktan çalışma artık gerçeğin ta kendisi... Bugün IBM insan kaynaklarının yüzde 95'i uzaktan çalışıyor.
- 2 Kişisel sağlık ve güvenlik her şeyden öncelikli... İş yerleri de çalışanların sağlığı ve güvenliği için uygun olmalı.
- 3 Dijitalleşmeden artık kaçamazsınız! Eğer hala "yeterince" dijitalleşmediyseniz elinizi çabuk tutun.
- 4 Yöneticiler daha fazla dinlemeli, ilgilenmeli ve empati kurmalı. Çalışanlar nasıl hayatlar yaşıyor, neler yapıyorlar? Onlara daha fazla nasıl destek olunur? Bu soruların cevaplarını bilmek İK'ya "insan"ı kazandırır.
- 5 Yönetimi ve otoriteyi tek elde toplamak yerine dağıtmak olası riskleri en aza indirir.
- 6 Daha azıyla yetinmek gerekiyorsa bunu kabullenmek gerekir. Kriz anlarında "büyük" projeler biraz ertelenebilir.
- 7 Hızlı hareket etmek, çabucak toparlanabilmek ve proaktif olmak artık çok daha önemli.
- 8 Gerçek zamanlı veriler süreçleri yönetebilmek için oldukça değerli.
- 9 Acil durumlar için senaryolar ve eylem planları her an hazır olmalı.
- 10 Kriz anlarını, liderlik becerilerinin sergilendiği önemli bir sahne olarak görmeliyiz.

Kaynak: Josh Bersin Academy, Nisan 2020

görüyorum. Tükenmişlik sendromu bu süreçte karşımıza giderek daha çok çıkacak. Tükenmişlik duygusuna kapılan çalışanlarımız için neler yapabileceğimiz konusunda da uyku kalitesinden, meditasyona, hayatta amaç bulmamızdan kendimize yeni yetkinlikler kazandırmaya çok değişik alanlarda teknoloji yanımızda olacak.”

GÜNCEL İK TEKNOLOJİLERİNİN EN ÇOK UYGULAMA BULDUĞU ALANLAR

- Performans değerlendirme süreçleri
- Çalışan deneyimi takibi ve analizi
- Veri mühendisliği ve İK analitiği
- Öğrenme ve gelişme süreçleri
- Çalışan işe alım süreçleri ile yetenek seçme, işe alımı, oryantasyonu ve istihdamı
- İsteğe bağlı iş gücü yönetimi (yarı zamanlı, sözleşmeli, gönüllü çalışanlar kadroları)
- Ekip yönetim araçlarının İK yazılımları ile entegrasyonu
- Sağlık, fitness ve çalışan esenliği ile ilgili uygulamalar
- Dijital İK: Self servis, chatbot'lar, arama motorları ve otomatik yönetilen süreçler



Olgar Ataseven: Evde kalınan süreç şirketler, işveren markalarını güçlendirmek için eğitimlerden yararlanabilir.

#işverenmarkası #evdekal #sosyalizasyon
#kurumiciegitim #egitim



OLGAR ATASEVEN:
“KURUMLAR, İŞVEREN
MARKALARINI BU
SÜREÇTE KORUMAK İÇİN
SADECE ‘ÇALIŞMA’YI
DEĞİL ÇALIŞANLARIN
SOSYALLEŞMESİNİ DE
PLANLAMALI. İŞVEREN
MARKASININ YAYILMASI
İÇİN ŞİRKETLER
ÇALIŞANLARINI, KİŞİSEL
GELİŞİMDEN TEKNOLOJİK
YETKİNLİKLERİN
GÜÇLENDİRİLMESİNE
DEK PEK ÇOK KONUDA
DÜZENLENECEK
ONLİNE EĞİTİMLERLE
GÜÇLENDİREBİLİR.”

Yeni İK: Bir yolculuk haritası

Endüstri 4.0'da İK profesyonellerinin işlerini yeniden tasarlamaları kaçınılmaz hale geldi. Covid19 süreci İK profesyonellerinin daha aktif rol üstlenmesi, yönetimin her kademesiyle etkileşim içinde kalması, hızlı aksiyon alabilmesi, karar alma mekanizmasını hızla harekete geçirmesi gerektiğini gösterdi. İK departmanlarının bunları sağlayabilmesi için daha fazla dijitalleşmeleri, teknolojik trendlere daha hızlı adapte olabilmeleri ve teknolojiye dair yetkinliklerini güçlendirmeleri gerekiyor.

Çağdaş ve etkin bir İK yapısında; organizasyonlar bir işlemler dizisi veya süreç olmaktan çıkılarak “yolculuk haritası” ve otomasyon kazandırılmış deneyimlere dönüştürülebilir. Bu doğrultuda, Dr. Rıza Kadılar, İK Teknoloji Fırsatları: Dokuz Trend adlı çalışmasında şu önerilerde bulunuyor.

- İşe alımları otomatik hale getirmektense, **işe katılım sürecini otomatik hale getirmek** gerekir. Bu süreç işe alım sürecinden önce yapılacak değerlendirme, mülakat, işe alım ve işe alıştırma, oryantasyon, eğitim, tanışma ve bilgilendirme gibi basamakları içerebilir.
- İş değiştirmeyi otomatik hale getirmektense, **çalışanların kariyerleri ve iş geçişleri otomatik hale getirilebilir**. Bunu yaparken değerlendirme, kurum içi iş arayışı, iş tavsiyeleri, mülakatlar, iş teklifleri ve kabuller, çalışan hareketleri, seviye veya maaş değişikliği, oryantasyon ve işe alıştırma gibi fonksiyonlar da dahil edilmeli.

- Çalışanların emekli olmasını otomatik hale getirmektense, **emeklilik seçeneklerini ve eski çalışanların durumunu yeniden ele almak** gerekir. Örneğin yeni emeklileri, “eski çalışanlar birliği”ne dahil etmek, şirket ve çalışanlar arasında işin bitmesinden sonra da ilişkinin devamını otomatik hale getirmek, dijitalleşen dünyanın trendlerine daha uygun olacaktır.

Dr. Rıza Kadılar

Avrupa Koçluk ve Mentorluk Konseyi (EMCC) Dünya Başkanı
PERYÖN İK Dijitalizasyon Temsilcisi



*“Değişime
direnmek
hata olur”*

Düşünce kalıplarımız da dönüşmeli

“İçinden geçtiğimiz süreç bir anda bitmeyecek. Ekonomik anlamda da yüksek kaygılı bir dönem bizi bekliyor. Zorlukların bir kısmına uygun teknolojileri bulup kullanırken, düşünce kalıplarımızı dönüştürmemiz gerekiyor. Aksi halde, bu süreç çok daha zorlu geçebilir. Bu süreç boyunca İK’nın temel fonksiyonlarını yerine getirebilmesi çok önemli. İK, özlük haklarıyla ilgili gereken tüm bilgileri uzaktan erişim ile sağlayabilmek zorunda. Bu amaçla kullanılacak teknolojik çözümler, kişisel verilerin korunması hakkındaki prensipler ve yasalarla çelişmemeli.

İK’nın rolü değişiyor

Hızla bulut platformlarına taşınan ve mobil uygulamalarla hayat bulan bir dijitalleşme süreci yaşıyoruz.

Dijitalleşmeyle beraber, yakın gelecekte İK yöneticileri, yepyeni, çok görünür ve önemli rollere kavuşacaklar; inovasyon, yaratıcılık ve çevikliği kullanarak iş çıktılarını belirleyebilecek pozisyona gelecekler. Yani bir anlamda şirketle toplum arasındaki bağı yönetecekler, değişim ve yıkıcı dönüşüm çağında pozitif toplumsal sonuçların ortaya çıkmasına katkıda bulunacaklar.

İş dünyası daha çok konuşmak ve kendini ifade etmek, karşındakini ikna etmek refleksleri ile şekillenmiş. Ama artık dinlemenin ve dinlemeyi bilmenin önem kazandığı bir dönemdeyiz. Uzaktan çalışan bu dönemde İK dinleme özelliğini kullanamaz hale gelebilir. Veriye ulaşmak, çalışma iklimi hakkında veri toplayabilmek, çalışan bağlılığı, verimliliği, performans takibi gibi konularda teknolojiyi etkin kullanmak zorunda.

İK’nın stratejik çağı

Kurumsal kültürün inşasında İK yöneticileri, veri tabanlı bilgiye dayalı olarak aktif bir rol oynayacak ve belki de en önemlisi, kapsayıcılık ve verimlilik ışığında teknolojinin kullanılmasına öncülük ederek liderlik sorumluluğu üstlenecekler. Örneğin yakında; ‘Kültür Elçisi’, ‘Dijital İK Öncüsü’, ‘Uygunluk ve Amaç Müdürü’, ‘Çalışan Deneyimi Uzmanı’, ‘Bot İzleme Uzmanı’, ‘İK Veri Uzmanı’, ‘Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Sorumlusu’ gibi yeni pozisyonların doğumuna tanıklık edeceğiz. Yani İK’nın stratejik çağı yeni başlıyor.

İK profesyonellerine, dijitalleşmeyle beraber yaşanan değişimi bir tehdit olarak görmemelerini tavsiye ederim. Teknolojik dönüşüm sayesinde İK’nın önemi bütün kurumlar için çok artacak. Bu değişime direnmek ve mevcut yapıları korumaya gayret etmek İK profesyonellerinin kendilerine yapacakları en büyük kötülük olur.”

Dr. Rıza Kadılar:
*“İK profesyonelleri,
geleceğe uyum sağlamak
için yetkinliklerini
mutlaka güncellemeli,
kapasitelerini artırmalı.”*



Rıza Kadılar: Teknolojik gelişmeler sayesinde, İK profesyonelleri, şirket yönetiminde vazgeçilmez bir rol oynamaya başlayacak.

#HRTech #İKTeknolojileri #yönetim #süreç

İK’CILARIN, GELECEĞİN TEKNOLOJİLERİNE UYUM SAĞLAMASINI KOLAYLAŞTIRACAK 10 YETKİNLİK

1. Yaptığımız işte ve yaşadığımız hayatta bir anlam bulma, bir amaç doğrultusunda yaşayabilmek ve çalışabilmek
2. Sosyal zekâ (İş birliği)
3. Yeni ve yaratıcı düşünme yeteneği
4. Çok kültürlü yaşam yetkinliği
5. Bilgiye dayalı düşünce yeteneği
6. Bilişsel veri yönetimi
7. Yeni medya okur yazarlığı
8. Disiplinler arası çalışabilme yeteneği
9. Tasarım düşünce (design mindset) yapısı
10. Sanal ortamda iş birliği



py@peryon.org.tr

Yeni normal: Uzaktan çalışma

"ESNEKLİKTE KORKMANIN, BU KONUDA DİRENÇ GÖSTERMENİN ZAMANI ÇOKTAN GEÇTİ. ÜSTELİK UZAKTAN-EVDEN ÇALIŞMA, OFİS ÇALIŞMASINA GÖRE DAHA VERİMLİ; ZAMAN VE PARA TASARRUFU SAĞLIYOR."

Covid19 salgını, esnek çalışma sistemlerine geçişte adeta bir deprem etkisi yarattı. Organizasyonların iş yapış ve çalışma biçimlerinde devrim niteliğinde köklü değişimler oluyor. Ofisler, okullar, AVM'ler, mağazalar boş; insanlar evden çalışıyor, evden alışveriş yapıyor; öğrenciler evde online eğitim alıyor. Tüm dünyada hükümetler ve iş dünyası çalışanlarından Covid19 belirtileri olanlara kendilerini karantinaya almalarını, olmayanlara sosyal mesafe kuralına uymalarını, mecbur kalmadıkça evden çıkmamalarını ve evden çalışmayı öneriyor. Artık "evden çalışma" bir seçenek olmaktan çıktı, zorunluluk oldu. Covid19 salgını sona erse, sağlık krizi giderilse bile bu süreçten alınan birçok ders ve uygulama, bundan sonraki iş ve sosyal hayatımızda kalıcı etkiler bırakacak. Uzaktan çalışma bunların başında geliyor: Yeni normalimiz "uzaktan çalışma".

Uzaktan çalışma; işe gidiş-geliş harcanan zamandan tasarruf, çalışma zaman/ sürelerinde bağımsızlık, daha iyi iş-yaşam dengesi, daha az stres ve yüksek verimlilik sağlıyor.

Sanal ofise doğru

Teknoloji ve dijitalleşme, "akıllı telefonlar, tabletler, bilgisayarlar ve internet" uzaktan çalışmanın teknik alt yapısını hazırladı. Skype, Microsoft Teams, Cisco Webex Teams, Zoom Cloud Meetings vb. sanal iletişim-konferans sağlayan teknikler, çalışanların uzaktan online ve sorunsuz bağlantı kurmasını, toplantı yapmasını, iş için gerekli iletişimi ve birlikte çalışmayı sağladı. Facebook, Twitter, Instagram, insanların sosyal iletişimini, haber akışını, online ticareti kolaylaştırdı. Uzaktan eğitim teknolojileri, LMS, asenkron sistemler Its learning, Blackboard, Moodle vb. Adobe Connect gibi senkron sistemler, uzaktan online eğitimin alt yapısını oluşturdu.

Eğitimde halen kullanılan "sanal ve artırılmış gerçeklik", iletişim ve takım çalışmasını destekleyerek uzaktan çalışmada da kullanılmaya başlanıyor. Çalışanlar ofis ortamına, işe ve takımın bir parçası olmaya daha odaklanmış hissedecek, uzaktan çalışmanın getireceği izolasyon ve yabancılaşmayı telafi edecek.

Teknolojiye yatırım yapan dijitalleşmede hızlı yol alan şirketler, yeni normale kolayca uyum sağlıyor, pandemi sürecinde işlerini sürdürüyor, süreci daha az kayıpla atlatıyor ve yeni normale avantajlı

girecek. Teknoloji uygulamaları zayıf, online satış sistemi, uzaktan çalışma uygulaması bulunmayan şirketler ise bu süreçte zorlanıyor. Bundan böyle, büyük-küçük firmalar, okullar ve kurumlar, süreçlerinde mümkün olduğunca uzaktan iş görme ve çalışma yöntemlerini kullanmak zorunda.

Herkes için kazan-kazan

Esneklikten korkmanın, bu konuda direnç göstermenin zamanı çoktan geçti. Üstelik uzaktan-evden çalışma, ofis çalışmasına göre daha verimli; zaman ve para tasarrufu sağlıyor. Yapılan bir araştırmaya göre; uzaktan çalışanlar ofis çalışanlarına göre bir ayda 1,4 gün daha fazla çalışıyor ki bir yılda 17 ilave gün yapıyor. Ofis çalışanlarının bir günde verimsiz zamanı 37 dakikayken uzaktan çalışanların verimsiz geçen zamanı 27 dakika. Buna göre verimlilik farkı yıllık 6 fazla güne tekabül ediyor. (The Benefits of Working From Home. By Airtasker, March 31st, 2020). İş verimliliği ve etkililiğini artırması yanı sıra, servis maliyetleri, ofis kirası ve ofisle ilgili maliyetler de uzaktan çalışmayı cazip kılıyor.

Uzaktan çalışma çalışanlar açısından da faydalı; işe gidiş-geliş harcanan zamandan tasarruf, çalışma zaman/ sürelerinde bağımsızlık, daha iyi iş-yaşam dengesi, daha az stres ve yüksek verimlilik sağlıyor. Metropollerde trafik sıkışıklığını ve hava kirliliğini azaltması

ise herkes için bir fayda sunuyor. Uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından dezavantajları da söz konusu: Daha uzun çalışma saatleri, iş ile yaşam saatlerinin çakışması (iş-ev yaşamı karışması) ve sonuçta işe yoğunlaşma...

Yasal düzenlemeler

Türkiye, uzaktan çalışmanın olumsuz etkilerini gidermeye yönelik 2016'da İş Kanununda bir düzenleme yaptı: "Uzaktan çalışan işçilerin sırf bu nedenle emsal işçiden farklı işleme tabi tutulamayacağını; işverenin, uzaktan çalışmayla ilgili iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, eğitim ve gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olduğunu" hükme bağladı. Kanun ayrıca konuyla ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yönetmelik çıkarılacağı hükmünü getirdi. Ancak yönetmelik henüz yayınlanmadı.

Kamuda esnek çalışma

Keza, devlet memurları açısından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun günlük çalışma saatlerini düzenleyen 100'üncü maddesinde 2011'de yapılan değişiklikle; "...Memurların yürüttükleri

hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usul ve esaslar, Cumhurbaşkanlığı'nca belirlenir" hükmüne yer verildi. Ancak uzaktan çalışmanın nasıl yapılacağına ilişkin usul ve esasları düzenleyen Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi de henüz yayınlanmadı.

Bu arada "Koronavirüsle Mücadele Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirler" konulu 2020-4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi Resmî Gazete'nin 22.03.2020 tarihli Mükerrerde yayımlandı. Genelgeye göre, "yeni tip koronavirüs (Covid-19) salgınının yayılımının en aza indirilmesi amacıyla salgınla mücadeleyi, etkilerinin azaltılmasına yönelik faaliyetleri zafiyete uğratmayacak ve kamu hizmetlerini aksatmayacak şekilde, ihtiyacı karşılayacak kadar asgari sayıda personelin bulundurulması şartıyla çalıştırılma biçimine bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara, uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri uygulanabilecek. Buna dair usul ve esaslar, kurumların üst yöneticileri tarafından

belirlenecek". Kamu da uzaktan-evden çalışmaya geçiyor.

Covid19 salgın sürecinde yaşanan deneyimlerin ışığında uzaktan çalışma ile gerek iş gerek devlet personel mevzuatında ikincil düzenlemelerin (yönetmelik, kararname) bir an önce yapılacağını tahmin ve ümit ediyoruz, bekliyoruz.

"ÇEVİKLEŞTİK, HIZLANDIK, İŞLERİMİZ ARTTI"

Unilever Türkiye IT Müdürü Ulaş Işık, şirketlerinde uzaktan çalışma sistemine geçtikten sonraki süreçte dair bilgi verdi. Işık'ın değerlendirmesine göre uzaktan çalışma, süreçleri olumlu etkiledi.

1. "Herkes online toplantılara tam zamanında katılıyor, normalde ortalama 15 dakika toplanma sürerdi."
2. "Karar alma süreci hızlandı, çevikleştik. Herkes aksiyona yönelik daha efektif."
3. "Mesai kavramı ortadan kalktı. Her an toplantı yapabiliyoruz veya iş ile ilgili çalışabiliyoruz. Mesai kavramı yerine işin kendi daha öne çıktı."
4. "İşimiz eskisine göre arttı. Kartopu etkisi gibi, daha efektif hale gelen departmanlar birbirini etkiledi, iş sirkülasyonunu ve hızını artırdı. Tenis maçı gibi: hızlı vurdukça top da aynı hızla geri geliyor; birim zamanda daha çok topa vurmak gerekiyor."
5. "e-Ticaret ve dijitalleşme hızlandı. Bu konuda öncü olanlar kazanıyor."
6. "Covid19 öncesi evden çalışmaya inanç daha azdı. Şimdi herkes ikna oldu, yürekten inanıyor, tam destekliyor. Ekiplerin ve performansların yönetilebildiğine, işlerin akıcı biçimde yürüdüğüne, fikir üretilebildiğine inandılar. Artık iş hayatının eskisi gibi olması çok zor. Yeni normal, kesinlikle uzaktan çalışma."



“Hiçbir kriz, kriz anında yönetilemez”



DEMİRHAN ŞENER - Multinet Up CEO

MULTINET UP CEO'SU DEMİRHAN ŞENER, KÖY ENSTİTÜSÜ MEZUNU, EĞİTİMCİ BİR ANNE-BABANIN ÇOCUĞU... MULTINET UP'UN DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİNE LİDERLİK EDEN ŞENER, BİR CEO'NUN, BEKLENMEDİK DURUMLAR KARŞISINDA ALDIĞI KARARLARLA FARK YARATABİLECEĞİNİ SÖYLÜYOR: “DİJİTAL DÖNÜŞÜM, BAŞLAYAN VE BİTEN, ELDE EDİLEN BİR ŞEY DEĞİL; HEDEF SÜRECİN TA KENDİSİ. COVID-19, DİJİTALLEŞMENİN VE LİDERLİĞİN, SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KONUSUNDA NE KADAR ÖNEMLİ OLDUĞUNU ORTAYA KOYDU.”

Nasıl bir ailede büyüdünüz?

Eğitimci bir ailenin ikinci çocuğuyum. Annem ve babam Köy Enstitüsü mezunu. Babam öğretmenlik yaptıktan sonra uzun yıllar Millî Eğitim Bakanlığı'nda bürokrat olarak çalıştı. Annem ve ablam ise ilkokul öğretmenliği yaptı. Yani, ailenin öğretmenlik dışında çalışan tek bireyi benim. Eğitimci bir ailede ve Ankara'da yetişmem disiplinli bir öğrenim hayatını beraberinde getirdi. Başarılı bir öğrenciydim. Bilkent Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümünü bitirdim. Son sınıftayken İstanbul'da çalışmaya karar vermiştim ve okulun bitiminden iki hafta sonra iş hayatına başladım.

Stajların faydası

Kendinize nasıl bir kariyer planı yapmıştınız?

Üniversitede okurken yarı zamanlı çalışmaya ve Bilkent'ten aldığım bursla maddi açıdan kendime yetmeye başlamıştım. Bunun yanında, yarı zamanlı çalışma sırasında ve yaptığım stajlarda iş hayatını anlamaya çalışıyordum. Bu deneyimler potansiyelimi ve istediğim kariyer yolunu fark etmeme yardımcı oldu. Üniversiteyi bitirdiğimde ne yapmak istediğimi biliyordum.

Kariyerinizin başında karşılaştığınız en büyük zorluklar nelerdi?

Okulun bitiminden iki hafta sonra Arçelik'te Bilgi Sistemlerinde çalışmaya başladım. Arçelik, o sırada, çok sayıda yeni mezunu işe almıştı. Şirket hem ekibi büyütüyor hem de bir dönüşüm planlıyordu. Bir takımda yazılım mühendisi olarak çalışmaya başladım. Çok çalışıyordum, hırslıydım, başarmak istiyordum. Ama şöyle bir sorun vardı: Sorumlu olduğum alandaki iş birimleriyle konuşmama, beklentilerini dinlememe, buna göre yazılım geliştirmeme rağmen son aşamada hep bir eksik ya da yanlış çıkıyordu. Bu durum benden mi başkasından mı kaynaklanıyor diye

düşünürken, asıl eksikliğin iş bilgim olduğuna karar verdim. Teknik olarak donanımlıydım ama bu teknik bilgiyi kullanıp üreteceğim iş alanını anlamam gerekiyordu. Marmara Üniversitesi Mühendislik Yönetimi Bölümünde yüksek lisansa başladım ve 2000 yılında tamamladım. Yüksek lisansta öğrendiğim muhasebe, strateji, yönetim dersleri bana çok şey kattı. Yaptığım işi daha doğru anlamaya ve şirket açısından büyük resmi görmeye başladım. Bunun yanında, Arçelik tam bir okuldur, çalışmak isterseniz size imkân verir. Ben de çalışmak istedim ve çok sayıda değerli yönetici ile dünya çapında danışmanlık şirketlerinin de yer aldığı teknik, organizasyon, yönetim, raporlama ve performans ölçümü alanlarını kapsayan projelerde rol alma şansım oldu. Arçelik'te geleceğimi şekillendiren çok değerli sekiz yıl geçirdim.

Arçelik'ten Multinet Up'a geçen süreci kısaca anlatır mısınız? Multinet Up'a nasıl katıldınız ve CEO oldunuz?

Arçelik'ten sonra, 2003'te Yurtiçi Kargo Servisi A.Ş.'ye Sistem Geliştirme Müdürü olarak katıldım. 2005-2012 arasında Bilgi Teknolojilerinden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı (CIO) olarak sürdürdüğüm görevimde, şirketin dijital dönüşümüne liderlik yaptım. 2012'de, daha önce birlikte çalışma fırsatı yakaladığım çok değerli isimler Multinet Up yönetimime geldiler. Multinet Up bu şekilde dikkatimi çekti; potansiyeli, değişim olanakları beni heyecanlandırdı. Bu değişimin bir parçası olmak ve şirketi bir teknoloji şirketine çevirecek altyapının değiştirilmesini üstlenmek istedim. Aralık 2012'de Multinet Up'a CIO olarak katıldım, teknolojik altyapıyı yenilemeye yönelik çalışmalara başladım. Daha sonra, tüm operasyonların sorumluluğunu kapsayan COO rolünü üstlendim. Multinet Up'ın teknoloji şirketi inventiv'in kurulması ve ilk genel müdürlüğü, şirketin bazı iştiraklerinin yönetim kurulu üyeliği gibi çeşitli

görevlerde yer aldıktan sonra 2017'de Multinet Up CEO'su oldum.

Büyük bir fintech şirketine dönüşüm

Multinet Up'ın dönüşümünü anlatır mısınız? Endüstri 4.0, Multinet Up'ı nasıl etkiledi?

Biz Multinet Up'ta dijital teknolojilerin sadece dijital ortamda kalmayarak nasıl değere dönüşebileceğini sorguluyorduk. 2012 itibarıyla tüm yatırımlarımızı teknoloji ve startup'lar ekseninde yapmaya karar verdik. O yıllar bize tek başına dijitalleşmenin yeterli olmayacağını, ekosistemin de aynı dönüşümü yaşaması gerektiğini gösterdi.

Dijitalleşmeyle birlikte değişen müşteri beklentilerini karşılamak için tüm süreçlerimizi müşteri deneyimi odağıyla gözden geçirdik; müşterilerimize ve paydaşlarımıza en düşük çaba ile en yüksek fayda sağlayacak teknolojik çözümlere odaklanarak teknik altyapımızı kurduk. 2016'da tüm Ar-Ge faaliyetlerimizi tek çatı altında birleştirdik ve IT birimimizi teknozent şirketi haline getirdik. Teknoloji şirketimiz "inventiv" ile müşterilerimizin ihtiyaçlarına göre özelleştirilmiş çözümler üretmeye başladık. Sadece kurumsal müşterilerin ihtiyaçlarına değil; kart kullanıcılarının ve üye iş yerlerinin ihtiyaçlarına yönelik çözümler de geliştirmeye başladık.

Bu dönemde dijital teknolojilerin tüketicinin gündelik hayatına entegrasyonu hızlanmıştı. Biz de finansal teknolojilerin kullanım alanlarının çeşitleneceğini ve daha fazla kullanıcı segmentine hitap edeceğini öngörmüştük. Ödeme dünyasının her alanını kapsayan bir fintech şirketi olmayı hedeflemiştik. İşte bu sebeple, ikinci yatırım eksenimiz olan startup'lar için finansal hizmetler alanında, Türkiye'nin ilk ön ödemeli kartını çıkaran "ininal", işletmelere sanal ödeme altyapısı getiren ilk

ödeme kuruluşu olan “iPara” gibi startup’lara yatırım yaptık. Bu çalışmalar bizi Türkiye’nin en önemli fintech gruplarından biri haline getirdi. 2012’de işlem hacmimizin yüzde 90’ı yemek kartı tarafından gelirken, bugün bu oran yüzde 50’nin altına düştü.

“Covid-19 dijitalleşmeyi hızlandırdı”

Türkiye’deki şirketlerin dijitalleşme konusunda hangi sorunlarla karşılaştığını düşünüyorsunuz?

Dijitalleşmede yalnızca teknoloji ve süreçlere odaklanıldığında sürdürülebilir olmuyor. Dijital dönüşümde istenilen başarıyı elde edemeyen şirketlerin çoğunda gözlemlediğim sorun, organizasyonel kültürü dijital dönüşümün bir parçası olarak görmeyip, göz ardı etmeleri. Halbuki dijital dönüşüm şirketin tüm birimlerince ve her seviyede sahiplenilmesi gereken bir hedef. Dijital dönüşüm başlayan ve biten, elde edilen bir şey değil. Yani hedef, aslında sürecin kendisi.

Multinet Up’ta dijital dönüşüm yolculuğuna çıktığımız yıllarda bu hataya düşmedik, kolektif bir amaca doğru koordine şekilde ilerledik. Başarıyı da bu sayede yakaladık. Bu konuda çok hoşuma giden ve birçok kurum için geçerli olan bir ifade paylaşıldı: “Dijitalleşmeyi ne CEO, ne CDO, ne de CTO yaptı, Covid-19 dijitalleşmeyi hızlandırdı.” Sürdürülebilirlik için dijitalleşmenin ne kadar önemli olduğu gerçeği herkes tarafından anlaşıldı. Biz, dijitalle yıllardır yatırım yapan bir şirket olarak Covid-19 döneminde hiçbir sıkıntı yaşamadan sürece hızlı adapte olduk ve işimizi yapmaya devam ettik.

Türkiye dijitalleşmede hangi noktada?

Türkiye özellikle son birkaç yılda, bankacılık ve sigorta, pazarlama, perakende ve hizmet sektörleri başta olmak üzere dijitalleşme yolunda önemli bir mesafe kat etti. Fakat yeterince dijitalleştiğimizi söyleyebilmek güç. Uluslararası Yönetim Geliştirme

“Yaşanabilecek her durum için bir senaryonuz ve eylem planınız olmalıdır. Önceden yapılan her hazırlık kriz anında size zaman kazandırır. Ama bunu maalesef Covid-19 sürecinde kimse uygulayamadı.”

Enstitüsü’nün 2019’da yayınladığı Dijital Rekabet Sıralaması’nda 52’nci sıradayız. Sıralamada ilk beşte ABD, Singapur, İsveç, Danimarka ve İsviçre yer alıyor.

“Bu krizin en olumsuz tarafı belirsizlik”

Sizce kriz yönetimi nedir? Krizleri nasıl yönetiyorsunuz?

Kriz yönetiminin önemli koşulları şunlar:

- Krizi ekip halinde yönetmek
- Açık ve sık iletişim içinde olmak

- Sağ duyulu ve soğuk kanlı kalabilmek
- Eldeki verilere odaklanmak
- Anı yönetecek kararlar almak

Aslında hiçbir kriz, kriz anında yönetilemez. Yaşanabilecek her durum için bir senaryonuz ve eylem planınız olmalıdır. Önceden yapılan her hazırlık kriz anında size zaman kazandırır. Ama bunu maalesef Covid-19 sürecinde kimsenin uygulayabildiğini düşünmüyorum. Tüm bunlar krizlere önceden hazırlıklı olabilmek için akılda tutulması gereken hususlar. Kriz baş gösterdikten sonrası daha da önemli.

Covid-19 kriz yönetimi konusunda iş dünyasına neler öğretti?

Covid-19 sebebiyle hepimizin deneyimlediği gibi kriz döneminde yaşanan en olumsuz durumlardan birisi belirsizlik. Belirsizlik kaygı seviyesini yükseltiyor ve ileriye dönük işlerimizin amacını yitirmesine, motivasyon düşüklüğüne sebep oluyor. Bu belirsizliğin içinde bilinenlere odaklanmak, güncel veriler ile görüş alanımızı genişletmek, bu bilgileri ekip



Öngörü ve hızlı aksiyon

Covid-19 süreci başlarken ilk olarak neler yaptınız?

Covid-19 salgınının baş gösterdiği dönemde, henüz ülkemizde vaka görülmemişken bile bu salgının muhtemel etkileri üzerine çalışmıştık.

- İlk aldığımız tedbir yurt dışı seyahatinden dönen çalışanlarımızın 14 gün süreyle kendilerini evlerinde izole olmalarını sağlamak oldu.
- Salgının merkezinin Avrupa'ya ve Amerika'ya sığramasıyla bu bölgelere yapılan seyahatleri iptal ettik.
- Ülkemizdeki Covid-19 vakasının duyurulmasının ardından hızla evden çalışma uygulamasına geçtik.

içinde paylaşmak ve bu veriler ile anı yönetmek, karar almak çok önemli. Belirsizliğin sadece liderleri değil, şirket çalışanlarının tamamını olumsuz etkilediğinin farkında olmalıyız. Güncel olarak bilinenlere dair bilgi akışını herkes için yaratmalı, yoğun iletişim içinde kalmalıyız. Ayrıca, bilinmezle dolu bir ortamda ne yöne doğru aksiyon alacağımızı belirlemek güç. Bu sebeple yol haritamızı süreklilik içinde, güncel veriler ışığında oluşturmamız. McKinsey'in son araştırmasında yer alan "reimagine" (yeniden hayal et) kavramı bu durumu çok iyi anlatıyor. Eski normalin hükümsüz kaldığı kriz döneminde, yeni normal hayal ederek, yönümüzü tayin edebilmeliyiz. İşlerimizi, yeni normalleri kapsayacak esneklikte kurgulamalıyız.

Covid-19 krizini, kurum içinde ve kurumsal ilişkiler düzeyinde nasıl yönettiniz?

İcra Kurulu olarak her sabah elimizdeki verileri değerlendiriyor, ekosistemimizdeki paydaşlarımızdan gelen bilgiler ışığında aksiyonlarımızı planlıyoruz. Böyle dönemlerde bir hafta bazen bir gün çok farklılık yaratabiliyor.

Bu dönemde öne çıkan "overcommunicate" (aşırı iletişim)

kavramına önem verdik. Çünkü bu dönemde sadece uzaktan çalışma uygulamıyoruz aynı zamanda global kriz ortamında uzaktan çalışmayı tatbik ediyoruz. Bu nedenle çok daha fazla iletişim kurmanın önemine inandık ve bunu uyguladık, bu dönem boyunca da uygulamaya devam edeceğiz. Bir diğer kavram ise "güven". İletişimi artırırken amaç işin doğru ve eksiksiz yapılmasını sağlamak, yeni normalleri beraber ortaya çıkarmak olmalı. Çalışanın hayatını sorgulamak, sekiz beş ya da dokuz altı saatleri arasında ne yapıyor kaygısı taşımamak lazım. Kurum kültürü uzaktan çalışma döneminde yeni şartlara uyarlanmalı, liderler, farklılık ve beklentileri çalışanlara anlatmalı ve yönetmeli.

Temassız kullanımı ön planda

Bu dönemde çalışanlarınız ve müşterilerinizle iletişimde hangi kanalları kullanıyor, hangi yöntemleri uyguluyorsunuz?

Bu dönemde, çalışanlarımızın doğum gününü kutlamak, kitap paylaşımı, müzik veya sağlıklı beslenme önerileri, mola, öğle yemeği ve su içme hatırlatmaları, sanal pilates dersleri gibi uygulamalarla çalışanlarımızın rutinlerini devam ettirmeye gayret ediyoruz.

Tüm bunlarla birlikte, salgının önlenmesinde fiziksel temasın sıfıra indirilmesi çok büyük önem taşıdığı için ürün ve hizmetlerimizin temassız kullanımını ön plana çıkardık. Biz şirketimizde uzun süredir temassız ödeme teknolojilerini hayata geçirmiştik ve faaliyet gösterdiğimiz sektörlerde bu teknolojilerin kullanımının artması için öncülük ediyorduk.

Evden çalıştığımız bugünlerde kurumlar, çalışanlar ve ekosistemimizle etkileşim içinde olmak bizim için en önemli unsurlardan biri. Bu nedenle güzel bir inisiyatif başlattık, iş dünyasının birbirinden değerli isimleriyle çalışan motivasyonu ve verimlilik konusunda sohbet ederek onların görüş ve önerilerini alıyor, tüm kanallarımızda paylaşıyoruz.

"Dijitale Yatırım Yapan Ülkeler Her Ne Kadar Zorluk Yaşasa da Ekonomileri Daha Az Darbe Alıyor."

Covid-19 sürecinden elde ettiğiniz deneyim ışığında geleceğe yönelik hangi aksiyonları alacaksınız?

Devam etmekte olan bu süreç bize dijital yatırım yapan ülkelerin, ne kadar zorluk yaşasalar da ekonomilerinin daha az darbe aldığını gösteriyor. Önümüzdeki süreçte hizmet verdiğimiz sektörlerin dijital devriminde öncülük yapmaya devam edeceğiz. Sunduğumuz teknoloji altyapısı ve dijital çözümlerimiz ile ekosistemimizdeki tüm sektörlerin dijital olgunluk seviyesini yükseltmeyi ve şirketlerin teknolojinin gücü ile sürdürülebilir olmasını sağlayacağız.

Türkiye'de iş dünyası Covid-19 sürecinde dijitalleşmeden nasıl yararlandı? Endüstri 5.0'a hazır olduğumuzu düşünüyor musunuz?

Dijital yatırım yapan kurumlar, yaşadığımız süreçte, teknolojinin imkanlarını kullandılar ve ürün ve hizmetlerini herhangi bir aksaklık yaşamadan müşterilerine sunmaya devam ettiler. Hatta bazıları çok pratik ve hızlı çıkışlarla, içinde bulunduğumuz şartlara uygun çözümler piyasaya sürdüler. Ama bu başarıyı gösterebilen şirketlerin sayısı o kadar da fazla değil. Bilindiği gibi sanayimizin endüstri olgunluk seviyesi



Demirhan Şener: Covid-19 sürecinde gördük ki İK süreçlerini mobil teknolojiler aracılığıyla yürütme becerisini henüz her şirket kazanamamış.

#İK #multinet #süreç #covid-19 #pandemi



DEMİRHAN ŞENER - Multinet Up CEO

henüz Endüstri 4.0'ı yakalayamadı. İnanıyorum ki Covid-19 sonrası süreçte kendimize olan güvenimiz artacak ve önemli bir ivme yakalayacağız. Artık teknolojinin kendisi itici güç olduğu için kişiler ve kurumlar olarak cesur olduğumuzda büyük bir sıçrama yaşanması mümkün. Yani, ideal olgunluk seviyesi sektörlerin geneline yayıldığında 5.0'a hazır olacağız diyebilirim.

“COVID-19 SALGINI, DOĞA FELAKETLERİ VE KÜRESEL ISINMA, SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR DÜNYADA YAŞAMADIĞIMIZI GÖSTERİYOR. TÜM ÜRETİM ARAÇLARINI, ÇEVREYİ VE SOSYAL KURUMLARI DAHA SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR BİLİNÇLE YENİDEN KURMALIYIZ.”

Kurumların İK departmanları mobil teknolojilerden yeterince yararlanıyor mu?

Bir Google araştırması cep telefonlarının hayatımızın uzaktan kumandası olduğunu söylüyordu. Herkes bu kumanda ile hayatını yönetmeye çalışıyor. Mobil teknolojiler en başta iş yapış şekillerimizi etkiliyor, alışkanlıklarımızı değiştiriyor ve aslında bizi çevreleyen dünyayı dönüştürüyor. Covid-19 salgınıyla mücadele ettiğimiz bu dönemin sonunda mobil teknolojilerle kurduğumuz bağ hiç olmadığı kadar güçlendi. Artık veriyi mobilde depoluyor, anlık bilgiye mobil üzerinden ulaşıyor, birbirimize mobil ile bağlanıyoruz. Her yer bizim için ofis olabiliyor.

Kurumların İK departmanları bu anlamda ciddi bir testten geçti ve maalesef gördük ki İK süreçlerini mobil teknolojiler aracılığı ile yürütme becerisini henüz her şirket kazanamamış. Uzaktan çalışmanın başladığı ilk günlerde, dışarıdan bakınca çok dijital görünen şirketlerde bile bir panik rüzgârı oluştu. Bundan sonraki süreçte daha fazla şirketin dijital dönüşüm için yatırım yapacağına inanıyorum.

“Teknoloji doğaya karşı değildir”

Dünyayı ve insanlığı nasıl bir gelecek bekliyor?

İnsanlık yeni bir paradigma dönüşümünün eşiğinde. Karşı karşıya kaldığımız küresel salgın sebebiyle bu dönüşüm çok daha hızlı yaşanacak. Tarih boyunca, yaşadığımız döneme benzer sancılı zamanlar sonrasında insanlığın hayata ve içinde yaşadığımız dünyaya yaklaşımı yeni bakış açılarıyla zenginleşmiş. Kimi zaman bilimde yaşanan büyük sıçramalar kimi zamansa geniş çaplı sosyo-politik dönüşümler bu etkiyi uyandırmış. Yalnızca Covid-19 salgını değil, son birkaç yıldır yaşanan doğa felaketleri, orman yangınları, küresel ısınmanın ulaştığı boyutlar bize sürdürülebilir bir dünyada yaşamadığımızı açıkça gösterdi. Tüm üretim araçlarını, içinde yaşadığımız çevreyi ve sosyal kurumları daha sürdürülebilir bir bilinçle yeniden kuralıyız. Zaman zaman teknoloji ve doğa karşıt unsurlarmış gibi düşünülüyor. Halbuki böyle bir karşıtlık yalnızca zihinlerimizde. İnsanın en uygar edimlerinin sonucunda ortaya çıkan teknoloji yine insan için en ideal yaşam koşullarını oluşturmak için kullanılmalı.

LİDER

- ORTAK AMACI TARİF EDEREK ÖNDERLİK EDER.
- EKİBİNİN GÜCÜNÜ ORTAYA ÇIKARIR.
- DOĞRU İLETİŞİMİ KURARAK ÇALIŞANLARA ROL MODEL OLUR.
- SADECE ÇALIŞANLARA DEĞİL PAYDAŞLARA DA YOL GÖSTERİR.

“İş birliğini destekliyorum”

Bir lider olarak insan yönetimi konusunda nelere dikkat ediyorsunuz?

Çalışanlarla açık ve sık iletişimde bulunmayı, iş birliği yapmayı ve çalışanlar arasında iş birliğini desteklemeyi çok önemsiyorum. Aynı zamanda geri bildirim ve öneri paylaşımını kurum kültürümüzün bir parçası haline getirdik. Multinet Up'ta çeviklik kurum kültürümüzdeki gündelik hayatın bir parçası. Kendi kendine çalışabilen, inisiyatif alabilen, yeni şeyler deneyebilen, hata yapabilen, hatalarından öğrenen, iş birlikçi, müşteri merkezli, bilgiyle aksiyon alan çevik takımlarımız sayesinde işimizin, yani teknolojinin, doğasına uygun çalışıyoruz. Korona salgını ile yaşadığımız olağanüstü dönemde, verileri sürekli takip ederek proaktif davranan ve düşünen çevik takımlarla çalışmanın, sürece uyum sağlamada ne kadar önemli bir faktör olduğunu gördük.

Hobileriniz var mı? Boş zamanlarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

En büyük hobim seyahat ederek yeni yerler ve insanlar keşfetmek. Çok

“EVĐEN ÇALIŞMAK,
ÇALIŞMA SÜREMİ ARTTIRDI”

Covid-19 süreci ile evden çalışma arttı ve iş-özel yaşam dengesi kavramında da değişikliğe neden oldu. Bu dönemde iş-özel yaşam dengeyi nasıl sağlıyorsunuz?

Açıkçası genellikle çok planlı bir düzende çalıştığım için daha önce iş-özel yaşam dengesini korumak benim için zor olmuyordu. Fakat evden çalışmaya başladıktan sonra bu dengeyi sağlamak biraz zorlaştı. Sürekli online olmanın ve evden zamanı daha verimli kullanabilmenin konforuyla daha uzun sürelerde

çalıştığımı fark ettim. Kendime ve sevdiklerime ayırdığım zamandan kıstığımı görmemle birlikte hemen daha planlı olmaya karar verdim. Ofisimdeki rutini evde de takip ediyorum. İş gündemimizin yoğun olduğu bir dönemde olmamıza rağmen günlük çalışma zamanımı çok da aşmamaya gayret ediyorum, aileme ve kendime daha fazla alan bırakmaya çalışıyorum. Elimden geldiğince sosyalleşmeye de gayret ediyorum. Online etkinlikleri takip ediyor, dostlarımla sanal ortamda sohbet ediyorum.

şanslıyım ki eşim de benim seyahat tutkumu paylaşıyor. Tabii ki Covid-19 sebebiyle evlere kapandığımızdan beri seyahat planlaması yapmak biraz lüks oldu ama yeter ki hayatın normal akışına bir an önce dönlüsün. Şimdilik online müze turları ve sanal keşifler ile idare ediyor, ilgimi çeken konular üzerine araştırma yapıyorum.

“Bu dönemde liderlere çok iş düşüyor”

Lider kimdir, nasıl olmalıdır?

Lider, ekibiyle birlikte ortak amacı veya amaçları tarifleyen, ekibinin bu amaca ulaşmasına önderlik edebilen, ekibindeki bilgi ve gücü ortaya çıkaran

ve bu gücün etkileşimle büyümesini sağlayan kişidir. Ekibini bu ortak amaca ulaştırabilme kısmı ise tamamen açık ve etkili iletişim gerektiren bir görev. Lider hem bireysel yetenekleri hem de zaman içinde edindiği deneyim ile ekibi ile doğru iletişimi kurabilmeli, onlara rol model olabilmeli. Özellikle içinde bulunduğumuz dönemde motivasyon ve verimliliğin sürdürülebilirliği açısından liderlere inanılmaz iş düşüyor. Lider ve ekibi çalışanları ve paydaşlarıyla açık, samimi, dürüst ve güvene dayalı bir iletişim kurarak, paylaşımda bulunmaya ve üretmeye devam etmelidir. Belirsizlik dönemlerinde uygun politikalar oluşturmak, çalışanları desteklemek ve onlara liderlik etmek, paydaşlarınıza da yol gösterebilir.



Pandemiden sonra...



pyl@peryon.org.tr

İster Covid-19 diyelim ister Çin Virüsü, yaşanan salgın dünyayı ekonomik olarak yeni bir döneme taşımış durumda. Artık ekonomi tarihini, Pandemiden Önce (P.Ö.) ve Pandemiden Sonra (P.S.) diye ayırabiliriz.

Yaşanan küresel ekonomik kriz, 2008 krizi ve 1929 Dünya Ekonomik Buhranı ile çok karşılaştırılıyor. Çoğunlukla da birbirine karıştırılıyor. Evet, "Pandemik Kriz" in hem 2008 hem de 1929'a benzer yönleri var. Ekonomik durgunluktaki küresel sıçrama etkisi yönüyle 2008, istihdam üzerindeki kalıcı ve yıkıcı muhtemel etkileriyle de 1929'a benziyor. Ancak, bu krizi "eşsiz" kılan özellikler de var. Pandemik Kriz kendini üç özellikle görünür kılıyor:

- Üretimde ani duruş
- Tedarik zincirinde kopma
- Yaygın istihdam kaybı

İstihdam kaybının telafisi yıllar sürebilir

Pandeminin sağlık yönüyle çözümü veya kontrol edilebilir seviyeye geriletilmesi ile birlikte, üretimde yeniden hareketlenme ve tedarik zincirlerinin yeniden kurulmaya başladığını göreceğiz. Ancak istihdam kaybının telafisi için yıllar geçmesi gerekebilir.

Pandemik Kriz her ne kadar bütün sektörleri etkilemiş olsa da salgının kontrolüyle birlikte sanayi daha hızlı toparlanırken hizmet sektöründe kalıcı ekonomik çöküşler gözlemleyeceğiz. Çünkü, hizmet alanı esas olarak üretim alanında ortaya çıkan ihtiyacı karşılayarak varlık gösteriyor. Pandemik Kriz bütün iş yapma biçimlerini değiştirmekte olduğuna göre, salgın

"YAŞANAN SALGIN DÜNYAYI EKONOMİK OLARAK YENİ BİR DÖNEME TAŞIMISŞ DURUMDA. ARTIK EKONOMİ TARİHİNİ, PANDEMİDEN ÖNCE (P.Ö.) VE PANDEMİDEN SONRA (P.S.) DİYE AYIRABİLİRİZ. PANDEMİK KRİZ BÜTÜN İŞ YAPMA BİÇİMLERİNİ DEĞİŞTİRMEKTE OLDUĞUNA GÖRE, SALGIN SONRASINDA HER ŞEYİN ESKİSİ GİBİ OLMASI İYİMSER BİR ÖNGÖRÜ OLUR. YENİ EKONOMİK ÇAĞIN ARAÇLARINA HÂKİM OLANLARIN İSE 'PANDEMİDEN SONRA' GÜÇLENECEĞİ ORTADA."

sonrasında "her şey eskisi gibi olacak" demek aşırı iyimser bir öngörü olur.

Geleneksel hizmet sektörleri varlığını zayıflatarak sürdürebilecekken, Pandemik Kriz'in hızlandırdığı yeni iş yapma biçimlerine uyumlu hizmet alanları krizden güçlenerek çıkacak.

Covid-19 salgını, tarihi ve dijitalleşmeyi hızlandırdı

Pandemi adeta tarihi hızlandırarak -belki beş, belki on yıl sonra yaygınlaşacak- webinar, uzaktan kontrol sistemleri, bulut depolar, ERP sistemleri, IoT teknolojisi, yapay zeka platformları gibi yeni iş yapma biçim ve teknikleriyle bizi baş başa bıraktı.

Turnusol kağıdı olarak pandemi, firma ve çalışanları gelecek e-okuryazarlığı konusunda ayarladı: Geleceğin teknoloji ve iş yapma becerisine sahip firma ve çalışanlar bir yanda, elinde teknoloji altyapısı olmayan ya da olsa da bunu kullanamayan, eksik kullanan ya da yanlış kullanan firma ve çalışanlar ise diğer yanda...

Pandemik Kriz sonrasında küresel düzeyde ülkeler, firmalar ve çalışanlar birbirinden net biçimde ayrılacak. Pandemiden Sonra güçlenecek ülkeler, firmalar ve çalışanlar doğaldır ki, yeni ekonomik çağın araçlarına hâkim olanlar olacak.

Pandemik Kriz dünyayı; yetenekler, teknik kapasite, ilişkisellik düzeyi, muhakeme gücü, dayanıklılık (resillience), çoklu düşünme kabiliyeti, elastikiyet ve bütünsellik özelliklerine bakarak ikiye bölecek.

Pandemi sonrasında dünyanın bir yüzü aydınlık, bir yüzü karanlık olacak.



Sinan Alçın: Pandemik kriz dünyayı; yetenekler, teknik kapasite, muhakeme gücü, dayanıklılık, çoklu düşünme kabiliyeti, elastikiyet gibi özelliklerine bakarak ikiye bölecek.

#pandemikkriz #salgın #yetenek
#dijitalleşme



KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ'NE DAİR SIKÇA SORULAN SORULAR



Covid-19 salgınının ülkemize ulaşmasından itibaren iş hayatı ve istihdama yönelik düzenlemeler en çok tartışılan konuların başında geldi. Bu noktada **"Kısa Çalışma Ödeneği"** alternatif bir çözüm olarak işverenlerin karşısına çıktı.

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan tarafından 18 Mart 2020'de açıklanan **"Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi"**nde kısa çalışma konusu gündeme getirildi. Burada işverenlerin ödenekten yararlanmalarının kolaylaştırılacağı ve kısa çalışma ödeneğinin (KÇÖ) açıldığı kamuoyuna duyuruldu.

KISA ÇALIŞMA NEDİR?

Üç ayı geçmemek üzere iş yerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasına kısa çalışma denir.

HANGİ DURUMLARDA KISA ÇALIŞMA YAPILABİLİR?

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda kısa çalışma yapılabilir durumlar tahdidi olarak sayıldığından bu haller dışında kısa çalışma yapmak mümkün değildir. Kısa çalışma yapılabilir durumlar şöyle belirlenmiştir:

1- Genel ekonomik kriz

2- Sektörel kriz

3- Bölgesel kriz

4- Zorlayıcı sebep

Covid-19 kapsamında kısa çalışma başvurusu, **"Zorlayıcı sebepler"** başlığı altında salgın hastalık gerekçesi gösterilerek yapılabilir.

İŞÇİLERİN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN (KÇÖ) YARARLANABİLMESİ İÇİN GEREKLİ KOŞULLAR NELERDİR?

- İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması
- Kısa çalışmaya tabi tutulan işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte çalışma sürelerini ve prim ödeme şartlarını sağlamış olması (*Covid-19 etkisiyle yapılan kısa çalışma başvurularında, son 60 gün hizmet akdine tabi olmak kaydıyla son 3 yıl içinde 450 gün prim ödemiş olması*)
- İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDE EN DÜŞÜK VE EN YÜKSEK ÖDEME MİKTARI NE KADARDIR?

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde 150'sini geçmemek üzere, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde 60'ıdır.

Bu çerçevede kısa çalışma talepleri uygun görülen işyerlerinde, çalışanlardan kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanan işçilere son 12 aylık prime esas kazanç ortalamalarına göre işsizlik sigortası fonundan 1765,80 ila 4 bin 414,50 TL arasında aylık kısa çalışma ödeneği verilebilecektir.

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ NE KADAR SÜREYLE VERİLİR?

Ödeneğin süresi, üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır.

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ NASIL HESAPLANIR?

KÇÖ, iş yerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır.

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ NASIL ÖDENİR?

Ekonomik gelişmelerin işyerinin faaliyetleri üzerine etkileri doğrultusunda uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla, ödenek fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir. Kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine, aylık olarak her ayın sonunda ödenir. 17 Nisan 2020'de yürürlüğe giren 7244 sayılı Kanunla (Torba Yasa) beraber, uygunluk tespitinin akıbeti beklenmeksizin işverenlerin beyanları esas alınarak gerekli şartları sağlayan çalışanlara hızlıca kısa çalışma ödeneği yapılması mümkün olabiliyor.

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.

KISA ÇALIŞMA UYGULAMASINDA İŞÇİNİN ONAYI GEREKİR Mİ?

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve Kanunun Ek 2. maddesine dayanılarak çıkarılan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik gereğince başlanan kısa çalışma uygulaması için işçilerin onaylarına başvurulması gerekmiyor.

Kısa çalışma şartları, başvurusu, ödeneği kanunla düzenlenen bir uygulama olduğundan İş Kanununun 22. maddesi çerçevesinde değerlendirilmesi mümkün değil. Bu nedenle işçi açısından kısa çalışma uygulamasına başlanması ya da başlarken onay alınmaması haklı fesih nedeni olarak gösterilemez.

Kaynak: iskur.gov.tr ve pwc.com.tr

İŞVEREN-ÇALIŞAN HAKLARI 7244 SAYILI KANUNLA GÜNCELLENDİ

İş sözleşmelerinin 3 ay süreyle feshini yasaklayan “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” yayımlandı.

İşveren ve işçilerin aklını meşgul eden “salgın sürecinde ve sonrasında çalışma durumu ve haklara ilişkin belirsizlikler”, 17 Nisan 2020’de, 7244 sayılı “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” un yürürlüğe girmesiyle büyük ölçüde aydınlatıldı. Bir aya yakın süredir üzerinde çalışılan kanun uyarınca 3 ay süre ile iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshi yasaklandı. Salgının sosyal ve ekonomik yaşantıya olumsuz etkilerini azaltmayı amaçlayan bu Kanun, çeşitli önlemleri beraberinde getirirken işveren-çalışan ilişkilerini de en az 3 ay süreyle yeniden belirlemiş oldu. Covid-19 sürecinde ücretli izin, sözleşme feshi istisnaları, çalışmaktan kaçınma hakkı gibi ayrıntıları **Av. Alper Yılmaz** anlattı.

COVID-19 SÜRESİNCE İŞVEREN, İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHEDİLEBİLİR Mİ?

7244 Sayılı Kanun uyarınca 3 ay süre ile iş sözleşmelerinin işveren tarafından, İş Kanunu 25/II (Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık) maddesi haricinde feshi yasaklandı.

Zorunlu haller nedeniyle iş akdinin işveren tarafından feshini düzenleyen İş Kanunu 25/III kapsamındaki fesih nedeni de bu yasağa dahil edildi. Yine

ayrıca deneme süreli sözleşmenin feshi, ikale, belirli süreli sözleşmenin sonu da bu süreçte fesih yasaklarına girebilecek riskli işlemler olabileceğinin altını çizmek isteriz.

Bu düzenlemeye aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilecektir. Yine bu maddeye aykırı olarak fesih yapılması halinde işe iade davasında fesih geçersiz fesih olarak değerlendirilecektir. Bu 3 aylık sürenin Cumhurbaşkanı tarafından 3 ay daha uzatılması mümkün.

İŞVERENE ÜCRETSİZ İZNE AYIRMA HAKKI VERİLDİ Mİ?

Kısa çalışma ödeneğine hak kazanma şartlarını taşımayan işçiyi işverenin ücretsiz izne ayırması mümkün hale getirildi. Bu durumdaki işçiye İşkur tarafından günlük 39,24 TL nakdi ücret desteği ödenecektir. Bu ödemeden damga vergisi dışında başkaca herhangi bir kesinti yapılamaz.

ÜCRETSİZ İZNE AYRILANIN SÖZLEŞMEYİ FESİH HAKKI VAR MIDIR?

Kanun işçinin ücretsiz izne ayrılması nedeniyle sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkının bulunmadığını ifade ediyor.

İŞVEREN KISA ÇALIŞMAYA MÜRACAAT ETMEDEN DOĞRUDAN ÇALIŞANLARI ÜCRETSİZ İZNE AYIRABİLİR Mİ?

Yasada “işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler” in nakdi ücret desteğinden yararlanacağı ifade edilmektedir. Şu hâlde ilk önce kısa çalışma ödeneğine başvurulması esastır. Kısa çalışma ödeneği alabilecek işçinin ücretsiz izne ayrılmasının hukuka aykırı olacağını düşünmekteyiz. Ayrımı haklı kılan bir neden olmadığı sürece, bu tür keyfi uygulamalar yapan işverenlerin kısa çalışma ödeneği ile nakdi ücret desteği arasındaki farkı işçiye ödeme sorumlulukları doğabilecektir.



Av. Alper Yılmaz

ÇALIŞANIN COVID-19 NEDENİYLE ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI VAR MIDIR?

Eğer iş yerinde yetkili organlar tarafından belirtilen önlemler alınmıyorsa, çalışan, durumu iş yerindeki iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, bu kurul yoksa işverene iletmelidir. İşveren buna rağmen gerekli önlemleri almıyorsa, işçi çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna dayanmakta olup, bu hak ancak yasal düzenlemeyle sınırlandırılabilir.

İŞ ARKADAŞI COVID-19'A YAKALANAN ÇALIŞAN, SÖZLEŞMEYİ HAKLI NEDENLE FESHEDEBİLİR Mİ?

Bu durumda fesih hakkının doğması için "İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı bir hastalığa tutulması" gerekiyor. Bu noktada fesih hakkının doğması işçinin yakın temasta bulunduğu çalışma arkadaşının Covid-19'a yakalanması halinde haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır. Ancak hiçbir yakın temas söz konusu değilse işçinin haklı nedenle fesih hakkı doğmayacaktır.

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ BAĞLANAN DURUMLARDA İŞVERENİN ÜCRET ÖDEMESİ YAPMASI GEREKİR Mİ? ÜCRET DIŞINDA YAN HAKLARI ÖDEMESİ GEREKİR Mİ?

Kısa çalışma sürecinde işveren işçisini hiç çalıştırmıyorsa ücret ödemesinden sorumlu değildir. Yargıtay 9. Hukuk



Dairesi 2011/4349 E., 2013/16560 K. 30.05.2013 tarihli kararından bu husus "Kısa çalışma süreci içinde gerçekleşen çalışma karşılığı ödenmesi gereken ücretten işverenin yükümlü bulunmadığı" şeklinde belirtilmiştir.

Bununla birlikte işveren kısa çalışma süresince yan hakları da ödemekle mükellef değildir. Buna ilişkin olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2018/9973 E., 2018/22978 K. 12.12.2018 Tarihli kararında "Kısa çalışma döneminde işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu askıda olduğundan yasa gereği sadece kurum tarafından ödeme yapıldığından bu dönem için toplu iş sözleşmesinden doğan sosyal yardımlara hak kazanılması mümkün değildir" sonucuna varmıştır.

KISA ÇALIŞMADA GEÇEN SÜRE ÇALIŞANIN KIDEMİNDEN SAYILIR MI?

İş Kanunu madde 55 j bendi uyarınca kısa çalışmada geçen süre işçinin yıllık izne hak kazanmak için çalışılmış

sayılan sürelerden sayılacağı ifade edilmiştir. Bu madde nedeniyle yıllık izne hak kazanmak için çalışılmış gibi sayılan kısa çalışma süresinin aynı şekilde kıdem süresinden sayılacağını düşünmekteyiz.

KISA ÇALIŞMAYA GEÇİLMİŞ OLMASI ÇALIŞAN AÇISINDAN HAKLI NEDENLE SÖZLEŞMEYİ FESİH HAKKI TANIR MI?

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2011/26183 E., 2013/20766 K. 08.07.2013 tarihli kararında "Kısa çalışma sistemine geçilmesi kanundan kaynaklı olduğundan ve İş Kanunu'nun 22. Maddesinde düzenlenen iş şartlarında esaslı değişiklik şartları gerçekleşmediğinden kıdem tazminatının reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" ifadelerine yer verilmiştir. Biz de bu sürecin yasadan kaynaklı bir nevi askı olduğunu düşünmekle, kısa çalışmaya müracaat edilmesinin işçi açısından haklı nedenle fesih sebebi oluşturmayacağı kanaatindeyiz.

SALGIN VE FESİH YASAKLARI BİTTİKTEN SONRA İŞVERENİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ, İŞLETMEYLE İLGİLİ NEDENLERLE FESİH HAKKI BULUNUYOR MU?

Salgın bittiğinde; talep daralması, iş hacminin düşmesi, norm kadro azaltılması, pozisyon kapatılması gibi nedenlerle keyfi ve sübjektif gerekçelerle doğrudan fesih yoluna gidilmemesi gerektiğini düşünüyorum. Öncelikle işverenin kısa çalışmaya müracaat etmesi, yıllık izinlerin kullandırılması, part-time uygulamaya

geçiş, devlet tarafından sağlanacak başka imkanları ne derece samimiyetle uyguladığına bakılması gerekir. Zor bir zamandan geçtiğimiz muhakkak. Ancak bu zor zamanlar geçtiğinde, keyfi nedenlerle feshin önüne geçmek, feshin son çare olması ilkesine uyumda işverenin samimi bir şekilde davrandığını ispat etmesi gerekecektir.



py@peryon.org.tr

Covid-19 sürecinde “İş Hukuku”

Covid-19 süreci, iş hukuku bakımından da önemli tartışmaları beraberinde getirdi. Sürecin iş ilişkileri bakımından adaletli ve doğru biçimde yönetilmesi önem taşıyor. Bu kapsamda da çalışanların ve işverenlerin karşılıklı hak ve yükümlülüklerinin, özellikle dürüstlük kuralı ışığında ortaya konulması gerekiyor. Öncelikle uzaktan çalışma ile kısa çalışma, beraberinde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile kişisel verilen korunması, iş hukuku kapsamında gündemimizin önemli maddeleri olarak karşımızda duruyor.

Uzaktan çalışma, popüler ve iyi bir seçenek

Son yıllarda dünyada giderek artan uzaktan çalışma uygulaması, bu süreçte işin sürdürülebilmesi için bir seçenek olarak daha da öne çıktı. Uzaktan çalışma, 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinde düzenlendi. Hükme göre, “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. İşin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan

“COVID-19, İŞ HUKUKUNDA UZAKTAN ÇALIŞMA İLE KISA ÇALIŞMA, BERABERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG) İLE KİŞİSEL VERİLEN KORUNMASI KONULARININ YENİDEN GÜNDEME GELMESİNE NEDEN OLDU. MEVCUT KOŞULLAR ALTINDA, ÇALIŞANLARIN VE İŞVERENLERİN, İŞ HUKUKU ÇERÇEVESİNDE VE DÜRÜSTLÜK KURALI IŞIĞINDA ADIM ATMALARI ÖNEM TAŞIYOR.”

ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yapılacak sözleşmede yer alması gerekiyor. Uzaktan çalışma konusunda yönetmelik çıkması öngörülmesine rağmen bu ne yazık ki çıkartılamadı.

Uygulamada ise ilk sorun bunun yazılı yapılması noktasında çıktı. Birçok işveren çalışanlarını acilen evlerine gönderdi; dolayısıyla bu sözleşmeler imzalanamadı. Bu kapsamda en azından Kanunun 8. maddesi gereğince işverenin çalışma koşullarını gösteren bir bilgilendirme yapmasını gerekli görüyoruz.

Fransa’da, “tek taraflı başvuru” düzenlemesi yapıldı

Uzaktan çalışmanın teknik anlamda bir sözleşme değişikliği olup olmadığı,

dolayısıyla işçinin onayının gerekip gerekmeyeceği bizde tartışılacak bir noktadır. Fransızlar geçtiğimiz yıllarda yaptıkları bir düzenlemeyle salgın hastalık gibi durumlarda işverenin buna tek taraflı olarak başvurabileceğini kanun maddesi olarak kabul ettiler. Bu yaklaşım bizde de isabet taşıyor. Bizim kanunumuzda bir açıklık olmasa da “dürüstlük kuralı” gereği, bugünkü koşullar altında çalışanın uzaktan çalışma teklifini kabul etmek durumunda olduğu görüşündeyiz.

Çalışma sürelerinin belirlenmesi ve denetim

Uzaktan çalışmada işverenlerin çalışanı denetleme olanakları sınırlıdır. Kullanılan, yazılım, donanım ve programlar aracılığıyla çevrimiçi devamlılık takip edilebilir, iş tamamlama bildirimleri alınabilir. Bu süreçte, işverenin basılı veya dijital olarak “aylık çalışma çizelgesi” talep etmesi de isabetli olacaktır. Hatta işverenlerin kanımızca uzaktan çalışma ile kısa çalışma sistemini bir arada kullanabilmeleri mümkün olmalıdır. Ancak Fransa Çalışma Bakanlığı geçtiğimiz hafta uzaktan çalışma ve kısa çalışmanın bağdaşmayacağını açıkladı. Yani Fransa, bu uygulamayı kötüye kullanmaya açık görüyor. Bizde de benzer bir yaklaşım kamu otoritelerince



kabul edilebilir, bu yönde düşünen akademisyenler de olabilir; bu nedenle ihtiyatlı hareket etmekte, özellikle bu konudaki gelişmeleri yakından takip etmekte yarar var.

Uzaktan çalışmanın İSG boyutu da ihmal edilmemelidir. Nitekim, bu süreçte işverenin bu konuda bilgilendirme yapması gerekiyor. Hatta çalışana İSG konusunda uzaktan eğitim verilmesi iyi uygulama olarak düşünülebilir. Yine işveren ile çalışan arasında imzalanacak protokolde çalışanın derhal uğrayacağı iş kazasını bildirmesi gerektiğini de yazmak isabetli olur.

Çalışanın evde uğradığı kazalar iş kazası sayılabilecek mi?

16 Temmuz 2002 tarihli Avrupa Çerçeve Sözleşmesine göre işverenin uzaktan çalışmada gereken İSG önlemlerini alması gerekiyor (m.8). Aynı esas İş Kanunu'nda da yer alıyor. Buna göre uzaktan çalışmalarda da meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi söz konusu olabilecek. Kuşkusuz bu durum önemli ispat sorunlarını da beraberinde getiriyor. Burada kazanın niteliğine göre işverenin bir değerlendirme yaparak iş kazasını bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesi gerekiyor. Sözleşmede belirlenen saatlerde kaza meydana gelmiş ise, bunun bir iş kazası olarak kabulü mümkün oluyor.

Uzaktan çalışmada kişisel verilerin korunması da önemli bir konu olarak karşımıza çıkıyor. Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun 27 Mart 2020'de yayımladığı duyuruya göre; uzaktan çalışmanın doğurabileceği risklerin asgariye indirilmesi adına, sistemler arasındaki veri trafiğinin güvenli iletişim protokolleriyle gerçekleştirilmesi ve herhangi bir zafiyet içermemesinin sağlanması ile anti-virüs sistemlerinin ve güvenlik duvarlarının güncelliğinin sağlanması başta olmak üzere, her türlü tedbirin alınması ve kişisel verilerin güvenliği açısından konuya ilişkin çalışanların dikkatle bilgilendirilmesi gerekiyor. Çalışanlar tarafından alınacak tedbirler, Kanun kapsamında kişisel verilerin güvenliğinin sağlanması noktasında veri sorumlusunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmıyor.

Kısa çalışmada tartışmaya açık noktalar bulunuyor

Bugüne kadar sınırlı bir uygulama alanı bulan kısa çalışma Covid-19 salgınıyla gündeme geldi, hatta hayat buldu diyebiliriz. Sadece bizde değil, tüm dünyada böyle. Örneğin Fransa'da bugüne kadar 5 milyon kişinin kısa çalışmadan yararlandırıldığı belirtiliyor.

Kısa çalışma uygulaması, iş yerinde uygulanan çalışma süresinin, iş yerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması durumunda uygulanabilir.

Kısa çalışma için İŞKUR'a başvuruda bulunmak gerekiyor. Başvuruyu online yapmak mümkün. Kısa çalışma, iş hukuku bakımından da tartışmaya açık birçok nokta getirdi. Öncelikle kısa çalışmaya ilişkin koşullar genişletirken aynı zamanda işverenlere fesih yasağı da geldi. Buna göre kısa çalışmaya başvurulması durumunda işçi çıkarılmaması gerekiyor. Nitekim son torba yasada fesih yasağı genişletildi. Kısa çalışma sürecinde iş sözleşmesi askıda kabul ediliyor. Bu noktada fesih sınırlaması dikkate alındığında, deneme süresinin bu dönemde işlemeyeceğini kabul etmek isabetli görünüyor. Nitekim Fransız Yargıtayı da bu görüştedir. Ancak 6 aylık iş güvencesi kıdemi bakımından farklı görüşler var;

askı süresinde de bu kıdemin işleyeceği yönündedir. Bu nokta ileride sorunlara açık duruyor. Kısa çalışma kapsamında kalan ve kalmayan çalışanları belirlemek mümkündür. Ancak burada eşit davranma borcu da dikkate alınmalıdır.

Kısa çalışma başvurusu konusunda Kurumun standart formları kullanılıyor. Bu formlarda çalışma süresinin azaltılması veya işin durdurulması ayrı seçenekler olarak sunuluyor. Yine buna ek olarak işçi listesi isteniyor. İlginç nokta, kurumun çalışanların GSM numaralarını istemesidir! Gerçekten kişisel verilerin korunması (KVK) noktasında şirketlerden önce kamu otoritelerinin sistemlerini gözden geçirilmeleri gereklidir. Esasen KVK konusu, bir insan hakkı olarak öncelikle kamu otoriteleri tarafından korunmalıdır. Söz konusu iletişim bilgilerini kurum ne amaçla istiyor, spekülasyon yapmak mümkündür. Örneğin çalışanların aranıp çalışma yapıp yapılmadığının kontrol edilmesi gibi bir amaç olabilir. Ancak bu amaca ulaşmak için binlerce form içinde binlerce insanın cep telefonunun dolaşması bize doğru gelmiyor. Kısa çalışma uygulamasının bizce kısmen işin tamamen durdurulması, kısmen de kısmi çalışma şeklinde yapılması mümkündür. Başka bir anlatımla, belirli bölümlerinde tamamen kapatma, belirli departmanlarda da kısmi çalışma uygulanabilir. Nitekim, kuruma verilecek listede tek tek işçilerin çalışma saati ve çalıştırılmayacakları saatler ayrı ayrı sütunlarda gösteriliyor.



Başvuru sürecinde bu sütunlar doldurulmak suretiyle "karma başvuru" diyebileceğimiz bir başvuru oluşturmak bizce mümkün olmalıdır.

Kısa çalışma sürecinde, işçilere ödeme yapılması ödeneğin tamamlanmasına da hukuki bir engel yoktur. Bu konuda bazı SGK danışmanları ve iş müfettişleri olumsuz görüş beyan ettiler. Bu görüşlere katılmak mümkün değil; nitekim kısa çalışma uygulamasını esas aldığımız Batı Avrupa ülkelerinde dahi bu görüşlerin karşılığı bulunmuyor. Hatta Fransa'da ödenek tamamlanabilmesi konusunda toplu iş sözleşmeleri bile imzalanıyor. Nitekim, aksi yöndeki sosyal medya paylaşımlarımız etkili oldu ve İŞKUR bu döneme ilişkin prim ödenmez şeklindeki formunu "çalışmaması" şeklinde düzeltti. Bu ödemenin ne sıfatla yapılacağı ise tartışılıyor. Bizce önemli olan işçinin çalışmaması olduğundan ve İŞKUR'un bunun dışında bir koşulla ilgilenme hakkı olmadığından; işçinin izinli olduğu sürede bu ödemenin her türlü şekilde, hatta ücret olarak dahi yapılabilmesi mümkün olmalıdır diye düşünüyoruz.

İşveren, çalışan için ücret ödemek ve bunun karşılığı prim ödemek istiyorsa bu neden engellensin?

Bunun sosyal güvenlik hukuku bakımından mantıklı bir izahı yoktur. Ancak, kamu otoritelerinin olası yaklaşımları dikkate alındığında, "ücret ödedin, demek ki çalıştırdın" gibi bir duruma düşmemek için işverenlerin bu ödemeyi ayrı bir başlık altında yapması (ödeneğin sosyal yardım veya prim gibi) daha isabetli ve güvenli görünüyor. Bu konuda da işveren uygulama tebliği dikkate alınmalıdır.

Kısa çalışma konusunda en çok dikkat edilmesi gereken konu ise, bu süre içinde ödenek kapsamı içindeki günlerde çalışma yapılmamasıdır. Gerçekten burada hem işçiyi çalıştırıp hem de ödenek alınması gibi bir uygulama yapılması gibi gerçeğe aykırı bir durum ortaya çıkıyor. Hatta Fransızlar, bu konuda oldukça katılar 30 bin euro ceza ve hapis cezası dahi uygulanabileceğini düzenlemişler.

KISA ÇALIŞMA SÜRECİNDE ÖDENEK KAPSAMI İÇİNDEKİ GÜNLERDE ÇALIŞMA YAPILMAMASINA ÇOK DİKKAT EDİLMESİ GEREKİYOR.



Kısa çalışmanın, işçinin haklı nedenle fesih hakkına etkisi

Kanuna göre, işin zorlayıcı sebeplerle durması durumunda işverenin bir haftaya kadar yarım ücret ödeme zorunluluğu var. Bu sürenin geçmesiyle birlikte işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebiliyor ve yıllık kıdem koşulunu yerine getiriyorsa, kıdem tazminatını alabiliyor. Kısa çalışmaya geçiş ise, işverenin tek taraflı başvurusuyla gerçekleşiyor; işçinin onayı aranmıyor. Burada ise, işçinin bunu kabul edip etmeme tartışması karşımıza çıkıyor. Fransız Yargıtayı, kısa çalışmaya geçişin esaslı değişiklik olmayacağı görüşünde, dolayısıyla işçi bunu kabul etmek durumundadır. Aynı sonucun hukukumuz açısından da olması gerektiğini düşünüyoruz. Dürüstlük kuralı gereği, işçi kısa çalışma uygulamasını kabul etmelidir. Öte yandan ülkemizde, kanunun 24. maddesine de bir anlam vermek gerekiyor; zira yarım ücret sonrasında sözleşmenin haklı nedenle feshedilebileceği açıkça düzenlenmiştir. Bize göre işveren kısa çalışma uygulamasını işçilere duyurmuş ise ve işçi ödenekten yararlanacak durumda ise artık fesih hakkı olmamalıdır. Böyle bir feshin dürüstlük kuralına aykırı olacağını düşünüyoruz. Ancak çalışana böyle bir duyuru yapılmamış ise, fesih hakkını kullanmasında bir

engel yoktur. Kanunun çalışana fesih hakkı vermede amacı, işçiyi belirsiz bir durumdan kurtarmaktır. Dolayısıyla bize göre, işçinin durumunda bir belirsizlik yoksa, sözleşmeyi feshedememelidir. Ancak, Covid-19 bize iş kanununun sorunlu maddelerini de gösteriyor. Buna göre bugüne kadar çok sınırlı bir uygulama alanı bulmuş olan 40. madde (yarım ücret) ve zorlayıcı sebep, şimdi çok geniş biçimde karşımıza çıkıyor. Yarım ücret uygulaması, kısa çalışma ödeneğiyle de bağlantılıdır. Kısa çalışma ödeneğinin 40. maddede öngörülen süreden sonra başlaması yönetmelikte öngörülmüştür. Kanımızca yönetmelikteki bu düzenleme de isabetsizdir. Kısa çalışmanın başlamasıyla birlikte, ödenek de ödenmeye başlanmalı ve bu bağlantı kaldırılmalıdır. Yarım ücret ödemesi yükümlülüğü de sadece kısa çalışma kapsamında olmayan işçiler bakımından getirilmelidir. Torba yasada ise bu yönde bir değişiklik yapılmamakla birlikte, ücretsiz izni işçinin kabul etmek durumunda olduğu ve bu gerekçeyle iş sözleşmesini feshedemeyeceği düzenlendi. Yani fesih hakkı işçi bakımından da sınırlandı.

Sağlık ve KVK

İşverenler termometre gibi ölçüm cihazlarıyla iş yerinde testler uygulamak isteyebilirler. Sağlık verileri KVK mevzuatımızda özel nitelikte veridir ve işlenme süreçlerinde (kanunca öngörülen durumlarda) hekim veya bilgilendirmeye dayalı açık rıza temelinde yapılması gerekir. İdeal olan, sağlık verilerinin, hekim tarafından işlenme yöntemidir. Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na göre bir kurum, kuruluş veya şirket içerisinde yapılacak duyurularda çalışanlara Covid-19 enfekte bir çalışanın bulunduğu, evden çalıştığı ya da izinde olduğu belirtilmeli; ancak zorunlu olmadığı sürece şirket içi seviye ya da ekip gibi çalışanın kim olduğunun tespitini doğrudan sağlayacak detaylar paylaşılmamalıdır. Kanunun 8'inci maddesi ve bulaşıcı hastalıklara ilişkin ilgili diğer kanunlarda yer alan hükümler çerçevesinde, bildirim esas bulaşıcı hastalıkları taşıyanlara ilişkin kişisel verilerin, işveren tarafından ilgili makamlar ile paylaşılabilirliği da kurulca belirtilmiştir.

Pandemide çalışma hayatı: Küresel köyde “yerel” çözümler

DÜNYA ÇAPINDA HEMEN HER ÜLKE, ÇALIŞMA HAYATI VE İSTİHDAMA YÖNELİK ÇEŞİTLİ TEDBİRLER ALARAK COVID-19’LA MÜCADELEYİ SÜRDÜRÜYOR. ÇOCUKLU VEYA HASTA BAKMAKLA YÜKÜMLÜ ÇALIŞANLARA YÖNELİK İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ KANADA VE JAPONYA’DAN GELDİ. JAPONYA, AYRICA SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK ZORBALIKLA MÜCADELEDE İYİ UYGULAMALARA SAHNE OLDU. SERBEST ÇALIŞANLAR VE SANATÇILAR İÇİN SUNULAN DESTEKLERDE İSE ALMANYA DİKKAT ÇEKTİ.

Dünyada, 97 sosyal güvenlik tedbiri açıklandı

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), “Covid-19 Krizi Karşısında Ülkelerin Aldığı Sosyal Koruma Tedbirleri Raporu”nu hazırladı. Rapora göre 1 Şubat-22 Mart 2020 arasında 46 ülke ve bölge, Covid-19 krizine karşı sosyal güvenlik alanında 97 tedbir açıkladı. Dünyadaki 214 ülke ve bölge arasında toplam tedbir açıklama oranı yüzde 21,5 düzeyinde gerçekleşti.

İlk olarak, salgının ortaya çıktığı Asya ve Pasifik bölgesinde 13 ülke (bölgedeki ülkelerin yüzde 28,9’u) bir dizi önlem açıkladı. Bunları sırasıyla Avrupa ve Orta Asya’da 11 ülke (yüzde 36,2), Kuzey ve Güney Amerika kıtalarında 11 ülke (yüzde 24,4) ve Arap ülkelerinde 1 ülke izledi.



KANADA

Kanada Federal Hükümeti, Covid-19’la mücadelede kullanılmak üzere 193 milyar Kanada Doları kaynak ayırdı. Bu rakam Kanada GSYİH’sinin yüzde 8,4’üne denk geliyor. Paket dahilinde işten çıkarmaları engellemek amacıyla her çalışan için en fazla 1375 ve her işletme için en fazla 25 bin Kanada Doları olmak üzere küçük işletmelerde çalışanların maaşlarının yüzde 10’u, üç ay boyunca hükümet tarafından ödeniyor.

Çocuk ve hasta bakımı da düşünüldü

İşsizlik sigortasından yararlanamayan Covid-19 hastalarına, evde kalarak hasta yakınlarına bakmak zorunda olanlara ve okullar kapandığı için evde çocuklarına bakanlara yaşadıkları gelir kaybı için 15 hafta boyunca 2 haftada bir 900 Kanada Doları destek sağlanıyor. Çocuklu 3,5 milyon ailenin halihazırda aldığı çocuk yardımı, bir defalığına 300 Kanada Doları artırıldı. Kanada yerlilerine destek için 305 milyon ayrılırken, evsizlere barınak sağlayan girişimlere 157,5 milyon, kadın sığınma evlerine 50 milyon Kanada Doları ayrıldı. Öğrenim kredileri ise faizsiz 6 ay ertelendi.

Covid-19’dan etkilenen işletmelerin işten çıkardığı, işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkı bulunmayanlar için 5 milyar Kanada Doları tutarında fon ayrıldı. Bireysel ve kurumsal vergi beyanname verme tarihleri ertelendi.



JAPONYA

Japonya, GSYİH’sinin yüzde 20’sini Covid-19’la mücadeleye ayırdı. Ülkede, 7 Nisan 2020’de 108,2 trilyon değerinde “Acil Ekonomi Paketi” açıklandı.

Japonya Adalet Bakanlığı, sağlık çalışanlarına yönelik zorbalık ve taciz bildirimlerinin yapılabilmesi için yardım hatlarıyla bağlantılı bir web sitesi kurdu. Ülkede, okulların kapanması nedeniyle, çalışan ebeveynler için okul sonrası çocuk bakım merkezlerinden yararlanma olanakları kolaylaştırıldı. Buna alternatif olarak çocuk bakıcısı tutmak isteyen çalışanları olan işletmelere destek sağlandı.



ALMANYA

Almanya Maliye Bakanlığı Covid-19 sürecine dair yaklaşımını, bir Alman deyimini olan “Tüm silahları masaya koyduk” cümlesiyle ortaya koydu. Bakanlık, salgının ekonomik etkilerini

azaltmak amacıyla 615 milyar euro tutarında bütçe ayırdı ve limitsiz kredi programı ile şirketlerin destekleneceğini duyurdu.

Ülke genelinde, şirketlere kısa süreli çalışma desteği sunuldu. Eyaletler bu desteği kendi inisiyatiflerine göre uyguluyorlar. Örneğin Bavyera Hükümeti çalışma saatlerini azaltan firmalara, azalacak işçi ücretlerinin kısmi telafisi için bazı kolaylık ve destek sağladı. Bavyera'da şirketlerin Federal İstihdam Ajansı'ndan talep edebilecekleri kısa süreli çalışan desteği için "çalışanlarının en az üçte birinin etkilenmesi" başvuru şartı "çalışanlarının yüzde 10'unun etkilenmesi" şeklinde revize edildi.

Serbest çalışanlar unutulmadı

Almanya'da ayrıca geliri düşen aileler çocukların bakımı ve giderleri için yardım alabilecekler. Müzisyenler, sanatçılar, serbest gazeteciler, oyuncular ya da fotoğrafçılar gibi serbest zamanlı veya telifli çalışanlar, üç ay süreyle doğrudan 9 bin euro ile 15 bin euro arasında ödeme alacak.



BİRLEŞİK KRALLIK

11 Mart 2020'de İngiltere Maliye Bakanlığı, Covid-19 salgınının

İtalya'da düşük gelirli işçiler için 100 euro prim oluşturuldu. Fransa'da KOBİ'ler için "Dayanışma Fonu" devreye alındı. Birleşik Krallık, iş yerlerine gidemeyen çalışanların maaşlarının yüzde 80'ini ödemeye başladı.

ekonomiye olan etkilerini azaltmak amacıyla 12 milyar sterlinlik (yaklaşık 13 milyar euro) bir tedbir paketi açıkladı. Ardından ek önlemler duyuruldu. Buna göre; küçük ve orta ölçekli işletmeler ve işverenler, Covid-19 virüsüne maruz kalmaları nedeniyle devamsızlık yaparak çalışanlara ödenen iki haftalık süreye kadar olan İş Göremezlik Ödeneği'nin (Statutory Sick Pay-SSP) iadesini talep edebiliyorlar. İşverenlerin, personel devamsızlığı ve SSP ödemelerinin kayıtlarını tutması gerekiyor, ancak çalışanların pratisyen hekim tarafından hazırlanan çalışabilir raporu sunmaları gerekmiyor. Bu tedbir, 28 Şubat 2020 itibarıyla 250'den az çalışanı olan işverenler için geçerli. İş yerlerine gidemeyen çalışanların maaşlarının yüzde 80'inin, ayda 2 bin 500 sterline kadar olan kısmı, devlet tarafından karşılanıyor.



İTALYA

Kanun Hükmünde Kararname ile işsizlik fonunun, ülkenin tamamında, tüm sektörlerin çalışanlarına genişletileceği açıklandı. Buna göre; epidemiyolojik

acil durum nedeniyle faaliyetlerini askıya alan veya azaltan 5'ten az çalışanı olan şirketler de dahil olmak üzere işverenler, işsizlik fonunu 'Covid-19' nedeniyle azami 9 hafta süre ile kullanabiliyorlar. Ciddi malullük halinde, aylık ücretli izin gün sayısı 12 gün daha artırıldı.

İtalya'nın tamamında, iki ay süreyle işten çıkarma yasağı getirildi. Ayrıca teknik işsizlik tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişletildi. İstihdamda kısa süreli sözleşmeler kolaylaştırıldı. Yılda 40 bin euro'dan az kazanan işçiler için 100 prim oluşturuldu.



FRANSA

Ekonomi ve Finans Bakanlığı, 25 Mart 2020'den itibaren, tüm sektörlerdeki işletme ve iş sahiplerinin faaliyetlerini sürdürebilmesi için devlet tarafından 315 milyar euro kredi garantisi verileceğini açıkladı. Bu rakam Fransa GSYİH'sinin yüzde 15'ine denk geliyor. Fransa'da Covid-19 süreci için acil ekonomik önlemler kapsamında, kısmi işsizlik sisteminin güçlendirileceği, KOBİ'ler için "dayanışma fonu" oluşturulacağı, vergi ve sosyal sigorta prim ödemelerinin erteleneceği duyuruldu.

Fransız hükümeti, 24 Mart 2020'de, ücretlilere brüt maaşın yüzde 70'i net maaşın yüzde 84'ü oranında devlet ve işsizlik sigorta kurumu (Unedic) desteği sağlanacağını duyurdu. Fransa Çalışma Bakanlığı 15 Nisan 2020'de, kısmi işsizlik programına 732 bin firmanın başvuru yaptığını, toplamda 8,7 milyon çalışanın, kısmi işsizlik desteğinden faydalandığını paylaştı. Bu süreçte hükümet, "işveren ve çalışanları beraber korumaya" kararlı olduğunu sürekli vurguladı.

Ülkelerin aldığı tedbirlerin dağılımı



Kaynak: ILO'nun, COVID-19 Krizi Karşısında Ülkelerin Aldığı Sosyal Koruma Tedbirleri Raporu - 9 Nisan 2020



İSPANYA

İspanya Ekonomik İşler ve Dijital Dönüşüm Bakanlığı, bankalar ve finansal kuruluşlar tarafından sağlanacak devlet garantili 100 milyar avro tutarında krediyi, küçük ve orta ölçekli işletmelere kullandırılmak üzere onayladı. Ülkede, 16 Nisan 2020 itibarıyla Covid-19'a karşı alınan önlemler kapsamında 13,9 milyar euro tutarında bir bütçe ayrıldı.

İspanya Hükümeti Resmi Kredi Enstitüsü (ICO) özellikle KOBİ'lere ve serbest meslek sahiplerine 10 milyar euro kredi sağlamasına karar verdi. İspanya Hükümeti, "geçici toplu işten çıkarmaları" önlemek için, ihtiyaç duyan şirketlerin;

çalışanlarının sosyal güvenlik primlerini ödemekten muaf tutulacağını açıkladı.



ABD

ABD Hükümeti, 2,3 trilyon dolarlık yardım paketi açıkladı. Paket kapsamında her aileye 3 bin dolar yardım yapılıyor. Bununla beraber işletmelere de 500 milyar dolar destek sağlanıyor. ABD Merkez Bankası (FED) ise ülkedeki işsizliğin Mart 2020 itibarıyla yüzde 4,4'e yükselmesi nedeniyle işletmelere kredi akışını kolaylaştıracağını açıkladı. ABD'de ortalama saatlik kazanç Mart 2020'de, yıllık yüzde 3,1 artarak 28,62 dolar oldu.

New York Valiliği, ev sahiplerinin 90 gün boyunca kirasını ödeyemeyenleri evlerinden çıkarmaması için talimat verdi.



ÇİN

Hubei eyaletinde 60 milyon kişiyi karantinaya alan ve süreci çok sert şekilde yöneten Çin'de salgının önlenmesi amacıyla kriz sırasında birçok firma üretimine ara verdi. Ülkede hasta veya karantinadaki işçiler için ücretli hastalık izni imkânı sağlandı. Ayrıca karantina veya hastalık nedeniyle çalışmayan işçilere maaşları ödenmeye devam edildi. Tüm işletmelere destek vermek amacıyla 25 maddelik bir politika paketi açıklandı. KOBİ'lere ve mikro işletmelere özel bütçeler ayrıldı.



RUSYA

Rusya'da her ay çocuklu ailelere çocuk başına 5 bin ruble ödenmesi kararı alındı. Ayrıca gelirleri yüzde 30'dan fazla düşenler için tüketici ve konut kredilerine yönelik cezalar ile küçük ve orta ölçekli işletmelerin geciken vergi ödemeleriyle ilgili cezalar ertelendi. Ekonomik açıdan zor durumda olan şirketlere iflas ilan durumunda 6 aylık moratoryum hakkı verildi. Şirketlerin temettü olarak yaptığı ödemelerin yurt dışına çıkarılması halinde yüzde 15 vergi uygulanmaya başlandı.

"NORMALLEŞME" İLK ÇİN'DE BAŞLADI

- Çin'de, büyük ve orta ölçekli işletmelerinin yüzde 96,6'sı Mart 2020 sonunda üretim faaliyetlerine döndü.

- Almanya'da 20 Nisan 2020 itibarıyla kapalı alanı 800 metrekareden büyük işletmelerin, kitapçıların, otomotiv bayilerinin ve bisiklet dükkanlarının açılmasına izin verildi.

- Çekya'da Nisan ortasında tedbirler gevşetilmeye başlandı. Otomotil bayileri ve pazar yerleri açılmaya başlandı. 27 Nisan'dan itibaren 200 metrekare kapalı alanı bulunan iş yerlerinin açılması planlandı.

- Polonya'da parklar ve ormanlar 20 Nisan 2020 itibarıyla yeniden halka açıldı. Fakat spor yapanların yine ikişer metrelik sosyal mesafe kuralına uymaları gerekiyor. Ay sonunda ise ilköğretim, ortaokul ve liselerin açılacağı duyuruldu. Kafe ve restoranlar ise bir süre daha kapalı kalacak.

- İspanya'da yeni vaka sayısının azalmasıyla beraber bazı fabrikaların üretime yeniden başlamasına izin verildi. Dükkan, restoran benzeri işletmelerin ise (süre uzatılmazsa) 3 Mayıs'ta açılacağı öngörülüyor.

- İtalya'da yeni vaka sayısının düşüşe geçmesiyle birlikte Nisan 2020 ortasında, bazı bölgelerde çamaşırhaneler, kitapçılar ve çocuk ürünleri satan mağazalar açılmaya başladı. Restoran ve kafeler ise (süre uzatılmazsa) 4 Mayıs 2020'de açılacak.

- Danimarka'da Nisan otasında anaokulları ve ilkokullar faaliyete yeniden başlarken restoran ve kafe gibi işletmelerin 10 Mayıs'a kadar kapalı kalacak.

- Türkiye'de ise normalleşmenin en erken Haziran ortasında gerçekleşebileceği öngörülüyor. Bu dönemde sağlık sisteminin de olabildiğince rahatlaması bekleniyor.

Türkiye'de

100 milyar TL'lik paket

Türkiye'de hükümet 18 Mart 2020'de "Ekonomik İstikrar Kalkanı" paketini açıkladı. Uzaktan, çalışma, esnek çalışma ve kısa çalışma ödeneği gibi konularda harekete geçileceği ilk olarak bu açıklamada yer aldı. Ekonomik İstikrar Kalkanı paketinde öne çıkan bazı maddeler ise şunlar:

- Salgın sebebiyle nakit akışı bozulan firmaların bankalara olan kredi anapara ve faiz ödemelerinin asgari 3 ay ötelenmesi imkânı sağlandı.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın belirlediği kriterlere göre ihtiyaç sahibi ailelere yapılacak nakdi yardımlar için ilave 2 milyar liralık bir kaynak ayrıldı.
- İstihdamdaki sürekliliği temin etmek amacıyla 2 aylık telafi çalışma süresi 4 aya çıkartıldı.
- En düşük emekli maaşı 1.500 TL'ye yükseltildi.
- Emeklilerin bayram ikramiyesini Nisan 2020 başında ödenirken, maaş promosyon ödemeleri şubelere gitmelerine gerek kalmaksızın, doğrudan hesaplarına yatırıldı.

“Covid-19 Nisan 2020 Anketi” salgının etkilerini ortaya koydu



MERCER, PERYÖN İŞ BİRLİĞİ İLE HAZIRLANAN “COVID-19 NİSAN 2020 ANKETİ” PANDEMİ SÜRECİNİN İŞ HAYATINA ETKİLERİNİ ORTAYA KOYDU. FARKLI SEKTÖRLERDEN 167 ŞİRKETİN YER ALDIĞI ANKETE KATILANLARIN YARIYA YAKINI KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE BAŞVURMAYI VE ÇALIŞANLARA ÜCRETLİ İÇİN/İDARİ İZİN KULLANDIRMAYI ÖNGÖRÜYOR.

Mercer tarafından, PERYÖN iş birliğiyle hazırlanan “Covid-19 Nisan 2020 Anketi” salgın sürecinin iş yaşamına etkilerine ışık tutuyor. Üretimden lojistiğe birçok sektörün nabzını tutan ankete göre; katılımcıların yüzde 46,7’si kısa çalışma ödeneğine başvurmayı öngörüyor. Bu

rakam, bilgi teknolojileri sektöründe yüzde 30’a; tüketici ürünleri sektöründe yüzde 26,1’e; ilaç ve sağlıkta yüzde 22,2’ye düşerken, hizmet sektöründe yüzde 56,5’a; üretimde yüzde 58,6’ya ve otomotiv sektöründe yüzde 78,9’a yükseliyor.

Sürecin yılın ikinci yarısını da kapsayacak şekilde uzaması halinde ne tür aksiyonlar almayı planlıyorsunuz?



Covid-19 sürecinde çalışanlara destek olmak amacıyla hangi alanda yeni yan haklar ve ödenekler devreye almayı öngörüyorsunuz?



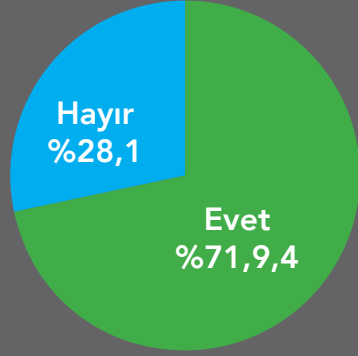
İŞ DÜNYASI PANDEMİ SÜRECİNDE HANGİ ÖNLEMLERİ ALIYOR?

Yıllık izin dışında, çalışanlara ücretli izin/idari izin kullandırmayı öngörenler	% 47,3
Bu izni “kronik rahatsızlığı olan çalışanlar için” kullandırmayı öngörenler	% 40,3
Bu izni, evden çalışmaya uygun olanlar için öngörenler	% 27,4
Bu izni 55 yaş ve üstü için öngörenler	% 21
Bu izni tüm çalışanlar için öngörenler	% 24,2
Evden çalışma için internet bağlantısı konusunda çalışanlarına destek olmayı öngörenler	% 39,5
Uzaktan çalışma sürecinde çalışma saatlerini esnetenler	% 66,3
Geçici olarak yan haklara ilişkin ödeme ve uygulamalarını durdurmayı planlamayanlar	% 60,5
Salgına yakalanan çalışanlarına finansal ödeme yapmayı öngörenler	% 41,9
Salgın sebebiyle SGK’dan “iş göremezlik ödeneğinden” faydalanan çalışanı olanlar	% 12,6
Salgın sebebiyle işe alımları durduranlar/erteleyenler	% 69,5
Salgının uzaması halinde kurumsal iş ve çalışan performans hedeflerini revize edenler	% 74,3
Salgın uzaması halinde işten çıkarma yapmayacaklarını öngörenler	% 83,8
Koşullar düzelince de uzaktan çalışmaya devam edebileceğini öngörenler	% 58,9

Covid-19 sonrası dünyanın çok farklı bir döneme gireceği ve iş dünyasının dinamiklerinin bambaşka olacağı öngörülmüyor. Bu döneme hazırlanmak için hangi planları yapıyorsunuz?

- Satış ve diğer ekipler için dijitalleşmeyi destekleyecek ve uzaktan çalışmaya hazır hale gelecek sistemlerin kurgulanması
- Evden çalışma şekilleri ve yönetimiyle ilgili tüm çalışan ve yöneticilerin eğitilmesi
- Eğitimler ve iş akışının online ortama taşınması
- Proaktif kriz yönetimine öncelik verme
- İş sürekliliğini sağlamak adına yedekleme vb. süreçlerde iyileştirmeye gidilmesi

Uzaktan çalışmaya adaptasyonu hızlandırmak amacıyla çalışanlarınızın dijital çözümler ve kullanımları konusunda gelişimlerine katkı sağlıyor musunuz?



Uzaktan çalışmaya adaptasyonu hızlandırmak için çalışanlarınızın hangi dijital çözümler ve kullanımlara gitmesini sağlıyorsunuz?

- Zoom, uzaktan çalışma, evden çalışma ergonomisi üzerinde bilgilendirici materyal ve eğitim seansları düzenlenmesi
- İnternet kotaları arttırılarak kurum tarafından karşılanması
- Mailingler ve webinarlar organize edilmesi
- Uzaktan çalışmada ihtiyaç duyulan temel programların (VPN, Teams, Sharepoint, Workday vb.) eğitimleri ve kullanıcı kitlerinin yayınlanması
- İletişim kanallarının etkili kullanılması ve uzaktan liderlik konularında online eğitimlerin sağlanması
- Çalışanların aileleriyle, çocuklarıyla beraber vakit geçireceği, ev ortamında kendilerini geliştirecekleri uygulamalar oluşturulması



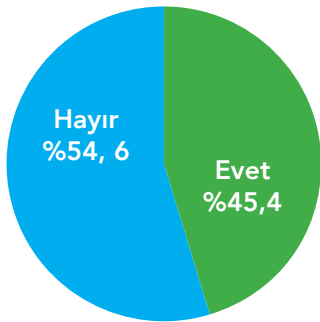
Covid-19 sürecinde uzaktan çalışma modeline geçildi mi?

Merkez ofiste geçildi	% 94,6
Saha çalışanları için uzaktan çalışma modeline geçildi	% 35,9
Şubelerde uzaktan çalışma modeline geçildi	% 22,8
Hayır geçilmedi	% 4,2

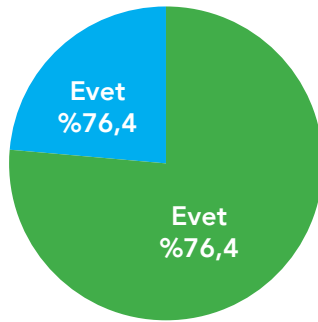
İş dünyası Covid-19'a hazırlıksız yakalandı

MERCER TÜRKİYE, MART AYINDA KORONAVİRÜS SALGININA KARŞI ŞİRKETLERİN ALDIĞI ÖNLEMLERİ VE UYGULAMALARI İNCELEDİ. COVID-19 SALGINININ TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATI ÜZERİNE ETKİLERİ ANKETİ'NE 138'İ ULUSLARARASI, 61'İ YEREL 199 FİRMA KATILDI. İŞTE SONUÇLAR...

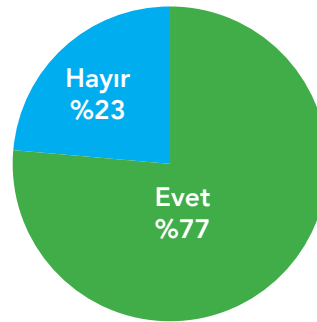
Salgın hastalık durumu için önceden hazırlanmış iş sürekliliği planınız var mı?



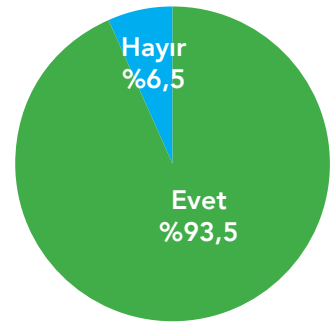
Çalışanlarınızı belli lokasyonlarda ya da ülke genelinde evden çalışma konusunda destekliyor musunuz?



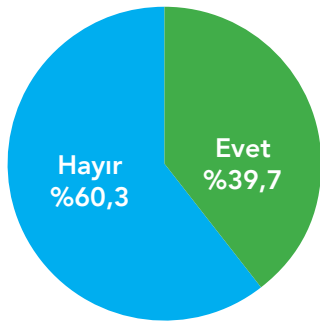
Ofis veya üretim tesisinizi geçici süreyle kapattınız mı?



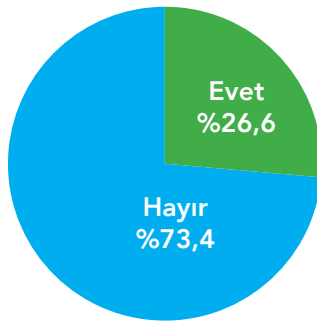
Çalışanlarınızla düzenli iletişim sağlayıp, bilgilendirme yaptınız mı?



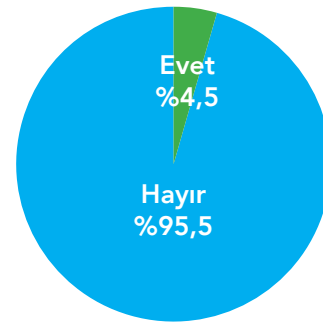
Çalışanlarınızı bilgilendirmek için kurum içi ağ sayfası oluşturduğunuz mu?



Esnek çalışma saatleri uygulamasına geçtiniz mi?



Ücret artışlarını durdurdunuz mu?



Salgın süresince uzaktan çalışma kararı alanlar **% 60**

Üretkenlik açısından endişe duyanlar **% 80**

Uzaktan bağlantılarla iç iletişimi sürdürenler **% 45**

Çalışanlarını sanal aktivitelerle motive edenler **% 24**

Eğitimlerini sanal ortamda sürdürenler **%31**

Yabancı ülkelerdeki çalışanlarını Türkiye'ye getirme kararı alanlar **% 29**

Salgın sonrası ödenekler ve yan haklar

- Toplu taşıma kullanılmaması için taksi ücretinin karşılanması
- Otopark ve benzin masrafını karşılama
- Aracı olmayanlara transfer
- Avans ödemesi
- Mobil sağlık hizmeti
- Erken maaş ödemesi
- Ödünç para alma kolaylığı
- Saha çalışanlarına, koruyucu malzeme ve dezenfektan ödeneği
- 30 günlük ücretli izin hakkı
- Evden çalışanlara yemek ücreti

ÇALIŞAN BAYRAM YARDIMLARINDA EN ÇOK KAZANDIRAN KURUMSAL HEDİYE KARTI MULTIGIFT!

Siz de çalışan yardımlarınızı MultiGift ile yapın,
çalışanlarınıza seçme özgürlüğü sunarken firmanıza
%39'a varan vergi tasarrufu ve operasyonel kolaylık sağlayın!

Market
yardımlarında
her 1.000 TL
yüklemeye
**60 TL
HEDİYE**

Giyim
yardımlarında
her 100 TL
yüklemeye
**10 TL
HEDİYE**



Deloitte.

Covid-19 ve çalışma hayatına dair şehir efsaneleri



Ortak - Deloitte Danışmanlık
py@peryon.org.tr

COVID-19'LA BERABER BİRÇOK ŞEHİR EFSANESİ DE HAYATIMIZA GİRDİ. ARTIK HİÇBİR ŞEY ESKİSİ GİBİ OLMAYACAK. DOĞRU. AMA BU DEĞİŞİMİN TEK SEBEBİ COVID-19 MU?"

Covid-19 ve çalışma hayatı ile ilgili çok fazla şey tartışılıyor. Bu süreçte zihnimde cevaplardan çok, bazı sorular oluştu. Bunlardan en ön plana çıkan ise şu oldu: "Covid-19 çalışma hayatı adına, yepyeni bir tarih mi yazacak, yoksa zaten önceden yazılmış bir tarihin sayfalarının sadece çok daha hızlı çevrilmesine mi vesile olacak?" Bu soruya yanıt ararken birçok klişe söylemi yeniden sorgulama fırsatı buldum. Bunlar birer realite mi yoksa tekrarlayarak kendimizi ve birbirimizi inandırdığımız şehir efsaneleri miydi? Öne çıkan dördünü paylaşıyorum. Karar sizin...

Efsane 1 "Türkiye'de şirketler bir anda Covid-19 ile finansal darboğaza girdiler"

Ülke olarak 2010'lu yılların başlangıcından bugüne, başımıza gelmeyen kalmadı



desek abartmış olmayız. Tabii ki yaşanan her zorluk, beraberinde ekonomide krizleri ve durgunlukları da getirdi. 2019 kolay bir sene değildi. Kurlardaki dalgalanmaların yarattığı baskı, enflasyondaki yukarı yönlü kıpırdanma, artan borç yükü, daralan sektörler ve bu süreçte sıkça duymaya başladığımız iflaslar, konkordatolar ve işsizlikteki artış... Dolayısıyla Türkiye için Covid-19 salgınının çok öncesinde, özellikle bazı sektörlerde ve kurumlarda işler iyi gitmediğinden, finansal darboğazlar söz konusuydu. Peki Covid-19'un etkisi ne oldu?

Covid-19 bir katalizör etkisi yarattı. Ekonomide yaşanan mevcut sorunları, zor durumdaki şirketler açısından derinleştirdi. Daha önce bu olumsuzluklara fazla maruz kalmamış şirketlere ise bu sorunları bulaştırdı ve alanı genişletti. Ne yazık ki burada çalışan kesimin olumsuz etkilenmesi söz konusu. Bu nedenle devlet, şirketler ve çalışanlar el ele vererek bu sorunu çözmeliler. Ezcümle, ne krizlere yabancıyız ne de onları çözmek adına alınması gereken aksiyonlara.

Efsane 2 "Şirketler Covid-19'u bahane edip, çalışanları ile vedalaşıyorlar"

"Böyle davranan hiçbir firma yoktur" demek çok iddialı olur. Ama daha iddialısı, sanırım bu söylemin arkasında

durmak olacaktır. Bazı şirketler, özellikle hazırlıksız yakalananlar; yatırımcı baskılarına çok fazla maruz kalanlar, iflas riskini çok yakından hissedenler, işler çok kötü gitmese bile üst yönetimleri/ liderleri paniğe kapılanlar, krizin uzayacağı ve derinleşeceğine dair senaryoları daha olası görenler, devlet tarafından yeterince destek alacaklarına inanmayanlar, mevcut işgücü modelleri hızlı ve keskin değişimleri minimum sorunla yapmaya olanak tanıyanlar, maliyet kalemleri içerisinde personel maliyetleri çok ön plana çıkanlar bu dönemde refleks olarak gözlerini işgücü optimizasyonuna çevirmiş olabilirler.

Gerçekte birçok şirket işgücü küçülmesini tercih etmiyor; "Dayanabildiğimiz kadar dayanacağız" mottosu ile yola çıkan çok fazla şirket var. Burada çalışanlarına karşı vefa, çalışan deneyimine verilen önem, olası hukuksal anlaşmazlıklar ve yaratacağı yaptırımlardan sakınma, işveren markası olarak sunulan vaatlerin arkasında durma iradesi, toplumsal duyarlılık, işlerin toparlandığı döneme hazır olabilmek, devlet ve çalışanlar ile taşın altına hep birlikte kolektif çözümler üretme isteği ve inancı öne çıkan motive edici faktörler. Yani bazı istisnaları dışarıda tutarsak, düşünüldüğü gibi şirketler başka çözüm yolları aramadan bu yönde ilerlemeyi seçmiyorlar. İlk seçeneklerden biri gibi algılanan "işgücünde küçülme",

aslında son ve hiç istenmeyen seçenek. Covid-19, sağlıkla ilgili olması ve bütün dünyayı yaralaması nedeniyle kolektif empati de oluşturuyor; kendi kötüsüyle birlikte kendi iyisini de yaratıyor.

Efsane 3 "Covid-19 sayesinde uzaktan çalışma ile tanıştık"

Uzaktan – evden çalışma şu anda mecburen büyük bir kesimin iş yapış şekli haline geldi. Bugünkü popülerliği ve gündemde olması kadar olağan bir şey yok. Bu konuyu daha çok konuşacağız ve konuşmalıyız da. Ancak 2020'nin ilk çeyreğine kadar hiç böyle bir şey yokmuş ve ilk kez bunu keşfediyormuşuz gibi konunun ele alınması inanılır gibi değil. Bireysel çalışanları geçiyorum, birçok kurumsal şirkette yıllardır olan ve son zamanlarda epey yaygınlaşmış bir uygulama. Türkiye olarak ülkemizde ilk Covid-19 vakasının görüldüğü ilk iki hafta içerisinde gerçekleştirdiğimiz ankette, Türk iş yapış şekilleri ve kültürü ile çok örtüşmüyor dahi olsa; ülkemizdeki şirketlerin bile dörtte birinde salgın öncesinde zaten evden çalışma uygulamalarının hayata geçirildiğini gördük. 2008'de A(H1N1) (halk arasındaki yaygın adıyla "Domuz Gribi") ortaya çıkınca, onun bir pandemi haline gelme ihtimalinin nasıl sonuçlara yol açabileceğini yazmıştım. Neyse ki o dönem öngördüklerim salgının küresel boyuta ulaşmaması sayesinde gerçekleşmedi. Fakat şu an, o makalemde yazdığım her şey gerçekleşiyor. Hatta orada aynen şöyle bir cümle geçiyor: "Ayrıca 'evden çalışma' yaklaşımı ile genel ve idari giderler bir miktar azalabilir." Demek ki aslında çok uzun süredir burnumuzun ucunda olan bir şeyi gerçek anlamda yeni fark ediyoruz.

Efsane 4 "Covid-19 sonucu, bizleri 'Yeni Normal' bekliyor"

Tüm Covid-19 şehir efsaneleri arasında en sevdiğimi sona sakladım: "Yeni Normal". Yanlış anlaşılmasın; "Bugün karşımızda 'Yeni Normal' diye bir şey yok, bunu neden konuşuyoruz?" diye sorgulamıyorum. İddia şu: "Yapılan işin kendisi, içeriği, yapılış şekli, meslekler,

"GERÇEK GÖZÜMÜZÜN ÖNÜNDE DURSA DA EFSANELER HER ZAMAN DAHA ÇOK İLGİMİZİ ÇEKİYOR"



kariyerler, beklentiler, yetkinlikler, işin nerede, kimler tarafından hangi ortamda yapılacağı değişecek." Burada geleceği öngörmek yerine geleceğin geldiğinden bahsetmek daha doğru olacaktır. Yani cümledeki "değişecek" kelimesi yerine; onu gördüğümüz her yere "Değişiyor ve değişmeye hızla devam edecek" şeklinde yazarsak bu cümlemin sonuna kadar arkasındayım. Mevcut haliyle, Covid-19 sayesinde bu değişim başlamış gibi bir durum söz konusu. Oysa durum tam olarak bu değil.

Deloitte Küresel İnsan Kaynakları Raporu, 10 yıldır tutarlı bir şekilde "İşin Geleceği" kavramını, bunun çalışma hayatımızı nasıl değiştireceğini anlatıyor. Otomasyon ve dijitalleşmeden, uzaktan ve esnek çalışmadan, alternatif işgücü modellerinden bahsediyoruz. Bunların bilim-kurgu filmlerinden alıntı olmadığını, insan ve teknolojinin uyum içerisinde sonuçlar üreteceği hibrit bir iş yapış şeklinin çalışma hayatını nasıl domine edeceğini ortaya koyuyoruz. Şirketlerin kanal stratejilerinde online'a nasıl yoğun yatırım yaptıklarına dikkat çekiyoruz. O yüzden belki de farkına varmamız gereken gerçek, "Yeni Normal"ın o kadar da yeni olmadığıdır. "Yeni Normal"e doğru gitmiyoruz,

zaten içindeyiz, onu yaşıyoruz. Covid-19, bu süreci yaygınlaştırıyor, ivme kazandırıyor, toplumsal farkındalığı arttırıyor. Bu noktadan sonra bu farkındalığı kaybetmemiz kolay gözüküyor.

Pandemi bir gün gelecekti...

Kütüphanemde National Geographic'in 2012'ye ait "100 Greatest Mysteries Revealed" isimli özel bir basımı var. Kitaplarımı düzenlerken şöyle göz attım. Sayfa 75 dikkatimi çekti; 100 "esrarengiz" konu arasında 61'incinin başlığı şuydu: "Bir dahaki büyük salgın nerede başlayacak?"

Özetle şunları söylüyor:

- 1) Bir dahaki pandemi, tıpkı AIDS veya SARS gibi RNA tipi virüs ile tetiklenecek.
- 2) Kolay mutasyona uğrayacak ve hayvanlardan insanlara geçecek.
- 3) Büyük olasılıkla büyük kalabalıkların evcil ve vahşi hayvanlarla iç içe yaşadığı Asya veya Afrika'da ortaya çıkacak. Sonrasında da özellikle havayolu ve denizyolu ulaşımı ile hızla dünyaya yayılacak. Görüyorsunuz ya... Gerçek tam gözümüzün önünde tüm berraklığı ile dursa bile efsaneler her zaman daha çok ilgimizi çekiyor.

Siber risk ve ihlallere dikkat!

“UZAKTAN ÇALIŞMA DÖNEMİNDE KARŞILAŞILABİLECEK SİBER RİSKLER VE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASINA YÖNELİK İHLALLER, TEKNOLOJİNİN SUNDUĞU OLANAKLARLA BERTARAF EDİLEBİLİR.”



Av. Ömrüncügül İçöz Koyuncuoğlu

Avukat, Öğretmen

Covid-19 sürecinde evden çalışmayı teşvik edilirken, olası riskler ve hukuki ihlaller de gündeme geldi. Hukuki olarak mağdur duruma düşmemek, siber güvenliği sağlamak ve kişisel verileri korumak için dikkat edilmesi gerekenleri **Av. Ömrüncügül İçöz Koyuncuoğlu** anlattı.

VERİ GÜVENLİĞİ RİSKLERİ

Evden/uzaktan çalışma sürecinde işverenleri ve çalışanları veri güvenliğine ilişkin ne gibi riskler bekliyor?

İşverenin, uzaktan çalışmanın yürütüldüğü ortamı sürekli gözetleme ve denetleme imkanının olmaması, ortamdaki fiziki ve teknik altyapıya hâkim olmaması, herhangi bir riskin gerçekleşmesi halinde ani müdahale imkanının bulunmaması gibi sebepler, bu süreçte veri güvenliğine ilişkin hukuki riskleri belirgin kılıyor. İş araçlarının güvenliği ve siber güvenliği tehdit edebilecek riskler bu konuda öne çıkıyor. Kişisel verilere yetkisiz ve hukuka aykırı erişim sağlanması riskini de unutmamak gerekir.

UZAKTAN ÇALIŞMA HUKUKU

Bu süreçte hukuki olarak mağdur duruma düşmemek için neler yapılabilir?

İş Kanunumuzun 14. Maddesi, uzaktan çalışma hakkında kurallar belirlemiştir. Maddeye göre, işveren tarafından sağlanan iş araçları ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler çalışana bildirilmeli, aralarındaki iş sözleşmesinde yazılı olmalıdır. İşverenler, bu doğrultuda çalışanlara gerekli eğitimleri vermeli ve hatırlatmalarda

bulunmalıdırlar. Eğitimler uzaktan verilebilir, senkron ve asenkron eğitimler düzenlenebilir. Çalışanlara sağlanan iş araçları için gerekli olan iş güvenliği tedbirleri alınmalı ve bu tedbirler çalışanlara önden bildirilmelidir.

Uzaktan çalışmalarda, dikkatli ve özenli olmanın yanı sıra etkin, hızlı ve yapıcı iletişim kurulması önem taşıyor. Herhangi bir ihlal veya güvenlik tehdidinin varlığı halinde veya şüphesinde mutlaka ve hızlı iletişim kurmak bir refleks haline gelmelidir.

“Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler” ile ilgili Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 31.01.2018 Tarihli ve 2018/10 Sayılı Kararı mutlaka dikkate alınmalıdır.

KVK VE SİBER RİSKLER

Uzaktan çalışma sürecinde kişisel verilerin korunması (KVK) ve siber risklerin önüne geçilmesi için nelere dikkat edilebilir?

Bilgisayar, akıllı telefon gibi iş araçlarında kayıtlı olan, özel nitelikli kişisel veri barındıranlar dahil dosya ve belgelerin gizliliği ve güvenliği şifreleme yöntemleri ve verinin niteliğine göre kriptografik yöntemlerle sağlanmalıdır. Bilgisayarlarda güvenlik duvarı ve anti virüs programları kurulmuş ve güncel olmalıdır.

Çalışanlara sık sık siber güvenlik ve siber güvenliği tehdit eden unsurlar hakkında bildirim yapılabilir. Bu dönemde siber saldırılar artabilir; farkında ve hazırlıklı olmak önemlidir. Kullanılan e-posta sistemlerinin güvenlik ve kurallarla ilgili kontrollerinin düzenli yapılması ve herkese açık kablosuz bağlantılar yerine

uzaktan erişimde VPN (Sanal Özel Ağ) bağlantısı tercih edilmelidir.

Verilerin kayıtlı olduğu yazılımlar için güvenlik testlerinin düzenli yapılmalı ve kayıt altına alınmalıdır. Verilere uzaktan erişimde kademeli kimlik doğrulama sistemi sağlanmalıdır. Bilgisayar şifrelerinin düzenli olarak değiştirilmesi ve çalışanların erişim yetkilerinin tanımlı, sınırlı ve kontrollü olması gereklidir.

Özel nitelikli kişisel verilerin e-posta yoluyla aktarılması gerektiğinde, şifreli olarak kurumsal e-posta adresiyle veya Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) hesabı kullanılarak; farklı fiziksel ortamlardaki sunucular arasında aktarma gerçekleştiriliyorsa, sunucular arasında VPN kurularak veri aktarımı gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Şirketler, sistemlerindeki güvenlik zafiyetlerini tespit etmeli, siber saldırıları düzenli olarak raporlamalı ve kişisel verileri düzenli periyodlarla yedeklemelidir.

ÇALIŞAN VE İŞVERENİN SORUMLULUKLARI

Çalışan veya işverenin elinde olmayan sebeplerden ötürü oluşacak olası tehditler karşısında her iki tarafın ne gibi sorumlulukları bulunuyor?

Hukukumuzda zararlardan sorumluluk “kusur” sorumluluğu olarak düzenlenmiştir. Genel bir yorum ile tarafların oluşan zararlardan

sorumlulukları her bir vaka bazında, zararın oluşumunda kusurlu olup olmadıkları ve kusur derecelerine göre değişecektir, denebilir. Ancak, Borçlar Kanunumuzun 66. Maddesi bir istisna hükmüdür ve "kusursuz" sorumluluk hallerini tanımlar. Madde kapsamında, istihdam edenin yani işverenin kusursuz sorumluluğu da yer alır. İşverenin taşıdığı "özen" ilkesinden doğan bu sorumluluğu, işçinin kusurundan oluşan zararlardan da sorumlu olması halidir. Zira işveren iş gücünden yararlandığı kişilerin seçiminde ve görevlerini ifa ederken gözetim ve denetimlerinde özenli davranmalıdır.

Siber güvenlik ve veri güvenliğinde oluşabilecek ihlaller ve bunlara bağlı olarak doğabilecek zararlar, ileriye dönük tazminatlar ve çeşitli yaptırımlarla giderilebilecektir. Tüm bunların, işveren şirketler için ağır sonuçlar

barındırabileceği unutulmamalı, önlemler ihmal edilmemelidir.

İHLAL HALİNDE YAPTIRIMLAR

Bu süreçte yapılacak ihlallerin hukuki yaptırımları neler olabilir?

İhlallerin özel hukuk ve idare hukuku sonuçları olabilecektir. Örneğin, veri güvenliği ihlallerinde Kişisel Verileri Koruma Kurumu'na (KVKK) ilgili mevzuatta ön görülen sürelerde bildirimde bulunmak gerekiyor. Düzenleyici ve denetleyici kamu kuruluşlarının, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu ile Kişisel Verileri Koruma Kurumu gibi, kendi alan ve yetkilerine giren ihlallerde uygulayabilecekleri idari yaptırımlar bulunmaktadır.

Kişiler nezdinde doğan zararlar yönünden özel hukuk mahkemelerinde

tazminat davaları açılabilir. Bunlarla birlikte, zarara sebep olan fiilin ceza kanununda suç olarak tanımlı olması halinde, ceza kovuşturmasına da gidilecektir.

DÜZELTME - Dergimizin 85. sayısında yer alan "Dijital çağda çalışma hayatında "Siber Zorbalık": Yasal düzenlemeler ve mücadele yöntemleri" başlıklı yazıda yer alan alıntılara ait dipnot atıfları, sehven oluşan bir hata nedeniyle görünmemiştir. Bu açıklama ile yazıda yer alan ilgili alıntı ve kaynakları bilginize sunulmaktadır:

1. "Zorbalık, güç kullanarak, korkutarak, tehdit veya zorlama ile başkaları üzerinde egemenlik empoze etmek olarak tanımlanır." <https://tr.wikipedia.org/wiki/Zorbal%C4%B1k> bağlantısından alıntılanmıştır.
2. "Bireyin en küçük hatası dahi ağır suçlamaların bahanesi olarak kullanılır." <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423874146.pdf> bağlantısından alıntılanmıştır. Kaynak, Prof. Dr. Pınar Tınaz'a ait İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) isimli makedir (sayfa 22).

TEKNOLOJİK RİSKLERE KARŞI ÖNLEMLER - PICUS SECURITY

1. SİBER FARKINDALIĞI ARTIRIN

Araştırmalar, "Corona" kelimesini içeren 4 bin alan adı kayıt işlemi yapıldığını ve bu web sitelerinin yüzde 50'sinin zararlı içeriklerden oluştuğunu gösteriyor. Bu dönemde salgın veya virüse dair bilgi süsü veren "oltalama" e-postaları alabiliriz. Bunların içeriğindeki bağlantılar ya da ekli dosyalar sistemlerimize zararlı yazılımlar bulaştırabilir. Çalışanlara verilecek "temel siber farkındalık eğitimi" bu noktada etkili bir çözüm olabilir.

2. UZAKTAN ERİŞİM GÜVENLİĞİNİ VPN İLE SAĞLAYIN

Uzaktan çalışanların kurum ağına Sanal Özel Ağ (VPN) üzerinden bağlanması, iletişimin şifreli gerçekleştirilerek,

uzaktan dinlenebilmesinin önüne geçer. Bu erişimi güvenlik duvarı ve saldırı engelleme sistemleri gibi çeşitli güvenlik kontrollerinden geçirebilirsiniz. VPN ve diğer hizmetlerde çok faktörlü kimlik doğrulamasına geçiş yapmanız, kimlik bilgileri ele geçirilse dahi ağıncı ve verilerinizi güvende tutacaktır.

3. FİZİKSEL GÜVENLİĞİ İHMAL ETMEYİN

Kurum erişimi olan bilgisayar, telefon gibi cihazlarda verilerin şifrelenerek saklanması sağlayabilirsiniz. Böylece bu cihazlar kaybolursa ya da çalınsa dahi, içerisindeki hassas bilgilere erişilemez. Ayrıca hack'lenme ihtimaline karşı, şifrelemeyi sadece disk için değil, klasör ve dosya bazında da yapabilirsiniz.

4. TÜM İLETİŞİMİ GÜVENLİ KANALLAR ÜZERİNDEN GERÇEKLEŞTİRİN

Hassas verilerin güvenliği için çalışanların herkese açık kablosuz bağlantılar kullanmaması zorunlu hale getirilebilir. WPA 2/3 gibi güvenli şifreleme protokolleri kullanan kablosuz ağları kullanmaları da veri güvenliği için önem taşıyor.

5. BİLİŞİM ALTYAPINIZI GÜÇLENDİRİN

Güvenlik politikanızın en üst düzeyde olduğundan emin olmak için sızma testleri yaparak, otomatik saldırı simülasyon araçlarını kullanarak, tehdit aktörlerinin kullandığı metotlarla ağıncı ve güvenlik sisteminizi kontrol edebilirsiniz. Böylece, eksik noktaları güçlendirerek bilişim altyapınızı verilerinizi güvende tutacak duruma getirebilirsiniz. *Kaynak: Picus Security*

**Siber güvenlik ve
KVKK hakkında
yararlı bağlantılar**

Ulusal Siber Olaylara Müdahale Merkezi <https://www.usom.gov.tr>

Emniyet Gen. Müd. Siber Suçlarla Mücadele Daire Başkanlığı <https://www.egm.gov.tr/siber>

Kişisel Verileri Koruma Kurumu <https://www.kvkk.gov.tr>

Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu <https://www.btk.gov.tr>

T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı <https://www.uab.gov.tr/siber-guvenlik>

T.C. Adalet Bakanlığı <https://www.adalet.gov.tr>



**TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA;
ÖZEL SEKTÖRÜN ÖNEMLİ
OYUNCULARI İLE KAMU
KURULUŞLARI; SOSYAL
SORUMLULUK VE DAYANIŞMA
ÖRNEĞİ SERGİLEYEREK
COVID-19'LA MÜCADELEYE
DESTEK OLUYOR.**

Küresel ekonomiye yön veren şirketler, ayırdıkları hatırı sayılır bütçeleri, insan kaynaklarına sundukları olanaklar ve Ar-Ge çalışmalarıyla salgın sürecinde dayanışma sergiliyorlar. Onlardan biri olan Google, Covid-19 mücadelesine 800 milyon dolar bağışladı. Google CEO'su Sundar Pichai, Twitter'dan yaptığı açıklamada, dünyanın farklı noktalarındaki küçük işletmelere 340 milyon dolarlık Google Ads kredisi tanımlandığını da belirtti.

Dünya devlerinden bir diğeri olan Apple da bu sürece 15 milyon dolar ve milyonlarca maske bağışlayarak destek verdi. Ayrıca, Apple hastalanan çalışanlarının sınırsız izin kullanabileceğini de kamuoyuna duyurdu. Apple CEO'su Tim Cook, "Kimse ofise gitmek zorunda değil. Dileyen herkes uzaktan çalışabilir" dedi ve uzaktan çalışma modelini "normalleştirmek" yolunda dünyaya önemli bir mesaj verdi.



Google CEO'su Sundar Pichai



Google CEO'su Sundar Pichai

İSTİHDAM VE İNSAN KAYNAKLARI DESTEKLENİYOR

Bu dönemde, bazı sektörler ve işletmeler durma noktasına gelirken, bazı şirketler oluşturdukları yeni bütçelerle istihdama destek verdiler. Bu şirketlerden biri olan Amazon'un, kurucusu ve CEO'su Jeff Bezos, saha çalışanlarının saat ücretine zam yaptığını ve 100 bin kişinin işe alınacağını açıkladı.

Pek çok kuruluş gibi uzaktan çalışmaya geçen sosyal paylaşım platformu Twitter ise dünyadaki tüm çalışanlarının evlerinde ofis düzeneği kurmak için yaptıkları masrafların şirket tarafından karşılanacağını açıkladı. Evden çalışamayacak durumda olan sözleşmeli, yarı zamanlı veya taşeron çalışanlarına ise saat başına çalışma ücretlerinin aynen ödeneceğini belirtti.

Bazı kuruluşlar ise salgın sona erdikten sonra çalışma hayatının sağlıklı şekilde sürdürülebilmesi ve üretimin devam etmesi için kurumsal sosyal sorumlulukla harekete geçti. Renault Fransa'da, ilginç bir uygulama gerçekleştirdi. Renault, çalışanlarının işe geri dönüş konusunda yaşadığı tereddütleri ortadan kaldırmak için 10'ar kişilik kontrollü gruplar halinde fabrika ziyaretleri düzenliyor. Sosyal mesafe ve hijyen kurallarının sıkı şekilde uygulandığı bu ziyaretler kapsamında, fabrikada yapılan değişiklikler, alınan tedbirler, temizlik ve dezenfeksiyon çalışmaları ayrıntılı şekilde çalışanlara anlatılıyor.

Henkel ise, küresel salgınla yüzleşmek durumunda kalan çalışanlar, müşteriler ve toplulukları desteklemek amacıyla kapsamlı küresel bir dayanışma programını devreye soktu. Bu kapsamda şirket, Dünya Sağlık Örgütü /Birleşmiş Milletler Vakfı Covid-19 fonuna ve seçilmiş organizasyonlara 2 milyon Euro değerinde bağış taahhüdünde bulundu. Bununla beraber Henkel, 5 milyon adet kişisel ve ev hijyen ürünü bağışı yapacak. Ayrıca çalışmalarını evde, ofiste, sahada ve fabrikalarda sürdüren çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için destek verecek.

TURİZM, ÇALIŞANLARINI KORUMAYA ÇALIŞIYOR

Covid-19 salgınından en çok etkilenmesi beklenen turizm ve konaklama

sektöründe de sosyal sorumluluk girişimleri devam ediyor. Bu kapsamda Accor Otel Grubu, çalışanlarına, ortaklarına ve topluma destek vermek amacıyla "ALL Heartist" fonunu hayata geçirdi. Bu süreçte fona ayrılan bütçe ile mali zorluklar yaşayan çalışanlar, iş ortakları, sağlık profesyonelleri ve krize yönelik dayanışma girişimleri desteklenecek. Accor planlanan kâr payının yüzde 25'ini bu fona aktaracak. Bu da yaklaşık 70 milyon euro tutarında bir kaynak anlamına geliyor.

TEKNOLOJİ KAZANIR

Microsoft, vaka izleyici, telesağlık platformu yazılım çalışmaları ve benzer projelerle Covid-19'la mücadeleye

destek sağlıyor. ABD Hastalık Kontrol ve Önleme Merkezleri, Microsoft'un sağlık chatbot teknolojisini temel alarak bir değerlendirme aracı kullanıyor.

Tesla, Space X, Ford ve General Motors solunum cihazı üretmeye başlayacaklarını duyurdu. Tesla, 6 Nisan'da solunum cihazı prototipini kamuoyuyla paylaştı.

PODYUMLAR BOŞ KALINCA...

Avrupa kökenli moda markaları da bu süreçte dayanışmaya katıldılar. Dior, Burberry, Gucci, Yves Saint Laurent, Ralph Lauren ve Balenciaga Covid-19 sürecinde sağlık çalışanları için maske, eldiven ve koruyucu giysi üretiminde öncü kuruluşlar olarak yer aldılar.

TÜRKİYE'DE DAYANIŞMA HIZLA ÖRGÜTLENDİ

Salgının ülkemize ulaşmasının ardından hızlıca harekete geçen kurumlar, Ar-Ge olanakları başta olmak üzere insan kaynaklarını, maddi imkanlarını ve donanımlarını mücadele için kullanmaya başladılar.

Sağlık çalışanlarına destek olmak ve virüsün bulaş riskini azaltmak amacıyla dünyada olduğu gibi Türkiye'de de ilk olarak maske ve koruyucu giysiye odaklanıldı. Ülkemizde piyasada yeterince maske bulunamaması ve fiyatlardaki ani ve aşırı artış bu alanda harekete geçme ihtiyacını doğurdu. Maske üretimi için birçok kurum hızla organize olarak kısa sürede çözüm geliştirdi.

MASKE ÜRETİM SEFERBERLİĞİ

Türkiye İhracatçılar Meclisi ilk harekete geçen sivil toplum kuruluşlarından biri olarak "Günde 1 milyon maske üretimi hedefini" duyurdu. Buna ilk cevap LCWaikiki'den geldi. Marka 3 milyon maske üreterek Sağlık Bakanlığı'na hibe edeceğini ilan etti. Ardından Vakko harekete geçerek Vakko Üretim Merkezi'nin maske üretimine tahsis edilmek üzere Sağlık Bakanlığı'na teslim edildiği kamuoyuyla paylaştı ve Nisan 2020 itibarıyla vardiyalı ve kesintisiz olarak maske üreteceklerini duyurdu.

AŞI ARAŞTIRMALARI HIZ KAZANDI

Bill ve Melinda Gates Vakfı, Inovio Pharmaceuticals adlı ilaç şirketi de dahil olmak üzere Covid-19'a karşı toplam 7 aşı çalışmasını finanse ediyor.

Inovio Pharmaceuticals, aşı çalışmalarında insan deneylerine başlamak için ABD Gıda ve İlaç İdaresi'nden (FDA) onay aldı. Bu esnada Belçika'da faaliyet gösteren Hivvo laboratuvarı, Covid-19 aşısını denemek üzere 24 gönüllü kobay aradığını duyurdu. Her bir kobay için ayrılan bütçe 4 bin euro. Kobaylardan

beklenen, 14 gün boyunca evinden çıkmadan kendini karantinaya alması.

Johnson & Johnson da aşı üzerinde çalışan kuruluşlardan. Şirket, ABD Sağlık ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Biyomedikal Gelişmiş Ar-Ge (BARDA) ile Covid-19 sürecinde iş birliği yaptığını açıkladı. Bu kapsamda Covid-19 aşısı Ar-Ge çalışmalarına 1 milyar doları aşkın yatırım gerçekleştirmeyi taahhüt etti. Bu doğrultuda Johnson & Johnson tüm dünyaya, bir milyar doz aşı tedarik edeceğini de açıkladı.



Microsoft'un kurucularından Bill Gates ve eşi Melinda Gates

**TEKSTİLDEN OTOMOTİVE,
E-TİCARETTEN BEYAZ
EŞYAYA DEK BİRÇOK
SEKTÖRDEN KURUM VE
KURULUŞ SUNDUKLARI
FARKLI DESTEKLERLE
SÜRECE KATKI
SAĞLIYOR.**

Koruyucu maske konusunda harekete geçen kuruluşlardan bir diğeri ise Ford Otosan oldu. Ford Otosan Genel Müdürü Haydar Yenigün, yüz maskelerinin seri üretiminin yan sanayi ile birlikte Ford Otosan'ın geliştirdiği kalıpla yapılacağını açıkladı. Uludağ Otomotiv Endüstrisi İhracatçıları Birliği (OİB) de İTÜ Arı Teknokent iş

Akaryakıt

- BP Türkiye, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'ne ait ambulanslara ücretsiz akaryakıt temin etti.
- Shell & Turcas, sağlık çalışanları ve sağlık hizmeti sunan araçlarda kullanılmak üzere 5 milyon TL'lik akaryakıt desteği sağladı.

Elektronik ve telekomünikasyon

- Arçelik, 170 hastaneye sağlık çalışanlarının yararlanması amacıyla çamaşır ve kurutma makinesi ile fırın, çay, kahve ve tost makinaları yolladı.
- LG, sağlık kuruluşlarına TV, çamaşır makinesi, ateş ölçer, tansiyon aleti ve tek kullanımlık koruyucu tulum bağışında bulundu.
- Türk Telekom, Vodafone ve Turkcell, sağlık çalışanlarına mevcut tarifelerine ek olarak internet ve dakika tanımladı.

Gıda ve temizlik ürünü

- Getir, ihtiyaç sahibi 65 yaş üstüne 300 bin gıda kolisi dağıtmayı taahhüt etti.
- Unilever Türkiye, Sağlık Bakanlığı'na 230 tonluk Domestos çamaşır suyu, 10 milyon bardak çay ve 1,7 milyon kase çorba bağışladı.

Nakit kaynak

- İş Bankası Grubu, Garanti BBVA ve Akbank mücadeleye 10'ar milyon TL'lik kaynak ayırdıklarını duyurdular.
- Yemeksepeti, sahibinden.com, n11.com, Amazon.com.tr, Sabancı Topluluğu ve Gittigidiyor nakit kaynak ayıran kuruluşlar arasında yer aldı.
- Sabancı Topluluğu, ayrıca Sağlık Bakanlığı'na 150 bin adet tanı kiti ve Covid-19 aşı ve serumunun geliştirilmesi için 1,7 milyon lira bağış yapacağını açıkladı.



birliğiyle siperlik (yüz kalkanı) üretiyor. Tofaş ise tıbbi destek ekipmanları, biyolojik örnek alma kabini üretmeye başladı.

Hepsiburada.com 500 bin adet cerrahi maske ve 500 bin adet muayene eldiveni; Oppo, 30 bin FFP3 tipi maske, Sabancı Holding 10 ton yeni nesil dezenfektan, Hayat Kimya ve Nutricia tıbbi malzeme desteğinde bulundu.

Bünyesinde İpekyol, Twist ve Machka markalarını bulunduran Ayaydın-Miroglio Grubu ise Edirne Devlet Hastanesi'ne teslim etmek üzere 30 bin adet cerrahi maske üretti.

Özel sektörün yanı sıra Türkiye çapındaki meslek okulları, akşam sanat okulları ve halk eğitim merkezleri de bu seferberliğe katkıda bulunarak durmaksızın maske üretti. İstanbul Tekstil ve Hammaddeleri İhracatçıları Birliği'nden yapılan açıklamaya göre Türkiye'de aylık olarak 600 ton maske kumaşı üretiliyor. Bir adet maske ise 1 gram kumaştan üretiliyor.

AZ ZAMANDA ÇOK SAYIDA SOLUNUM CİHAZI

Covid-19 sürecinde, hastanelerdeki solunum cihazı yetersizliği tüm dünyanın ortak sorunu oldu. Hükümet tarafından yapılan açıklamalarda Türkiye'deki solunum cihazı sayısının dünyadaki ortalamanın üzerinde olduğu kamuoyuna iletirse de hasta

sayısının beklenenden fazla artabileceği ihtimaline karşı cihazların yetersiz kalacağı öngörülüyordu. Bunun önlenmesi için BioSys, Aselsan ve Baykar iş birliği yaptı. Koç Grubu Yönetim Kurulu Başkan Vekili Ali Koç, Arçelik'in tüm teknolojisini solunum cihazı geliştiren BioSys firmasının hizmetine sunacağını açıkladı. Ardından bu süreçte üretilecek sonunum cihazı tasarladı ve prototipi test edildi. Arçelik Garage'da geliştirilen cihazın seri üretimi hızla başladı.

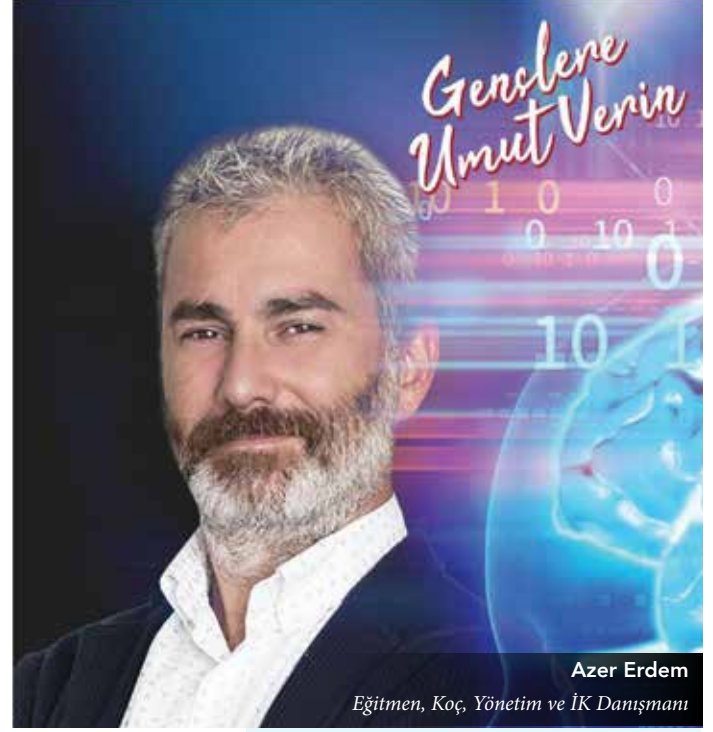
SAĞLIK ÇALIŞANLARI OTELLERDE MİSAFİR EDİLİYOR

Ailelerine Covid-19 virüsünü bulaştırmadan görevlerini yerine getirebilmeleri için sağlık çalışanlarının izole şekilde barınmaları çözülmesi gereken önemli meselelerden bir diğeri idi. İstanbul'da Divan İstanbul, Divan İstanbul City, Grand Hyatt İstanbul, Hilton Bomonti, The Marmara ve NAN otelleri, Bilgili Holding, İstanbul'da yer alan otel ve öğrenci yurtlarında bulunan 500 odasını, Ankara'da Büyük Anadolu Oteli, Sakarya'da On7 Oteli, Sinop'ta Beyaz Otel, Mersin'de Grand Boss Suit Otel gibi konaklama kuruluşları bu süreçte tesislerini sağlık çalışanlarının hizmetine "ücretsiz" olarak sundular. Bu sayede binlerce sağlık çalışanı; kamuya ait misafirhaneler, yurtlar ve sosyal tesislerin yanı sıra dayanışmayı destekleyen otellerde temiz, konforlu ve sağlıklı koşullarda konaklayabildi.

PERYÖN Akademi

#genclereumutverin kampanyasını destekliyor

PERYÖN AKADEMİ, ESAS SOSYAL İLE İŞ BİRLİĞİ YAPARAK BİLGİ, DENEYİM VE TEKNİK ALTYAPISIYLA DEĞER YARATILYOR.



PERYÖN Akademi, Esas Sosyal ile iş birliği yaparak #genclereumutverin kampanyasına destek oluyor. PERYÖN Akademi bu kampanya kapsamında, Esas Sosyal ile birlikte Anadolu'daki üniversitelerin 3. ve 4. sınıfında okuyan, mezun olmayı bekleyen gençlerin eğitimine katkı sağlıyor. Bu gençler aynı zamanda İlk Fırsat Programı'nın potansiyel hedef kitlesini oluşturuyor.

İki haftada bir ücretsiz düzenlenen webinar'lar aracılığıyla öğrencilerin gelişimlerine destek olan PERYÖN Akademi, gönüllü eğitmenlerinden Eğitmen, Koç, Yönetim ve İnsan Kaynakları Danışmanı Azer Erdem ile 20 Nisan 2020'de "Online Stres Yönetimi Eğitimi"ni gerçekleştirdi. Webinar'ların konu ve içerikleri sürekli olarak güncelleniyor.

Kampanyaya bir diğer destek, PERYÖN'ün dijital öğrenme çözümü ortağı enocta'dan geldi. Bu kapsamda

gençler, enocta'nın sunduğu "Microsoft Office Programları" eğitimlerine ücretsiz olarak katılabilirler. Gençler, bir ay boyunca PERYÖN Akademi online öğrenme platformunda bu eğitimlerin doküman ve videolarından faydalanabiliyorlar. İnteraktif çalışma metotlarıyla oluşturulmuş eğitim teknikleri aracılığıyla, Microsoft Office programlarını kullanma becerilerini geliştirebiliyorlar.

PERYÖN Akademi'nin, #genclereumutverin kampanyası kapsamında Esas Sosyal iş birliği ile düzenleyeceği yeni eğitimler hakkında ayrıntılı bilgi için <https://www.peryon.org.tr> adresini ziyaret edebilir, Esas Sosyal resmi sosyal medya hesaplarını takip edebilirsiniz.



@ilk.firsat



@ilk_firsat



@esas-sosyal



@ilkfirsat



ESAS SOSYAL VE İLK FIRSAT PROGRAMI

Esas Sosyal, Esas Holding tarafından Nisan 2015'de sosyal yatırımların kapsamını genişletmek ve profesyonel olarak yönetmek amacıyla kuruldu. Esas Sosyal'in "İlk Fırsat Programı" ise "Şevket Sabancı Vizyonu"yla gençlere ilk iş fırsatlarını verirken, Türkiye'deki eğitimli genç işsizliğinin çözümünde öncü bir program olarak hayata geçirildi. İlk Fırsat, üniversiteden yeni mezun olmuş iş arayan gençlerin okuldan işe geçiş sürecinde sivil toplum kuruluşlarında bir yıl boyunca çalışarak deneyim kazanmalarını destekliyor ve 21. yüzyıl becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimler sunuyor. www.ilkfirsat.org

“Fütürist anne” evinde siperlik üretiyor

Covid-19 Destek Projesi’ne maddi katkı sunmak veya siperli yüz koruyucu talep etmek için:
<https://linktr.ee/Covid19destek>
Instagram: @covid19destek

COVID-19 SALGINIYLA MÜCADELEYE DESTEK OLMAK İÇİN KENDİ İMKANLARINI HAREKETE GEÇİREN **MELTEM SEZER**, SAĞLIK ÇALIŞANLARI İÇİN YAKLAŞIK 7 BİN ADET YÜZ KORUMA SİPERLİĞİ ÜRETTİ. BU PROJE İÇİN 17 BİN TL’DEN FAZLA FON TOPLAYAN SEZER, 4 BİN SİPERLİĞİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINA ULAŞTIRDI. “TÜM İNSANLARA BİLİNÇLİ TEKNOLOJİ KULLANIMI KONUSUNDA DESTEK OLUNMALI. YAŞADIĞIMIZ ÇAĞ BUNU GEREKTİRİYOR” DİYEN SEZER’İN HEDEFİ 20 BİN SİPERLİK ÜRETMEK.

Ataköy Kodlama ve Maker Atölye’nin kurucusu Meltem Sezer, Covid-19 sürecinde, evinde yüz koruma siperliği üreterek sağlık çalışanlarında destek oluyor. Salgın sebebiyle kapattığı atölyesindeki 3 boyutlu (3B) yazıcıları evine taşıyarak üretime başlayan Sezer, “Salgında ön cephede yer alan sağlık çalışanlarını çok iyi korumamız gerekiyordu. Evde hiçbir şey yapmadan duramazdık, ailece elimizi taşın altına koymalıydık” diyor. Sosyal medyada “Fütürist Anne” olarak tanınan Sezer’in evde siperlik üretim projesi ailesi ve arkadaşlarının desteğiyle büyük bir iyilik hareketine dönüştü. Teknolojide Kadın Derneği (WTech) Çalışma Grubu Üyesi olan Sezer, sorularımızı yanıtladı.

Sizin için “teknoloji” nasıl bir anlam taşıyor?

Teknolojinin üretkenlik amacıyla öğretilmesi, yaygınlaştırılması ve özellikle ebeveynlerin bu konuda bilinçlendirilmesi ile ilgili iddiam var. Bu önemli alanda ne kadar çok yetişmiş insana ihtiyaç duyduğumuzu, evde

kaldığımız bugünlerde bir kez daha iyi anlamış olduk. Teknoloji ve dijitalleşme sayesinde insanlar evde kalırken de üretebiliyor, iletişim kurabiliyor, işlerini yürütebiliyor. Bilinçli teknoloji kullanımını yaygınlaştırmayı çok önemli buluyorum.

Siperlik üretme fikri nasıl doğdu?

Elimizde donanım, hızlı ve seri üretebilecek organizasyon gücümüz varken ya da maddi destek olabilecek insanları tanyerken güçlerimizi birleştirmeden, hiçbir şey yapmadan durmamız imkansızdı. Biz de elimizi taşın altına koymalıydık. Tüm merhametli insanların yapacağı gibi ben de bir “insan” olarak elimden geleni yapmaya karar verdim. O gün Türkiye’nin Covid-19 mücadelesindeki ilk sağlık çalışanı kaybı yaşanmış, Çapa Tıp Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Cemal Taşcıoğlu vefat etmişti. Bu sürecin başından itibaren hekim olarak görev yapan çocukluk arkadaşım o gün görüştüm. Arkadaşımın “Sağlık çalışanları ölüyor, bizler ölüyoruz”

derken yaşadığı çaresizlik hissi çok üzücüydü. Harekete geçmemiz kaçınılmaz olmuştu. Üzüntüme tanık olan eşim, tüm arkadaşlarımızla proje fikrimizi paylaştı.

Neden özellikle bu ürünü tercih ettiniz?

Evde ne yapabiliriz? Yola çıkış noktamız buydu. Yüz koruma siperi evde kolayca 3B yazıcıyla üretilebilirdi. Doktorlar için daha hızlı ve etkili önlem almalıydık, onlar salgında ön cephede savaşıyorlardı ve bu salgından galip çıkabilmemiz için sağlık çalışanlarına çok iyi bakmamız gerekiyordu. Siperlik bu anlamda çok önemli bir ihtiyaçtı.

Üretime nasıl başladınız?

Eşim ve çocuklarımla beraber 3B yazıcıyla neler yapabileceğimizi planladık. Salgın sebebiyle atölyemi kapatmıştım; oradaki yazıcıları eve getirdik. Yazıcı için gerekli filament’leri arkadaşlarım sağladı. Siperlik üretimi için gerekli 3B yazıcı dosyası da açık



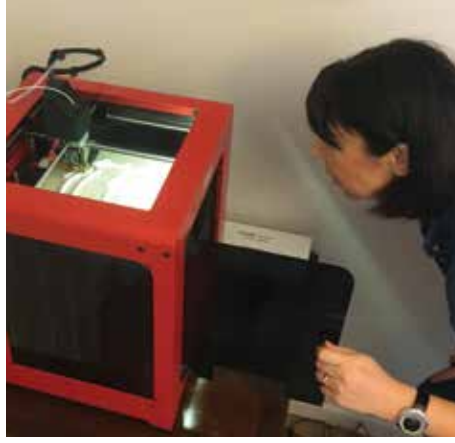
olarak 3boyutludestek.org tarafından paylaşılmıştı. Tek yapmam gereken bilgisayarından baskıyı başlatmamdı. Şimdi 24 saat çalışıyorlar. Geceleri uyanıp bir bebeği besler gibi 3B yazıcılarımı kontrol ediyorum.

Kısa sürede çok hızlı hareket ettiniz. Bu organizasyonu nasıl sağladınız?

Bir süre sonra taleplere yetişemez olduk. Organizasyon tamamen kendiliğinden gelişti. Bir arkadaşım "Neden seri üretmiyoruz?" dedi. Bir başka arkadaşım Fongogo'dan fon toplamayı organize etti. Kuzenim kalıphanesinden yararlanabileceğimizi ve siperliği kolayca tasarlayabileceğini söyledi. Kalıbı iki günde tasarladılar, işlenmesi altı gün sürdü ve bir haftada kalıp üretime hazırды. Farklı bir alanda üretim yapan bir arkadaşım elindeki lastikleri bu proje için bedelsiz verebileceğini söyledi. İkimizde yaşadığımız hüznü ve endişe, kısa sürede bir iyilik hareketine dönüştü. 10 Nisan 2020 itibarıyla, Fongogo üzerinden oluşturulan fonda 17 bin 590 TL toplandı. Bu süreçte ailem en büyük destekçimdi. Beş kişilik bir aile olarak yola çıkmıştık. Ancak şu an Üretim, Montaj, İletişim-Pazarlama, Talep Toplama, Dağıtım, Finans, Yönetim Kadrosu olmak üzere toplam 30 kişilik bir operasyonu yürütüyoruz. Bu ekibe imece.biz'den montaja gönüllü olarak katılan üç arkadaşımız da dahildir.

Ne kadar siperlik ürettiniz? Ne kadarını hangi noktalara dağıttınız?

Başlangıçta ürettiğim siperlikleri 3boyutludestek.org'a verdim. Seri



üretimde 10 Nisan 2020 itibarıyla 7 bin adet ürettik ve 4 bin adedini dağıtmayı başardık. Bugüne kadar 150 farklı merkeze teslimat planladık. Talepleri topladık. Üretime halen devam ediyoruz. Hedefimiz 20 bin siperlik. Üretime devam ederken 1-20 adet arası isteyen sağlık çalışanlarına siperlikleri halen elden teslim ediyoruz.

İstanbul Bakırköy'de bulunan Sadi Konuk Devlet Hastanesi'nden Bayburt Devlet Hastanesi'ne, Diyarbakır Silvan Devlet Hastanesi'nden Edirne Sultan 1. Murat Devlet Hastanesi'ne kadar Türkiye'nin birçok noktasına gönderim sağladık. Bunlar dışında yaklaşık 200 doktor ve hemşireye de elden teslimat gerçekleştirdik.

Projenin bu kadar hızlı yayılması ve etki alanının güçlenmesini nasıl sağladınız?

Projemizi sosyal medya hesabım @futuristannem üzerinden paylaştım. Aynı anda takipçilerim, arkadaşlarım, üyesi olduğum Teknolojiye Kadın Derneği (WTech) ve Bizbizze, kendi kurumsal sosyal medya hesaplarında projeyi paylaştılar. WTech Çalışma Grubu üyeleri gerek bireysel gerek kurumsal bağlantılarıyla destek verdi. Örneğin kargo sorunumuz bu sayede çözüldü ve ücretsiz olarak siperlikleri ilgili noktalara ulaştırmayı başardık. Eşim zaten üretimde koordinasyonu sağlıyor. Çocuklarım paketleri hazırladılar, asetatları deldiler, siperlikleri tutturmaya yarayan lastikleri kestiler. Eşimle beraber, "Evde kalmak hiçbir şey yapmamak değildir. Hep birlikte doktorlara yardım edeceğiz" diyerek çocuklarımızı ve kendimizi motive ettik.

Tüm bunları nasıl başardınız?

Teknoloji sayesinde... Neredeyse hiç evden çıkmadan ailelerimizle evdeyken bu projeyi gerçekleştirdik. Gerçekleşmesi için destek aldığımız birçok uygulama ve online siteler oldu. WhatsApp, discord, telegram, Google meeting, zoom, Google Documents, imece.biz, ihtiyaç haritası gibi birçok platformdan faydalandık. Burada adı geçen tüm platformların teknolojik alt yapısının önemini vurgulamak istiyorum. Böyle olağanüstü bir durumda tüm dünya salgınla savaşırken kullandığımız ve destek aldığımız her şeyin altında teknoloji yatıyor. Yazılımın, kodlamanın, uygulamalar üretmenin, insanı ihtiyaçlara icatlar çıkarmanın ne kadar önemli olduğu ortada. 3B yazıcı herkesin evinde olabilir, herkes üç boyutlu tasarım yapmayı öğrenebilir ve kişisel çözümler bulabilir.

Teknoloji kullanımını yaygınlaştırmak için neler yapılabilir?

Gelecek nesillerin ışık hızında teknolojiyi anlamlı ve üretken amaçlı kullanma yönünde bilinçlendirilmesi şart. Uzaktan çalışma epey zamandır iş dünyasında, "alternatif çalışma şekli" olarak kabul görüyordu ancak bu denli yaygınlaşmamıştı. Salgınla beraber evden çalışarak hayatını idame ettirmek zorunda olan, "ev ofis" kavramını mecburen öğrenen insanlarla empati kuralım. Bugün tüm insanlara yoğun şekilde, bilinçli teknoloji kullanımı konusunda destek olunmalı. Yaşadığımız çağ bunu gerektiriyor. Bu anlamda, Teknolojiye Kadın Derneği gibi bir yapının kurulmasından ve orada yer almaktan çok mutlu ve gururluyum.



py@peryon.org.tr

“Evde ‘yeni normal’i sağlıkla sürdürebiliriz”

Covid19 küresel salgını, pek çok açıdan yaşantımızı yeniden tasarlamamızı sağladı. Evden çalışmak zorunda kaldığımız bu dönemde kendimize yeni bir düzen kurmak zorunda kaldık. Kimilerimiz bu sürece hızlıca adapte olabilirken kimilerimiz de zorlandı. Danışanlarımızdan aldığımız geri bildirimler, çocuklu çalışanların süreci yönetmekte zorluk yaşadığına işaret ediyor. Çocukların eğitimlerinin aksaması, yabancı dil gelişimi, kalem tutma, yazı yazma becerilerinin sektöre uğraması ve daha birçok unsur aynı zamanda birer ebeveyn olan çalışanların aklını meşgul ediyor.

Öncelikle kendimize her fırsatta bu sürecin “geçici” olduğunu hatırlatalım ve moralimizi yüksek tutalım. Hiçbirimiz “yalnız” değiliz. Aynı amaç için evlerinde bulunan milyonlarca çalışanın varlığından güç alabiliriz. Yaşanan bu süreçte eğitimin, tatilin ya da yürütülmesi gereken tüm işlerin bir şekilde telafisinin mümkün olduğunu, beden ve ruh sağlığının her şeyden önemli olduğunu asla unutmamalıyım.

Sonraki aşamada ise yaşadığımız bu süreci “olumsuz” değerlendirmek yerine bir fırsat olarak görmek hem işlerimizi sağlıklı şekilde yürütmemizi hem de ruh sağlığımızı olabildiğince korumamızı sağlayabilir.

“TATİL GÜNLERİ İLE MESAI GÜNLERİNİ AYIRARAK HEM İŞLERİNİZİ AKSATMADAN YÜRÜTEBİLİR HEM DE AİLENİZLE DAHA VERİMLİ ZAMAN GEÇİREBİLİRSİNİZ.”

“EVDEN ÇALIŞTIĞIMIZ SALGIN SÜRECİNDE KENDİMİZİ ZAMAN ZAMAN ZORLANMIŞ HİSSEDEBİLİRİZ. ÖZELLİKLE ÇALIŞAN EBEVEYNLER, İŞLERİNE VE ÇOCUKLARINA KARŞI SORUMLULUKLARINI YETERİNCE YERİNE GETİREMEME KAYGISI TAŞIYABİLİRLER. BU KARMAŞIK DUYGULARI, AYNI AMAÇ İÇİN EVLERİNDE BULUNAN MİLYONLARCA ÇALIŞAN YAŞIYOR. UNUTMAYALIM, GÖNÜLLÜ KARANTİNA YAKIN GELECEKTE BİTECEK. HAZIRLADIĞIMIZ ÖNERİLER SAYESİNDE, SÜRECİ DAHA KOLAY YÖNETEBİLİRSİNİZ.”

Çalışan anne-babalar için hazırladığımız bu öneriler, gönüllü karantina sürecinde yaşantınızı kolaylaştırabilir.

Çocuklara “evden çalışma”yı açıklamak

• Çocuklarınıza, salgın kontrol altına alınana kadar işe ve okula gitmenin, sokaklarda ya da kapalı yerlerde dolaşmanın sakıncalı olduğunu gerekçeleriyle, ama “korku” ve “kaygı” yaratmadan anlatmalısınız. Dışarıda gereksiz zaman geçirmeyerek onlara örnek olmalısınız.

• Bir yandan da teknoloji sayesinde

işimizi uzaktan yapabileceğimizi anlatmalı ve bu olanağa sahip olduğumuz için şanslı olduğumuzu söyleyebilirsiniz.

• Evde çalışırken, sanki dışarıda çalışıyormuş gibi dikkatli ve sorumlu şekilde çalışmamız gerektiğini anlatabilirsiniz.

Ailesinin işini merak eden çocuklar için bu sürecin iyi bir fırsat olduğunu unutmamalıyım. Çocuklarımıza işimizin ayrıntılarını anlatarak hem onlarla verimli zaman geçirebilir hem de bu yeni durumu kabullenmelerine yardımcı olabiliriz.



*Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Uzmanı -
Başkent Üniversitesi İstanbul Sağlık Uygulama
ve Araştırma Merkezi

Tüm aile bir aradaysa, tadını çıkarın

Sokağa çıkmaları tamamen yasaklanan 65 yaş üzeri yetişkinler ve (çalışmak zorunda kalan 18-20 yaş hariç) 20 yaş altındaki çocuklar için sürecin biraz daha zorlayıcı olduğunu unutmayalım. Sürecin ne zaman biteceğine dair beklenti içine girmek yerine içinde olduğumuz zamanı daha iyi değerlendirmek için çaba göstermeliyiz. Sonuçta daha önce hiç olmadığımız kadar bir arada kalmak zorundaysak, neden bu zamanı daha iyi şekilde değerlendirmeyelim?

Çekirdek aile ya da geniş aile bir aradaysak, hafta sonları birlikte etkinlikler yaparak süreci hepimiz için daha eğlenceli hale getirebiliriz. Böylece çalışanlar; "tatil günü" ile "mesai günleri" kavramlarını yeniden hayatlarına dahil ederek "yeni normal"e adaptasyonu hızlandırabilirler.

Uzaktan çalışan ebeveynler için öneriler

- İşleri 24 saate yaymaya çalışmak yerine çalışma süresini ve zaman dilimlerini iyi belirlemek daha doğru olacaktır. İşinizi, planladığınız mesai süresinde bitirmeye çalışın.
- Normal zamanda ortalama 7-8 saat süren net mesainizin evde 4 ila 6 saat sürebilmesi olağan. Şunu unutmayın ki bu durum sadece sizin için değil, süreci sizinle aynı şekilde yaşayan çalışanların çoğu için geçerlidir.
- Bilgisayarınızı kahvaltı sofrasına asla getirmeyin.
- Çalışma için ayrı bir alan belirleyin ve bunun dışına çıkmayın.
- Çocuklarınızı bu alan ve çalışma saatleriniz hakkında açık ve net şekilde bilgilendirin. Bu, hem işinizi yapmanızı hem de evdeki zamanı yönetmenizi sağlar.



Çocukları ihmal etmeden çalışmak mümkün

Çocuklarınızla verimli zaman geçirmeniz, maksimum kapasiteyle çalışmanızı ve işinizi gönül rahatlığıyla yapmanızı kolaylaştırır. Çocuğunuzu; mutlu, anne-baba ilgisiyle duygusal açıdan tatmin olmuş ve rahatlamış olarak görmek sizi de ruhsal açıdan rahatlatacaktır. Bu sayede çalışma konsantrasyonunuz yükselecektir.

Çocuklarla fiilen aynı yerde olmak, onlarla kaliteli zaman geçirmek anlamına gelmiyor. Yalnızca süresi belirlenmiş zaman dilimlerinde çocuklarla bir arada olmak da çocuklarınızın duygusal açıdan tatmin olması için yeterli değil. "Çocuklarla verimli zaman" ruhen ve bedenen onlarla olduğunuz zamandır. Bu zamanları yaratmak elimizde. Neler yapılabilir?

- Çocuklarla bire bir sohbet ettiğimiz özel anlar yaratabilirsiniz.
- Evdeki basit işler ve sorumluluklar için birlikte hareket edilebilir. (Sofra kurmak, çamaşır makinesini boşaltmak, bulaşık makinesini çalıştırmak, yemek yapmak, evde mobilyaların yerini değiştirmek, yeni bir oda tasarlamak vb.)
- Onların en sevdiği oyunları birlikte oynayarak ve "çocukla çocuk olarak" verimli zaman geçirebiliriz.

Onlarla "bir" olmak, çocukları anlamak, bütünleşmek verimli zamanın püf noktasını oluşturuyor. Çocukların yetişkinlerden daha dikkatli olduğunu, ufak bir ayrıntıyı, yüz ifadesini ve ses tonundaki küçük değişiklikleri bile kolayca fark edebildiğini unutmayın.

"ÇOCUKLARLA FİİLEN AYNI YERDE OLMAK, ONLARLA KALİTELİ ZAMAN GEÇİRMEK DEĞİLDİR. ÇOCUKLARLA 'VERİMLİ ZAMAN', RUHEN VE BEDENEN ONLARLA OLDUĞUMUZ ANLARDIR."

İş stresinizi ve geriliminizi onlara asla yansıtmayın. İş i işte (yani kendinize ayırdığınız çalışma alanında) bırakın.

Kendinize özel alan/zaman yaratın. Elbette evde kaldığımız süre zarfında bireysel izolasyona da ihtiyaç duyabiliriz.

Bunu, yakınlarımıza, eşimize, çocuğumuza, anne ve babamıza uygun bir dille anlatmak ve herkesin aynı şekilde buna ihtiyaç duyabileceğini hatırlatmak ortak bir çözüm için iyi bir adım olabilir. Burada bireylerin birbirlerine anlayış göstermesi önemli bir etken.

- Kitap okumak, müzik dinlemek, belki sadece uzanmak ve bir süre konuşmamak kendimiz için yapabileceklerimiz arasında.
- Çevremizi, özel zamanımıza saygı göstermeleri için şu şekilde bilgilendirebiliriz: "Çalışmamı bitirdim/ ara verdim, şimdi kendime biraz zaman ayırmam gerekiyor, bir süre sonra sizinle olacağım."
- Bu anlarda kendimize şunu söyleyebiliriz: "Sağlığımı korumak için evimdeyim. Sağlıklıyım ve ne mutlu ki kendime hala güzel zaman ayırabiliyorum."



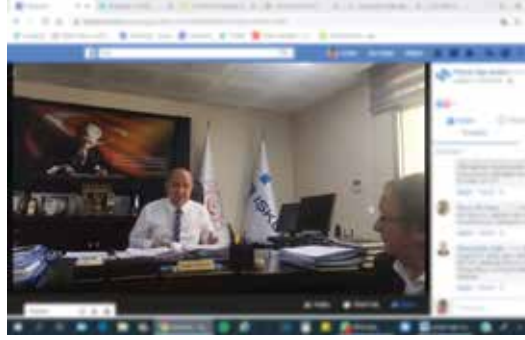
Dr. Ülkü Keldal Özyol: Çocuklarınıza 'evde kalmayı', 'korku' ve 'kaygı' yaratmadan anlatmalı, sokakta zaman geçirmeyerek örnek olmalısınız.

#evdekal #çocuklucalisin #PERYÖN
#gönüllükarantina

Uzmanlar, canlı yayında üyeleri bilgilendirdi

Kısa Çalışma Ödeneği bilgilendirme yayını

PERYÖN Ege Şubesi, Covid-19 salgın sürecinde en çok merak edilen Kısa Çalışma Ödeneği konusunda üyelerini aydınlatmak amacıyla 27 Mart 2020'de İŞKUR İzmir İl Müdürü Kadri Kabak'ı konuk etti. Sosyal medya üzerinden canlı yayında üyelerin ve derneğin sosyal medya takipçilerinin sorularını yanıtlayan Kabak, KÇÖ hakkında ayrıntılı bilgiler verdi. Başvuruların nereden ve nasıl yapılacağını anlatan Kabak, İŞKUR web sitesinde talep edilen tüm bilgi ve belgelerin kamuya açık olarak sunulduğunu vurguladı. Elden başvuru alınmayacağını ve tüm başvuruların çevrimiçi yapılacağını altını çizen Kabak başvuru sürecini şöyle özetledi:



"İşverenler öncelikle Kısa Çalışma Formu'nu doldurmalı ve ardından kısa çalışmaya katılacakların isimlerini ve kişisel bilgilerini de içeren bir liste oluşturmalı. Son aşamada ise işletmenin kısa çalışmaya geçme nedenleri yalın bir dille, basitçe sıralanmalı. Bir çalışmanın kısa çalışma sayılabilmesi için haftalık çalışma saatinin 1/3'ü oranında çalışma yapılamaması ve en az dört hafta sürmesi gerektiği de unutulmamalı."

PERYÖN EGE ŞUBESİ, COVID-19 SALGINININ ÜLKEMİZE ULAŞMASININ ARDINDAN HAREKETE GEÇEREK ÜYELERİNİ HEM KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ HEM DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONULARINDA BİLGİLENDİRDİ. BU SÜREÇTE SOSYAL MEDYA KANALLARI AKTİF OLARAK KULLANILIRKEN BİLGİLENDİRMELER ÇEVİRİMİÇİ CANLI YAYINLARLA GERÇEKLEŞTİRİLDİ.

Pandemi Kriz Planı – 5 Kod

Beyaz kod Ulusal veya uluslararası pandemi yaşanmayan normal sağlık şartlarındaki süreci ifade ediyor. Bu dönemde; içerisinde iş yeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) koordinatörü, hijyen kontrolü yapacak koordinatör, tedarik ve lojistik koordinatörü, mali işler ve bilgi işlem departmanlarından oluşan koordinatörlerin yer aldığı bir kriz ekibinin kurulması gerekiyor.

Sarı kod Sağlık Bakanlığı tarafından ilk vakanın açıklandığı andan sonraki süreci tanımlıyor. Sarı kod süreci başladığında önceliklerin belirlenmesi ve önlemlerin bu sıralamada yapılmasını gerekiyor. Şirkette mutlaka bulunması gereken kişilerin saptanması gerekiyor.

Turuncu kod İşletmenin bulunduğu ilde Sağlık Bakanlığı tarafından açıklanan vaka sonrasındaki dönemi açıklıyor. Bu süreçte de tıpkı sarı kodda olduğu gibi; şirkette mutlaka bulunması gereken kişilerin belirlenmesi gerekiyor. Sağlık ekibinin acil önlem listesi ve İSG temsilcisinin yapacakları belirleniyor. Alınan tedbirler uygulamaya geçiriliyor. Bu esnada çalışanlar bilgilendiriliyor.

Kırmızı kod İşletmenin bulunduğu ilde vaka sayısının 10'u geçmesinin ardından yaşanan dönemi ifade ediyor. Bu dönemde artık herkesin görevinin belli olması ve dikkatle uygulanması gerekiyor.

Yeşil kod Pandemi geçtikten sonraki süreci tanımlıyor.

Covid-19'a karşı alınması gereken İSG tedbirleri

PERYÖN Ege Şubesi, Covid-19 salgınının ülkemize ulaşmasıyla beraber üyelerini, iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirdi. Bu kapsamda, Ege Şubesi, "İş yerinde sağlık uygulamaları ve Covid-19'dan korunma yöntemleri" konulu çalıştayı 17 Mart 2020'de gerçekleştirdi. Dr. Mustafa Apak'ın konuk olduğu çalıştay, derneğin sosyal medya hesapları üzerinden canlı yayımlandı.

Dr. Apak, bu sürecin henüz başındayken "Pandemi Kriz Planı" hazırlanmasının öncelikli olduğunu belirtti. Apak, alınması gereken önlemleri ve yapılabilecekleri sıralarken salgının tüm süreçlerini tanımlayan beyaz, sarı, turuncu, kırmızı ve yeşil kod dönemlerini anlattı.



Dr. Apak, şunları önerdi: "İş yerlerinde bu gibi dönemlere karşı her zaman hazırlıklı olmalıyız. Salgın sürecinde çalışanların sağlığına katkıda bulunmak için yapabileceğimiz birçok iyi uygulama bulunuyor. Örneğin toplu yemek sunulan işletmelerde çalışanların bağışıklık sistemini güçlendirmek amacıyla yemekler çeşitlendirilebilir; besin değeri yüksek, antioksidan gıdalar menülere eklenebilir. Risk grubundaki çalışanlar için sağlık taraması vb. özel uygulamalar yapılabilir. Kişisel hijyen ve yüzey temizliğine bu dönemde daha çok dikkat etmek gerekiyor. Bu örnekler her işletme özelinde çoğaltılabilir."

“Uzaktan çalışmayı avantaja dönüştürebiliriz”



Barış Gül

PERYÖN Güney Marmara Şubesi
Yönetim Kurulu Başkanı

PERYÖN Güney Marmara Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Barış Gül, Covid-19 salgınına karşı iş dünyasının alması gereken önlemler ve yapılması gerekenler hakkında değerlendirmelerde bulundu. Salgının Türkiye'ye ulaştığının açıklanmasının ardından hızlıca harekete geçerek uzaktan çalışma kararı aldıklarını ve derneğin tüm üyelerine bu doğrultuda öneride bulunduklarını belirten Gül, hükümetin aldığı tedbirlerin başarılı olabilmesi için iş dünyasına da önemli sorumluluklar düştüğünü ifade etti. Gül, “Herkes Covid-19 virüs taşıyıcısı olabilir.

Virüsün çalışma hayatını da önemli derecede etkilediğini belirten Gül,

şirketlerin salgın sürecinde acil eylem grubu oluşturmalarını, çalışanlarını bir hekim ve uzman aracılığıyla bilgilendirmelerini, risk değerlendirmeleri yaparak eylem planlarını oluşturmaları gerektiğini belirtti.

Gül, ayrıca, firmaların bu süreçte çalışanlarını zorunlu olmadıkça çoklu çalışma merkezlerine ve açık ofislere yönlendirmemelerini, mümkün oldukça uzaktan çalışma sistemini benimsemelerini sürdürmelerini tavsiye etti.

Gül, açıklamasına şöyle devam etti: “Uzaktan çalışma halihazırda iş yerlerine giderek çalışanlar için ciddi bir ‘akış değişikliği’ anlamına geliyor. İşe gidiş için hazırlık, gidiş-geliş süresi gibi rutinlerin uzaktan çalışma sürecinde ortadan kalkması kişinin daha verimli çalışmasını sağlayabilir. Bu yönde araştırmalar mevcut. Eğer planlı çalışırsak bu süreci avantaja dönüştürebiliriz.”

UZAKTAN ÇALIŞMA VERİMİ ARTIRILIR

Gül, uzaktan çalışma sistemini değerlendirdi: “İş verimliliğinin ve çalışma kalitesinin artması, uzaktan çalışma sürecinin önemli yararlarından olabilir. İş ilişkilerinde esneklik meydana gelebilir. Devamsızlık büyük ölçüde azalır. Uzaktan çalışma döneminde; yol, yemek, elektrik, su, doğalgaz gibi giderlerden tasarruf edilebilir. Diğer taraftan bu süreçte işverenler denetim zorluğu yaşayabilir. Teknolojiye erişim konusunda sorunlar oluşabilir. Her çalışanın teknolojik yetkinlikleri aynı olmadığından uzaktan kurumsal eğitimler düzenlenmesi gerekebilir. Teknik olarak uzaktan çalışma ortamı oluşturulması veya mevcut sistemlerin

“COVID-19 DÖNEMİNİ ETKİN ŞEKİLDE YÖNETMEK VE ÇALIŞMA HAYATININ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİNİ SAĞLAMAK AMACIYLA TERCİH EDİLEN UZAKTAN ÇALIŞMA YÖNTEMİ, TARAFLARIN İYİ NİYETİ VE ANLAYIŞIYLA VERİMLİ BİR SÜRECE DÖNÜŞEBİLİR.”

güçlendirilmesi için yeni masraf kalemleri oluşabilir. Bununla beraber uzaktan çalışmanın veri güvenliği açısından da değerlendirilerek buna yönelik tedbirler alınması gereklidir. İşverenler ve çalışanlar karşılıklı iyi niyet göstererek bu süreci her iki taraf için son derece verimli ve yararlı bir şekilde değerlendirebilir.”

Çalışanların sağlayabileceği avantajlar

- İş yapış biçiminde esneklik
- Fazladan kişisel özgürlük alanı
- Azalan masraflar
- Azalan çatışmalar
- İş dışı zamandan tasarruf

Uzaktan çalışmanın olası riskleri

- Yalnızlık hissi
- Aidiyet duygusunun ortadan kalkması
- Takım çalışmasında azalma
- Ruhsal sorunlar
- İş-özel yaşam dengesinin bozulması



py@peryon.org.tr

Korona günlerinde çalışmak ve “iyi” olmak

Korona virüsü ile birlikte dünyada olağan gidişat değişti. Virüsün yayılımını önlemek için alınan tedbirler kadar ruhsal sağlığı korumak için de tedbirler almak önemli. Tüm dünyanın içinde bulunduğu salgın günlerinde kaygı duymak çok doğal. Hatta bir parça kaygı, hayatta kalmak için gerekli. Zira bu kaygı, önlem almayı sağlıyor. Ancak gerçeği değerlendirmeyi bozacak kadar kaygı duymak işlevsel değil.

Karantina ya da izolasyon uygulamaları nedeniyle yaşanan zorluklarla baş etme becerisi insanların davranışlarını belirler. Tehdit karşısında vurdumduymaz tavırlar da aşırı abartılı önlemlere boğulmak da uygun olmayan baş etme yöntemleridir. Kaygıyı çoğunlukla bilinmezlik ve belirsizlik tetikler. Bilgi ile kaygı korkuya dönüşür, korkulan şey belli olduğu için daha baş edilebilir olur. Bu nedenle, doğru bilgi önemlidir.

Sosyal mesafe önlemleri nedeniyle kısmen veya “gönüllü” karantinada bulunmak kimse için hoş değil. Bu durum ruhsal zorluklara yol açabilir. Sevilen kişilerden ayrı kalmak, bağımsızlığını ve kontrolü yitirmiş gibi hissetmek, dışarıdan zorla dayatılan bir duruma riayet etmek yanında, kendisinin ve çevresindekilerin hastalık

“ÖMRÜMÜZÜN SALGIN GÜNLERİNE DENK GELMESİ ŞANSSIZLIK, GELİŞMİŞ TEKNOLOJİDEN YARARLANABİLECEK DURUMDA OLMAMIZ İSE ÖNEMLİ BİR ŞANS. YAŞADIĞIMIZ BU KAOS RUH SAĞLIĞIMIZI OLUMSUZ YÖNDE ETKİLEYEBİLİR AMA AYNI ZAMANDA İLİŞKİLERİMİZİ SORGULAYIP BAĞLARIMIZI YENİDEN KURMA FIRSATI DA VERİR. BİLİNMEZİ KORKUTUCU OLARAK ALGILAMAK DA MÜMKÜN, YARATICILIK VE OLASILIK BARINDIRAN BİR DENEYİM OLARAK DA... TERCİH BİZİM.”

durumuyla ilgili belirsizlik, can sıkıntısı dramatik etkiler yaratabilir. Korku, sinirlilik, üzüntü ve suçluluk bu süreç boyunca görülebilecek duygulardır. Kafa karışıklığı, konsantrasyon bozukluğu, uyuşukluk, tükenmişlik, uykusuzluk görülebilir. Çaresiz hissetmek çökkünlüğü şiddetlendirir. Çökkünlük, patolojik düzeyde olmadığında, destekleyici görüşmeler, gerçekçi bir biçimde güvence verilmesi, çaresizlik hissinin doğru bilgi akışıyla azaltılması ve hastalıkla ilgili yanlış bilgi ve yargıların düzeltilmesiyle başa çıkılabilir düzeye inebilir.

Ekonomik kaygılar, ruh sağlığı için risk faktörü

Ekonomik kayıplar karantina sırasında sorun yaratabilir, insanların çalışmaması ve mesleki faaliyetlerini bir planlama yapmadan kesmesi gerekebilir. Bu durumun etkileri karantina kalktıktan sonra da sürüyor. Geçmiş deneyimler karantina sonrasında oluşan mali kaybın, ciddi sosyoekonomik sıkıntılar yarattığı ve karantinadan birkaç ay sonra ruhsal hastalık belirtilerinin gelişmesi için bir risk faktörü olduğunu göstermiştir.

“BİREYLERDE ‘DAMGALANMA’ KORKUSU OLUŞABİLİR, RUHSAL SORUNLAR ORTAYA ÇIKABİLİR. BUNLARI, SOSYAL BÜTÜNLÜK İÇİNDE KALARAK AŞMAK MÜMKÜN.”



Bulaşıcı hastalığı olan bireylere yönelik damgalama, karantina döneminde ortaya çıkabiliyor ve karantina kaldırıldıktan sonra da etkisini gösteriyor. Etkilenen bireyler kendilerini suçlu hissedebilirken aynı zamanda çevreleri tarafından evlerine veya iş yerlerine dönmeleri engellenebiliyor. Sosyal bütünlüğü ve birliği teşvik eden etkinlikler, gönüllü faaliyetler bireylerin ve toplulukların ruhsal ve sosyal bakımdan daha kolay iyileşmelerine, kayıplarının yasını sağlıklı bir biçimde tutabilmelerine yardımcı olabilir.

Çalışma rutini oluşturarak iş-özel yaşam dengesi kurulabilir

Uzaktan da olsa kişinin sahip olduğu sosyal ağların içinde kalması sadece mevcut kaygının azalmasına değil, uzun vadeli ruhsal sorunların da azalmasına katkıda bulunur. Telefon hatlarının, kablosuz internet bağlantısının sağlandığı ortamda kişilerin ailesi, arkadaşları, sevdikleri insanlarla iletişim halinde olmaları, mümkünse görüntülü görüşmeleri mevcut panik duygularının ve gerginliklerinin azalmasına olanak sağlayacaktır. Ömrümüzün salgın günlerine denk gelmesi şanssızlıkken, gelişmiş teknolojiye dayanarak durumda olmamız ise önemli bir şanstır. İnsanların evden çıkamamak, sevdiklerinden uzakta olmak nedeniyle yalnız hissettiği zamanlarda, teknoloji sayesinde sevdikleriyle iletişimde kalmaları, güçlü sosyal bağlarla desteklendiğini hissettirir. İhtiyaç halinde sağlık hizmetini alabileceğini bilmek, korku, endişe ve öfke duygularını azaltabilir.

Birçok kurum/kuruluş, Covid-19 sürecinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için evden çalışma yöntemini uyguluyor. Alışkın olduğu düzenden uzaklaşarak evden çalışmaya geçenler bu durumu yadırgayabilir. Evden çalışmaya alışmak ve konsantrasyon sağlamak 1 ila 3 ay sürebilir. Bu yalnızca sizin yaşadığınız bir durum değil. Bu farkındalık, duruma adaptasyonunuzu kolaylaştırabilir.

Üstelik uzaktan çalışmanın; iş ve aile sorumluluklarını dengeleyebilme, ulaşım ve giyim maliyetlerinde azalma, zaman tasarrufu gibi avantajları da bulunuyor. Bunlarla birlikte, sürekli aynı

mekânda olmak, sosyal iletişimden uzak kalmak, iş ile özel yaşamın karışması gibi dezavantajları da olabilir. Çalışma rutini oluşturmak, ailenizin ve yakınlarınızın evden çalıştığınızı bilmelerini sağlamak, özel yaşam ile işi ayırmak sürece uyum sağlamanıza yardımcı olabilir.

Bu gibi durumlarda iletişim kurabilmek çok daha önemli hale gelir. Bunun için şunlara dikkat edebiliriz:

- Evden çalışmak kişiye rahatlık sağlasa da özellikle hafta içi güne başlarken kılık kıyafetinize standart düzeyde özen göstermek çevrenize ve kendinize duyduğunuz saygıyı ve özgüveninizi beden dilinizle yansıtmaya yardımcı olacaktır. Bu süreçte kişisel bakımınızı (hafif makyaj, traş olmak, saç taramak vb.) da ihmal etmeyin.
- Telefonunuzdan size ulaşmak isteyenlerle her zaman ve her yerden iletişim kurabilirsiniz. Evinizin uygun bir noktasını bu görüşmeler için belirleyerek özel bir alan yaratabilirsiniz. Böyle gürültü vb. unsurları bertaraf ederek konsantrasyonunuzu artırabilirsiniz.
- Planlı olmak; programınızı, kaydettiğiniz ilerlemeleri ve görevleri ekip arkadaşlarınız ve yöneticileriniz ile paylaşmanız gerektiğinde işinizi kolaylaştırır.
- Özellikle meslektaşlarla yapılan paylaşımlar, ortak sorunun birlikte çözülmesini sağlayarak dayanışma duygusunu arttıracaktır. Bu paylaşımlara yeterince zaman ayırmaya çalışın.
- Çalışma ortamındaki rollerin belirli olması, iş bölümünün iyi tanımlanmış olması karışıklığı giderir. Bunun sağlanabilmesi için kişinin çalışma arkadaşları ve yöneticilerle açık bir iletişim içinde olması gerekir.

Molayı ihmal etmeyin

Evdeyken mola vermeyi unutmak daha kolay olabilir. Arada oturduğunuz yerden kalkıp hareket etmek, kendinize bir çay koymak, mola vermek rahatlatıcı ve işe döndüğünüzde veriminizi arttıracaktır. Herkesin çalışma yöntemi, gün içinde daha verimli olduğu zaman, dikkat süresi farklıdır. Evden çalışmak kişiye kendi planını

yapması öz disiplin sağlaması açısından da kıymetlidir.

İşveren, çalışanda güven uyandırarak süreci destekleyebilir

Bir yandan medya ve iletişim araçlarından dalga dalga yayılan haberler nedeniyle kaygı taşıran diğer yandan işe gitmek zorunda olan insanlar hem hastalığı kapma hem de işini kaybetme korkusu yaşar. Evde kalmaktan "sıkılma" lüksü olmayan kişiler çaresizlik ve öfke duyabilirler. Kendilerini güvende hissetmemeleri, değersizlik duygusu taşımaları söz konusu olabilir. Çalışanın işverene veya kamu yetkililerine güveni sarsılabilir.

Zaten böylesi küresel bir salgın herkeste güven duygusunu zedelerken yeterince bilgilendirilmeyen, desteklenmeyen, çalışma ortamı uygun hale getirilmeyen kişiler bu duygularla baş etmekte daha da zorlanabilir. Haliyle çalışanlar, işverenden ve hükümetten güvence arar. Güvence olmadığı takdirde bunaltılarının artmasını öngörmek mümkün. İşe gitmek zorunda olan kişiler yine halkın geri kalanı gibi, kişisel önlemlerini alıp, çalışan olarak yasal haklarının da peşine düşerlerse çaresizlik ve korku duyguları bir nebze azalabilir. İşverenler ise çalışanlarıyla empati kurarak ve güven uyandırarak bu süreci destekleyebilir.

Kaosu fırsata dönüştürmek mümkün

Neredeyse her yüzyıl salgınlar olagelmiş. Geçmişte olduğu gibi bugün de Covid-19 gibi salgınlar, felaketler bireysel yaşamı, sosyal ilişkilerimizi ve toplum düzenini çok kısa bir sürede değiştirerek belirsizlik, korku ve panikle bizleri kaosa sürükleyebilir. Bu kaos ruh sağlığımızı olumsuz yönde etkileyeceği gibi aynı zamanda bize yaşamımızı ve toplumu oluşturan ilişkiler yumağını sorgulayıp bağlarımızı yeniden kurma fırsatı da verir.

Bilinmezi korkutucu olarak da, yaratıcı ve olasılık barındıran bir deneyim olarak da algılamak mümkün... Tercih bizim. Covid-19'dan geriye kalacak deneyimlerimizin, gelecekteki sağlıklı günlere ışık tutmasını diliyorum.



pyl@peryon.org.tr

Erteleme, üşenme, vazgeçme

Haftalardır Covid-19 sebebiyle resmi ve özel birçok kurumda her kademedен çalışan, uzaktan çalışmaya uyum sağlamaya çalışıyor. Bu yeni çalışma sisteminde ne kadar verimliyiz? İşlerimizi yetiştiremiyor muyuz? Yoksa savsaklamaya mı başladık? Bu yeni düzene alışmamız zaman alacağı benziyor. Konu, eminim birçoğumuz için vicdan meselesinden çıkmıştır artık... Dr. Timothy A. Pychyl'in "Prokrastineyşin" adlı kitabı, bir ihtimal yaşadığımız bu durumu, yani başlanıp bitirilmesi gereken işleri inatla erteleme, savsaklama ve oturup çalışmak yerine ıvır zıvır şeylerle oyalanma alışkanlığını enine boyuna ele alıyor.

Bu kısa ve öz eser, savsaklama hastalığına dikkat çekiyor. Kitabı okuduktan sonra önümüzde duran hedeflere doğru emin adımlarla yürümeye hazır hale gelmemiz mümkün. Yazar, ayrıca kitapta kendi fikirleri kadar, 1995'ten bu yana Carleton Üniversitesi Savsaklama Davranışı Araştırma Grubu'nun çalışmalarına da yer veriyor.

Yazar ilk olarak savsaklama davranışını örnekler üzerinden açıklıyor. Örneğin, çalışan bir anne veya baba, titiz şekilde planlama yapmasına rağmen gün sonunda hedeflerine ulaşamıyor. Bu kişi, birçok işini hala bitiremediği gibi eviyle, çocuklarıyla veya diğer özel konularda yapılması gereken birçok konuyla da karşı karşıya kalıyor. Kişi, yapılacaklar listesine hep yeni işlerinin eklendiğini ve bunlara yetişemediğini düşünerek kendini ihmalkarlıkla suçluyor. Bu nedenle planlarında ve önceliklerinde değişiklik yapması gerektiğine karar veriyor ve uyguluyor. Pychyl, hepimizin karşılaşılabildiği bu durumun savsaklama olmadığının altını çiziyor. Peki o zaman mesele nedir?

"DR. TIMOTHY A. PYCHYL'IN 'PROKRASİNEYŞİN' ADLI KİTABI, BAŞLANIP BİTİRİLMESİ GEREKEN İŞLERİ İNATLA ERTELEME, SAVSAKLAMA VE OTURUP ÇALIŞMAK YERİNE İVİR ZIVIR ŞEYLERLE OYALANMA ALIŞKANLIĞINI ENİNE BOYUNA ELE ALIYOR."

Aslında bu ertelemelerin birçoğu istemli gelişmiyor. Çocuğu okulda rahatsızlanan bir ebeveyn için iş yerindeki nerdeyse bütün önemli işler bir anda ikinci sıraya geçmez mi? Gün içinde önümüze gelen acil işler yüzünden diğerlerini ertelememiz, o işlerin savsaklandığı anlamına gelmiyor. Erteleme hayatımızın bir parçası. Akan zamana maalesef birçok işi sığdıramıyoruz. Burada yazar, "tercih" konusuna dikkat çekiyor. Kendi gönülsüzlüğümüz dışında bize engel olan şey azdır aslında... Peki hemen şimdi harekete geçme motivasyonu ile harekete geçtiğimizde ne kadar zaman kazanırız?

Savsaklama, keyfi bir durum

Yazar, bizi ertelemeye yani savsaklama davranışına iten bu durumu biraz keyfi buluyor. Oysa o an çıkarımıza en uygun davranış harekete geçmek. Fakat biz, gönülsüz olduğumuz için "ayak diremeyi" tercih ediyoruz. Bu gibi durumlarda kendimiz anlamamız/ yakalamamız gerekiyor.

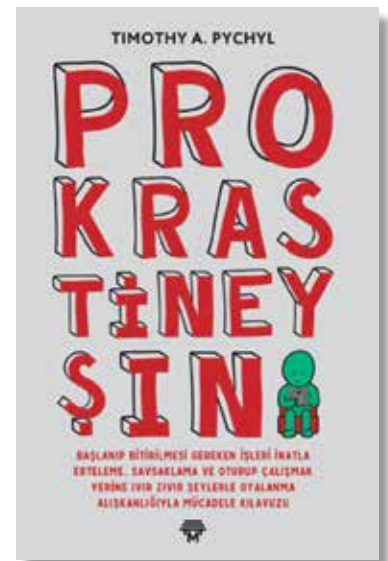
Zararın neresinden dönülse kârdır. Hayatımızdaki örnekleri çoğaltabiliriz. Hedefimiz belirli sayıda kitap okumak, 3 odalı bir ev veya hayalimizdeki karavanı satın almak için düzenli birikim yapmak olabilir. Yazarın da dediği gibi küçük ya da büyük, hayatımızda ertelediğimiz tüm konulara bu gözle bakabildiğimiz zamanlar zarardan dönebiliriz.

Bugünün işini yarına bırakma

Kitapta; değişim sürecinden, başlamanın gücünden, iradeden ve bunları güçlendirme yollarından da bahsediliyor. Kısaca, bugünün işini yarına, yarının işini öbür güne bırakmamak lazım.

Evde olduğumuz günlerde hem işimiz hem de özel yaşamımız için ele aldığımız her konuya bu gözle yaklaşmayı deneyebiliriz. Bu kitabı okuduktan kısa bir süre sonra, olumsuz bulduğumuz "savsaklama" davranışımızı değiştirebiliriz.

Şimdiden keyifli okumalar diliyorum.





Ramazan'da da iyiliğiniz evlere ulaşsın



PERYÖN Akademi'den "İş'te Hayat Söyleşileri"

"PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği, "Türkiye'de şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma yaşamına liderlik etme" vizyonu ile, Covid-19 sürecinin iş ve özel yaşama olan etkilerine dikkat çekmek için "İş'te Hayat Söyleşileri"ni başlattı. Ücretsiz webinar söyleşileri, PERYÖN Akademi faaliyetleri kapsamında farklı alanlardan uzmanların katılımıyla gerçekleştiriliyor.

Dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgınının ekonomik, sosyal ve hukuki boyutları belirsizliğini koruyor. "Türkiye'de şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma yaşamına liderlik etme" vizyonu ile faaliyetlerini sürdüren PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği, salgın sürecinin iş ve özel yaşama etkilerini ele almak amacıyla "İş'te Hayat Söyleşileri"ni başlattı.

Farklı alanlardaki uzmanların katılımıyla zenginleşen **"İş'te Hayat Söyleşileri"** hem çalışanları hem de işverenleri webinar platformunda aydınlatarak onlara rehberlik ediyor.

PERYÖN Akademi'nin koordinasyonu ile gerçekleştirilen ücretsiz webinar serisi, PERYÖN 25. Dönem Yönetim Kurulu Hukuk

Temsilcisi Prof. Dr. Erdem Özdemir'in "Koronavirüs Karşısında İş yerindeki Önlemlerin Hukuki Çerçevesi" başlıklı söyleşisiyle Mart 2020'de başladı. Ardından, "Mental Dayanıklılık ve Esneklik", "Kısa Çalışma Ödeneği", "Zor Koşulları Beyninle Yönetmek ve Dijital İK", webinar serisinde ele alınan ilk başlıklar oldu.

PERYÖN İş'te Hayat

► Webinar serisi

Mayıs ayında da devam edecek

 [linkedin.com/in/peryon](https://www.linkedin.com/in/peryon)
 [twitter@peryonmerkez](https://twitter.com/peryonmerkez)
 [instagram@peryondernek](https://www.instagram.com/peryondernek)



www.peryon.org.tr



Dijital Öğrenme Çözüm Ortağı

Her cuma 13:00'te gerçekleşen "İş'te Hayat Söyleşileri" webinar'larına katılmak için www.peryon.org.tr adresini ziyaret edebilirsiniz.

KALİTE



bizim için
BİR
yaşam
biçimi



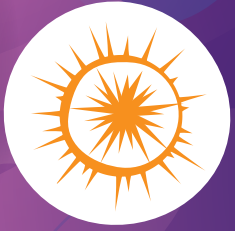
başarımızın
anahtarı
takım
çalışması



köklü

1976

ilkeli & *yerli*



müşteri
odaklı
yaklaşım



sürekli
gelişim

SARDUNYA



www.sardunya.com



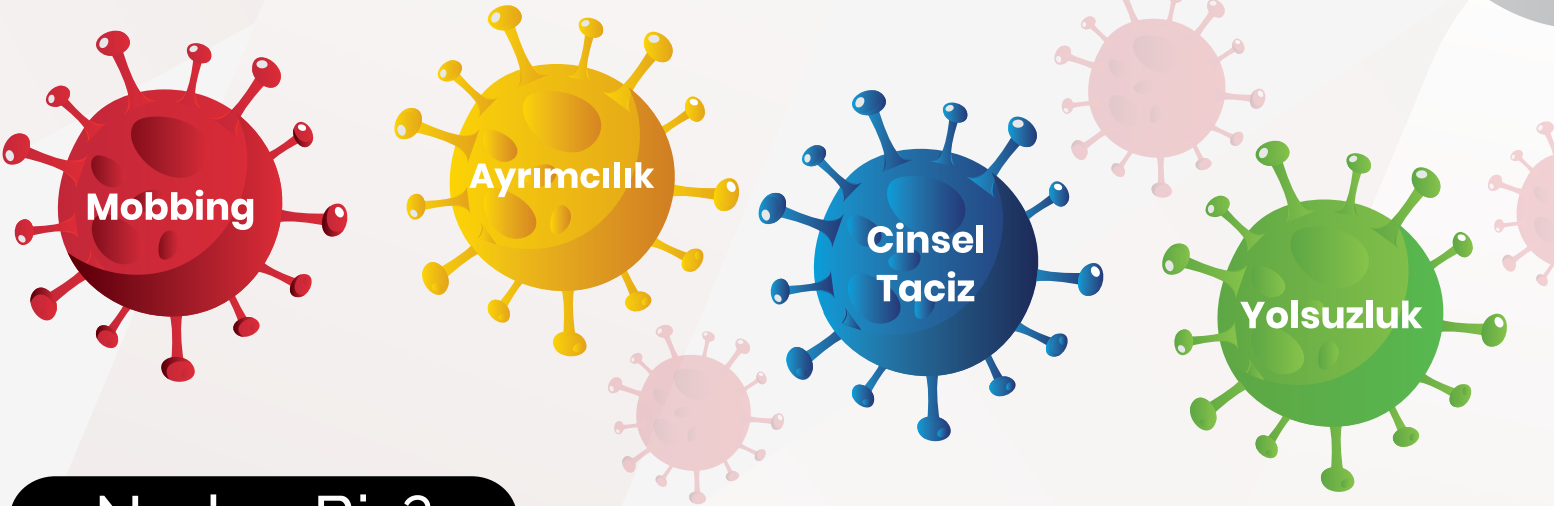
SardunyaCatering



sardunyacatering

ETİK RİSKLERDEN KORUNMANIN EN İYİ YOLU

Etik Hat Markası ile
10. Yıl
TÜRK
PATENT



Neden Biz?

- 444 Etik numarası ile hafızada
444 3845 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



Etik Hat
Etik İlke ve Değerlerin Güvencesi
etikhat.com.tr 444 Etik (3845)

f i t y in / etikhat

Bizi sosyal medyada takip edin!



“ İnsanlar, çoğu zaman güçlerinden, 'güçsüz olduklarını' zannederek vazgeçerler. ”

Alice Walker
Şair, Yazar



“ Engelleri avantaja çevirin. ”

Betül Mardin
İş İnsanı, Halkla İlişkiler Duayeni



“ Ne olursa olsun pes etme, gerektiğinde yardım al ve en zor şartlarda bile gülümsemekten vazgeçme. ”

Gülsüm Azeri
İş İnsanı, Üst Düzey Yönetici



“ Sadece başarılı işletmeler çalışanlarına güvenli istihdam sağlayabilir. ”

Klaus Kleinfeld
İş İnsanı, Üst Düzey Yönetici



“ Yeni bir şey keşfettiğinde, herkesin çıldırdığını söylemesine hazırlıklı olmalısın. ”

Larry Ellison
İş İnsanı, Üst Düzey Yönetici



“ Doğru yolda olsanız bile eğer oturuyorsanız ezilirsiniz. ”

Will Rogers
Yazar, Aktör

PERYÖN  **ÖDÜL**



**PERYÖN EAPM ile beraber
'İnsana Değer' diyor...**

12. PERYÖN İnsana Değer Ödülleri
Başvuru tarihini uzattık!
son başvuru tarihi 15 Mayıs 2020



yeni nesil
**insan kaynakları
& işgücü**
yönetim platformu



izin & zaman
yönetimi

insan kaynakları
yönetimi



idenfit

www.idenfit.com
+90 216 999 2488