PY
POPÜLER YÖNETİM DERGİSİ
Sayı 93
MAYIS HAZİRAN 2021
PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ

Pandeminin "iş'te" ilacı: Wellbeing uygulamaları

Temmuz Online Açık Sınıf Eğitimleri

2-3 TEMMUZ
İK Analitiği ve İş Zekası Eğitimi
Emre Tuna Aydın

5-6 TEMMUZ
Etkili Geri Bildirim Eğitimi
Dr. Umut Ahmet Tarakçı

8-9 TEMMUZ
Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri Eğitimi
İpek Aral

12-13 TEMMUZ
Yeni Versiyonumu Yaratıyorum; Ben 2.0
Can Erer

14 TEMMUZ
Gelişim Zihniyeti (Growth Mindset) Anlayışı Oluşturma Çalıştayı
Gamze Acar Bayraktaroğlu

27 TEMMUZ
Kuruluşlarda Süreç Bazlı Organizasyon Oluşturma Çalıştayı
Dr. Engin Sağdıç

28 TEMMUZ
Şefkatli Liderlik
Gamze Acar Bayraktaroğlu

28-29 TEMMUZ
5-6 AĞUSTOS
Yöneticilere Özel İK Analitiği ve Dijital Gelişim Programı
Emre Tuna Aydın

PERYÖN Akademi ve Execution Partners, Abdi İbrahim sponsorluğunda PERYÖN Genç katılımcılarına ücretsiz bir stratejik düşünme - karar verme ve deneysel beceri geliştirme çalışması tasarladı.

Yarışmayı harekete geçiren ve rekabet duygusunun ortaya çıkmasını sağlayan bu oyunun sonunda kazanan strateji olacak!

SDL - Strateji Dinamikleri Lab.© hakkında detaylı bilgiye aşağıdaki linkten ulaşabilirsiniz:
https://www.peryon.org.tr/peryon-gencler-icin-yeni-bir-gelisim-projesine-imza-atiyor

PERYÖN AKADEMİ

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

PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ

POPÜLER YÖNETİM DERGİSİ

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

Yazarlar
Necdet Kenar, Erdem Özdemir
Arzu Pınar Demirel, Cem Sezgin, Sait İşseven
Utku Erdem Özer, Olgar Ataseven, İdil Türkmenoğlu

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

İÇİNDEKİLER

4 DOSYA
Pandeminin "iş'te" ilacı: Wellbeing uygulamaları

20 ÖDÜL
"Çalışan deneyimi felsefemizi, 'insan deneyimine' dönüştürdük"
Murat Yüksel
Gittigidiyor İnsan ve Kültür Departmanı Direktörü

24 ÖDÜL
PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2021 başvuruları açıldı
Berna Öztınaz
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı

31 PERYÖN'den
LOOP Talks 202: Yılmazlık Okulu Programı tamamlandı

36 ARAŞTIRMA
Küresel çocuk işçiliği 20 yılda ilk kez artış gösterdi

YAZARLAR

18 Op. Dr. Utku Erdem Özer
Konuk Yazar

16 Necdet Kenar
Uzman Yorumu

28 Arzu Pınar Demirel
Konuk Yazar

29 İdil Türkmenoğlu
Konuk Yazar

34 Erdem Özdemir
Güncel İş Hukuku

37 Olgar Ataseven
Konuk Yazar

44 Sait İşseven
Kitap

BÖLÜMLER

30 PERYÖN'den

38 Kısa Kısa

40 Stratejik İK – Deloitte Sponsorluğunda

43 Kitaplık

45 Atamalar

PERYÖN ÖDÜL

EAPM - Avrupa İnsan Yönetimi Birliği desteğiyle

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri

2021 başvuruları başladı!

Son başvuru tarihi 2 Temmuz 2021

Başvuru için
odul@peryon.org.tr

Yaşamın kalitesini artırmak elimizde

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

Uzun süredir her yazı, pandemi yolculuğunun bizi taşıdığı yeni gerçekliklere bağlı başlıyor. Pandemiyle beraber herkesin her an yüzde yüz sağlıklı olduğu varsayımıyla hareket edemeyeceğimizi öğrendik. Herkes iyiyse bizim de iyi olma şansımız var. İnsanların yaşam kalitesini anlık aksiyonlarla sağlamamız mümkün değil. Bunu işimizin bir parçası haline getirmeliyiz. Çalışan deneyimi ancak fiziksel, mental, sosyal ve finansal iyilik haliyle mükemmelleşebilir.

PY Dergi'nin yeni sayısında rotamızı işte bu iyilik halini sağlayabilecek uygulamalara çevirdik. Konularımız arasında kurumlarda önemli bir gündem maddesi halini alan wellbeing (esenlik), spor ve sağlık uygulamalarını bulacaksınız.

Yaşam kalitesini destekleyen uygulamalar olarak tanımlanan bu çalışmaları, PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2021 için de özel bir kategori haline getirdik. İnsana Değerde Liderlik (Büyük Ödül) ve Değer Yaratan Uygulamalar Ana Kategorisi altında; İşveren Markası, Bağlılık ve Kurum Kültürü Yönetimi, Yeni Çalışma Modelleri Geliştirmek, Dijital Dönüşüme Liderlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetimi, Öğrenen Organizasyon ve Öğrenme Çevikliği ve Geleceğin İş Yaşamında Değer Yaratmak kategorilerine ek olarak Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar'ı da değerlendireceğiz.

Uygulamalar ilham verecek

Pandemi ile geçen son bir buçuk yılın sonunda bu kategoriye yönelik çalışmaların, ödül alsalar da almasalar da hepimize ilham vereceğini düşünüyorum.

Her şirketin ölçeğine, kültürel yapısına ve değerlerine bağlı olarak farklı insan yönetimi politikaları bulunuyor. Hepimizin iyi uygulamaları dinlemeye, sonuçlarını görmeye ve kendi modellerimiz için deneyim paylaşmaya ihtiyacımız var. İşte bu sebeple PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2021'de çalışanların fiziksel, zihinsel ve psikolojik sağlıklarını dikkate alarak, yaşam kalitesini destekleyen uygulamaların değerlendirildiği "Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar" kategorisinde her alanda iyi örneklere kapılarımız açık.

Değerlendirme sürecinde, uygulamaların; çalışan sağlığı ve güvenliğine yönelik mevzuat ve diğer resmi gerekliliklerin ötesine geçen bütüncül ve yenilikçi yaklaşımlarla hayata geçirilmiş olması göz önüne alınacak. Uygulamaların sürdürülebilirliği, etkilerin gözlenmesi ve ölçülenebilirliği gibi koşullara uygunluk aranacak.

Sadece bu alanda değil, tüm başlıklar altında deneyimlerimizi paylaşmaya, iyi örnekleri çoğaltmaya ve daha sürdürülebilir bir insan yönetimi anlayışı ortaya koymaya her zamankinden daha çok ihtiyacımız var. Uygulamalarınızla öne çıkmanızı, başvurularınızı yapmanızı ve değerlendirme sonucuna odaklanmadan deneyimlerinizle rol model olmanızı diliyorum.

İletişim uzaklığı ortadan kaldırıyor

2021 trendleri arasında sıkça sözü edilen hibrit çalışma modelleri bizim de tartıştığımız konular arasında. Uzaktan çalışma birçok organizasyon için en azından şimdilik sürme eğilimi gösteriyor. Bu eğilimin, bazı sektörler ve departmanlar için verimliliği artıracağını araştırmalar teyit ediyor.

Gallup verilerine göre uzaktan çalışma bağlılık düzeyini de artıyor. Fakat bazı koşulları var; bunlardan en önemlileri de iletişim ve geri bildirim kanallarının açık olması. Kim nerede hangi koşulda çalışırsa çalışsın, doğru iletişim araçları ve yöntemleri kullanılıyorsa, çalışan işiyle ilgili gelişimini destekleyecek geri bildirimi alıyorsa verimlilik de artıyor. Eğer organizasyonunuzda köklü bir hibrit sistem değişimi yaşanacaksa ele almanız gereken konuların başında bu geliyor. Küçük bir öneri; kurumsal iletişim ekiplerinin bu alandaki deneyimlerini iç iletişim için kılavuz alabiliriz. İnsan yönetimi ve kurumsal iletişim ekiplerinin kol kola çalıştığı işveren markası uygulamalarındaki başarı oranlarını analiz ederseniz, sinerjinin hepimiz adına çok değerli olduğunu göreceksiniz.

PY, birbirimize hizalanmamızı sağlayan eşsiz bir iletişim aracı. Sürdürülebilirlik politikalarımız çerçevesinde artık basılı değil fakat online formatı da son derece rahat okunur nitelikte. Hayatın ekranlara taşındığı bugünlerde okumaya fırsat yaratmak, paylaşmayı ve gelişmeyi sürdürmek çok önemli.

Hepimize keyifli okumalar, mutlu ve sağlıklı yarınlar diliyorum.

Pandeminin "iş'te" ilacı: Wellbeing* uygulamaları

*Esenlik

Huzurlu, verimli ve üretken bir iş ortamı yaratmanın yolu mutlu, sağlıklı ve esen çalışanlardan geçiyor. 2020'de pandeminin yarattığı olumsuz koşullar karşısında, daha üretken ve kurumuna daha bağlı çalışanlara sahip olmak isteyen organizasyonlar, wellbeing (esenlik) uygulamalarını odağına alıyor. Esenlik uygulamalarıyla çalışanların sağlık davranışlarını iyileştirmek, kendilerini gerçekleştirebilmeleri için onlara destek olmak ve içlerindeki "iyi yaşam" potansiyelini ortaya çıkarmak hedefleniyor. Çalışanlar da kurumlarından "iyilik" hali için daha fazla destek bekliyor. 2000'li yılların başında uygulanmaya başlayan esenlik uygulamaları giderek yaygınlaşırken, çalışan beklentileri doğrultusunda kapsamı da genişliyor. Zihinsel ve fiziksel sağlık artık bütüncül olarak ele alınıyor. Spor, beslenme ve stresle mücadele popüler gereksinimler. Psikolojik destek, beslenme koçluğu, fiziksel aktiviteye yönelik özel dersler bu hedef doğrultusunda öne çıkan uygulamalar.

Pandemi ile değişen iş ve yaşam koşullarımıza daha kolay adapte olabilmek, iş-özel yaşam dengesinin sağlıklı şekilde yürütebilmek için wellbeing (esenlik) uygulamaları giderek önem kazanıyor. Kurumsal wellbeing, birçok açıdan çalışanların mutlu edilmesini sağlayan, zihinsel ve fiziksel olarak iyiliği ve dolayısıyla bütüncül bir sağlık ve mutluluk halini hedefleyen uygulamalar bütünü olarak tanımlanabilir.

Actifit'in İK teknolojisi markası Wellbees'in hazırladığı "2021 İnsan Kaynaklarının Geleceği Raporu" sonuçlarına göre çalışanların yüzde 36,9'u ofis içi iletişim, yüzde 35,4'ü ise wellbeing uygulamalarına yönelik ihtiyaçlarının organizasyonları tarafından yeterince karşılanmadığını düşünüyor. Bu doğrultuda, daha verimli ve üretken çalışanlara sahip olmak isteyen kurumların -özellikle pandemi gerçeğiyle yüzleştikten sonra- insan esenliğine daha fazla yatırım yapmaları gerekiyor.

Çatışma zarar veriyor

İş yerinde yaşanan uyumsuzluk, anlaşmazlık gibi "çatışma" olarak tanımlanacak durumlar çalışanların sağlığında ciddi sorunlara neden olabiliyor. Bu da esenliği olumsuz etkiliyor. Çatışmalar, başta stres olmak üzere, kalp rahatsızlıkları, yüksek tansiyon, sinir, korku, nefret, işten soğuma, işe gelmekte isteksizlik, performans düşüklüğü gibi pek çok soruna yol açabiliyor.

Esenlik eksikliği çatışmayı arttırıyor

Çatışmalar esenliği olumsuz etkilediği gibi tam aksine, çalışanlardaki esenlik eksikliği de kurumlardaki çatışmaların nedeni olarak karşımıza çıkabiliyor. Yeterli esenlik düzeyinde sahip olmayan, zihinsel, ruhsal veya fiziksel sağlık sorunları bulunan, yan haklar ve ücret gibi konularda yeterince tatmin olmayan çalışanlar, iş yerinde yaşanan olası çatışmalar karşısında daha sinirli, kaygılı ve tepkisel olabiliyor.

Özetle, esenlik ve çatışma kavramları birbiriyle her koşulda bağlı görünüyor. Her iki koşulda da esenlik durumunu kontrol altına almak ve iyileştirmek, iş yerinde huzurlu bir ortam yaratmak ve yüksek performansla çalışan insanlara sahip olmak için gerekli görünüyor.

Bir sonuç olarak esenliğin bozulması

Marmara Üniversitesi öğretim üyeleri Prof. Dr. Güler İslamoğlu ve Prof. Dr. Deniz Börü'nün 2007'de yayımladığı "Esenlik (Wellbeing) ve Çatışmayı Ele Alış Tarzı" adlı makalelerinde şu bilgiler yer alıyor:

• Çatışma içinde olmak kişinin özsaygısını tehdit edebilir. Bu durumla baş edebilmek için bilişsel yöntemler kullanılabilir.

• Çatışmalar strese; stres ise bağışıklık sisteminin bozulmasına yol açabilir. Bu da çalışanların virüs, bakteri, parazit gibi etkenlere daha açık olmalarına ve daha sık hastalanmalarına neden oluyor.

• İş yerindeki çatışmalar, alkol bağımlılığı, psikosomatik şikayetler ve tükenmişliğe neden olabilir. Dolayısıyla işe olan bağlılık azalabilir. Bu da işe geç gelme, işe gelmeme ve işten ayrılma gibi sonuçlar doğurabilir.

• Duygusal destek ve cesaretlendirme esenlik için çok önemlidir. Yönetici ile çalışan arasında yaşanan ilişkisel çatışma yıkıcı olabilir çünkü bu algılanan kurum desteğini de olumsuz etkileyecektir.

ESENLİK, İŞ YERİNDE REFAH VE ÇATIŞMALARIN ÇÖZÜMÜYLE "ÖNCÜL" VEYA "ARDIL" OLACAK ŞEKİLDE BAĞLANTILI. ÇARE: HER İKİ KOŞULDA DA ESENLİĞİ ARTIRMAK.

• Depresif, keyifsiz olma hali arttıkça iş birliği ve uzlaşma azalıyor.

• Esenlik ile iş yerinde çatışmayı ele alış tarzı arasında ciddi bir etkileşim bulunuyor.

İslamoğlu ve Börü'nün bu makalesi, henüz esenlik uygulamalarının yaygınlaşmadığı bir dönemde yapılmış olmasına rağmen, konunun 2000'li yıllardan itibaren nasıl bir gereksinim olduğuna dair önemli sonuçlar sunuyor. Makalede esenlik ve çatışma çözümü arasında iki kanıya varılıyor:

1. Esenliğin iyi olması durumunda, çatışma kurum içinde daha olumlu şekilde ele alınır.

2. Çatışmaların olumlu şekilde ele alınmasıyla çalışanların esenliğinin de iyi olması sağlanır.

Yeni koşullar esenliği güçlendiriyor

2020'de pandeminin yarattığı olumsuz koşulları telafi edebilmek amacıyla artık daha fazla kurum esenlik uygulamalarına bütçe ayırıyor. Çalışanların sağlık davranışlarını iyileştirmek, kendilerini gerçekleştirebilmeleri için onlara destek olmak ve içlerindeki "iyi yaşam" potansiyelini ortaya çıkarmak hedefleniyor. Çalışanları, günde 10 bin adım atmaları karşılığı ödüllendirmek, yoga, pilates gibi sportif faaliyetler düzenlemek, sigara bırakma programları, bisiklet gibi alternatif taşıt seçenekleri sunmak, evlere sağlıklı gıda paketleri göndermek, uzaktan diyetisyen, psikolog desteği sunmak, hatta çalışanların çocuklarına yönelik uzaktan eğitimler düzenlemek gibi uygulamalar öne çıkıyor. Evden çalışanların sağlıklı ve aktif kalması için çevirimiçi ücretsiz spor dersleri veriliyor. Kişisel gelişimin ihmal edilmemesi için eğitim uygulamalarından ücretsiz üyelikler sunuluyor. Esenlik uygulamalarını güçlendirmek amacıyla kurulmuş kâr amacı gütmeyen bir organizasyon olan Global Wellness Institute, esenlik uygulamalarına yönelik yatırımların yüzde 4,7 büyüyeceğini öngörüyor. Şubat 2020'de yayınlanan Grandview Research raporuna göre, 2020'de 52,8 milyar dolar büyüklüğe sahip küresel kurumsal esenlik pazarının 2028'e dek yüzde 7 büyümesi öngörülüyor.

2021'de yükselmesi öngörülen sağlık trendleri

Dijital sağlık

2020'de yaygınlaşan çevirimiçi-evde sağlık uygulamaları 2021'de büyük bir trend olmaya devam ediyor. Global Wellness Enstitüsü Araştırma Başkan Yardımcısı Beth McGroarty, "Terapi, meditasyon uygulamaları, dijital fitness platformları, hatta reiki dersleri bile artık çevrimiçi oluyor. Pandemi başlar başlamaz, çevrimiçi ders verenler hızla arttı" diyor. Alanı ve imkanları olanlar evlerini küçük spor salonlarına dönüştürdüğü için, Covid-19 sırasında fitness ekipmanları satışları da arttı. Sağlık uygulamalarını evlerimize taşımamıza izin veren sanal platformlara geçiş zorunluluktan kaynaklansa da olumlu bir etki yarattı: Çevirimiçi sağlık hizmetleri, belirli alanlarda yaşayabilecek olanlar da dahil olmak üzere herkes için çok daha erişilebilir hale geliyor.

Önleyici tedaviler

Geleneksel Batı tıbbı, tipik olarak sağlık sorunlarını, ortaya çıktıktan sonra tedavi etmeye odaklanır. Ancak son zamanlarda bireyler, daha önleyici bir yaklaşım talep ediyor. İlk etapta sorunları önlemek için nasıl sağlıklı kalacağımızı bilmek istiyoruz. Pandemi bu değişimi hızlandırdı. Sorumlu, önleyici sağlık olarak adlandırılan alan güçlendi. Bu doğrultuda artık egzersiz, sağlıklı beslenme ve uykunun önemi ile stresin azaltılmasına vurgu yapılıyor.

Solunum sağlığı

Covid-19'un havada olduğunun ortaya çıkması dikkatimizi hava temizleme önlemlerine çevirdi. Ev ve iş yerlerinde, HVAC arıtma cihazları, HEPA filtreleri, UV hava arıtma gibi pek çok sofistike hava temizleme teknolojisi gündemde. İnsanlar işe geri dönmeye başladıkça, hava temizliği muhtemelen daha önemli hale gelecektir.

Kaynak: Türkiye Sağlık Vakfı
www.saglik.org.tr/makale-haber/saglikta-yeni-trendler-covid-19-etkisi

Melis Abacıoğlu *Wellbees Kurucusu*

"Esenlik programları kalıcı olarak hayatımıza girdi"

Wellbeing (esenlik) pandemi öncesinde de tepe yöneticilerin gündemindeydi. Pandemi sürecinde ve aşı sonrası dönemde gündemimizde kalacak gibi gözüküyor. Harvard Business Review'ın yayınladığı bir makaleye göre pandemide, çalışan nüfusun yüzde 85'i esenlik oranında düşüş yaşadıklarını, BBC'nin bir raporu da İngiltere'de çalışan nüfusun yüzde 60'ının "çok endişeli" olduğunu söylüyor. Anksiyete seviyeleri yükselmeye devam ediyor. Türkiye de pandemiden nasibini aldı. Ipsos'un 30 ülkede yaptığı ankete göre Türkiye, yüzde 61'lik oranla salgın nedeniyle akıl ve ruh sağlığının en çok bozulduğu ülke.

Pandemi sürecinde çalışan ihtiyaçları temelli olarak kurumsal wellbeing uygulamaları da arttı. 2019'da dünya genelinde yapılan bir araştırmaya göre 200 ya da daha çok çalışanı olan kurumların yüzde 84'ü bir çalışan esenliği programı başlattı. Şirketlerin yüzde 88'i ise duygusal, fiziksel, spiritüel, sosyal, finansal, çevresel, mesleki olarak ayrılan esenlik dikeylerinin en az birinde bir inisiyatif başlattığını belirtiyor.

Rakamların ışığında pandemi sonrasında esenlik programlarının kalıcı olarak hayatımıza girdiğini söylemek mümkün. Microsoft, pandemi sırasında Viva adında bir "Çalışan Deneyimi" platformunu satışa sürdü. Viva'nın dört modülünden birinin esenlik üzerine olması büyük yankı getirdi. Esenlik uygulamaları artık sadece girişimcilerin ve hayalperestlerin yatırım yaptığı bir alan olmaktan çok uzakta. Esenlik artık, kalıcı olarak hayatımızda.

Depresyon 50 yılda 10 kat arttı

Pozitif Psikolojinin "babası" olarak adlandırılan Martin Seligman'ın "Flourish" kitabında bahsettiği üzere,1970'ten bu yana depresyon on kat arttı. Stres, işteki sağlık sorunlarının ve duran üretkenliğin önemli bir kaynağı. Birleşik Krallık'ta strese bağlı olarak yılda 10 milyon iş günü kaybı oluyor, AB'de kayıp iş günü oranı yüzde 60, ABD ekonomisinin kaybı ise yılda 300 milyar dolar. Güney Kore'de intihar oranları o kadar yüksek ki, 72 saat olan akıl almaz haftalık çalışma saati, hala yüksek bir olsa da 54'e düşürüldü. 50 yılda hayatımıza giren tüm yeniliklere rağmen okullar "iyi" olmak için edinmemiz gereken yetkinlikleri bize öğretmiyorlar.

"İyi" olmayı başarabilen çalışanlar şirketlerine üç kat daha bağlılar

Oysa bir şekilde esenliğini yöneterek "iyi" olmayı başarabilen bireylerde farklı bir tablo görüyoruz. Onlar işte de yüzde 27 daha verimliler, şirketlerine üç kat daha bağlılar ve işe gelmemezlik oranları da yüzde 54 daha düşük. Bu tabloya göre daha verimli çalışma ortamları hayal ediyorsak bireylere okulların katamadığı esenlik yetkinliklerini işverenlerin sunması kaçınılmaz.

Bireyler için doğru koşullar sağlanıp doğru bağlam yaratıldığında ve onlara çok kademeli bir plan sunulduğunda çalışan esenliği kendiliğinden oluşacaktır.

Melis Abacıoğlu: Doğru koşullar sağlandığında çalışan esenliği kendiliğinden oluşacaktır.

#esenlik #wellbeing #çalışanbağlılığı #sağlık

Kalp sağlığı için esenlik önemli gereksinim

Toplum sağlığı açısından mecburi kılınan karantina dönemleri, hareket etme özgürlüğümüzü azalttı. Bir şekilde stresle başa çıkma yöntemi olarak tercih edilen aşırı ve kötü nitelikte beslenme de bu dönemde yaygın görülen ama kalp sağlığı üzerine olumsuz etkisi olan bir faktör. Kurumların sunduğu esenlik programları içinde yer alan spor, iyi beslenme, motivasyon, stres kontrolü gibi uygulamalar kalp sağlığı üzerinde oluşan baskının hafifletilmesine yardımcı olabilir.

"Fazla çalışanların kalp krizi geçirme riski daha yüksek"

Sağlıklı yaşam, iş, stres, beslenme ve spor ekseninde kurumlardaki wellbeing uygulamalarını değerlendiren Kardiyolog Doç. Dr. Murat Turfan, pandemi öncesinde de çalışan sağlığını etkileyen iş yükü, mesai saatlerinin uzaması gibi faktörlerin vücutta stres yanıtı oluşmasına ve kalp sağlığının bozulmasına sebep olduğunu belirtti. Turfan şunları söyledi: "Dünya Sağlık Örgütü yakın zamanda 2016'ya ait verilerle yapılan bir çalışmanın sonucunu açıkladı. Buna göre haftada 55 saat ve üzerinde çalışanlar, 40 saat çalışanlara göre daha çok kalp krizi ve inme geçiriyordu. Gene daha önce yapılan birçok çalışmada geç saatlere kadar ya da gece boyu çalışmanın hipertansiyon, metabolik problemler ve kalp hastalıklarına yol açtığı gösterilmişti. Vücudun kendi içinde gün ışığının da düzenleyici olduğu bir dengesi var ve bu çalışma saatlerinin değişmesi ile bozuluyor. 'Eski normal' dediğimiz zamanlarda bile stres kalp sağlığı için önemli bir risk faktörüydü. Sebep olduğu bilişsel, nörolojik ve hormonal değişikliklere eklenen; kötü beslenme, hareketsiz yaşam, sigara ve alkol tüketiminin artması kalp damar sağlığı için düşman bir atmosfer oluşturuyor. Bir buçuk yıldır aramızda dolaşan malum virüs, stres katsayımız üzerinde doping etkisi yaptı. Yakınlarımızı kaybetme korkusu, kendi sağlığımız için endişelenme ilk planda zihnimizi taciz eden faktörlerdi. Sonrasındaysa işimizi kaybetme, iş yerimizi ayakta tutma endişesi eklendi. Kaybettiğimiz yakınlarımızın ardından gelen yas süreci de maalesef kimi insanlar için ağır bir yük oldu. Tüm bu etkenler hali hazırda maruz kaldığımız stresin yıpratıcı etkisini arttırdı. Covid-19 enfeksiyonunun kendisine bağlı kalp hasarı riski bir yana bu faktörler de tek başına kalp krizi ve inme riskini arttırıyor. Tüm bunlarla mücadele etmek zorunda olan çalışanlar için kurumlardaki esenlik uygulamaları, daha sağlıklı bir yaşam için çalışanlara önemli bir çıkış yolu sunuyor. Özellikle sporun ve iyi beslenmenin desteklendiği uygulamalar, kalp sağlığını doğrudan etkiliyor." Doç. Dr. Turfan, bu süreçte bir an önce eski normale erişmek ve sevdiklerimizi korumak için aşı olunması gerektiğini de vurguladı.

KURUMLARDAKİ WELLBEING UYGULAMALARI, İŞ YÜKÜNÜN KONTROL ALTINA ALINMASI, YAŞANAN STRESİN AZALTILMASI, DOLAYISIYLA KALP SAĞLIĞININ KORUNMASI İÇİN ETKİLİ BİR ARAÇ OLABİLİR.

İş yükü tükenmişliğe neden olabiliyor

Özellikle iş hayatında, pandemi koşullarıyla artan iş yükünün de etkisiyle, sürekli strese maruz kalma durumu çalışanlarda tükenmişliğe neden olabiliyor. Psikiyatr Prof. Dr. Yankı Yazgan, kronik olarak olumsuz çalışma koşullarına maruz kalan çalışanların hem psikolojik hem fizyolojik sağlığının etkilendiğini belirtti. "Bir kurumda mutlu ve huzurlu çalışanların olmasının ön koşulu, kurumun çalışanların ruh sağlığını gözetmesinden geçiyor" diyen Yazgan, bunun için çalışanlara yönelik beklentilerin gerçekçi olması, iş yükünün özellikle pandemi koşulları göz önünde bulundurularak dengelenmesi, iş ortamının çalışanlara sosyal destek ve hem duygusal hem fiziksel güvenlik hissi sunması çok önemli olduğunu söyledi.

Doç. Dr. Murat Turfan *Kardiyolog*

"Beslenmeye dikkat: Abur cubur tuzağına düşmeyin!"

Pandeminin hayatımıza kattığı zorlukların başında yaşam tarzı değişiklikleri geliyor. Mecburen yaşanan karantina dönemlerinde hareket etme özgürlüğümüz azaldı. Stresle başa çıkma yöntemi olarak tercih edilen aşırı ve kötü nitelikte beslenme bu dönemde yaygınlaştı. Bu da kalp sağlığını olumsuz etkileyen bir faktör. Ülkemiz kalp sağlığı üzerine faydası birçok kez gösterilmiş olan Akdeniz tipi diyetin içeriklerini temin etme açısından şanslı durumda. Bu diyet temel olarak kompleks karbonhidratlar, zeytinyağı ve balık gibi öğelere dayanıyor. Kırmızı et ve hayvansal yağlar yasak olmamakla beraber sınırlı miktarda tüketilmeli. Evde kalmanın ya da evden çalışmanın abur cubura istek ve erişimi arttırdığı bir gerçek. Fakat bu ürünlerin besin değerleri oldukça düşük, üstelik kalori dengesizliğine de sebep oluyor. Kabaca bir paket bisküvi 450-500 kalorilik fazladan bir enerji girdisine sebep oluyor. Bu kadarlık bir enerjiyi ancak saatte 8 km hızla, bir saat koşarak yok edebiliriz. Dolayısıyla öğünlerimizi sağlıklı hale getirmek hem fit kalmamıza hem de kalp sağlığımızı korumaya yardımcı olur.

Evde ya da sokakta, egzersiz şart

Günümüzde kalp sağlığı kılavuzları, haftada en az 150 dakikalık aerobik, tempolu yürüyüş gibi aktiviteler öneriyorlar. Genel olarak haftada en az üç kez kardiyo ve mümkünse iki kez de direnç antremanı yapmamız hem aerobik kapasitemize hem de kas gücümüzü koruduğumuz için omurga sağlığına ve metabolizma üzerine olumlu etkide bulunuyor. Daha fazla dakika, daha fazla fayda anlamına geliyor. Egzersiz sadece anlık kalori yakımı olarak değil metabolizmayı hızlandırması, kan şekeri ve kolesterolü düşürmesi, bağışıklık sistemini kuvvetlendirmesi, stresle ve stresten kaynaklı fazla yemek yeme davranışıyla mücadele etmesi gibi yetenekleriyle sağlımızı korumaya yardımcı oluyor. Dolayısıyla pandemide de spor yapmaya devam etmemiz gerekiyor. Sokağa çıkma saatlerinin kısıtlı olduğu dönemde, normalden daha erken kalkarak en azından yarım saatlik bir yürüyüş yapılabilir. Evde direnç egzersizi yerine yoga ya da pilates de yapılabilir. Hatta bazı pilates antremanları kardiyo egzersizleri yerine de geçebilir. İster evde ister dışarıda spor yapılsın, kalp hızını takip etmek önemlidir. Kişinin yaşına göre güvenli olarak egzersiz yapacağı aralıklar farklıdır.

Sağlıklı davranışlar benimsemek için değerli bir fırsat

Wellbeing programları her zamankinden daha popüler ve artık kapsamı da genişliyor. Başlangıçta büyük şirketler, bu uygulamaları 'kurumsal fitness programları' olarak hayata geçirdiler. Ama mental sağlık ve kalp sağlığının birbiriyle sıkı ilişkisi gösterildikten beri bu programlar orta ve küçük ölçekli işletmeler arasında da yaygınlaştı paket içerikleri zenginleşti. Esenlik programları çalışanlara sağlıklı davranışları benimsemeleri ve sürdürmeleri için; teşvikler, araçlar, sosyal destek ve stratejiler sağlıyor. Bu programlar, çalışanların sağlıklı davranışlar benimsemeleri için değerli fırsatlar sunuyor. Çalışan sağlığının iyileştirilmesi, daha mutlu ve daha üretken bir işgücüne yol açıyor. Hatta hayat kurtarabiliyor. Acil durumlar için ilk yardım kursu almış çalışanlar bunu sağlayabilir.

Esenlik uygulamaları, çalışanlara ve kurumlara dolaylı faydalar sağlıyor

İş yerinde huzurlu ve mutlu çalışan olmak, stresin kalp üzerinde olan zararlı etkilerinden insanları uzaklaştırıyor. Zihinsel sağlığı pozitif olan kişilerin genellikle kan basıncı daha düşüktür. Kan şekeri daha kolay kontrol altında tutulurken bu kişilerde kolesterol de normal düzeyde seyretme eğilimindedir. Son çalışmalar, zihinsel olarak sağlıklı çalışanların, daha yüksek fiziksel aktivite seviyelerine sahip olmaya, sağlıklı beslenme alışkanlıklarını benimsemeye ve sigara içmemeye daha yatkın olduğunu gösteriyor. Çalışan motivasyonu, sağlık harcamalarının düşmesi, üretkenliğin artması gibi daha pek çok fayda sağlıyor.

İş yerinde huzurlu ve mutlu çalışan olmak, stresin kalp üzerinde olan zararlı etkilerinden insanları uzaklaştırıyor.

Egzersizle stres tepkileri azaltılabilir

Egzersiz yaparak bedeni aktif tutmanın stres tepkilerini azaltabildiğini söyleyen Yazgan, fiziksel aktivitenin kaygı ve depresyon semptomlarını hafifleterek ve olumsuz ruh halini azaltarak bilişsel işlevlerin gelişmesine yardımcı olduğunu ve ruh sağlığını iyileştirdiğini vurguladı: "Her gün, ruh halini iyileştirmek, iyi bir uyku düzeni oluşturmak, odaklanmamıza yardımcı olmak ve genel fiziksel sağlık için kısa ama sürekliliği olan fiziksel aktiviteler ve egzersizler yapmakta fayda var; küçük egzersizlerin uzun süreli faydaları da bulunuyor. İş yerlerini, özellikle pandemiyle beraber artan çalışma saatleri, iş yükü, iş baskısı ve hastalık kaygıları nedeniyle bir stres kaynağı olarak kabul edebiliriz. Bu durumun yarattığı olumsuz bedensel ve ruh sağlığı sonuçlarını hafifletmek ve önlemek amacıyla birçok kurum çalışanlarının ruh sağlığını iyileştirmeye yönelik müdahaleleri iş hayatına dahil etme gayretinde. 2014'te yapılmış bir araştırmaya göre; iş yerinde fiziksel aktivite ve yoga programlarının uygulanması, sırasıyla depresif belirtilerde ve kaygı semptomlarında önemli bir azalmayla ilişkilendirilmiş (Chu et al., 2014 - https://academic.oup.com/occmed/article/64/4/235/1465341)".

İstanbul'da spora ilgi düşük seviyede

Dünya Sağlık Örgütü, yetişkin bireyler için; haftada 150 dakika orta yoğunlukta ya da 75 dakika kuvvetli yoğunlukta aktivite, çocuklar için ise günlük ortalama 60 dakika orta veya yoğun düzeyde aerobik yapmasını öneriyor. Günde 10 bin adımın üzerinde atılması da obezitenin engellenmesi yönünde önerilen hedefler arasında.

Spor İstanbul Genel Müdürü İ. Renay Onur, 2020'de gerçekleştirilen İstanbul Fiziksel Aktivite Araştırması sonuçlarına göre İstanbulluların yalnızca yüzde 13'ünün haftada en az bir kere düzenli spor/egzersiz/fiziksel aktivite yaptığını belirtti. Onur şunları söyledi: "Spor yapma oranı, sosyo-ekonomik ve insani kalkınma göstergeleriyle paralel ilerliyor. Sosyo-ekonomik ve insani göstergeler yükseldiğinde aktivite oranı ve spora katılım da artıyor. Hazırladığımız envanter çalışmaları ve araştırmalarla, spora yön verecek otoritelere, esenlik uygulamalarını benimseyen kurumlara, çalışanlara ve sağlığını önemseyen herkese kılavuz olmayı hedefliyoruz."

İ. Renay Onur *Spor İstanbul Genel Müdürü*

"Pandemi dönemine uygun yaratıcı önlemlerle 'fiziksel aktivite' devam etti"

Pandemi sebebiyle tesislerimizin kapalı olduğu zaman diliminde alanında uzman eğitmenlerimiz ile sosyal medya üzerinden İstanbul halkına spor yaptırmayı amaçladık. Proje kapsamında 2020 Mart-2021 Mart ayı arasında Evde Egzersiz Yetişkin, Evde Egzersiz Çocuk, Evde Egzersiz Genç Kal yayınları ve beş farklı engel grubuna yönelik programlarla toplam 22 bin kişiye spor yaptırdık.

Spor İstanbul, tüm pandemi önlemlerini titizlikle alarak gerçekleştirdiği İstanbul Yarı Maratonu ve NKolay 42. İstanbul Maratonunda 65 ülkeden 750 sporcu ve 21 elit atlet katılımıyla dünyadaki diğer atletizm federasyonları ve organizatörler tarafından bu dönemde aldığı yaratıcı ve katılımcıları koruyan önlemleri sebebi ile örnek gösterildi.

Pandemi önlemleri kapsamında yarı maraton ve maraton etkinliklerinde parkurda koşamayacak tüm koşuculara özel "sanal koşu" opsiyonunu sunarak, yarı maraton ve maraton heyecanını, uygulama üzerinden başlatacakları koşu ile kendi parkurlarında yaşamalarına imkân sunduk. Yarı maratonda 3 bini, maratonda ise 10 bini aşan koşucu, sanal koşuya kayıt oldu.

Spor yapanların yüzde 97'si kendini daha zinde ve dinamik hissediyor

Spor İstanbul'un hedef kitleleri üzerinde gerçekleştirdiğimiz sosyal etki anketi verilerine göre;
- Spor İstanbul Tesisleri'nden faydalanan üyelerin spora ayırdıkları zaman yüzde 33 arttı.
- Katılımcıların yüzde 91'i yakın çevrelerini de spora yönlendirmeye başladı.
- Yüzde 97'si ise kendini daha zinde ve dinamik hissediyor.
- Yüzde 87' si genel sağlık durumunda iyileşme yaşadı.
- Yüzde 91'inin kendine güveni gelişti.

Prof. Dr. Yangı Yazgan *Psikiyatr*

"Sağlıklı çalışan, mutlu çalışana dönüşüyor, işe daha iyi odaklanıyor"

Çalışma mutluluğu düzeyi daha yüksek insanların daha uzun ve daha mutlu yaşadığı ve işe odaklanmanın, işi tamamlamanın onlara daha kolay geldiğine yönelik araştırmalar bulunuyor (Robertson & Cooper, 2011). Bu demek oluyor ki ruh sağlığı odaklanma becerisi gibi birtakım bilişsel fonksiyonları da doğrudan etkiliyor. Çalışanların mutluluk seviyesi ne kadar yüksekse, bağışıklık sistemi de o kadar güçlü oluyor ve stres hormonlarından daha az etkileniyorlar. İş yerinde mutlu bireyler ile mutsuz olanları karşılaştıran bir çalışmada mutlu bireylerin daha enerjik, özel hayatlarında daha mutlu, motivasyonu daha yüksek, hedeflerine daha çok ulaşan kişiler olduğu sonucuna da varılmış (Jones, 2010).

Toksik olarak tanımlanan iş ortamları çalışanların stres seviyelerini ve tükenmişlik hislerini artırıyor, yetersiz uyku almalarına, iyi beslenememelerine, fiziksel olarak aktif olamamalarına sebep oluyor. Bunlar, obezite, diyabet ve kardiyovasküler hastalık riskiyle hatta ömrün kısalmasıyla ilişkilendiriliyor. Bu yüzden iş hayatında mutlu bir çalışan olmak çok önemli. Çünkü mutlu olmayan çalışanların ve özellikle yoğun stres altında olan çalışanların işteki performanslarının ve üretkenliklerinin düştüğünü, yaptıkları işe yeterince iyi angaje olamadıklarını, iş arkadaşlarıyla sağlıklı ilişkiler kurmakta zorlandıklarını ve genel olarak günlük işlevselliklerinin azaldığını görüyoruz.

Harvard Business Review'un Aralık 2010 sayısında yer alan bir makale, iş yerindeki sağlıklı yaşamı (workplace wellness), bir şirketin çalışanları ve hatta bazen çalışanlarının aile üyeleri için sağlık risklerini azaltmak, kişisel etkinliği arttırmak ve iyileştirmeye yardımcı olmak için başlattığı bir program olarak tanımlıyor. Başka bir deyişle amaç hem çalışanların hem de organizasyonun sağlığını gözetmek. Günümüzde birçok farklı kurumsal sağlık programı var; bunların çoğu şirket içinde bir spor (fitness) kültürü oluşturmayı hedefliyor.

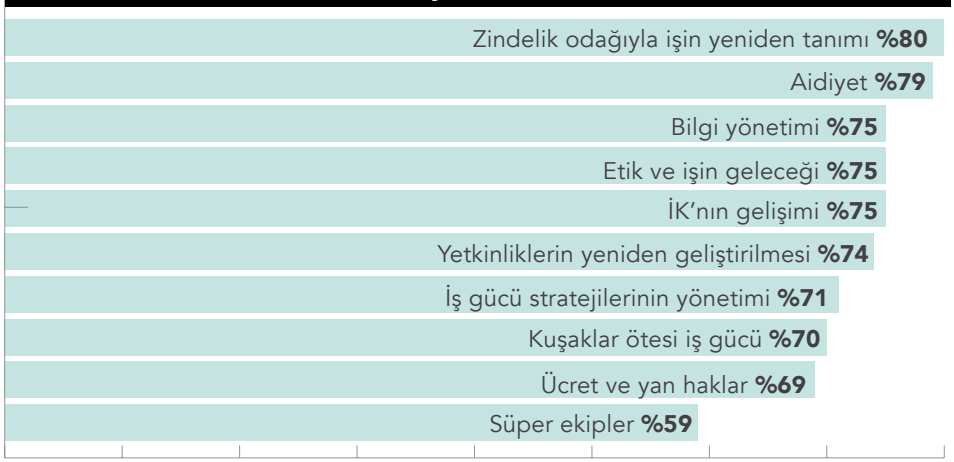
Çünkü;

• Daha sağlıklı çalışanlar daha verimli çalışıyor ve işte devamsızlık yapma veya hastalık izni alma olasılıkları azalıyor. Böylece bunun şirketlere maliyeti de daha az oluyor.

• İş yerindeki wellbeing/workplace wellness uygulamaları, çalışanlara hem ruhsal hem fiziksel olarak nasıl daha iyi hissedebileceklerini gösteriyor ve öğretiyor.

• Wellbeing uygulamaları iş performansını da arttırıyor ve daha az tükenmişliğe neden oluyor. Aynı zamanda wellbeing uygulamalarının bir parçası olarak sunulan egzersiz programlarında çalışanlar birlikte egzersiz yapma fırsatı buldukça, daha iyi ilişkiler kurabiliyor, ekip çalışmaları güçlenmiş oluyor, bu da çalışanların işteki sosyal destek ağlarını geliştiriyor.

Global İnsan Kaynakları Trendleri, 2020



Kaynak: Deloitte

Zinde ve kaliteli yaşam = İşte yüksek performans

Çalışanların zindeliği kurumsal performansı destekliyor. Bu görüşün yaygın olarak kabul edilmesi nedeniyle, çalışan zindeliği kurumlar açısından artık en büyük öncelik alanlarından biri. Deloitte 2020 Global İnsan Kaynakları Trendleri araştırmasına göre kurumlar için en önemli İK trendlerinin başında "zindelik" geliyor. Bu alanda, kurumların yüzde 38'i kendini "çok hazır", yüzde 12'si ise "hazır" olarak tanımlıyor. Bu alanda en önemli konulardan biri, şirketlerin zindelik gibi

kişisel bir konuyu ele alış şekilleri ve etkiyi bireylerin ötesine taşıyabilmek. Araştırmaya göre zindeliğe yönelik çabaların çalışanın performansına yansıyabilmesi zindeliğini göz önünde bulundurmak yerine onu işin merkezine koyan bir yapı tasarlanması gerekiyor. Bunu sağlayarak, kurumlar yalnızca çalışanların kendilerini iyi hissetmelerine değil, aynı zamanda en iyi performansı göstermelerine de yardımcı olacak. Kurumlar, esenlik alanına yapacakları yatırımlar sayesinde zindelik ve kurumsal sonuçlar arasındaki bağı güçlendirebilir. Bu yatırımlar, daha fazla aidiyet duygusu geliştirecek şekilde yeniden yapılandırabilir.

Kurumsal wellbeing politikaları kapsamında, özel sağlık sigortası kapsamları genişletiliyor

Pandeminin hayatımıza kattığı zorlukların başında yaşam tarzı değişiklikleri geliyor. Örneğin düzenli sağlık kontrolleri, özellikle Mart-Mayıs 2020 arasında yaşanan belirsizliklerle dolu kapanma süreci sebebiyle ertelendi. Bireyler, acil olmayan durumlar dışındaki rutin kontrollerini veya toplam sağlık taraması gibi gereksinimlerini öteledi. Kanser, kalp, tansiyon, diyabet gibi hastalıkların önceden tespit edilmesinin önüne geçen bu durum, şirketlerin ve çalışanların özel sağlık sigortası gibi uygulamalarında da değişikliklere neden oldu. Willis Towers Watson 2021 Küresel Sağlık Trendleri Araştırması'na göre Covid-19'un 2020 ve 2021 için öngörülmüş sağlık trendleri üzerinde büyük bir etkisi oldu. Kurumlar da 2021 ve sonrasına yönelik planlarını, bu durumu telafi edecek şekilde yapılandırmaya başladılar. Sigorta kapsamının genişletilmesi veya prim tutarlarının artırılması gibi uygulamalar bu planlar içinde yer alıyor. Diş tedavileri, doğum paketleri, gözlük gibi daha önce poliçe kapsamında yer almayan uygulamalar da bu süreçte sigorta kapsamına dahil edilmeye başlandı.

Türkiye Sağlık Ve Wellbeing Araştırma Raporu Sonuçları, 2021

- Şirketlerin yüzde 94'ü çalışanlarına bir sağlık sigortası sunuyor.
- Yüzde 6'sı ise bu konuda bir aksiyon almıyor.
- Şirketlerin yüzde 53'ü çalışanların sağlık sigortalarında teminat limitlerini artırırken, yüzde 35'i ise bu konuda bir değişiklik yapmadıklarını belirtiyor.
- Yüzde 5'i diş, gözlük veya doğum gibi yeni teminat eklediler.
- Yüzde 5'i de tamamlayıcı sağlık sigortası ile özel sağlık sigortasının birlikte kullanılabileceği karma bir modele geçti.
- Çalışanların yüzde 66'sı şirketlerin sunduğu sağlık sigortası planlarından memnun
- Yüzde 5'i bu konuda bir memnuniyetsizlik olduğunu söylüyor.
- Şirketlerin yüzde 65'i zihinsel sağlık uygulamaları, yüzde 65'i sağlıklı beslenme ve diyetisyen hizmetleri, 55'i diş bakım paketi, yüzde 51'i psikolojik rahatsızlıklarla ilgili tedavi ve ilaç giderlerinin sigorta planlarında yer almasının çalışan memnuniyetini artıracağını belirtiyor.
- Bu kriterleri yüzde 45 ile çevirimiçi doktor, yüzde 31 ile mobil uygulama üzerinden hizmetlere erişim ve yüzde 18 ile giyilebilir teknoloji ile entegre uygulamalar izliyor.

Kaynak: MMB

Psikolojik destek ve çalışan sağlığına yatırım artık şirketlerin önceliği

Mercer Marsh Benefits (MMB) Türkiye Sağlık ve Wellbeing Araştırma Raporu'nun sonuçlarına göre; wellbeing şirketler için vazgeçilmez bir gündem ve pandeminin de etkisiyle artan beklentiler doğrultusunda şirketler iş-yaşam dengesi, fiziksel ve zihinsel sağlık programlarına daha fazla odaklanmayı planlıyor.

Rapora göre, şirketlerin yüzde 65'i esnek çalışma ve daha iyi bir iş hayatı entegrasyonunu teşvik ederek dengeli bir yaşam tarzına katkıda bulunan "iş-yaşam dengesi" konusunda uygulamalar sunuyor. Yüzde 62'si çalışanların bedenen sağlıklı olma durumlarını destekleyen "fiziksel sağlık" plan, program ve uygulamaları hayata geçiriyor. Yüzde 61'i duygusal ve sosyal bağlantıları güçlendirerek kişilerin mental olarak sağlıklı olmalarına destek sağlayan "psikolojik destek" konusunda katkıda bulunuyor. Yüzde 34'ü ise çalışanların bugün ve gelecekte finansal kaynaklarını etkin yönetmesine odaklanan programları destekliyor.

Şirketlerin gündeminde stres yönetimi ve sağlıklı beslenme var

Aynı raporda, pandemi süreci ve orta vadede (1-3 yıl) şirketlerin alacağı wellbeing aksiyonları incelendiğinde; yüzde 41 ile stres yönetimi uygulamaları ve yine aynı oranla sağlıklı beslenme/diyetisyen uygulamaları ön plana çıkıyor. Bu uygulamaları yüzde 40 ile zihinsel sağlık programları, yüzde 39 ile çalışan destek programı, yüzde 35 ile spor programlarına erişim izliyor.

Özgür Çelikkaya *Uzunetap Projeler Direktörü*

"Spor organizasyonlarının güçlenmesi için iş dünyasının daha fazla desteği gerekiyor"

Maraton, yarı maraton, ultra maraton ve arazi koşuları gibi tüm spor etkinliklerinin gerçekleştirilebilmesi, sürdürülebilmesi ve uluslararası seviyede bilinir hale gelmesi için sponsor destekleri çok önemli bir rol oynuyor. İş dünyası ve markaların sponsorluk destekleri ve iletişim güçleri sayesinde bu organizasyonlar, dünyadaki muadilleri ile aynı kalitede, hatta bazen çok daha eşsiz deneyimler sunan etkinlikler haline geliyor. Kurumların esenlik uygulamalarına fiziksel aktiviteyi daha fazla dahil etmeleri büyük bir avantaj.

Ancak yine de Türkiye'de koşu ve bisiklet gibi disiplinlerin, özellikle sponsorluk destekleri noktasında bulabildiği karşılık, olması gereken seviyenin çok altında. Pandemi sürecinde yaşanan ülke genelindeki ekonomik zorluklar da bu destekleri olumsuz yönde etkiledi.

Oysa masa başı çalışan, işinin büyük bölümünde bilgisayar başında ya da hareketsiz kalan kişiler başta olmak üzere, tüm çalışanlar için bedensel ve mental sağlığı korumak için spor yapmak/hareket etmek belki de en hayati gerekliliklerden biri. Spor sayesinde, çalışanlar çok daha disiplinli ve programlı bir hayat sürüyor. Bu da iş – özel yaşam dengesine ciddi katkılar sunuyor. Özellikle stres yükü yoğun işlerde çalışanlar için, doğada gerçekleşen spor organizasyonları adeta bir yenilenme, şehrin ve yoğun iş dünyasının stresinden uzaklaşma fırsatı sunuyor. Düzenli spor yapan çalışanların, genel motivasyonlarının çok daha yüksek olduğunu ve çok daha zinde kaldıklarını biliyoruz. Spor yapmanın en önemli kazanımlarından biri de sosyal etki. Uzaktan çalışma sürecinde bile ev ve iş arasındaki rutin döngüyü spor sayesinde kıran; spor etkinlikleri ve toplulukları sayesinde sosyal hayatlarını çeşitlendiren çok sayıda çalışan mevcut.

Spor organizasyonlarımızda pek çok farklı marka ile iş birliği yapıyoruz. Bu iş birlikleri, mevcut etkinliklerde "sponsorluk" dahilinde gerçekleşirken, bu etkinliklerden bağımsız doğrudan markalara yönelik etkinlikler ve projeler de geliştiriyoruz. Kurum içinde spor kulüpleri kurulması ve bu kulüplerin yönetimi, şirket içi kalıcı ve dönemsel spor etkinlikleri, söyleşi ve seminerler düzenlenmesi vb. farklı noktalarda hizmet vererek, kurumsal dünyanın içerisine sporu ve sağlıklı yaşamı entegre ettiğimiz projeler geliştiriyoruz.

Organizasyonların daha coşkulu ve yüksek katılımlı olacağını öngörüyoruz

Pandemi süreci, spor etkinliklerinin de içinde bulunduğu pek çok fiziki organizasyonu maalesef olumsuz yönde ve önemli ölçüde etkiledi. Son 1,5 yılda, spor organizasyonları ya hiç yapılamadı ya da ciddi kısıtlamalar ve sınırlı kontenjanlarla gerçekleştirildi. Bu da elbette katılım sayılarında azalmaya neden oldu. Fiziki aktivitelerin yapılamadığı bu dönemde ise "sanal yarışlar" ve "bireysel koşular"ın öne çıktığını gözlemleyebiliyoruz. Yaklaşık bir yıllık aranın ardından, yarış katılımlarının geçtiğimiz senelere oranla çok daha kalabalık ve coşkuyla geçeceğini düşünüyoruz.

MMB Türkiye Sağlık ve Wellbeing Araştırma Raporu'na göre; şirketlerin yüzde 83'ü fiziksel ve zihinsel sağlık, finansal destek ve iş/yaşam dengesi kriterlerinde çalışanlarına kaynak, danışmanlık veya araç sağlıyor.

Özgür Çelikkaya:
Spor organizasyonlarının güçlendirilmesi için iş dünyasının desteği gerekiyor.

#sağlık #esenlik #spor #çalışanmutluluğu

Şirketler zihinsel sağlık programlarının çalışan memnuniyetini artıracağını söylüyor

MMB 2021 Türkiye Sağlık ve Wellbeing Araştırma Raporu'nda, şirketlerin yüzde 75'i sigorta danışmanlarının online veya yüz yüze zihinsel sağlık programı sunmasının memnuniyet seviyesini artıracağını söylüyor. Yine şirketlerin yüzde 64'ü çalışan destek programı, yüzde 61'i diyetisyen ve sağlıklı beslenme programı, yüzde 55'i stres yönetim programı, yüzde 43'ü online veya yüz yüze spor olanaklarına erişim, yüzde 35'i ise finansal sağlık araç ve eğitimleri konusunda alacakları destekten dolayı çalışan memnuniyetinin artacağını belirtiyor.

Mental sağlık ve esenlik zirvede

Kurumsal esenlik uygulamaları alanında çalışan Wellable'nin işte esenlik uygulamalarını incelediği 2020 Global WellBeing Trend Araştırması, şirketlerin bu alandaki yatırımlarında yükselen ve düşüşe geçen eğilimleri ortaya koyuyor. Belirsizlik, güvensizlik, stres, sağlık

Güntulu Peker *sahibinden.com İş Destekten Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı*

"Çalışanlarımızın mutluluğu ve sağlığı iş yerinde de önemlidir"

sahibinden.com kullanıcılarının mutluluğunu sürdürülebilir kılmak için önce çalışanlarımızın mutlu olması, kurumumuza güvenmesi, işini huzurlu bir ortamda keyifle yapması gerektiğine inanıyoruz. sahibinden.com'da hayata her zaman vakit ayrılır. Çalışanlarımızın yaşam kalitesi, mutluluğu ve sağlığı iş yerinde de önemlidir.

Ekibimizle 6. kez Global Wellness Day hareketinin bir parçası olmayı sürdürerek, bu farkındalık etkinliğinin sponsoru olduk. Bedensel ve ruhsal olarak iyi yaşama bilincini dünyaya yaymayı hedefleyen Global Wellness Day hareketine desteğimiz ile bu hareketin daha fazla bireyin hayatına dokunmasını hedefliyoruz.

Aynı zamanda koronavirüs pandemisi ile uzaktan çalışmaya geçtiğimiz bu dönemde, çalışanlarımıza bu zorlu süreçte yardımcı olmak ve yeni düzenlerine alışmalarını sağlamak için "Hayat Sana Güzel" adlı kaliteli yaşam paketimiz kapsamında "İyi Yaşam Programı"yla sağlıklı yaşam, beslenme ve stres yönetimi gibi pek çok konuda fiziksel ve psikolojik uyum süreçleriyle ilgili onlara destek sağladık. "Hayatın Sahibi Sensin" projemizi, dijitale taşıyarak çalışanlarımızın en verimli şekilde performanslarını ortaya koymalarına destek olduk.

Dijital wellbeing uygulamamızı değişen çalışma düzenine uyarladık

Dijital wellbeing projemiz "Sen Nerede Biz Orada" çalışmamızı hayata geçirdik. Bu proje, tüm çalışan deneyimi uygulamaları ve değişen çalışma düzeni paralelinde, wellbeing kapsamında; fiziksel, duygusal, entelektüel, mesleki, sosyal, spiritüel, finansal ve çevresel faktörler çerçevesinde yeniden tasarlandı.

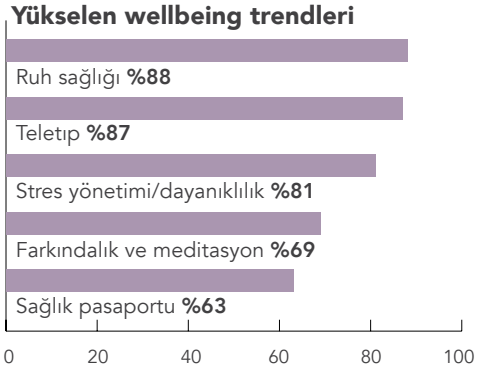
Haftanın beş günü profesyonel spor eğitmenleri eşliğinde verilen pilates, yoga ve fitness gibi dersler, ebeveynlere özel uzman psikolog ve doktorlar tarafından verilen eğitimler, çevrimiçi oyun turnuvaları, her cuma gerçekleştirdiğimiz "bi' mola" buluşmamız gibi pek çok etkinliği çalışanlarımıza sunmaya devam ediyoruz. Sağlıklı yaşam, beslenme, kültür, teknoloji konularında alanında uzman konuşmacıları dinlediğimiz "1'likteyiz" etkinliklerinde bir araya geliyor ve çalışanlarımızın evlerine gönderdiğimiz sürpriz hediye paketleri ile fiziksel temas ihtiyacını karşılamaya çalışıyoruz.

Esenlik uygulamalarımızın çalışan bağlılığına ve iç iletişime etkileri olumlu

Tüm çalışan deneyimi uygulamalarımızı çalışanlarımız ile birlikte yeniden şekillendiriyor; değerlerimiz ve kurum kültürümüz ile günün koşullarına uygun olacak şekilde çalışanlarımızın önerileriyle yeniden yorumluyoruz. Kurum içinde spor ve wellbeing uygulamalarına yer vermenin iç iletişimdeki olumlu etkileşime katkı sunduğunu da gözlemliyoruz. Wellbeing uygulamalarımız, çalışan bağlılığında artışı destekliyor. İşveren olarak bu yıl layık görüldüğümüz sıralamalar çalışmalarımızın güzel birer yansıması. 2021'de Great Place To Work Enstitüsü tarafından 6 kez "Türkiye'nin En İyi İşverenleri" listesinde yer aldık. Kurum kültürümüzün temelini oluşturan "insan" ve "güveni" odak noktamızda tutarak; çalışanlarımıza ve teknolojiye yatırımlarımızı sürdüreceğiz.

endişesi, kayıpların yaşandığı 2020'nin devamında her ne kadar aşının getirdiği bir pozitif beklenti olsa da çalışanlar için mental esenlik ön plana çıkıyor. Bu doğrultuda işverenler de özellikle yan haklardaki bütçelerinde bu konuya odaklanmayı planlıyor.

Yükselen wellbeing trendleri

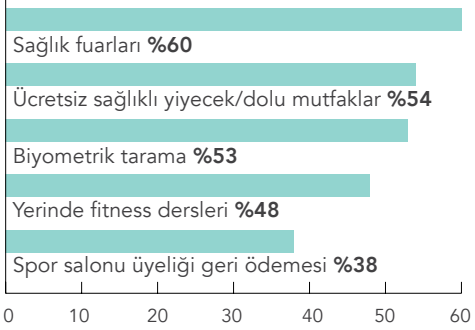


Kaynak: Wellable 2020 Global Wellbeing Trend Araştırması

Fiziki yatırımlar azalıyor

Trendlerde daha az yatırım yapılacağı öngörülen başlıklar ise sağlık fuarları, kafeterya, biometrik taramalar, şirket içi fitness ve spor salonu üyelikleri. Bu yatırımların çoğu, uzaktan çalışanların sayısındaki artış, Covid-19 kısıtlamaları ve halk sağlığı önlemleri sebebiyle azaldı. Bunlar yerine kurumlar çevirimiçi spor dersleri, çevirimiçi diyetisyen görüşmeleri ve çevirimiçi konferansları tercih ediyorlar.

Düşüşe geçen eğilimler



Kaynak: Wellable 2020 Global Wellbeing Trend Araştırması

"Pek çok trendin Türkiye'de de hâkim olması sevindirici"

2020 Global WellBeing Trend Araştırması'nı değerlendiren PERYÖN Ege Şubesi Başkan Yardımcısı, Yönetim Danışmanı ve Koç Ece Süeren Ok, güncel trendlerin pek çoğunun Türkiye'de de başlamasının sevindirici olduğunu belirtti: "Tüm esenlik ek menfaatlerinin içinde işverenlerin yüzde 87'si çalışanlarına sadece Covid-19 ile alakalı değil tüm sağlık hizmetlerinde teknolojiyi de kullanarak, sağlık hizmetleri vereceklerini belirtmişler. Fiziksel esenliği destekleyen 'Çevrimiçi sağlık sisteminin' Türkiye'de de başlaması oldukça sevindirici. Ek menfaatler konusunda çalışan aracı firmalara sorulduğunda ise katılımcıların yüzde 92'si artan sağlık endişeleri nedeniyle, hijyen ve sosyal izolasyon prosedür/uygulamalarının salgın sonrası da devam edeceği görüşünde. Aracı kurumların yüzde 94'ü yerinde sağlık hizmetlerinin devam edeceğini belirtiyor. Yüzde 89'u salgın sonrasında da şirketlerin çalışanlarına esnek çalışma modelleri önermeye devam edeceğini söylüyor. Bunun altyapısını tamamlayan şirketler Türkiye'de de mevcut."

Süeren Ok, geçen yıl ile paralel olarak bu yıl da şirketlerin mindfulness ve meditasyon uygulamalarına yöneldiğinin altını çizdi: "Araştırmada kurumların yüzde 69'u mindfulness ve meditasyon alanına yatırım yapacaklarını belirttiler. 2018'den bu yana yükseliş trendinde olan stres yönetimi ve yılmazlık konusundaki destekler de 2021'de ilk 5'te yer alıyor. Araştırmaya giren şirketlerin yüzde 81'i bu konulara daha çok yatırım yapacaklarını belirtiyorlar. Çalışanlar, hiç olmadığı kadar kaygı, belirsizlik, stres ve endişenin yarattığı etkilerle mücadele ederken bu konulara yatırım yapacak şirketler yeteneği elinde tutacak."

"Sağlık pasaportu, iç rahatlatıcı bir aksiyon olabilir"

Sağlık pasaportu konusunun da dikkat çekici bir alan olduğunu belirten Süeren Ok, değerlendirmesine şöyle devam etti: "Sağlık pasaportu, yepyeni bir uygulama… Buna karşı şirketlerin yüzde 63'ünün hemen aksiyon alacağı bir alan olarak dikkat çekiyor. Covid-19 bulaş riskini azaltmak/kontrol altına alabilmek için şirketler, çalışanların şirkete giriş yaparken sağlıklı olduklarını gösteren aksiyon ve belgelerinin olması konusunda destek vereceklerini belirtiyorlar. Semptom göstermeyenlerin olduğu düşünülürse yüzde 100 etkili bir yöntem olmasa da iç rahatlatıcı bir aksiyon olabilir."

ŞİRKETLERİN YÜZDE 53'Ü ÇALIŞANLARIN SAĞLIK SİGORTALARINDA TEMİNAT LİMİTLERİNİ ARTIRDI. ÇALIŞANLARIN YÜZDE 66'SI ŞİRKETLERİN SUNDUĞU SAĞLIK SİGORTASINDAN MEMNUN.

ESENLİK ORGANİZASYONLARI İÇİN ÖNEM TAŞIYAN, ÇALIŞANA YÖNELİK VERİLER

- Düzenli spor yapan çalışanlar
- Sigara/alkol tüketimi
- Yaş grubu
- Beslenme alışkanlıkları
- Medeni durum
- Çalışanların kültür-sanat faaliyetlerine erişimi
- Çalışanlar arasında yaygın hobiler ve özel ilgi alanları

İlke Badraslı Temel *Garanti BBVA İK Direktörü*

"İş-özel yaşam dengesini wellbeing uygulamalarımızla destekliyoruz"

Değişen koşullarımıza daha kolay adapte olabilmek ve iş-özel yaşam dengesinin sağlıklı bir şekilde ilerlemesi için wellbeing uygulamaları önem kazandı. Kaygı seviyelerimizin yüksek olduğu pandemi döneminde, kurum olarak çalışanlarımızın her açıdan iyi olmasını sağlayacak programlar ile onların hep yanında olduğumuzu hissettirmeyi önemsiyoruz.

2014'ten bu yana adını "İş Özel Yaşam" ilişkisinin ilk harflerinden alan "İYİ" markamızla çalışanlarımızın ve ailelerinin mutluluğunu ön planda tutan motivasyon etkinlikleri, ikramlar, sürpriz yarışmalar, spor turnuvaları organize ediyoruz. Pandemi döneminde aldığımız önlemler doğrultusunda bu marka altındaki çalışmalarımızı dijital kanallara taşıdık. Bu dönem hepimize pek çok çalışmanın farklı formatlarda da düzenlenebileceğini gösterdi.

Pandemiden önce genel müdürlük binalarımızda çalışanlarımıza sunduğumuz beslenme danışmanlığı ve spor salonu hizmetimizi, hafta sonları da dahil olmak üzere her gün online olarak devam ettirdik. Çalışanlarımızın kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlayacak şekilde kültür sanat ve sağlık haberlerinden derlediğimiz aylık bültenlerimizi paylaşıyoruz. Çalışan Destek Hattımız bünyesinde görev alan uzman psikologlarla pandemi döneminde öne çıkan ve merak edilen konulara yönelik seminerler düzenliyoruz.

Uygulamalarımızı çevirimiçi çalışmayla beraber sürdürülebilir hale getirmeyi hedefliyoruz

Bu uygulamalar sayesinde çalışanlarımız fiziksel ve mental sağlık, iyi yaşam gibi konularda desteklendiklerini hissediyorlar ve bunun da çalışan bağlılığına olumlu etkisi oluyor. Kurum olarak farklı wellbeing uygulamaları üzerinde de çalışıyoruz. Motivasyon açısından etkili olduğunu düşündüğümüz uygulamalarımızı çevirimiçi çalışmayla beraber sürdürülebilir hale getirmeyi hedefliyoruz.

Kurumlarda İlgi Çeken Wellbeing Uygulamaları

1. Koşu takımlarıyla kurumsal yarışlara katılım
2. Uzaktan pilates, yoga, aerobik dersleri
3. Sağlıklı beslenme için düzenli diyetisyen desteği
4. Uzaktan psikolojik danışmanlık desteği
5. Ofislerde sağlıklı gıda otomatları
6. Uzaktan çalışanların evlerine gönderilen sağlıklı gıda paketleri
7. Sağlıklı mutfak atölyeleri
8. Sandalye yogası
9. Hobi kulüpleri (Fotoğrafçılık, kitap, tiyatro, sinema vb.)
10. Kahkaha yogası
11. Cuma öğleden sonra "mutlu saatler" (Çevirimiçi ya da ofiste)
12. Adım sayısı ödülleri (Hedef 10 bin adım)
13. Nefes egzersizleri ve meditasyon eğitimleri
14. "Canım çalışmak istemiyor" izni

Op. Dr. Utku Erdem Özer*

py@peryon.org.tr

Pandeminin tetiklediği kas kaybından korunmak elimizde

PANDEMİ NEDENİYLE ZORUNLU OLARAK EVE KAPANDIĞIMIZ ŞU GÜNLERDE HAREKETSİZLİĞE BAĞLI OLARAK ÇOK FAZLA KAS KAYBI YAŞIYORUZ. KAS KÜTLESİ KAYBI; KÖTÜ SAĞLIK SONUÇLARINA, YORGUNLUĞA, FONKSİYON KAYBINA, SAKATLIĞA, DÜŞME RİSKİNE, KIRILGANLIĞA VE ÖLÜME NEDEN OLABİLİR.

Sağlıklı ve uzun ömürlü bir yaşam sürmek için vücudunuzdaki kas kütlesinin miktarı ve kütlenin gücü son derece önemlidir. Kas kütlemiz ve gücümüz yaşla birlikte azalır, bu azalma 40 yaşların başında başlar. Özellikle 60'lı yaşlarımıza girerken kas kütlesi kaybı ve buna bağlı olarak kas gücümüzdeki azalma belirgin şekilde oluşur.

İskelet kas dokusunun azalması, yaşlı bireylerde fonksiyonel azalmanın ve bağımsızlık kaybının en önemli nedenlerinden biridir. Kas kütlesi azalması daha kısa bir ömrün habercisi olduğu gibi yaralanmalara da yatkınlığı artırır.

Örneğin diz çevresi kasları zayıf olanların diz problemlerinin daha çok olduğunu biliyoruz. Travmaya bağlı oluşabilecek ön çapraz bağ ve menisküs yırtıkları kas kütlesi az olanlarda daha fazla görüldüğü gibi travmatik olmayan ve dünyadaki en yaygın sağlık sorunlarından biri olan kıkırdak hastalıkları da yine kas kütlesi az olanlarda daha fazladır. Ayrıca kas kütlesi az olan ameliyat ettiğim hastalarımın daha geç iyileştiğini gözlemliyorum.

Pandemi, kas kaybını arttırdı

Kas kütlesinin azalmasının tek nedeni yaşlanma değildir. Hormonal değişiklikler, kronik enflamasyon, hareketsiz yaşam, kronik hastalıklar ve kötü beslenme sonucu da kas kütlesi azalır. Günümüzde pandemi nedeniyle zorunlu olarak eve kapandığımız şu günlerde hareketsizliğe bağlı olarak çok fazla kas kaybı yaşıyoruz.

Kas dokumuz vücut kütlemizin yüzde 50'sinden fazlasını oluşturur. Kaslarımız metabolik açıdan çok önemlidir. Metabolik olarak oldukça aktif bir dokunun azalması, yetişkinler için önemli sonuçlar doğurur. Kaslar, kan şeker seviyemizi kontrol etmemize, şekeri yakıt olarak kullanmamıza ve insülin direncinin gelişip tip 2 diyabet olmamamıza yardımcı olur.

Ne yapmak gerekiyor?

Kas kütlesi kaybı, kötü sağlık sonuçlarına, yorgunluğa, fonksiyon kaybına, sakatlığa, düşme riskine, kırılganlığa ve ölüme katkıda bulunur. Peki bu duruma karşı ne yapabiliriz? Tabii ki cevap, kas kütlesini artırmamızdır. Kas kütlemizi artırmak için yapmamız gereken iki şey var:

1. Diyet ile uygun protein alımı. Protein alımı size kas proteinini sentezlemek için gerekli olan yapı taşlarını verir.

2. Egzersiz yapmak. Özellikle direnç egzersizleri çok etkilidir. Kaslar, yaşınız ne olursa olsun yüke veya kuvvete tepki verip gelişip büyüyecek ve kuvvetlenecektir. Tabii ki 20 yaşındaki biri 80 yaşındaki birinden daha büyük ve güçlü kaslar yapabilir, 80 yaşındaki biri direnç egzersizi yaparsa daha büyük kaslar geliştirebilir.

Kas kütlesi uzun ömür ile ilişkilidir

Kas ve yağ, yüksek derecede metabolik iki dokudur. Dokularımızın metabolik makinelerimizle nasıl etkileşime girdiği önemlidir. İç organ veya göbek yağı bizim için çok zehirlidir ve sahip olduğumuz miktarı en aza indirmeye çalışmalıyız. İç organlarımızdaki yağ, tip 2 diyabet, kalp hastalığı ve yağlı karaciğer gibi önemli kronik hastalık durumlarından sorumludur. Öte yandan kaslar, glikozu yönetme, glikozu atma yeteneğimizi geliştirir ve kaslar, insülin direncinin şiddetine aracılık etmede rol oynar. İnsülin direnci veya tip 2 diyabeti olan kişilere, glikoz kontrolünü ve genel metabolik düzensizliklerini iyileştirmek için egzersiz yapmak elzemdir.

Kas kütlesi, tüm nedenlere bağlı ölümlerde azalma ile ilişkilidir. Basitçe söylemek gerekirse, sahip olduğunuz daha fazla kas kütlesi, bazı yaşıtlarınıza göre kronik bir hastalıktan ölme riskinizi azaltır. Her hafta sadece bir saatlik direnç egzersizinin tüm nedenlere bağlı ölüm riskinde azalmaya yol açtığı ortaya çıkmıştır.

*Ortopedi ve Travmatoloji Uzmanı

Dr. Necdet Kenar

py@peryon.org.tr

Sağlıklı çalışanlar, mutlu iş yerleri!

Sağlıklı ve mutlu bir iş yerini amaçlayan esenlik programlarıyla, çalışanların fiziki ve ruhsal sağlığı, mutluluğu, iş yerine bağlılığı ve işe adanmışlığının artırılması hedefleniyor. Bu program ve uygulamaların sonuçlarını kısa vadede göremesek de bunların sınırlı düzeyde yararlı olduğunu görmezden gelemeyiz.

Çalışanların sağlıklı yaşamını desteklemeye yönelik kurumların esenlik (wellness) uygulamaları/programlarına ilgi her geçen yıl artıyor. Bence iyi de oluyor. Kurumsal esenlik programları; sağlıklı beslenme-diyet seminerlerinden çeşitli fiziksel-spor aktivitelere, "mindfullnes"den psikolojik danışmanlığa birçok faaliyeti içeriyor. Sağlıklı ve mutlu bir iş yerini amaçlayan bu programlarla çalışanların fiziki ve ruhsal sağlığı, mutluluğu, iş yerine bağlılığı ve işe adanmışlığının artırılması hedefleniyor.

Bu programların faydaları konusunda iki temel hipotez söz konusu:

1. Sağlıklı çalışanlar, düşük stres, düşük maliyetler

Programın faydaları konusunda en önemli argüman, çalışanların sağlığına yaptığı olumlu katkı. Hareketsizlik ve sağlıksız beslenmenin neden olduğu obezite ile sigara bağımlılığı; kalp ve kanser gibi kronik hastalıkların başlıca sebebi. Önleyici sağlık tedbiri vazifesi gören kurumsal esenlik programları, çalışanların sağlığını ve hayat kalitesini olumlu etkileyerek şirketlerin sağlık giderlerini ve çalışan devamsızlığını, dolayısıyla işgücü maliyetlerini azaltır.

2. Motivasyon ve iş tatmini, huzurlu çalışma ortamı, çalışan bağlılığı, yüksek verimlilik

Her tür spor, nefes, yoga, mindfullnes, psikolojik danışmanlık gibi programlar, çalışanların işten kaynaklanan stresini azaltmada, uyku düzenini sağlamada, ruhsal sağlığını korumada önemli rol oynuyor. Yönetilemeyen stres; dikkat bozukluğu, moralsizlik, iş kazalarına ve devamsızlığa neden olur, iş performansı ve verimlilik düşer.

İşverenin çalışanlarına esenlik programları imkânı sunması, motivasyonu, çalışanların işverene takdirini ve işe bağlılığını artırır. Esenlik programları stres, endişe ve yorgunluğu azaltır, ilişkilerde gerginliği ve kötü muameleyi önler, iş yeri huzurunu sağlamada etkilidir.

Araştırma sonuçları

Bu konuda yapılan erken dönem çalışmalar bu hipotezleri destekler nitelikte. Harvard Tıp Okulu'ndan Dr. Song ve Şikago Üniversitesi'nden Dr. Baicker'in 2010'da yaptıkları çalışmada kurumsal esenlik programlarına yapılan her bir dolarlık yatırımın sağlık harcamalarını üç dolar azalttığı tahmin edilmiş (ROI:3). Yine Johnson & Johnson şirketinin 2002-2008 yılları esenlik programını değerlendiren çalışmada yatırımın getiri oranı (ROI) 1.88 ile 3.92 arasında tahmin edilmiş.

Minnesota Üniversitesi'nin 2012'de, Rand Cooperation'ın 2015'te yaptığı analizlerde ise esenlik programlarının sağlık harcamalarını azaltmada önemli bir etkisinin olmadığı sonucunu varılmış. Daha ilginci Dr. Song ve Dr. Baicker 2019'da yaptıkları çalışmada önceki çalışmaları ile çelişen bir sonuca ulaştılar: "Daha fazla fiziksel egzersiz yapma ve kilolarını takip konusunda eğitilen çalışanlarda, düşük kan basıncı ve şeker düzeyi ile diğer sağlık ölçümlerinde belirgin bir iyileşme tespit edilemedi ve çalışanların sağlık maliyetlerinde önemli bir düşme gerçekleşmedi." Dr. Baicker'in bu sonuca yorumu şöyle: "Sağlık harcamalarında hemen bir düşüş beklentisi olan işverenler hayal kırıklığı yaşayacak."

Yine 2019'da ABD'de 30 bin çalışan üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre esenlik programları, çalışanların düzenli egzersiz yapma gibi olumlu sağlık davranışlarını artırdı ama işe devamsızlık, sağlık harcamalarında veya iş performansında belirgin bir fark yaratamadı.

Esenlik programlarının çalışan memnuniyeti ve bağlılığına etkisi sınırlı

Rand Cooperation araştırmasına göre çalışanların esenlik programlarına katılım iştahı fazla değil. Gönüllü katılım oranı yüzde 20. Çeşitli teşviklerle bu oran yüzde 40'a, teşvik ve/veya cezalarla yüzde 73'e çıkıyor. Bu sonuç çalışanların sadece yüzde 20'sinin esenlik programlarından memnun ve işverenine müteşekkir olduğunu düşündürüyor. Hatta derinlemesine görüşmelerde kurumsal esenlik programlarından yararlananların çoğunlukla sağlıklı çalışanlar olduğu, bu programların fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları olan çalışanları kuruma yabancılaştırdığı tespiti yapılıyor.

Son söz: Spor bağımlısı biri olarak kurumların esenlik programlarının faydasına inanıyorum, kurumlara ısrarla tavsiye ediyorum. Diğer yandan, yapılan uygulamalı çalışmalarda bu programlara gönüllü katılımın, programların çalışan memnuniyeti ve bağlılığına etkisinin sınırlı olduğu sonucuna vardığı gerçeğini de görmemezlikten gelemiyorum.

"Çalışan deneyimi felsefemizi, 'insan deneyimine' dönüştürdük"

Murat Yüksel | *Gittigidiyor İnsan ve Kültür Departmanı Direktörü (CPCO - Chief People and Culture Officer)*

GittiGidiyor, PERYÖN tarafından düzenlenen 12. İnsana Değer Ödülleri'nde "Büyük Ölçekli İşletmeler - İnsana Değerde Liderlik Ödülü"nü omuzladı. İş-özel yaşam dengesini korumak, kişisel gelişimi teşvik etmek, din, dil, ırk, cinsiyet vb. alanlarda ayrımcılığı önlemek, çalışanların ebeveyn olarak sorumluluklarını desteklemek gibi iyi uygulamalarıyla ödüle uzanan GittiGidiyor'un, kurum içinde şeffaf iletişim sağlamak amacıyla hayata geçirdiği "çalışan meclisi" uygulaması da bulunuyor. Ödül sürecine dair sorularımızı yanıtlayan GittiGidiyor İnsan ve Kültür Departmanı Direktörü (CPCO - Chief People and Culture Officer) Murat Yüksel, "İnsana değer veren, her şeyden önce çalışanlarının huzurunu gözeten bir kurum olarak tüm çabamızın böyle başarılarla taçlandırılması bize ekstra motivasyon sağlıyor" diyor.

PERYÖN tarafından düzenlenen 12. İnsana Değer Ödülleri kurumunuz için nasıl bir anlam taşıyor?

GittiGidiyor'u 12. İnsana Değer Ödülleri'nde başarıya götüren etkenin "insan odaklı" yaklaşımımız olduğuna inanıyorum. Kurum olarak takım çalışmasını çok önemsiyoruz. 20. yılımızı kutladığımız 2021'e başlarken, GittiGidiyor'da çalışan deneyimi felsefemizi, "insan deneyimine" dönüştürerek İnsan Kaynakları departmanımızın adını "İnsan ve Kültür Departmanı" olarak değiştirdik. İnsanı odağına alan değerlerimiz ve yaklaşımımız sonucu hayata geçirdiğimiz uygulamalar, keyifle çalışan bir ekibe sahip olmamızı sağlıyor. Bu da günün sonunda bize başarı olarak geri dönüyor. İnsana değer veren, her şeyden önce çalışanlarının huzurunu gözeten bir

kurum olarak tüm çabamızın böyle başarılarla taçlandırılması bize ekstra motivasyon sağlıyor.

"İnsana Değerde Liderlik - BOİ Başarı Ödülü'ne layık görüldünüz. Bu ödüle uzanan süreci anlatır mısınız? Hangi iyi uygulamalarınızla bu ödüle uzandınız?

Çalışanlarımızın kendini geliştirebilecekleri bir ortam sunuyor, onları sosyal gelişimleri açısından desteklemeye çalışıyoruz. Özellikle mutlu ve değer gördüğünü hisseden çalışanların olduğu ortamda başarı kaçınılmaz oluyor.

GittiGidiyor'da çalışanlarımızla şeffaf bir iletişim kurmak, onlara fikirlerini paylaşabilecekleri özgür bir ortam sunmak önceliklerimiz arasında. Örneğin; Çalışan Meclisi uygulamamız kapsamında her departmanın kendi içinden seçtiği Çalışan Meclisi Üyeleri ile düzenli toplantılar yapıyoruz. Bu toplantılarda herkesten gelen eleştiri ve önerileri demokratik bir biçimde değerlendiriyor, uygulamalarımızı bu fikirleri ön planda tutarak şekillendiriyoruz.

Bu anlayış kurum olarak bizim DNA'mızı oluşturuyor. Buradan hareketle her alanda bu kültürü destekleyen uygulamaları hayata geçiriyoruz. Cinsiyet eşitliğini destekliyor, kadın istihdamını teşvik ediyoruz. İş yerinde din, dil, ırk, kültür, dünya görüşü, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim ayrımcılığına izin vermiyoruz. Çeşitlilik bakış açısıyla oluşturduğumuz WIN, Hand in Hand ve United in Pride çalışan gruplarımızla bu konuda farkındalık yaratmaya çalışıyoruz.

- Women's Initiative Network (WIN) ile kadınların iş hayatında ve sosyal yaşamlarında güçlenmesine katkı sağlıyoruz.

- Hand in Hand ile engelli bireylerin çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları zorluklara dikkat çekmeyi hedefliyoruz.

- United in Pride ile ise LGBTİ bireylerin iş hayatında karşılaştığı bariyerlerle ilgili farkındalığı artırmayı amaçlayan çalışmalar yürütüyoruz.

- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women) ortak girişimi olan Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (WEPs) imzalayan şirketler arasında yer alıyoruz.

Çalışanların özel ilgi alanlarına yönelik uygulamalarınız da var mı?

Hayvan haklarına dikkat çekmeyi ve sokak hayvanlarının ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlayan GittiGidiyor Animal Lovers (GOAL), çevre ve doğa dostu projelerle farkındalık yaratıp bu konuda bilinçlendirici çalışmalar yürüten Back To Green çok aktif çalışan gruplarımızdan. GittiGidiyor olarak yalnızca insana değil tüm canlılara değer veriyor hepsinin yaşam hakkını

savunuyoruz. Ayrıca çalışanlarımız evcil hayvanlarının bakım ve sağlık ihtiyaçlarını karşılamak için mazeret izni de alabiliyor.

Her yıl bir oyun sahneleyerek bir sivil toplum kuruluşuna destek olan GittiGidiyor Tiyatro Topluluğu, ihtiyaç sahiplerine kitap ulaştırmak ve okumanın gücüyle fark yaratmayı amaçlayan GittiGidiyor Kitap Kulübü, fotoğrafçılıkla ilgilenen çalışanlarımızı bir araya getiren GittiGidiyor Fotoğraf Kulübü-Perspektif, çalışanlarımızı motive eden, keyifli bir iş ortamı yaratan etkinlikler düzenleyen Get Together (G2G), oyun meraklılarının bir araya geldiği GittiGidiyor Gamers gibi gönüllü çalışma gruplarımızla, sosyal fayda yaratabilmek için pek çok çalışma yürütüyoruz. Tüm bu uygulamalarımızla çalışanlarımızın hem sosyal hem psikolojik açıdan desteklemeye çalışıyoruz. Çalışanlarımıza verdiğimiz bu değer de bizi başarıya taşıyor.

Çocuklu çalışanlarınız için sunduğunuz olanaklar nelerdir?

"GittiGidiyor Ebeveyn Manifestosu"muzu, toplumsal gelişimi önemseyen ve bu konuda sorumluluk üstlenen güçlü bir marka olarak, iş ve kariyer yaşamının ebeveynlikten rol çalmasını engellemek adına hazırladık. Evlat edinmeyi de kapsayan manifestomuzla, GittiGidiyor olarak tüm çalışanlarımızın 20 hafta annelik ile 12 hafta babalık ve evlat edinme izni dönüşlerinde mevcut pozisyon, ücret ve diğer haklarının korunacağını, bu iznin çalışanımızın kariyerine olumsuz etki etmeyeceğini taahhüt ediyoruz. Yaklaşık 300 çalışanımıza, annelik/babalık izni öncesi ve sonrası dönemde yararlanabilecekleri birçok yan hak sunuyoruz. Tüm çalışanlarımız kurumumuzun anlaşmalı psikolojik danışmanlık desteğinden ücretsiz olarak yararlanabiliyor. Hamilelik öncesi dönemde çalışanımız eşi ile birlikte ebeveyn eğitiminden stres yönetimine kadar uzanan çeşitlilikteki eğitim programlarımızdan ücretsiz faydalanabiliyor. Çalışanlarımız, daha önceki dönemde benzer süreçlerden geçmiş çalışma arkadaşlarının oluşturduğu Rehber Anne ve Rehber Baba ağından yardım ve danışmanlık alabiliyor.

"İŞ HAYATININ EBEVEYNLİKTEN ROL ÇALMASINI İSTEMİYORUZ. BU DOĞRULTUDA 'GITTIGIDIYOR EBEVEYN MANİFESTOSU'MUZU HAZIRLADIK. TÜM ÇALIŞANLARIMIZIN 20 HAFTA ANNELİK İLE 12 HAFTA BABALIK VE EVLAT EDİNME İZNİ DÖNÜŞLERİNDE; MEVCUT POZİSYON, ÜCRET VE DİĞER HAKLARININ KORUNACAĞINI, BU İZNİN ÇALIŞANIMIZIN KARİYERİNE OLUMSUZ ETKİ ETMEYECEĞİNİ TAAHHÜT EDİYORUZ."

"EN ÖNEM VERDİĞİMİZ KONULARDAN BİRİ AİLE İÇİ ŞİDDET"

"Aile İçi Şiddet Politikası'nı 2019'da duyurduğumuzda diğer kurum ve kuruluşlara kendi aile içi şiddet politikalarını oluşturarak bu mücadeleye katılmaları için çağrıda bulunduk. İçinde yer aldığımız 'İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı (Business Against Domestic Violence-BADV)' projesi ile çalışanlarımızı şiddetin karşısında durmaya davet ettik. Yayınladığımız politikamızla, aile içi şiddet mağduru bir çalışanımız olursa, o kişinin ihtiyaç duyabileceği destek mekanizmalarını çalıştırıyoruz. İşe alımda, işten çıkarmada, ücret politikasında, yan haklarda hiçbir koşulda ayrımcılık yapmıyoruz. İşe geç kalma, performans düşüklüğü gibi sorunlar yaşayabileceklerini kabul ediyoruz ve bunu anlayışla karşılıyoruz."

"TÜM DÜNYADAKİ KADIN ÇALIŞANLARIMIZ BİRBİRİYLE İLETİŞİM HALİNDE"

Kurumunuzda "İnsan Yönetimi ve İnsan Gücünün Geliştirilmesi" kapsamında ne gibi yeni çalışmalar yapılıyor?

GittiGidiyor olarak çalışanlarımıza yeni fırsatlar yaratmak, yetkinliklerini artıracak destekler sunmak için çalışıyoruz. Dinamik bir kurum kültürüne sahip GittiGidiyor'da

çalışanlarımızın bakış açılarını önemsiyor ve onlar için alternatif yolları her zaman değerlendiriyoruz. Ayrıca çalışanlarımızı, kariyer yolculuklarını kendilerinin yönetmesi için teşvik ediyoruz. "Araba modeli" sistemimizle çalışanlarımızın kariyerlerini şekillendirmelerine destek sunuyoruz. Bu modelde her çalışanımızın iş hayatı yolculuğunda dilediği yere götürebileceği bir kariyer arabası var ve bu arabayı hangi yöne süreceğine kendisi karar veriyor. Biz de bu süreçte gerekli her türlü desteği veriyoruz.

Çalışanlarımızın kariyerlerini şekillendirebilmeleri için pek çok programımız bulunuyor:

• 2018'de duyurduğumuz "Grow Your Career" programı ile çalışma arkadaşlarımızı paralel kariyer fırsatlarına da teşvik ediyoruz. Departmanlar arası transferler sayesinde arkadaşlarımız farklı alanlarda tecrübe kazanıyor.

• 2016'da WIN (Women Initiative Network) çalışan grubumuz öncülüğünde başlatılan Shadow programımızı ile çalışanlarımız, kariyer gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla, seçtikleri GittiGidiyor liderleriyle bir tam gün geçirerek, onların günlük iş rutinlerini deneyimleme şansı yakalıyor. Pandemi döneminde bu programa online devam ettik.

• Woman at eBay çatısı altında yürütülen "Rise Up" programı kapsamında tüm dünyadaki kadın çalışanlarımızın birbirleriyle etkileşime girerek hem deneyimlerini paylaşmaları hem de uzmanlardan eğitim almaları için fırsatlar sunuyoruz.

• 2019'da GittiGidiyor WIN ve Nielsen WIN ekiplerince hayata geçirilen "Bridge" mentor-mentee projesiyle kadın çalışanların kariyer hedeflerini de destekliyoruz. Program dahilinde GittiGidiyor ve Nielsen'den alanında deneyimli uzman yöneticiler ile çalışanlar çapraz olarak eşleşerek deneyim paylaşımında bulunuyor.

• Yöneticilerimiz için Leader as Coach koçluk eğitim programımız bulunuyor. Yöneticilerimiz bu eğitim programı sayesinde koçluk bakış açısına sahip oluyor ve çalışanlarımızla koçluk prensibi altında iletişim kurmaya başlıyor.

"Genç adayları, iş arayışında destekliyoruz"

Henüz kariyer yolculuğuna başlamamış genç adaylara yönelik programlarınız var mı?

Gençlere yeni fırsatlar yaratmak için çalışıyoruz. Teknoloji alanındaki tecrübe ve bilgilerimizi gençlere aktarmak amacıyla başlattığımız GittiGidiyor Teknoloji Akademisi'nde "Yazılım Mühendisliği Eğitimi" ve "Yapay Zekâ Eğitimi" olmak üzere iki özel eğitim programı tasarlayarak gençlerin eğitimlerine destek oluyoruz. Hatta mezun arkadaşlarımızdan biri GittiGidiyor'da işe başladı.

Üniversite son sınıf ve yeni mezun öğrenciler için de Wtech ve Türkiye

İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) yürüttüğü "Genç Dönüşüm Akademisi"ne destek oluyoruz. 40 saate yakın e-ticaret eğitimi ile GittiGidiyor çalışanları olarak tecrübe ve bilgilerimizi genç arkadaşlarımıza aktarıyoruz. Arkadaşlarımız haziran ayında mezun olup sertifikalarını alacaklar. Bu eğitim sonucunda onlara iş bulma konusunda da destek olmayı hedefliyoruz.

"ÇALIŞANLARIMIZIN OPERASYONEL HEDEFLERİNİN DIŞINDA KİŞİSEL GELİŞİM HEDEFLERİ DE BULUNUYOR"

Covid-19 sürecinde çalışanlarınıza yönelik gelişim ve yetenek yönetimini destekleyecek hangi çalışma ve uygulamaları hayata geçirdiniz?

Çalışanlarımızın kendilerini daimî olarak geliştirebilmelerini, performanslarını değerlendirebilmelerini, üretkenliklerini koruyabilmelerini hem motivasyon hem de verimlilik anlamında çok önemsiyoruz. Bu yaklaşımımızı yalnızca pandemi süreciyle ilişkilendirmek doğru olmaz, çünkü kurum kültürümüzün bir parçası. İçinde olduğumuz süreç yalnızca bu uygulamalarımızı online ortama taşımamızı gerektirdi.

Birkaç örnek vermek gerekirse, çalışanlarımız için 360 adını verdiğimiz bir geri bildirim aracı kullanıyoruz. Her GittiGidiyor çalışanının bir performans dönemi içinde operasyonel hedeflerinin dışında kişisel gelişim hedefi de bulunuyor. Bu hedefi yöneticisiyle belirleyen çalışanlarımız, hedefe ulaşmak amacıyla herhangi bir eğitim programına ihtiyaç duyarsa, İnsan ve Kültür departmanımız ile beraber uygun eğitimler tasarlıyoruz. Yöneticilerimize Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri Eğitimi sağlayarak, iş görüşmelerimizde profesyonellik kazanmaları için eğitim verdik. Degreed.com üzerinden e-learning uygulamalarını tüm çalışanlarımız için daha basit ve yalın hale getirerek tüm çalışanlarımızın kullanımına sunmaya devam ettik.

LinkedIn'in e-learning uygulaması olan LinkedIn Learning'de tüm şirket çalışanları adına, tamamı şirket tarafından karşılanan premium hesaplar oluşturduk ve sınırsız kullanım hakkıyla tüm çalışanların istedikleri zaman istedikleri eğitimi almalarını sağladık. Udemy firmasının online eğitimdeki geniş içerik yelpazesinden yararlanmak için tüm teknoloji ve ürün departmanımıza ve diğer departmanlardaki talep eden tüm çalışanlarımıza tamamı şirket tarafından karşılanan Udemy for Business'tan sınırsız kullanımlı hesap tanımladık. Pandemi sürecinde ek olarak English Ninjas gibi ek eğitim ve gelişim uygulamaları sunduk.

"İŞ-ÖZEL YAŞAM DENGESİNİ KORUMAK İÇİN YÖNETİCİLERİMİZ VE ÇALIŞANLARIMIZDAN TAAHHÜT ALDIK"

Pandemide uzaktan çalışmayla beraber bozulan iş-özel yaşam dengesini sağlamak için hangi çalışmaları yaptınız?

Bu dönemde hayatı kolaylaştırmak amacıyla "GittiGidiyor Uzaktan Çalışma Tüzüğü"nü yayınladık. Zoom yorgunluğunu azaltarak sağlıklı bir iş-özel hayat dengesi yaratmaya çalıştık. Buradaki amacımız hem birbirimizi desteklemek hem de verimliliği artırmaktı. Bu kapsamda İnsan ve Kültür Departmanındaki tüm çalışma arkadaşlarımızdan taahhütte bulunmalarını istedik. Taahhütler kapsamında öncelikle zoom toplantılarını düzenledik ve toplantıları mümkünse Zoom toplantısı yerine telefon görüşmesi olarak yapmaya dikkat ettik. Bunun dışında ardı ardına yapılan toplantıları azaltmaya, 30/60 dakika yerine 25/55 dakika olarak ayarlamaya ve mola vermeyi sağlamaya dair söz verdik. Öğle yemeğini çalıştığımız yerden uzakta yemek ve spor yapmaya zaman ayırmak, toplantılardan önce de gündemleri göndermek verdiğimiz sözler arasındaydı. Aynı zamanda liderlerden de bu somut taahhütleri vermelerini istedik. Ekip arkadaşlarının düzenli olarak izin aldığından emin olacaklarına, iş dışı sorumluluklarını yerine getirmeye teşvik edeceklerine dair söz verdiler. Pandemide artan talep sebebiyle çok yoğun bir dönem geçirdik. Bu dönemdeki özverilerinden dolayı tüm çalışanlarımıza teşekkür etmek için eylül ayında bir gün ekstra "Teşekkür İzni" verdik.

Yaptığımız anketlerde; ebeveyn çalışanlarımızın geri dönüşlerinden anladık ki, evde kalmak çocukların fiziksel aktivitelerinin azalmasına neden oluyor ve anne babalar bu durumdan tedirginlik duyuyor. Bu nedenle, çocuklara özel olacak şekilde evde online jimnastik aktiviteleri organize ettik. Uzaktan eğitim süresince pandemi döneminde veli olmanın zorluklarını göz önünde bulundurarak, bu konuyla ilgili uzman bir eğitimciyle 2 saatlik bir seminer düzenledik. Çalışma arkadaşlarımıza çocuklarıyla eğlenceli vakit geçirmeleri için düzenli olarak ritim atölyeleri organize ettik.

GITTIGIDIYOR'DA DİKKAT ÇEKEN İYİ UYGULAMALAR

Kendimi İyi Hissetmiyorum İzni

Baş ağrısı, yorgunluk, regl, hastalık başlangıcı gibi iş gününü zorlaştıran durumlarda rapor kullanmadan ve yıllık izinden düşmeden 1 gün izin alınabiliyor. Bu izin için yıllık bir limit bulunmuyor.

Yaz aylarında her cuma yarım gün izni

Cuma günleri öğleden sonra tüm çalışanlara yarım gün izin verilerek, yoğun tempolarına biraz ara vermeleri sağlanıyor.

Engelli çalışanlarla iletişim

Kapsayıcılık ilkesi doğrultusunda işitme engelli çalışanlarla hem GittiGidiyor içinde hem de eBay ile yapılan toplantılarda Türk İşaret Dili öğretmeni ve yeminli tercüman eşlik ediyor. Tüm çalışanlar İşaret Dili başlangıç düzeyinde işaret dili eğitimi aldı ve şirket içinde iletişimin sorunsuz gerçekleşmesi adına çaba sarf etti.

HANSPACES

YENİ NESİL İŞ HANI

Hızla büyüyen HAN hibrit ve esnek
çalışma ağına katılın, mutlu çalışın.

Nispetiye Caddesi No: 24 Beşiktaş / İSTANBUL

hanspaces.com

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2021 başvuruları açıldı

Berna Öztınaz
PERYÖN - *Türkiye İnsan Yönetimi Derneği Yönetim Kurulu Başkanı*

PERYÖN'ÜN 2008'DEN BU YANA ARALIKSIZ DÜZENLEDİĞİ İNSANA DEĞER ÖDÜLLERİ 2021'E YÖNELİK BAŞVURULAR 2 TEMMUZ 2021'E KADAR DEVAM EDİYOR. EAPM - AVRUPA İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ TARAFINDAN TANINAN İLK ÖZEL ÖDÜL OLAN ORGANİZASYON, İNSAN YÖNETİMİ ALANINDA İZ BIRAKAN, İLHAM KAYNAĞI OLAN VE İNSANA DEĞER VEREN ÇALIŞMA VE UYGULAMALARI ÖDÜLLENDİRİYOR. ÖDÜL ORGANİZASYONUNA DAİR SORULARIMIZI YANITLAYAN PERYÖN YÖNETİM KURULU BAŞKANI BERNA ÖZTINAZ "İNSANA DEĞER ÖDÜLLERİ İLE SINIRLARI KALDIRMAYI, BİLGİYİ ÜRETMEYİ VE BÜTÜN SEKTÖRÜMÜZ VE İŞ DÜNYASI İLE PAYLAŞMAYI HEDEFLİYORUZ. 13 YILDIR SÜREGELEN BU SİNERJİYE ORTAK OLMAK İSTEYEN, İNSANA DEĞER VEREN, İNSAN İÇİN ÇALIŞAN TÜM ŞİRKETLERİ PERYÖN – İNSANA DEĞER ÖDÜLLERİ 2021'E DAVET EDİYORUZ" DEDİ.

İnsana Değer Ödülleri neden, hangi amaçlar doğrultusunda veriliyor?

PERYÖN – Türkiye İnsan Yönetimi Derneği olarak değerli bir hedefle yola çıkan küçük bir grup tarafından kurulmuş bir derneğiz. "Şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma hayatına liderlik etme" vizyonuyla Türkiye'de çalışma hayatına katkı sunmak, koşulları herkes için daha iyi bir noktaya taşımak hedefiyle faaliyet gösteriyoruz. Adının başına Türkiye unvanını alan ender derneklerden biri olarak 50 yıldır ülkemizde işi ve insanı temsil ediyor, 4 bine yakın üyemizle 2,5 milyon çalışana ulaşıyoruz.

İnsan yönetimi ile ilgili olan tüm profesyonelleri, girişimcileri ve akademisyenleri ortak bir çatı altında toplayarak, insan yönetiminin geliştirilmesi, Türkiye'deki çalışma koşullarının iyileştirilmesi için değer üreten çalışmalar yapıyoruz. İşte gerçekleştirdiğimiz bu çalışmaların

en önemlilerinden biri de 2008'den bu yana aralıksız düzenlediğimiz PERYÖN İnsana Değer Ödülleri… Bu organizasyon ile insan kaynakları alanındaki; yenilikçi, yaratıcı ve başarılı uygulamaları tanıtmayı, örnek teşkil eden çalışmaları sektöre kazandırmayı amaçlıyoruz.

> "PERYÖN OLARAK TÜM SEKTÖRLER VE İŞ DÜNYASI İÇİN İYİ BİR GELECEK İNŞA ETMEYE ODAKLIYIZ. BU SÜREÇLERİN MERKEZİNDE İSE ORTAK BİR ÖZNE VAR: İNSAN… İNSANA DEĞER VERMELİ, İNSAN İÇİN ÇALIŞMALI VE HEP BİRLİKTE İNSANI NASIL SÜRECİN MERKEZİNE TAŞIYACAĞIMIZIN CEVAPLARINI BULMALIYIZ. İŞTE PERYÖN İNSANA DEĞER ÖDÜLLERİ'NİN ASIL ANLAMI DA BU."

Kurumlar ve PERYÖN açısından bu ödül nasıl bir anlam taşıyor?

PERYÖN olarak tüm sektörler ve iş dünyası için iyi bir gelecek inşa etmeye odaklıyız. Bu süreçlerin merkezinde de ortak bir özne var. O özne insanın kendisi… İnsana değer vermeli, insan için çalışmalı ve hep birlikte insanı nasıl sürecin merkezine taşıyacağımızın cevaplarını bulmamız gerekiyor. İşte bizim ödülümüzün asıl anlamı da burada yatıyor.

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri ile sınırları kaldırmayı, bilgiyi üretmeyi ve bütün sektörümüz ve iş dünyası ile paylaşmayı hedefliyoruz. Türkiye'nin tüm insan kaynakları süreçlerini kapsayan tek ödülüyüz. Dolayısıyla burada gerçekleştirdiğimiz özenli çalışmalar insana verilen değerin artması ve pekişmesi için çok önemli. Ödüllerimizde insana değer veren, insan için çalışan ve bu kapsamda iyi uygulamalar gerçekleştiren şirketleri ödüllendiriyoruz.

Bu sayede ödüllerimiz hem bilgi paylaşımı hem de kurumlara motivasyon sağlayarak daha iyiyi keşfetme yolunda çok büyük bir anlam taşıyor.

"İyi uygulamaların görünür olmasını sağlıyoruz."

Ödülün Türkiye'de iş ve insan yönetimi alanına sunduğu katkılar nelerdir?

Ödülümüz Türkiye'de insan yönetimi alanındaki en prestijli ödül olma özelliğini taşıyor. Dolayısıyla ödül sürecimizde birçok farklı projeyi değerlendiriyor, fark yaratan yaklaşımları ortaya çıkarıyor, değer yaratan projeleri belirliyor ve ödülümüzün sahip olduğu prestijin de katkısıyla seçtiğimiz projeleri ödüllendirerek kamuoyu gözünde görünür olmalarını sağlıyoruz. Bu anlamda PERYÖN İnsana Değer Ödülleri birbirimizden öğrenme sürecini destekliyor ve hep birlikte insan kaynakları uygulamalarında çıtayı daha da yükseğe çıkarmamızı sağlıyor. Bu sayede daha uygar, daha demokratik ve "insana değer" bir iş dünyası fikrine doğrudan katkı sunuyor.

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri, EAPM - Avrupa İnsan Yönetimi Derneği tarafından tanınıyor

Bu ödüller, uluslararası düzeyde nasıl bir önem ve değer taşıyor?

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri, Büyük Ödülü, 2019 yılı itibariyle hali hazırda 32 ülkeyi temsil eden çatı derneğimiz EAPM - Avrupa İnsan Yönetimi Derneği tarafından tanındı ve desteklendi. İnsan yönetimi alanında dünyadaki en önemli iki otoriteden biri olan EAPM - Avrupa İnsan Yönetim Derneği'nin bu takdiriyle global alanda EAPM'nin tanıdığı tek ödül oldu. Dolayısıyla ödülümüzün Türkiye'de alanındaki en prestijli ödül olmasının yanında, yurt dışı için de bir o kadar prestijli bir konumda diyebilirim.

"Pandemi sürecinde 'Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar' ayrı bir önem kazandı."

Bu yılın ödül organizasyonundan bahseder misiniz?

PERYÖN Ödülleri'nin 13. yılında da "Bilgiyi üretmek ve paylaşmak için hiçbir sınır olamaz" diyoruz. 28 Ekim 2021'de gerçekleştireceğimiz törende, her yıl olduğu gibi bu yıl da "İnsana Değerde Liderlik" (Büyük Ödül) kategorisinde ödülü sahibine sunacağız.

Değer Yaratan Uygulamalar Ana Kategorisi altındaki ödüllerimiz ise şunlar:

- İşveren Markası
- Bağlılık ve Kurum Kültürü Yönetimi
- Yeni Çalışma Modelleri Geliştirmek
- Dijital Dönüşüme Liderlik
- Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetimi
- Öğrenen Organizasyon ve Öğrenme Çevikliği
- Geleceğin İş Yaşamında Değer Yaratmak
- Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar

Ödüllerimizde "Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar" kategorisine ayrı bir önem veriyoruz. Çünkü pandemi dönemi iş süreçleri için ne kadar zorlu olduysa, çalışanlar için de hem zihinsel hem de fiziksel sağlık açısından bir o kadar mücadelelerle dolu oldu. Dolayısıyla bu kategoride insan ve yaşam için değer yaratan, mevzuat ve diğer resmi gerekliliklerin ötesine geçen bütüncül ve yenilikçi yaklaşımları değerlendireceğiz. En önemli kriterlerimizden biri ise bu çalışmaların süreklilik göstermesi olacak.

PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2021'de de birbirinden farklı, yenilikçi ve insan için büyük değer yaratan çalışmalar göreceğimize inanıyoruz. İnsana değer veren, insan için çalışan ve yıllardır sağladığımız bu sinerjiye ortak olmak isteyen bütün şirketleri PERYÖN - İnsana Değer Ödülleri 2021'e davet ediyoruz.

Arzu Pınar Demirel*

py@peryon.org.tr

Gönüllülük çalışanlara da şirketlere de iyi geliyor

> *"Asıl nokta bizim hayattan ne beklediğimiz değildir, daha ziyade hayatın bizden ne beklediğidir."*
>
> VIKTOR E. FRANKL

Ruhsal rahatsızlık, insanları damgalanma riskiyle karşı karşıya bırakan, gizli tutulması gereken bir durum olarak görülürdü. Korona salgınının ve sosyal izolasyonun ruhsal sağlığa olan etkilerinin artmasıyla, artık bu konunun varlığını kabul etme ve konuşma yolunda aşama kaydettik. Hatta şirketler ruhsal esenliği gündemlerine almaya başladı. Artık kurumlar, zihinsel olarak çalışanların rahatlamasını ve stresle baş etmelerini destekleyen etkinlikler düzenliyor, psikolog desteği veriyor, spor ve sağlıklı yaşama teşvik ediyorlar. Çeşitlilik ve kapsayıcılık çalışmalarında da bu dönemde artış görüldü. Çalışanların kendilerini "dışarıda bırakılmış" ve yalnız hissetmemeleri önemliydi.

Psikiyatr Viktor E. Frankl'e göre zorluklarla nasıl başa çıkılabileceğimizi bağlam ya da koşullar değil, aksine kararlarımız ve düşüncelerimiz belirliyor. Bir amacı olan ve bu amaca tutunan insanların psikolojik dayanıklılığı da güçleniyor. Victor E. Frankl, bu öngörüyü Almanların toplama kamplarında elde etti. Koşullar, değiştirilemeyecek kadar zor ve acı da katlanılamayacak derecedeyse, neden bazı insanlar yaşamlarına son vermeyi seçerken, bazıları hayata sımsıkı tutunabiliyordu? Bu soruları soran Frankl'ın yolunun vardığı nokta "anlam" ve "amaç" oldu.

Umutsuzluğa kapılmak yerine, hayatımıza anlam katmak elimizde

Bugün bir salgın, yarın belki başka bir sorun… Zorluklarla çevrelenmişken iyiymiş gibi yapmak ya da umutsuzluğa kapılmak yerine, hayatımıza anlam veren şeyleri katmak elimizde. Topluma fayda sağlayan çalışmalara gönüllü olmak bunlardan biri olabilir. Üstelik şirketler de gönüllülük programlarını hayata geçirerek çalışanların katılımını kolaylaştırabilir. Yaşama anlam katmasıyla birlikte çalışan gönüllüğünün beş faydası daha bulunuyor:

• Mutluluğu artırıyor

Bir başkasının hayatına karşılık beklemeden dokunup fayda sağlamak beynin kimyasını değiştiriyor. Araştırmalara göre gönüllü çalışmalar, haz ve mutluluktan sorumlu dopamin, endorfin ve oksitosin hormonlarının salgılanmasını destekliyor. Aynı anda strese yol açan kortizolün düşmesi de dikkat çekici. Bu durum orta ve uzun vadede sağlık üzerinde kalıcı etki bırakıyor. Bağışıklık sistemi güçlenirken, kronik ağrılar, tükenmişlik sendromu, depresyon riski gibi olumsuzluklarda azalma gözleniyor.

• Empati ve kapsayıcılığı geliştiriyor

Gönüllülük etkili bir deneyim, gelişim ve dönüşüm fırsatı sunuyor. İnsanları alışık olduğu çevrenin dışına çıkararak "ötekilerle" bir araya getiriyor ve yeni bir perspektif kazandırıyor. Birlikte paylaşılan deneyim, farklılıklar kadar benzerliklerin de olduğunu gösterirken, önyargıların dönüşmesine olanak tanıyor, empati ve kapsayıcılığı geliştiriyor.

• Network'u genişletiyor

Bizimle aynı konuları önemseyen insanlarla bir araya gelmek, sosyal ağı genişletmek ve topluluğumuzla bağ kurmakta da gönüllülük etkili.

• Sosyal fayda sağlıyor

Eğitimde fırsat eşitliğinden çevre kirliliğine dek dünyanın sorunları gün geçtikçe büyüyor. Bu durum çözümü başkalarından beklemenin ve sosyal medyada görüşlerimizi paylaşmanın ötesine geçmek gerektiğini, sorumluluk almadıkça bir değişim olmayacağını da gösteriyor. Küçük veya büyük demeden, her birimiz katkıda bulunabiliriz.

• Çalışanların bağlılığını yükseltiyor

Çalışanlar KSS ve gönüllülük çalışmalarında bulunan şirketleri tercih ediyor. Çalışan gönüllülüğü programlarına katılan çalışanların işveren algısı olumlu yönde gelişiyor ve şirkete bağlılığı da yükseliyor.

Gönüllülük hem insanlara hem şirketlere iyi geliyor.

** Headline Diversity Kurucusu*

İdil Türkmenoğlu*

Yeni çalışma düzenimiz ne olacak?

py@peryon.org.tr

Aşılar tamamlandığında, yaşam "normal"leştiğinde de her şey eski haline dönemeyecek. Ofislerden bir anda çıktık ama geri dönüşün bu kadar ani olamayacağını da biliyoruz. Çalışma biçimlerinin yeniden tasarlandığı pandemiden sonra, İnsan Kaynakları profesyonellerini çok heyecanlı bir dönem bekliyor.

Covid-19 salgını, iş yaşamımıza olumlu ya da olumsuz kalıcı birçok değişiklik getirdi. Aşılar tamamlandığında, yaşam "normal"leştiğinde de her şey eski haline dönemeyecek. Cin şişeden, ok yaydan çıktı.

Microsoft'un 2021 başında gerçekleştirdiği "Work Reworked" araştırmasına göre Türkiye'de yöneticilerin yüzde 94'ü hibrit çalışma yönteminin kalıcı olacağını düşünüyor. Peki, yeni çalışma düzenimiz ne olacak?

Elbette Türkiye gibi genç işsizlik oranının yüzde 20'lerin üzerinde olduğu bir ülkede, "çalışacak herhangi biri" mutlaka bulunur. O roller, koltuklar boş kalmaz. Ancak yetenekleri çekmek ve elde tutmak bambaşka bir konu. Araştırmaların da desteklediği gibi, bu dönemde deneyimlenmiş ve belki de "kazanılmış" bazı yeni hakl ve alışkanlıkların kalıcı olmaması mümkün görünmüyor.

Ofislerden bir anda çıktık ama geri dönüşün bu kadar ani olamayacağını da biliyoruz. Mart-Nisan 2020'de neredeyse her şirket hızla, "Covid-19 / Sağlıklı ve Güvenli Çalışma" rehberleri hazırlayarak yemekhane düzeninden servislere kadar her ayrıntıyı düzenlendi. Bu konuda, insan kaynakları yönetimlerinin müthiş özverili çalışmasını, başarısını bir kez daha kutlamak gerekir. Bugünlerde de dönüş organizasyonları yapılıyor, geri dönüş rehberleri hazırlanıyor. Bu rehberlerin en büyük odağı çalışma formatları, daha çok zaman ve para gibi kaynak gerektiren mekanlar üzerine.

Mekanlar değişiyor, yoğunluk paylaştırılıyor

HAN Spaces öncülüğünde ortak düşünce platformu olarak hayata geçen Re-Set Workspace, MESS, NURUS ana sponsorluğu PERYÖN'ün de katkısıyla aylara yaygın çalışma ve araştırmalar yaptı. Bu çalışmalarda, tamamen yalnız ve izole bir hayat yaşayamayacağımızı, sosyalleşmenin hayatımızın önemli bir parçası olduğunu gördük. Ancak mevcut ofislerdeki insan yoğunluğu eskisi gibi devam edemeyecek. Ayrıca çalışanların biraz da olsa uzaktan çalışma talepleri kalıcı olacak. Merkezlerdeki büyük metrekareli iş yerleri yoğunluğunu, şehrin farklı alanlarındaki uydu ofislere ve paylaşımlı çalışma alanlarına yönlendirmek ana çözümlerden biri olacak. Haftanın her günü ya da belli günleri evden çalışanlar da böyle devam edebilecek.

Avrupa'yı yakalayacağız

Salgın öncesinde de Türkiye'de işgücünün yüzde 2,2'si uzaktan çalışıyordu. Bu oran Avrupa'daki ülkelerin beşte biriydi. Şimdi ise eşitlenecek. Bu, önemli ve heyecan verici bir değişim anlamına geliyor. Ofis anlayışının farklılaşacağını, tasarımın daha ferah ve sosyalleşmeyi destekleyecek şekilde değişeceğini ve evden çalışmayı kolaylaştıracak "home-ofis"lerin yaygınlaşacağını görüyoruz.

Uzaktan çalışanın sağlığı, güvenliği ve gizliliği dikkate alınıyor

Sürekli veya yarı zamanlı uzaktan çalışanların, uzaktan çalıştıkları mekanların iş sağlığı, güvenliği ve elbette gizlilik açısından değerlendirilmesi de kritik ve acil konular listesinin ilk sıralarında yer alıyor. Özellikle henüz içtihatlar oluşmadığından, evden çalışma dönemindeki ihtiyaçların nasıl karşılanacağı, yaşanabilecek hastalıkların ve kazaların nasıl değerlendirileceği konuları oldukça tartışmalı. Çalışma için zorunlu kabul edilebilecek bilgisayar ve telefon gibi araçların, sağlık, güvenlik, ergonomi ve işe odaklanma açısından önemli olan çalışma koltuğu ve masasının işveren tarafından karşılanması söz konusu. Bunları "destek paketi" olarak tanımlayıp çalışanlarına sunan şirket sayısı giderek artıyor. Diğer taraftan "uzaktan çalışmak isteyen" bireylerin de koşullarını sağlaması bekleniyor. Birçok kurumun işe alım sırasında adayların uzaktan sağlıklı çalışma koşullarını sağlayıp sağlamayadığını kontrol etmeye başladığını görüyoruz.

Çalışma biçimlerinin yeniden tasarlandığı pandemiden sonra, insan kaynakları profesyonellerini çok heyecanlı bir dönem bekliyor. Kemerleri bağlayalım, uçuşa geçiyoruz.

** Bağımsız YK Üyesi, Danışman, Yazar*

PERYÖN, YÖNETİM ANLAYIŞINI genç fikirlerle GÜÇLENDİRİYOR

Seçmelerin ardından göreve başlayan PERYÖN Genç Yönetim Kurulu, ilk toplantısını 8 Mayıs 2021'de gerçekleştirdi. Genç neslin, insan yönetimi çalışmalarına erişimini sağlamak ve hedeflenen gelecek için onlara ilham vermek amacıyla PERYÖN tarafından hayata geçirilen Genç Yönetim Kurulu, bir yıl boyunca görevini sürdürecek.

Şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma hayatına liderlik etme vizyonuyla faaliyetlerini sürdüren PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği, sözü genç İK liderlerine verdiği PERYÖN Genç Yönetim Kurulu için seçimlerini tamamladı. Seçimlerin ardından PERYÖN Genç Yönetim Kurulu, ilk toplantısını 8 Mayıs 2021'de gerçekleştirdi. Beklenti ve isteklerini PERYÖN Yönetim Kurulu ile ilk elden buluşturacak olan Genç Yönetim Kurulu, PERYÖN'ü geleceğe taşıyacak fikirlerini paylaşacak.

Genç neslin, insan yönetimi çalışmalarına erişimini sağlamak ve hedeflenen gelecek için onlara ilham vermek amacıyla hayata geçirilen Genç Yönetim Kurulu'nda; PERYÖN yönetim anlayışı genç fikirlerle güçlendirilecek, gençlerin beklenti ve istekleri PERYÖN Yönetim Kurulu ile doğrudan buluşacak ve gençlerin PERYÖN'ü geleceğe taşıyacak fikirlerini projelendirebilmesi sağlanacak.

Üç ayda bir düzenli toplantılar yapılacak

Yedi asil ve üç yedek üyeden oluşan PERYÖN Genç Yönetim Kurulu, her üç ayda bir PERYÖN Yönetim Kurulu ile toplantı gerçekleştirerek, sektörün önde gelen kurum ve kuruluşlarının İK liderlerine gençlerin perspektifinden bir bakış açısı sunacak. Kurul üyeleri ayrıca, bir görev dağılımı gerçekleştirerek PERYÖN yönetim, genel sekreterlik, üyelik, şubeler ile iletişim, PERYÖN Kongre, PERYÖN Ödül, PERYÖN Akademi ve diğer gençlik çalışmalarında da aktif roller alacaklar.

Seçim sürecini başarıyla tamamlayan kurul üyeleri bir yıl boyunca görevde

Bir yıl süreyle görev alacak PERYÖN Genç Yönetim Kurulu'nun seçimleri, 30 Nisan 2021'de sona erdi. Adayların, başvuru esnasında yöneltilen üç soruya verdikleri cevaplar, PERYÖN'ün alanında uzman ekiplerince değerlendirildi. Uygun adaylarla bire bir görüşmelerin ardından kurulun üye seçimleri tamamlandı.

LOOP Talks 2021: Yılmazlık Okulu Programı tamamlandı

PERYÖN Akademi ve Wellbees iş birliğiyle hayata geçirilen LOOP Talks 2021: Yılmazlık Okulu, dört etkinlikten oluşan programını tamamladı.

PERYÖN Akademi, iş dünyasının nabzını tutan eğitim içeriklerini Wellbees iş birliğiyle düzenlenen LOOP Talks 2021: Yılmazlık Okulu programı aracılığıyla profesyonellere aktardı. 2019'dan itibaren Wellbees organizasyonuyla gerçekleştirilen LOOP Talks buluşmaları, esenlik alanındaki gelişmeleri, uzmanlarla birlikte İK profesyonellerine ulaştırmayı amaçlıyor.

Programda katılımcıların, ilgili oldukları alanlarda uzmanlık kazanma yolunda büyük adımlar atmaları, uzman oldukları alanlarda ise ileri farkındalık kazanarak sektöre yön veren bireyler haline gelmeleri hedefleniyor.

LOOP Talks 2021: Yılmazlık Okulu, esenlikle ilgili çalışan akademisyenlerle insan kaynakları profesyonellerini buluşturmayı, İK yöneticilerine yılmaz, çevik ve tatmin anlamını işinde bulan, sağlıklı ve enerjik bir çalışan nüfusu avantajı kazandırmayı amaçlıyor.

Karen Reivich ile "Yılmazlık ve Esenlik" Üzerine

İnsanlık şüphesiz ki tarih boyunca bilinmezlik ve değişimin kaçınılmazlığı ile yüzleşmek zorunda kaldı. Tüm bunlara rağmen hayatta kalabilme dürtümüz sayesinde azgın dalgalara karşı, karaya çıkabilme şansını yakaladık. Şimdi de başka bir karaya çıkma deneyimi ile yeniden yüzleşiyoruz. "Yılmazlık" bizi nasıl hayatta tutuyor? Bu beceri hem iş hem de özel hayatımızda nasıl bir yer kaplıyor? 2021'in son LOOP Talks etkinliğinde, Penn Pozitif Psikoloji Merkezi Eğitim Programları Direktörü Dr. Karen Reivich, bu soruları masaya yatırdı.

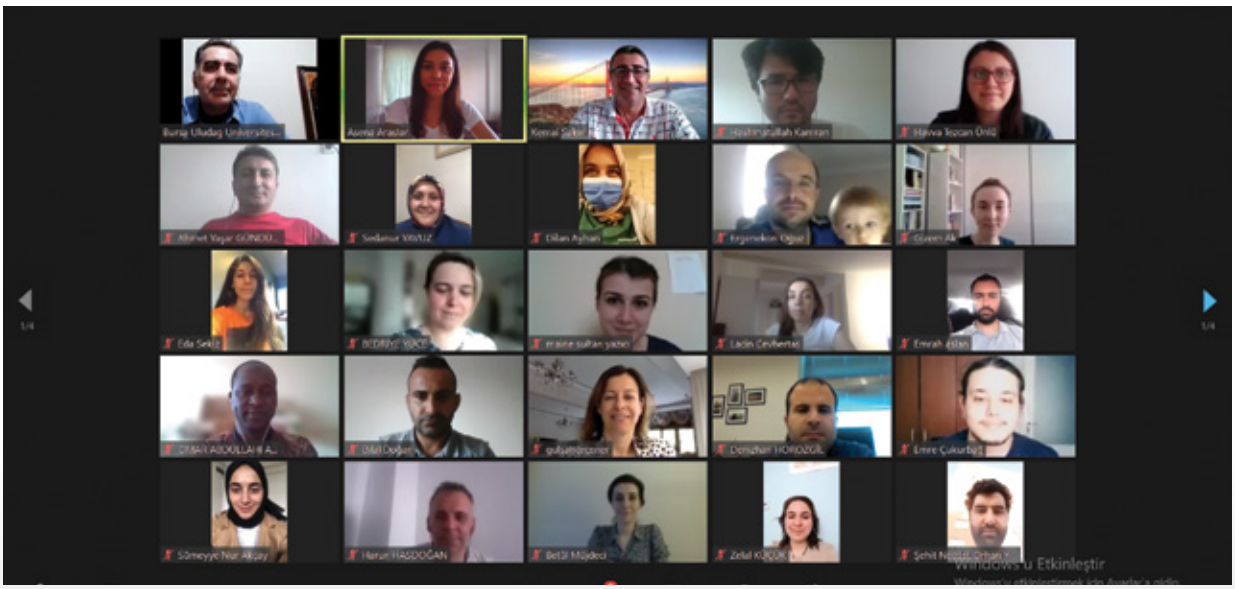
Kaçıranlar ve yeniden izlemek isteyenler için kayıt linki: **https://wellbees.co/tr/tanitim/loop-talks-final**

LOOP Talks 2021 Yılmazlık Okulu'nda tamamlanan eğitimler

24 Aralık 2020	- **Psikolog Dr. Gizem Sürenkök**	- *Ofiste İlişkiler*
14 Ocak 2021	- **Dr. Pelin Kesebir**	- *Pozitif Pratikler*
18 Şubat 2021	- **Psikoterapist Deniz Aktosun**	- *İşte Anlam*
18 Mart 2021	- **Dr. Özge Kantaş**	- *Canlılık 101*

PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ
Güney Marmara Şubesi

"Kişisel Gelişim ve Kariyer Seminerleri" gerçekleştirildi



PERYÖN Güney Marmara Şubesi ve Uludağ Üniversitesi Kariyer Merkezi (KARMER) iş birliğiyle Uludağ Üniversitesi'nde eğitim gören yüksek lisans ve doktora öğrencilerine yönelik düzenlenen "Kişisel Gelişim ve Kariyer Seminerleri" pandemi sebebiyle online olarak gerçekleştirildi.

PERYÖN Güney Marmara Şubesi ve Uludağ Üniversitesi Kariyer Merkezi (KARMER) iş birliğiyle Uludağ Üniversitesi'nde eğitim gören yüksek lisans ve doktora öğrencilerine yönelik düzenlenen "Kişisel Gelişim ve Kariyer Seminerleri" sona erdi. Etkinlikte alanında uzman isimler, öğrencilerle bir araya gelerek bilgi ve deneyimlerini paylaştılar. Öğrencilerin yoğun katılımıyla gerçekleştirilen seminerler pandemi sebebiyle online olarak gerçekleştirildi.

Konuşmacılar ve konular

PERYÖN Güney Marmara Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı **Barış Gül**
"Günümüzde İş Dünyası ve Yeni Mezunlardan Beklentileri"

Yönetim Danışmanı ve Eğitmen **Gönül Uman** - *"Diksiyon ve Beden Dili"*

Cobus A.Ş Genel Müdürü **Kemal Sakin** - *"Zaman Yönetimi"*

Eğitim Yönetim Danışmanı ve Yönetici Koçu **Dr. Özlen Çetin** - *"Öfke ve Stres Yönetimi"*

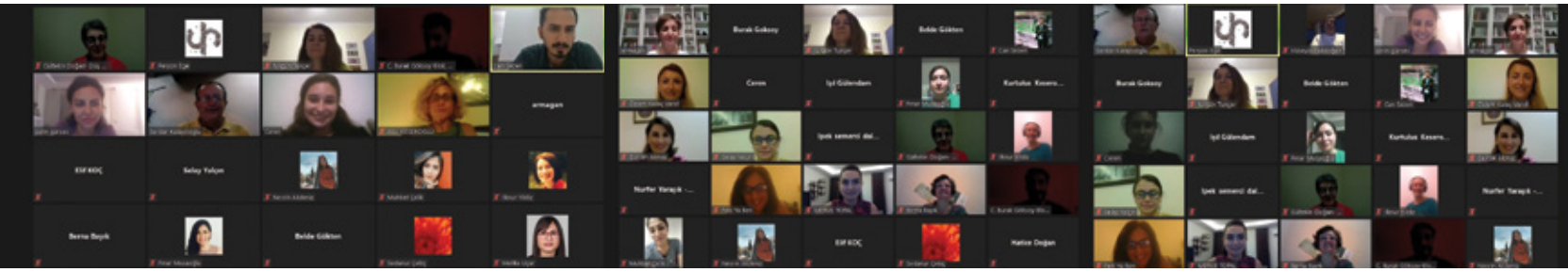
Profesyonel Koç ve Eğitmen **Lemi Çağlar** - *"Etkili Sunum Teknikleri ve Hitabet"*

Danışman, Eğitmen, Koç **Özlem Şenkoyuncu** - *"Ekip Çalışması ve İletişim"*

Borçelik İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Müdürü Derya Demirer ve Borçelik Yetenek Kazanımı Uzmanı **Ecem Gedik**
"CV Hazırlama ve Mülakat Teknikleri"

PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ
Ege Şubesi

"Bu yaz birlikteyiz 2021" başlıyor



COVID-19 SÜRECİNDE STAJ İMKÂNI BULAMAYAN GENÇLERİ İŞ HAYATINA HAZIRLAMAK VE ONLARA DENEYİM KAZANDIRMAK AMACIYLA KURGULANAN MENTEE-MENTOR PROJESİ 1 TEMMUZ 2021'DE BAŞLIYOR. PERYÖN EGE ŞUBESİ "BU YAZ BİRLİKTEYİZ" PROJESİ İLE ÜNİVERSİTE GENÇLİĞİNE MENTÖRLÜK YAPACAK.

Covid-19 sürecinde staj imkânı bulamayan gençleri iş hayatına hazırlamak ve onlara deneyim kazandırmak amacıyla kurgulanan mentee-mentor projesi 1 Temmuz 2021'de başlıyor. Proje kapsamında, üniversitelerin 4. sınıf öğrencileri, üç aylık bir sürede gönüllü mentörler ile yaz aylarında birlikte olma şansı yakalayacak. 18 Haziran 2021'de başlayan başvurular 27 Haziran 2021'de sona erecek. Projenin başında, taraflara programı tanıtıcı bir webinar ve eğitim gerçekleştirilecek. Üç gün sürecek eşleşme çalışmaları sonrasında mentee ve mentörler programa başlayacaklar. İlki 2020'de yapılan ve çok ilgi gören "Bu yaz birlikteyiz" projesi 47 üniversiteden 150 öğrenci başvurusu ve 101 eşleşme ile gerçekleştirilmişti.

"Pandemi tedbirleri sebebiyle üniversite öğrencilerinin staj süreçleri sekteye uğradı"

PERYÖN Ege Şube Başkanı Serdar Kalaycıoğlu konuya ilişkin açıklamasına şunları söyledi: "Pandemide pek çok

Serdar Kalaycıoğlu
PERYÖN Ege Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı

iş yerinin uzaktan çalışmaya geçmesi ve aldıkları tedbirler sebebiyle, bu yaz üniversite öğrencilerine yönelik planlanan staj süreçlerinde sorunlar ortaya çıktığını gözlemledik. Oysa staj, öğrencileri iş hayatına hazırlayan faydalı ve yol gösterici bir deneyim olarak çok değerlidir. Derneğimize gelen talepler ve üyelerimizden gelen geri dönüşler üzerine, yönetim kurulumuzla yaptığımız toplantılarda bu sıkıntılı durumun nasıl ortadan kaldırılabileceğini değerlendirdik. Zaten kısmen sekteye uğrayan eğitim-uygulama süreçlerinde öğrencilere destek olmak için bu konuyu ele aldık ve proje önerileri üzerinde çalışmalar yaptık. Proje Koordinatörlüğünü Pelin Gürses üstlendi. Bu çalışmalar doğrultusunda 'Bu yaz birlikteyiz' projemizi güncelleyerek son şeklini verdik. Temmuz-Ağustos-Eylül aylarını kapsayacak şekilde toplamda üç ay sürmesi planlanan projemiz için mentee ve mentörlerimiz en az üç kez dijital platformlar üzerinden bir araya gelecekler. Görüşme sayısı tarafların talebi durumunda artabilecek. PERYÖN Ege Şubesi olarak, projemizle, oldukça geniş kapsamlı bir öğrenci kitlesine ulaşarak gençlere iş hayatı ve bireysel farkındalıklarına dair katkı sağlama fırsatı yaratabildiğimiz için çok mutluyuz."

Prof. Dr. Erdem Özdemir*

py@peryon.org.tr

Özel istihdam büroları ve geçici iş ilişkisi:

Çalışan sayısı planlamaları için bir çözüm mü?

Geçici (ödünç) iş ilişkisi, ülkemizde 4857 sayılı kanunda açıkça düzenleme konusu oldu. Geçici iş ilişkisinde, geçici işverenle işçi arasında bir iş sözleşmesi kurulması söz konusu değildir. Bu sayede işverenler, kendilerine iş sözleşmesiyle bağlı olmayan işçileri istihdam etme olanağına kavuşur. Ancak bu durumun çalışma hayatında getirdiği esneklikle birlikte, işçi bakımından birtakım riskleri de taşıdığı ve özellikle güvencesiz bir ortam yarattığı söylenebilir.

Geçici iş ilişkisi

Ortaya çıkışı ve hukukumuza gelişi: İngiltere'de ortaya çıktığı düşünülen, ancak ABD'de büyük bir gelişme gösteren geçici (ödünç) iş ilişkisi, Avrupa ülkelerinde de kısa bir süre içinde yaygınlaştı. Ülkemizde de 4857 sayılı kanunda açıkça düzenleme konusu oldu. Geçici (ödünç) iş ilişkisi esas itibarıyla, istihdamda esneklik sağlıyor. Gerçekten, bu yolla işverenler, işgücü fazlasını işten çıkarmaksızın başkasına devredebiliyor, böylece yükünü hafifletebiliyor. Ödünç alan işletmeler de geçici işgücü ihtiyaçlarını, güven duydukları işletmelerden sağlayabiliyor.

İş Kanununun 7. maddesinde kanun koyucu hem mesleki amaçlı olan hem de mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisini düzenledi. İlk olarak yetkili özel istihdam bürosunun işçileri ile gerçekleştirilebilecek mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi ele alındı. Son fıkrada ise holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde çalışan işçilerle mesleki amaçlı olmayan şekilde geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi düzenlendi. Nitekim bu dönemlerde yurt dışında da faaliyet gösteren güçlü özel istihdam büroları Türkiye'de de işletmeler açtılar ve faaliyete başladılar. Ancak, yasal düzenlemeler Batı Avrupa'da öngörülen esnek yapının oldukça gerisinde kaldı.

Hükümleri: İşveren geçici iş sözleşmesine göre istihdam ettiği işçisini geçici bir süre çalıştırmak üzere başka bir işverene devrettiğinde, işverenle işçi arasında iş akdi sona ermez, devam eder. Buna karşılık geçici iş ilişkisinde, geçici işverenle işçi arasında bir iş sözleşmesi kurulması söz konusu değildir. Başka bir anlatımla, işçi; ödünç alan işverenin işçisi sıfatına sahip olmaz. Özellikle bu husus uygulama bakımından geçici iş ilişkisini önemli hale getiriyor. Gerçekten, bu sayede işverenler, kendilerine iş sözleşmesiyle bağlı olmayan işçileri istihdam etme olanağına kavuşuyor. Ancak bu durumun çalışma hayatında getirdiği esneklikle birlikte, işçi bakımından birtakım riskleri de taşıdığı ve özellikle güvencesiz bir ortam yarattığı söylenebilir.

İş Kanunu

Sınırlayıcı Düzenlemeler: İş Kanununun 7. maddesinin birinci fıkrasına göre, geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

a) Bu kanunun 13. maddesinin beşinci fıkrası ile 74. maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde
b) Mevsimlik tarım işlerinde
c) Ev hizmetlerinde
d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde
e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde
f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde
g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde kurulabilir.

Kanunda öngörülen son iki durumun ise, uygulama bakımından ciddi sorunlara yol açacağını düşünüyoruz.

*PERYÖN 25. Dönem Yönetim Kurulu Hukuk Temsilcisi - Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi

Nitekim, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde ve mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde geçici iş ilişkisine başvurulabileceğini belirten düzenlemeler bakımından yargısal denetim çok güç görünmektedir. İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin "öngörülemeyen şekilde artması" belirsizdir. Öngörülmemekten kasıt ne olacaktır? Kanunun gerekçesinde ihracat talebinin artması, iç piyasada öngörülemeyen talep artışı gibi örnekler verilmiştir. Öğretide, geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için artan iş gücü ihtiyacının işletmenin iş hacminin genişlemesi nedeniyle değil, beklenmeyen bir sipariş veya iç piyasada ya da ihracatta talep artışı gibi öngörülemeyen durumlara dayanması gerektiği ifade ediliyor. Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları da benzer şekilde uyuşmazlıklara yol açabilecek nitelikte. Kanunun gerekçesinde gerçekleşmesi önceden öngörülen, bayram öncesi şeker üretimi ve paketlenmesi, seçim öncesi bayrak üretimi gibi iş hacminin artması örnekleriyle dönemsellik arz eden iş artışları açıklanmış.

Süre bakımından sınırlamalar: Kanuna göre, geçici işçi sağlama iş sözleşmesi askıda kalan işçilerin yerini doldurmak için yapılıyorsa, bu hallerin devamı süresince, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde hâllerde süre sınırı olmaksızın kurulabilir.

4 aylık sınır: Diğer durumlarda ise, en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde kurulan geçici iş ilişkileri dışında, toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir.

Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz. İş Kanununun 29. maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince geçici iş ilişkisi kurulamaz. Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65. maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz. Görüldüğü üzere, geçici iş ilişkisi sınırlı biçimde kurulabiliyor, kanunun öngördüğü ev hizmetleri ve mevsimlik tarım işi dışında devamlı şekilde geçici işçi çalıştırılması söz konusu olmuyor.

İşletmenin, ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde ve mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde geçici iş ilişkisine başvurulabileceğini belirten düzenlemeler bakımından yargısal denetim çok güç görünmektedir.

İNSAN KAYNAKLARI PROFESYONELLERİNİN DIŞ KAYNAK KULLANIMI UYGULAMALARINI DİKKATLİ VE BİLİNÇLİ ŞEKİLDE YÖNETMELERİ ÖNEM TAŞIYOR.

DİKKAT! CEZA ALABİLİRSİNİZ!

Uygulamada birçok yabancı ortaklı şirket, özellikle yurt dışından gelen headcount planlamaları çerçevesinde, esnek yöntemlere başvurmak istiyor. Nitekim, bu amaçla alt işverenlik, geçici iş ilişkisi gibi kurumlar kullanılmaya çalışılıyor. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, bu uygulamalar yukarıda da belirttiğimiz gibi, Batı Avrupa'dan oldukça farklı. Çok sınırlı bir alanda geçici iş ilişkisi kabul ediliyor. Buna göre, örneğin devamlı surette muhasebe, insan kaynakları, eğitim gibi departmanlarda, geçici niteliği bulunmayan personelin bu tip şirketlerin üzerinde devamlı olarak çalıştırılmaları hukuka uygun değil. İdari bir denetim veya iş yargısına taşınan bir iş uyuşmazlığı olduğunda, çalışan ana firmanın işçisi olduğunu, ilişkinin kanuna aykırı veya muvazaalı olduğunu iddia edebilir. İşveren, kanunda öngörülen koşulları ortaya koyabilir ise (Örneğin doğum iznine çıkan işçinin yerine çalışan işe alımı ya da dönemsellik arz eden iş artışı gibi) bu iddia reddedilir; aksi halde çalışan işçilik alacaklarını asıl işverenden isteyebilir, yine bu durum idari para cezasına da sebep olur (2021 yılı için, geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı davranan işverene aykırı davranılan her işçi için 488 TL İPC var). Buna göre, insan kaynakları profesyonellerinin outsourcing (dış kaynak kullanımı) uygulamalarını dikkatli ve bilinçli şekilde yönetmeleri önem taşıyor.

Küresel çocuk işçiliği 20 yılda ilk kez artış gösterdi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve UNICEF, 2021'de dünyada 160 milyon çocuk işçi bulunduğu açıkladı. ILO ve UNICEF, Covid-19 küresel salgını nedeniyle 9 milyon ilave çocuğun risk altında olduğu konusunda uyarıyor.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve UNICEF'in yayınladığı "Çocuk İşçiliği: 2020 Küresel Tahminler, Eğilimler ve Önümüzdeki Yol" raporuna göre, işçi olarak çalışan çocukların sayısı dört yılda 8,4 milyon artarak dünya genelinde 160 milyona yükseldi. Rapor, salgın sürecinde yaşanan ekonomik sarsıntılar ve okulların kapanması nedeniyle, işçi olarak çalışan çocukların daha kötü koşullar altında çalışmaya zorlanacağına işaret ediyor.

Raporda, çocuk işçiliğinin sona erdirilmesine yönelik kaydedilen ilerlemenin 20 yıldır ilk kez durduğu belirtiliyor. 2000-2016 arasında çocuk işçilerin sayısında yaşanan 94 milyonluk azalma ile sağlanan düşüş eğilimi tersine döndü.

Türkiye'de çocuk işçiliği (2020)

- 15-17 yaş grubundaki çocukların yüzde 16,2'si işçi olarak çalışıyor.
- Kız çocukların yüzde 8,6'sı, erkek çocukların yüzde 23,4'ü çocuk işçi statüsünde.
- Nüfusun 22 milyon 750 bin 657'sini çocuklar oluşturuyor.

2019, 4. çeyrek verileri

- Türkiye'de 5-17 yaş arasında 720 bin çocuk çalışıyor.
- Dünyadaki eğilimden farklı olarak, Türkiye'deki çocuk işçilerin büyük çoğunluğunu yüzde 79,7 ile 15-17 yaş grubu oluşturuyor.
- 5-14 yaş grubundaki çalışan çocukların yüzde 72'si, 15-17 yaş grubunda çalışan çocukların ise yüzde 64,1'i aynı zamanda bir eğitime devam ederken, yüzde 34,3'ü etmedi.

Kaynak: TÜİK

Raporda, şu anda dünyadaki çocuk işçi sayısının yarısından fazlasını oluşturan 5-11 yaşlarındaki çocuk işçilerin sayısında önemli artış olduğuna dikkat çekiliyor. Çocukların sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verebilecek işler olarak tanımlanan tehlikeli işlerde çalışan 5-11 yaşlarındaki çocukların sayısı ise 2016'dan bu yana 6,5 milyon artarak 79 milyona yükseldi.

9 milyon çocuk, işçiliğe sürüklenebilir

Rapor, küresel salgının sonucunda 2022'nin sonuna kadar dünya genelinde 9 milyon çocuğun daha çocuk işçiliğine sürükleneceği yönünde uyarıda bulunuyor. Bir simülasyon modeline göre, eğer çocuklar kritik öneme sahip olan sosyal koruma kapsamına erişemezse bu sayı 46 milyona kadar yükselebilir.

Konuyu değerlendiren ILO Genel Direktörü Guy Ryder, "Yeni tahminler bizim için bir uyarı niteliğinde. Yeni nesil çocuklar da riske atılırken, bu duruma seyirci kalamayız. Kapsayıcı sosyal koruma sayesinde aileler, ekonomik zorluklarla karşı karşıya olsalar bile çocuklarının okulda kalmasını sağlayabiliyor. Burada, kırsal kalkınma ve tarımda insana yakışır iş konularına daha fazla yatırım yapılması son derece büyük önem arz ediyor. Birçok şeyin vereceğimiz tepkilere bağlı olduğu kritik bir noktadayız" dedi.

UNICEF İcra Direktörü Henrietta Fore ise hükümetleri ve uluslararası kalkınma bankalarını, çocukları işgücünden çekerek okula geri döndürecek sosyal koruma programlarına öncelik vermeye davet etti.

Raporda yer alan diğer temel bulgular da şu yönde:

- Çocuk işçilerin yüzde 70'i (112 milyon) tarım sektöründe, yüzde 20'si (31,4 milyon) hizmet sektöründe, yüzde 10'u (16,5 milyon) ise sanayide yer alıyor.
- Çocuk işçi olarak çalışan 5-11 yaş arasındaki çocukların yaklaşık yüzde 28'i, 12-14 yaş arasındaki çocukların ise yüzde 35'i eğitim dışında kalıyor.
- Çocuk işçiliği, her yaştaki erkek çocukları arasında kız çocuklarından daha yaygın görülüyor. Haftada en az 21 saat yapılan ev işleri hesaba katıldığında ise, çocuk işçiliğinde görülen cinsiyete dayalı fark azalıyor.
- Kırsal alanlarda çocuk işçiliğinin görülme sıklığı (yüzde 14), kentsel alanlardakinden (yüzde 5) neredeyse üç kat daha yüksek.

Çocuk işçiliğinin önüne geçmek için yapılması gerekenler

- Evrensel çocuk yardımı da dahil olmak üzere, herkes için yeterli sosyal koruma
- Kaliteli eğitime ve Covid-19 öncesinde de eğitimden mahrum olan çocuklar da dahil, tüm çocukların okula geri dönmesine yönelik daha fazla para harcanması
- Aileler, aile gelirine katkıda bulunması için çocuklarının yardımına başvurmak zorunda kalmasın diye yetişkinler için insana yakışır işlerin teşvik edilmesi
- Çocuk işçiliğini etkileyen zararlı toplumsal cinsiyet normlarının yok edilmesi ve ayrımcılığa son verilmesi
- Çocuk koruma sistemleri, kırsal kalkınma, kırsal kamu hizmetleri, altyapı ve geçim imkanlarına yönelik yatırımlar yapılması

Olgar Ataseven *

py@peryon.org.tr

Dinlenmek... Peki nasıl?

Dinlenmek sadece bedensel bir durum mudur? Hayır! Dinlenmek çok katmanlı bir durum. Her bir katman zihin sağlığımıza, dolayısıyla esenliğimize uzanan yolu taçlandırıyor. Bedensel, akılsal, kreatif, elektronik ve ruhsal olmak üzere dinlenmenin beş katmanına değineceğim.

Uzun süredir "home office" evden çalışma düzenini devam ettiriyoruz. Pandemi bize çok hızlı şekilde bambaşka bir gerçeklik verdi. Bir taraftan işlerimizi yürütmeye çalışırken bir taraftan da sağlığımızı korumaya özen gösterdik. İlk başta ne yapacağımızı bilemezken daha sonra çeşitli çevrimiçi araçlarla nasıl koordine olacağımızı, işleri nasıl takip edeceğimizi çok hızlı şekilde yakaladık. Hatta bazen işin dozunu bilerek ya da bilmeyerek kaçırdık. Çalışanlarımıza, kendimize, sisteme aşırı yüklendik. Beş dakika ara vermeden uç uca toplantılara girer olduk. Mola vermedik. Enerjimizi hızlı harcadık. Şimdi ise tükenmişlik sendromu, bıkkınlık, isteksizlik ve yorgunlukla karşı karşıyayız. Meğer çalışanların esenliği ne kadar önemliymiş.

Çalışanların esenliği için önemli unsurlardan biri "zihin sağlığı". Peki bunu nasıl sağlayacağız? Tabii ki dinlenerek… Ne kadar basit değil mi? Ama ne yazık ki çoğumuz beceremiyoruz. Çünkü dinlenmeyi sadece bacaklarımızı uzatıp yatmak olarak algılıyoruz. Halbuki "Dinlenmek" çok katmanlı. Her bir dinlenme katmanı zihin sağlığına giden yolu oluşturuyor. Şunu dediğinizi duyar gibiyim: "Peki ya ben, şirketimin İK Yöneticisi olarak ne yapacağım?" Cevap gayet net! Bu dinlenme türleri için çalışanlara ortam, eğitim, danışmanlık, iş düzeni ve yol haritası sağlayacaksınız. Evet gelelim "Dinlenme" türlerine… Şimdilik bu katmanlardan yalnızca beşine değineceğim.

1. Bedensel Dinlenme

Bu başlıkta en çok ihmal edilen kısım uyku. Bu yüzden gerçek anlamda gece kuşu olmayı bırakmak, vaktinde ve dolu dolu uyumak kritik rol oynuyor. Uyku yoksa beyin kendini düzenleyemiyor. Bunun yanı sıra masaj, gün içinde mini uykular gayet rahatlatıcı olabilir.

2. Akılsal Dinlenme

Gün içinde hepimiz aklımızı kullanacağımız onlarca iş yapıyoruz. Bunları yaparken beynimiz enerji harcıyor. Nasıl yarış arabaları pit stop da duruyorlarsa, bizler de kısa da olsa durmalıyız. Gün içinde beş dakika olsa da o an yaptığımız şeyi bırakıp, müzik dinlemek bile aklımızı kullanmaya mola vermemiz demek oluyor. Bazen bir balkona, terasa, bahçeye çıkıp hava almak bile bu kısa molaların aklınızı tazelemesi için yeterli oluyor.

3. "Kreatif Dinlenme"

Bu dinlenme türünde sistem biraz tersine işliyor. Buradaki dinlenmek, "yaparak" dinlenme metoduna giriyor. Kreatif süreçlerinizi besleyecek şekilde, esin kaynağı olacak bir kitap okumak, sanat galerisine gitmek, gülmek gibi aktiviteler hem dinlendiriyor hem de verimliliğimizi artırırken yaratım gücümüze katkı sağlıyor. Ama en güzeli zihinde önemli bir dinginlik sağlıyor.

4. Elektronik Dinlenme/Detox

Bu madde bence en önemlisi. Hayatımızda binlerce uyaran var. Bunlar bizi bir dakika olsun rahat bırakmıyorlar. Çoğu da elektronik ortamlardan geliyor. Dolayısıyla süresi size ait ama tüm uyaranları kapatacağınız ve dinleneceğiniz bir zaman yaratın. Bildirimler kapalı, cep telefonu kapalı, tv kapalı, bilgisayar kapalı! İki haftada bir pazar günleri altı saat boyunca bunu yapıyorum. Çok keyifli. Zihnen müthiş rahatlıyorum.

5. "Ruhsal Dinlenme"

Birçok metot bulunsa da herkes için tek bir yöntem tanımlamak mümkün değil. Nefes çalışmaları, yoga, meditasyon, enerji çalışmaları, reiki, şükür, ibadet vb. gibi onlarca yol var. Kendinize ve ruhunuza en iyi gelen metodu ancak siz bulabilirsiniz.
Esen kalın!

*Workcube Türkiye Genel Müdür Yardımcısı

Aile şirketlerinden "dayanıklılık" dersi

Dünyadaki tüm işletmeler gibi aile şirketleri de Covid-19 salgını nedeniyle yaşanan küresel sağlık krizine hazırlıksız yakalandı. Krizden bir yıl sonra aile şirketleri esneklik, çeviklik ve zorluklara adapte olma yeteneklerini kullanarak Covid-19'u geride bırakıyor. Pandeminin aile şirketlerine etkilerini inceleyen KPMG Küresel Aile Şirketleri Raporu, işletmelerin pandemiyi nasıl karşıladığı, belirsizliği nasıl yönettiği, duruma adapte olmak, kendilerini korumak ve hatta işletmelerini büyütmek için neler yaptığını ele alındı.

Geleneksel modern birleşti

Rapora göre pek çok aile şirketi, pandeminin şirketlerine getirdiği beklenmedik etkiler sonucunda ailenin işin daha çok parçası olması gerektiğini anladı. Ailenin yeniden işin içe girmesi önem kazandı. Ailenin amacının ve değerlerinin bozulmadan kalmasını sağlamak için özellikle yaşça büyük aile bireyleri işe geri döndü ve paydaş ilişkilerini yönettiler. Genç nesiller de aynı şekilde işe dahil oldular. Teknolojik bilgileriyle ailenin iş operasyonlarını dönüştürmek için dijital çözümleri belirleme, yeni pazarlar keşfetme ve bu pazarlara uygun teknolojik ürün ve hizmet geliştirme konularında aileye yön gösterdiler.

Rapordan öne çıkan başlıklar şöyle:

• 2020'den 2021 başına kadar geçen süreçte aile şirketlerinin yüzde 22'si gelirlerini korurken yüzde 69'u gelir kaybına uğradı. Yüzde 9'u ise gelirlerini artırdı.

• Dünya genelinde aile şirketleri iş gücünde yüzde 8,56; aile dışı işletmelerde ise yüzde 10,24 azalma yaşandı.

• Bu süreçte aile işletmelerinin yüzde 76'sı devlet desteği aldığını belirtti. Bunların yüzde 21'i hükümet sübvansiyonlarından, yüzde 43'ü mali destek ve yüzde 36'sı vergi indiriminden ve ertelemelerden yararlandı.

• Aile şirketlerinin yüzde 41'i maliyetlerini azaltmayı, kesmeyi veya yatırımlarını ertelemeyi tercih etti.

• Yüzde 36'sı çalışan sayısını, çalışma saatlerini veya maaşları azalttı.

• Yüzde 14'ü kendini yeniden yapılandırdı, geçici veya kalıcı olarak kapandı.

• Yüzde 9'u yönetici maaşlarını düşürdü veya teşvikler ve tazminatları yeniden planladı.

• Gelirleri Covid-19'dan etkilenenlerin yüzde 17'si aslında bir gelir artışı yaşadı. Tahmin edilebileceği gibi, bu, ürün ve hizmetlerine yönelik artan talepten doğrudan yararlanan şirketleri içeriyor.

• Şirketlerin büyük kısmı değişime uyum sağladı ve işlerini yeni fırsatlardan yararlanmak için yeniden inşa edebildi. Dayanıklılık ve çeviklik avantaja dönüştü.

Giderek büyüyen e-ticarette istihdam fırsatları bulunuyor

Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği'nin (TÜBİSAD) verilerine göre, pandeminin etkisiyle 2020'de internetten satış yapan işletme sayısı bir önceki yıla kıyasla 4 katına çıktı. e-Ticarete katılan işletme sayısı 2015'ten bu yana yüzde 42 arttı. e-Ticaretin GSYH'ya oranının yüzde 4,5'e ulaşmasıyla Türkiye artık olgun pazarlar arasına girdi. e-Ticaret harcamaları yüzde 45 büyüdü. Dünyada internet kullanan her beş kişiden dördü e-ticareti deneyimlemiş bulunuyor. Türkiye'de e-ticaret yapan işletmelerin yüzde 22'si ek istihdama ihtiyaç duyuyor. Fakat sektör sadece internet satışı yapan firmalardan ibaret değil. e-Ticaret ile bağlantılı birçok yan sektör bulunuyor. Konuyu değerlendiren TOBB E-ticaret Meclisi Üyesi, Ticimax E-ticaret Sistemleri Kurucusu Cenk Çiğdemli, "Tüm sektör paydaşlarını hesaba katarsak, sektörde ek istihdam ihtiyacı duyan firma oranı yüzde 50'den fazladır" dedi. Sektörde e-ticaret uzmanı, e-ticaret yöneticisi, pazarlama uzmanı, grafiker, SEO uzmanı, lojistik uzmanı, sosyal medya temsilcisi, çağrı merkezi çalışanı, depo çalışanı, yazılımcı, proje yöneticisi ve analist gibi birçok kategoride istihdam açığı olduğunu vurgulayan Çiğdemli, "Sektörde şu an en önemli sorun, uzman çalışan bulunamaması. e-Ticaret çok büyük bir sektör ve gittikçe de büyüyor. Sektör özellikle gençlere bu alandaki istihdam boşluklarını doldurmak için çok fazla fırsat sunuyor" diye konuştu.

İş yerinden çalışanlar yüzde 39,6 azaldı

TÜBİTAK'ın desteğiyle İstanbul Bilgi Üniversitesi tarafından yürütülen "Esnek Çalışma Yönetim Sistemi Geliştirme Projesi" kapsamında yapılan araştırmaya göre esnek çalışma artık her işveren ile çalışanın hayatında önemli bir konuma geçti. Araştırmaya göre pandemi öncesine kıyasla, iş yerinden çalışanların sayısı yüzde 39,6 düştü. Mekân esnekliğiyle çalışanların sayısı ise yüzde 35,6 arttı. Dönüşümlü çalışma, nispeten daha az tercih edilen bir uygulama olarak gözlemlendi. Başka bir şehirden veya bir ülkeden çalışma da uzaktan çalışma olanakları sayesinde yaygınlaşmaya başladı.

Eğitime destek için "İyilik Kutuları"

Kahve Dünyası'nın sivil toplum kuruluşlarıyla yaptığı iş birliği çerçevesinde hayata geçirdiği "İyilik Kutuları" projesine Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) katıldı. TEGV logolu Kahve Dünyası İyilik Kutuları **www.kahvedunyasi.com**'da ve tüm Kahve Dünyası mağazalarında satışa sunuldu. Çocukların hayalleriyle süslediği TEGV logolu Kahve Dünyası İyilik Kutularından satın alanlar nitelikli eğitime destek oluyor. TEGV, yurdun dört bir yanında yaşayan dezavantajlı durumdaki çocuklar için farklı kanallarla bağış olanakları yaratarak eğitimi destekliyor.

Borusan Grubu'nda iki haftalık babalık izni

Borusan, "insan" başlığı altında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık yaratan projelerine bir yenisini daha ekledi. Doğumu takiben 1 hafta olan yasal babalık iznine 1 hafta daha ekleyen Borusan, aldığı bu kararla hem babaların bebekleriyle daha çok vakit geçirmeye hakları olduğunu hem de bebek bakımında sorumluluğun paylaşılması gerektiğini savunuyor.

BORUSAN EŞİTTİR

Wtech "Tarımda Teknolojik ve İnovatif Çözümler Yarışması" sonuçlandı

Teknolojide Kadın Derneği (Wtech) tarafından düzenlenen "Tarımda Teknolojik ve İnovatif Çözümler Yarışması"nın ödülleri 17 Haziran 2021'de düzenlenen çevrimiçi törenle sahiplerini buldu. T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı'nın desteğini alan yarışmada, erken aşama tarım girişimi Nanomik, 100 bin TL'lik ödülün sahibi olurken üniversite kategorisinin birincisi ConFarm ekibi 30 bin TL'lik ödüle hak kazandı. Kadın girişimcilerin sürdürülebilir tarım teknolojilerine yoğunlaşmasını sağlamayı amaçlayan yarışma, UNDP'nin Küresel Amaçları kapsamında, "Açlığa Son" başlığı çerçevesinde kurgulandı.

Teknolojide Kadın Derneği Kurucu Başkanı Zehra Öney konuya dair açıklamasına şunları söyledi: "Pandemi ile birlikte, dünyanın geleceği için tarımda sürdürülebilirlik hedefleri konusu önceliğini arttırdı. BM tahminlerine göre 2050'de dünya nüfusu 10 milyara ulaşacak. Bu da gelecekte yeterli yiyecek bulma ve gıda güvenliği konusunda insanlığı endişelendiriyor. BM Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) 2050'de öngörülen nüfusu beslemek için, gıda üretiminin yüzde 70 artması gerektiği açıkladı. Bu nedenle tarım endüstrisinin kapasitesini iyi kullanarak etkili ve verimli bir şekilde çalışır hale getirilmesi gerekir. Bu verim ise teknolojinin tarıma entegrasyonu ile sağlanabilir. Türkiye tarım alanında büyük bir potansiyele sahip. GSYH'da tarımın payı 2020'de yüzde 6,5'e ulaştı. Ülkemizin tarım sektörü için 2023 itibarıyla tarımsal gayri safi yurtiçi hasılayı 150 milyar dolara ve tarım ihracatını 40 milyar dolara çıkarmayı hedefliyor. Biz de bu yarışmayla teknolojideki eğitim, bilgi ve birikimini tarım sektörünün inovasyonla gelişmesine aktaran kadınları destekleyerek, tarım sektörünün büyümesine katkı sağlamayı hedefliyoruz."

Deloitte sponsorluğunda hazırlanmaktadır.

Cem Sezgin

Deloitte.

Total zindelik ile yepyeni bir çalışma hayatı mümkün

Ortak - Deloitte Danışmanlık
py@peryon.org.tr

ARTIK ÇALIŞAN SAĞLIĞI DENİLDİĞİNDE "TOTAL ZİNDELİK" AKLIMIZA GELİYOR. TOTAL ZİNDELİK İLE TÜM İŞ GÜCÜMÜZÜ KAPSAYAN VE SAĞLIĞI TÜM BOYUTLARIYLA ELE ALAN UÇTAN UCA, KAPSAYICI BİR SAĞLIK BAKIŞ AÇISI KAST EDİYORUZ. İŞ GÜCÜ PERSPEKTİFİNDEN BAKILDIĞINDA SADECE BORDROMUZDA YER ALAN ÇALIŞANLARIMIZI DEĞİL, BİZLERLE ÇALIŞAN ALT YÜKLENİCİ, FASONCU, DANIŞMAN, GİG-ÇALIŞAN YANİ TÜM EKİP ARKADAŞLARIMIZI KAPSAYAN BİR YAKLAŞIM BU. KAPSAM AÇISINDAN ELE ALDIĞIMIZDA İSE BEDENSEL, ZİHİNSEL VE RUHSAL ZİNDELİĞİ BİR ARADA ELE ALAN BİR BÜTÜNLEYİCİ BİR KONSEPT.

Çalışan sağlığının geçmişine baktığımızda, daha ziyade fiziki zindeliğin öne çıktığı, mavi yakalı çalışanlara odaklı, yasal çerçevenin belirleyici olduğu ve İSG temelli bir resimle karşılaşırız. Ancak toplam iş gücü içerisinde ofis çalışanlarının sayısındaki müthiş artış bugün görece azaldı. İş seyahati trafiği ve teknolojinin getirdiği farklı komplikasyonlar gibi birçok faktör; dar kapsamın artık çalışan ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılamaktan çok uzakta kaldığını gösteriyor. Bu nedenle konuya farklı bir bakış açısıyla yaklaşmamız gerekiyor.

Çalışan sağlığı=Total zindelik

Artık çalışan sağlığı denildiğinde "Total zindelik" aklımıza geliyor. Total zindelik ile tüm iş gücümüzü kapsayan ve sağlığı tüm boyutlarıyla ele alan uçtan uca, kapsayıcı bir sağlık bakış açısı kast ediyoruz. Dolayısıyla iş gücü perspektifinden bakıldığında sadece bordromuzda yer alan çalışanlarımızı değil, bizlerle çalışan alt yüklenici, fasoncu, danışman, gig-çalışan yani tüm ekip arkadaşlarımızı kapsayan bir yaklaşım bu. Kapsam açısından ele aldığımızda ise bedensel, zihinsel ve ruhsal zindeliği bir arada ele alan bir bütünleyici bir konsept.

Bu süreçte, çalışanlar için sağlık, zindelik ve esenliği ön plana çıkaran çeşitli politika ve uygulamaları ardı ardına hayata geçirdiler. Bu adımları üç ana grupta ele alabiliriz:

- **İlki;** iş ve özel yaşam dengesi gözetilerek çalışanların ruhsal ve zihinsel zindeliklerinin desteklenmesi, fiziksel zindelik başta olmak üzere kendilerine ayıracak zaman bulabilmelerini sağlamaya dönük adımlardı. Böylece çalışana içerisinde işin olmadığı ve kendi sağlığı adına bireysel tercihlerini hayata geçirmek için fırsat tanıyan makul bir alan yaratmak mümkün olacaktı. Bu sadece çalışma saatlerinin ve temposunun belirli çıtaları aşmasını engel olmak değil, aynı zamanda esnek çalışma günleri / saatleri ve diğer esnek çalışma koşulları (örneğin uzaktan çalışma gibi) sağlayarak kişinin iş – özel yaşam dengesini kısmen bile olsa tasarlayabilmesine olanak vermek anlamına geliyordu.

- **İkincisi,** iş ortamında fiziki çalışma ve seyahat koşulları, kurum içerisindeki davranışlar ve ilişkilere çalışanların sağlık merkezli ihtiyaçları perspektifini katarak; yan hakları da kapsayacak şekilde kurum içi insan kaynakları politikaları, uygulamaları ve iletişim mekanizmalarının şekillendirilmesi idi. Burada yasalar ve mevzuatın çizdiği çerçeveyi dikkate alan; ancak bununla sınırlı kalmayan bir bakış açısı ile İş kazaları, mesleki hastalıklar ve psikolojik sorunları da kapsayan hem önleyici, hem destekleyici inisiyatiflerin hayata geçirildiğini gördük.

- **Üçüncüsü** ise tüm bunlara ek olarak şirket bünyesinde zindeliğe yönelik programların tasarlanması, bunu zenginleştirecek fiziki ve çevirmiçi ortamların yaratılması, dışarıdaki profesyonellerden bu alanlarda hizmet alınması idi. Bu noktada yoga derslerinden, dengeli beslenme uzmanlarına; psikolog desteğinden sağlık danışmanlarına uzanan geniş bir yelpazede destekler alındı. Kurumsal spor aktiviteleri düzenlemek, çeşitli branşlarda takımlar veya bireysel olarak şirket olarak turnuvalara hazırlanmak ve katılmak diğer ön plana çıkan aktivitelerdi.

Çalışanların ailelerine yönelik iyi uygulamalar, çalışan mutluluğu ve bağlılığına önemli katkılar sunuyor

Bazı şirketler saydığımız üç alanda daha fazla kapsayıcı davranıp, çalışanlarının ailelerine de dokundular ve onları çeşitli imkanlardan faydalandırdılar. Şüphesiz bunun çalışan mutluluğu ve bağlılığı noktasında önemli artıları oldu. Tüm bunlar yaşanırken Covid-19 küresel salgını patladı ve Maslow hiyerarşisinin bazı basamaklarında alenen gördüğümüz, bazı basamaklarına ise subliminal şekilde yerleşmiş olan zindelikle ilgili bir dolu gereksinim, alışılanın çok daha ötesinde bir şekilde gündeme oturdu. İşte bu noktada şirketlerden ve tabii ki insan kaynakları ekiplerinden beklentiler hızla artmaya başladı. Çalışanların sağlık konusunda oldukça hassas oldukları, zorlu dönemlerden geçtikleri, bazen ne yazık ki önemli kayıplar verdikleri, uzun vadedeki etkilerini tam olarak ölçüp biçemediğimiz; neticesinde de bilindik zindelik program ve uygulamaları ile kalıcı bir tatminin artık mümkün olamayacağı bir döneme girmiş olduk. İşin geleceğini şekillendiren üç ana bileşen olan işin kendisi, iş gücü ve işyeri hızla değişime uğrarken ileride bugünkü beklentilerin de değişme olasılığını dikkate almalıyız. Burada da İK liderlerine önemli bir rol düşüyor. Nitekim 2021 Deloitte Global İnsan Kaynakları Trendleri Araştırmamızda, katılımcılara "İK organizasyonunuzun Covid-19 salgını sırasında etki yarattığı başlıca alanlar nelerdir?" diye sorduğumuzda; dünya genelinde ve Türkiye özelinde aldığımız yanıtlar burada İK'dan olan beklentiyi net bir şekilde ortaya koyuyor. Hatta çalışan zindeliği ve sağlığına yönelik bu taleplerin, pandemi öncesi de büyük ölçüde İK fonksiyonlarını adreslediğini görüyoruz. Bu soruya verilen yanıtları analiz ettiğimizde karşımıza çıkan çarpıcı sonuçlardan bir tanesi, çalışanların sağlığını koruma; özellikle de zindeliklerini teşvik etme noktalarında İK'nın beklentileri yeterince karşılayamadığını gözlemliyoruz. Demek ki, bazı şeyleri farklı yapmak ve bazı farklı şeyler yapmak durumundayız. Zira yakın zamanda gerçekleştirilen tüm araştırmaların da gösterdiği gibi çalışan deneyimini iyileştirmek ve kalıcı olarak iyi bir seviyede tutabilmek adına artık zindelik olmazsa olmaz etkenler arasında.

Aslında Covid-19 iş gücü dönüşümü ve çalışan zindeliği arasındaki ilişkiyi bizlere bir kez daha hatırlatmış oldu. Ancak üst düzey yöneticiler hala bu iki konu arasındaki ilişkinin önemini göz ardı ediyorlar. Araştırmamızda "Önümüzdeki bir ila üç yıl içinde iş dönüşümü çabalarınızda elde etmeyi umduğunuz en önemli sonuçlar nelerdir?" sorusunu yanıtlayan yöneticiler çalışan zindeliğinin geliştirilmesini 8. sıraya koyarken, bu çalışanların öncelikleri arasında 3. sırada yer alıyor. Demek oluyor ki İK, içeride öncelikle üst yönetimlerden başlayarak bu kültürü değiştirmeli. İşte bu sebeple total zindelik kavramını ve önemini kurumumuzdaki tüm liderlere ve lider adaylarına çok iyi anlatmalıyız. Tabii ki bunlar öyle bir günde sonuçlandırılabilecek dönüşümler değil. Yine de başlangıç için birkaç ipucu paylaşmak faydalı olabilir:

- Öncelikle zindeliğe farklı eksenlerden yaklaşılmalı. Bunlar:

1) Kültürel eksen - yani Zindeliği kurum içerisinde sosyal davranışlara ve normlara dönüştürme

2) İlişkisel eksen - yani Zindeliği ekipler arasıve ekip içlerinde, iş arkadaşları arası ilişkilerde teşvik etmek

3) Operasyonel - yani Zindeliği yönetim şirketin stratejilerine, yönetim politikalarına ve tüm süreçlerine dahil etmek

Soru: İK organizasyonunuzun Covid-19 salgını sırasında etki yarattığı başlıca alanlar nelerdir?		İK'nın olumlu etki yarattığını söyleyen yönetici oranı (%)		Bunun Covid-19'dan önce de İK'nın alanında olduğunu söyleyen yönetici oranı (%)	
Sıra	Etki Alanı	Dünya	Türkiye	Dünya	Türkiye
1	Çalışanların sağlığı ve güvenliğini korumak	73	91	85	90
2	Çalışanlarla iletişimi artırmak	54	55	81	100
3	Çalışanların zindeliğini teşvik etmek	39	41	91	75

Kaynak: 2021 Deloitte Global İnsan Kaynakları Trendleri Araştırması

ÜST DÜZEY YÖNETİCİLER COVID-19 İŞ GÜCÜ DÖNÜŞÜMÜ VE ÇALIŞAN ZİNDELİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÖNEMİNİ HALA GÖZ ARDI EDİYORLAR.

4) Fiziksel - yani Şirkette zindeliğe uygun, esenliği destekleyen sağlıklı çalışma alanları tasarlamak ve bu ortamları yaşatmak ve son olarak
5) Sanal - Zindelik için elverişli teknolojiler ve sanal çalışma alanları tasarlamak

- Ayrıca zindelik adına tek taraflı çözüm oluşturmaya çabalamak, kazanımları sınırlı kılacaktır. Bu nedenle şirketin bütününde, ekiplerin özelinde ve her bir çalışanın odağında birbirini bütünleyecek ve zenginleştirecek şekilde ele alınmalıdır.

- Son olarak şirketler bu alanda atacakları adımları önceliklendirip, iyi bir planlama ile hareket ederlerse daha başarılı olacaklardır. Bazı hızlı adımlarla çabuk kazanımlar elde edilirken; daha kapsamlı ve radikal dönüşümler ise zamana yayılarak atılabilir. Bu nedenle bazı noktalarda optimizasyona odaklanın:

Optimize et: Çalışanların sağlık ve güvenliğini ve uzaktan çalışma için uygulamalara erişimini iyileştirin.
Yeniden tasarla: Daha kapsamlı dönüşümler için enerjiniz yeniden tasarlamaya verin
Zindeliği tüm çalışanlara yayın: İş gücü zindeliğini tüm yönleri ile ele alın.
Yeniden inşa et: Uzun soluklu ve büyük kazanımlar için ise yapıyı yeniden inşa edin.
Liderlik: İşgücü zindeliğinin iş akışına (ve yaşama) entegrasyonuna liderlik edin.

Bugün zindelik ve çalışan sağlığı adına kurum olarak hangi noktada olursak olalım, çalışanlarımızın zindeliği için atmamız gerek adımlar hep var olacak. Zindelik yaklaşımlarını, işin tanımına, iş gücüne ve iş yerine başarılı bir şekilde entegre eden vizyon sahibi şirketler yüksek performans gösteren çalışanları ile beraber sürdürülebilir bir gelecek inşa edecekler. O yüzden kaybedecek vaktimiz yok, haydi harekete geçelim!

Şirketlerin yüzde 85'i esnek ofis alanlarını tercih ediyor

Kolektif House tarafından yapılan ve katılımcıların yüzde 60'tan fazlasının orta ve üst düzey yöneticilerden oluştuğu ankete katılanların yüzde 77'si salgın sonrasında da hibrit çalışmaya devam edeceklerini bildiriyor.

- Firma sahipleri tarafında anket katılımcılarının **yüzde 85**'i esnek ofis alanlarını ya şu anda kullandığını ya da önümüzdeki zaman planlamaları içerisinde değerlendirdiğini belirtiyor.
- İşverenlerin **yüzde 60**'a yakını çalışan memnuniyeti için ofis alanı tasarımı ve çalışma alanı stratejilerinin öncelikleri olduğunu aktarıyor.
- Ankete katılanların **yüzde 56**'sı geleneksel sisteme göre daha esnek bir çalışma biçimi benimsediğini ifade ediyor.
- Katılımcıların **yüzde 75**'i ise ofise dönüş stratejilerinden emin olmadıklarını ve alınan önlemlerin yeterli olmadığını düşünüyor.

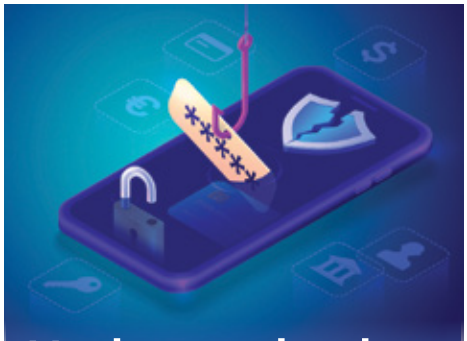
Çalışanların yüzde 66'sında beceri açığı var

Mercer Türkiye, 2021 Türkiye Dijital Dönüşüm ve İş Gücü Beceri Gelişimi Araştırması'nın sonuçlarına göre şirketlerin yüzde 71'inin iyi tanımlanmış üç yıllık dijitalleşme yol haritası planı bulunuyor, ancak çalışanların yüzde 66'sında beceri açığı var. Şirketlerin yüzde 21'inde her departman kendi dijital yol haritasını planladığını belirtirken, yüzde 15'i ise dijital yol haritasından genel müdür pozisyonunun sorumlu olduğunu söylüyor. Araştırmaya göre iş fonksiyonlarının sadece yüzde 8'i tamamen dijitalleşmiş. Üç yıl içerisinde bu oranın yüzde 56'ya çıkması planlanıyor.

Üç yıl içinde tamamen dijitalleşmesi öngörülen fonksiyonların başında insan kaynakları, satın alma ve finans departmanları geliyor.

Araştırmaya göre; şirketlerin yüzde 59'u dijitalleşmenin mevcut rollerin değişmesi ve gelişmesi üzerinde etkisi olacağını öngörüyor. Yüzde 38'i yeni rollerin tanımlanacağını düşünürken, yüzde 3'ü ise mevcut bazı rollerin yok olacağını belirtiyor. Şirketlerin yüzde 75'i mevcut çalışanların yüzde 30'unun yeni beceriler kazanmaları veya mevcut becerilerini geliştirmeleri gerektiğini düşünüyor. Şirketlerin yüzde 69'u dijital yetenek boşluğunu kapatmak için mevcut çalışanlarını geliştirmeyi hedefliyor. Yüzde 18'i gerekli beceri setine sahip yeni işe alım planlarken, yüzde 13'ü ise sözleşmeli çalışanlarla ilerlemeyi düşünüyor.

Mercer



Uzaktan çalışırken SESLİ KİMLİK AVI TUZAĞINA DÜŞMEYİN

Siber güvenlik kuruluşu ESET, e-posta oltalama saldırıları ile birlikte sesli kimlik avcılığının da arttığı konusunda uyarılarda bulundu. "Vishing" olarak da adlandırılan bu yöntemde saldırganlar sosyal mühendislik yöntemlerini kullanıp kurbanlarının yanılma payından yararlanıyor ve pandemi döneminde evden çalışanları tuzağa düşürmeye çalışıyorlar.

Sesli kimlik avı nasıl engellenir?

- Telefon rehberinde numaranızın paylaşılmasına izin vermeyin.
- Telefon numaranızı online formlara (örneğin online alışveriş yaparken) girmeyin.
- Bankanızdan gelen ve kişisel veya hassas bilgilerinizi telefonda paylaşmanızı isteyen talepler konusunda dikkatli olun.
- Özellikle hassas bilgilerinizi onaylamanızı isteyen ve güvenilir olmayan kişilerle iletişim kurmayın.
- Sesli mesaj yoluyla size ulaşan bir numarayı asla geri aramayın. Daima kuruluşla doğrudan iletişime geçin.
- Tüm çevrimiçi hesaplarınızda çok faktörlü kimlik doğrulamasını (MFA) kullanın.
- E-posta/internet güvenliğinizin güncel olduğundan ve kimlik avına karşı koruma sağladığından emin olun.

Kurumsal İletişim Hikayeleri

Yazar: Nurgül Soydaş
Yayınevi: Mona Yayınları

Kitapta, kurumsal iletişimle ilgili yapılan alan yazın taramasının ardından kavramlar tartışmaya açılıyor. İletişimle beslenen ve günümüzde birbirinin yerine kullanılmaya başlanan halkla ilişkiler, kurumsal iletişim, yeni dünya düzeni üzerinde kurumsal iletişimin konumu ve önemi tartışılıyor.

Hayatın Hakkını Vermek

Yazar: Acar Baltaş
Yayınevi: Doğan Kitap

Kitapta, geçmişte yapılan ya da yapılmayanların bir sonucu olarak gelecekten ne beklediğimizi ve bu beklentide hayal kırıklığı yaşamamak için şu an ne yaptığımızı sorgulamamız gerektiği vurgulanıyor. "Hangi yaşta olursak olalım, hepimiz hayatımızı ve kendimizi tamamlamaya çalışıyoruz. Çünkü anlam arayışındaki bir yaşam, her zaman yapım aşamasındadır."

Sonsuz Oyunlaştırma

Yazar: Toby Beresford
Yayınevi: Elma Yayınevi

Sonsuz Oyunlaştırma, birçok yöneticinin gelecekte kurumlarında bazı şeyleri hiyerarşiyle değil de gönüllülükle, eğlenceyle ve içsel ödüllerle nasıl yapacaklarını öğretecek bir başucu kitabı. Yazar, şirket içinde kurulacak oyunların kurgusu, liderlik sıralamalarının türleri, oyuna geç katılanların ilerletilmesi, satış ve bilgi gibi puan çeşitlerinin hesaplanması gibi birçok deneyimini anlatıyor.

Balıkçı ve Oğlu

Yazar: Zülfü Livaneli
Yayınevi: İnkılâp Kitabevi

Zülfü Livaneli, yeni romanı Balıkçı ve Oğlu ile son yılların en can yakıcı ve büyük dramı "göçmenliği", balıkçı Mustafa, Mesude ve Samir bebek üzerinden anlatıyor. Yazar, okurlarını Ege kıyılarında etkileyici bir yolculuğa çıkarırken sadece yaşanan can pazarını değil, sermaye eliyle yapılan ekolojik yıkıma da dikkat çekiyor.

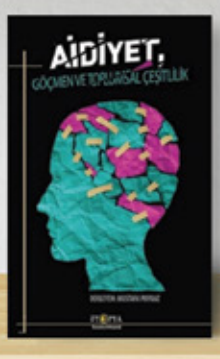
Pandemi Sonrası Yeni Dünya Düzeninde Teknoloji Yönetimi ve İnsani Dijitalizasyon

Yazar: Kolektif
Yayınevi: Hiperlink

İş dünyasından ve akademisyenlerden oluşan 34 kişilik bir kadroyla hazırlanan çalışma, pandemi sonrası yeni dünya düzeninde olası gelişmeleri ve tahminleri değerlendiriyor. Dijital devrim, entelektüel sermaye, yeni paradigmalar, yeni anlayışlarla risk ve kriz yönetimi, mesleklerin geleceği, uluslararası ticaret, gelir dağılımı, işsizlik ve teknolojik dönüşüm gibi pek çok alan ele alınıyor.

Aidiyet, Göçmen ve Toplumsal Çeşitlilik

Derleyen: Mustafa Poyraz
Yayınevi: Ütopya Yayınevi



Eser, küresel ölçekte hızlanan göçün ve farklılıkların etkileşiminden doğan yeni yaşam pratiklerini ele alıyor. Kendine bir var olma alanı arayan göçmenlerin, geleneksel, dinsel ve milliyetçi yaklaşımları öne çıkarma eğilimine girmeleri ve bunun yarattığı günlük pratikler de tartışma alanlarından biri. Dünyanın başka yerlerinde gözlemlenen bu durum, Türkiye'deki göçmen topluluklarını da yakından ilgilendiriyor.

Sait İşseven

py@peryon.org.tr

Kendini keşfetmeye, zorluklarla başa çıkmaya var mısın?

Doğan Cüceloğlu, uzun yıllar eğitimleriyle, kitaplarıyla, konferans ve seminerleriyle birçok öğretmene, öğrenciye, yöneticiye, çalışana ulaşmış bir psikolog, akademiysen ve yazar.

Cüceloğlu, seksen yılda kazandığı farkındalıklarını gözden geçirerek Deniz Bayramoğlu'nun gerçekleştirdiği söyleşide bizlere aktarıyor.

Kitap; biyolojik, psikolojik, bilişsel, toplumsal ve manevi boyutlar olmak üzere beş konuda hazırlanmış. Bu kavramlar, Cüceloğlu'na göre bireysel ve toplumsal olarak sağlıklı ve bütün bir insanın tüm boyutlarını oluşturuyor. Kitapta ayrıca, bu temelden yükselecek yapıyı inşa eden ilişkinin altı boyundan da bahsedilmiş: Önemseme, olduğun gibi kabul etme, değer verme, güven verme, sevilmeye layık görme, ekibin parçası olarak görüp saygı duyma. Bunlar, aynı zamanda iki insan arasında sağlam ve sağlıklı bir ilişki kurulması için temel ilkeler olarak kabul ediliyor.

> *"Yaşama katkıda bulunma fırsatı her yerde ve her zaman var. Kendi özüyle sağlıklı ilişki kurabilen herkes bu katkıyı sunar."*

Doğan Cüceloğlu ve Deniz Bayramoğlu'nun söyleşisi, hayatın anlamını açıklamak, kendimizi geliştirmek, umutsuzluğu aşabilmek, özümüzü bulmak, yaşamın bize verdiği ödülleri bulmak, eş seçimi, meslek seçimi ve toplumun dönüşümü gibi konu başlıklarında ilerliyor. Okurda, sohbette üçüncü kişiymiş hissi uyanıyor.

Kitapta bunların yanı sıra yaşadığımız hayatı anlama ve açıklama konusunda okurlara yardımcı olacak etki alanı, kültür robotu, ekip anlayışı, gönlünün muradı gibi kavramlar da yer alıyor.

> *"Seksen yaşıma geldim ve şunu anladım: Birey, yaşamının anlamını ancak bir ekip içinde sorumluluk alarak bulur."*
>
> Doğan Cüceloğlu

Doğan Cüceloğlu öneriyor:
Hemen bir kenara kaldırmamız gereken beş alışkanlığımız:

1. Başkalarını kırmamak için kolayca söz vermek
2. Kişinin sadece davranışına bakıp, davranışının arkasındaki niyeti hesaba katmamak
3. Öfkenin tutsağı olarak hemen karar verip tepkide bulunmak
4. Keyif alınan bir alanda gelişim için hiç değilse haftada bir zaman ayırmamak
5. Duyguların söylediklerini dinlememek

Ruhu beslemek için değerli ipuçları

Kitabın son bölümlerinde okurların ufkunu açacak okuma, dinleme, gezme, seyretme önerileri, listeleri de bulunuyor. Yerli ve yabancı roman, öykü, şiir, kişisel gelişim kitaplarından ve yine yerli-yabancı müzik ustalarından, yönetmenlerden bahsediliyor. Bu bölümlerde insanın ruhen ve kültürel olarak besleyen, hayatın her anında yaşanmışlıkların, hislerin izlerini görüp, yorumlayıp yansıtabilmemiz için ip uçları da veriliyor.

"Kendimiz" olarak yola devam etmeliyiz

Kitap, yaşamın anlamını nasıl inşa edebileceğimize dair tavsiyeleri ilk ağızdan okurla buluşturuyor ve şu mesajı veriyor: "İnsanlar hayatları boyunca zor günler geçirir, umutsuzluğa kapılır, yanlış tercihler yapar. Sonunda ise kendi hayatını, potansiyelini, özünü fark edip hayatta kendimiz olarak var olmamız gerekiyor."

Kitap Adı: Var Mısın?
Yazar: Doğan Cüceloğlu
Söyleşi: Deniz Bayramoğlu
Yayınevi: Kronik Kitap
Basım Yılı: 2021

Warwick Üniversitesi'nde Bilim Yüksek Lisansı'nı 1998'de tamamladı. Airbus bünyesinde, 1998-2021 arasında İngiltere'de ve Fransa'da üst düzey yönetici olarak görev aldı. Son olarak Airbus'ta Çin, Avrupa, ABD ve Rusya'dan sorumlu Uluslararası Kooperasyon Başkanı olarak görev yapıyordu.

Simon Ward
Airbus
Türkiye Başkanı

İstanbul Üniversitesi Deniz Ulaştırma ve İşletme Mühendisliği Bölümü'nü bitirdi. Kocaeli Üniversitesi'nde MBA programını tamamladı. İş hayatına 2002'de Ford Otomotiv Sanayi'nde Yazılım Geliştirme göreviyle başladı. Avansas'taki görevine paralel olarak kurucu ortağı ve geliştiricisi olduğu Digital Peax OU firmasında çalışmalarına devam ediyor.

Mert Dernek
Avansas
IT Direktörü

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümü'nden mezun oldu. Marmara Üniversitesi'nde İnsan Kaynakları Eğitimi aldı. Kariyerine Netaş Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde başladı. Son olarak, Hotaii International çatısı altında pek çok firmaya İnsan Kaynakları konsept ve uygulamalarıyla ilgili danışmanlık hizmeti veriyordu.

Nergis Yönet
Elite World Hotels
İnsan Kaynakları Direktörü

Jilin Üniversitesi Bilgisayar Bilimleri ve Teknoloji Bölümü'nden 2004'te mezun oldu. Aynı yıl "iPanel Technologies" şirketinde Yazılım Mühendisi Yöneticiliği görevine başladı. 2011'de Huawei Hong Kong ofisinde Küresel Müşteri Direktörü oldu. Son olarak Huawei Belçika ve Lüksemburg Ülke Müdürlüğü görevini yürütüyordu.

Allen YAO
HUAWEI
Türkiye Tüketici Elektroniği Grubu Ülke Müdürü

ODTÜ Makine Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Sabancı Üniversitesi'nde İşletme Yüksek Lisansı yaptı. 2008'de Pfizer Türkiye'ye katıldı. Son olarak Pfizer Türkiye Global Ticari Operasyonları Lideri olarak görev yapıyordu.

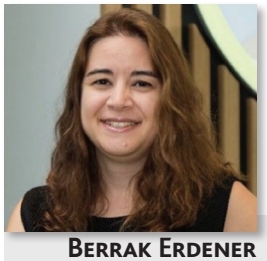
Çağla Hullu
Pfizer
Türkiye ve Polonya Hastane İş Birimi Lideri

Marmara Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü'nden 1989'da mezun oldu. 1990'da T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, Sigorta Denetleme Kurulu'nda Sigorta Denetleme Uzmanı olarak çalışmaya başladı. Halen MAPFRE Sigorta Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdürü Yardımcısı (CFO) olarak görev yapıyor.

Erdinç Yurtseven
TSEV
Yönetim Kurulu Üyesi MAPFRE Sigorta CFO

Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümü'nde lisansını tamamladı. Koç Üniversitesi'nde Executive MBA yaptı. Kariyerine 2000 yılında Ram Dış Ticaret'te başladı. TNT Lojistik, Turkcell ve Wyeth İlaçları şirketlerinde İnsan Kaynakları Uzmanı olarak çalıştı. Daha önce Borusan Otomotiv Grubu'nda İnsan Kaynakları ve İş Sağlığı ve Güvenliği Direktörü olarak görev yapıyordu.

Didem Oral
Arzum
İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı



Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Kariyerine 2000'de Bayer'de yönetici adayı programıyla başladı. Son dört yıldır Bayer Türkiye'de Tüketici Sağlığı Finans Müdürü olarak görevini sürdürüyordu.

Berrak Erdener Çalık
Bayer
Tüketici Sağlığı Türkiye ve Kuzey Batı Afrika Finans Müdürü

Boğaziçi Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden 1999'da mezun oldu. Bankacılık kariyerine Demirbank'ta başladı. 2001-2005 arasında HSBC Türkiye bünyesinde Kurumsal Bankacılık Pazarlama Yöneticisi oldu. Son olarak HSBC Türkiye Küresel Bankacılık Kıdemli Grup Başkanlığı görevini sürdürüyordu.

Dilek Güleç
HSBC
Salzburg, Küresel Bankacılık'tan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

İstanbul Teknik Üniversitesi İnşaat Fakültesi Çevre Mühendisliği Bölümü'nden 1998'de mezun oldu. HİLTİ İnşaat Malzemeleri, SİKA Yapı Kimyasalları, BAUMİT İnşaat ve MAPEİ Yapı Kimyasalları'nda görev aldı. Son olarak VİTRA Karo'da Ülke Satış Müdürü olarak çalışıyordu.

Erdal Bozok
İzocam
Satış ve Pazarlama Direktörü

Hacettepe Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Koç Üniversitesi EMBA programını tamamladı. Kariyerine 2005'te Deloitte Türkiye Denetim Bölümü'nde başladı. Daha önce Deva Holding'de sırasıyla Bütçe Raporlama Müdürlüğü, Bütçe ve Mali Kontrol Müdürlüğü ve Hazine ve Bütçe Raporlama Grup Müdürlüğü pozisyonlarında görev yaptı.

Levent Soyluoğlu
TRPharm
Finans ve Stratejik Planlama Direktörü

Marmara Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. SAP, Oracle, KoçSistem ve Accenture'de görev yaptı. Vodafone'a katılmadan önce SAP Güney Avrupa ve Afrika Bölgesi Müşteri Deneyimi Çözümleri Başkan Yardımcısı olarak görev yapıyordu.

Özlem Kestioğlu
Vodafone
Türkiye Kurumsal İş Biriminden Sorumlu İcra Kurulu Başkan Yardımcısı

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