PY
POPÜLER YÖNETİM DERGİSİ
Sayı 92
MARTNİSAN2021
PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ

"İş dünyası"na yeni rakip: İş uzayı

Mayıs Online Açık Sınıf Eğitimleri

4 MAYIS
İK 'da İnovasyon ve Çalışan Deneyimi Atölyesi
Yekta Özözer

4-5/25-26 MAYIS 8-9HAZİRAN
Değerlendirme ve Gelişim Merkezi Değerlendirici Yetiştirme Sertifika Programı (3 Modül)
Dr. Özlen Çetin

5 MAYIS
Yetkinlikten Dijital Yetkinliğe
Burcu Karaağaç Mutlu

5-6 MAYIS / 5 - 12 HAZİRAN
Yöneticilere Özel İK Analitiği ve Dijital Gelişi Programı (4 gün)
Emre Tuna Aydın

20 MAYIS
Stratejik Değişim Yönetimi Eğitimi
Dr. İpek Şener

20 MAYIS
Dirençli Yönetim, Esnek Şirket
CCA
Galip Arbak

22-23 MAYIS
Uygulamalı Ücret ve Yan Haklar
Emre Tuna Aydın

25 MAYIS
İK Gelişimi İçin 5S ve Kaizen Uygulamaları
Nezahat Eren

27 MAYIS
Belirsizlikle Mücadele
Demet Uyar

27-28 MAYIS
Eğiticinin Eğitimi
Mehpare Şayan Kileci

28 MAYIS
Yeni Nesil Liderlik; Fit & Curious
Can Erer

Haziran Online Açık Sınıf Eğitimleri

2 HAZİRAN
İş'te Eğlence ve Motivasyon Atölyesi
Yekta Özcan Özözer

3 HAZİRAN
Yaratıcı, Yenilikçi ve Kooperatif Çalışma
CCA
Sertaç Ersayın

4 HAZİRAN
Uzaktan Çalışmada Performans Değerlendirme Sistemi
İpek Aral

7-8 HAZİRAN
Performans Yönetimi Eğitimi
İpek Aral

8 HAZİRAN
Yeni Normali Anlamak / Uyumlanmak
Tijen Mergen - Ferah Lök

8-15-17 HAZİRAN
Yeni Normale Merhaba, Değişime Yolculuk
Tijen Mergen - Ferah Lök

15 HAZİRAN
Yeni Liderlik - Çevik Liderlik - Özgün Lider
Tijen Mergen - Ferah Lök

17 HAZİRAN
Well Being- Fiziksel ve Ruhsal Sağlığı Korumak
Tijen Mergen - Ferah Lök

17 HAZİRAN
Etkili İnsan
CCA
Necip Özçer

18 HAZİRAN
Öğrenmeyi Eğlenceli Kılmak: İşim Gücüm Oyun
Nezahat Eren

18 HAZİRAN
OKR Modeli ile Büyüme Odaklı Hedef Tasarı
Burcu Karaağaç Mutlu

19-20 HAZİRAN
İşyerinde Mindfulness (Bilinçli Farkındalık)
Selda Ercan

22 HAZİRAN
İş İlişkilerinde Kişisel Verilerin Korunması ve Güvenliği
Av. Ömrüncegül İçöz Koyuncuoğlu

23-24 HAZİRAN
Liderlik 4.0 & Gelişen Ekipler Yaratmak
Can Erer

PERYÖN AKADEMİ

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

PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ

POPÜLER YÖNETİM DERGİSİ

İÇİNDEKİLER

PY - MART/NİSAN

4 DOSYA
"İş dünyası"na yeni rakip:
İş uzayı

16 YÖNETİMİN LİDERLERİ
"İnsan yoksa ekonomi de yok"

Orhan Turan
TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı

24 İSG
Pandemi motokuryeliği patlattı,
İSG unutuldu

28 HABER
Yakın geleceğin İK trendleri:
İş dünyasını neler bekliyor?

42 ÇEŞİTLİLİK
"İş'te BirlİKte Projesi Sosyal Etki Raporu" yayımlandı

Yapımcı
PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği

Tüzel Kişi Temsilcisi
Berna Öztınaz

Yayın Türü
Yerel, Süreli, 2 Aylık

Danışma Kurulu
Gaye Özcan, Şirin Mine Kılıç, Berna Öztınaz
Günseli Özen, Emre Tamer, Güzin Öztürk

Genel Yayın Yönetmeni (Sorumlu)
Berna Öztınaz

Yayın Direktörü
Şirin Mine Kılıç

Editör
Serra Sönmez

Katkıda bulunanlar
Aliye Gümüş, Aslıhan Işın, Okşan Dede

Yazarlar
Necdet Kenar, Erdem Özdemir, Gaye Özcan
Arzu Pınar Demirel, Banu Aydoğan
Cem Sezgin, Sait İşseven

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

YAZARLAR

22 Necdet Kenar
Uzman Yorumu

26 Erdem Özdemir
Güncel İş Hukuku

32 Gaye Özcan
Konuk Yazar

35 Arzu Pınar Demirel
Konuk Yazar

38 Banu Aydoğan
Konuk Yazar

46 Sait İşseven
Kitap

BÖLÜMLER

33 PERYÖN'den

34 Yönetim

36 Dijital İK

37 Çeşitlilik

39 Kısa Kısa

44 Stratejik İK – Deloitte Sponsorluğunda

47 Kitaplık

48 Ajanda

49 Atamalar

Aydem enerji

Tüm enerjimizle çalıştık, hep birlikte başardık

Türkiye'de ilk ve tek seferde 11 grup şirketiyle **Great Place to Work®** Sertifikası almayı başaran ilk firma olduk. Şirketlerimizin güvenilir ve **"harika iş yeri"** olarak sertifikalandırılmasından gurur duyuyoruz. Ve bu başarının sahibi **Aydemlilere** teşekkür ediyoruz.

www.aydemenerji.com.tr

Hayat için enerji

Great Place To Work®
Certified
FEBRUARY 2021 - 2022
TURKEY

Şimdi geleceğe bakma zamanı

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

Pandemiyle birlikte işimiz, hayatımız, gündelik yaşamımız ve alışkanlıklarımız kökünden değişti. Ama artık yüzümüzü geleceğe dönme ve yarının iş dünyasını hep birlikte tasarlama vakti. Kurumların İK departmanlarının görev tanımlarının yeniden tasarlanarak İK'nın işi "insan"a anlam ve değer katacak şekilde planlaması, teknoloji kası kuvvetli "süper ekipler" oluşturulması ve çalışanları zinde tutmaya yönelik programlar geliştirmek yerine işin kendisini çalışanların fiziksel ve mental sağlıklarına göre düzenlemesi gerekiyor. İş dünyası ancak bu şekilde düşünerek yeni yetenekleri kendisine çekebilir ve iyi bir çalışan markası inşa edilebilir.

Anahtar: Kuvvetli psikolojik sermaye

Peki bu değişimi kimler gerçekleştirecek? Dünyanın savrulduğu belirsizlik denizinde, psikolojik sermayesi kuvvetli, iham veren, şefkatli, değişim cesaretine sahip ve ortak akla inanan liderler bütün iş dünyasını ve hayatı geleceğe taşıyacak. Bu süreçte ise "psikolojik sermaye"nin kuvvetli olması işin anahtarı. PwC'nin 24. kez gerçekleştirdiği Küresel CEO Araştırması'na göre liderlerin büyük bir kısmının gelecek için şimdiden hazırlandığını söyleyebilirim. Araştırmanın sonuçlarına göre Türkiye'deki CEO'ların yüzde 70'i önümüzdeki dönemde büyüme beklentisinde olduğunu belirtiyor.

Evden çalışmanın daha detaylı ele alınması gerekiyor

Uzunca bir süredir geleceğin çalışma modeli olacağını söylediğimiz uzaktan/esnek çalışma modelleri pandemi ile birlikte hayatımızın merkezine yerleşti. Yeni çalışma modellerinin iş konusunda sağladığı pek çok fayda olmasının yanında çeşitli sağlık sorunlarını da ortaya çıkardı. Çalışanların bu süreçte yaşayabileceği fiziksel veya ruhsal sorunlarla başa çıkabilmeleri için şirketlerin yapabilecekleri pek çok şey mevcut. Bunlar arasında, haftanın bir gününü toplantısız gün ilan etmek, cuma günleri dijital ortamda "Happy Hour" yapmak, işten bağımsız olarak çalışanlar ve üst yönetimin bir araya geldiği "Nasıl Gidiyor" toplantıları düzenlemek, gün içinde yoga gibi sağlık programları organize etmek, hibrit çalışmaya geçildikten sonra isteyen çalışanların evden çalışmasına izin vermek gibi farklı uygulamalar sıralanabilir. Bunların uygulanması arttıkça çalışanlar ve şirketler arasındaki bağ ve karşılıklı güven artacak; böylece de iş ve işin geleceğinde süreklilik sağlanmış olacak.

Katma değer sunan projelerimiz devam ediyor

Önümüzdeki dönemde herkesin birincil önceliği yapması gereken konulardan biri de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği olarak biz de, mevcut iş hayatının ikliminde değişimin fitilini ateşleyecek ve dönüşüme ön ayak olacak İş'te BirlİKte projemizi hayata geçirdik. Avrupa Birliği tarafından desteklenen Hrant Dink Vakfı Sivil Toplumu Güçlendirme Hibe Programı kapsamında, İstanbul Gedik Üniversitesi ile birlikte hayata geçirdiğimiz, Çalışma Hayatının Çeşitlilik Odaklı Yapılandırılması (İş'te BirlİKte) Projesi ile, işe alım süreçlerinde ve çalışma hayatında fırsat eşitliğinin sağlanmasını, çalışma hayatının toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği bağlamında insan haklarına ve bireysel özgürlüklere saygılı bir yapıya kavuşturulmasını hedeflemiştik.

Projemizle oldukça geniş bir kitleye eriştiğimizi söyleyebilirim. Eğitimlerimizde katılımcı olarak yer alan toplam 40 insan kaynakları sorumlusunun içinden, projenin sonunda görüşme yapılan 17 insan kaynakları yöneticisi, projenin içeriğini ve materyallerini kendi departmanlarından toplam 49 kişiyle paylaştıklarını belirtti. Proje süresince, proje etkinliklerinin ve eğitim materyalinin 89 insan kaynakları çalışanına da katkı sağladığını gördük. Katılımcılar, proje kazanımlarını kurumları içinde toplam 4 bin 329 çalışana aktarabileceklerini belirtti. Ayrıca bu katılımcıların yüzde 76,5'i çeşitlilik odaklı iş yeri ile ilgili bu süreçteki kazanımlarını, kurumları dışında da farkındalık yaratmak için kullanabileceğini ifade etti.

İş'te BirlİKte projemizin elde ettiği bu başarı bizleri çok sevindirdi. Önümüzdeki dönem de iş dünyasının geleceğini şekillendiren; daha eşitlikçi, daha çağdaş ve daha uygar bir iş dünyası için çalışmaya ve yeni projeler yapmaya devam edeceğiz.

Sağlıklı ve mutlu bir yarınlar dileğiyle...

"İş dünyası"na yeni İş uzayı

rakip:

Uzay, yeni meslekler, farklı iş alanları ve avantajlı tedarik zinciri için fırsatlar sunuyor.

Kolomb, Vasco da Gama veya Magellan gibi kâşiflerin yeni yerler keşfetmek için çıktıkları yolculuklarla bugünün uzay çalışmaları birbirinden çok uzak amaçlar mı barındırıyor? Uzay araştırmaları sadece bilimle sınırlı kalmıyor, pek çok alana yöneliyor ve giderek daha da ticarileşiyor.

Uzaya yönelik faaliyetlerin ekonomik anlamda bir katkı ortaya koyabilmesi, faaliyetler sonucu ortaya çıkan ürün ya da hizmetlerin satılabilmesine bağlı. Satışın gerçekleşebilmesi için ise ilgili ürün ya da hizmetlere yönelik bir piyasanın oluşturulması gerekiyor. Aslında, uzayda geleceğe yönelik çabalar, iktisat biliminin yüzyıllardır aradığı en önemli soruya cevap arayışı niteliğinde: Kıt kaynakları, artan dünya nüfusuna en optimum şekilde nasıl dağıtabiliriz? 7.5 milyarı aşmış dünya nüfusuna yetebilmek için çözüm uzayda aranabilir mi?

Tüketimin artması, insanlığı uzaya yönlendiriyor

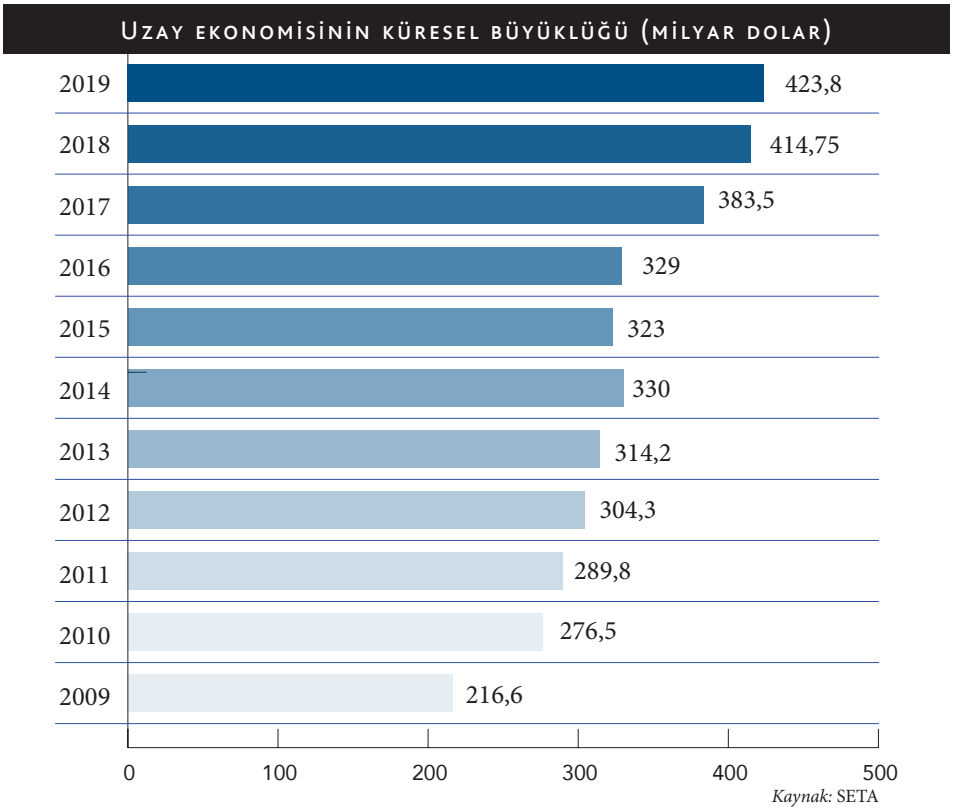
Birleşmiş Milletler'in (BM) Temmuz 2016'da yayınladığı rapora göre dünya kaynaklarının tüketimi son 40 yılda üçe katlandı. Doğal Hayatı Koruma Derneği (WWF), dünyadaki tüketimin karşılanması için artık 1,6 dünyaya gereksinim olduğunu söylüyor. BM verilerine göre 1970'te yeraltından çıkarılan 22 milyar tonluk maden miktarı, 2010'da 70 milyar tona ulaştı. 2050'de insanlığın ihtiyaçlarını karşılamak için yılda 180 milyar ton madenin çıkarılması gerekiyor.

Yeryüzündeki verili kaynakların bir gün tükeneceği endişesi, başka kaynak arayışları, başka iş alanları arayışlarını da peşi sıra getirdi. Bakir topraklar olarak önümüze sunulan uzay hem insanlığın varlığını sürdürebilmesi için yeni kaynaklar hem de yeni bir İK tasarımı vadediyor.

Dünya dışı kaynaklar, keşfedilmeyi bekliyor

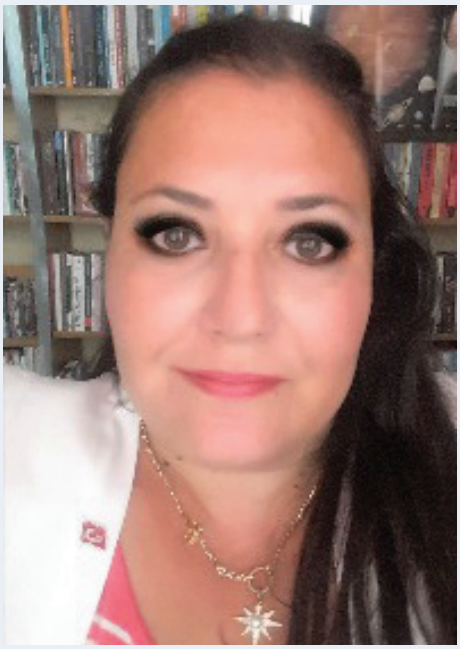
Hızla gelişen uzay çalışmaları uzay ekonomisini oluşturmaya başladı. Uzaya para, kaynak hatta zaman ayırmak "şimdilik" riskli gibi görünse de şirketler gördükleri potansiyel sebebiyle bundan geri durmak istemiyor. Teknolojinin farklı alanlarındaki gelişmeleri tasarımla birleştirerek üretim yapan Jabil'in Başkan Yardımcısı ve Teknolojiden Sorumlu Başkanı Jeffrey Lumetta ve NASA'nın (Amerikan Uzay Ajansı) Kennedy Uzay Merkezi'nden emekli Dr. Philip Metzger'ın, Industry Week'te yayımlanan ve uzay ekonomisini anlatan makalesi, yeryüzündeki enerji kaynaklarının hızla tükendiğini buna karşın, uzaydan sağlanabilecek yeni kaynakların keşfedilmeyi beklediğini anlatıyor.

Lumetta - Metzger: "Teknolojik ve lojistik sorunlar aşılırsa üretim yörüngeye taşınabilir ve bu da pek çok avantaj sağlayabilir."



Kaynak: SETA

Doç. Dr. Aşkın İnci Sökmen Alaca *İstanbul Arel Üniversitesi İngilizce Uluslararası İlişkiler Bölümü Öğretim Üyesi*



"Uzay hayali, dünyadaki teknolojik gelişmelerin öncüsü"

Uzay ekonomisi çoğunlukla çift amaçlı yani hem dünya hem de uzayda kullanılabilen, yüksek ve yenilikçi teknolojiye dayalı ürünlerin üretimine dayanıyor. Uzay atmosferine yönelik, düşük yerçekimi ve yüksek radyasyona dayanıklı ürün imal ettiğinizde, bunları dünyada da birçok alanda değerlendirebiliyoruz. Bu açıdan, uzay ekonomisinin, dünyadaki teknolojik gelişmelerin öncüsü olduğu söylenebilir. Örneğin, 1957'de ilk yapay uydu üretimi ile başlayan uzay ekonomisi; uzay araçları, robotlar, iletişim, haberleşme ve IT teknolojilerini geliştirdi. Uyduların bir kısmı artık oldukça düşük maliyetle, mikro boyutta üretilebiliyor. Zamanı bükerek ışık hızında uzaya erişim teknolojisi ise son dönemde denemeleri devam eden projeler arasında.

Türkiye'de uzay çalışmaları

Uzay ekonomisinde en büyük pay ve liderlik rolü devlete ait. Ülkemiz genelinde uzay ekonomisi ihtiyaçları, 2021'de açıklanan 10 uzay hedefi ile ortaya koyuldu. Devam eden uydu üretimlerine ilaveten uzaya güvenli şekilde erişim sağlayacak uzay aracı inşa etmek, dünyanın uydusu Ay'da bilimsel ve ticari faaliyetler yürütmek, uzay araştırmalarının ihtiyaç duyduğu insan kaynağını yetiştirmek, diğer ülke ve şirketlerle uluslararası iş birliğini geliştirmek bu hedefler arasında. Bunlar arasında, Türkiye için dünyanın alçak yörüngesine ulaşım imkanına sahip uzay aracı yaratabilmek öne çıkıyor. Bu uzay aracının roket çalışmaları halen Delta firması tarafından sürdürülüyor. Üç yıl içinde bitirilmesi bekleniyor. Bu hedefler doğrultusunda, uzay için ihtiyaç duyulan ekipman üretimi Ankara'da geniş bir alan üzerinde planlanıyor. Ülkemizdeki uzay girişimcileri için bor madenine sahip olmamız bir avantaj. Türkiye'de, uzay teknolojisinde kullanılmak üzere bu madenle ilintili ürünler geliştirilebilir.

Uzay endüstrisinde multidisipliner istihdam olanakları

Türkiye'nin uzay hedefleri doğrultusunda belli aşamalar bulunuyor. Uydu üretimi devam ederken güvenli şekilde uzaya erişim sağlayan gemi inşa etmek, bunun denemesini gerçekleştirmek, uluslararası uzay istasyonuna erişim sağlamak ya da yeni bir teknoloji ile hızla uzaya çıkabilmek öncelikli başlıklar. Bu noktada mühendislik departmanlarından mezun birçok aday için uzay alanında çalışma imkânı ortaya çıktı. Uzay aracının roketi yapısal olarak aynı zamanda uzun menzilli

"TÜRKİYE, UZAY TEKNOLOJİSİNDE KULLANILMAK ÜZERE BOR MADENİYLE İLİNTİLİ ÜRÜNLER GELİŞTİREBİLİR."

bir füze. Dolayısıyla bu alanlarda ilerlemek isteyen yeni mezunlar askeri projelerde de çalışma imkanları bulabilir. Mühendislik alanında özellikle uçak ve havacılık, iletişim-haberleşme, motor üretim, mekatron robotik, bilgisayar yazılım sistemleri ve yapay zekâ algoritmaları bu çalışmalarının ana eksenini oluşturuyor. Uzay endüstrisini çerçevesinde diğer istihdam fırsatlarını düşünecek olursak, mimarlık, yapı tasarımı, uzay tarımı, uzay tıp ve ilaç araştırmaları, yeni kimya çalışmaları, nano-teknoloji, uzay havasının gözlemlenmesi, moleküler genetik çalışmalar ve madencilik alanlarının öne çıkacağını öngörebiliriz.

Günümüzün olanaklarıyla uzayda girişim fırsatlarını şöyle sıralayabiliriz:

- Uzay sınırını belli bir intifada geçerek kısa süreli de olsa uzaya erişim sağlanması (Turizm)
- Uzay istasyonlarına ya da Ay'da kurulacak üslere malzeme taşıyan uzay kargo taşımacılığı
- Astronotlara yönelik özel kalorili gıdalar üretimi
- Radyasyona dayanıklı kıyafetler ve yaşam alanları üretimi
- Uzaya yönelik deneysel tıp çalışmaları
- Astro-biyoloji çalışmaları
- Uzayda çalışabilecek yapay zekâ algoritmalı robotların inşası

Tedarik zinciri için eşsiz fırsatlar

Jeffrey Lumetta ve Dr. Philip Metzger, üretimi yörüngeye taşımak için tedarik zinciri kurulması gerektiğini ama bunun başarılmasının önünde teknolojik ve lojistik sorunlar olduğunu hatırlatıyor: "Bunların aşılması halinde, dünya yörüngesi; sınırsız alan, ücretsiz güç kaynağı, yüksek sıcaklıklara erişim ve yeryüzündekine kıyasla çevresel açıdan çok daha düşük riskli çeşitli fırsatlar sunuyor. Uzayda üretimin en çekici özelliklerinden biri, yerçekimi ve atmosferin olmayışı. Yerçekimi ve rüzgâr olmadığı için dünyada üretimi zor olan büyük ve duyarlı maddeler ile çok büyük veya kırılgan olduğu için yeryüzünden fırlatılmayan maddelerin üretimi kolaylaşacaktır. Güneş enerjisi sağlayan tertibatlar, büyük anten, yörünge platform bileşenleri ve uzay aracını bu kapsamda saymak mümkün. Uzaydaki çevre şartları, birçok sanayinin tedarik zinciri için eşsiz fırsatlar sunuyor. Yeni alaşımlar, daha saf metaller, kusursuz yarı iletkenler, filmler ve kaplama malzemeleri gibi daha birçok ürünü sıralamak mümkün. Örneğin, atmosfer olmadığı için metal şekillendirme işlemlerindeki oksijen kirlenmesi de ortadan kalkmış oluyor. Bu sayede, dünyadakinden daha dayanıklı, saf ve hiç paslanmadan su tutabilecek metallerin üretimi de mümkün hale geliyor."

Devletlerden özel sektöre uzanan uzayda iş süreci

Soğuk Savaş döneminde SSCB - ABD rekabetine sahne olan uzay endüstrisi riskli ve yüksek maliyetli bir alan olduğu için uzun zaman boyunca büyük devletlerin güdümünde kaldı. ABD öncülüğündeki özel sektöre yönelik uzay çalışmaları ise 1984'te Ticari Uzay Erişimi Kanunu ile başladı. 2015'te ABD'de hayata geçirilen Amerikan Ticari Uzay Erişimi Rekabetçilik Kanunu ile NASA'nın belirlediği şirketlere asteroit ve gök cisimleri üzerinde kısmi mülkiyet hakkı tanındı. Böylece bu şirketlere uzayda madencilik yapma imkânı da verilmiş oldu. Ve sonra SpaceX sahneye çıktı…

"Madencilik" uzay endüstrisinde en dikkat çeken sektörlerden biri. Çok değil, sadece 10-15 yıl içinde uzay madenciliği yaygınlaşabilir.

SpaceX yeni bir devir başlattı

SpaceX, "Demo-1" adlı insansız test uçuşunun ardından 30 Mayıs 2020'de "Demo-2" adlı insanlı test uçuşunu da başarıyla tamamladı. NASA astronotları Bob Behnken ve Doug Hurley 2 Ağustos 2020'de Dünya'ya başarılı şekilde döndü. Böylece SpaceX uzaya insan gönderen ilk özel şirket oldu. NASA ile özel şirket SpaceX ortaklığında tasarlanan roketin başarıyla Uluslararası Uzay İstasyonu'na gönderilmesi, bürokratik, devletçi "Eski Uzay"dan, devlet dışı aktörlerden özel şirketlerin de yer aldığı "Yeni Uzay" ortamına geçişin başlangıcı oldu.

Son olarak, SpaceX'in Kasım 2020'de "Crew-1" görevi için uzaya gönderdiği ABD'li astronotlar Michael Hopkins, Victor Glover, Shannon Walker ve Japon astronot Soichi Noguchi 2 Mayıs 2021'de Dünya'ya geri döndü. Ekip, uzayda 167 gün kalarak, tarihte 5 aydan fazla süreyle uzayda kalma rekoruna imza attı.

Uzaya kargo göndermek hayal değil

SpaceX, Falcon Heavy test uçuşu ile insanlık uzay yolculuklarına bir adım daha yaklaştı. Gövdesinde daha önce birçok kez kullanılan Falcon 9'un yer aldığı Falcon Heavy 1000 kilogramlık bir kargoyu, kilogramı 2000 dolar maliyetle tekrar kullanılabilir bir şekilde uzaya göndermiş oldu. İlgi çekici olan ise Falcon Heavy'nin artık uzaya üç ila altı ayda bir yük gönderebilecek ticari bir sistem haline getirilmiş olması. 2013'te "Mars'ta ölmek istiyorum ama inerken değil" diyen SpaceX'in kurucusu Elon Musk, uzayı daha çok ticarileştirmenin peşinde. Amerikan yatırım bankası Morgan Stanley, bugün 350 milyar dolar olan uzay endüstrisinin 2040'a kadar 1,1-1,5 trilyon dolarlık yıllık ciroya ulaşacağını tahmin ediyor.

Ufuk Tarhan *Fütürist - M GEN TEKNOLOJİ Kurucusu*

"Uzay teknolojilerine hakim olanlar, dünyanın yeni 'efendileri' olacak"

50-75 yıl içinde uzay alanında yapılan çalışmaların, kaydedilen mesafenin dünyayı tamamen değiştireceğine, ufak bir grubun uzayda kısmi-sürekli yaşama geçilebileceğine, uzayda doğan ilk insanı tanıyacağımıza kesin gözüyle bakabiliriz. Doğal olarak uzay teknolojilerine hâkim toplumlar dünyanın yeni efendileri olma üstünlüğünü de kazanacaklar.

Uzayda yaşam, dünyadaki yaşamı iyileştirecek

Uzay araştırmalarının asıl motivasyonu dünya dışında yaşam alanlarını ve enerji kaynaklarını keşfetmek. Ancak bu süreçlerde yapılan keşifler, dünyanın hali hazırdaki hatta yakın-orta gelecekteki kritik sorunlarını çözmeye yarayacak pek çok buluş ve uygulamaya da yol açacak.

Uzay çalışmalarının hızı ve etkinliği ne kadar artarsa dünyadaki olumluya doğru dönüşüm de o kadar hızlanacaktır. İnsanlık uzay çalışmaları sayesinde yepyeni çözümler bulmayı sürdürdükçe dünyadaki kaynakları da çok daha akıllı, verimli kullanmayı başaracaktır. Uzay çalışmaları sayesinde enerji sorununu çözebilir. Enerji yüzünden yapılan savaşları geride bırakabilir. Full-otonom ve verilere göre yönetilen üretim-tüketim-geri dönüşüm gibi süreçlerle insanların köle gibi çalışma pratiklerini tarihe gömebilir. Daha adil, daha steril ve insancıl bir yaşam yaratılabilir, yaratılmalı! Geleceği çok parlak olarak görüyorum. Özellikle pandemi sonrası yaşananların ardından bu beklentim daha da yükseldi. Yatırımlarda öncelik mutlaka uzaya verilecek, verilmeli.

Yeni "dijit-insan" kaynakları

Tüm süreçlerin tamamen dijitalleştiği, dijitlerle ifade edildiği, yüksek düzeyde bot, robot, insansı, yapay zekâ, sanal gerçeklik ve hologram uygulamalarının, simülasyonların kullanıldığı bir yeni İK yapısı hayal ediyorum. Yetkinliklerin, becerilerin anlatılmadığı bizzat uygulamalarla (simülasyonlar) gösterildiği, değerlendirmelerin soyut insan kararları ile değil, veri bazlı yapay zekâ alt yapısı ile yapıldığı bir İK yapısı… Eğitim, gelişim gibi desteklerin tamamen kişiye özgü gerçekleştiği, her yerden ve çok farklı takımlarla çalışılabilen, yalnızca insan değil, robotların da iş, hizmet ve yönetim kademelerinde aktif şekilde yer aldığı, kapsayıcı, esnek insan kaynakları tasarımlarını şimdiden öngörebiliyorum. Hayal ettiğimiz, arzuladığımız daha iyi koşulların uzayda hayata geçebilmesi için öncelikle bunların dünyada çok çok iyi, ileri derecede gelişmiş ve uygulanabilir olması gerekir. Bunun için dünyadaki insanların beceri ve yetkinliklerinin bugünkü düzeylerin çok üstüne çıkabilmesi gerekiyor.

Çiplenmek fikrine alışmamız gerekiyor

"Uzayda iş yaşamı" diyebileceğimiz bir ortamı yaratacak olanlar bugünün ve geleceğin "taşkın, bugünkü kapasiteyi aşmış" nitelikteki insanları ve onlar tarafından yaratılan robotlar, kabiliyetli sistemler olacak. Önce işin bu tarafını çözmeliyiz. Bizi uzaya zıplatacak üstün yetkinlikteki insanlığı yaratmamız gerekiyor. Bunun için insanların öğrenme ve uygulama kabiliyetleri geliştirilmeli. Bu da çip takmak, çiplenmek diyeceğimiz destekler ve genetik müdahalelerle mümkün olabilecek. Bu fikirlere alışmamız gerekiyor.

İnsanların yaşadığı bir "uzay" ortamından bahsediyorsak temel gereksinimleri karşılayacak tüm sektörlerin orada da olması gerekecek. Dünyada gelecek 50 yılda aşamalı olarak şu anda bilmemizin mümkün olmadığı milyonlarca mikro meslek, iş alanı türeyecek. İnsanların daha insanca, sürdürülebilir koşullarda yaşamaları için insansılar onlara yardımcı ve destek olacaklar.

Ufuk Tarhan: Bizi uzaya zıplatacak üstün yetkinlikteki insanlığı şimdiden yaratmamız gerekiyor.

#uzay #İk #uzaydaiş #iktasarimi

UZAY ENDÜSTRİSİ EN ÇOK HANGİ SEKTÖRLERİ ETKİLEYECEK?

- Lojistik (Kargo, taşımacılık, nakliye)
- Tarım
- Gıda Mühendisliği
- Tıp – Eczacılık - Biyomedikal
- Mimarlık
- Endüstriyel Tasarım
- Kimya
- Genetik
- Madencilik
- Hukuk
- Turizm
- Teknoloji (Robotik teknolojiler, yapay zekâ vb.)

UZAY ENDÜSTRİSİ HANGİ MESLEKLERİ VE İŞ ALANLARINI ORTAYA ÇIKARACAK?

- Uzay trafik kontrolü
- Uzay uçuş operatörlüğü
- Uzay madenciliği
- Uzay çiftçiliği
- Uzay hukukçuluğu
- Uzay istasyonu tasarımcılığı
- Uydu tamirciliği
- Uydu tasarımcılığı
- Uzay hekimliği
- Uzay istasyonu bakım operatörlüğü
- Uzay muhabirliği
- Uzay taksiciliği

"Uzay madenciliği" dikkat çekiyor

Virgin Group CEO'su Richard Branson, Google kurucularından Larry Page, Google'ın çatı şirketi Alphabet'in Yönetim Kurulu Başkanı Eric E. Schmidt gibi isimlerin yatırımcıları arasında olduğu Planetary Resources, beş yıldır yerkürenin sahip olduğu madenlerin bileşenleri ve termografik özelliklerini incelerken, bir yandan da uzay madenciliği alanında araştırmalarına devam ediyor. Şirket, demir ve nikel gibi madenlerin yanı sıra dünyada oldukça sınırlı miktarda bulunan platin ve önemi her geçen gün artan suyu bile asteroitlerde arayacak. Planetary Resources CEO'su Chris Lewicki'nin deyimiyle "Dünyada kullanılan geleneksel madencilik ve enerji sektörü uzaya taşınacak."

Son 20 yılda asteroitlerle ilgili önemli ölçüde bilgi toplandığını aktaran Lewicki, bu süreçte asteroitlere uzay aracı gönderildiğini, yüzey analizi yapıldığını, hatta bazı parçaların dünyaya getirildiğini söylüyor. Araştırmalarda öncelik verilen asteroitler dünyaya en yakın geçenler. "Ulaşılması, 'aya inmekten' çok daha kolay binlerce asteroit var" diyen ABD'li bilim insanı, doğru asteroitin seçilmesi gerektiğini söylüyor. Bu gök taşlarından elde edilecek materyaller ve bulgularla uzayda inşaatçılıktan Mars turizmine kadar yepyeni bir çağın kapıları aralanabilir. Lewicki'nin yönetimindeki Planetary Resources'ın uzay madenciliğindeki ilk büyük adımı 16 Temmuz 2015'te atıldı. Arkyd 3 Reflight (A3R) adlı uydu, bugüne kadar geliştirilen tüm teknolojiyi test etmek için 2017'de uluslararası uzay istasyonuna yerleştirildi. Projenin sonraki adımı ise Ceres'in uzaya fırlatılması. Ceres uydu takımı, hem dünyadaki tarım alanları, petrol, doğal gaz hatları ve ekonominin madencilik gücünü gözlemleyecek hem de asteroitlerdeki maden rezervini araştıracak.

Peki ilk maden ne zaman çıkarılacak? Chris Lewicki'nin bu soruya verdiği cevap beklenenin aksine "Bunu ancak torunlar ya da torunların torunları görür" değil. Asteroitlerde ilk maden aramasının 2020'de gerçekleşeceğini söyleyen ABD'li uzay bilimcisi, 10-15 yıl gibi kısa bir sürede uzay madenciliğinin bir rutine dönüşeceğini ifade ediyor.

UZAYDA İŞ EKOSİSTEMİ, DÜNYADAN GETİRİLENLE DEĞİL ORADA BULUNANLA İKAME EDİLMELİ.

Uzaya giderken bavulu fazla doldurmamalı!

Uzayda arayışa giren şirketler, "Uzayda ne bulursak yanımıza alalım" mantığıyla değil, "Bulduklarımızı uzayda nasıl kullanalım ki yanımıza olabildiğince az şey alalım" anlayışıyla çalışıyor. Yani, ilk etapta doğru asteroitlere ulaşılacak, buradan elde edilecek madenler, yakıt yapımında ve uzayda bir yakıt istasyonu inşasında kullanılacak. Uzaydan elde edilecek en değerli maden ise ağır metaller değil, su. Suyun bileşimindeki hidrojen, uzay araçlarının yakıtının ana maddelerinden. Yaşamın kaynağı su, astronotların hem uzayda ilerlemesini hem de korunmasını sağlayan tek element. Lewicki'ye göre dünyadaki nükleer atıkların su havuzları içinde korunması gibi astronotlar da uzaydaki radyasyondan su sayesinde korunabilir. Lewicki, bir metreküp suyun, uzaydaki hemen hemen tüm radyasyonu engelleyebildiğini söylüyor. Asteroitlerde suyun bulunması, diğer elementlerin madenleri için de yolu açacak ancak uzayda bulunan suyun dünyaya taşınması da kısa dönem hedeflerinden değil. Bunun nedeni de yine taşımanın maliyetinin yüksek olması. Uzayda bin litre suyun taşınması milyonlarca dolara mâl oluyor.

Su ve gıda sorununu nasıl çözeriz?

Su ve gıda insanlığın en büyük gereksinimi. Elbette uzayda yaşam hayali kurarken insanlığın temel gereksinimlerinin de planlanması gerekiyor. SpaceX ve NASA'nın çalışmalarına göre uzaya gönderilen bir astronotun bir günlük beslenmesi ortalama 7 bin 500 dolara mal oluyor. Bu konuya çözüm getirebilmek için Uluslararası Uzay İstasyonu'nda topraksız tarım uygulamaları yapılıyor. Yetiştirilen bitkilere gıdaları sıvı gübrelerle veriliyor. Euronews'te yer alan bir habere göre uzayda, bitkilerin kökleri ışık yardımı ile havada tutuluyor. Bitkilerin köklerinin hangi yönde uzayacağı ise uzay mekiğinin hareketine ve ışık kaynağının yönüne bağlı. Ayrıca bitkilerin ihtiyacı olan besinlerin bir kısmı astronotların idrarından karşılanıyor.

1982'de Sovyet uzay istasyonu olan Salyut-7'de "thale teresi" adlı bir bitki yetiştirildi. 1995'te NASA uzayda patates yetiştirmeyi başardı. 2015'te Uluslararası Uzay İstasyonu'nda ekilmiş Veggie adlı bir tür marul, 33 gün sonra yenilebilecek düzeye getirildi. Ocak 2019'da insanlık, Çin'in Ay'a gönderdiği pamuk tohumlarının filizlendiğini öğrendi. İnsanlığın geleceği için, uzayda yeni yaşam alanları bulmak, yaşam alanı kurmak ve ileride karşılaşabileceği gıda krizlerini önlemek adına uzun yıllardır atılan bu adımlar çok değerli. Hepsi, bir gün, "uzayda tarım" sektörünün oluşabileceğine işaret ediyor.

Dünya dışında bulunanlar kimin olacak?

1960'ların sonunda belirlenen uluslararası kanunlara göre uzayda herhangi bir toprak parçasına sahip olamıyorsunuz. Ancak toplanan materyallerde mülkiyet hakkı söz konusu. Yani Planetary Resources'a yatırım yapan üç ülke ABD, Birleşik Arap Emirlikleri ve Lüksemburg, uzaydan getirilecek maddeler üzerinde hak iddia edebilir. Chris Lewicki'nin verdiği örnekle nasıl ki denizden tutulan balık, balıkçının oluyor, uzaydan toplanan "parçalar" da toplayanın olacak. Yakın zamanda Lüksemburg hükümetiyle imzaladığı anlaşmayla 25 milyon euro'luk kaynağa ulaşan Planetary Resources, aralarında Google kurucularından Larry Page, Rusya'nın robot teknolojileri firması Grishin Robotics, ABD'li girişim finansmanı sağlayan Vast Ventures'ın da olduğu sermayedarlardan 21,1 milyon dolarlık fon aldı. Söz konusu yatırımların, eğitimlerin ve araştırmaların yalnızca teknolojik açıdan güçlü ülkelerle sınırlı kaldığına dair yanlış bir kanı olduğunu söyleyen Lewicki, insan aklının "dünyevi meseleler" ötesine geçmesi gerektiğini şu cümleyle özetliyor: "Uzayın yalnızca bilimsel bir aktivite değil, yeni bir ekonomi hatta yeni bir coğrafya olduğunu anlamamız gerekiyor."

Uzay endüstrisinde cevabı henüz bilinmeyen sorular

- Uzaydaki madenlerin dünyaya getirilmesi noktasında navlun gelirleri ve gümrük mevzuatı nasıl olacak?
- Uzayda hangi para birimi kullanılacak?
- Söz konusu parayı, FED, ECB gibi federal veya ortak Merkez Bankaları mı basacak?
- Uzay kolonilerinden gelen madenler ithalat mı sayılacak?
- Kolonilerin kurduğu uzay işletmelerine gidenler ödemeler bilançosunda sermaye hesabında mı takip edilecek?

Çok yakında dünya dışı tatil yapmak mümkün olabilir

Uzay araştırmaları ve güncel gelişmeler, farklı bir turizm sektörünü ve haliyle yeni bir istihdam alanını düşünmemizi sağlıyor. Şimdiden birçok şirket, meraklı turistleri uzayda, unutamayacakları bir geziye çıkarmaya hazırlanıyor. Üstelik ön şart olarak herhangi bir bilimsel eğitim istenmiyor. Belirli fiziksel testleri tamamlayıp, uçuş öncesi eğitimleri başarı ile yerine getiren uzay turistleri dünyayı uzaydan izlemenin keyfini sürebilecek. Uzay turizmi planlayan şirketler, bir uçuşun ne kadar tutacağını tam olarak belirtmese de ortalama bir seyahatin on milyonlarca dolar olduğu belirtiliyor. Virgin Galactic, "Gelecekteki astronot topluluğunun üyeliği" ve gelecekte yapılması planlanan uçuşlara rezervasyon şansı için yaklaşık 260 bin dolarlık bir ön ödeme talep ediyor. Ancak, teknolojinin hızla gelişmesi ve daha az maliyetli hale gelmesiyle birlikte uzay turizminin fiyatının zamanla düşeceği öngörülüyor.

Özel şirketler, uzaya devletlerden daha fazla yatırım yapıyor

Euroconsult'un hazırladığı istatistiklere göre uzay ekonomisi için dünya genelinde 2020'de 385 milyar dolar harcandı. Bunun büyük bölümünü ticari işletmeler ödedi. Ticari işletmelerin bu alana yatırdığı para 306 milyar doları buldu. Küresel "uydu ekonomisi" ile özel sektör 271 milyar dolarlık gelir yaratıyor. Bu potansiyel sebebiyle özel sektörün uzaya yatırımları devletlerin yatırımlarından da hızlı artıyor.

- 2020'de devletler, uzaya yönelik kamu girişimleri için 70 milyar dolar harcadı.
- Bu yatırım harcamasının 40,9 milyarlık bölümü ABD'ye ait.
- Bu yatırımların büyük çoğunluğu haberleşme ve görüntüleme için kullanılan uydulara yapıldı. Bu uydular, uzayı keşfetmek değil dünyayı gözlemek için kullanılıyor.
- Bu bütçenin bir bölümü de uzay istasyon sistemleri ve bilimsel araştırmalar için harcandı.

Euroconsult'a göre 2030'da bu alanda yapılacak yatırımların 121 milyar doları bulabileceği tahmin ediliyor. En büyük beş büyük yatırımcı ülke 2020-2029 arasında uzay fiziği, hava olayları gibi konulara ağırlık vermek üzere Mars ve Ay için de daha fazla bütçe ayıracak. Toplamda bu bütçenin de yüzde 71'ini ABD'lilerin yüzde 13'ünü Çin'in ve yüzde 9'unu da Avrupa Birliği ülkelerinin ayırması bekleniyor.

Devletlerin uzaya yönelik kamu harcamaları
(Milyar dolar)

	2018	2016	2014
ABD	41	36	19,2
ÇİN	5,8	4,9	2,7
RUSYA	4,2	3,2	4,4
JAPONYA	3,1	3	1,8
FRANSA	3,2	2,8	2,4
ALMANYA	2,2	2	1,9

Kaynak: SETA

Dr. Alime Özyıldırım *TÜBİTAK Uzay Teknolojileri Araştırma Enstitüsü Müdür Yardımcısı*

"Uzay çalışmaları, farklı disiplinlerden insanları buluşturuyor"

Gelişmiş ülkelerde, uzay alanında faaliyet gösteren firmaların birleşerek uzay endüstrisinde daha güçlü bir yere sahip olmaları son yıllarda dikkat çeken bir eğilim. Sektörde faaliyet gösteren aktörlerin sayısının ve çeşitliliğinin artması, iş yaşamı açısından değişimleri ve istihdam fırsatlarını da beraberinde getiriyor. Bu çerçevede sektörün değer zinciri içerisinde farklı aşamalarda ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağının sürekliliğin sağlanması ve yetkinliklerinin geliştirilmesi önem arz ediyor.

Uzay görevleri, farklı alanlarda uzmanlaşmış iş gücünün ortak bir hedef etrafında ve yüksek seviyede eşgüdüm gerektiren bir yönetim anlayışıyla çalışması esasına dayanıyor. Bu görevler çeşitli disiplinlerden bilim insanları, mühendisler ve teknisyenler ile mali ve idari konularda çalışan insanların iş birliğiyle yürütülüyor.

Bu bağlamda uzay endüstrisindeki çalışma ortamı, teknoloji ve tasarım odaklı yaratıcı düşünmeyi ve inisiyatif almayı desteklemeli, sürekli öğrenmeyi ön planda tutmalı. Sektör çalışanlarının ihtiyaç duyacağı en temel beceriler arasında işin gerektirdiği teknik yetkinliklerin yanı sıra bir ekibin parçası olarak çevresiyle uyum içerisinde çalışabilme, yeni fikirlere ve öğrenmeye açık olma, sorumluluk alma ve baskı altında çalışabilme geliyor. Uzaya gönderilen sistemlerin hataya toleransı olmadığı için tasarımların, üretimlerin, montaj, entegrasyon ve test faaliyetlerinin bu bilinçle gerçekleştirilmesi gerekiyor.

Yapay zekâ, nesnelerin interneti ve büyük veri, şimdiden uzay çalışmalarında kullanılıyor

Son yıllarda özellikle özel sektör girişimcilerin uzay alanında faaliyetler göstermesi uzay sektöründe büyük değişiklikler yaşanmasına neden oldu. Geleneksel uzay sistemleri geliştirme yaklaşımlarından uzaklaşıldı. Diğer sektörlerdeki yeni teknolojiler ve süreçler yakından takip ediliyor. Örneğin, yapay zekâ, büyük veri, endüstri 4.0, nesnelerin interneti gibi uygulamalar uzay sektöründe de kullanılmaya başlandı.

Gelecekte uzayda yeni iş alanları oluşacağını öngören özel uzay şirketleri bulunuyor. Şirketler şimdiden bu alanlara milyarlarca dolar yatırım yapıyorlar. Bunlara paralel olarak uzay turizmi planlarının yükselişte olmasıyla, uzay mekiklerinde görev alacak astronotlara olan ihtiyaçta önemli bir artış olacak. Bununla birlikte uzay trafik kontrol görevlileri ve uzay uçuş görevlileri gibi yardımcı meslekler de ortaya çıkabilir.

"Uzay endüstrisindeki çalışma ortamının stresli olacağını şimdiden öngörebiliriz. Bu sektörde görev alacaklar, baskı altında da olsa uyum içinde çalışabilmeli ve öğrenmeye açık olmalı."

Uzay hukukunda uzman avukatlara ihtiyaç duyulacak

Özellikle nadir bulunan elementlere ihtiyaç arttıkça, bunların dünya dışından temin edilebilmesine yönelik çalışmalar da yapılıyor. "Uzay madenciliği" konularında çalışmaların çoğalmasıyla gezegenler veya asteroitlerin üzerinde bulunan değerli madenlerin çıkarılması ve işlenmesi yakın zamanda söz konusu olabilir. Bununla birlikte ülkelerin uzaydaki hakları yeniden gündeme gelerek uzay hukuku konusu önümüzdeki günlerde hız kazanarak olgunlaşacak ve bu alanda uzmanlaşacak avukatlara ihtiyaç artacak.

Ayrıca Mars'ta yaşam için yapılan çalışmalarla birlikte gelecekte başka bir gezegene koloni kurma konusu da gündemde. Tarıma elverişli olmayan topraklarda sürdürülebilir besin kaynakları konularında çalışacak "bitki bilimcilere", Dünya'dan uzakta ve yerçekimsiz ortamda kalan insanların fizyolojik ve psikolojik gereksinimleri için biyomedikal konularda çalışacak uzman kişilere de ihtiyaç duyulacak.

Değişim ve İş Hayatımız

Tuğba Kavak
KPMG İnsan ve Değişim Yönetimi

KPMG olarak Türkiye'de ve global organizasyonumuzda, binden fazla üst düzey yöneticinin katılımıyla gerçekleştirdiğimiz anketlerimizden "Yeni Gerçeklikte İnsan Kaynaklarının Geleceği Araştırması" ve "Küresel CEO Araştırması"nın sonuçları, belki de hiçbir dönemde bu denli insan yönetimi ve değişim odaklı sonuçlarla karşılaşmamıştı. Ancak bu değişim ve dönüşümün Marie Curie'nin de dediği gibi korkmayı değil, daha fazla anlamayı gerektiriyor.

"Hayatta hiçbir şey korkmayı gerektirmez, sadece anlamak gerekir. Şimdi daha fazla anlamalı ve böylece daha az korkmalıyız."

Marie Curie
Fizikçi, Kimyager ve Nobel Barış Ödülü'nü kazanan ilk kadın

Covid-19'dan sonra dijital dönüşüm bir seçim değil artık zorunluluk. İK liderleri otomasyon, yapay zekâ ile desteklenerek yeniden şekillendirilmiş iş gücünü yaratmaya başlıyor. İnsanları işlerle eşleştirdiğimiz bir dünyadan, yetenekleri görevlerle eşleştirdiğimiz bir dünyaya taşınıyoruz. Bu taşınma bize birçok alanda da değişimi beraberinde getiriyor.

Risk Bakış Açısı

İş dünyasında yıllardır risk nedir sorusunun yüzlerce farklı cevabı verilmiştir ancak, Covid-19 pandemik salgınının tüm Dünya'ya yayılması ile kurumların risk anlayışı ve riskli bulduğu konu başlıkları da değişime uğradı. Her yıl gerçekleştirdiğimiz Küresel CEO Araştırma sonuçlarımız, 2020'nin başına kıyasla hem Türkiye'de hem küresel ölçekte risk önceliklerinin büyük değişim gösterdiğini ortaya koyuyor.

2020'nin başında büyümenin önündeki tehditlere baktığımızda Türkiye'de ilk 3 sırayı, çevre ve iklim değişikliği, yeni gelişen/yıkıcı teknoloji, siber güvenlik değil; tedarik zinciri riski, yetenek riski ve ülkeselliğe geri dönüş alıyor.

Küresel CEO'ların gündeminde ise yetenek riski ilk sırada. Bunu, tedarik zinciri riski ve ülkeselliğe geri dönüş izliyor.

Yetenek riskinin bu denli ön plana çıktığı bir iş dünyasında, "insan" ve "değişim"i yöneten ekipler kendilerini insan yönetimi stratejilerinde de belirli değişimlere gitmek zorunda hissediyorlar. Bunların başında, dijitalleşmeye adapte olan ve yönetebilen ekipler yaratma, çeviklik kültürü, öğrenme çevikliğinden organizasyonel çevikliğe kadar tüm kurumda yaygın kültür haline getirebilme, anlamlı bir kurum kültürü yaratabilme, farklı çalışma modellerine adaptasyon ve çalışanlar arasında ayrımcılık konuları için yeni politikalar hayata geçirme geliyor.

İş Yapış Şekilleri

Pandemi elbette bir yandan oyunun kurallarını değiştirirken, bir yandan da daha uzun yıllar alacağını düşündüğümüz değişimlerin hızını hiç kimsenin tahmin edemeyeceği bir noktaya getirdi. Bunların başında da çalışma ve iletişim kurma şeklimizi yeniden değerlendirme bulunuyor. CEO'lar için büyük bir fırsat olan bu dönemde;

• Küresel CEO'ların yüzde 77'si, Türkiye'deki CEO'ların yüzde 67'si kullanmaya başladıkları dijital iş birliği araçlarını kullanmaya devam

edeceklerini ve geliştireceklerini söylüyor.

• Küresel CEO'ların yüzde 73'ü, Türkiye'deki CEO'ların yüzde 87'si uzaktan çalışmanın mevcut yetenek havuzunu oldukça genişlettiği görüşünde.

• Küresel CEO'ların yüzde 69'u, Türkiye'deki CEO'ların yüzde 60'ı önümüzdeki dönemde fiziksel iş alanlarını küçültecekler.

Tüm bu veriler bize, kurumların dijitale bakış açısının pandemi öncesi döneme nazaran çok daha ılımlı ve bütçe konusunda esnek bir hal aldığını gösteriyor. Bununla birlikte, uzaktan çalışmanın en büyük etkilerinden birini işyeri emlak sektörünün göreceğini tahmin edebiliriz.

Araştırma sonuçlarına göre Türkiye'deki CEO'ların yüzde 87'si yetenek havuzunu genişleteceğini düşünüyor. Ancak bu konunun önünde bir risk var. Global iş fırsatları Türkiye'deki yetenekler için alternatif teşkil ediyor. Türkiye için görece daha ucuz işgücü piyasalarına bir eğilim olacağını öngörebiliriz.

İNSAN ODAKLI YÖNETİM

Dijitalleşme ve pandemi ile birlikte, kurumlarda CEO, CTO ve CHRO, belki de bugüne dek hiç olmadığı kadar yakın ve iş birliği içerisinde çalışmaya başladı.

Bu birlikteliğe gereksinimin önemli nedenlerinden biri de yeni koşullar altında çalışan beklentilerinin de farklılaşmış olması.

Uzun yıllardır İK ekiplerinin ajandasında olan bazı konu başlıkları artık İnsan Odaklı Yönetim stratejisinin bir parçası olarak tüm C level yöneticilerin gündeminde. Bunlar;

• İşgücü öngörülerini oluşturma

• Geleceğin iş gücünü şekillendirme

• Çalışan deneyimini yeniden tasarlama

• Anlamlı bir kurum kültürü oluşturma

CEO'ların yüzde 79'u kriz başladığından bu yana kurumsal amaçlarıyla daha güçlü bir duygusal bağlantı hissettiğini ve COVID-19'un bir sonucu olarak amaçlarını yeniden değerlendirmek zorunda kaldıklarını söylüyor. Bununla birlikte, aynı zamanda, pandeminin büyük yıkıcı etkisi, birçok CEO'nun mevcut amaçlarının gerçekten paydaşların ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığını sorgulamasına neden oldu.

Kurum kültürü içerisindeki önemli başlıklardan biri de "İş yerinde Ayrımcılık"

2020'nin başlarında küresel CEO'ların yüzde 65'i ve Türkiye'deki CEO'ların yüzde 58'i, şirketlerinin toplumsal sorunlara ilişkin boşlukları doldurmasını istediğini söylüyordu.

Bugün, Küresel CEO'ların yüzde 81'i ve Türkiye'deki CEO'ların yüzde 83'ü organizasyonlarının halihazırda ayrımcılığa karşı yeni önlemler aldığını ve bu önlemleri kamuoyuna açıklamayı planladığını söylüyor.

Her türlü ayrımcılık mücadele önlemlerini hayata geçiren CEO'lar için ilk üç öncelik alanını şu şekilde özetleyebiliriz:

• Performans Yönetimi ve Terfi Sistemleri

• Eğitim gibi destekleyici müdahaleler

• Bilinçsiz önyargıları ortadan kaldırabilmek için kişisel eğitimler

SALGININ İK VE İŞ DÜNYASINDA BIRAKTIĞI İZLER

• Covid-19 salgını şirketlerin yetenek ihtiyaçlarını ortaya çıkardı. İnsan kaynağının yönetimi konusunda öncelikler değişti, dijital dönüşüm hızlandı.

• Gelecek iki yıl içinde iş gücünün şekli önemli ölçüde değişecek. İK yöneticilerinin yüzde 69'u yaşanan değişimlere uyum sağlamak ve süreci etkili biçimde yönetebilmek için İK fonksiyonunun da kendini yeniden yapılandırması gerektiğine inanıyor. Bu dönüşüm, yeni düşünce yapıları, yeni yetenekler ve öncelikler demek.

• Salgının etkisiyle bir gecede uzaktan çalışma uygulamasına geçen şirketler ve İK fonksiyonları birçok yeni zorlukla karşılaştı. Çalışanların yüzde 39'unun gelecek iki yıl içinde uzaktan çalışmaya devam etmesi ve hibrit bir modele geçilmesi bekleniyor.

• Çalışan verimliliği ve çalışan refahı birbiriyle ilişkili kavramlar. İK liderleri, çalışan deneyimi ve refahının korunması için adımlar atmayı İK bölümlerinin öncelikli işleri arasında görüyor.

• Uzaktan çalışanların ve uzaktan çalışmanın desteklenmesi ve yetenek kazanımı için İK alanında şimdiye kadar görülmemiş yatırımlar yapılıyor.

• Şirketler için kilit kavramlar "iş gücünü şekillendirmek" ve "yeteneği yönetmek" olarak öne çıkıyor. İK yöneticilerinin yüzde 72'si iş gücünü şekillendirmenin en iyi yolunun yetenek geliştirmek ve yetenekleri yeniden şekillendirmek olduğunu söylüyor. Yalnızca yüzde 33'ü bunu "uygulaması kolay bir yöntem" olarak değerlendiriyor.

• Gelecek iki yıl içinde çalışanların yüzde 35'inin yeteneklerinin yenilenmesi gerekiyor. Yeni ürün ve hizmetlerin ortaya çıkması, teknolojik gelişmeler, çalışanlara yeni yetenekler kazandırılmasını zorunlu hale getiriyor.

• Yetenekli insanların çalışmak isteyeceği, başarılı, yenilikçi şirketler olmak için geleceğin teknolojisinden yararlanarak iş gücünü şekillendirmek İK birimlerinin en önemli önceliği, en zorlu görevi aynı zamanda da şirket için en değerli fırsat olacak.

"İnsan yoksa ekonomi de yok"

Orhan Turan
TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı

Türkiye'nin en büyük iş dünyası örgütü Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu'nun (TÜRKONFED) bünyesinde 30 federasyon ve 274 dernek üzerinden 40 bine yakın şirket bulunuyor. TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanı Orhan Turan, aynı zamanda Türkiye'nin yüzde 100 yerli sermayeli en büyük yalıtım şirketi ODE'nin de Yönetim Kurulu Başkanı. 30 yıla yakın süredir, 10 sivil toplum örgütünün yönetiminde yer alan Turan, gelişmiş bir ekonomi ve demokrasi kültürüne ulaşmanın yolunun gelişmiş bir sivil toplum anlayışı olduğunu söylüyor. Turan ile pandemi döneminde TÜRKONFED'in yaptığı çalışmaları, toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna bakışını ve "her krizde büyümeyi başaran" ODE'nin kurum kültürü ve insan yönetimi anlayışını konuştuk.

Pandemi döneminde TÜRKONFED üyeleri en çok hangi konularda zorluk yaşadı? Bu zorlukların aşılması konusunda hangi destekler sağlandı?

Pandemi döneminde gerçekleştirdiğimiz araştırmalarda, ekonomik aktivitenin yavaşlamasıyla birlikte, KOBİ'lerimizin finansmana erişim konusunda ciddi sıkıntılar yaşadığını tespit ettik. Özellikle Kasım 2020'den sonra finansmana erişim daha da zorlaştı ve pahalılaştı. Bu da KOBİ'lerin nakit akışını olumsuz etkiledi. Yani KOBİ'ler, geçmiş dönemlerde yaşanan krizlerde yaşadıkları problemler ile pandemi döneminde de karşı karşıya kaldı.

Bu süreçte ülkemizin "demokratik reform paketi" ile bir "hibe paketi"ne de ihtiyaç duyduğunu, her platformda yüksek sesle dile getiriyoruz. Ekonomi yönetimimiz, ilgili kamu kurum ile kuruluşlarımızın üst düzey yöneticileri ile pandemi döneminde gerçekleştirdiğimiz çevrim içi "Ortak Akıl Platformu" toplantılarında konuyu aktarıyor, çözüm önerilerimizi paylaşıyoruz. Bunun yanı sıra özellikle dijitalleşme farkındalığı yaratarak KOBİ'lerimizin teknolojiyi etkin kullanmalarını sağlamak, dijital ve finansal okuryazarlık seviyelerini artırmak, e-ticaretten ihracata yetkinlik kazandırmak ve yeni iş modellerine geçişlerine yardımcı olmak amacıyla projeler yürütüyoruz. Bunu da kapsayıcı ve katılımcı iş birlikleri ile ulusal ve uluslararası paydaşlarımızla birlikte değer yaratma misyonu ile gerçekleştiriyoruz.

"Krizlere karşı bağışıklık sistemimiz çok daha güçlü"

Türkiye geneli açısından baktığınızda pandeminin öngörülmezliği kurumları en çok hangi açılardan etkiledi? Sizce bir kurum, kriz yönetimi önlemlerini alırken pandemiyi öngörebilir miydi?

TÜRKONFED olarak, 12 milyon firma ve 55 milyon çalışanı temsil eden Avrupa KOBİ Birliği'nde ülkemizi temsilen yer alıyoruz. Buradaki deneyimlerimiz ve gözlemlerimizden yola çıkarak şunu söyleyebilirim: Türk iş dünyasının kriz deneyimi, Avrupalı KOBİ'ler ve iş dünyasından daha fazla, krizlere karşı bağışıklık sistemimiz çok daha güçlü. Elbette pandemi daha önce yaşanan krizlere benzemiyor, dolayısıyla bu çapta bir krizi öngörmek kolay değil. Buna rağmen iş dünyası hızlı ve çevik hareket ederek, Avrupa'nın tedarik zincirine pek çok sektör ile destek vermeye devam etti. Kapanan pazarlara karşın yeni ihracat rotaları ile devamlılık sağlamaya yönelik bir refleks geliştirdi. Ancak diğer taraftan KOBİ'lerimizin teknolojiyi kullanma, Ar-Ge harcamaları, nitelikli eleman sayısı ve eğitimin seviyesi olarak arzu edilen düzeyde olmaması, bunun yanı sıra ölçeklerinin küçük olması hem rekabetçiliğimizi önemli ölçüde kısıtlıyor hem de krizlere yeterli düzeyde hazır olmadığımızı gösteriyor.

"Özel sektörün, çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerine odaklanması gerekiyor"

Pandeminin özel sektörde insan yönetimine dair yenilikler getireceğini ya da getirdiğini düşünüyor musunuz?

Yeni ekonomik sistem özellikle son yıllarda çalışma hayatından iş yapma modellerine, sosyal alışkanlıklarımızdan tüketim tercihlerimize kadar hayatı dönüştürüyordu. Pandemi ile birlikte bu süreç daha da hız kazandı. En önemli kaynağımızın insan olduğunu acı bir tecrübe ile anladık; insan yoksa ekonomi de yok. Hiç kuşkusuz insan kaynağının niteliği ve verimliliği de bu süreçte çok daha iyi anlaşıldı. Özellikle dijital dönüşüm ekseninde nitelikli insan kaynağı yetkinliğinin de blockchain, yapay zekâ, büyük data, robotik ve 3D teknolojilerinin dünyasına uygun, sorgulayan, eleştiren, araştıran, geliştiren ve özgür düşünceyi inovasyonla birleştiren bir eğitim sistemiyle kurgulanması gerekiyor. Ancak bu şekilde teknolojiyi tüketen değil üreten, geliştiren ve ihraç eden bir yapıya kavuşabiliriz. Özel sektörün de bu dönüşümü çok iyi analiz ederek, çalışanlarının mesleki ve kişisel gelişimlerine odaklanması gerekiyor. Özellikle kurumsal şirketlerin bu yönde önemli adımlar attıklarını görüyoruz.

"Kısa çalışma ödeneği devam etmeli, destekler artırılmalı"

Kısa çalışma ödeneğinin bitmesinin işsizliği nasıl etkileyeceğini düşünüyorsunuz? TÜRKONFED olarak bu konuda üyelerinize dönük çalışmalarınız var mı?

Pandemi gibi alışılmadık bir kriz karşısında sektörlerin can suyuna ihtiyaç duyduğu bir dönemde Kısa Çalışma Ödeneği önemli bir destek sağladı. Bu dönemde işten çıkarmaların da yasaklanmasıyla özellikle pandemiden yoğun şekilde etkilenen sektörlerde Kısa Çalışma Ödeneği'nin olumlu etkisi hissedildi. Bu nedenle mikro KOBİ'ler, esnaf-sanatkârlar ve pandemiden özellikle fazla etkilenen sektörlerde Kısa Çalışma Ödeneği'nin devam etmesi gerekir. Ancak pandeminin şiddetini artırdığı şu günlerde bu desteklerin de yetersiz kaldığı görülüyor. Ülkemizin en öncelikli sorunlarından olan işsizlikle mücadelede pandemi dönemi şartları da düşünülerek desteklerin artırılarak devam etmesi çok önemli. Gelişmiş ülkeler gibi GSYH'nin yüzde 15-20'sini doğrudan desteklere ayırmamız önemli. Bu konuda özellikle kamu kurum ve kuruluşlarımızın üst düzey yöneticileri ile üyelerimizi bir araya getirerek çözüm için önerilerimizi paylaşıyoruz.

Orhan Turan: Pandemiden etkilenen sektörlerde Kısa Çalışma Ödeneği'nin olumlu etkisi hissedildi. KÇÖ devam etmeli, destekler artırılmalı.

#kısacalismaödenegi

"Geleceği, üretim ekonomisi şekillendirecek"

Küçük ve orta büyüklükte işletmelerin, rekabet, pandemi ve dijital dönüşüm sürecinde ayakta kalabilmeleri için yapmaları gereken "olmazsa olmaz"lar nelerdir?

Ülkemizin geleceğinde ana rotayı üretim ekonomisi şekillendirecek. Üreterek, katma değer yaratarak ve verimliliğimizi artırarak ülkemizi geleceğe taşıyacağız. Bunun için de KOBİ'lerin, nitelikli insan kaynağı, yüksek katma değerli üretim ve markalı-yüksek katma değerli ihracat odağında üretim ekonomisine can vermeleri çok önemli. İşletmelerimizin bu üç alanda rekabetçiliklerini geliştirmek için de yeni nesil üretim ve ticaret ile dijital ve yeşil dönüşümü, gündemlerinin ilk sırasında tutmaları gerekiyor. Dijitalleşme, sadece teknolojik altyapının geliştirilmesi değil kültürel ve zihinsel bir değişimi de ifade ediyor. Bu değişimin KOBİ'lerimizde yaratacağı pozitif katkı, ülkemizin her yıl ortalama 20 milyar dolar teknoloji ithalatı ile oluşan cari açığını da azaltacaktır. Son beş yılda 100 milyar dolara yakın olan bu açığı, sanayimizi teknolojinin katma değer yaratan ve verimlilik artıran süreçleri ile dönüştürerek çözebiliriz. Dönüşümün yaratacağı fayda, yeşil ekonomi alanında da ortaya çıkacaktır.

"Toplumsal cinsiyet eşitliği için öncelikle erkeklerde zihniyet değişimi yaratmalıyız"

YANINDAYIZ Derneği kurucu üyesisiniz. Üyelik süreciniz nasıl gelişti? Türkiye'de kadınların iş ve toplumsal hayata girişte hangi sorunlarla karşılaştığını ve bunun temel nedenlerinin neler olduğunu düşünüyorsunuz?

YANINDAYIZ Derneği ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla faaliyetlerini sürdüren bir sivil toplum kuruluşu. Kurucuların ve üyelerin büyük çoğunluğu erkek çünkü toplumsal cinsiyet eşitliği için öncelikle erkeklerde zihniyet değişimi yaratmalıyız. Ben de bu görüşü savunan biri olarak YANINDAYIZ'ın kurucu üyeliği için teklif aldığımda mutlulukla kabul ettim.

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2020 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'nde 153 ülke arasında 130'uncu sıradayız. Bu eşitsizlik, ülkemizin sürdürülebilir büyümesinin önünde de en büyük engeli teşkil ediyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği, Birleşmiş Milletler'in, "2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları" arasında yer alıyor. Dolayısıyla öncelikle bu amaçları yerine getirmeyi kendimize hedef olarak belirlemeliyiz. Bunun için de ulusal politika ve stratejileri içeren temel belgelerde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir hedef olarak yer alması çok önemli.

"Sorunlar; kapsayıcı, katılımcı, şeffaf iş birlikleri ile çözülebilir"

İş dünyası STK'larının, kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini tesis etme konusundaki çabalarının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yapılan çalışmaları yalnızca devleti yönetenlerden, siyasi partilerden beklemiyoruz. Çünkü biz her zaman, sorunların kapsayıcı, katılımcı, şeffaf iş birlikleriyle çözüleceğine inanıyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sunmak, bu alanda çalışmalar yapmak için TÜRKONFED olarak, TÜSİAD ve UNDP ile birlikte ülkemizin ilk özel sektör inisiyatifi olan Hedefler İçin İş Dünyası Platformu'nu kurduk. Bunun yanı sıra kısa bir süre önce TÜSİAD ve Un Women-Birleşmiş Milletler Kadın Birimi Türkiye iş birliğiyle bir araştırma yaptık. Bu araştırmayla salgının özel sektör üzerindeki olası etkilerini, toplumsal cinsiyet bakış açısından irdeledik, bulgularımızı ve önerilerimizi kamuoyuyla paylaştık. Kadına yönelik çalışmalarımıza, bu konuda farkındalık yaratmaya devam edeceğiz. Çünkü hem bizlerin hem de bu alanda çalışma yapan diğer STK'ların önünde uzun bir yol olduğunu biliyoruz.

Orhan Turan: Toplumsal cinsiyet eşitliği için konunun ulusal politika ve stratejileri içeren temel belgelerde bir hedef olarak yer alması çok önemli.

#Toplumsalcinsiyetesitligi

> *"Dijitalleşme, sadece teknolojik altyapının geliştirilmesini değil kültürel ve zihinsel bir değişimi de ifade ediyor."*

"Çatımız altındaki 44 kadın derneği ile ülkemizin en büyük örgütlü kadın gücüyüz"

TÜRKONFED toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda hangi çalışmaları yapıyor? Bu konudaki bakış açısı nedir? TÜRKONFED'in çalışmalarının sonuçları hakkında bilgi verebilir misiniz?

TÜRKONFED, çatısı altındaki 44 kadın derneği ile ülkemizin en büyük örgütlü kadın gücü. Göreve gelirken odaklandığımız konulardan biri de kadın konusuydu. Bu konu, 5K; yani "Kurumsal, Küresel, Kapsayıcı, KOBİ ve Kadın" vizyonumuzun bir parçasıydı. Bu kapsamda öncelikli olarak TÜRKONFED Yönetim Kurulu'nda kadın temsiliyetini yüzde 100 artırdık. Çalışma komisyonlarımızda eş başkanlık sistemine geçerek, pozitif ayrımcılıktan çok eşitlikçi bir yaklaşımı benimsedik. "Değişim Dilde Başlar" mottosuyla federasyon ve derneklerimize, isimlerini iş insanı veya iş dünyası olarak değiştirmelerini tavsiye ettik. İş Dünyasında Kadın Komisyonumuz ise Cam Tavan ve Kadın Kooperatifleri'ne yönelik iki gündem raporu yayımladı. Girişimci kadınların yetişmesi için eğitim ve mentorluk üzerine kapsamlı bir projenin de son aşamasına geldiler.

"Pandemi ile cinsiyet eşitsizliğinin artış kaydettiği bir dönemden geçiyoruz"

Pandemide kadın liderlerin daha başarılı olduğuna dair araştırmalar var. Bu konudaki görüşlerinizi labilir miyiz?

"Cam Tavan" raporumuzda kadın yöneticisi bulunan, yönetim kurulunda kadın olan şirketlerin finansal performanslarının, yatırım gelirlerinin daha yüksek olduğuna dikkat çekmiş, bu şirketlerin daha iyi performans gösterdiklerinin altını çizmiştik. Pandemi döneminde de kadın liderler ve yönetiminde kadın olan şirketler başarılı bir şekilde faaliyetlerini sürdürdü. Ancak benim özellikle dikkat çekmek istediğim bir konu var: Pandemi ile cinsiyet eşitsizliğinin artış kaydettiği bir dönemden geçiyoruz. Pandeminin özellikle kadınların daha fazla temsil edildiği hizmet sektörünü ve kayıt dışı işleri etkilemesi kadın istihdamına ilişkin görünümü de negatif etkiledi. Diğer taraftan ev işleri, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı yükü de neredeyse tamamen kadınların omzuna bindi. Dolayısıyla bu kapsamda bütüncül politikaların belirlenmesi, başta çocuk bakım kurumları olmak üzere bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasını önemsiyorum. Özel sektörün de pandemiden sonrası için tamamen uzaktan çalışma veya hibrit çalışma kararı alırken, kadın çalışanlarının durumunu gözetmesi gerekiyor.

"STK'larda aklımın zekatını ödüyorum"

İş hayatınız boyunca STK'larda görev yapmışsınız. Bu tercihinizin nedenini anlatır mısınız? STK'larda görev almak iş hayatına ve hayata bakış açınızı değiştirdi mi? Size neler kazandırdı? Zamanınızı nasıl yönettiniz?

STK'ların ülkelerin beşinci gücü olduğuna inanıyorum. Bu nedenle de gelişmiş bir ekonomi ve demokrasi kültürüne ancak gelişmiş bir sivil toplum anlayışıyla ulaşılabileceğini düşünüyorum. 30 yıla yaklaşan sivil toplum geçmişimde de görev ve sorumluluk aldığım kurumların, özellikle bağımsız ve gönüllülük esaslı bir araya gelen ve topluma, ülkeye değer yaratan yapılar olmasına özen gösterdim. Bu zamana kadar 10 sivil toplum kuruluşunda yönetim kurulu üyesi olarak yer aldım, ikisinde yönetim kurulu başkanlığını da yürüttüm. Günümüzde de iş hayatı ve sivil toplum tecrübem ile TÜRKONFED'e elimden gelen katkıyı sunmaya çalışıyorum, bu da üçüncü başkanlık görevim. Üstelik STK'larda görev alarak sadece ben onlara katkı sağlamıyorum. Bu STK'ların bana kişisel gelişim, vizyon, network ve en önemlisi de dostluklar anlamında çok önemli faydaları oldu, olmaya da devam ediyor. Kısacası STK'larda aklımın zekatını ödüyorum. Tabii gerek iş hayatı gerekse TÜRKONFED'deki çalışmalarım nedeniyle zamanımı efektif kullanmaya özen gösteriyorum. Zamanımın yüzde 35-40'ını gönüllü olduğum STK'lar alıyor. Dolayısıyla gün içinde hızlı karar almam gerektiğinden, toplantıları etkin ve verimli yapmaya çok dikkat ediyorum.

"Bilgi, sevgi ve zenginlik paylaştıkça çoğalır"

Liderlik ve lider tanımınız nedir? Günümüz iş dünyası şartlarında hangi özelliklere sahip liderlerin öne çıktığını ve başarılı olduğunu düşünüyorsunuz?

Liderlik anlayışı özellikle Y kuşağının iş hayatında daha etkin bir rol alması ve Z kuşağının da sürece dahil olmasıyla birlikte son yıllarda hızlı bir değişim gösteriyordu. Pandemi süreci hem bu değişimi hızlandırdı hem de liderlerin pek çok konudaki yaklaşımlarını gözden geçirmelerine neden oldu. Günümüz itibarıyla daha yalın, daha şeffaf, daha paylaşımcı, daha hoşgörülü, daha demokrat, daha hizmet odaklı liderlik tipi ön plana çıktı. Bunun yanında ben her zaman, 'bilgi, sevgi ve zenginlik paylaştıkça çoğalır' felsefesiyle hareket ediyorum. Bu kapsamda da hayatın tüm yönlerini, iyisiyle kötüsüyle dostlarımla olduğu gibi iş arkadaşlarımla paylaşmaktan da keyif alıyorum. İş hayatında her şeyden önce insan sermayesine yatırım yapıyoruz ve arkadaşlarımıza hem mesleki hem de kişisel yönden katkı sunmanın çok değerli olduğuna inanıyorum.

"Değişimin ilk basamağını yetenek yönetimi oluşturuyor"

Pandemi döneminde şirketiniz ODE Yalıtım'da insan yönetimi konusunda dönüşüm yaptınız mı?

Pandemi döneminde iş hayatındaki en büyük dönüşümlerden biri de insan kaynakları alanında oldu. Özellikle uzaktan çalışma sürecinde çalışanların iletişimini sağlamak, kuruma karşı aidiyet hislerinin ve memnuniyetlerinin devam etmesi her zamankinden daha büyük önem kazandı. ODE Yalıtım olarak biz de bu süreçte işveren markamızı güçlendirmeye ve daha iyi bir çalışan deneyimi yaratmaya odaklandık. Bu doğrultuda İK stratejimizi de yetenekli kişileri kuruma çekmek, onları geliştirmek ve bağlılıklarını sağlamak, mevcut yetenekleri de aynı şekilde desteklemek üzerine kurduk. Değişimin ilk basamağını yetenek yönetimi oluşturuyor. Kariyer planlama ve yedekleme sistemlerini devreye alarak, yetenek yönetimini sürekliliği olan ve değişime uyum sağlayan bir yapıya dönüştürmek için çalışmalarımızı sürdürüyoruz. "İK Şapkalı Yönetici" gibi deneyimsel öğrenme programlarını hayata geçirerek, yöneticilerimizin yetenek yönetimi konusunda sorumluluk almalarına da katkıda bulunacağız. Çalışan deneyimini önceliklendireceğimiz üç yıllık bir plan üzerine çalışmalarımız da devam ediyor. Bununla birlikte birimlere özel planlamalar da yapmayı planlıyoruz. Tüm bunların sonucunda çalışan memnuniyetimizi bir yıl içinde beyaz yaka ve mavi yakada en az üçer puan artırmayı hedefliyoruz.

> ***"Pandemiye rağmen revize etmeye gerek duymadan tüm hedeflerimizi gerçekleştirmeyi başardık."***

"Okuduğum kitapların özetlerini arkadaşlarımla paylaşıyorum"

Yılda kaç kitap okuyorsunuz? Sizin için kitap okumanın anlamı, önemi nedir?

Özellikle son beş yıldır daha fazla kitap okumaya başladım. Yılda en az 30 kitap okumaya dikkat ediyorum. Bayramlarda ve tatillerde kitap okumaya daha fazla zaman buluyorum, bir haftalık bayram tatillerinde üç kitap bitirdiğim oluyor. Ekonomi, pazarlama, yönetim teknikleri, biyografi gibi ilgimi çeken konularda kitaplar okuyorum. Bu sayede yeni bilgilere, trendlere, yaklaşımlara ulaşıyor, farklı hayatlara tanıklık ediyorum. Kitaplardan öğrendiklerimi iş ve sosyal hayatımda uygulamaya da özen gösteriyorum. Diğer taraftan okudukça öğrendiklerimin, kitapların bana yaşattığı duyguların yalnızca bende kalmaması gerektiğine inanıyorum. Bu nedenle okuduğum kitapların özetlerini dostlarımla ve iş arkadaşlarımla da paylaşıyor ve de bundan büyük keyif alıyorum. Onlar da ilgilerini çeken bir konuysa özetle yetinmiyor, mutlaka kitabı da okuyorlar, bu da beni ayrıca mutlu ediyor.

"Krizlerden büyüyerek çıkıyoruz"

ODE Yalıtım olarak pandemi sürecinden nasıl etkilendiniz? Nasıl bir kriz yönetimi uyguladınız? Bu süreçte 100 milyon TL'lik yatırım yapacağınızı açıkladınız. Bunu nasıl başardınız?

Krizler şekil değiştirse de her zaman iş hayatının bir parçası olmuştur. Biz de ODE'nin yolculuğunun uzun soluklu bir yolculuk olduğunu düşünüp, bu tip zorlu dönemlerin bizi hedeflerimizden uzaklaştırmaması yönünde planlamalar yapıyor, krizlerden büyüyerek çıkıyoruz. Bunun örneklerini 1994, 2001 ve 2008'deki krizlerde yaşamıştık. 2020'de pandemiye rağmen revize etmeye gerek duymadan tüm hedeflerimizi gerçekleştirmeyi başardık; modernizasyon, kapasite artırımı, dijitalleşme ve Ar-Ge'ye odaklandık. Diğer taraftan global bir marka olma vizyonumuzla ihracata ağırlık vermeye devam ettik. Pazar ağımızı 75'in üzerinde ülkeye taşırken pek çok prestijli projenin de tercihi olduk. 2021'de de yatırım iştahımız artarak devam ediyor. Bu kapsamda r-flex elastomerik kauçuk köpüğü ısı yalıtım malzemesinde 100 milyon TL'lik yatırım için düğmeye bastık. Bu yatırımla birlikte 1991'den günümüze bu ürün grubunda sürdürdüğümüz liderliğimizi daha da pekiştireceğiz. Aynı zamanda yine bu üründe, Çin ile Almanya arasındaki coğrafyada en büyük üretici konumuna geleceğiz.

"Paydaşlarına değer yaratamayan şirketler gelecekte olamayacak"

Yetenek yönetimini önceliklendirmeyen şirketler için gelecek öngörünüz nedir?

Ülke olarak katma değerli üretim, hizmet, markalı ihracat için nitelikli insan kaynağına ihtiyacımız var. Nitelikli insan kaynağından mahrum olan şirketlerin katma değerli ürün ve hizmet üretmeleri çok zor. Biz rekabette en önemli gücün insan kaynağı olduğuna inandığımız için bu konuya kurulduğumuzdan beri önem veriyoruz ve gerekli yatırımı yapıyoruz. ODE kültürü kopyalanması zor bir kültür olduğu için rekabet ettiğimiz şirketlerden pozitif olarak ayrışıyoruz. Çünkü şirketlerin stratejisi kopyalanabilir ama kültürü zor kopyalanır. Çalışan memnuniyetinin artırılması, iletişim kanallarının açılması, takım olarak çalışılması ve tüm çalışanların vizyona odaklanması durumunda, o şirket ile rekabet etmek hiç de kolay değildir. ODE Yalıtım olarak bu stratejimiz doğrultusunda insan kaynağı ile rekabette ayrışıyoruz. Geleceğin yönetici ve liderlerini şirket içinden yetiştiriyoruz. İnsan kaynağına geçmiş yıllarda olduğu gibi gelecekte de yatırım yapmaya devam edeceğiz. ODE Yalıtım her zaman paydaşlarına değer yaratan bir şirket olmuştur ve olmaya da devam edecektir. Çünkü paydaşlarına değer yaratamayan marka ve şirketler maalesef gelecekte olamayacak.

ORHAN TURAN

Yıldız Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği Bölümü'nden 1981'de mezun oldu. Marmara Üniversitesi'nde İşletme Yüksek Lisansı'nı tamamladı.

Isı, Ses ve Yangın Yalıtımcıları Derneği'nin (İZODER) kurulmasında aktif rol aldı. 1997-1999 arasında İZODER Yönetim Kurulu Başkanı olarak görev aldı. 2007-2011 arasında iki dönem İnşaat Malzemesi Sanayicileri Derneği'nin (İMSAD) Yönetim Kurulu Başkanlığını yaptı. 2017-2019 döneminde TÜSİAD'ta Denetleme Kurulu Başkanlığını yürüttü. Halen TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkanlığını sürdürüyor. Türkiye'nin yüzde 100 yerli sermayeli en büyük yalıtım firması ODE Yalıtım'ın Yönetim Kurulu Başkanlığını yapıyor.

Milliyet Gazetesi ve Ernst & Young iş birliğiyle yapılan Yılın Girişimcisi yarışmasında 2008'de "Yılın Girişimcisi" ödülünü aldı. Aynı yıl Monte Carlo'da düzenlenen "Dünya Yılın Girişimcisi" yarışmasında Türkiye'yi temsil etti.

Sivil toplum kuruluşlarında 30 yıla yakın süredir aktif görev alan Turan, Sabancı Üniversitesi, Koç Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi'nde lisansüstü seviyesinde dersler verdi.

Dr. Necdet Kenar

py@peryon.org.tr

2020 işgücü istatistiklerinde pandemi etkisi

Kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği düzenlemeleri, işsizliğin daha da artmasını önledi. Bu uygulamalar olmasaydı geniş tanımlı işsiz sayısı 10 milyonu aşmış olacaktı. Pandeminin işgücü piyasasına olumsuz etkisi sürerken kısa çalışma ödeneği, nakdi ücret desteği gibi istihdamı koruma düzenlemelerine devam edilmesi gerekiyor.

"TÜİK 2020 yılı İşgücü İstatistikleri"ne göre pandeminin ilk yılında istihdam edilenlerin sayısı, bir önceki yıla göre 1 milyon 268 bin kişi azalarak 26 milyon 812 bin kişi, istihdam ise yüzde 2,9 azalarak yüzde 42,8 oldu. Çalışma durumuna göre ücretli veya yevmiyeli çalışanların sayısı 497 bin, ücretsiz aile işçisi 429 bin, kendi hesabına çalışanlar 288 bin azaldı. Pandemiden en çok etkilenen, sosyal güvencesi olmadan çalışan yoksul kesim oldu. Kayıt dışı çalışan sayısı 1 milyon 490 bin azaldı.

Sektörler açısından bakıldığında hizmet sektörü 812 bin iş kaybederken, tarım 361 bin, sanayi 64 bin, inşaat sektörü 12 bin iş kaybı yaşadı. Hizmet sektörü içinde sayısal en büyük kayıp 324 bin ile konaklama ve yiyecek hizmeti ve 197 bin ile toptan ve perakende ticaret faaliyetlerinde; oransal en büyük kayıp yüzde 28 ile kültürel ve sanatsal faaliyetlerde oldu. Bu arada bilişim, finans-sigorta ve kamu işlerinde 2020'de az da olsa istihdam artışı yaşandı.

İşsiz sayısı dar tanımla 408 bin kişi azaldı, geniş tanımla 1 milyon 525 bin arttı

Dar tanımlı işsiz sayısı (referans döneminde istihdamda olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde aktif iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecekler) 408 bin kişi azalarak 4 milyon 61 bin kişi; işsizlik yüzde 0,5 azalarak yüzde 13,2 oldu. Ekonominin daralması ve iş imkânlarının azalması ile işsizlerin bir kısmı iş aramaktan vazgeçiyor ve istatistiklerde işgücü tanımı dışına çıkıyor. Bu da istihdam azalırken işsizliğin azalmasını açıklıyor.

TÜİK 2021 Ocak istatistiklerinde çalışmayan kişilerden; iş arayan fakat kısa süre içerisinde işbaşı yapmayacaklarla, iş aramadığı halde çalışacak durumda olan kişileri "potansiyel işgücü" tanımı ile sınıflandırarak bir anlamda geniş işsizlik tanımına dâhil etti. Potansiyel işgücünü de işsiz sayısına eklediğimizde geniş tanımlı işsiz sayısı 8 milyon 280 bin kişi, işsizlik yüzde 23,6 oluyor. Buna göre işsiz sayısı 2020'de 1 milyon 525 bin kişi arttı.

Kısa çalışma ve nakdi ücret desteği işsizliğin daha da artmasını önledi

Kısa çalışma ödeneği, pandemi sürecinde çalışanların istihdamını korumak, işsizliğin artmasını önlemek açısından önemli bir işlev gördü. 2020 yılı Aralık ayında 1 milyon 386 bin 424 kişi kısa çalışma ödeneğinden yararlanıyordu. Kısa çalışma ödeneği olmasaydı, bu ödenekten yararlananların bir kısmı işini kaybetmiş olacaktı.

İşten çıkarma yasağının getirilmesiyle ücretsiz izin uygulaması ve İşsizlik Fonu'ndan izne çıkarılanlara günlük 39,24 TL ödeme imkânı getirildi. 3 aylık süre, bitiminde tekrar tekrar uzatılarak sürdürülüyor. Son uzatma tarihi 17 Mayıs 2021. Bu düzenleme kapsamında İşsizlik Fonu'ndan Nisan- Aralık 2020 döneminde 2 milyon 291 bin 754 kişiye nakdi ücret desteği sağlandı. Bu düzenleme getirilmeseydi ücretsiz izne çıkarılan kişilerin büyük çoğunluğu işten çıkarılacak ve işsiz kalacaktı.

Pandemi süresince istihdamın korunmasına devam edilmeli!

Kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği düzenlemeleri, işsizliğin daha da artmasını önledi. Bu uygulamalar olmasaydı geniş tanımlı işsiz sayısı 10 milyonu aşmış olacaktı. Pandeminin işgücü piyasasına olumsuz etkisi sürerken, kısa çalışma ödeneği, nakdi ücret desteği gibi istihdamı koruma düzenlemelerine devam edilmesi gerekiyor.

kariyer.net

İŞİMİZ GÜCÜMÜZ **İŞ BULMAK**

Türkiye'nin en büyük istihdam platformu olarak 2020 yılında, **604 bin** iş ilanı ve **380 milyon** ziyarete ev sahipliği yaptık.

Geçtiğimiz yıl, **800 binden** fazla kişinin **yeni işine kavuşmasını** sağladığımız için gururluyuz!

Siz de ekibinizi büyütmek istiyorsanız
bize ulaşın; aradığınız yeteneği milyonlarca aday arasından birlikte bulalım.

»İŞİN OLSUN PAS pratik aday servisi HR•VENUE kariyer.net360° KariyerGünleri Akıllıİlan HRCheck-Up

0216 468 76 00 musterihizmetleri@kariyer.net /kariyer.net

Pandemi motokuryeliği patlattı, İSG unutuldu

Pandemi sürecinde e-ticaret hacminin artması ve uzaktan çalışma sebebiyle evrak gönderiminin de evlerden evlere gerçekleşmesi sebebiyle motokuryelerin iş yükü arttı. Daha fazla sayıda motokuryenin sirkülasyonda olması istihdam açısından iyi bir gelişme olarak görülebilir. Ancak bu sektörde çalışanların genelde kayıt dışı ve sosyal güvencesiz görev yapmaları mesleki sorunların giderek büyümesine neden oluyor.

Kentleri moto kuryeler sardı. Pandemi sebebiyle artan e-ticaret motokurye ve kargo sektörlerinin hızla gelişmesine ve istihdamın da aynı hızla artmasına neden oldu. Sahibinden.com ve jooble gibi e-ilan sitelerinde her gün yaklaşık 1500 moto kurye ilanı açık pozisyon olarak yayımda. Bu ihtiyacı motosiklet sektörünün artan satış rakamları da destekliyor. TÜİK satış verilerine göre; Ocak ayında 10 bin 499, Şubat ayında ise 12 bin 517 motosiklet satışı gerçekleşti. Böylece 2021'in ilk iki ayında 23 bin 16 adet motosiklet yollara çıktı. Bu rakamlar, geçen yıla göre motosiklet satışlarının yüzde 60 arttığı anlamına geliyor. Sektör pandemi yüzünden hızla büyürken moto kuryelerin mevcut sorunları da artıyor. Güvencesiz çalışma ve trafikte can güvenliği bu sorunların başında geliyor. Motokuryeler, pandemiyle beraber iş yükünün iki kat arttığını söylüyor.

"Kadınlar motokurye sektörüne adeta yeni bir soluk getirdi"

Mağazadan tüketiciye hızlı teslimat hizmetiyle sektöre giriş yapan Aras Holding bünyesindeki Jetizz'deki çalışanların yüzde 40'ı kadın. Çağrı merkezinden yönetim kadrosuna her kademede kadınların istihdamına olanak tanıdıklarını dile getiren Aras Holding Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Elif İnci Aras, kadın kurye çalışan sayısını artırarak, bu mesleğin erkek mesleği olduğu algısını kırdıklarını söyledi. Pandemide pek çok sektör zor durumda kalırken kargo talebinin arttığını kaydeden Aras şunları aktardı: "Kadın kurye sayısında da büyük bir artış oldu. Bu sektörde kadınlar genellikle büro elemanı olarak çalışıyordu. Ancak artan iş gücü talebinin de etkisiyle bu süreçte sahada daha fazla yer almaya başladılar. Öncü olanlar bu işi yapabildiğini kanıtlayınca çekinceler azaldı ve başkaları da kurye olarak çalışmak için başvurdu."

"Can güvenliği en büyük sorun"

Tüm Anadolu Motosikletli Kuryeler Federasyonu Başkanı Çağdaş Yavuz, pandeminin başından Nisan 2021'e dek bilgileri dahilinde 203 can kaybı yaşandığını söylüyor. Yavuz, Türkiye'de yaklaşık 900 bin civarında motokuryenin faaliyette olduğunu ve bunların yalnızca 100 bininin kayıtlı olduğunu vurguluyor.

"Mesleki yeterlik belgesi bir zorunluluk olmalı"

Motosikletli Kuryeler Derneği Başkanı Mustafa Özdemir, motosikletli kuryeler için mesleki yeterlilik belgesi çıkardıklarını ancak bu belgenin şu an bir hükmünün olmadığını söylüyor. Özdemir, belgenin, ancak motokuryeliğin tehlikeli meslek sınıfına alınması halinde zorunluluk olacağını belirtiyor.

Nuri Ersan
Dönüşen Adam İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurucu Başkanı
Kıdemli İş Sağlığı, İş Güvenliği Danışmanı/Koçu

Motokuryelerin can güvenliği için sekiz adım

Pandemi döneminde en az 200 kuryemiz hayatını kaybetti. Hayat boyu yaşanan felçler, boyun ve bel bölgesinde omurga kırıkları ve ciddi beyin travmaları ile yaşamına devam etmek zorunda olanlara dair rakamlar maalesef net değil. Bazı sorunlar tesis içinde bazıları ise şehir içinde ve karayollarında meydana geliyor. Bir de buna bu alanları düzenleyen mevzuat sorunu ekleniyor. Bu alandaki eylemler, davalar, hak talepleri, bizim alanımızı idare eden 6331 sayılı iş salığı ve iş güvenliği yasası ile değil Karayolları Trafik Yönetmeliği kapsamında ele alındığı için yaptırım ve kusurun paylaştırılması açısından çeşitli zayıflıklar da soruna eşlik ediyor. Bu konuda bazı adımlar atılabilir:

1. Eğitim
Kuryelere güvenliklerinin her şeyin önünde olduğunu anlatan ve genel ve özel iş güvenliği eğitimlerinin eksiksiz verilmesi gerekiyor.

2. İşe alım
Kuryeler için kanunen şart olmasa da kurumların kurye adaylarının psikomotor yeteneklerini ölçerek işe alım yapması, sürüş tekniklerinin incelenmesi ve geri bildirim verilmesi gibi eylemler yerinde olacaktır.

3. Kişisel koruyucu donanımların eksiksiz kullanımı
Koruyucu kask ve diğer ekipmanın ''şirket tarafından'' seçimi titizlikle yapılmalı.

4. Hız kontrolü
Kuryeler çok düşük hızlarda bile çok vahim kazalar yaşayabiliyorlar. O yüzden hız, motor özelliklerinin kullanımı, trafik kurallarına riayet ve sürücü risk puanlarının düzenli tutulması daha iyi bir hakimiyet sağlayabilir.

5. Rota riskleri
Rotalar ve kazalarla ilgili detaylı bir kaza-kök neden analizi yapılarak sonuçları tüm kuryelerle ve ilk amirleriyle paylaşılabilir.

6. Altın kurallar ile disiplin, sıfır tolerans alanlarının belirlenmesi
Kurumlar yukarıda anılan başta hız, sürüş esnasında cep telefonu kullanımı, ters yönlere girmek, kask ve diğer kritik kişisel koruyucu donanımın kullanılması konularında olmak üzere disiplin konusunda çok daha kararlı olmalılar.

7. Müşteri ilişkileri, sosyal paydaşların taraftarlığının alınması
Müşteriler ve sosyal paydaşlarla kuryelerin can güvenliği için bazı yeni önem ve prensipler çerçevesinde "Tam zamanında teslim" baskısını hafifletecek önlemler alınmalı.

8. Performans yönetimi ve kaynakların tahsisi
Kuryelerin baz maaşları hesaplanırken, km bazlı ya da paket, sipariş bazlı eklentileri ile diğer performans göstergeleri hazırlanırken çok dikkatli olunması gerekiyor. Kaynak tahsisi, kurye ve motor sayısı yine güvenlik ve yoğunluk gözetilerek bir risk değerlendirme ile birlikte hesaplanmalıdır.

"Uygulamalardaki puanlama sistemi baskı yaratıyor"

Motosikletli Kuryeler Derneği Genel Sekreteri Ergün Pedük, pandemi başladığından beri evrak taşıma yükünün yüzde 40 arttığını söylüyor. Sokağa çıkma yasakları yeniden başlayınca mesailerinin de arttığını belirten Pedük ayrıca e-ticaret uygulamalarında motokuryelere puanlara göre prim verildiğini hatırlatarak bunun baskı yarattığını söylüyor.

"Kadın motokurye sayısı artti"

Antalya Motosikletli Kuryeler Derneği Başkanı Nihat Özdemir, koronavirüs nedeniyle motosikletli kuryelere ihtiyacın artarak talebin üç katına çıktığını söylüyor. Talebi karşılamak için zorlandıklarını belirten Özdemir, bu süreçte kadınların da motokurye olarak çalışmaya başladığını belirtiyor. Antalya'da yaklaşık 35 kadın moto kurye görev alıyor.

Motokuryelerin temel mesleki sorunları

• Pandemi sürecinde moto kuryeliğe başlayanların arasında atanamamış öğretmenler, iş bulamayan mühendisler veya salgın sebebiyle iş yerleri kapanan farklı meslek gruplarından çalışanlar bulunuyor.

• Her gün yüzlerce insanla temas eden motokuryeler, salgında yüksek risk grubundalar. Buna rağmen aşılanma önceliğine sahip değiller.

• Motokuryeler en çok; teslimatta süre sıkıntısı, trafikte zorbalık ve mobbing konularında sıkıntı yaşıyor.

• Moto kuryeler iş güvenliği olmaksızın çalışıyor. Kayıt dışılık ve sosyal güvencesizlik nedeniyle motokuryeler olası kaza durumlarında, tedavi süreçleri ve maluliyet hakları da dahil olmak üzere mesleki haklardan faydalanamıyorlar.

• Alışveriş, market ve yemek sitelerinden verilen siparişlerin ardından kuryelerin puanlanması motokuryeler için stres ve gerilim yaratıyor. Daha hızlı olma telaşıyla daha fazla kaza riskiyle karşı karşıya kalıyorlar.

• Motokuryelerin çoğu herhangi bir sendika ya da mesleki örgütlenme içinde bulunmuyor.

• Sektör çalışanları, motokuryeliğin tehlikeli meslekler sınıfına alınmasını istiyorlar.

Kaynaklar: NTV, Cumhuriyet, Sputnik, Sözcü, Independent, Evrensel

Prof. Dr. Erdem Özdemir*

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği çıktı: İK şimdi ne yapacak?

py@peryon.org.tr

10 Mart 2021'de Resmi Gazete'de yayınlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, mevcut uzaktan çalışma protokollerinde güncellemeler yapılmasını gerektirecek düzenlemeler içeriyor. Özellikle İSG, uzaktan çalışmada maliyet ve masrafların karşılanması ile fazla çalışma konularında yönetmelik hükümlerinde tartışmaya açık düzenlemeler ve eksiklikler göze çarpıyor.

Uzaktan çalışma: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrasında uzaktan çalışma, "İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi" olarak tanımlanıyor. Uzaktan çalışmayı, bir çalışanın işverenin işyerinden başka bir yerde, gönüllülük esasına göre, bilgi ve iletişim teknolojilerini (ICT) kullanmak suretiyle çalışmasına izin veren bir organizasyon şekli olarak tanımlamamak da mümkün. Buna göre, uzaktan çalışma:

→ Ya evde

→ Ya da bir ortak çalışma alanında (coworking station) gerçekleşebilir. Buna karşılık, iş yerinden uzak bir yerde veya bir müşterinin yerinde çalışan her kişi, teknik olarak "uzaktan çalışıyor" kabul edilemez.

Sözleşmenin yazılı yapılması:

Kanunda da benzer şekilde uzaktan çalışma için yazılılık koşulu bulunuyor (İş K. 14/4); ancak bu koşul sözleşmenin geçerliliğine etkili değil. Uzaktan çalışma, belirli süreli sözleşme gibi bir iş sözleşmesi türü değil. Yazılılık ile sadece çalışma koşullarını açıklığa kavuşturma amacı izlendiğini söylemek mümkün. Uzaktan çalışmaya ilişkin olarak yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümleri yer almalı (İş Kanunu m. 14/5).

Çalışma süresi ve saatleri:

Yönetmeliğe göre, uzaktan çalışma zaman aralığı ve süresinin sözleşmede belirtilmesi gerekiyor. Yönetmelikte "Taraflarca", "çalışma saatlerinde" değişiklik yapılmasından söz edilmiş, oysa (çalışma süresinden farklı olarak) çalışma saatleri mutlak anlamda sözleşmesel değil, işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilebiliyor. Protokollerde işverenlerin değişiklik yetkisi veren hükümler getirmelerinde yarar var.

Fazla çalışmalar:

Uzaktan çalışmalarda fazla çalışma konusu gerçekten hassas. İşverenin bu konuda çalışma sürelerini kesin şekilde denetleme şansı yok. Yönetmelikte ise bu durum dikkate alınarak "Fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır" hükmü getirilmiş. Bu noktada da "yazılı talep" var/yok tartışmaları çıkacak. Örneğin, çalışana günlük çalışma saatini aşar şekilde iş yüklenmesi durumunda, çalışan fiilen fazla çalışsa da işveren bu konuda yazılı talebi bulunmadığını öne sürerek fazla çalışma ücret talebi reddedebilecek.

Üretim maliyetleri:

Bu konuda çalışma mekanına ilişkin maliyetlerin karşılanmasında sözleşmeye atıf yapılıyor. Yönetmeliğe göre "Uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanması esastır (m.7)". Yine 8. Maddeye göre, işin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususlar iş sözleşmesinde belirtilir". Ancak, Yönetmelik her ne kadar sözleşmeye atıf yapsa ve sanki tarafların konuyu diledikleri gibi düzenleyebilecekleri gibi bir izlenim yaratsa da Borçlar Kanunu (413-414) hükümlerini de gözden kaçırmamak gerekir düşüncesindeyim. Esasen, uzaktan çalışmaya geçişin işçi bakımından ek bir maliyete yol açmaması için bir düzenleme yapılması isabetli olurdu. Örneğin bu konuda bir düzenleme Fransa'da vardı. Esneklik amaçlı kaldırıldı ama bu yönde düzenleme toplu iş sözleşmelerinde devam ediyor. Türkiye'de ise, Borçlar Kanunu'nun 413. maddesine göre, aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa, işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlü.

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

Borçlar Kanunu'nun 414. Maddesine göre ise, işçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülerse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlü. İşveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi iş yeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlü. Yazılı olarak yapılmış bir hizmet veya toplu iş sözleşmesinde, bizzat işçi tarafından karşılanması kararlaştırılan harcamaların, işçiye götürü biçimde günlük, haftalık veya aylık olarak ödenmesi öngörülebilir. Ancak bu ödeme, zorunlu harcamaları karşılayacak miktardan az olamaz. Kanuna göre, zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersizdir. Buna göre, sözleşmelerde işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama kapsamında işverenlerce belirli bir miktar belirlenmesi gerektiği görüşündeyiz. Özellikle internet, elektrik gibi harcamalar Borçlar Kanunu'na kaynaklık eden İsviçre uygulamasında Art. 327a CO kapsamında (Türkiye'de 414. maddeye tekabül ediyor) işverence karşılanması gereken kalemler arasında gösteriliyor.

İş araçlarının işverence sağlanmasının esas olduğu belirtilmiş; bunların işçiye teslim edildiği tarihteki bedellerini belirten iş araçları listesi, işveren tarafından yazılı olarak işçiye teslim edilir hükmü mevcut uzaktan çalışma protokollerinde revizyon ve ekleme yapılmasını gerektirecek.

Kişisel verilerin Korunması (KVK):

KVK'nın unutulmamış olması olumlu (Bilgilendirme, işverence tedbir alma ve bunlara çalışanın uyma zorunluluğu). "İşveren, korunması gereken verinin tanım ve kapsamını sözleşmede belirler" hükmü gereği protokollerde kişisel verilerle ilgili tanımlama da yapılması gerekiyor. Ancak konu işçinin kişisel verilerinin korunması boyutuyla ele alınmamış. Bu yönüyle yönetmelik eksik. Nitekim CNIL'in "sürekli kamera açık" ve "keylogger sistemiyle takip" uygulamalarının hukuka aykırılığı yönündeki kararları gözden kaçırılmamalı.

Uzaktan çalışma sürecinde tedbirler sadece ekipmanla sınırlı değil. Çalışma ortamı, çalışılan mekân, sosyal izolasyon gibi psikososyal risklere karşı koruma konuları da uzaktan çalışma kapsamında belli başlı İSG konuları.

İş sağlığı ve güvenliği:

Yönetmelikte, eğitim, sağlık gözetimi ve bilgilendirmenin altı çizilmiş. "Ekipmanla ilgili İSG tedbirleri alınmalı" denilmiş ancak "çalışılan mekân" İSG tedbirleri kapsamında açıkça belirtilmemiş. Uzaktan çalışma sürecinde tedbirler sadece ekipmanla sınırlı değil. Çalışma ortamı, çalışılan mekân, sosyal izolasyon gibi psikososyal risklere karşı koruma konuları da uzaktan çalışma kapsamında belli başlı İSG konuları. Yönetmeliğin bu konularda daha ayrıntılı düzenleme getirmesi gerekirdi. Uzaktan çalışmada iş kazası ölçütleriyle ilgili uygulamaya yön verebilecek düzenlemeler de bulunsa isabetli olurdu. Özellikle İSG ile ilgili olarak, Yönetmeliğin düzenlemeleri oldukça yetersiz.

Uzaktan çalışma geçiş:

Yönetmelikte uzaktan çalışmanın karşılıklı rızaya dayanması kural, kanundaki zorlayıcı nedenler ise bunun istisnası olarak gösterilmiş. Ancak zorlayıcı neden kavramı 4857 iş kanununda birçok yerde geçmekle birlikte açıkça tanımlanmıyor. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'te zorlayıcı neden işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar (m. 3/1h)" şeklinde tanımlanıyor. Nitekim Fransa'da salgın hastalık vb. nedenlerle işverenin uzaktan çalışmaya tek taraflı olarak buna başvurabilmesi açıkça düzenlenmiş. Bu düzenleme pandemi öncesi çıkmıştı. Daha sonra pandemi döneminde Fransa'da uzaktan çalışma -iş uzaktan çalışmaya uygunsa- yasal zorunluluk haline getirildi. Buna göre, pandemi nedeniyle işverence tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya geçiş Türkiye'de de mümkün ve hukuka uygun sayılmalı. Hatta uzaktan çalışmaya geçiş konusunun bizde de en azından geçici bir süreliğine yasal zorunluluk haline getirilmesinde (fiziksel olarak işyerinde bulunulmasını gerektirecek işler dışında) gereklilik olduğunu düşünüyoruz.

Yakın geleceğin İK trendleri: İŞ DÜNYASINI NELER BEKLİYOR?

Uzaktan çalışma, bağlılık, çeviklik, motivasyon, iş-özel yaşam dengesi ve daha pek çok açıdan İnsan Kaynakları yeni bir dönemin içinde. Salgından sonra değişen ve yeniden şekillenen İş Dünyasını neler bekliyor? İK trendlerine dair tüm öngörülerin odağında İnsan yer alıyor. İşte bu soruya yanıt arayan çalışmalar...

2021 Global İnsan Kaynakları Trendleri Raporu

Deloitte, bu yıl 11'incisi hazırlanan "2021 Global İnsan Kaynakları Trendleri" raporunu yayınladı. Türkiye de dahil toplam 99 ülkeyi kapsayan araştırma, Covid-19'un beraberinde getirdiği zorluklarla başa çıkmada temel bir bakış açısı değişikliğinin planlamadan daha önemli olduğunu gösterdi.

"Şirketler gelişmek için kendilerini nasıl konumlandırabilirler?" sorusundan yola çıkılarak gerçekleştirilen araştırma sonucunda; Covid-19'a en hazırlıklı şirketlerin, "gelişim" bakış açısına uyum sağladığı ve yıkımı şirketi geleceğe hazırlamak için bir fırsat olarak değerlendirdiği ortaya çıktı.

Rapordan öne çıkan bulgular şöyle:

• Şirketlerini pandemiye "çok hazırlıklı" olarak tanımlayan yöneticilerin yüzde 15'inin, yatırımlarını değişen taleplere ve diğer şirketlere göre 2,2 kat daha fazla yeniden yönlendirdikleri görülüyor.

Yıkıma uğramış bir dünyada sosyal şirket, iyileşmeden gelişmeye geçişe liderlik etmeli...

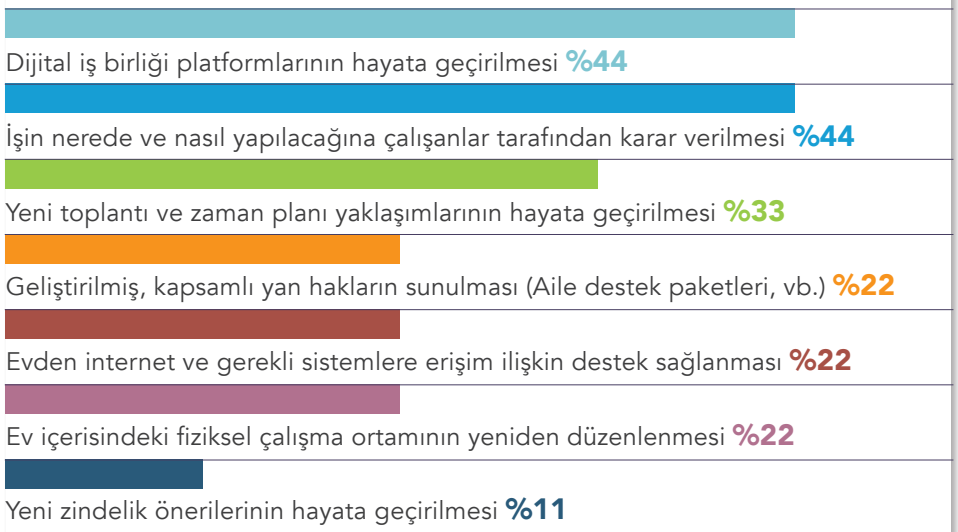
• "Çok hazırlıklı" yöneticiler, işi dönüştürmede teknolojiyi diğerlerinden 2 kat daha fazla kullanıyor.

• Yine bu yöneticiler, hızlı karar almayı kolaylaştırmada işi tasarlamanın öneminin 2 misli daha fazla farkında ve gelecek yıkımları yönetebilmek için çalışan adaptasyonu ve mobiliteyi neredeyse 3 kat daha fazla kullanıyor.

• Yapılan bu araştırma doğrultusunda ortaya çıkan bulgular; organizasyonel hazırlığın sadece anlık krizlerde değil, süreklilik içinde de karar alma ve uyum sağlama gibi insani becerilere dayalı olduğunu vurguluyor.

Türkiye'deki yöneticiler açısından uzaktan çalışmayı sürdürülebilir kılan en önemli faktörler işin tasarımıyla ilgili.

Uzaktan / viral ortamda çalışmayı sürdürülebilir kılan en önemli faktörler nelerdir?



Not: Çalışmaya 26 yönetici katılmıştır. Birden çok seçenek işaretlenebilen bir soru olduğu için cevap toplamları yüzde 100 etmemektedir.

Kaynak: 2021 Deloitte Global İnsan Kaynakları Trendleri Araştırması

Önümüzdeki 1-3 yıl içinde iş dönüşümü çabalarınızda elde etmeyi umduğunuz en önemli sonuçlar nelerdir?

Üst Düzey Yöneticiler

1 Müşteri deneyiminin iyileştirilmesi
2 İnovasyonun artırılması
3 Maliyetin azaltılması
4 Kalitenin artırılması
5 Yeni iş tanımının oluşturulması
6 Kapasitenin artırılması
7 Pazar payının büyütülmesi
8 Çalışan zindeliğinin geliştirilmesi
9 Şirket olarak yaratılan sosyal etkinin arttırılması

Çalışanlar

1 Kalitenin artırılması
2 İnovasyonun artırılması
3 Çalışan zindeliğinin geliştirilmesi
4 Müşteri deneyiminin iyileştirilmesi
5 Yeni iş tanımının oluşturulması
6 Maliyetin azaltılması
7 Kapasitenin artırılması
8 Pazar payının büyütülmesi
9 Şirket olarak yaratılan sosyal etkinin arttırılması

Not: Katılımcı sayısı 4738 (3630 yönetici + 1108 çalışan)

Kaynak: 2021 Deloitte Global İnsan Kaynakları Trendleri Araştırması

İŞ DÜNYASINA 5 GÖREV

(2021 Deloitte Global İnsan Kaynakları Trendleri Raporu)

1• Zindeliği merkeze alacak programlar oluşturmak yerine işin kendisini çalışanların fiziksel, mental, finansal ve sosyal sağlığını destekleyecek şekilde tasarlamak: Zindeliği işin tasarımına dahil etmek, çalışanların zindeliği sadece işinden uzaktayken değil, işini yaparken de deneyimlemesine yardımcı olur. Bu, çalışanlar kadar şirketler için de olumlu bir durumdur. İnsanın yaşam kalitesi ihtiyacını karşılayabilen işler, insanları işteyken ellerinden gelenin en iyisini yapmaya motive eder.

2• Öğrenmeyi, uyum sağlamayı ve etkinliği artırmak adına çalışan tercihlerinden yararlanmak: Çalışanlara yaptıkları iş ve hangi öğrenim deneyimlerini sürdürecekleri konusunda daha fazla kontrol alanı sağlamak katılımlarını artıracaktır. Çünkü bu, çabalarını kendileri için gerçekten önemli olan şeylere odaklamalarına olanak sağlar. Çalışanların ilgi alanlarını ve tutkularını organizasyonel ihtiyaçlar ile uyumlu hale getirmek çalışanları motive edecek, şirketin performansı artıracaktır.

3• İnsanların doğal çalışma yöntemlerini geliştirmek adına, teknolojiyi kullanan ekipler ve süper ekipler oluşturmak: Teknolojinin işle bütünleştirilerek kullanımı işin doğasını değiştirmeyi mümkün kılar. Böylece çalışanlar farklı insan becerilerinden en iyi şekilde yararlanır. Ekip oluşturmayı ve bağlantıyı geliştiren iş birliği araçlarından, yapay zekâ teknolojilerine kadar, insanlarla entegre edilmiş teknolojiler ekiplerin daha hızlı ve daha büyük ölçekte yeni ve daha iyi sonuçlar elde etmesini sağlayabilir.

4• İşgücü potansiyelinden yararlanmak için gerçek zamanlı verileri kullanarak ileriye dönük içgörüler geliştirmek ve bunlara göre hareket etmek: İşgücünü anlamak, işgücü davranışlarını, ihtiyaçlarını tanıyan, yeteneklerini geliştiren, hem kendi hem de şirket değerlerine saygı duyan şekilde işgücünü kurumsal hedeflerle uyumlu hale getirmenin ilk adımıdır. Hangi işin yapıldığına ve insanların bunu nasıl yaptığına dair içgörüler oluşturmak, şirketlerin her çalışandaki gizli potansiyeli ortaya çıkaracak yeni çalışma yöntemleri geliştirmelerine yardımcı olabilir.

5• İK'nın rolünü, işgücü politikalarını standartlaştırmak ve uygulamaktan kurum genelinde işin yeniden inşa edilmesine yönelik yeni bir sorumluluğa kaydırmak: Bir şirketin özünde gerçekten insan odaklı olabilmesi için, kurumun İK fonksiyonu "insan" boyutunu iş ile ilgili her alana dahil etmede öncü olmalıdır. Ayrıca İK, tüm liderlerle iş birliği yaparak şirket genelinde neyi, neden, kimin, nasıl yapacağını yeniden hayal etmelidir.

İŞ DÜNYASININ YENİ ŞİARI "ÖNCE İNSAN"

Oracle, "Yeni Covid-19 dünyası" olarak adlandırdığı dönemde İK liderlerine rehberlik edecek 6 trendi "Empati, Dayanıklılık ve Güçlendirme" ana başlıklarında sıraladı.

Empati

1: Kurum kültüründe sağlık, esenlik ve psikolojik güvenliğe öncelik vermek, "Önce insan" diyebilmek *"Kurumların büyük çoğunluğu refahı kuruluşlarının başarısı için önemli veya çok önemli bir öncelik olarak görüyor."*

2: Birbirine bağlı, yüksek performanslı bir kültür için "Kapsayıcılık ve aidiyet" kritik *"Kuruluşların yüzde 79'u, iş gücüne aidiyet duygusu geliştirmenin önümüzdeki 12-18 aydaki başarıları için önemli veya çok önemli olduğunu belirtiyor. Ancak yalnızca yüzde 13'ü bu eğilimi ele almaya çok hazır olduklarını söylüyor."*

Dayanıklılık

3: Yeni becerileri düşünmek, kritik rollere karşı kritik becerilere yatırım yapmak *"Kuruluşların yüzde 74'ü, işgücünü yeniden yetiştirmenin önümüzdeki 12-18 aydaki başarıları için önemli veya çok önemli olduğunu söylüyor. Ancak yalnızca yüzde 10'u bu eğilimi ele almaya çok hazır olduklarını düşünüyor."*

4: İş verimliliğinden iş esnekliğine geçiş *"Çalışma ve karar verme şekillerinde esneklik ve çeviklik geliştiren işletmeler daha iyi finansal performansa sahip oluyor."*

Güçlendirme

5: Dağıtılmış yetkiden yararlanan esnek, karma çalışma ortamları *"Çalışanların yüzde 46'sı mutlu kalmak için iş-yaşam dengesinin önemli olduğunu söylüyor. İK liderlerinin yüzde 87'si esnek çalışma programları sayesinde çalışan memnuniyetinin arttığını düşünüyor."*

6: Organizasyonları "süper ekiplere" dönüştürmek için yapay zekâyı ve ileriye dönük verileri benimsemek *"Kuruluşların yüzde 59'u, gelecek 1.5 yıl içinde başarı elde etmek için iş süreçlerinin yapay zekânın entegrasyonuyla yeniden tasarlanmasının önemli olduğunu düşünüyor. Ancak kuruluşların yalnızca yüzde 7'si bu eğilim için hazır olduklarını söylüyor."*

Kaynak: https://www.oracle.com/a/ocom/docs/hcm-report-6-trends-shaping-hr.pdf

Çevik olmak zorundayız

1. Artık bazı işler sonsuza kadar "uzaktan" çalışarak yapılacak

Evden çalışmak, salgın öncesinde de yaygın olarak kabul gören bir seçenekti. Yine de bazı kurumlar uzaktan çalışmaya mesafeli yaklaşıyordu. Pandemiyle beraber uzaktan çalışma en güvenli düzenleme haline gelince, konuya mesafeli duran kuruluşlar da evden çalışmanın üretkenliği olumsuz etkilemeyeceğini gördüler. Gartner'ın Nisan 2020 anketi, liderlerin yüzde 74'ünün, Covid-19 sonrası iyi bir çalışma için iş güçlerinin en az yüzde 5'ini uzaktan çalışma modeline taşıyacağını ortaya koydu. Netflix, Microsoft, Shopify ve Fujitsu uzun vadede uzaktan çalışmayı hayata geçirecek şirketler arasında.

2. Şirketler çalışanlarına yeni beceriler kazandırmak için daha fazla yatırım planlıyor

Pandemi dünyayı etkilemeden önce, "Robotlar işimizi elimizden alacak mı?" kaygısı taşıyan çalışanlar dünya yapay zekâ gibi gelişmiş teknolojiler nedeniyle çalışanların yeni becerilere sahip olması gerekiyordu. Analistler, işverenlerin yeniden beceri kazanmayla ilgili eğitim çabalarını ikiye katlamalarının artık daha da hayati olduğunu söylüyorlar. Bunu başaranlar, ufuktaki teknolojik değişikliklere daha iyi hazırlanacak ve gelecekte daha dirençli olacaklar.

3. Uluslararası çalışan istihdamında zorluklar yaşanabilir

Covid-19'dan sonra işe alım, vize işlemleri, oturum gibi konularda geliştirilen yeni kurallar sebebiyle yabancı çalışan istihdam etmek isteyen kuruluşlar çeşitli zorluklar yaşayabilir. Süreçte yaşanan gecikmeler işverenlerin küresel çalışanları işe alırken daha fazla sabır göstermesi gerekebilir.

4. İşverenler çalışma sürelerinde esneyebilir

Uzaktan çalışmanın getirdiği ek esnekliğin yanı sıra, çalışanlar hafta içi mesai süresi ve çalışma günlerinde de değişiklik beklentisi içindeler. Covid-19, çalışanlar kadar yöneticilerin de bu anlamda farklı şekilde düşünmelerini sağladı. Buna iyi bir örnek Japonya'da hayat buldu. Haftada dört günlük çalışma denemesinden sonra Japonya Microsoft çalışanlarının üretkenlikleri yüzde 40 arttı.

Talenct Culture'de yayımlanan "Küresel Çalışma Trendleri: Covid-19 Sonrası Farklı Olacak" adlı makalede pandemi tehdidinin organizasyonları çevik olmaya zorladığını vurgulayarak beş küresel iş trendini sıraladı.

5. Uzaktan çalışanların motivasyonu

Uzaktan çalışanların, yalnızlık içinde çalışmasına rağmen kendilerini ekibin bir parçası olarak iyi hissetmelerine yardımcı olmak için kurumlar yaratıcı uygulamalar hayata geçirmeye başladılar. Piknik sepeti göndermek, doğum gününde çalışanların evine pasta yollamak gibi güzel fikirlere daha sık ihtiyacımız olacak.

Kaynak: https://talentculture.com/post-covid-global-works-trends/

Gaye Özcan*

Yeteneği geleceğe hazırlamak

py@peryon.org.tr

"Bildiğim tek şey hiçbir şey bilmediğimdir."
SOCRATES

Teknoloji alanındaki "yetenek açığı" ve "yeteneğin dönüşümü" sadece ülkemizde değil tüm dünyada en önemli gündem. Covid-19 salgını ile beraber kurumların dijitalleşme ve otomasyon trendinin hızlandığını gözlemliyoruz. Ekim 2020'de yayınlanan Dünya Ekonomik Forumu İşlerin Geleceği Raporu'na göre, 2025'te iş dünyasında çalışan insan ve robot sayısı eşitlenmiş olacak. Robotların iş dünyasındaki artan kullanımıyla beraber 2025'e kadar 26 büyük ekonomide toplam 85 milyon iş ortadan kalkarken, 97 milyon yeni iş ortaya çıkacak. Ayrıca toplam istihdamın yüzde 50'si evden çalışır hale gelecek. Sanılanın aksine robotlar ve otomasyon istihdamı azaltmıyor, artırıyor. Bu değişimden olumlu şekilde yararlanmak için Dünya Ekonomik Forumu'nun tahminlerine göre işgücünün yüzde 50'sine yeni beceriler kazandırılması gerekiyor.

YOK OLACAK MESLEKLER, ONLARIN YERİNİ ALACAK MESLEKLER VE HENÜZ BİLMEDİĞİMİZ TAMAMEN YENİ GELECEK MESLEKLER... DÜNYA EKONOMİK FORUMU'NUN TAHMİNLERİNE GÖRE, ROBOT VE OTOMASYON TEKNOLOJİLERİNİN SUNDUĞU DEĞİŞİMDEN OLUMLU ŞEKİLDE YARARLANMAK İÇİN, İŞGÜCÜNÜN YÜZDE 50'SİNE YENİ BECERİLER KAZANDIRILMASI GEREKİYOR. BECERİ AÇIKLARINI KAPATMAK İÇİN ZAMANINDA ATILACAK ADIMLAR SADECE EKONOMİYE DEĞİL, TOPLUMSAL DENGEYE VE EŞİTLİĞE DE KATKI SAĞLAYACAKTIR.

Dijital yetkinliklerin yanı sıra sosyal ve duygusal yetkinliklere ihtiyaç artıyor

McKinsey'in 2018'de yayınladığı bir rapora göre; 2030'a kadar kurumların fiziksel ve manuel yetkinliklere olan ihtiyaçları yüzde 11 azalırken, teknolojik yetkinliklere olan ihtiyaçları yüzde 60, sosyal ve duygusal yetkinliklere olan ihtiyaçları da yüzde 26 artacak. Bu bilgi kurumları mevcut çalışanlarının yetkinliklerini doğru ve sağlıklı işleyen bir "eğitim tasarımı" ile sürekli geliştirmeleri gerektiği konusunda uyarıyor.

Tam da bu noktada iki kavrama dikkat çekmemiz gerekiyor:
Upskilling: Mevcut pozisyonlar için yeni beceriler edinmek
Reskilling: Farklı bir iş için mevcudun dışında yeni beceriler kazanmak

Kurum cephesinde iyi düşünülmüş bir eğitim/gelişim tasarımı ve yatırımı gerektiren konu, yeteneğin seçimi aşamasını da yakından ilgilendiriyor. Özetle kurumların üzerinde düşünmesi ve aksiyon alması gereken üç önemli başlık var:

1. Mevcut yetenek kapasitemin dijital okur-yazarlığını ve sosyal/duygusal yetkinliğini nasıl artırırım? (Upskilling)

2. Elimdeki yeteneği farklı roller için nasıl geliştirebilirim, nasıl yeni beceriler kazandırabilirim? (Reskilling). Bir finansçıdan yazılımcı olur mu? Bunu yapabilmek için elimdeki mevcut yeteneği çok iyi tanımalıyım.

3. Öğrenmenin artık sürekli olması gerekiyorsa, yeteneği seçerken bu özelliği nasıl ölçerim? Merak kapasitesi yüksek, doğru kaynağa ulaşabilen, kendini sürekli geliştiren ve yenileyen yetenekleri kuruma çekebilmeliyim.

Çalışanların işle iyi eşleşmesi üretkenliği artıracak

WEF'in "Upskilling for Shared Prosperity" raporu özellikle upskilling geniş çaplı etkisi üzerinde duruyor. Gerekli yatırımlar yapıldığında, küresel anlamdaki beceri geliştirme çalışmalarının 2030'a kadar dünya ekonomisinde 6,5 trilyon dolar büyüme sağlayacağı öngörülüyor. Bu ekonomik kazanımlar ise çalışanların işleriyle daha iyi eşleşmesini destekleyerek global üretkenliği yüzde 3 artıracak.

Beceri açıklarını kapatmak için zamanında adım atmalı

Fakat upskilling'in önemini sadece ekonomik büyümeyle ifade etmek eksik kalır. Günümüzde özellikle orta ve düşük yetkinlik gerektiren işlerde çalışan kesim, otomasyonun yaygınlaşmasıyla her geçen gün daha da tehdit edilmiş hissediyor. Bu anlamda beceri açıklarını kapatmak için zamanında atılacak adımlar sadece ekonomiye değil, toplumsal dengeye ve eşitliğe de katkı sağlayacaktır.

Beklenen pozitif etkilerin ileride gözlemlenebilmesi için şirketlerin, devletlerin ve aynı zamanda eğitim kurumlarının reskilling ve upskilling'in önemini anlaması ve beceri açıklarını giderecek adımlar atması gerekiyor.

Socrates'in kulaklarını bol bol çınlatacağız gibi görünüyor. Daha çok hata yapmayı göze alacağımız, daha çok "bilmiyorum" diyeceğimiz, doğru kaynaklara ulaşarak kendimizi sürekli yenileyeceğimiz bir yolculuk bizi bekliyor!

*HumanGroup Kurucu Ortağı ve Genel Müdürü

PERYÖN Ege Şubesi, 14. Dönem yönetimini seçti

PERYÖN Ege Şubesi 07 Nisan 2021'de gerçekleşen 14. Genel Kurul Toplantısı'nda 2021-2022 dönemi Yönetim Kurulu'nu seçti. Mevcut Yönetim Kurulu Başkanı Serdar Kalaycıoğlu ve ekibi, seçimi oy birliğiyle kazandı. Divan Başkanlığını Arif Dorum'un yürüttüğü Genel Kurul'da, Duygu Yılmaz Hancılar ve Tuğba Akın görev aldılar.

Genel Kurul sonunda konuşan Serdar Kalaycıoğlu, seçimi oy birliği ile kazanmalarından dolayı tüm üyelerine teşekkür etti. Kalaycıoğlu, yönetim, denetim, üst kurulda kadın üye sayısının dikkat çekici düzeyde arttığını vurgulayarak şunları söyledi: "Derneğimizde yeni bir nefesle başladığımız görevimize, değişen ve gençleşen kadromuzla devam ediyoruz. Yönetim, denetim ve üst kurulumuzda kadın üyelerimizin ağırlıklı yer bulmasından ötürü gururluyuz. Yeni dönemde, daha iyi bir iş yaşamı inşa etmek için İK ve yönetim dünyasını desteklemeyi, başta kadınlar ve gençler olmak üzere tüm çalışanları ve adayları güçlendirmeyi sürdüreceğiz."

Yönetim Kurulu

Serdar Kalaycıoğlu
Ece Süeren Ok
Serap Manisalı
Deniz Çubuklusu
Pelin Gürses
Av. Uygar Bostancı
Yasemin Akkozak Akbey
Mahmut Toprak
Okan Yıldırım
Elif İçören

Denetleme Kurulu

Dr. Barbaros Kon
Diğdem Pelikli
Bahir Dibekoğlu
Erdem Yoldaş
Duygu Yılmaz Hancılar
Tuğba Akın

Üst Kurul Delegeleri

Arif Dorum
Hüseyin Pakdoğan
Av. Ender Kızılray
Hasan Kemal Murat

PERYÖN Güney Marmara Şubesi "İnsan Kaynakları Seminerleri"ni tamamladı

PERYÖN Güney Marmara Şubesi ve Uludağ Üniversitesi Kariyer Merkezi (KARMER) iş birliğiyle Uludağ Üniversitesi'nde eğitim gören öğrencilere yönelik düzenlenen "İnsan Kaynakları Seminerleri", pandemi sebebiyle online olarak gerçekleştirildi. Öğrencilerin yoğun katılımıyla gerçekleşen programda iş dünyasından değerli yöneticiler, öğrencilerle bir araya gelerek insan kaynakları alanına yönelik bilgi ve tecrübelerini paylaştılar.

Konuşmacılar ve konular

PERYÖN Güney Marmara Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı **Barış Gül**: *"İş Hayatında Yeni Mezunlardan Beklentiler"*

IKEA Bursa İnsan Kaynakları Uzmanları **Nagihan Çavdar** ve **Bahadır Sayın**: *"Yetenek Yönetimi ve Kariyer Gelişimi"*

Oyak Renault İnsan Kaynakları Müdürü **Neslihan Akkozak**: *"Endüstriyel İlişkiler ve Çalışma Hayatı Mevzuatı"*

TKG Grup Şirketler Kıdemli İnsan Kaynakları Uzmanı **Yaprak Nur Avcı**: *"Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri"*

Endel Şirketler Grubu İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Direktörü **Gamze Deniz**: *"Şirketlerde Etik ve Etik Kodlar Yönetimi"*

Aroma İçecek İnsan Kaynakları Direktörü **Nurşen Dağlı**: *"İş Değerleme ve Ücret Yönetimi"*

Hastavuk İnsan Kaynakları Müdürü **Nevzat Yılmaz**: *"Bordro ve Özlük İşleri"*

UEDAŞ İnsan Kaynakları Direktörü **Cengiz Işık**: *"Performans Değerlendirme"*

Yeşim Tekstil İşe Alım Yöneticisi **Gözde Elmaskaya**: *"İşveren Markası"*

CEO'ların öngörüleri, 2018'e kıyasla yüzde 20 daha iyimser

PwC tarafından yayımlanan 24. Küresel CEO Araştırması'na göre pandeminin ilan edilmesinden bir yıl sonra, CEO'ların yüzde 76'sı küresel ekonomik büyümenin 2021'de iyileşeceğine inanıyor. Bu iyimserlik oranı, 2018'de yakalanan rekor seviyeden yaklaşık 20 puan daha fazla. Araştırmaya katılan küresel CEO'ların yüzde 36'sı şirketlerinin gelecek yıldaki gelir artışı beklentilerine çok güvendiklerini, yüzde 47'si ise önümüzdeki üç yıllık döneme güvenle baktığını söylüyor.

CEO'ların yüzde 47'si geçen yıl artan siber saldırılardan kaynaklı olarak bu yönde endişe duyuyor. CEO'ların gündeminde hızla yükselen bir diğer tehdit ise dezenformasyon, geçen yılki araştırmada yüzde 16'yken bu sene yüzde 28 seviyesine yükselmiş. CEO'ların yüzde 49'u dijital dönüşümlerinde çift haneli artışlar öngörüyor. Araştırmaya katılanların yüzde 36'sı iş güçlerini daha rekabetçi hale getirmek için otomasyon ve teknolojiden yararlanmayı planlıyor.

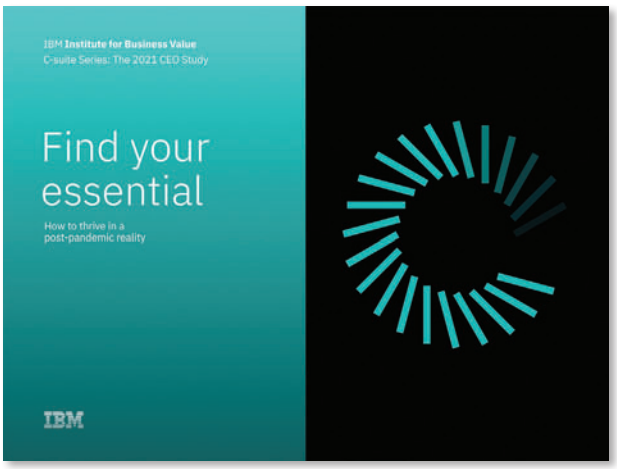
Türkiye CEO'ları, İklim değişikliğini daha fazla önemsiyor

Geçen yıl, küresel CEO'ların yüzde 24'ü iklim değişikliğini büyük bir endişe olarak belirtiyordu. Bu yıl ise bu oran yüzde 30'a ulaştı. İklim değişikliği küresel tehdit sıralamasında yüzde 30'la 9. sırada görülürken, Türk iş dünyası konuyu 5. sırada değerlendirerek çok daha fazla ciddiye alıyor. Türkiye'deki CEO'ların yüzde 64'ü pandemi ve diğer sağlık krizlerinden, yüzde 63'ü döviz kurundaki dalgalanmalardan, yüzde 56'sı politika belirsizliğinden ve yüzde 51'i de iklim değişikliğinden endişeli. Türkiye CEO'larının yüzde 70'i büyüme beklentisinde olduğunu belirtiyor.

Bu pozitif beklenti sadece küresel büyüme için değil, CEO'ların kendi şirketleri için de geçerli. Türkiye CEO'larının yüzde 77'si dijital dönüşüm alanındaki uzun vadeli yatırımların artacağını öngörüyor. Siber tehditler daha az riskli görülmesine rağmen, Türkiye CEO'larının yüzde 73'ü için siber güvenlik ve veri gizliliği yatırımları bütçe planlamasında önemli paya sahip.

Çalışanları herhangi bir yerden yönetmek geleceğin en önemli konu başlığı

IBM İş Değerleri Enstitüsü (IBV) tarafından, Oxford Economics iş birliği ile yapılan "Find your essential" (Temellerinizi bulun) araştırmasına göre birçok CEO için "herhangi bir yerden" çalışanları yönetmek, gelecek dönemin en önemli konu başlıklarından biri olacak.



Salgın döneminde iyi performans gösteren kuruluşlar arasında araştırmaya katılanlardan, gelir artışı bakımından ilk yüzde 20 içinde olanlar; Covid-19 salgını sonrasında şirketlerinde yeteneğe, teknolojiye ve ortaklıklara öncelik vereceğini belirtiyor.

Ankete katılan iyi performans gösteren şirketlerin CEO'larının yüzde 77'si, kısa vadede kârlılığı etkileyecek olsa bile çalışanların refahına öncelik vermeyi planladığını bildirdi. Düşük performans gösteren şirketlerde ise bu oran yüzde 39. CEO'ların çoğu, teknolojik faktörleri, 2020'de yaşanan büyük çaptaki olumsuzlukların ardından, gelecek birkaç yıl için işlerini etkileyecek en önemli dış etkenler arasında görüyor.

Ankete katılan CEO'ların tamamı şirketlerine avantaj sağlayabilecek en önemli teknolojilerin Bulut, Yapay Zekâ (AI) ve Nesnelerin İnterneti (IoT) olduğuna inanıyor.

İyi performans gösteren şirket CEO'larının yüzde 63'ü, ortaklıkların iş performansını olumlu etkilediğini düşünüyor.

Arzu Pınar Demirel*

Çeşitlilik ve kapsayıcılık için beş güçlü mesaj

py@peryon.org.tr

Dünyada şirketlerin gündemi Çeşitlilik ve Kapsayıcılık (Ç&K). Toplumun ayrımcılığa gösterdiği hassasiyetin artması, "Siyahların Hayatı Değerlidir" (Black Lives Matter) gibi hareketlerin ses getirmesiyle birlikte, çalışan profilindeki değişim de etkili oldu. Çalışanlar kendini ve farklılıklarını gizlemek istemiyor. Kapsayıcı bir kültür geliştirmek ve eşit fırsat işvereni olmak şirketlerin yetenekler tarafından tercih edilmesini sağlıyor. Ç&K'ın performansı yükselttiği, McKinsey'in "Diversity wins: How inclusion matters" (Çeşitlilik kazanır: Kapsayıcılık neden önemlidir?) araştırmasına göre farkın yüzde 36'ya ulaştığı biliniyor. Özetle Ç&K ile hem toplumun, hem de çalışanların gönlünü kazanabiliyor ve performansınızı yükseltebiliyorsunuz. Bunu kim istemez?

Türkiye'de de Ç&K'nın ilgi başladı ve ağırlıklı olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklanıldı. Ancak çeşitlilik tüm farklılıklarla ilgili. Irksal nedenler, fiziksel durum, din vb. farklılıklar da kapsama alanında. Üstelik Ç&K cesur adımları gerektiriyor. Ç&K politikalardan, programlardan, özel gün etkinliklerinden ve çalışan sayılarından daha fazlasıdır. Çeşitliliğin artırılması, çalışanların potansiyelini en üst seviyeye çıkartan katılımın sağlanması için kapsamlı bir süreçtir.

"Bizde olmaz" demek insan doğasıyla çakışır

Ç&K, belirli bir çalışan profili dışında kimseye kapısını aralamayan şirketlerin farklılıkları içine katmaya ne kadar hazır olduğunu değerlendirmesiyle başlar. Bilinçsiz önyargıların olduğunu kabulle devam eder. "Bizde olmaz" demenin insanın doğasıyla çakıştığı, önyargıların her insanda bulunduğu bilinmelidir. Önyargıların üzerine cesaretle gidilmez, çalışanlar eğitilmezse, insanlar arasındaki görünmez duvarlar yükseldikçe yükselir ve farklılıklar ayrımcılığa yol açabilir.

ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK, BELİRLİ BİR ÇALIŞAN PROFİLİ DIŞINDA KİMSEYE KAPISINI ARALAMAYAN ŞİRKETLERİN FARKLILIKLARI İÇİNE KATMAYA NE KADAR HAZIR OLDUĞUNU DEĞERLENDİRMESİYLE BAŞLAR. BİLİNÇSİZ ÖNYARGILARIN OLDUĞUNU KABULLE DEVAM EDER. "BİZDE OLMAZ" DEMENİN İNSANIN DOĞASIYLA ÇAKIŞTIĞI, ÖNYARGILARIN HER İNSANDA BULUNDUĞU BİLİNMELİDİR.

Ç&K'da ağırlıklı cinsiyet üzerinde durulduğu ve Türkiye genelindeki şirketlere yayılmadığından dolayı, yeni bir yolculuğun başında olduğumuzu farz edebiliriz. Dünyadaki çalışmaları gözlemleyebilir, deneyimlerinden öğrenebiliriz. Ülkelerden kendimize çıkarabileceğimiz beş ders şöyle:

1• Olduğun gibi görün, göründüğün gibi ol!
ABD - Siyahların hayatı değerlidir

Şirketler yüksek bağışlarla bu hareketi desteklese de halkın tepkisiyle karşılaştı. "Değer veriyorsanız, neden ilk 500'deki siyah CEO sayısı 4? Neden siyahları işe almıyor ve yükseltmiyorsunuz?" sorularını yöneltti. Ç&K'nın şirketler için sistematik bir dönüşüm gerektirdiğini, bağışlarla göz boyanamayacağını gösterdi.

2• Yasalarla destek
Almanya - Yönetim kurullarına kadın kotası

Almanya'da büyük şirketlerin yönetimine zorunlu kadın kotası getirildi. Daha önce gönüllülük esasına göre kadın kotası uygulanıyordu. Ancak bu şekilde ilerleme kaydedilmedi ve eşitliğin sağlanmasında yasaların etkili olacağının altı çizildi.

3• Çeşitlilik herkesi kapsar
İngiltere - Ruh sağlığı kampanyası

Prens William ve Kate Middleton ruh sağlığı üzerine "Heads Together" adlı bir farkındalık kampanyası başlattı. "Heads Together" damgalamayı önlemeyi amaçlıyor, ruh sağlığı üzerine konuşmaya ve paylaşmaya teşvik ediyor. Çeşitliliği gündemdeki kategorilere sıkıştırmak yerine, hassas konuları dahil etmek gerçek fayda sağlıyor.

4• Cinsiyet eşitliği erkeklerin de konusudur
Finlandiya - Babalara eşit izin hakkı

Finlandiya'da ebeveynlere eşit süreli ücretli doğum izni hakkı verildi. Çocuk bakımı sorumluluğunun sadece kadınlarda olmadığını vurgulayan bu uygulama, gerçek anlamda bir eşitliğin nasıl olacağına dikkat çekiyor.

5• Doğrunun yanında ol!
Türkiye - İstanbul Sözleşmesi Yaşatır

Bir güçlü mesaj da Türkiye'den. Özel sektörün kadınları şiddete karşı koruyan İstanbul Sözleşmesi'ne desteği cesur bir adımdı. Ç&K Türkiye'de yeni başlasa da kıtaları birleştiren, kültürleri buluşturan coğrafi konumumuz, cesaretimiz ve liderliğimizle örnek gösterilen ülkeler arasında yerimizi hızla alabiliriz.

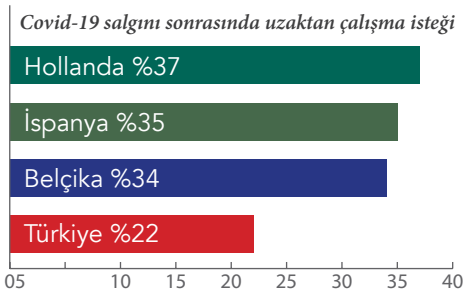
** Headline Diversity Kurucusu*

Yeşil teknolojilere en çok Türkiye'deki şirketler inanıyor

Epson "Sürdürülebilirlik Endeksi Raporu"nu açıkladı. Rapora göre Türkiye, yüzde 73 ile şirketlerin sürdürülebilirlik için yeşil teknoloji kullanması gerektiğine en çok inanan ülke oldu. Tüm katılımcıların yüzde 65'i salgın sonrasında sürdürülebilirliğin daha önemli olacağını düşünüyor.

Salgın döneminde uzaktan çalışma başlığında ise yüzde 22 ile Türkiye, bu konuda en az istekli ülkeler arasında yer aldı. Tüm katılımcıların verdiği cevaplara göre, çalışanlar yüzde 28 ile uzaktan çalışmayı benimseme konusunda işverenlerine göre (yüzde 12) iki kat daha istekli. Katılımcıların yüzde 70'i, evden çalışma teknolojilerinin uzun ömürlü, enerji verimliliğine sahip veya israfı azaltıyor olması gerektiğini öne sürüyor. İşverenlerin yeşil teknolojilerin genel olarak sürdürülebilirliklerini iyileştireceğine olan inancı yüzde 41, çalışanlarda ise yüzde 83.

Rapora göre salgın sonrasında cihaz kullanımında değişiklik görülme olasılığı en yüksek bölge Ortadoğu, ülkeler ise İspanya ve Türkiye oldu. Çalışanların yüzde 16'sı işte daha fazla temassız ve akıllı teknoloji görmek istediğini söyledi.



Salgın kaosundan faydalanan bulut tabanlı e-posta tehditleri yaygınlaşıyor

Trend Micro'nın tespitine göre, pandemi süreci boyunca en zayıf halka olarak görülen kullanıcıları hedefleyen saldırılarda büyük bir artış yaşandı. Açıklamaya göre web e-posta sağlayıcılarının yerel güvenlik filtrelerini aşan 16,7 milyon yüksek riskli e-posta tehdidi yaşandı. Bu rakam, 2019'a göre neredeyse üçte bir artış anlamına geliyor.

Filtreleri aşmayı başaran ve gözden kaçan yaklaşık 17 milyon tehdidin her biri kurumsal veri hırsızlığı, fidye yazılımı ve dolandırıcılık riskini temsil ediyor. Kötü amaçlı yazılım, kimlik bilgisi hırsızlığı ve kimlik avı e-postalarının tümü 2020'de yıllık bazda çift haneli artışlar kaydederken BEC (Business Email Compromise - İş E-Postası Güvenlik İhlali) saldırılarında bir miktar düşüş yaşandı. BEC saldırıları, yıllık bazda yüzde 18 düşerken 2020'nin ikinci çeyreğinde ilk çeyreğe göre yüzde 48 arttı.

Netflix gibi popüler markalar, siber saldırganların başlıca tuzaklarından

Covid-19 pandemi sürecinde popüler hale gelen Netflix gibi büyük markalar siber saldırganların en çok kullandığı tuzaklar arasında yer aldı. Saldırganlar genel olarak para kazanmalarını sağlayacak kişisel ve mali bilgilerin peşindeydi.

Trend Micro'nun engellediği oltalama vakalarına göre, 2020'de bir önceki yıla göre yüzde 19 artışla 6,9 milyonun üzerinde kimlik avına yönelik e-posta saldırısı gerçekleştirildi.

OSS ve KAGİDER'den otomotiv sektöründe kadın İstihdamını artırmaya yönelik İş birliği

Otomotiv Satış Sonrası Ürün ve Hizmetleri Derneği (OSS) ve Türkiye Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER) iş birliği ile hayata geçirilen "İş'te Balans Projesi" ile çalışanlara fırsat eşitliği sunularak, kadın çalışan istihdamının artırılmasına olanak sağlanacak.

Otomotiv Satış Sonrası Ürün ve Hizmetleri Derneği (OSS), kadın çalışan istihdamı konusunda diğer sektörler için de emsal teşkil edecek bir projeyi hayata geçirdi. Türkiye Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER) iş birliği ile hayata geçirilen "İş'te Balans Projesi" ile Türkiye'nin farklı illerindeki üniversitelerde öğrenim gören çok sayıda kadın öğrenciye ulaşılması amaçlanıyor.

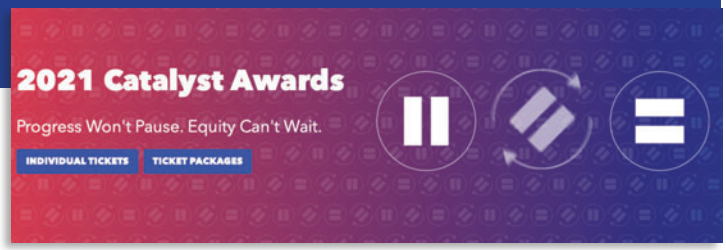
Projede ilk aşamada 10 farklı üniversitenin yanı sıra lise ve meslek liselerinde de pandemi koşulları sebebiyle alınan önlemler gereği online veya fiziki panel ve konferanslar düzenlenecek. Söz konusu etkinliklerde, otomotiv satış sonrası sektörü tanıtılarak, sektördeki kariyer fırsatlarına ve başarı hikayelerine yer verilecek. Ayrıca OSS Derneği üyeleri, staj programına katılmak ve iş başvurusunda bulunmak isteyen genç kadınların özgeçmişlerinin yer aldığı KAGİDER İK Portalı'na ücretsiz erişim sağlayabilecekler. Proje kapsamında mentor-menti görüşmeleri düzenlenecek. İlk yıl için mentor-menti görüşmelerinden 20 öğrenci faydalanacak.

"Sektörümüzdeki maskülen algısını kırmayı amaçlıyoruz"

Zeynep Erfan
OSS Derneği Yönetim Kurulu Üyesi

Proje hakkında açıklamalarda bulunan OSS Derneği Yönetim Kurulu Üyesi Zeynep Erfan, otomotiv satış sonrası sektöründe özellikle kalifiye kadın çalışan istihdamının diğer sektörlere nazaran düşük olduğunu vurguladı. Erfan, "Bu proje ile sektörümüzdeki maskülen algısını kırmayı ve kadın çalışan istihdamını arttırmayı amaçlıyoruz" dedi.

2021 Catalyst Ödülü, Barilla ve Royal Bank of Canada'nın (RBC) oldu



Barilla "Eşit işe eşit ücret" uygulamasıyla ve Royal Bank of Canada (RBC) "Kapsayıcı Olmak İçin Sesini Yükselt" girişimiyle 2021 Catalyst Ödülüne layık görüldü.

2021 Catalyst Ödülleri, 17-18 Mart 2021'de çevirimiçi ortamda düzenlenen törenle sahiplerini buldu. Barilla ve Royal Bank of Canada (RBC) çeşitliliğe yönelik iyi uygulamaları ve örnek çalışmalarıyla ödüle layık görüldü.

2020'de yıl "eşit işe eşit ücret" değerine uygun olarak çalışanları için küresel düzeyde cinsiyetler arası maaş eşitliğini sağlayan Barilla, dünyanın herhangi bir yerinden esnek çalışma sistemini resmileştirmek gibi birçok katılımcılık kriterini karşıladı. Barilla'da, son 7 yılda kurum içerisindeki kadınların doğrudan CEO'ya bağlı kademeler içindeki temsil oranı yüzde 8'den yüzde 28'e çıktı. Çeşitlilik ve kapsayıcılık çalışmalarıyla dikkat çeken şirket, aynı zamanda Birleşmiş Milletler İş Yerinde LGBTQ+ Ayrımcılığına Karşı Davranış Standartlarını destekliyor.

RBC ise "Kapsayıcı Olmak İçin Sesini Yükselt" (Speak Up For Inclusion) adlı video serisi ile farkındalık oluşturarak önemli bir uygulamayı hayata geçirdi.

RBC'nin küresel kültür değişikliği girişimi olan Speak Up For Inclusion, bankanın genel stratejik çeşitliliğini ve kapsayıcılık önceliklerini özetleyen beş yıllık "Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Taslağı"nın yenilenmesiyle başladı. Bu girişim, bankanın faaliyet gösterdiği 36 ülkedeki müşteriler ve topluluklar üzerinde olumlu bir etki yaratırken, insanların başarılı olmasına yardımcı olmaya odaklanıyor.

Catalyst Ödülleri, 30 yılı aşkın süredir "kadının yükselişi herkesin yükselişidir" misyonuyla düzenleniyor. Bu kapsamda kadınların kariyer basamaklarında tırmanışını sağlamak ve hızlandırmak amacıyla çalışmalar yürüten kurumlar ödüllendiriliyor.

Banu Aydoğan*

py@peryon.org.tr

Çalışan deneyiminde "tasarım odaklı" düşünmek

BİR ÇALIŞAN, KENDİSİNE "ÇALIŞAN DENEYİMİ" SORULDUĞUNDA, KİŞİSEL YA DA ÇEVRESEL FAKTÖRDEN ETKİLENEREK FARKLI BEKLENTİLER TANIMLAYABİLİR. BU YÜZDEN BİR ORGANİZASYON, EKONOMİNİN İNİŞ ÇIKIŞLARIYLA DEĞİŞEN MEVCUT KAYNAKLARI VE ÖNCELİKLERİ DÜŞÜNEREK ÇALIŞANINA SAĞLAYIP SAĞLAYAMAYACAKLARI KONUSUNDA AÇIK OLMALIDIR.

Bundan birkaç sene önce, tarihsel anlamda düşük işsizlik oranlarını ve ekonomik büyümeyi konuşabiliyorduk. Pandemi süreciyle birlikte şirketlerin çoğu küçülmeye ve masrafları azaltmaya giderken ne mutlu ki zeki liderlerin varlığı ufuk açıcı oldu. Yeni doğan iş hayatının karakteristiğini biçimlendirirken "insanı" odak noktasına alanlar, şüphesiz ki, gelecekteki rekabetin "mutlu çalışanlar" üzerinden olacağını çoktan gördüler.

Beklentileri belirlemek...

Gartner'ın yürüttüğü küresel bir çalışmaya göre, şirketler 2019'da çalışan deneyimini artırmak için kişi başına ortalama 2 bin 420 dolar harcama yaptı. Bu amaçla esnek çalışma politikaları, iş yerini yeniden tasarlama ve kariyer gelişim fırsatları gibi girişimlerde bulundular. Bu çabaların sonucunda üretkenlik ve çalışanı elde tutma oranlarında artış yaşandı. Ancak bazı girişimlere yapılan yatırımın getirisi (ROI) can sıkıcıydı: Araştırmaya katılan çalışanlardan yalnızca yüzde 13'ü deneyimlerinden tamamen memnun olduklarını bildirmişti. Araştırmanın sonuçlarına göre, organizasyonlar daha iyi getiriler elde etmek için yatırımları, insanların deneyimlerini anlamalarına yardımcı olacak yöntemlerle tamamlamalıdır. Bu süreçte beklentileri belirlemek önemli rol oynuyor. Çünkü bir çalışana çalışan deneyiminden ne beklediği sorulduğunda, cevabı göreceli olabilir. Çalışanlar pek çok kişisel ya da çevresel faktörden etkilenerek farklı beklentiler tanımlayabilir. Bu yüzden bir organizasyon, ekonominin iniş çıkışlarıyla değişen mevcut kaynakları ve öncelikleri düşünerek çalışanına sağlayıp sağlayamayacakları konusunda açık olmalıdır. Tanımlanan beklentinin şirket hedefleri ve stratejisiyle bir bağlantısı olup olmadığına, o fikrin tüm şirket için uygun olup olmadığına bakılmalı ve liderler çalışanlarını, tüm şirketi kapsayacak şekilde bir "deneyim vizyonu" oluşturmaya dahil etmelidir. Böylelikle sadece bir çalışan deneyiminden değil, gerçek anlamda o deneyimi tasarlamaktan bahsedilebilir. Gartner'ın araştırmaları, her yıl, deneyimi şekillendirme yaklaşımını benimseyen organizasyonların, daha az maliyetle çalışanlarını yüzde 32 daha fazla memnun ettiğini gösteriyor. Bu da şirketlerin müşteri memnuniyeti, inovasyon ve itibar hedeflerini karşılama oranlarını yükseltiyor.

Tasarım odaklı düşünme (design thinking), kullanıcı odaklı, yaratıcı ve katılımcı bir problem çözme metodolojisi. Bu metodolojiyi ürün ve hizmet geliştirmesinde kullanarak öncülük eden Apple, Airbnb gibi birçok şirket başarı hikayeleri yazıyor. Verimlilikleri yüzde 200'lerin üzerinde artabiliyor.

Çalışan deneyimi gitti, yerine "insan" deneyimi geldi

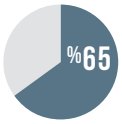
Nasıl ki müşteriler alışkanlıkları değiştikçe ürün/hizmet sağlayıcıların da bu duruma ayak uydurmasını bekliyorsa, çalışanlar da işverenlerden benzer yaklaşımı bekliyor. Tasarım odaklı düşünme artık değişen ihtiyaçlara cevap aranan, inovatif yaklaşım gerektiren birçok konuda yararlanılabilecek bir metodoloji. Sadece marjinal fikirlerin değil, köklü değişimler yaratan çözümlerin de oluşmasını sağlıyor. Bu sayede organizasyonlar daha hızlı öğreniyor, esnek ve çevik hale geliyor. Bu deneyimi sadece "Employee Experience" (EX-Çalışan Deneyimi) kalıbıyla düşünmek gerçekten şaşırtıcı. Bambaşka bir dünyaya uyandığımız son bir yıl bize alıştığımız kalıpların dışına çıkmazsak var olamayacağımızı göstermiş olmalı. İstihdamın öncesinde, esnasında ve sonrasında çalışan deneyimini şekillendirmek, deneyim yolculuğu boyunca çalışanların bağlılığını arttırmak, iyi hislere sahip olmalarını ve onların her gün ellerinden gelenin en iyisini yapmalarını sağlayacak ilhamı veren sorunsuz bir deneyim yaşatmak… Bunun adı olsa olsa "People Experience" (PX - İnsan deneyimi) olabilir, "Employee Experience" (EX) değil!

*Stratejik İletişim ve Kurumsal Kültür Danışmanı

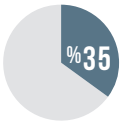
Pandemide İş-Özel Yaşam Dengesi Bozuldu

Küresel salgın çalışma şekillerimizi değiştirirken beraberinde farklı sorunları da getirdi. Bu sorunlardan biri de iş ve özel yaşam dengesinin bozulması ve mesai süresinin karmaşıklaşması. Brüksel'de gerçekleştirilen Avrupa Parlamentosu (AP) Genel Kurul oturumunda, çalışanlara iş saatleri dışında ulaşılamamasına yönelik "İrtibatı kesme hakkı" ile ilgili hazırlanan rapor kabul edildi.

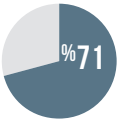
İş dünyasına tavsiye niteliği taşıyan raporda, evden çalışanların mesai bitmesinin ardından, iletişim kanallarını kapatamadıkları, uzun çalışma saatlerinin ve çalışan üzerindeki artan taleplerin kaygı, depresyon, tükenmişlik gibi çeşitli sağlık sorunlarına yol açtığı belirtildi. Bu rapordan hareketle işverenlerle çalışanları buluşturan 24 Saatte İş platformu, pandemide evden çalışma sürecini araştırdı. Online ankete katılanların yüzde 61'i evde çalışmaktan dolayı mutlu olmadığını, yüzde 79'u ise mesai kavramının kalmadığını ifade etti.



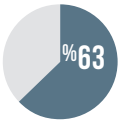
Evden çalışırken işe odaklanmada sorun yaşıyor.



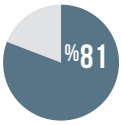
Sessiz bir ortam bulamıyor.



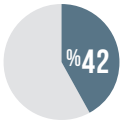
İş ve özel yaşamın birbirine karıştığını söylüyor.



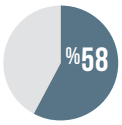
Evden çalışmanın en zor yanı sosyalliğin olmaması.



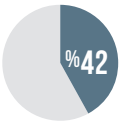
Bu süreçte işsiz kalma korkusu yaşıyor.



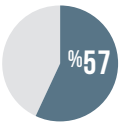
Hareketsizliğe karşı herhangi bir aktivite yapmıyor.



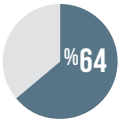
Zihinsel sağlığını korumak için TV izleyip oyun oynuyor.



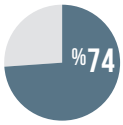
Kitap okuyor veya bir hobiyle ilgileniyor.



Psikolojik destek alıyor.

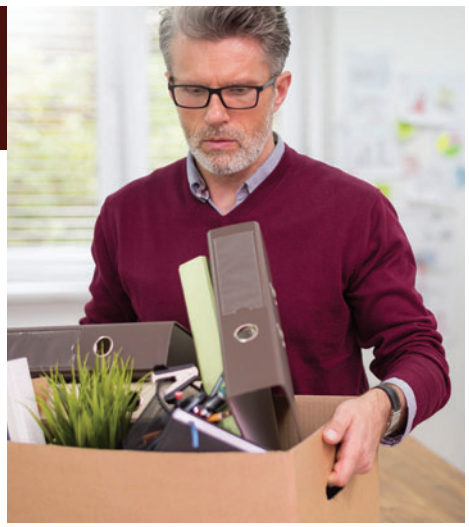


Açılır açılmaz kafe-restoranlara gitmeyi planlıyor.



Eğitimin uzaktan devam etmemesi gerektiğini savunuyor.

"İşsiz Sayısı İki Katına Çıkarak Yüzde 25'i Geçebilir"



12 Nisan 2021'de TÜİK tarafından açıklanan istihdam rakamlarına göre Şubat 2021'de işsizlik oranı Ocak ayına göre 0,7 puan artarak yüzde 13,4 oldu. İşgücüne katılım oranı, 0,3 puan artarak yüzde 50,1'e yükselirken, genç işsizlik 0,4 puanlık artış ile yüzde 26,9 olarak gerçekleşti. Söz konusu durum yalnızca Türkiye'ye özgü değil. OECD'ye göre tüm dünyada pandemi ile beraber işgücü rakamlarında bir gerileme görülüyor.

Buna göre;
- 2020'nin ilk çeyreğinde pandeminin baş göstermesi ile işgücü rakamları aşağı yönlü seyre geçti.
- Yılın ikinci çeyreğinde sıkı karantina önlemleri ile işgücü rakamları dip yaptı.
- Üçüncü çeyreğinde kısmi normalleşme ile işgücü rakamları kısmi yükselişe geçti.
- Dördüncü çeyreğinde ise, ikinci Covid-19 dalgası kapsamında alınan önlemler neticesinde işgücü rakamları tekrar aşağı yönde seyretmeye başladı.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi tarafından hazırlanan "İkinci Dalga COVID-19 Önlemlerinin Türkiye'de İstihdam Üzerindeki Etkisi" başlıklı araştırma notu da bu süreçte işgücüne katılım oranlarındaki düşüşe dair önemli bulgular sunuyor. Araştırma, çalışma saatlerindeki düşüş açısından kadınların erkeklerden; gençlerin ise yetişkinlerden yaklaşık iki kat fazla etkilendiklerini gösteriyor. Çalışmaya göre, pandeminin başından 2020 yılı sonuna kadar çalışma saatlerindeki düşüş ortalama 4,5 milyon (tam zamanlı çalışan) kişiye denk geliyor.

"Fesih yasağı kalkarsa işsizlik yüzde 25'e çıkabilir"

Artı365 Danışmanlık Yönetim Kurulu Başkanı Berat Süphandağ'ın değerlendirmesine göre pandeminin başından bu yana uygulanan kısıtlamalar sonucunda azalan çalışma saatleri, fesih yasağının kalkması halinde "işten çıkarma" olarak sektörlere yansıyabilir. Süphandağ, "Bu hesapla, mevcut kısıtlamalarla fesih yasağının bitmesi durumunda işsiz sayısının iki katına çıkarak yüzde 25 seviyelerini geçebileceğini öngörebiliriz" diyor. Süphandağ şöyle devam ediyor: "Pandemi sürecinden ciddi şekilde etkilenen istihdam ile ilgili durumu ortaya koyarken, normal dönemde kullandığımız ana veriler çoğu zaman yeterli olmuyor. Bu sebeple durum değerlendirmesi yaparken ikincil, üçüncül göstergelerin de dikkatle incelenmesi; süreçten hasarın asgariye indirilmesi için kritik öneme sahip teşvik ve hibelerin buna göre değerlendirilmesi önem arz ediyor."

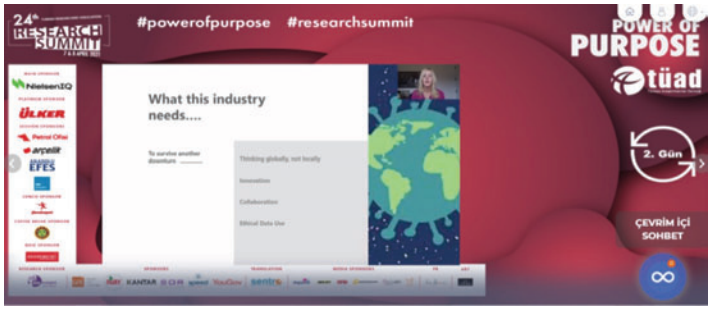
Gayeniz ne kadar güçlü?

Türkiye Araştırmacılar Derneği (TÜAD) tarafından düzenlenen 24. Araştırma Zirvesi, "Power of Purpose- Gayenin Gücü" ana temasıyla 7-8 Nisan 2021'de dijital olarak gerçekleştirildi.

TÜAD Yönetim Kurulu Başkanı ve ThinkNeuro CEO'su Doç. Dr. Yener Girişken açılış konuşmasında şunları söyledi: "Beynimizin bir amaca doğru ilerlemeye, bir nedene bağlı kalmaya ve karar verebilmek için gayeye ihtiyacı var. Gaye, sadece bireyler için değil aynı zamanda markalar için de çok önemli ve kıymetli. Bugün insanlar markalardan bilgi yerine ilham almak istiyorlar. Bu bakımdan markanın gayesine odaklanmak bir taraftan tüketiciyle, çalışanlarla ve bütün paydaşlarla aynı hizada olma operasyonu, bir taraftan da yoluna devam ederken hedefini bilme sürecidir."

Zirvede, Heart-Data'nın kurucusu ve Starbucks Coffee Japonya'da Pazarlama Departmanını Yöneten Vanessa Oshima, kendi gayesini ve buluş yolculuğunu paylaştı: "Dört yıl önce kanser geçirdim, iyileşmeye başladığım süreçte veriler iyi olduğumu gösteriyordu, fakat ben kendimi iyi hissetmiyordum. Sonra 'kanserle savaşmak yerine onunla yaşamayı' öğrendim. Araştırma da böyle aslında, markalarla çalışırken çok fazla savaşmayı öğreniyoruz ve hep verilere bakıyoruz. Eğer gayemizi bulamazsak veriler bizi iyi bir noktaya taşımayacaktır. Gayemizi bulmak için şu dört soruyu kendimize sormalıyız: Ne seviyorsun? Ne yapmakta iyisin? Sana insanlar ne için para öderler? Dünyanın ihtiyacı olan nedir?"

"Marka amacının dönüştürücü gücü" konulu konuşmasını gerçekleştiren Marka & İnovasyon Stratejisti; Danışman Alev Gökçe sürdürülebilirlik, finansal krizler ve koronavirüs krizine dikkat çekti: "Gaye, sadece bir pazarlama aracı olarak görülmemeli. Sürdürülebilirlik bir pazarlama yöntemi olarak değil de bir değer olarak yaratıldığında önemli. Dünyadaki değişime pozitif şekilde nasıl katkı sağlayabileceğimizi öncelik edinmeliyiz."

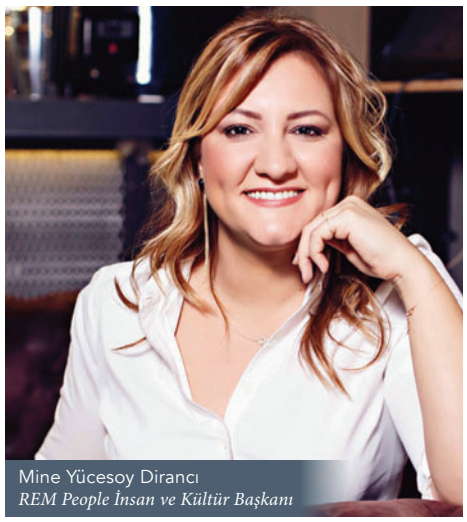


"Milyon Kadına Mentor Programı" şimdi Türkiye'de

10 yıl içinde 1 milyon kadına iş dünyasında mentorluk yapılmasını sağlayan Milyon Kadına Mentor Programı için Türkiye'de de çalışmalar başladı. Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarında çalışan 15-25 yaş arası genç kadınlar sektör liderleriyle buluşuyor. Milyon Kadına Mentor Programı, ABD Ticaret Odası'na bağlı ABD-Türkiye İş Konseyi'nin Women in Business (İş Dünyasında Kadınlar) çalışma grubu eş başkanları Beba Vakfı Kurucusu, August Leadership Partner Ümran Beba ve GE Türkiye CEO'su Canan Özsoy'un liderliğinde yürütülüyor.

Programın teknoloji alanındaki ilk mentorları "phygital" perakende deneyimi sağlayıcısı REM People ekibinden oluştu. Bu programa destek veren ilk Türk şirketlerinden biri olmanın gururunu yaşadıklarını belirten REM People İnsan ve Kültür Başkanı Mine Yücesoy Dirancı, "Başlangıçta 14 kişilik bir mentorluk ekibiyle iş dünyasında genç kadınların teknoloji alanında başarılarını artırmasına destek olmak istiyoruz. Konuşmaktan daha fazlasını yapmak istedik, çünkü buna ihtiyacımız var" dedi.

Milyon Kadına Mentor Programı, proje paydaşları TurkishWIN ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin (TOBB) iş birliğiyle hayata geçirildi. STEMconnector'ın global deneyimini ve TurkishWIN'in geniş mentor ve menti ağını dijital platformu BinYaprak ile buluşturan program, kurucu destekçileri olan Beba Vakfı, Limak Holding, Logo Yazılım, and PepsiCo Türkiye'nin katkılarıyla gerçekleşiyor.


Mine Yücesoy Dirancı
REM People İnsan ve Kültür Başkanı

Borusan Mannesmann, çalışanları için mühendislik fakültesi kurdu

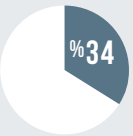
Borusan Mannesmann, şirket içi eğitim platformu TechStation içerisine "Mühendislik Fakültesi"ni entegre etti. Çalışanlarının ihtiyaçlarına yönelik hazırlanan Mühendislik Fakültesi programı, gerçek endüstriyel uygulamalara dayanıyor. Endüstriyel becerilerin aktarıldığı fakültede bilgi ve yetenek geliştirme odaklı bir eğitim yaklaşımı benimsendi. Program kapsamında "Eğitim İhtiyaç Analizi" ile sistematik ve yetkinlik odaklı çalışan gelişimi hedefleniyor. Borusan Mannesmann işletmelerinde teknik rollerde görev yapan her bir yeteneğin, mesleki yetkinlikleri tek tek incelenirken organizasyonun hedef ve ihtiyaçları da göz önünde bulunduruluyor. Mesleki teknik eğitimlerin yanı sıra duygusal zekâ, stratejik düşünme, kişisel farkındalık gibi kişisel gelişim eğitimlerinin de yer aldığı programda katılımcıların çok yönlü gelişmesi amaçlanıyor.

Eğitimlerin yüzde 75'i online ortamda

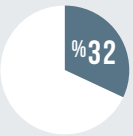
Pandemi nedeniyle yüzde 75'i online olarak uygulanacak programın 18 aylık süre içerisinde toplam 3 dönemde tamamlanması hedefleniyor. Programdan mezun olmak için katılımcıların tüm eğitimleri eksiksiz olarak tamamlamış olması gerekiyor. Katılımcılar, eğitim bitiminde programın başında belirledikleri ve gelişim komitesi tarafından onaylanmış olan projelerini sunuyor. Sunulan projeler, maliyet, çevre, kalite, iş güvenliği gibi katkıları göz önünde bulundurularak titiz bir değerlendirmeye tabi oluyor ve katılımcılar program sonunda proje not ortalamalarına göre mezun oluyor.

Evden çalışmanın zorlukları da var

Almanya'da Stuttgart merkezli kalite denetleme kuruluşu Dekra tarafından Forsa Araştırma Enstitüsü'ne yaptırılan anket evden çalışma uygulamasında karşılaşılan sorunları gözler önüne serdi.
Ankete katılanların yüzde 36'sı, evlerindeki yetersiz ve ergonomik olmayan çalışma ortamı nedeniyle vücutlarında kasılma, sırt veya baş ağrısı gibi rahatsızlıklar yaşadıklarını söylediler. Söz konusu rahatsızlıklar kadınlar arasında daha yaygın.

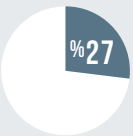


Evlerindeki bilgisayar ekranlarının çok küçük olmasından, internet erişimi gibi alt yapıların da eksik veya yetersiz kaldığından şikayetçi.

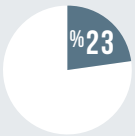


Akşam veya hafta sonları gibi, alışık olmadıkları zamanlarda ve daha uzun süreyle çalışıyor.

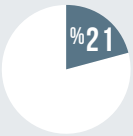
Aile üyeleri veya komşular nedeniyle rahat bir çalışma ortamı oluşturamıyor.



Evde tam olarak belirlenmeyen çalışma ortamlarından şikayetçi.



Katılımcıların yüzde 23'ü işverenin veya amirinin ilgi alanı dışında kaldığını düşünüyor.



Bilgisayar ekipmanı ile ilgili sorunlar yaşıyor.

Kaynak: Deutsche Welle Türkçe

Sabri Ülker Vakfı, "Yeni Ufuk 2020 Projesi agroBRIDGES"in Türkiye ortağı oldu

Sabri Ülker Vakfı, farklı ülkelerden gıda, sürdürülebilirlik ve teknoloji odağında faaliyet yürüten 15 kurumun ortaklığıyla başlatılan ve Avrupa Birliği Araştırma ve İnovasyon Çerçeve Programı Ufuk 2020 tarafından finanse edilen agroBRIDGES Projesi'nin Türkiye ortağı oldu. Projeyle; aracı marjını en aza indirerek üreticilerin gelirini arttırmak üzere Kısa Gıda Tedarik Zincirlerine dayanan sürdürülebilir iş ve pazarlama modellerinin geliştirilmesi hedefleniyor.

Toplamda 36 ay sürecek ve yaklaşık 3 milyon avroluk bütçeye sahip olan proje, Avrupa Birliği Araştırma ve İnovasyon Çerçeve Programı Ufuk 2020 tarafından finanse ediliyor. Konsorsiyumunda farklı ülkelerden 15 kurum ve sivil toplum kuruluşunun (STK) yer aldığı agroBRIDGES projesi, üreticiler ve tüketiciler arasında daha iyi bağlantı kurmak için, çok sayıda paydaş ve pratik destek araçlarını bir araya getiriyor. Projeyle kısa vadede, gıda tedariki ile yenilikçi tarımsal gıda tedarik zincirlerinin nasıl harekete geçirileceği ve yerel üreticilerin nasıl destekleneceği konularında 150 kişiye eğitim verilecek. Uzun vadede ise, tüketiciye doğrudan satış yapan çiftlik sayısının yüzde 5 ila yüzde 8 oranında artmasına katkı sağlanması hedefleniyor.

İş'te BirlIKte

"İş'te Birlikte Projesi Sosyal Etki Raporu" yayımlandı

Avrupa Birliği tarafından desteklenen Hrant Dink Vakfı Sivil Toplumu Güçlendirme Hibe Programı kapsamında, PERYÖN Türkiye İnsan Yönetimi Derneği ile İstanbul Gedik Üniversitesi tarafından hayata geçirilen İş'te Birlikte Projesi tamamlandı. Projenin ardından yayımlanan sosyal etki raporuna göre katılımcılar, çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda iyi uygulamaların işteki verimliliği artırdığını düşünüyor.

"Çalışma hayatının çeşitlilik odaklı yapılandırılması" amacıyla Avrupa Birliği tarafından desteklenen Hrant Dink Vakfı Sivil Toplumu Güçlendirme Hibe Programı kapsamında, PERYÖN Türkiye İnsan Yönetimi Derneği ile İstanbul Gedik Üniversitesi tarafından hayata geçirilen İş'te Birlikte Projesi'nin sosyal etki raporu yayımlandı.

Sosyal etki raporuna göre proje katılımcıları, şirketlerde kadın çalışan sayısında artış gözlemlediler. Katılımcılar, mümkün olduğunca kadın erkek çalışan sayılarının eşit tutulmasına önem verdiklerini vurguladılar. Cinsiyetler arası başta olmak üzere tüm dezavantajlı olarak nitelenen bireylerin (LGBT bireyler ve engelli bireyler gibi) şirket verimliliğini arttırdığını belirten katılımcılar, bu sayede daha kaliteli işlerin ve verimli çalışma ortamlarının ortaya çıktığının üzerinde duruyorlar.

"Erkek İşi"ne kadınlar da yönlendirilebilir

Eğitim katılımcıları "erkek işi" olarak algılanan işlere de kadınların yönlendirilebileceği, kadınlara bu fırsatların sunulması gerektiği, yapamayacakları bir iş olmadığının üzerinde durularak bu tip projelerin önemine vurgu yaptılar. Belediyelerin bu yönde yaptıkları projeleri örnek olarak sundular. (Kadın belediye otobüsü şoförü, kadın temizlik görevlisi vb. gibi).

"Cinsiyet" değil "verimlilik" öne çıkarılmalı

Şirketlerde istihdamın arttırılması ile kadın ve dezavantajlı gruplara daha fazla olanak sağlanacağı, cinsiyetin değil verimliliğin ön plana çıkartılması için işe alım süreçlerinde özgeçmişlerde fotoğraf ve yer yer cinsiyet silinerek incelendiği yönünde görüş bildirdiler.

Eşitlik ve kapsayıcılık açısından şirketleri belli kriterleri karşılamaya yönlendiren uluslararası kuruluşlar önem taşıyor. Uluslararası şirketlere bağlı olarak çalışan kurumlar onlardan beklenen standartları yakalamak için çaba sarf ettiklerini, bu standartların şirketleri için önemli bir hedef olduğu yönünde görüş bildirdiler.

Çeşitlilik ve kapsayıcılık marka değerine olumlu katkı sunuyor

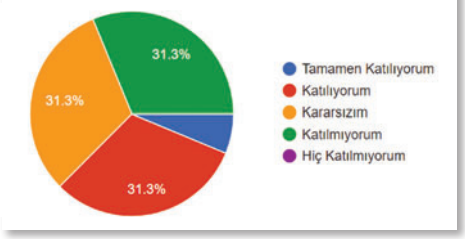
Çeşitlilik, kapsayıcılık ve eşitliği kurum kültürünün bir parçası yapmak şirketlerin marka değeri için de olumlu bir adım olduğu için desteklendiğini, başta zorunlu yapılan bazı adımların bu yönde olumlu sonuçlarının olduğu vurgulandı. Özellikle uluslararası bağlantıları olan, bünyesinde daha fazla

uluslararası çalışan bulunan sektörlerde eşitlik ve kapsayıcılığa dair standartların daha kolay sağlandığı görülüyor. Bu anlamda kurumsallaşmanın ve uluslararasılaşmanın, çeşitlilik ve kapsayıcılık için olumlu gelişme olduğu düşünülüyor.

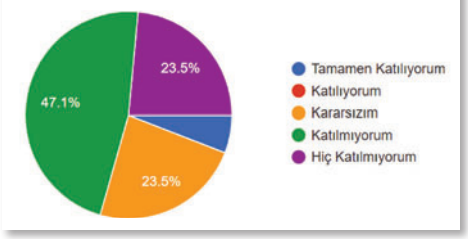
LGBTİ+ BİREYLERİN YAŞADIĞI ZORLUKLAR GÖRÜNÜR DEĞİL

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığına yönelik tutum bağlamında şirketlerin birbirinden farklılaşabildiği gözlemlendi. İş hayatında önyargı ve ayrımcılık konusundaki somut deneyimleri sorulduğunda, katılımcılar içinden bu kimlik özelliğine dair dile getirilen vaka sayısı az. Dolayısıyla LGBTİ+ bireylerin işe alım ve terfi süreçlerinde kimlik özelliklerinden ötürü yaşayabilecekleri zorluklar fazla görünür değil. Ancak görünürlüğün az olması, LGBTİ+ bireylerin çalışma hayatında ayrımcılık yaşamadığı anlamına gelmiyor. KAOSGL'nin Türkiye'de özel sektörde çalışan LGBTİ+ bireylere dair 2018 tarihli araştırmasında, bireylerin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği konusunda işyerlerinde açık olmadıkları, işe alım sürecinde ayrımcılığa uğramayanların bu durumu açık olmamalarına bağladıkları görülüyor. İş'te Birlikte projesinde de katılımcılar, sektörlere göre (örneğin, erkek egemen bir sektör için), cinsel yönelimi farklı olan bir bireyi işe almak konusunda çekimser davranılabildiğini ifade ettiler. İK departmanlarında çalışanların eşitlikçi tutumu ya da iyi niyeti önem taşısa da, yapısal dönüşümün zaman alacağı tahmin ediliyor. Örneğin, bazı kurumlarda İK yöneticileri, işe alımda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini bir eleme gerekçesi yapmamak konusunda inisiyatif almak, üst yönetime ısrarcı olmak hatta bir anlamda "sorumluluk almak" durumunda kalabiliyorlar.

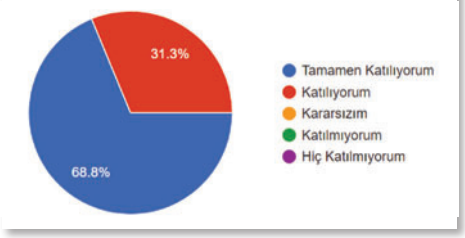
İş Ortamında Farklı Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliğinden Dolayı Sıkıntı ile Karşılaşma



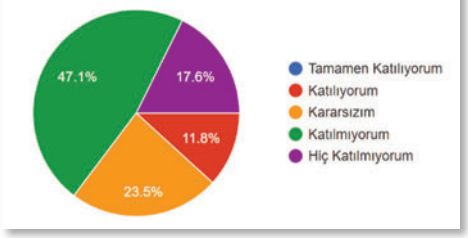
İş Ortamında Farklı Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliğinden Dolayı Sıkıntı ile Karşılaşma



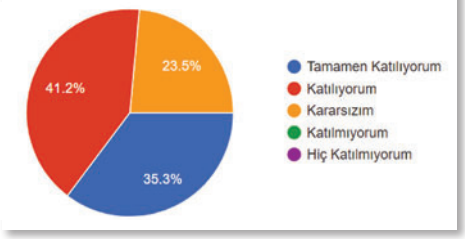
Cinsiyet Farklılıklarının ve Kültürel Çeşitliliğin Çalışma Ortamına Olumlu Etkisi



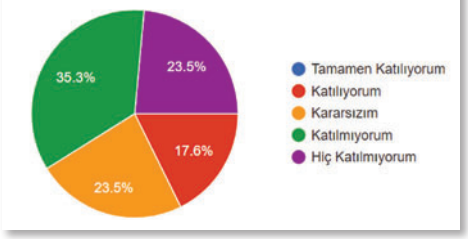
Yöneticilerin Çalışanları Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliklerine göre Ayrıştırması



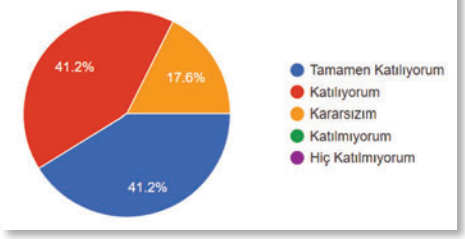
Kurumda Eşit İşe Eşit Ücret Politikasının Uygulanması



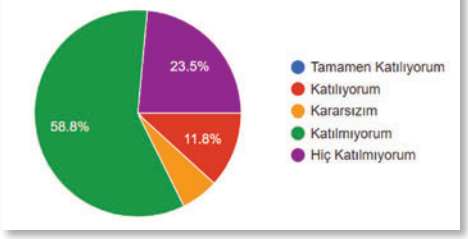
Sektörde Çalışanların Birbirlerini Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliklerine göre Ayrıştırması



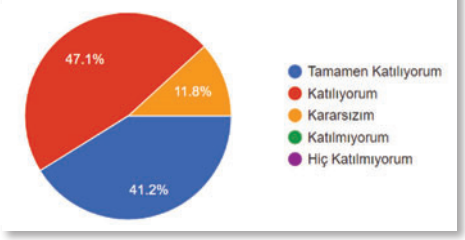
Kurumdaki Yöneticilere Yönelik Teşvik Politikalarının Eşit Uygulanması



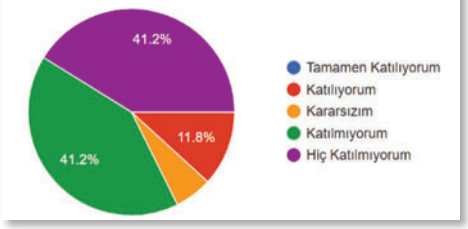
İşyerinde Çalışanların Birbirlerini Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliklerine göre Ayrıştırması



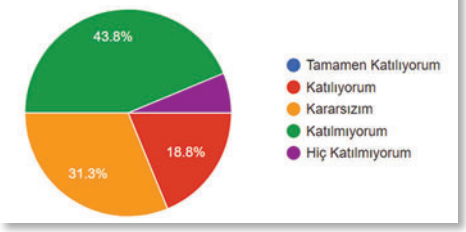
Kurumdaki Eğitim ve Mesleki Gelişim Olanaklarının Eşit Uygulanması



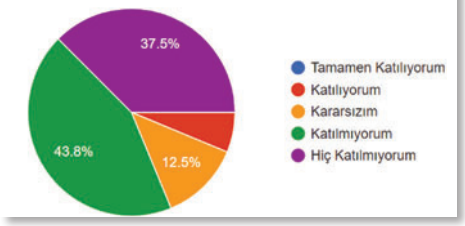
Çalışan Seçme ve Yerleştirmede Adayların Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliklerinin olumsuz rolünün olması



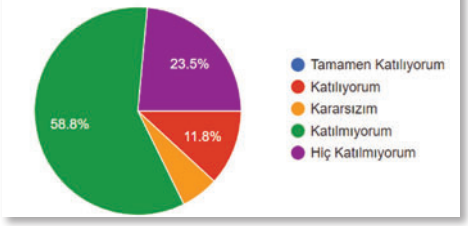
İşe Alımda Baskın Kültürden Olmayanı Tercih Etme Eğilimi



Çalışanların Kimliğine Göre İşyerlerinde Fırsat Eşitsizliği



Çalışanların Farklı Özelliklere Sahip Olması Nedeniyle Çatışma Yaşanması



Deloitte sponsorluğunda hazırlanmaktadır.

Cem Sezgin

Deloitte.

Ayrımcılığın ayrımcılığı olmaz...

Ortak - Deloitte Danışmanlık
py@peryon.org.tr

İnsanların eşit olduğunu hayal etmek güzel ancak ütopik bir düşüncedir. Dünyadaki insanların hiçbiri eşit değildir. Dolayısıyla çalışanlarımız ya da iş hayatında dokunduğumuz insanlar da eşit değildir. "Kapsayıcılık", "çeşitlilik" ve "saygı", insanların "eşitliği" üzerine değil, "adil yaklaşım" ve "eşit davranış" üzerine kurulmuş kavramlardır. Bunun anahtarı ise tüm bireylere saygı duymak, bilinçli, bilinçsiz, olumlu, olumsuz tüm önyargılardan arınmaktır.

Eskiden, her sene mart ayına yaklaşılırken, bir anda toplum olarak kadınlara yapılan büyük haksızlığı hatırlardık ve tabii ki 8 Mart günü bu "bilinçsiz farkındalığımız" zirve yapardı. Sonra hızla gündem değişir, bir dahaki mart ayına kadar kafamızı adeta kuma gömerdik. Kendimizi ve birbirimizi tekrarladığımız kaç mart kim bilir böyle birbirini kovaladı… Son birkaç senedir ise umut verici bir değişime şahidiz. Çünkü artık dönemsel ve sembolik bir sesin yerini, istikrarlı ve samimi bir çığlık aldı. Çünkü artık kadınların sadece sosyal hayattaki değil; iş hayatında uğradıkları adaletsizliği de kendimize mesele ettik. Çünkü artık biliyoruz ki, ayrımcılık denildiğinde bahsettiğimiz kadın - erkek mevzusu değil… Çünkü artık fark ettik ki "ayrımcılığın ayrımcılığı olmaz".

Kurumsal yaşam, toplumsal yaşamın en büyük sahnesi. Bu yüzden insanlık olarak bu sahnede sergileyeceğimiz performans ayrımcılığa karşı toplumda kazanacağımız zaferin provası olacak. Bunun için dikkate almamız gereken yedi tane altın prensip var:

1) İş hayatında ayrımcılık sadece olağan şüphelileri içermez

Ayrımcılık denildiğinde aklımıza ilk gelen kelimeler genelde cinsiyet, ırk/milliyet/etnisite, din/mezhep/inanç oluyor. Haydi bunlara kuşak, sosyo-ekonomik durum, medeni durum, cinsel eğilim, taraftarı olunan takım, memleketi vs. de ekleyelim. Konu şu ki, söz konusu birilerini ayrıştırma, ötekileştirme olunca hepimiz çok yaratıcıyız. Bizden olanla, bizden olmayanı belirlemede ve bunu iş hayatında dokunduğumuz insanlara yansıtmada pek becerikliyiz. Sadece yukarıdaki saydıklarımıza göre mi ayırıyoruz iş çalışma ortamında insanları? Kişilik özellikleri, bedensel - zihinsel özellikler, mezun olduğu okul, sahip olduğu (ya da olmadığı) yetkinlikler, departmanı, bölgesi, unvan/pozisyonu hep sıkça kullandığımız malzemeler değil mi? Bu nedenle belki bazı konularda ayrımcılık yapmıyor olsak da (ki bu iyi bir şey), esas amacımız hiçbir perspektiften ayrımcılık yapmamayı becerebilmek olmalı.

2) Sosyal şirket sadece kendi içine bakmaz

Bugün içeride ayrımcılığa karşı büyük bir mücadele veren bazı şirketlerin, doğru bir yola koyulmuş olsalar da hikayelerinin yarım kaldığını görmekteyiz. Bunu sebebi niyetleri iyi ve samimi olmakla birlikte, odak noktalarının sadece kendi çalışanları olması. Oysa şirketler sadece kendi bordrolu çalışanlarını değil; tüm işgüçlerini kapsamalıdır. Taşeronlar, fasoncular, gig çalışanlar ve danışmanlar... Hepsi kapsayıcılık çemberinin içinde olmayı hak ediyorlar. Hatta bu çember iyice genişleyerek kurumsal hayatta dokunulan tüm insan unsurlarını içermeli: Müşterilerimizi, tedarikçilerimizi ve iş ortaklarımızı; hepsinin çalışanlarını, kamu kurumlarını, STK'ları ve toplumun tümünü kucaklamalıyız. Önyargılardan arınmalı ve her bireyin saygıya layık olduğunu kabul etmeliyiz.

3) Duyarlılık her yerde, her zaman olmalı

Bazı kişilerin ayrımcılığa karşı bireysel duruşlarında çelişki yaşadıklarına tanık oluyoruz. Hatta bu çelişkileri bizler de yaşıyoruz. İş hayatında ayrımcılık gündeme geldiğinde mangalda kül bırakmayan; özel hayatında ise çok farklı davranan insanlara mutlaka denk gelmişsinizdir; ya da bunun tam tersine… Ayrımcılık karşısında aldığımız tavır sadece sosyal/özel hayatımızla sınırlı olamayacağı gibi, sadece iş hayatımızla da sınırlı olamaz. Olmamalı… Zira bunlardan

birinde ayrımcılık yapmak; diğerinde ayrımcılık yapmanın kapısını aralar. Bu iki geçişken dünyanın sınırları öyle sanıldığı gibi net değildir. Ayrıca tekinde dahi ayrımcılık yapmak, "ayrımcılık yapma potansiyeli"ni içimizde canlı tutmak demektir ki, ne zaman, hangi ortamda ve nasıl ortaya çıkacağını bilemeyiz, kontrol edemeyiz.

4) İşin sırrı "Eşit olmayanlara eşit muamele" edebilmekte

İnsanların eşit olduğunu hayal etmek güzel ancak ütopik bir düşüncedir. Dünyadaki sekiz milyara yakın insanın hiçbiri eşit değildir; dolayısıyla çalışanlar ya da iş hayatında dokunduğumuz diğer insanlar da eşit değildir. Ancak kapsayıcılık, çeşitlilik ve saygı kavramları insanların eşitliği üzerine değil; insanlara adil yaklaşılması ve aksini gerektiren durumlar dışında eşit davranılması üzerine kurulmuş kavramlardır. Bunun anahtarı ise tüm çalışanlara, daha geniş çerçevede tüm bireylere saygı duymak, bilinçli, bilinçsiz olumlu, olumsuz tüm önyargılardan arınmak, iş hayatında ayırma ve kayırma kültüründen kendimizi kurtarmaktır. Kişiler, iş hayatında performansları ile ayrışırlar. Diğer farklılıklar ise kurumların zenginliği ve başarıları için olsa olsa birer katalizördür. Bugün iş gücünde çeşitliliği yakalamış firmaların bilinen en temel performans kriterlerinde kendileri gibi olmayan rakiplerine adeta fark attıkları birçok ciddi araştırma ile kanıtlanmıştır.

5) Kendi içimize kapanmadan

Geldiğimiz noktada daha kapsayıcı ve önyargısız bir toplum ve iş hayatı hayalimiz ancak dışa dönük, cesur, paylaşımcı ve destekleyici bir tavırla mümkün olabilir. Burada iş camiasını kendi içinde ve toplumun geri kalanı ile bu yüce amaç merkezinde bir araya getiren kolektif bir bilinç ve girişimden bahsediyoruz. Ayrımcılığa karşı kurumsal duruşumuz yalnızca şirketimiz içindeki politika ve uygulamalardan ibaret olmamalı. Öncelikle "Kurumsal Sosyal Sorumluluk" çerçevesinde kapsayıcılık adına çok daha fazlası yapılmalı, herkese örnek olunmalı ve bunu başarmak için yeri geldiğinde en çetin rakiplerimizle bile el ele verilmeli. Şirketlerin kurumsal kimlikleri dışında, başta CEO'lar olmak üzere liderler ön plana çıkmalı, aktif olarak ön saflarda savaş vermeli ve seslerini geniş kitlelere duyurmalılar.

6) Kalıplara aldanmadan

Kapsayıcılık ve çeşitlilik adına şirketlerin belki de en zorlandıkları konuların başından söylemden eyleme geçmek geliyor. Değerlerden, etikten, ilkelerden bahsediyoruz ancak kimi zaman bunu gerçekten yaşamıyor ve yaşatmıyoruz. Öncelikle çalışanlar görevlerini, "kendileri olabilme" güvencesi ile yerine getirmeliler. Kimlik, bakış açısı, eğilim ve tercihlerini baskılamamalı; saklamamalılar. Aksinin, şirketteki kariyer gelişimlerinde bir engel ve kendilerine olan davranışlarda bir olumsuzluk oluşturmayacağına dair güvende hissetmeliler. Benzer şekilde bu tarz bir güveni tüm paydaşlarımızla kurmalıyız. Ortak kurumsal değerler, etik prensipler, politika ve kurallar çerçevesinde, kendi kişiliğimizi koruyarak hep birlikte çalışabilmeliyiz.

7) Kararlılıkla ve tutarlılıkla

Evet belki daha gidilecek çok yol var ama toplumun genelinde ve iş hayatı özelinde kapsayıcılık adına önemli

KAPSAYICILIK VE ÇEŞİTLİLİKTE ŞİRKETLER, SÖYLEMDEN EYLEME GEÇMEKTE ZORLUK ÇEKİYOR. DEĞERLERDEN, ETİKTEN, İLKELERDEN BAHSEDERKEN BUNU GERÇEKTEN YAŞAMIYOR VE YAŞATMIYORUZ.

başarılar elde ettik. Öte yandan Covid-19 ile birlikte, insanlık olarak bu alanda kürekle kazıyarak elde etiğimiz kazanımları kepçe ile verdiğimiz zorlu bir dönemeçten geçiyoruz. Ne yazık ki bu virüs, insanlık tarihi ile yaşıt bir başka virüsü yani "ayrımcılığı" güçlendirdi. Eğer bu mücadelede nihai zafere ulaşmak istiyorsak kurumsal kapsayıcılık dönemsel bir heves ya da bir moda olmamalı. Bir kereye mahsus projeler veya alışıldık kotalar yeterli olmayacaktır. Kapsayıcılık şirkette kültürümüzün, değerlerimizin, etik ilke ve politikalarımızın, işyapış şekillerimizin; yani Kurumsal DNA'mızın ayrılmaz bir parçası olmalı. Bu yolda ilerlemek, kendimize, birbirimize, kurumumuza ve topluma bir taahhüt olmalı. İnancımızı, gayretimizi asla yitirmemeliyiz.

Sait İşseven

py@peryon.org.tr

Beyaz Yakalı'nın Dijital Yakalı'ya Dönüşümü

Teknoloji yarışlarının şiddetli şekilde arttığı bu yüzyılda, şirketler imkanlarını ve teknolojik gelişmelerini yarıştırırken, devletler de gövde gösterisi yapmaya devam ediyor. Her işletme, her kurum dönüşüme ayak uydurmaya çalışıyor. Peki ya bu şirketlerde çalışan, bu devletleri yöneten insanlar?

2021'de çıkan Beyaz Yakalı'nın Dijital Yakalı'ya Dönüşümü isimli kitabın 40'lı ve 20'li yaşlardaki yazarları İnan Acılıoğlu ve Nisa Nur Kaya, dijital dönüşümün öncelikle insan dönüşümü ile başlayacağına dikkat çekmişler. Kitapta, son yıllarda hayatımıza giren "dijital yakalı" terimi; dijital çağın becerilerini kazanmış beyaz yakalı çalışanlar olarak tanımlanıyor. Günümüzde beyaz yakalı çalışanların artık kendisini farklı yetkinliklerle donatması gerektiğinin altı çiziliyor. Yapay zekâ başta olmak üzere teknolojilerin iş süreçlerine entegrasyonu ve devam eden birçok işin otomasyona devredilmesi yeni yetkinliklere ihtiyaç duyulmasına neden oldu. Beyaz yakalılar, artık dijital araçlar kullanarak kazandıkları bu fazla zamanda problem çözme, eleştirel düşünme, yaratıcılık gibi bilişsel yetkinliklerini kullanabilecek, veri analizi, dijital okuryazarlık gibi yeni beceriler geliştirebilecek.

Yeni teknolojiler işimizi elimizden alacak mı?

Yazarlar, kitapta bu değişim süreçlerini dört bölümde aktarmaya çalışmış. İlk bölümde, endüstri devriminden başlayarak Endüstri 4.0 ve dijital dönüşüm hakkında bilgiler veriliyor. Bu bölümde, "Yeni teknolojiler işimizi elimizden alacak mı?" ve benzeri soruların cevaplarını akademik çalışmalarla ve istatistiki verilerle detaylı şekilde buluyoruz.

Kitabın ikinci kısmında ise tüm bu dönüşümün yani dijital devrimin arkasındaki yapay zekâ, blok zincir, sanal gerçeklik, nesnelerin interneti gibi gelişmelere ve bu teknolojilerin iş süreçlerine nasıl entegre olacağından örneklerle anlatılıyor. Örneğin, bir hızlı yemek zincirinde yeni çalışanlara VR eğitim oyunu ile "Bir tavuk kızartması nasıl 10 dakikada hazırlanır?" eğitimi verildiğinde, ustalaşma süresi yüzde 50 azaltılıyor. İş yaşamından alınan bu gibi örneklerle sanal ve artırılmış gerçekliğin eğitim alanında önemli katkılar sağladığının altı çizilmiş. Ayrıca blok zincirin tedarik zinciri alanında maliyet ve izlenebilirlik gibi faydalar sağladığını da örnek vakalarda görebiliyoruz.

Üçüncü kısımda da dijital çağda işletmelerin, organizasyonların değişimine ve trendlere değinilmiş. Değişime ayak uyduran ya da teknolojik gelişmelerin getirdiği imkanları kullanan şirketlerin yeni değişime adaptasyonları ile adapte olmayan şirketlerin hayatta kalma hikayelerini kitapta örnekleriyle bulabiliyoruz.

Dönüşümün adı "dijital" de olsa baş rolünde insan var

Son kısımda ise bir çalışanın ya da yöneticinin nasıl bir dijital yakalı olabileceğine dair ip uçları paylaşılmış. Dijital dönüşümde şirketler değişimi anlayıp kuralına göre oynarken çalışanlar da iyi bir oyuncu olmak zorunda. Ve dijital dünyanın insanı olabilmek için dijital araçları kullanmak, veriye ve bilgiye hızlı erişmek, ihtiyaca göre dijital içerikleri, ürünleri üretebilmek, gibi dijital yetkinliklere sahip olmak gerektiğinin de altı çizilmiş.

Peki sürekli öğrenme içinde olmamız gereken bu dijital çağda nasıl bir yol izlenmeli? Kitapta konu ile ilgili katkı sağlayacağı düşünülen tersine mentorluk kavramına da değinilmiş.

Son olarak dijital bağımlılık ile dijital dönüşüm arasında dengenin kurulması gerektiği vurgulanmış. Dönüşümün adı dijital de olsa baş rolü insan diyor, iki kuşaktan iki yazar…

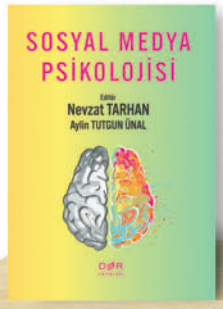
Keyifli okumalar.

Beyaz Yakalı'nın Dijital Yakalı'ya Dönüşümü
Yazar: İnan Acılıoğlu ve Nisa Nur Kaya
Yayınevi: Elma Yayınevi
Basım Yılı: 2021

Sosyal Medya Psikolojisi

Editörler: Prof. Dr. Nevzat Tarhan ve Doç. Dr. Aylin Tutgun

Yayınevi: Der Yayınları

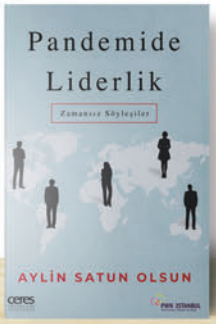


Alanında uzman isimlerin makalelerinden bir seçki oluşturmak üzere, iki akademisyenin editörlüğünü yaptığı eser, sosyal medya kullanım alışkanlıklarına kuramsal, psikolojik ve klinik olmak üzere üç farklı pencereden bakıyor. Eser, hayatın odak noktası haline gelen sosyal medyanın, daha çok psikolojik etkileriyle ilgili farklı konu başlıklarıyla, önemli bir ihtiyacı karşılamayı amaçlıyor.

Pandemide Liderlik

Zamansız Söyleşiler

Yazar: Aylin Satun Olsun - ***Yayınevi:*** Ceres Yayınları



Professional Women's Network (PWN) üyesi ve eşitlik elçisi 15 liderin, pandemi sürecindeki liderlik yaklaşımlarını buluşturan eser, oluşumun İstanbul ekibine ait deneyimlerini de kapsıyor. Çalışma, projeye dahil olan liderlerin pandemi dönemine dair tespitleri ve deneyimleri sayesinde, iş dünyası tarihine bir izdüşümüne dönüşüyor.

İşimle Başım Dertte

Yazar: Toprak Işık - ***Yayınevi:*** Tudem Yayıncılık

Yazar, "Sevdikleri işi yapanlar hiçbir zaman yorulmazlar" sözünün arkasında duruyor. Eser, iş hayatına başlarken meslek seçimi kaygısıyla ortaya çıkan dertlerin, doktor olmak isterken mühendisliği, avukat olmak isterken eczacılığı seçmiş olmaktan kaynaklandığını savunuyor.

Var Mısın?

Güçlü Bir Yaşam İçin Öneriler

Röportaj: Deniz Bayramoğlu - ***Yayınevi:*** Kronik Kitap

Hayatın anlamı nedir?
İnsan kendini nasıl geliştirir?
Umutsuzluk nasıl aşılır?

Doğan Cüceloğlu'nun önerilerini bir araya getiren eser bu sorulara cevaplar sunuyor. Şubat 2021'de yaşama veda eden Cüceloğlu, ömrünün tüm birikimiyle cevap veriyor.

Veba Geceleri

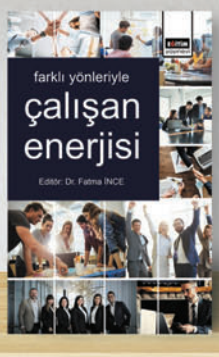
Yazar: Orhan Pamuk - ***Yayınevi:*** Yapı Kredi Yayınları

Tarihi roman, "Bugünlerin aynadaki aksi" benzetmesine konu olan veba salgını günlerini ele alıyor. Hikaye, 1901 baharında Osmanlı İmparatorluğu'nun 29. vilayeti olan Minger Adası'nda geçiyor. Kitap, salgın, karantina, devlet ve birey konularını tartışıyor. Yazar, masalsı üslubuyla, karantina yasaklarına uyulması için çaba harcayanların; vebayla, geleneklerle ve ölüm tehdidiyle savaşlarını ve yaşadıkları aşkları anlatıyor.

Farklı Yönleriyle Çalışan Enerjisi

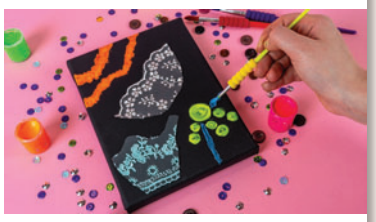
Editör: Dr. Fatma İnce - ***Yayınevi:*** Eğitim Yayınevi

Hiçbir başarı tesadüflerle açıklanamadığı gibi istenmeyen sonuçlar da rastlantısal değildir. Bu nedenle, kişisel enerjinizi işe ya da belirlediğiniz hedefe odaklayamamanız kadar tehlikeli olan bir diğer durum ise aşırı odaklanmadır. Dolayısıyla, enerji bazında iş ve yaşam dengesinin sağlanması gerekmektedir. Çünkü iş çıkışı enerjinin yeniden toparlanması, modern dünyanın getirdiği çok odaklı yaşamın bir parçasıdır.



Zevkler ve Renkler Atölyesi
27 Mayıs 2021'e kadar
Pera Müzesi

Pera Müzesi Öğrenme Programları kapsamında açılan "Zevk Meselesi" sergisi ile eşzamanlı olarak "Zevkler ve Renkler" etkinlik programı düzenleniyor. Katılımcılar, müzenin ilgiyle karşılanan yeni sergisini çevrimiçi ortamda rehberle birlikte gezebilecek; ardından adreslerine gönderilen malzeme kitiyle kendi eserlerini yaratabilecekler. Etkinlik kapsamında 7-10 yaş için "Tuvale Yansıyan Hayaller", 13 yaş ve üzeri katılımcılar için "Mutluluk Formülleri" temalı yazı atölyesi planlandı. Yetişkinlere yönelik "Çevrimiçi Sergi Turları" dijital ortamda, rehber eşliğinde sergiyi gezen sanatseverler eserler hakkında detaylı bilgi edinme fırsatı bulacaklar.



www.peramuzesi.org.tr/pera-ogrenme/program/zevkler-ve-renkler/3294

Temas Sergisi
31 Mayıs 2021'e kadar
Giz'li Atölye Kolektif

Giz'li Atölye Kolektif'in "Umutla ve sanatla, dayanışmaya ve iyileşmeye" sloganı ile başlattığı Temas Sergi, sağlık çalışanlarının yaşadıklarına dikkat çekmek isteyen Psikiyatri Uzmanı Yrd. Doç. Dr. Barış Önen Ünsalver'in eserleriyle zenginleşiyor. Karantina, yalnızlık, dokunmak, görünürlük, emek, temas, temassızlık ve dayanışma kavramları altında buluşan projeden elde edilecek gelir, Derin Yoksulluk Ağı ve KAHEV'e (Kadın Hekimler Eğitime Destek Vakfı) aktarılacak.

temassergi.com

Yaz boyu maraton

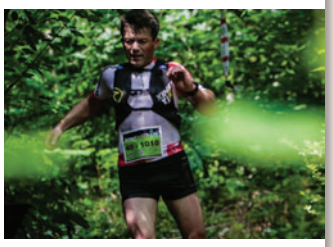
NG Sapanca Ultra Maratonu
12-13 Haziran 2021

İznik Ultra Maratonu
6-8 Ağustos 2021

Tuz Gölü Ultra Maratonu
20-22 Ağustos 2021

NG Sapanca Ultra Maratonu
6K, 13K, 21K, 40K ve 60K olmak üzere beş farklı kategoride yapılıyor.
http://sapancaultra.org

İznik Ultra Maratonu
5K, 25K, 35K, 55K, 90K, 160K olmak üzere farklı kategorilerde gerçekleştiriliyor. Etkinlikte 5 farklı parkur kullanılıyor.
https://www.iznikultra.com



Tuz Gölü Ultra Maratonu (Runfire Salt Lake Ultra Trail)
10K, 20K, 40K, 80K, 100MIL olmak üzere beş kategoride düzenleniyor.
https://runfiresaltlake.com

Stratejik Tasarım ve Yönetimi Eğitimi
20 Haziran 2021'e kadar

İstanbul Teknik Üniversitesi ve Türkiye Tasarım Vakfı'nın birlikte hazırladığı Stratejik Tasarım ve Yönetimi Eğitimi, tasarımcılara iş yönetimi ve iş dünyası ile ilgili temel kavram ve teknikler konusunda bilgi vermeyi amaçlıyor. Programa katılma koşulu, Mimarlık, Sanat ve Tasarım, Güzel Sanatlar fakültelerinin tasarım ile ilgili bölümlerinden mezun olmak. Eğitime yüzde 70 devam eden ve program sonunda proje teslim edip başarılı olanlara İstanbul Teknik Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi tarafından "Tasarım Stratejisi ve Yönetimi" uzmanlık sertifikası verilecek.

turkiyetasarimvakfi.org/tr/

Berna Galipoğlu

Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Marmara Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü'nde Yüksek Lisans Programı'nı tamamladı. Sanofi-Aventis Pharmaceuticals, Motorola Türkiye, Pharmaswiss Pharmaceuticals, Nycomed Pharmaceuticals, Cisco Systems'da çalıştı. Son Gilead Sciences Biiyofarmasötik'te İK Başkanı olarak görev yapıyordu.

Schneider Electric Türkiye
Orta Asya ve Pakistan Bölgesi İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı

Cavit Yantaç

Boğaziçi Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. University of Georgia'dan MBA tamamladı. 2006'da Microsoft Türkiye ailesine katıldı; Çözüm Satış Ekibi Yöneticiliği, Yazılım Geliştirme Genel Müdür Yardımcılığı, Kurum Satış Yöneticiliği görevlerini üstlendi. Son olarak Microsoft'un dünya çapındaki büyük kamu kurumlarından sorumlu Teknik Program Yönetimi Direktörü olarak görev yapıyordu.

Microsoft Türkiye
Müşteri Deneyimi Genel Müdür Yardımcısı

Ümmühan Pandır

İstanbul Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. İstanbul Üniversitesi Enstitüsü'nden İnsan Kaynakları Sertifikası aldı. Doğuş Grubu bünyesinde Macrocenter, Humanitas Doğuş İnsan Gücü Yönetimi ve Garanti Bankası'nda, Sütaş ve Finansbank'da çalıştı. Son olarak Domino's Pizza'da Eğitim ve Gelişim Müdürü olarak görev yapıyordu.

KFC Türkiye
İnsan Kaynakları Direktörü

Lisani Atasayan

Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden mezun oldu. Kanada Guelph Üniversitesi'nde İşletme Yönetimi ve Bilgisayar Bilimleri'nde çift ana dal eğitimini tamamladı. İşletme yüksek lisansını Kanada Windsor Üniversitesi'nden aldı. Son olarak, 5 ülkeye liderlik ettiği Coca Cola İçecek Asya Bölge Başkanlığı görevini yürütüyordu.

La Lorraine Türkiye
Türkiye, Ortadoğu ve Kuzey Afrika Genel Müdürü

Semih Altuğ

Marmara Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden mezun oldu. DHL Express, Mail Boxes Etc., Ekinciler Holding, Aras Kargo, Arıkanlı Holding, Çelebi Havacılık Holding'de çalıştı. Son olarak, Ekol Lojistik ve Ekol Ekspres Kargo şirketlerinde, yurtiçi ve yurtdışı üst düzey yönetici olarak görev yapıyordu.

Yemeksepeti
Chief Logistics Office

Doğuş Kuran

İstanbul Teknik Üniversitesi Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Mühendislik Yönetimi Yüksek Lisansı'nı Portland State Üniversitesi'nde tamamladı. Alcatel, Cisco Türkiye, Telekom, Microsoft, Ericsson, Accenture Türkiye, Turkcell'de çalıştı. Son olarak kendi şirketi Lancra için çalışıyordu.

Sabancıdx
Genel Müdür

Özgür Erdoğan

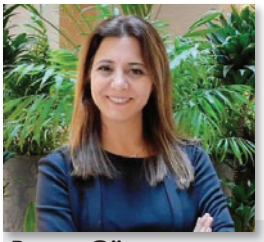
Orta Doğu Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü'nden mezun oldu. Oyakbank, Citibank, Pfizer'de çalıştı. Metlife Emeklilik ve Hayat'ta Eğitim Müdür Yardımcısı, Bölge Müdürü, Acenteler Müdürü olarak çalıştı. ODTÜ Executive MBA programını tamamladı. Son olarak, yine AvivaSA'da Projeler ve Dış İlişkiler Müdürü olarak görev yapıyordu.

AvivaSA - Direkt Satış Acenteler ve Kurumsal Projeler Genel Müdür Yardımcısı

Yasser Abdul Malak

Beyrut Lübnan Amerikan Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Kariyerine Publi-Graphics'de başladı. Nestlé İran'da Ülke Yöneticisi, Nestlé Mısır'da Doğu Afrika Bölgesi Genel Müdürü ve CEO olarak görev yaptı. Son olarak, Nestlé İsviçre'de Avrupa, Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölgesi Sütlü İçecekler İş Birimi lideri görevini yürütüyordu.

Nestlé Türkiye
Genel Müdür



Beyza Gödekmerdan Kantar

İstanbul Üniversitesi Turizm İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Halen İstanbul Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü'ne devam ediyor. Renaissance Polat İstanbul & Bosphorus ve Erzurum Otelleri, Radisson Blu Airport Istanbul, Radisson Blu Otel Pera'da çalıştı. Son olarak, Hyatt Regency İstanbul Otel'de Satış ve Pazarlama Direktörü olarak görev yapıyordu.

JW Marriott İstanbul Bosphorus ve Sheraton İstanbul City Center
Satış ve Pazarlama Direktörü

Hande Altan

Robert Kolej'den mezun oldu.Lisansını Boğaziçi Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nde, yüksek lisansını Doğuş Üniversitesi Klinik Psikoloji Bölümü'nde tamamladı. Doğan Müzik & Kitap, Roche Diagnostik, Roche'ta çalıştı. Son olarak, İnsan Kaynakları Lideri olarak Johnson & Johnson'da Medikal Cihazlar ve Tüketici Grupları Yönetim Ekibi Üyesi olarak görev yapıyordu.

Signify
İnsan Kaynakları Direktörü

Zümrüt Tamer

İzmir Amerikan Koleji'nden ve Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden mezun oldu. İş hayatına Koç Holding'de başladı. TeknoSA'da Ürün Müdürü, Groupe SEB'de Üst Düzey Yönetici olarak çalıştı. Son olarak Fakir Hausgeräte'de yürüttüğü pazarlama ve marka yönetimi süreçlerine, müşteri kanallarının yönetilmesine liderlik ediyordu.

Fakir Hausgerate
Pazarlama ve Marka Yönetimi

Direnç Koca

Dokuz Eylül Üniversitesi Jeoloji Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. İngiltere Maidenhead'deki Boulters Lock Hotel'de, Kempinski Hotel Barbaros Bay Bodrum'da, W Istanbul Hotel ile Grand Hyatt Istanbul'da çalıştı. Son olarak, Grant Hyatt Istanbul Park Hyatt Istanbul ve Hyatt House Gebze'nin Grup Satış ve Pazarlama Direktörü olarak görev yapıyordu.

Fairmont Quasar Istanbul
Satış ve Pazarlama Direktörü

Daha çok çocuğa umut olsun diye Koruncukköy Bolluca'yı büyütüyoruz.

Yapımı devam eden **Koruncukköy Ortaokul Kız Öğrenci Yurdu** ile
eğitime erişimleri risk altındaki kız çocuklarının
ayakları üzerinde durabilen bireyler olması için

El ver yuva olsun!

El ver yuva olsun, daha çok çocuğa umut olsun!

www.koruncuk.org

Koruncuk
El ver, hayata tutunsun!

Bağışlarınız için:
elveryuvaolsun@koruncuk.org
0212 685 03 83