PY
POPÜLER YÖNETİM DERGİSİ

Sayı
94

TEMMUZAĞUSTOSEYLÜL2021

PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ

Sürdürülebilir iş gücü için mutlak gereksinim:

Şimdi güncellenme zamanı!

Eylül Online Açık Sınıf Eğitimleri

2-3 EYLÜL
Uygulamalı Ücret ve Yan Haklar
Emre Tuna Aydın

6-7 EYLÜL
Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri Eğitimi
İpek Aral

7 EYLÜL
İK'da Tasarımsal Düşünme (Design Thinking) Atölyesi
Yekta Özcan Özözer

7-8 EYLÜL
Eğiticinin Eğitimi
Mehpare Şayan Kileci

9-10 EYLÜL
İK Analitiği ve İş Zekası Eğitimi
Emre Tuna Aydın

13 EYLÜL
AGILE HR FUNDAMENTALS Çevik İK'nın Temelleri Eğitimi
İnanç Civaz
Şebnem Gürün Özeren

13-20 EYLÜL
İK Uygulamalı Bütçe Yönetimi Eğitimi
Emre Tuna Aydın

16-17 EYLÜL
Değerlendirme Merkezi Temel Becerileri Eğitimi
Erkan Dündar

17 EYLÜL
OKR Modeli ile Büyüme Odaklı Hedef Tasarımı
Burcu Karaağaç Mutlu

23-24 EYLÜL
Değerlendirme Merkezi Araçları Tasarımı Eğitimi
Erkan Dündar

28 EYLÜL
Resilience-Duygusal Dayanıklılık
Mehpare Şayan Kileci

İK Analitik ve İş Zekası Uzmanlık Gelişim Programı

Emre Tuna Aydın

Eğitim Yeri
PERYÖN Akademi Dijital Eğitim Platformu

16-23 Ekim / 1-2-6 Kasım (5 Gün)
Saat: 10:30 - 15:30

Başvuru için:

Üyelerimize %20 indirim imkanı

akademi@peryon.org.tr
www.peryon.org.tr

PERYÖN AKADEMİ

POPÜLER YÖNETİM DERGİSİ

Yapımcı
PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği

Tüzel Kişi Temsilcisi
Buket Çelebiöven

Yayın Türü
Yerel, Süreli, 2 Aylık

Danışma Kurulu
Gaye Özcan, Şirin Mine Kılıç
Günseli Özen, Emre Tamer

Genel Yayın Yönetmeni (Sorumlu)
Buket Çelebiöven

Yayın Direktörü
Şirin Mine Kılıç

Editör
Serra Sönmez

Yazarlar
Necdet Kenar, Erdem Özdemir
Arzu Pınar Demirel, Olgar Ataseven
Cem Sezgin, Sait İşseven

Görsel Yönetmen
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

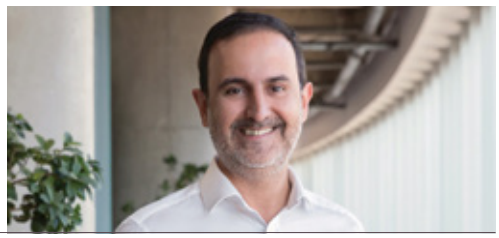
PY - TEMMUZ/AĞUSTOS/EYLÜL

4 DOSYA
Sürdürülebilir iş gücü için mutlak gereksinim: Şimdi güncellenme zamanı!

16 HABER
PERYÖN 26. Dönem Yönetim Kurulu görevi devraldı

18 PERYÖN'den
"50. yılımızda 'Gelecek #İnsanKonuşursa başlar' diyoruz"
Buket Çelebiöven
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı

22 YÖNETİMİN LİDERLERİ
"İK departmanları kendi 'yeni normal'ini oluşturmalı"
Burak Ertaş
sahibinden.com CEO



30 ÖDÜL
"Hedef: Sıfır iş kazası"
İstemi Oral
Enerjisa Üretim İş Güvenliği Kültürü Lideri

42 BAŞARI HİKAYESİ
"Özgür bir toplum ve özgüvenli insanlar yaratmak istiyorsak 'suya' dokunmalıyız"
Birgül Erken
Milli Sporcu, Serbest Dalış Rekortmeni, Edebiyat Öğretmeni

YAZARLAR

18 Prof. Dr. Erdem Özdemir — Güncel İş Hukuku
38 Arzu Pınar Demirel — Konuk Yazar
40 Olgar Ataseven — Konuk Yazar
41 Necdet Kenar — Uzman Yorumu
48 Sait İşseven — Kitap

BÖLÜMLER

34 PERYÖN'den
46 Stratejik İK - Deloitte Sponsorluğunda
49 Kitaplık
51 Atamalar

GEÇMİŞ OLSUN TÜRKİYE!

PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği olarak, coğrafyamızı derin üzüntüye boğan orman yangınlarında ve sel felaketlerinde hayatını kaybedenlere Allah'tan rahmet, yakınlarına sabırlar dileriz.

Yangın ve sel felaketleri esnasında, ekosistemdeki tüm canlıları kurtarmak uğruna kahramanca savaşan; amatör ve profesyonel tüm ekiplere, kamu görevlilerine ve sivil toplum gönüllülerine yürekten teşekkür ediyoruz.

Toplumumuzun, iş dünyasının ve kamu kuruluşlarının bu gibi felaketler karşısında dayanışma içinde olabilmesi ise en büyük tesellimizdir.

Küresel iklim değişikliğinin can acıtan ve ekonomik kayıplara yol açan etkileriyle mücadele etmek için kaybedecek zamanımız kalmadığını bir kez daha hatırlatmak istiyoruz.

PERYÖN, sürdürülebilir bir dünya için iş yaşamının her kademesinde dayanışma ağının içinde yer almaya devam edecektir.

PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ

“Her başlangıçta yeni bir anlam vardır”*

Buket Çelebiöven
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı
py@peryon.org.tr

Her sayısını merakla okuduğum ve profesyonel yaşamımda yeri olan, saygın bir yayının bu köşesinde olmak, çok anlamlı ve bana göre çok önemli. İlk yazımda, işte bu “anlam” ve “önem” konusuna değinmek istiyorum. Yaptığımız her işe ruhunu veren “anlam” ve işin içindeki varlık nedenimizi anladığımızda hissettiğimiz “önem”... Eğer bu iki noktayı yakalayabiliyorsak, hayal ettiğimiz yaşama biraz daha yaklaşmış oluyoruz. Hem özel hayatta hem de iş hayatında “Yaptığım işi neden yapıyorum?” sorusuna güçlü ve içselleştirdiğimiz bir yanıtımız varsa, o işin performansı da yüksek oluyor, tatmini de içinde yaşadığımız topluma ve dünyaya etkileri de…

Sivil toplum kuruluşlarında sorumluluk almak, anlam ve önemi iliklerinizde hissetmenizi sağlıyor. Hele de kendi meslektaşlarınızla olduğunuz, çocuklarınızın yaşayacağı dünyayı daha iyi bir yer yapma misyonuyla hareket eden bir kuruluşun çatısı altındaysanız. Benim için PERYÖN’ün insan yönetimi profesyonelleri aracılığıyla yapmaya çalıştığı tam olarak budur. Tüm yönleriyle iş yaşamını ve bu ekosistem içindeki insanı güçlendirmek, böylece daha sağlıklı ve sürdürülebilir bir geleceğin inşasına destek olmak. Sürdürülebilir bir geleceğin hepimiz için ne kadar önemli olduğunu pandemi sürecinde yaşadık. Hatta içinden geçtiğimiz rekor sıcaklıktaki yaz aylarında meydana gelen yangın ve sel felaketleri de bunun önemini bir kez daha gösterdi. Dünya değişiyor ve bu değişimin sonuçlarından en çok etkilenecek canlı; insan. Bizi bu dünyadan çıkardığınızda, dünya durmayacak. 4 milyar yıllık tarihinde yaşadığı 5 kitlesel yok oluşun sonrasında yaptığı gibi yoluna devam edecek.

İnsanın anlam ve önem algılarını beslemek, büyük amacın parçası olmalı

İnsanın anlam ve önem algılarını beslemek, insanı geliştirmek ve insanı iyi hissettirmek işte bu büyük amacın bir parçası olarak düşünülmeli. Biz insan yönetimi profesyonelleri, çalışanların, liderlerin ve toplamında iş dünyasının niteliğini değiştirerek çok anlamlı ve önemli bir iş yapıyoruz. Her alanda kendi uzmanlıkları çerçevesinde emek üreten tüm STK’larla bizi birleştiren nokta tam olarak bu. Her birinin aldığı sorumluluk çok önemli ve anlamlı.

PY Dergi sayfaları arasında sizi ve işinizi geliştirecek yüzlerce değerli satıra bir de bu gözle bakın. Yeteneklerin evrimini, değişimini ve yönetimini anlattığımız kapak konumuza, pandemiden etkilenen süreçlere, değerli yazarlarımızın bilgi ve deneyimlerini paylaştıkları tüm makalelere…

PERYÖN’deki yeni görevim ve yönetim kurulundaki arkadaşlarımla birlikte planladığımız tüm projelere yönelik ayrıntılı bir söyleşiyi de PY Dergi’nin bu sayısında bulacaksınız. “Gelecek insan konuşursa başlar” mottosuyla şekillenecek yeni dönemle ilgili önerileriniz, fikirleriniz ve desteğiniz bizim için çok önemli. Her zaman etkileşimde olmak istediğimizi anımsatmak isterim.

PERYÖN İç Anadolu ve Güney Marmara bölgelerinde gerçekleşen genel kurullar sonrası göreve başlayan değerli arkadaşlarımı içtenlikle kutlarım.

Geleceği ve yeni başlangıçlara umutla bakarken, ülkemizin ciğerlerini yakan yangın ve yüzlerce insanı mağdur eden sel felaketlerinden dolayı duyduğum derin üzüntüyü de paylaşmak ve tüm bu yaraları sarmak için daima iş birliği içinde olacağımızın da altını çizmek isterim.

Hepimize keyifli okumalar, mutlu ve sağlıklı yarınlar diliyorum.

*Edip Cansever

Sürdürülebilir iş gücü için mutlak gereksinim:

Şimdi güncellenme zamanı!

Pandemiyle beraber değişen çalışma şekilleri, kurumları ve çalışanları yenilenmeye zorluyor. Yakın gelecekte bazı meslekleri yok olacağı, bazılarının da ciddi değişim göstereceği öngörüsü gerçekleşmeye başladı. İş gücünün ve liderlerin beceri/yetkinliklerinin geliştirilmesi (upskilling) ve yenilenmesi (reskilling) işin ve refahın sürdürülebilirliği için mutlak gereksinim. Bu doğrultuda çalışan deneyimi ve insan kaynakları stratejilerinin kısa, orta ve uzun vadeli planlarla gözden geçirilmesi gerekiyor.

SKILLS

2020'de başlayan Covid-19 salgını, iş yapma ve çalışma modellerinde ciddi değişimlere sebep oldu. Salgın öncesinde organizasyonların gündeminde yer alan ve dijitalleşmeyle beraber öngörülen değişimlerin çoğu pandemi sürecinde beklenenden daha hızlı gerçekleşmeye başladı. Bu süreçte gündeme oturan ekonomik belirsizlik, geleceğe yönelik çalışma modellerindeki dönüşümü ve buna bağlı stratejilerin hayata geçiş ivmesini etkiledi. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre 2020'de, 114 milyon işlik küresel istihdam kayıpları yaşandı. Göreli olarak, kadınların istihdam kayıpları erkeklerden (%5,0) ve gençlerin istihdam kayıpları yaşlı çalışanlardan (%8,7) daha yüksek gerçekleşti.

Bu süreçte, değişen koşullara uyum sağlayabilmek amacıyla, kişisel, mesleki ve teknolojik bilgi, yetkinlik ve becerilerin artırılması (upskilling) ve ortaya çıkacak yeni meslek/iş alanlarına dahil olabilmek üzere yeni beceri ve yetkinliklerin kazanılması (reskilling), önemini artırdı. Beceriler, artık işi tanımlamanın birinci yolu haline geldi. Dünya Ekonomik Forumu'nun PwC iş birliğiyle hazırladığı Ocak 2021 raporuna göre, 2022'ye kadar temel iş becerilerinin yüzde 42'sinin değişmesi, 2030'a kadar ise 1 milyar insanın reskill/upskill yapması gerekiyor. Yeteneğin nasıl kullanıldığını, kariyer yolunun nasıl yönetildiğini ve çalışanların nasıl ödüllendirildiğini artık sahip olunan ve ihtiyaç duyulan beceriler belirliyor. İşe alım sürecinde çalışanları iş geçmişleri yerine becerilerine göre değerlendirmek ve almak şirketlerin zaten sahip oldukları yetenekleri fark etmelerinde etkili oluyor.

Beceriler doğru yönetilmediği takdirde, şirketler için büyük bir risk ve dezavantaj oluşturuyor. Türkiye'de ve dünyada firmaların, bu öngörülemez ama yenilikçi döneme kolayca adapte olabilmeleri için çalışan deneyimi ve insan kaynakları stratejilerini kısa, orta ve uzun vadeli planlarla gözden geçirmeleri gerekiyor. Beceri ve yetkinliklerin geliştirilmesi, yenilenmesi sürecine katkı sunmak amacıyla Dünya Ekonomik Forumu (WEF – World Economic Forum), 2020'de "Yeniden Vasıflandırma Devrimi" (Reskilling Revolution) adıyla başlattığı küresel kampanyayı sürdürüyor. Bu proje kapsamında WEF 1 milyar kişiye, 2030'a kadar daha iyi yetkinlik kazandırmayı, eğitim ve iş sağlamayı hedefliyor.

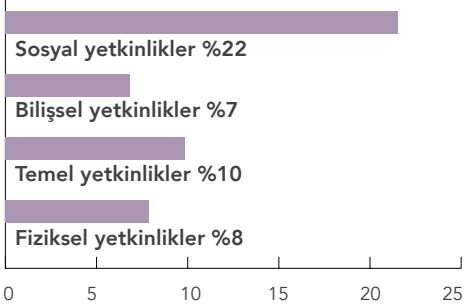
WEF 1 MİLYAR KİŞİYE, 2030'A KADAR DAHA İYİ YETKİNLİK KAZANDIRMAYI, EĞİTİM VE İŞ SAĞLAMAYI HEDEFLİYOR.

Pandemide, dijitalleşme ve otomasyonun hız kazanması, yetenek yönetimi stratejilerinin değişimine ve bazı yetkinliklerin değerini kaybetmesine de neden oldu. Mercer'in "İnsanların Beş Risk Alanı" (The Five Pillars of People Risk) raporuna göre; İK yöneticilerinin risk yönetiminde öncelikli bulduğu alanların başında siber güvenlik, ardından yetenek çekme, yönetme ve bağlılık geliyor. Pandemiyle beraber değişen strateji ve öngörüleri daha net ortaya koymak

için McKinsey'in pandemi öncesi ve sonrasında yaptığı "İşimizin geleceği" temalı iki farklı çalışmayı da incelemekte yarar var.

McKinsey Türkiye'nin Ocak 2020'de yayımladığı "İşimizin Geleceği: Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü" raporuna göre, Türkiye'de mevcut teknolojilerle her 10 meslekten 6'sı, yüzde 30 oranında otomatize edilebilir durumdaydı. Türkiye'nin gelecek 10 yıl içerisinde otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojilerin yaratacağı ekonomik fayda ve sosyal değişimler ile 3,1 milyon iş artışı yaratma potansiyeli olduğu öngörülüyordu. Raporda, 7,6 milyon işin kaybolarak yeni işlere dönüşebileceği ve 2030'a kadar 8,9 milyon yeni iş oluşabileceği görüşü hakimdi. Bu tahmine göre, 5,6 milyon kişinin farklı yetkinlikler geliştirerek rolünü değiştirmesi (upskilling), 2 milyon kişinin farklı sektörlerde çalışmak ya da yeni meslekler edinmek için yetkinlikler kazanması (reskilling) gerekecek. Pandemi öncesinde gerçekleştirilen araştırmaya göre, Türkiye'de iş gücünde bulunan 21,1 milyon kişinin mevcut mesleğinde teknolojiden tam olarak yararlanması için yetkinliklerini geliştirmesi gerekeceği belirtiliyordu. Yeni yetkinlikler kazanma ve meslek değişimi nedeniyle otomasyon ve dijitalleşmenin etkisinin 7,6 milyon çalışan üzerinde daha fazla olması bekleniyordu. 2030'da beklenen yetenek dönüşümü gerçekleştiği takdirde, en büyük yetkinlik gelişiminin yüzde 63 ile teknoloji yetkinliklerinde olacağı öngörülüyordu.

Hangi yetkinlikler ne kadar artacak?



Kaynak: İşimizin Geleceği: Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü - McKinsey - Ocak 2020

Pandemi, öngörülerin gerçekleşme hızını artırdı

Bu çalışmanın ardından McKinsey, "Covid-19 Sonrası İşimizin Geleceği" raporunu hazırlayarak Ocak 2020 çalışmasını güncelledi. Pandemi dönemi verilerinin kullanıldığı rapora göre; 2020 öncesinde yapılan tahminlerin gerçekleşme süreci hızlandı. Araştırma sonuçları, pandeminin etkileri nedeniyle yüzde 25'e kadar daha fazla çalışanın yeni mesleklerde iş bulması gerekebileceğini ortaya koyuyor. Kalıcı hale gelen uzaktan çalışmayla birlikte bağımsız çalışanların sayısında da artış bekleniyor.

"Covid-19 Sonrası İşimizin Geleceği" raporuna göre hızla yükselen trendler; "Uzaktan çalışmanın yükselişi", "e-Ticaret-sanal etkileşimlerin daha fazla benimsenmesi" ve "Daha hızlı otomasyon-yapay zekâ teknolojileri".

Güncellenen çalışmanın gerçekleştirildiği sekiz ülkede, 100 milyondan fazla çalışanın, yani her 16 çalışanın birinin 2030'a kadar yeni mesleklerde iş bulması gerekebileceği açıklanıyor.

"Esnek yan haklar" öne çıkıyor

Mercer, 2021 Küresel Yetenek Yönelimleri Araştırması'nın Türkiye sonuçlarına göre; 2021 ve sonrasında insan kaynakları alanında şirketlerin gündemini meşgul edecek ana eğilimler; şirketlerin gelecek stratejilerine uyumlu kritik yetkinlikleri belirlemesi (reskilling ve upskilling), çalışan deneyimi ve ödüllendirme sistemlerini dijital dönüşüme adapte etmeleri, yan hakların yönetimini çalışan beklentileri doğrultusunda esnek yan haklar gibi çözümlerle esnekliğe uygun hale getirmeleri, yetenek ve beceri açıklarını eğitimlerle kapatmaları olarak sıralanıyor.

"Öğrenen kurum" olmak

Pandemiyle birlikte iş yapma ve çalışma modellerinde ve beklentilerde ciddi değişimler yaşandığını belirten Mercer Türkiye Genel Müdürü Dinçer Güleyin konuyu şöyle değerlendiriyor: "Bu yıl altıncı kez gerçekleştirdiğimiz 'Küresel Yetenek Eğilimleri Araştırması'na göre, katılımcıların yüzde 49'u pandeminin firmaların finansal durumu üzerinde negatif, yüzde 27'si ise pozitif etki yaratacağını ifade ediyor. Teknolojik ivmelenme ile birlikte çalışanların gelişimi ve yeni dünyaya adaptasyonları artacak ve organizasyonel sürdürülebilirliğe veya ülke ekonomisine büyük katkı sağlayacaklar. Global yetenek trendleri araştırmalarının sonuçlarına baktığımızda, çok açık bir şekilde görüyoruz ki, Türkiye'deki şirketler bu konuyu oldukça hızlı bir şekilde ajandalarına aldı ve hızla aksiyon almaya devam ediyor."

LinkedIn Learning'in "İş Yerinde Öğrenme 2021" (Workplace Learning Report - 2021) raporuna göre, öğrenme ve geliştirme uzmanlarının yüzde 59'u kurum içinde bu yıl yeni beceriler kazandırmaya ve becerileri güncelleme programlarına ağırlık verdiklerini belirtiyorlar. Haziran 2020'den günümüze bu konuda yaşanan artış ise yüzde 15 düzeyinde.

KADIN ÇALIŞANLARIN BECERİLERİNİ GELİŞTİRMESİ VE YENİ BECERİLER KAZANMASI PANDEMİ ÖNCESİNE GÖRE DAHA HAYATİ. ÇÜNKÜ KADIN ÇALIŞANLAR, PANDEMİ SÜRECİNDEN DAHA ÇOK ETKİLENDİLER VE İSTİHDAMDA GERİYE DÜŞTÜLER.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunu, pandemiyle daha da derinleşti

Tüm dünyanın ekonomik bilinmezliklerle mücadele ettiği bu dönemde kadın istihdamı pandemi döneminde daha olumsuz etkilendi. Dünya Ekonomik Forumu, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için gereken yıl sayısını 2020 raporunda 99,5 yıl olarak sunuyordu. 2021 raporunda ise bu süre 135,6 yıl olarak açıklandı.

Kadınlar, dünya genelinde erkeklere oranla daha çok işlerini kaybettiler ya da bir tercih yapıp bakım yükümlülüklerinden dolayı işlerini bırakmak zorunda kaldılar. Dünya Çalışma Örgütü'nün Mart 2021 verilerine göre, kadınların yüzde 5'i, erkeklerinse yüzde 3,9'ü pandemiye bağlı olarak 2020'de işini kaybetti veya çalışma süresi azaltıldı.

TÜSİAD, TÜRKONFED ve Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) Türkiye iş birliğiyle hazırlanan "Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri Araştırması"na göre Covid-19 döneminde kadın ve erkek çalışanların yaşadıkları temel sorunlar birbirinden ayrışıyor (Grafik 1, Grafik 2).

Kadın çalışanların sorunları

- %99 Artan ev işleri ve bakım sorumluluğu
- %97 Uzaktan/evden çalışma ile artan iş yükü
- %95 Endişe, psikolojik stres ve tükenmişlik

Grafik 1

Erkek çalışanların sorunları

- %74 Salgın döneminde ücret/gelir yetersizliği
- %69 İletişim ve bilişim teknolojilerine kısıtlı erişim
- %65 Psikolojik stres ve tükenmiş

Grafik 2

Zehra Öney *WTech - Teknolojide Kadın Derneği Yönetim Kurulu Başkanı*

"Otomasyon artık her kademeden çalışanı etkiliyor"

Bugüne kadar otomasyon süreci sadece mavi yakalı kesimin işlerini doldururken artık beyaz yakalılara özgü işlerde de hızlı bir otomasyon süreci başladı. "Metal yakalılar" olarak isimlendirilen robotlar artık iş hayatında birçok süreçte yer alıyorlar. Eğer insanlar yeni beceriler kazanıp mevcut olanları geliştirmezse, dünyada uzman insan kaynağı ihtiyacı çok ciddi bir problem oluşturacak. Bu durumda yapay zekâ ve makine öğrenmesi ile beraber bu ihtiyaç gittikçe artacak. Özellikle robotik süreç otomasyonu ve yapay zekâ altyapılarında buradan çıkabilecek yeni uzmanlıklar ve iş kollarında çalışacak doğru insan kaynağının bulunamaması ciddi bir problem oluşturacak.

Kadınların becerileri hızla yenilenmezse, cinsiyet eşitsizliği daha da artacak

Kadınlar iş ve beceri yenileme hızına yetişemezse iş dünyasında ve teknoloji alanında cinsiyet eşitsizliği çok daha hızlı bir şekilde büyüyerek artacak. Bu da STEM (Bilim, teknoloji, mühendislik, matematik) alanlarında kadın temsilini düşürecek ve yapay zekânın cinsiyetçi olması gibi etik problemleri ortaya çıkarak.

Ayrıca, kadınların yapay zekâ alanında üretim mutfağına girmemesi, Ar-Ge'de yer almaması ve veri analizinde kadın gücünün olmaması, yapay zekâ ürünlerinin tek taraflı algoritmalarla ve daha cinsiyetçi yaklaşımlarla ilerlemesine neden oluyor. Bunun en belirgin örneğini Amazon'un işe alımda kullandığı yapay zekâ ile yaşamıştık. Geçmişe dönük 10 yıllık CV'leri referans alan bu yapay zekâ, CV'lerdeki cinsiyet profilinin erkek çoğunluğunda olması nedeniyle erkeklerin daha tercih edilebilir olduğu kanısıyla cinsiyetçi kararlar vermişti. Sonuç olarak dört yıl kullanılan bu yapay zekânın, 2018 sonunda kullanımı durdurulmuştu.

Geleceğin yeni işleri "veri" etrafında oluşuyor

Günümüzün en değerli madeni veri olduğundan; veri bilimciliği, yapay zekâ mühendisliği, yazılım uzmanlığı, veri mühendisliği, veri dedektifliği gibi meslekler çok gündemde olacak. Aynı şekilde temassız hayatımızın en büyük yardımcıları yapay zekâ asistanları da çok büyük önem taşıyor. Tüm hayat dijitalde dönerken, en büyük tehlike de yine dijitalde olacak. Siber güvenlik en önemli hizmet haline gelebilir. Çünkü kişisel verilerimiz artık dünyadaki en değerli madenden bile daha fazla ticari değere sahip.

"ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ KADIN ÇALIŞANLARI TEKRARDAN İŞ HAYATINA ENTEGRE ETMEK İÇİN ÇOK ÖNEMLİ BİR FAKTÖR OLACAK."

Kadınların yüzde 70'i kariyerindeki ilerlemenin yavaşlayacağını düşünüyor

Deloitte tarafından hazırlanan "Salgının çalışan kadınlar üzerindeki etkisini anlamak" başlıklı küresel anket, Covid-19 salgını sonucunda rutin çalışma programlarında olumsuz değişimler yaşayan neredeyse on kadından yedisinin kariyerlerindeki ilerlemenin yavaşlayacağına inandıklarını ortaya koyuyor. Araştırmaya katılan kadın çalışanlardan evde çocuk-yaşlı gibi bakım sorumluluğu olanlar, uzaktan eğitim gibi fazladan sorumluluklar yüklendiklerini ve bu durumdan olumsuz etkilendiklerini belirttiler.

PERYÖN, Mercer ve PWV İstanbul iş birliğiyle 2020'de hazırlanan "Kadınlar İş Dünyasında Parladıkça" adlı araştırmaya göre kadın istihdamının artırılmasına yönelik küresel ölçekte şirketlerin yüzde 42'sinin ve Türkiye'de yüzde 34'ünün bir stratejisi bulunuyor. Kadın ve erkek çalışanların yaşadığı sorunlarda en büyük fark ev-iş hayatı dengesi ve artan şiddetle bağlantılı. Bu nedenle becerilerin geliştirilmesi ve yeni becerilerin kazandırılmasında kadın çalışanların önceliklendirilmesi gerekebilir. Mercer Türkiye Genel Müdürü Dinçer Güleyin, "Tüm faktörleri göz önünde bulundurarak pandemi sonrasında birçok firmanın ya tümden esnek çalışma modelini ya da hibrit çalışmayı benimseyeceğini öngörebiliyoruz. Esnek çalışma modelleri kadın çalışanları tekrardan iş hayatına entegre etmek için çok önemli bir faktör olacak. Ayrıca birçok şirket, 'çeşitliliğin' başlıca öğelerinden biri olan kadın çalışanların iş hayatına hızla geri kazandırılması için farklı yöntemler uygulamaya başladı. Bu da umut verici" diyor.

Dinçer Güleyin *Mercer Türkiye Genel Müdürü*

"BT'ye yönelik beceri ölçme/değerlendirme çalışmaları hızlandı"

Pandemi sonrası dijital dönüşümün hız kazanmasıyla birlikte şirketler, organizasyonun sürdürülebilirliği için çalışanlarının doğru becerilere sahip olmaması konusunda endişe duyuyor. Bu doğrultuda insan kaynakları liderlerinin yüzde 48'i yeni becerilerin kazanılması veya mevcut becerilerin geliştirilmesine yönelik yapılacak yatırımlara öncelik vermeyi düşünüyor. Bu kapsamda şirketler öncelikli olarak, stratejik hedefleri ve gelecek beklentileri doğrultusunda mevcut beceri/yetkinlik setlerini gözden geçirerek, güncelleme ihtiyaçlarını tespit ediyor. Aynı zamanda gelecek stratejilerine göre bugünden sahip olunması gereken davranışsal/mesleki yetkinlik/beceri ihtiyaçlarını belirliyorlar. Buna ek olarak, çalışanların bu becerilerinin gelişimi için beceri ölçümleme ve gelişim ihtiyaçlarının (skill-gap) tespit edilerek eğitim/gelişim planlamalarına yön verilmesi konularında da yoğun çalışmalar mevcut. Dijital değerlendirme merkezi araçlarına yönelik MercerlMettl hizmet ve uygulamalarımız kapsamında özellikle bilişim teknolojilerine yönelik beceri ölçme/değerlendirme çalışmalarının son dönemde hız kazandığını söyleyebiliriz.

En büyük engel "yeterince boş zaman bulunamaması"

Global yetenek trendleri araştırma sonuçlarına göre, çalışanlar gelecek işlere yönelik gelişim ihtiyaçlarının farkındalar. Ancak pandemi sırasında çalışanların beceri geliştirmelerinin veya yeni beceriler kazanmanın önündeki en büyük engel "Yeterli boş zamana sahip olunmaması". Bu kapsamda geniş bir beceri yelpazesi sunabilen ve çalışanlarını bu yönde geliştirmek için vakit yaratan şirketler, rakiplerini geride bırakacak ve öncü konumunu korumak için kritik olan "öğrenen kurum" olma yolunda ilerleyecektir.

İş yükü yüzde 77 artan kadınlar yorgun!

Müşterilerimize ve kendi insan kaynaklarımıza baktığımızda, çalışanların daha yorgun olduğunu; zoom yorgunluğu gibi kavramların ortaya çıktığını gözlemliyoruz. Bu yorgunluğun özellikle kadınları etkileyen başlıca sebepleri; hasta, çocuk ve yaşlı gibi bakım yükümlülükleri... Araştırmalarımıza göre kadınların yüzde 77'si bu dönemde evdeki iş yüklerinin arttığını söylüyor. Zihinsel yorgunluk (izole kalmak, yakınlarını kaybetmiş olmak, kaybetme kaygısı, kendi sağlığını kaybetme) ya da finansal kaygılar özellikle kadın çalışanların süreci daha zorlu geçirmelerine sebep oluyor. Kadın çalışanlara yeni beceri ve yetkinliklerin kazandırılması, onların gelecekte iş yaşamında eşit temsili için büyük önem taşıyor.

İş gücünün becerilerini geliştirmek ve yenilemek şirketlerin önceliği

Mercer, 2021 Küresel Yetenek Yönelimleri Araştırması'na göre; dünya genelinde firmaların yüzde 98'i bir dönüşüm sürecinde olduklarını ve birincil önceliklerinin yeni döneme ait işlerin gerektirdiği doğru yetenekleri bulmak olduğunu belirtmişlerdi. Pandemiyle birlikte firmaların insan kaynakları planlarında değişikler oldu. Bu koşullar altında Türkiye'de firmaların öncelik sıralamaları değişerek şöyle sıralandı:

1. Kritik yetenek havuzlarının oluşumu için iş gücünün yeni beceriler geliştirmesi ve mevcut becerilerinin tazelenmesi **(Yüzde 55)**.
2. Yetenek ve öğrenme ekosistemlerinin genişletilmesi **(Yüzde 52)**.
3. Esnekliği yeniden tanımlama **(Yüzde 48)**.
4. Firmaların bütün iş gücüne yönelik yeni beceri geliştirilmesi ve mevcut becerilerin tazelenmesi hedefine ayrılan finansmanın artırılması **(Yüzde 47)**.

Türkiye'de şirketlerin yatırım öncelikleri

Yeni beceriler geliştirmek ve beceri tazelemek

Gelecekteki iş gücü ihtiyaçlarını tanımlamak ve/veya yeniden yapılandırmak

Planlamalarda önceliği çalışan zindeliğine (wellbeing) vermek

Kaynak: 2021 Küresel Yetenek Yönelimleri Araştırması - Mercer

Dijital okur-yazarlık beklentisi yüksek

Pandemi sürecinde uzaktan ve esnek çalışma uygulamalarının yaygınlaşmasıyla birlikte, çalışanlardan beklenen beceriler de değişiklik gösteriyor. Forbes CFO Network yazarlarından Paul McDonald, dijital okuryazarlığın yeni dönem için önemli bir adım olacağını söylüyor. McDonald, bunun için Markle Foundation tarafından önerilen dijital okuryazarlığı güçlendirme çerçevesini sunuyor. Bu çerçeve, teknolojiyi kullanarak problem çözmeyi, bilgisayarlar ve mobil cihazlarla etkileşimi, ofis üretkenliği yazılımlarını, veri güvenliği, veri etiği gibi temel teknoloji araçlarının kullanımını içeriyor

Mercer 2021 Küresel Yetenek Yönelimleri Araştırması'na göre Türkiye'deki insan kaynakları liderleri de bu konuda McDonald ile aynı görüşte: İK liderlerinin yüzde 63'ü, globalde yüzde 39'u, dijital okur-yazarlığı değişime ayak uydurmak için en kritik özellik olarak belirliyor.

"Yeni teknolojilere 'adapte' olmak değil, onları 'bilmek' ve 'yönlendirmek' gerekiyor"

WTech Teknolojide Kadın Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Zehra Öney, yeni dönemde dijital beceri ve yetkinliklerin, geliştirilmekten öteye geçerek, herkesin birer teknoloji lideri olması gerektiğini vurguluyor: "Bugüne kadar; yapay zekâ, insan beynini taklit ederek geliştiriliyordu ama artık büyük veri dediğimiz bir olay var. Kuantum teknolojisi sayesinde bugün, en üstün bilgisayarın bile 10 bin yılda çözeceği bir problemi 200 saniyede çözebilen makinelerle karşı karşıyayız. Nesnelerin interneti, büyük veri, yapay zekâ, makine öğrenmesi, 5G gibi dönüştürücü teknolojik gelişmelere 'adapte olmak' artık kullanacağımız bir tanım değil. Biz bu teknolojik gelişmeleri bilmeli ve yönlendirebilmeliyiz. Burada da en önemli konu bizi makinelerden ayıran kaslarımızı yani duygusal zekâmızı, üretim alanındaki yeteneklerimizi, analitik zekâmızı, yaratıcılığımızı güçlendirmek olmalı. Bir insanı ancak bilinmeyen korkutur. Korkmamak ve yenilmemek için o bilinmeyeni yok etmeli, artık bilinçli ve farkında olup hepimiz geleceğin teknoloji lideri olmalıyız."

BİRÇOK ŞİRKET KAYNAKLARINI ŞİMDİDEN, MEVCUT VE GELECEKTEKİ İŞ GÜCÜNÜN ÖTESİNDE DAHA GENİŞ BİR ETKİ YARATMAK İÇİN KULLANIYOR. BU DURUM, EĞİTİM VE ÖĞRENİM SAĞLAYICILARI İÇİN DE BÜYÜK BİR FIRSAT YARATIYOR.

Yaşam boyu öğrenme kalıcı hale geliyor

Becerilerin geliştirilip yeni becerilerin kazandırılması mevcut öğrenim modellerinin de yeniden ele alınmasını gerektiriyor. Dolayısıyla yeni dönemde "eğitim" kurumların ve bireylerin en önemli başlıklarından biri. WEF "Reskilling the workforce, one person at a lifetime" araştırmasına göre, yaşam boyu öğrenme dünya toplumunun bundan sonraki süreçte vazgeçilmezi olacak. Ancak bunun için kişiselleştirilmiş bir yaklaşıma ihtiyaç var. Araştırmaya göre işverenler bu değişimin katalizörleri ve hızlandırıcıları olmalı. Önde gelen birçok şirket, halihazırda kendi iş gücü için eğitime milyarlarca dolar yatırım yapıyor. Birçoğu kaynaklarını, mevcut ve gelecekteki iş gücünün ötesinde daha geniş bir etki yaratmak için kullanıyor. Bu, eğitim ve öğrenim sağlayıcıları için de büyük bir fırsat yaratıyor. WEF'in araştırması, içerik geliştirme, öğretme ve öğrenme deneyimi, test etme ve sertifikalandırma gibi aşamaları bulunan eğitim sektörünün 2025'e kadar 8,9 trilyon dolara ulaşacak, 7 trilyon dolarlık bir pazar olduğunu belirtiyor. Bu alanda dijital platformların ise yılda yüzde 9 ila 12 büyümesi bekleniyor.

Çalışan deneyimini anlamayı kolaylaştıracak yeni teknolojiler aranıyor

Uzaktan ve hibrit çalışmayla birlikte kurum içi eğitimlerin uygulama modelleri şimdiden değişmeye başladı. Dijital platformlar artık bu modellerin tam kalbinde yer alıyor. Aynı süreçte, değerlendirme sistemlerinin yapısı ve uygulamaların sıklığı güncellendi. Şirketler, bu yapı ve uygulamaları kendi çalışma modellerine göre ayarlayabiliyorlar. Bu değişim ve dönüşümü değerlendiren HumanGroup Kurucu Ortağı ve Genel Müdürü Gaye Özcan, "Çalışan bağlılığını ve deneyimini anlamayı kolaylaştıracak yeni teknolojiler aranır oldu. Çünkü artık sistem para odaklı olmaktan çıkıp insana odaklanmaya başladı. Eğitimler daha kişiye özel bir hale geldi; şirketler buna ayak uydurmak için çeşitli eğitim programlarının geliştirilmesine önemli ölçüde bütçe ayırıyorlar" diyor.

Gaye Özcan *HumanGroup Kurucu Ortağı ve Genel Müdürü*

"Beceriye dayalı çalışma şekli, çalışanların bu sürece adaptasyonunu kolaylaştıracak"

21. yüzyıl "kişiselleştirilmiş insan merkezli deneyim" ve "gelişim" kavramını beraberinde getirdi. İşverenler kişiselleştirilmiş deneyimin öneminin ve organizasyona olan katkısının farkına varmaya başladılar. Önde gelen birçok şirket halihazırda kendi çalışanlarını geleceğe hazırlamak için eğitime milyarlarca dolar yatırım yapıyor. Çalışma modellerinin beklenmedik bir hızda değişmesi yani uzaktan ve hibrit çalışmaya geçiş ile birlikte lider ve yöneticiler çalışan deneyimini daha iyi anlayabilmek ve analiz edebilmek için kullandıkları modelleri de değiştiriyorlar. "İş" in doğası değişmeye başladı; çalışma saatleri ve şekilleri esnekleşti, gig çalışma yaygınlaştı ve şirket kültürü her zamankinden daha da çok önem kazanmaya başladı. Artık şirketler beceriye dayalı yetenek yönetimine geçiyorlar. Böylece çalışma şekli beceriye dayalı ve daha esnek, "gig çalışma" şeklinde düzenlenebilecek. Sağlanacak bu esneklik, hem çalışanlara becerilerini gösterebilecekleri yeni yollar açacak hem de şirketlerin yeni meslek ve iş alanlarına adapte olmaları kolaylaşacak.

Kurumların sadece yüzde 14'ü farkındalığını stratejilerine yansıtıyor

Şirketlerin çoğu yeni dönemin yeni yetenekler gerektirdiğinin farkında. Mercer'in Küresel Yetenek Trendleri 2021 raporu, kurumların yüzde 53'ünün Covid-19 sonrası yeni becerilere ihtiyaç duyacaklarını belirtiyor. Buna rağmen bu kurumların yalnızca yüzde 14'ü beceri odaklı yetenek çekme stratejileri uyguluyor. Şirketlerin gelecekte rekabeti devam ettirebilmeleri ve kendilerini geliştirmeleri için bir an önce yeni dönemin gereksinimlerine ayak uydurabilmeleri önemli bir avantaj sağlayacak.

Becerilerin yönetiminde İK kritik rol oynuyor

Son yıllarda otomasyon ve hızla gelişen teknoloji, bazı meslek grupları üzerinde zaten bir baskı yaratıyordu ve çalışanlar açısından bir risk olarak görülüyordu. Pandemi, değişen çalışma koşulları ve iş kayıpları ile birlikte çalışanların yeni beceriler edinmeyi talep etmesine neden oldu. Bir başka deyişle, bu süreç beceri edinme yarışında çalışanlar üzerinde önemli bir farkındalık yarattı. Bu becerileri belirleyip yeni modeller geliştirerek kapsamlı bir eğitim kültürü yaratılmalı. Bu noktada İK'ya önemli sorumluluklar düşüyor. İş dünyasındaki bu değişimler, insan kaynakları yönetiminin yeni yöntemler üreterek günümüze ayak uydurmasını gerektiriyor. Yetenek değerlendirmesi, yetenek gelişimi ve reskilling gibi çeşitli uygulamalarla organizasyonun büyümesini destekleyecek öngörülü, doğru ve çevik beceri programları geliştirerek şirketlerin beceri yönetimini sağlamada İK son derece kritik.

Gaye Özcan: Pandemi, beceri edinme yarışında çalışanlar üzerinde önemli bir farkındalık yarattı.

#pandemi #work #workplace #reskilling #upskilling

Esnek çalışma modeli, çalışan deneyimini en çok değiştiren faktör oldu

Mercer 2021 Küresel Yetenek Yönelimleri Araştırması'na göre; Türkiye'de firmaların yüzde 83'ü, esnek çalışma modellerinin, çalışan deneyimini en çok değişime uğratan faktör olarak öne çıkarıyor. Bu aynı zamanda insan kaynakları planlarında en çok zorlandıkları konu olarak da kaydedilmiş. Yüzde 67 ile "Her gün görmediğimiz çalışanları nasıl yönetebiliriz" konusu takip ediyor. Firmaların yüzde 52'si işe alım süreçlerini, çalışan deneyiminin en yüksek oranda etkilenen noktası olarak görürken, yüzde 51'i ise becerileri ve gerekli olan yeni yetenekleri nasıl geliştirebiliriz konusuna kafa yoruyor. Esnek çalışma döneminde yeni bir şirket kültürü yaratmak konusunda şirketlerin yüzde 47'si zorluk yaşıyor.

Şirketlerin yüzde 90'ı dijital öğrenme kaynaklarına yöneldi

Borusan Holding İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Grup Başkanı Nursel Ölmez Ateş, çalışan deneyimini odağına alan kurumlar açısından insan kaynaklarında dijital dönüşümün artık

bir zorunluluk olduğunu belirtiyor: "İK profesyonellerinin yüzde 29'u çalışan bağlılığı ve çalışan deneyimi stratejilerini yönetmenin, Covid-19 sonrasındaki dönemde en kritik beş öncelikten biri haline geldiğini ifade ediyor. Türkiye'de tüm İK süreçlerini uçtan uca dijital olarak yöneten şirket sayısı artıyor. Pandemiyle birlikte şirketlerin yüzde 56'sı dijital ve mobil araçlardan yararlanmak için insan kaynakları programlarını yeniden tasarlamaya başladı. Bu dönemde şirketlerin yüzde 90'ı dijital öğrenme kaynaklarına yönelerek gelişim sürecini destekledi. Çalışanların da yüzde 58'i bu kaynakları daha fazla kullanmak istediğini, kendi hız ve ihtiyacına göre öğrenme eğilimlerinin olduğunu paylaşıyor. Dijital platformlar hem iş hem de insan kaynakları süreçlerini zaman ve mekândan bağımsız, ortak bir deneyim ile yönetmek için en önemli işler haline geldi."

Nursel Ölmez Ateş *Borusan Holding İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Grup Başkanı*

"Becerilerin gelişimi ve yetkinliklerin yenilenmesi, trend değil ihtiyaç"

Reskilling ve upskilling artık bir trend değil, şirketlerin sürdürülebilir büyümesi için ihtiyaç haline geldi. Sanayi 4.0 Devrimi, dijital dünyanın getirdiği unsurlar ve Covid-19 bu ihtiyacı daha da hızlandırıyor. Yeni düzen çalışma, dijitalleşme gelecekteki belirsizlikler derken pek çok değişim sürecinden geçiyoruz. Tabii bu değişim beraberinde yeni yetkinlik ve becerileri de getiriyor. Bu yüzden insan kaynakları profesyonellerinin yüzde 72'si yeni yetkinlikler kazandırmayı ve mevcuttaki yetkinlikleri geliştirmeyi hedefliyor. İş yapış şekillerindeki hızlı değişim ve yeni iş kollarının ortaya çıkması yetenek gelişimi ve dönüşümünü ivmelendirdi. Bu noktada eğitim ve gelişimi her zaman önceliğine almış Borusan Grubu olarak biz de tüm gücümüzle çalışıyoruz. Borusan Akademi platformumuz, çok daha kapsayıcı, yenilikçi öğrenme metotlarını içeren ve çok daha dijital bir yaklaşım ile pandemi döneminde yenilendi. Yaklaşık bir yıl önce gerçekleştirdiğimiz Borusan Akademi 2.0 lansmanı ile yeni öğrenme gelişim altyapımızı, yetkinlik gelişim çözümleri, online öğrenme kaynakları, yeni liderlik ve uzmanlık fakülteleri ile hayata geçirdik. Borusan Akademi çatısı altında dijitalin gücünden yararlandık. Gelişim aksiyonlarının tamamen online platformlara taşınması bize kolay ulaşılabilir ve lojistik kısıtları olmayan bir dünya yarattı.

Kadınlar hem işte hem de evde zorluk yaşadı

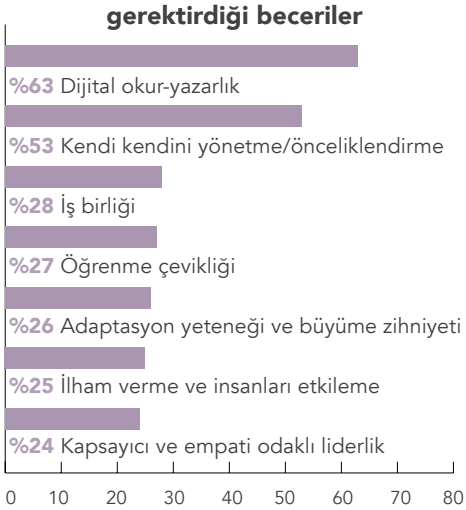
Pandemi, ekonomik kriz gibi toplumsal etkisi olan konular, hali hazırda negatif ayrımcılığa uğrayan yaş, cinsiyet, din, dil, ırk gruplarını her zaman daha fazla etkiliyor. Bugün biliyoruz ki, pandemi ile birlikte kadınlar, çalışma ve ev hayatlarında daha fazla zorlukla karşılaştılar. Eşitlik ve kapsayıcılık temaları üzerinde odaklanan aksiyonları bütünsel ve toplumsal bir mesele olarak ele almakta her zaman fayda görüyorum. Borusan'da kapsayıcılık ve çeşitlilik alanında yaptığımız tüm çalışmaları 2015'ten beri "Borusan Eşittir" teması altında sürdürüyoruz. Terfi ve yedekleme süreçlerinde annelik ve cinsiyetten bağımsız şekilde, fırsat eşitliğini esas alan değerlendirmeler yapıyoruz.

Grup şirketlerimizde ise özellikle kadınların görev almakta zorlandığı, ne yazık ki erkek işi olarak değerlendirilen birçok rol için istihdam ve gelişim programını kapsamlı olarak devam ettiriyoruz. Hedefimiz kadın işi-erkek işi demeden, çeşitlilik ve kapsayıcılık odağı ile tüm uygun adayların istihdam sürecinde değerlendirilmesi ve bu konuda dezavantajlı görülen kadın adaylar için de gelişim programlarının desteği ile istihdam sürecinin daha kolay hale getirilmesi. Toplumdaki eşitsizliklerin ortadan kalkmasında bizim gibi tüm büyük kurumların çok önemli bir misyon üstlendiklerini görüyorum. Umuyorum ki çok yakın gelecekte bu tarz adımlar ile çok daha eşitlikçi ortamlar yaratacağız.

Nursel Ölmez Ateş: Gelişim aksiyonlarının tamamen online platformlara taşınması bize kolay ulaşılabilir ve lojistik kısıtları olmayan bir dünya yarattı.

#gelişim #online #dijital #İK

Yeni dönemin gerektirdiği beceriler



Kaynak: 2021 Küresel Yetenek Yönelimleri Araştırması - Mercer

En büyük değişim, fiziksel yakınlığı yüksek işlerde yaşanacak

Covid-19 salgını kalabalık alanlarda müşterilerle veya iş arkadaşlarıyla yakın çalışmayı gerektiren işlerde büyük kesintilere neden oldu. McKinsey'in "Covid-19 Sonrası İşimizin Geleceği" araştırmasında, mağaza, restoran, turizm gibi alanlarda fiziksel yakınlığı daha yüksek işlerin, müşteri ve iş davranışındaki kalıcı değişiklikler nedeniyle pandemiden sonra en büyük değişimi yaşayabileceği belirtiliyor.

McKinsey Yardımcı Ortağı Ezgi Demirdağ

Sadece İK'nın değil, tüm organizasyonun daha geniş ekonomik ve insani hedeflere doğru ilerlemesi gerekiyor.

"Yaşanan bu durum işsizlik değil, toplu iş değiştirme anlamına geliyor. Teknoloji, tekrar yapıcı bir yıkım içinde, ortadan kaldırdığı işten daha fazla yeni iş yaratabilir. Örneğin 90'larda ATM'ler bankacılık sektörüne girdiğinde, veznedarlara ihtiyaç kalmadı. Bu, bankacıların sayısını azaltmadı, tam tersine arttırdı. Çünkü bankacılar kendilerini farklı ve daha katma değerli alanlarda hizmet verecek şekilde geliştirdiler, derinleştirdiler" diyor.

İSG ve veri güvenliği geliştirilmeli

İş sağlığı ve güvenliği ile veri güvenliği başlıkları beceri ve yetkinliklerin geliştirilmesi gereken alanlar olarak dikkat çekiyor. SHRM tarafından yayımlanan "Pandemi, Çalışanları Yeni İş Becerileri Öğrenme İsteğine Yönlendiriyor" (Pandemic Drives Workers Desire to Learn New Job Skills) başlıklı çalışması 190 ülkeden 208 bin 807 çalışanın üçte ikisinden fazlasının daha fazla iş güvenliği ve fırsatı sunan yeni roller için yeni beceriler öğrenmek istediğini gösterdi.

Pandemi süreci, işin yeniden tasarlanması için fırsatlar sunuyor

Deloitte "2021 Global İnsan Kaynakları Trendleri" raporuna göre yöneticiler, Covid-19 deneyimlerinin, iş ve iş gücü için farklılaştırılmış bir değer yaratması adına insan kaynaklarına yeni bir kapı açtığını düşünüyor. Bundan sonraki süreçte, işi yeniden inşa etmeye odaklanılması gerektiğine dikkat çekiyorlar. Araştırmaya katılan yöneticiler, sadece İK'nın değil, tüm organizasyonun daha geniş ekonomik ve insani hedeflere doğru ilerlemesi gerektiğini belirtiyor.

"İş yaşamı değiştikçe, bu değişikliğin gereklerini hem bireysel olarak hem de iş sonuçları olarak başarıya dönüştürecek olan İK profesyonellerinin değişimi çok kritik olacak" diyen Ford Otosan İK Direktörü Ali Rıza Aksoy, beceri ve yetkinliklerin dönüştürülmesi veya yeniden kazandırılması konusunda izlenebilecek yol haritasına dair bir örnek sunuyor: "Ford Otosan'da 'İnsan Kapitali Dönüşüm Planı'

(Human Capital Transformation Plan) yaklaşımı ile, kendimizi geleceğe hazırlayabilmek için yürütmeye başladığımız bir süreci örnek olarak sunmak istiyorum. Şirketimizin beş yıllık gelecek planına göre gündemimizde olacak proje ve işleri başarmak için mevcut rollerimizden revize edilecekleri ve ihtiyaç duyduğumuz yeni rolleri belirledik. Bu rollerin gerektirdiği teknik bilgi, beceri, deneyim ve yetkinlikleri tarifledik. Mevcut çalışanlarımızın bu gerekliliklere yönelik güçlü alanlarını ve gelişim ihtiyaçlarını belirleyip bireysel gelişim planları ile 'upskill' ve 'reskill' faaliyetlerini planlamaya devam ediyoruz. Oluşan beceri setlerinin pozisyonlarla eşleştirerek rol profillerini tanımlıyoruz. Kısa zaman içinde 1028 rol profili çalışmasını tamamladık. 620 çalışanımız, çevik rollere yönelik güçlü ve gelişim alanlarını fark etmelerini sağlayacak envanterlere dahil oldu. Dönüşüm kapsamında gelişim planlarının oluşturulması ve planlanan eğitim ve gelişim faaliyetlerinin tamamlanması çalışmaları devam ediyor."

Ali Rıza Aksoy *Ford Otosan İnsan Kaynakları Direktörü*

"Bilgi, beceri ve yetkinliklerin raf ömrü 3-4 yıla düştü"

Büyüme, gelişme ve sürdürülebilirliğimizi sağlayacak işlerin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetkinliklerin sürekli ve hızla geliştirilmesi önem kazanıyor. Değişimin bu kadar hızlı olduğu günümüzde, sahip olunan teknik bilgi, beceri ve yetkinliklerin raf ömrünün 3-4 yıl ortalamasına kadar düştüğünü göz önüne alırsak, artık "bilen"den ziyade "hızlı öğrenebilen" ve öğrendiklerini hızla hayata geçirebilen çalışanlar şirketlerin başarısı için kritik hale geliyor. Yeni dünyada kendini her alanda geliştirebilen, kendi kendine öğrenebilen ve her konuda fikir sahibi olabilen çalışanlar için sonsuz fırsatlar bulunuyor.

Kadın istihdamına özellikle eğiliyoruz

Pandemi döneminde birçok araştırma, kadınların iş gücünden çekildiğini ve iş arama oranlarının düştüğünü gösteriyor. Yani istihdamda olmayan kadınların iş aramaktan dahi vazgeçtiğini görüyoruz. Böyle etkilerin olduğu bu dönemde, otomotiv sektörünün kadın istihdam lideri olarak, kadın çalışanların işe alımına özel olarak eğiliyor, eşit oranda varlık göstermeleri için çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Pandemi ile birlikte en büyük değişikliği çevrimiçi çalışma kültürüne geçiş yaparak gerçekleştirdik. Bu süreçte, çevrimiçi eğitimlerde özellikle "Liderlik gelişimi"ne önem verdik. Çalışanlarımızın kariyer hedefleri doğrultusunda sahip olması gereken beceri setlerini tanımlamaya başladık. Mevcut çalışanlarımızın bilgi, beceri ve yetkinliklerini sürekli geliştirmeleri ve tam potansiyellerine ulaşarak en iyiye dönüşme yolculuklarını şirketin stratejileri ile örtüştürmeyi de "Talent Marketplace/ Inner Mobility" yaklaşımımızla gerçekleştiriyoruz. Tabii burada çalışanın kendisinin, yani potansiyelinin farkında olması çok önemli. Güçlü yönleri ve gelişim alanları, neye yatkın olduğunu bilmesi ve tam potansiyelini açığa çıkarmaya yönelik gelişimini doğru rollerde görev alarak sürdürmesi ile başlıyor. Bu nedenle yetenek dönüşümü yaklaşımımızı "Farket, Geliş, Dönüş" olarak kurguluyoruz.

Kişiselleştirilmiş gelişim imkanları yaratıyoruz

Bu farkındalığı arttırmak için çalışanlarımız, Koç Diyalog platformumuzdaki fikir al-ver modülü sayesinde mevcut rolleri ya da aday oldukları rolün yetkinliklerine yönelik, istedikleri kişilerden sürekli geribildirim alabiliyor. Üst rollere terfi etmek isteyen çalışanlarımız erken potansiyel belirlemeye olanak veren gelişim merkezi uygulamalarımızla kariyerlerini daha doğru şekillendirebiliyor. Koçluk sürecimiz için yeni bir online platform tasarladık. Çalışanlarımızın kendi gelişim ve dönüşümlerinin sorumluluğunu üstlenmeleri, bu doğrultuda inisiyatif alarak gelişimlerini planlamalarını destekliyoruz. Herkese tek bir eğitim gelişim çözümünü uydurmak yerine, şirket ve kendi hedefleri doğrultusunda kişiselleştirilmiş gelişim imkanları yaratmaya odaklanıyoruz.

Ali Rıza Aksoy: Çalışanın potansiyelinin farkında olması çok önemli. Güçlü yönlerini, gelişim alanlarını ve yatkınlıklarını bilmesi çalışanların tam potansiyelini açığa çıkarmak için oldukça etkili.

#reskilling #upskilling #PERYÖN #FordOtosan

PERYÖN 26. Dönem Yönetim Kurulu görevi devraldı

Buket Çelebiöven
PERYÖN 26. Dönem Yönetim Kurulu Başkanı

"Şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma yaşamına liderlik etmek" vizyonu ile faaliyetlerini sürdüren PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği, 26. Dönem Yönetim Kurulu'nu belirledi. 30 Haziran 2021'de yapılan genel kurulda, Stratejik Yönetim Danışmanı Buket Çelebiöven, PERYÖN 26. Dönem Yönetim Kurulu Başkanı seçildi. Çelebiöven "PERYÖN olarak yeni dönemde sloganımız 'Gelecek İnsan Konuşursa Başlar', odağımız ise insan ve etkileşim" dedi.

PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği'nin 26. Dönem Yönetim Kurulu seçimleri 30 Haziran 2021'de Hilton İstanbul Maslak Otel'de gerçekleştirildi. Genel kurulda, Stratejik Yönetim Danışmanı Buket Çelebiöven PERYÖN'ün yeni yönetim kurulu başkanı seçildi.

"Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar"

PERYÖN 26. Dönem Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven, yarım asırdır odağında insan olan bir derneğin yönetimini devralmaktan büyük bir mutluluk duyduklarını belirtti. Çelebiöven, "PERYÖN olarak 50. yılımızda 'Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar' diyoruz. Tüm üyelerimizle birlikte yepyeni bir çalışma yaşamının temellerini atmak ve çalışma yaşamının dönüşümünde her seviyede diyalog seferberliği başlatmak istiyoruz. İnsanın gelişimine etkileşimle yön veren platform olarak konumlanmak; insana ve insani olana yepyeni bir bakış açısı ile bakarak insanı tüm unvanlarından, görevlerinden, yaka renginden bağımsız düşünen, insanları konuşturan ve onları dinleyen bir ekip olmak istiyoruz. Bu nedenle odağımızda 'insan' var" dedi.

Berna Öztınaz
PERYÖN - *Türkiye İnsan Yönetimi Derneği Yönetim Kurulu Başkanı - 25. Dönem -*

"Değişime liderlik ettik"

Genel Kurul'da, PERYÖN 25. Dönem Yönetim Kurulu Başkanı Berna Öztınaz, geçen iki yıllık dönemde gerçekleşen faaliyetlerini özetledi. Liderlerin, kurumların, organizasyonların dayanıklılık ve değerlerinin sınandığı bu dönemde bir nevi turnusol kâğıdı görevi gören PERYÖN'ün başarılı bir liderlik gerçekleştirdiğini belirten Öztınaz şöyle devam etti: "Son derece büyük değişimleri son derece kısa zamanlar içinde yaşadık. Hayatımız, iş anlayışımız, çalışma şeklimiz, geleceğe dair öngörülerimiz değişti. Hem kendimiz hem de etrafımızdakilerle ilgili de çok şey öğrendiğimiz bir süreç yaşadık. Görevlerime uluslararası arenada PERYÖN temsili ve kongre temsili ile devam edeceğim. Ancak her ne olursa olsun, oluşturduğumuz harika iletişim ağının bir sonucu olarak kendimi daima bu çatının altında hissedeceğim."

Yönetim Kurulu

Buket Çelebiöven - Stratejik Yönetim Danışmanı
Önder Şenol - DeFacto CFO'su
Hakan Onel - Abdi İbrahim İlaç İnsan ve Kültür Grup Başkanı
Ela Kulunyar - Doğuş Otomotiv İK ve Süreç Yönetimi Genel Müdürü ve İcra Kurulu Üyesi
Ebru Taşçı Firuzbay - Metro Türkiye İK Direktörü ve YK Üyesi
Gaye Özcan - HumanGroup Kurucu Ortağı ve Genel Müdürü
Betül Çorbacıoğlu Yaprak - Mercedes-Benz Türk İnsan Kaynakları Direktörü
Çağlayan Aktaş - Pozitum Eğitim Danışmanlık Genel Müdürü
Banu Saraçlar - İsper Genel Müdürü
Cenk Akıncılar - QNB Finansbank İK Genel Müdür Yardımcısı
Arzu Uğur - Limak İK Direktörü
Dinçer Güleyin - Mercer Türkiye CEO'su
Ahmet Aksoy - TÜPRAŞ İK Direktörü
Eylem Özgür - Eczacıbaşı Topluluğu İnsan Kaynakları Grup Başkanı

Denetim Kurulu

Ali Kamil Uzun - Yönetim Kurulu Danışmanı
Osman Cenk Akın - Beltur Genel Müdürü
Gökhan Okutan - Akkim İK Direktörü
Damla Tamakan - Design For Talent Danışmanı
Şebnem İpekçi - Garanti BBVA Teknoloji Strateji ve Kontrol Genel Müdür Yardımcısı
Çağlayan Bakaçhan - Garanti BBVA Emeklilik Genel Müdür Yardımcısı

Danışma Kurulu

Bülent Pirler - LaborLab Kurucusu
Mehmet Koçak - Mehmet Koçak Danışmanlık Grubu Yönetim Kurulu Başkanı
Barış Gül - FAVEO Kurucusu ve Genel Müdürü
Berna Öztınaz - Genel Energy İK Genel Müdür Yardımcısı
Ayşe Özpirinççi - Danışman
Aykut Engin - Rüya Yönetim ve Danışmanlık Danışmanı
Burcu Erol - Kariyer Enerjim İnsan Kaynakları Genel Müdürü
Aylin Yazgan İyicik - Adler Central Europe Fakülte Lideri
Rıza Kadılar - EMCC Dünya Başkanı
Evrim Kuran - Universum Türkiye Lideri
Günseli Özen - Marketing Türkiye Genel Yayın Yönetmeni Stratejik Yönetim Danışmanı, Öğretim Görevlisi
İdil Türkmenoğlu - Yazar
Prof. Dr. Erdem Özdemir - Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku Öğretim Üyesi
Açıl Sezen - BloombergHT Radyo Genel Yayın Yönetmeni

"50. yılımızda 'Gelecek #İnsanKonuşursa başlar' diyoruz"

Buket Çelebiöven - *PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı*

"Covid-19, içerisinde bulunduğumuz ve çalıştığımız organizasyon yapılarının ve liderlik anlayışının ne kadar değişime ihtiyacı olduğunu gösterdi. İK profesyonelleri, bu dönemde liderliği ele aldı. Organizasyonlar, iş yapış tarzlarını değiştirmek, daha çevik ve yalın olmak zorunda. Bu dönüşümü sağlamanın temelinde insan var. Yeni bir geleceğin eşiğindeyken, çalışan insanların geleceğini, yöneten ve yönetilen değil, yaşamı için etkileşime giren ve kararlar alan bir insan yaklaşımı belirleyecek. Farklı bireyler, yöntemler, kültürler ve düşüncelerle etkileşime girme becerisi, çalışma yaşamının merkezinde yer alacak. Yepyeni bir gelecek, etkileşim etrafında şekillenen bir diyalogla başlayacak."

Pandemi döneminde İK'ya bakış nasıl değişti?

Covid-19 krizi beklediğimizin ötesinde ve global bir kriz. Geçmişte yaşananlardan farklı olarak, aynı zamanda bir insanlık krizi karşımızda. Ezber bozan, tüm alışkanlıklarımızı değiştirmek zorunda kaldığımız bir süreç. Bu dönem, çoğu şirketin, geleneksel yöntemle yürüttüğü ve alternatifinin olmadığını düşündüğü tüm iş yapış şekillerini sorgulamasına neden oldu.

Bu dönemde şirketleri başarıya götüren kritik önemli faktörün sonraki dönemde değişen müşteri ve çalışan ihtiyaçlarını anlayabilmek olduğunu düşünüyorum. Müşteri alışkanlıkları tamamen değişti, neyin önemli olduğu konusunda öncelikler farklılaştı. Artık herkes daha bilinçli tüketiyor, ihtiyaca yöneliyor.

Diğer önemli öncelik işini korumak oldu. Bu dönemde "kimseden vazgeçmiyoruz" mesajını veren şirketler çalışanların gözünde fark yarattı.

Covid-19, içerisinde bulunduğumuz ve çalıştığımız organizasyon yapılarının ve liderlik anlayışının ne kadar değişime ihtiyacı olduğunu da gösterdi. Teknoloji bizlere özgürlük, güven, iş birliği, etkin dinleme ve sistematik düşünce gibi reflekslerimizin daha çok gelişeceği bambaşka bir dünya çiziyor. Bütün dünya işlerini uzaktan yönetmeye adapte olurken, hala eski tip yöneticilik ve kurum anlayışı ile çalışanları ofislere doldurmaya çalışmak biraz demode gözüküyor.

Çalışanlar için de öncelik güven duygusu oldu. Pandemi ile birlikte artık sağlık ve "insan" en önemli önceliğimiz... İnsan kaynaklarının ve toplumun sağlığına öncelik veren şirketler, çalışanlarının gözünde güven kazandı. Bu arada sağlık derken hem fiziksel hem de mental sağlıktan bahsediyoruz. İnsan kaynağının kurumların işlerinde sürdürülebilirliği sağlayabilmeleri için ne kadar büyük bir faktör olduğunu maalesef pandemi gibi bir zorlu dönemde anladık.

Bu anlamda İK profesyonelleri, bu dönemde liderliği ele aldı. Şirketlerin gündemi çalışanlarımızın hem fiziksel hem de mental sağlığını korurken, onları ortak amaç doğrultusunda performans göstermeye teşvik etmek oldu. İK uzmanları, çalışanların sağlığı ve güvenliği konularına eğilirken, diğer yandan kurumlarını dijital bir dünyanın gereklerine adapte etmeye, aynı zamanda da uzaktan çalışmanın getirdiği belirsizlik altında milyonlarca çalışanın kaygılarıyla mücadele etmek durumunda kaldı. Bu mücadele hala devam ediyor.

"Dönüşümün temelinde 'insan' var"

Yeni yönetim stratejilerinde "İK yönetimi" artık nasıl bir rol oynuyor?

Şirketler değişimin hızı ve belirsizlik karşısında her geçen gün daha fazla dönüşmek ve rekabet karşısında ayakta kalabilmek için iş yapış tarzlarını değiştirmek, daha çevik ve yalın olmak zorundalar. Bu dönüşümü sağlamanın temelinde insan var. Şirketlerin insan odaklı dönüşümü gerçekleştirmek için çevik yönetim başta olmak üzere yeni nesil organizasyon modellerini denemesi, stratejik insan kaynakları planlamasına odaklanması ve şirketin kültürünü bu doğrultuda hazırlamaları gerekiyor.

"Dünyanın, belirsizlikle iyi mücadele eden insanlara ihtiyacı olacak"

Pandeminin İK üzerinde üzerinde bıraktığı etkiler kalıcı mı?

Pandeminin İK üzerinde bıraktığı etkiler kalıcı olacak. Pandemi dijital dönüşümle birlikte değişimi de hızlandırdı. Pandemi öncesinde de gündemimizde değişim ve değişimin getirdiği konular vardı. Ekonomik ve siyasal dalgalanmalar, küresel ısınma, yapay zekâ, dijitalleşme ve işin geleceği… Aynı zamanda eşitlik ve kapsayıcılık, değişen iş modelleri, liderlik anlayışının dönüşümü ve değişimi gibi konuları da uzunca bir süredir ele alıyorduk. Şimdi bunların ne kadar önemli olduğuna dair farkındalığımız daha da arttı. Bundan sonra dünyanın, belirsizlikte de yolunu bulabilen, ilerlemeye ve değer üretmeye devam edebilen insanlara ihtiyacı olacak. Dünyayı bunu başarabilen insanlar şekillendirecek.

"İK 'İşin geleceğini tasarlama' konusunda etkin rol almalı"

Sizce "İK'nın yeni rolü" nedir?

İnsanın, iş dünyasının merkezine oturması ile birlikte İK'nın rolü de değişiyor ve stratejik hale geliyor. İK "İşin Geleceğini Tasarlama" konusunda etkin rol almalı.

İK yönetimleri, yetenek stratejisini organizasyonun stratejisi ile bağlantılı hale getirerek organizasyonlarında herkesi ortak amaç ve değerler altında birleştirmek, organizasyonu ve operasyonları daha çevik hale getirmek, büyüme ve gelişim kültürü yaratmak konusunda daha aktif olmalı.

Odaklanılması gereken konuları şöyle sıralayabiliriz:

- Mümkün olan en iyi çalışan deneyimini yaratmak
- Liderleri ve değişim yönetimi kaslarını güçlendirmek
- Daha çevik bir organizasyon yaratmak üzere yeni organizasyon modellerini denemek
- Çalışanları değişen beceriler doğrultusunda geliştirmek
- Çalışanların yeni beceriler edinmelerini sağlayacak şekilde yeni bir öğrenme kültürü yaratmak

İK artık daha proaktif olmak zorunda. Standart ve tüme hizmet eden çözümler yerine esnek ve ihtiyaca yönelik çözüm üretilebilmeli. Dijital dönüşümün bu kadar hızlı olduğu dünyamızda İK'nın bizzat kendi dijitalleşmeli. İçeride dijital yetkinlikleri çekmek ve elde tutmak, dijital dönüşümü destekleyecek bir kültür yaratmak istiyorsak, çalışanlarımıza da dijital bir deneyim sunmalıyız. Dolayısıyla İK yönetimleri, süreçlerin dijitalleşmesi ve İK Analitiği konularında kendini geliştirmeli.

"Pandemi döneminde, kadın liderliğinin empati, enerji, neşe, iyimserlik gibi beceriler açısından öne çıktığını ve fark yarattığını gözlemliyorum. Çeşitlilik ve kapsayıcılığının önemini de konuştuğumuz yeni dünyada, kadınları iş hayatında liderlik koltuklarında daha fazla desteklememiz ve cesaretlendirmemiz gerekiyor."

Pandemi sürecinde kadın liderliğini nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu süreçten güçlenerek çıkan kadın liderliği, geleceğin iş dünyasını nasıl etkileyecek?

Empati, enerji, neşe, iyimserlik gibi becerilerle güven ve ilham vermeyi başaran yeni liderlik, iş dünyasının ve İK'nın en büyük kazanımlarından oldu. Dünyanın savrulduğu belirsizlik denizinde, psikolojik sermayesi kuvvetli, değişim cesaretine sahip, ortak akla inanan liderler, ülkeleri, kurumları, şirketleri çok daha iyi yönettiler. Pandemi döneminde, kadın liderliğinin bu beceriler açısından öne çıktığını ve fark yarattığını gözlemliyorum. Çeşitlilik ve kapsayıcılığının önemini de konuştuğumuz yeni dünyada, kadınları iş hayatında liderlik koltuklarında daha fazla desteklememiz ve cesaretlendirmemiz gerekiyor.

"Gelecekte işler kalp ve empati ile ilgili olacak"

Neden insan ve etkileşim?

Geçmişte işlerin yapılması için kas gücü gerekiyordu. Bugün ise işlerin çoğu beyin gücü ile yapılıyor. Gelecekte ise işler kalp ve empati ile ilgili olacak. Bu nedenle insan her şeyin merkezi olacak.

"Yepyeni bir gelecek, etkileşim etrafında şekillenen bir diyalogla başlayacak"

PERYÖN 26. Yönetim Kurulu olarak, "Gelecek İnsan Konuşursa Başlar" motto'sunu benimsemenizin temel sebepleri nelerdir?

Pandeminin de etkisi ile hızlanan dijitalleşme ve sürdürülebilirliğin dönüştürücü etkisini yaşadığımız çağımızda, insana ve insani olana yepyeni bir bakış açısına ihtiyacımız var. Dijital teknolojiler ve geleceği güvence altına alma odaklı yeni yaklaşımlar, yaşayışlarımızı, iş yapış biçimlerimizi ve iş-yaşam dengemizi bütünüyle dönüştürürken, "çalışmak için yaşamak" tanımı insanın bu dünyadaki varoluş amacını anlatmakta yetersiz kalıyor. Yeni bir geleceğin eşiğindeyken insanı tüm unvanlarından, görevlerinden, yaka renginden bağımsız düşünmemiz, sistematik iletişim kurma becerisi ile tanımlanan değerlerine odaklanmamız gerekiyor. Çalışan insanların geleceğini, yöneten ve yönetilen değil, yaşamı için etkileşime giren ve kararlar alan bir insan yaklaşımı belirleyecek. Farklı bireyler, yöntemler, kültürler ve düşüncelerle etkileşime girme becerisi, çalışma yaşamının merkezinde yer alacak. Yepyeni bir gelecek, etkileşim etrafında şekillenen bir diyalogla başlayacak. İşte bu nedenle PERYÖN olarak 50. yılımızda "Gelecek #İnsanKonuşursa başlar" diyoruz.

"Diyalog seferberliği başlatmak istiyoruz"

"Konuşmak", peki ama nasıl?

Tüm üyelerimizle birlikte yepyeni bir çalışma yaşamının temellerini atmak ve çalışma yaşamının dönüşümünde her seviyede diyalog seferberliği başlatmak istiyoruz.

Odağımızda "insan" var. PERYÖN Kongre, ödül ve diğer aktivitelerimizde odağımızda her bu konu olacak.

İnsana ve insani olana yepyeni bir bakış açısı ile bakan, insanı tüm unvanlarından, görevlerinden, yaka renginden bağımsız düşünen insanları konuşturan ve onları dinleyen bir ekip olmak istiyoruz.

"PERYÖN'ün uluslararası konumunu güçlendireceğiz"

PERYÖN 26. Yönetim Kurulu olarak hedef ve amaçlarınız nelerdir?

Misyonumuz "Günümüz ve gelecek için daha iyi bir çalışma hayatına liderlik ederek her seviyede etkileşime dayalı bir çalışma kültürü inşa etmek".

Vizyonumuz ise dünya ve sektörle entegre, çalışma yaşamında insanın gelişimine etkileşimle yön veren, bilgi üreten, araştıran, soran, sorgulayan, mesleki gelişim ve dayanışmayı arttıran, kamu yararına kanun ve politikaların oluşmasına katkıda bulunan, doğru politikalar ve çözüm önerileri geliştirerek, kamuoyunda bilinç oluşturan bir yapı olmak.

Türkiye gerçeklerine uygun, fakat PERYÖN'ün uluslararası konumunu da güçlendirecek, geleceği şekillendirmede fark yaratabilecek bazı projelere odaklanmak istiyoruz.

Türkiye'de insan kaynakları yönetimine dair konuların araştırılması ve raporlanması konusunda ciddi bir ihtiyaç var. Gönüllülerimizle birlikte bilimsel araştırma ve geliştirme projeleri üreterek, sektörde bilgi derinliğinin artırılması, mesleki gelişim ve dayanışmanın sağlanması ve kamu yararına politikaların oluşmasına katkıda bulunuyoruz. PERYÖN'ün son dönemlerde bu konuda hatırı sayılır bir çabası bulunuyor. Dolayısıyla bilgi üretimi konusunda da ciddi hedeflerimiz olmaya devam edecek.

PERYÖN'ün zaten çok iyi yaptığı işler var: PERYÖN Akademi, kongre, zirveler, PY Dergisi, iş birlikleri gibi çalışmalar… Tüm bunlar, bir adım daha öteye taşıyabilme motivasyonumuzla devam edecek.

"Türkiye'de insan kaynakları yönetimine dair konuların araştırılması ve raporlanması konusunda ciddi bir ihtiyaç var. PERYÖN'ün son dönemlerde bu konuda hatırı sayılır bir çabası bulunuyor. Bu konuda ciddi hedeflerimiz olmaya devam edecek."

Bizler gücümüzü üyelerimizden alıyoruz. Farkındayız, üyeler PERYÖN üyesi olduklarını daha da fazla hissetmek istiyorlar. PERYÖN üyesi olmanın kendileri için daha fazla değer yaratmasını arzu ediyorlar. Aynı zamanda üyeler, PERYÖN için de daha fazla değer yaratabilmeyi, daha fazla destek olmayı arzu ediyorlar. Gündemimizde, üyelerimiz için elle tutulur değer yaratmak ve bu değeri daha da ileriye götürmek de bulunuyor.

İyi yaptıklarımızı yapmaya devam edeceğimiz, Türkiye'nin ihtiyaçlarını ve dünyayla bütünleşmenin fırsatlarını gözeteceğimiz, gelecek ve insana odaklanacağımız, etkisi yüksek projeler sunarak çalışacağımız bir dönem için gayret göstereceğiz.

"Öncelikli gündemimiz: Geleceğin iş yaşamında değer yaratmak"

İnsan ve etkileşimi odağınıza alarak hangi çalışmaları gerçekleştirecek ve hangi alanlara öncelik vereceksiniz?

Gündemimizin ilk sırasında, "Geleceğin iş yaşamında değer yaratmaya yönelik çalışmalar" yer alıyor. Yeni çalışma modellerinin geliştirilmesi, yaşam kalitesini destekleyen uygulamaların desteklenmesi konusunda çalışmaya devam edeceğiz.

Dijital dönüşüm ile birlikte insan kaynakları yönetiminin de dönüşümü, mevcut iş gücünün geleceğe hazırlanması ve yetkinliklerinin dönüştürülmesi ile ilgili yeni iş birlikleri üzerinde çalışıyoruz. Bu değişim ortamında en başta derneğimiz olmak üzere öğrenen organizasyonlar ve öğrenme çevikliğini destekleyen bir kültür yaratmak daima odağımızda olacak.

Çeşitlilik ve kapsayıcılığa yönelik projeler ve sosyal sorumluluk çalışmaları odağımızda olmaya devam edecek. Genç ve kadın işsizliğinin azalmasına yönelik, bir STK olarak neler yapabileceğimize odaklanmaya devam edeceğiz.

PERYÖN Genç Danışma Kurulu ile başlatılan tersine mentörlük çalışmasını bir adım öteye taşıdık ve PERYÖN Genç Yönetim Kurulu'nu oluşturduk. PERYÖN, Genç Yönetim Kurulu geleceğin PERYÖN Yönetim Kurulu üyelerini dernek yönetim süreçlerine dahil etmeyi, onların yaratıcılıklarından ve gelecek bakış açılarından yararlanmayı hedefliyoruz. Yeni neslin, insan yönetimi çalışmalarına ilk elden erişimini sağlamak ve onlara ilham vermek amacıyla oluşturduğumuz Genç Danışma Kurulu'nun 2. turu ile PERYÖN'de sözü geleceğin liderlerine vermeyi sürdüreceğiz.

PERYÖN Yönetim Kurulu'na katıldığınız ilk günden bugüne yer aldığınız çalışma ve projelerden bahseder misiniz?

PERYÖN olarak, onlarca sosyal sorumluluk projesi, yüzlerce eğitim, ulusal ve uluslararası kongreler, zirveler, etkinlikler yanı sıra sayısız çalışmalar gerçekleştirdik. Bu süreçte ben de pek çok alanda farklı projelerde görev aldım. Bunlar arasında PERYÖN Ödül sürecinin yenilenmesi, PERYÖN Kongre hazırlıkları, son iki dönemdir de sırasıyla İdari Başkan Yardımcılığı ve Şubelerden Sorumlu Başkan Yardımcılığı görevleri sıralanabilir. Beş dönem boyunca PERYÖN'de geçirdiğim süre bana çok değerli Başkan ve Yönetim Kurulu Üyeleriyle çalışma şansını verdi. Gönüllü destekleriyle nice projeleri hayata geçiren, cesaretle, yılmadan çalışarak derneğimizi uluslararası insan yönetimi platformlarına üye yapan, sözü geçen, adı bilinen bir dernek haline getiren PERYÖN üyelerini tanıdım. Bunları çok büyük kazanımlar olarak değerlendiriyor, "nicelerine" diyerek sözlerimi noktalıyorum.

Buket Çelebiöven kimdir?

İTÜ Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun olduktan sonra aynı üniversitede Mühendislik Yönetimi yüksek lisansını tamamladı. Koç Topluluğu'nda 27 yıl, Arçelik'te ise 2009-2021 yılları arasında 12 yıl Global İK Direktörü olarak çalıştı. Türkiye dahil 35'ten fazla ülkede lokal ve uluslararası ekiplerle birlikte tüm İK süreçlerini yönetti. Arçelik'te çalışanların ve liderlerin geleceğe dönük yetiştirilmesi için global yetenek yönetimi, performans, eğitim ve gelişim programlarını devreye aldı. Hızlı büyüyen Arçelik içerisinde değişim yönetimi, ortak kültür yaratma, çeşitlilik ve kapsayıcılık programlarının oluşturulması üzerine çeşitli projeler yürüttü.

PERYÖN Yönetim Kurulu'nda 21. dönemden bu yana görev alan Çelebiöven, CTI ve ORSC koçluk eğitimleri alarak kendini farklı alanlarda da geliştirdi. Kariyeri boyunca yöneticilere, gençlere ve kadınlara koçluk yaptı. Çelebiöven, özellikle kadınların iş hayatında desteklenmesi konusunda her türlü sosyal girişimi desteklemeye çalışıyor. Kendini "iyi bir lider" ve "iyi bir dinleyici" olarak tanımlayan Çelebiöven, doğada zaman geçirmeyi ve seyahat etmeyi seviyor.

"İK departmanları kendi 'yeni normal'ini oluşturmalı"

Burak Ertaş
sahibinden.com CEO

Pandemi ile değişen alışveriş alışkanlıkları doğrultusunda, tüketicilerin araştırma yapmaktan, satın alma anına kadar deneyimi artık ağırlıklı olarak online ortamda gerçekleşiyor. Pandemi döneminde artan e-ticareti ve yeni tüketici davranışlarını değerlendiren sahibinden.com CEO'su Burak Ertaş, platformun kullanıcı sayısının emlak kategorisinde ikiye, araç kategorisinde ise bir buçuğa katlandığını söylüyor. İK yönetiminden işveren markasına, dijitalleşmeden çalışan bağlılığına dek sorularımızı yanıtlayan Ertaş "Daha dijital, daha yaratıcı, çalışanları daha çok dinleyen ve yakın temas kuran bir İK departmanı olmazsa olmaz hale geliyor. Bu durumun üstesinden gelebilmenin yolu 'İK İş Ortaklığı' (HRBP) modelinin kurulup etkin şekilde işletilmesinden geçiyor" diyor.

Covid-19 pandemisinde, online satın alma alışkanlıkları ve online müşteri profili nasıl değişti?

Değişim ve dönüşümlerden hızlı bir şekilde etkilenen e-ticaret sektöründe, pandemi dönemiyle beraber önemli gelişmeler yaşandı. Tüketicilerin evlerinden çıkmadan eski alışveriş alışkanlıklarını yeni alışveriş imkanları ile birleştirerek dijital platformlara yöneldiğini gözlemledik. Aynı zamanda bu dönemde e-ticareti ilk kez deneyimleyen ve geçmiş deneyimlerini kalıcı hale getirerek online alışveriş alışkanlığı kazanan kullanıcıların sayısı oldukça arttı. Şirketlerin bu dönemde online ödeme sistemlerine ve e-ticaret pazarına yaptıkları yatırımlar sektördeki büyümede etkili oldu.

Evlerde kaldığımız süreçte temel ihtiyaçlardan başlayarak neredeyse her kategoride online alışveriş özelinde önemli sıçramalar yaşandı. sahibinden.com'da da dönemsel eğilimleri yakından gözlemledik. Yaz döneminde müstakil ev, karavan, şezlong ilanlarında büyük bir hareketlenme olurken, okulların uzaktan açıldığı sonbahar döneminde bilgisayar, tablet, yazıcı gibi teknolojik araçların bulunduğu kategoriye yoğun bir talep oldu.

Bu süreçte, şirketlerin İK departmanlarında neler yaşandı?

Kurumlar, çalışan sağlığı ve mutluluğunun bağlılığa olan etkisini daha iyi kavradı ve insan unsurunu daha fazla odağına almaya başladı. Pandemi öncesinde bu farkındalığa sahip olan kurumlar, çalışan mutluluğu için zaten çeşitli iyi uygulamalar gerçekleştiriyordu. Biz de bu farkındalığa sahip bir kurum olarak pandemi sürecinde hızlı aksiyon aldık. Çünkü sadece işin değil sağlık ve esenliğin de sürdürülebilirliği bizim için önem taşıyor.

Pandemi sürecinde çalışanlara yönelik hayata geçirilen iyi uygulamalarınız nelerdir?

Çalışanlarımızın evden çalışma döneminde sağlıklı ve kaliteli bir şekilde yaşamlarını sürdürebilmeleri ve dijitalde de yüksek performanslarını etkin şekilde ortaya koyarak mutlu şekilde çalışabilecekleri ortamın inşası için dijital wellbeing projemiz "Sen Nerede Biz Orada"yı hayata geçirdik. Projemiz kapsamında tüm çalışan deneyimi uygulamaları değişen çalışma düzeni paralelinde wellbeing yaşam tarzının 8 temel konu başlığını temel alan fiziksel, duygusal, entelektüel, mesleki, sosyal, spiritüel, finansal ve çevresel boyutları çok kısa süre içinde yeniden tasarlandı. Bunun dışında farklı uygulamalarımız da oldu.

- Haftanın 5 günü profesyonel spor eğitmenlerimiz eşliğinde çevrimiçi yoga, pilates ve fitness derslerimiz halen devam ediyor.
- Ebeveyn çalışanlarımız için "Anne-Baba Okulu" programını hayata geçirdik. Bu sayede çalışanlarımız, "Dijital çağda çocuk büyütmek, online eğitimde ebeveyn olmak, çocuklarımızla kaliteli zaman geçirmenin yolları" gibi konularda uzman psikolog ve doktorların görüş ve önerilerini dinleyerek bu dönemi kaliteli geçirmenin püf noktaları hakkında bilgi sahibi oluyorlar.
- Çalışanlarımızın evlerine gönderdiğimiz sürpriz hediye paketleri ile fiziksel temas ihtiyacını karşılamaya çalışıyoruz.
- Çalışanlarımıza sunduğumuz evden çalışma destek paketi ile çalışanlarımızın yanında olmaya devam ediyoruz.
- İnsan kaynakları alanında yeni çalışma arkadaşlarımız için de çeşitli uygulamalarımız oldu. Pandemi dönemi boyunca aramıza katılan 250'ye yakın çalışma arkadaşımızın işlerine yüksek motivasyonla, kolaylıkla adapte olmaları için başlangıç, oryantasyon ve adaptasyon aşamalarını içeren "yeni başlayan çalışan deneyimi"ni dijital platform üzerinde yeniden inşa ettik. Onların kurum kültürümüzün önemli bir parçası olan yeşil ofisimiz sahiplex'teki yaşamı deneyimlemesi için, 360 derece görüntüleme teknolojisiyle VR ofis turu tasarladık.
- Çalışanlarımızın gelişimini desteklemek amacıyla uzaktan eğitim süreçlerimizi daha da geliştirerek eğitim ve gelişim programlarımıza hız kesmeden devam ediyoruz.

"e-Ticaret'in yükselişi pandemiden sonra da devam edecek"

Mobil kanallar ve dijitalleşme tüketici davranışlarının belirlenmesinde nasıl rol oynuyor?

Uzun yıllardır devam eden dijitalleşme süreci pandemiyle birlikte farklı bir boyut kazandı. Online platform kullanıcıları dijital çağa ayak uyduran ve teknoloji içerisinde en güncel haliyle varlık gösteren, hızlı ve sorunsuz hizmet anlayışına sahip mobil kanalları tercih ediyorlar. Böylelikle, zaman ve mekân kısıtlaması olmaksızın en hızlı şekilde işlem yapmak mümkün oluyor. Ancak pandemi ile birlikte birçok alışkanlık gibi alışveriş alışkanlığımız da şekil değiştirdi. Alışveriş yapan kişinin ilk araştırmasından satın alma anına kadar müşteri yolculuğu ağırlıklı olarak online ortamda gerçekleşmeye başladı. Mobil kanallar; kullanım kolaylığı, çeşitlilik, 7/24 mekân fark etmeksizin erişim imkânı, indirim ve kampanyalarla ilgili kolayca bilgi sahibi olma fırsatı gibi özellikleri ile tüketicilerin ilgisini daha fazla çekiyor. Salgın döneminde e-ticaretin artmasıyla Haziran 2021'de 62,7 milyon kullanıcı; 509,6 milyon ziyaret sayısı ve 15,2 milyar sayfa gösterimine ulaştık. e-Ticaret Bilgi Platformu'nda açıklanan rakamlara göre e-ticaretin genel ticaret içerisindeki oranı, 2019'un ilk 6 ayında yüzde 8,4 gerçekleşirken, 2020'nin ilk 6 ayında pandeminin de etkisiyle yüzde 14,2'ye yükseldi. Emlak kategorisindeki kullanıcı sayımız geçen yıla göre 2 katına, vasıta kategorisindeki kullanıcı sayımız 1,5 katına çıktı. Pandeminin başından beri insanlar günlük sıradan ihtiyaçlarını bile online olarak almaya başladı. Bu durum fiziksele dönenler olsa bile devam edecek.

Burak Ertaş: Online platform kullanıcıları dijital çağa ayak uyduran ve teknoloji içerisinde en güncel haliyle varlık gösteren, hızlı ve sorunsuz hizmet anlayışına sahip mobil kanalları tercih ediyorlar.

#eticaret, #onlinealışveriş

Ürün, hizmet ve yatırım planlarınızı öğrenebilir miyiz?

Pandemiyle birlikte şirketler yatırım alanlarını da dönüştürdüler. Bu doğrultuda 2021'de yatırım hedefimiz, kullanıcı deneyimini daha ileriyi taşımak adına büyük veri ve yapay zekâ temelli yenilikçi ürün ve servisler geliştirmek olacak. Halihazırda platformumuzda sıklıkla yapay zekâ teknolojilerine yer veriyoruz. Platformumuza getirdiğimiz "Fotoğraftan Araç Tanıma" ve "Araç Değerleme" servisimiz yapay zekâ tabanlı servislerimiz arasında öne çıkıyor. Artan dijitalleşme doğrultusunda, müşteri deneyimi kulvarında yapay zekâ uygulamalarının giderek artacağını öngörüyoruz. 2021'de test ve kalite yönetimine yatırım yapmayı sürdüreceğiz. Ayrıca tüm bu projeleri hayata geçirmek için gerekli insan kaynağını zenginleştirmek için yıl sonuna kadar 100'den fazla uzmanı istihdam etmeyi hedefliyoruz.

"İş dünyasında 'İK İş Ortaklığı' (HRBP) modeli etkin şekilde kullanılmalı"

Yeni normalde İK departmanları nasıl yapılandırılmalı?

İK departmanları değişen koşullara uyum sağlamak üzere iş süreçlerini yeniden gözden geçirmeliler. Biz de başlangıç, oryantasyon ve adaptasyon aşamalarını içeren "yeni başlayan çalışan deneyimi"ni yeniden ele almanın önemini böylece görmüş olduk.

Pandemi sürecinde, uzaktan çalışmayı deneyimleyen çalışanların ve yöneticilerin bu uygulamalara bakışı, eskisine göre daha olumluya dönüştü hatta bir talep haline geldi. Bu nedenle şirketler, yeni normal için yeni çalışma modellerini oluşturmaya başladılar ki bu noktada kritik görev İK departmanına düşüyor. Bir yandan yukarıda bahsettiğimiz wellbeing uygulamalarını devam ettirirken diğer yandan da verimlilik, takım ruhu, şirket kültürü gibi konularda da zafiyet yaşanmamasına yönelik geliştirmelerin yapılması son derece önemli. Dolayısıyla gelecek dönemin "yeni normal" olarak adlandırıldığı bir yerde, İK departmanları da kendi "yeni normal"ini oluşturması gerekiyor. Bir süredir dillendirilen daha dijital, daha yaratıcı, çalışanları daha çok dinleyen ve yakın temas kuran bir İK departmanı olmazsa olmaz hale geliyor. Bu durumun üstesinden gelebilmenin yolu da İK İş Ortaklığı (HRBP) modelinin kurulup etkin şekilde işletilmesinden geçiyor.

"Yaratıcı ve yeniliğe hızlı ayak uydurabilen çalışanlara ihtiyaç duyuluyor"

Geleceğin iş dünyasında hangi çalışanlara ihtiyaç var?

Bugün, Z kuşağı iş dünyasına adım atarken, yeni iş düzeninde hıza ayak uydurabilen ve yaratıcı çalışanlara ihtiyaç duyuluyor. Şirketler fark yaratabilen, yeni şeylere kolaylıkla adım atabilen, yaratıcı fikirler ortaya koyabilen, risk almaya her daim hazır zeki gençleri istihdam edecekler. İnsan ilişkilerinde iyi düzeyde rol alan ve sorumluluktan kaçınmayan çalışanlar günümüzde olduğu gibi gelecekte de fark yaratmaya devam edecek.

Bununla birlikte; şirket bünyesindeki çalışanları da yönetici rolü olanlar-olmayanlar diye ikiye ayırırsak, bu profilde çalışanlara sahip olacak şirketlerdeki yöneticilerin de yeni döneme kendilerini adapte etmiş olmaları önemli. Yetenek yönetimi kapsamında söylenen "yeteneği yönetmek de yetenek ister" yaklaşımı burası için de geçerli. Sorumluluk ve inisiyatif veren, geliştiren, uzaktan da rehberlik eden yöneticilere ihtiyaç da eskisine göre daha da artacak. Bu nedenle şirketlerin, bahsettiğimiz nitelikteki çalışanlara ve onlara rehberlik edebilecek nitelikte yöneticilere ihtiyacı var ve daha da olacak.

"Çalışan mutluluğu, işveren markasında büyük önem taşıyor""

İşveren markası yönetiminde dikkat edilmesi gerekenler nelerdir?

Çalışanların mutluluğu ve kuruma olan güveni işveren markası yaratma noktasında büyük önem taşıyor. Yeni normalde bu unsurlar daha da önemli hale gelecek. Güçlü bir işveren markasına sahip olmak için, giderek daha hızlı değişen bir dünyada sürekliliği sağlamak gerekiyor. Bu doğrultuda her türlü değişimi yönetebilmek için farklı stratejik senaryolar çalışıyor ve yeri geldiğinde bunları uygulamaya koyuyoruz. Bir işveren markası yaratmanın en temel adımının her koşulda çalışan memnuniyetinden geçtiğine inanıyoruz.

> ***"Büyük veri ve yapay zekâ temelli yenilikçi ürün ve servisler geliştirmek amacıyla yıl sonuna kadar 100'den fazla uzman istihdam etmeyi hedefliyoruz."***

İşveren markasını yaratırken mevcut ve potansiyel çalışanlara dokunan ve çalışan deneyimini temel alan tüm uygulamaların gelişmesi gerekiyor. sahibinden.com olarak bu doğrultuda, insan kaynaklarımızın uzmanlığına, teknolojiye ve Ar-Ge'ye sürekli yatırım yapıyoruz. Belirlediğimiz bu rota, bize Great Place to Work® Enstitüsü'nün hazırladığı "Türkiye'nin En İyi İşverenleri 2021" araştırmasında 6. kez Türkiye'nin en iyi işverenleri arasında yer almanın gururunu yaşattı.

Kuşaklar arası farklılıkları nasıl yönetiyorsunuz?

Uygulamalarımızı tasarlarken çalışanlarımızın deneyimine ve motivasyonlarına etki eden teknolojik ve toplumsal gelişmeleri takip ediyor, yeni uygulamaları hayata geçirmek için çalışıyoruz. Bu noktada "Çalışan Deneyimi Tasarımcısı" pozisyonunu konumlandırdık. Çalışan Deneyimi Tasarımcısı pozisyonunda çalışan kişi, yetenek kazanımı sürecini bir kullanıcı gibi deneyimleyerek fikir elde ediyor ve toplumsal, fiziksel, teknolojik

gelişmelerle doğan ihtiyaçları tespit ederek süreci yeniden tasarlıyor. Her çalışan profilinin farklı algılama, anlatma, ifade etme ve çözümleme yollarına sahip olduğundan yola çıkarak çalışanlarımızın gerçek potansiyellerini keşfetmeleri için onların yolculuğuna verimli bir şekilde rehberlik edebilmek adına Çalışan Mutluluğu Ekibi'nde "Çalışan Deneyimi İş Ortağı" yapılanmasını faaliyete geçirdik. Bu uygulamalarımız ile kuşaklar arası farklılıklarımızı en aza indirerek bir olma yolunda ilerliyoruz.

"Z kuşağı sayesinde e-ticaret platformları daha da yaygınlaşacak"

Online platformların yaygınlaşmasında Z kuşağı nasıl bir rol oynuyor?

Yapılan araştırmalara göre, X ve Y kuşakları internetten alışveriş yaparken birçok çekinceye sahipken Z kuşağı internet kullanıcıları, yenilikçi platformlara kolaylıkla adapte olabiliyor. Bu noktada Z kuşağı kullanıcıların online platformlarda varlığını sürdürmesi ile e-ticaret sektörünün giderek büyüyeceğini ve bu sektörde yer alan platformların yaygınlaşacağını öngörüyoruz.

"Alfa kuşağı, alışılagelmiş kuralları değiştirecek"

Alfa kuşağının iş dünyasında aktif rol oynayacağı dünyaya dair öngörülerinizi paylaşır mısınız?

Alfa kuşağı, yaşamın her noktasında teknolojiyi merkeze koyacak. Temas kültüründen bağımsız hareket edecek bu nesil, teknolojiye duyduğu bağlılık ile birlikte sanal gerçeklik üzerinden bir yaşam sürdürecek. Dijital ortama taşınan, hız ve pratik olmak üzerine kurulu iş yaşamının bütün meslek kollarında aktif olarak rol alacak bu kuşak ile alışılagelmiş kuralların değiştiğini ve dönüştüğünü deneyimleyeceğiz.

"İK DEPARTMANIMIZDA 'ÇALIŞAN DENEYİMİ TASARIMCISI' ADLI YENİ BİR POZİSYON KONUMLANDIRDIK. BU POZİSYONDA GÖREV ALAN ÇALIŞAN, YETENEK KAZANIMI SÜRECİNİ BİR KULLANICI GİBİ DENEYİMLEYEREK FİKİR ELDE EDİYOR VE TOPLUMSAL, FİZİKSEL, TEKNOLOJİK GELİŞMELERLE DOĞAN İHTİYAÇLARI TESPİT EDEREK SÜRECİ YENİDEN TASARLIYOR."

Burak Ertaş hakkında

Burak Ertaş, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Elektrik-Elektronik Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Profesyonel kariyerine üniversite yıllarında Odak Software'i kurarak başlayan Ertaş, sırasıyla Telsoft ve Telenity'de Genel Müdür Yardımcısı, Turkcell Mapco Servis Yönetimi ve İş Geliştirmeden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ve Turkcell Ürün ve Servis Yönetimi Bölüm Başkanı olarak çalıştı. TÜBİSAD ve IAB Türkiye Yönetim Kurulu Üyesi de olan Ertaş, Aralık 2009'dan bu yana sahibinden.com Genel Müdürlüğü görevini yürütüyor.

"Performansı ve bağlılığı artırmanın en kolay, en hızlı ve en düşük maliyetli yolu 'Değer Bilen Liderlik'ten geçiyor"

Alper Toper
HRdergi & HRthinksMe Kurucusu

Kitapları sayısız kez New York Times Çok Satanlar Listesi'ne giren ve dünyanın en iyi liderlik guruları listesinde yer alan Chester Elton ve Adrian Gostick'in performans, verimlilik ve kârlılığı artıran bir iş ortamı yaratmak için değer bilme kavramını uygulamanın kolay yollarını yöneticilere sunduğu "Değer Bilen Liderlik" (Leading with Gratitude) kitabı HRdergi aracılığıyla şimdi Türkçe olarak okurlarıyla buluşuyor.

HRdergi Genel Müdürü ve Değer Bilen Liderlik eğitimlerini Türkiye'de verme yetkisine sahip olan HRthinksMe Danışmanlık'ın Kurucusu Alper Toper, bu basit ve etkili yönetim aracının ayrıntılarını anlattı.

"Değer bilme" kavramı, iş dünyası ve liderler için neden önemli?

Çalışanlar, yaptıkları işin takdir edildiğini bilmek ister ve buna ihtiyaç duyar. Değer bildiğinizi göstermek, performansı, bağlılığı ve verimliliği artırmanın en kolay, en hızlı ve en düşük maliyetli yoludur. Yakın zamanda yapılan araştırmalar, değer göstermenin çalışan bağlılığını artırdığını, işten ayrılma oranını azalttığını ve takım üyelerinin bağlarını güçlendirdiğini gösteriyor.

Bir örnekle açıklayalım: WD-40 şirketindeki liderler, çalışanlarına değer gösterme konusunda binlerce yöneticiye eğitim verdiğinde, şirket gelirinde rekor artış yaşandı. Şirket, 2010'da 57 senelik tarihindeki en iyi rakamları açıkladı ve bu başarısı devam etti. Sonraki 10 yılda, şirketin piyasa değeri yaklaşık yüzde 300 arttı.

Bu konudaki tek örnek WD-40 değil. Kitapta Ford, American Express ve Best Buy gibi şirketlerde de değer bilen liderliğin dönüştürücü gücünden nasıl yararlanıldığı anlatılıyor.

Özetle, performans, bağlılık ve motivasyonda süreklilik isteyen liderlerin değer bilme becerisini geliştirmesi gerekiyor. Önümüzdeki dönemde bunun daha da önemli olacağını biliyoruz.

Yapılan araştırmalarda, bu konuyla ilgili hangi verilere ulaşılıyor?

Yakın zamanda 200 bin kişinin katıldığı bir çalışmada, değer bilen yöneticilerin, emsallerinin neredeyse iki katı kârlılık oranı da dahil olmak üzere, daha yüksek iş metrikleriyle takımlarını yönettiği, ortalama yüzde 20 daha fazla müşteri memnuniyeti sağladığı, güven ve sorumluluk gibi önemli metrikler açısından çalışan bağlılığında daha yüksek skorlara ulaştığı ortaya çıktı.

Öte yandan ABD Çalışma Bakanlığı'ndan alınan verilere göre, işten ayrılanların gösterdiği ilk neden, belirgin katkıları için "yöneticileri

tarafından değerlerinin bilindiğini hissetmemeleri". ABD'de her yıl işten ayrılmalara bağlı olarak tahminen 11 milyar dolarlık kayıp yaşanıyor. Oysa, gerçekten değer bilinen iş yerlerinde işten ayrılma oranının yüzde 50'ye kadar düştüğünü görüyoruz.

Peki, değer bilmek anlattığınız kadar etkili bir yönetim aracıysa, bazı liderlerin bunu kullanmamasının nedenleri var mı?

Evet, sözünü ettiğim tüm avantajlara rağmen, çok az yönetici bu basit aracı etkili bir şekilde kullanıyor. Aslında, araştırmalar "insanların değer bilme eğilimlerinin en az iş yaşamında olduğunu" ortaya koyuyor. Peki birçok liderin, değer vermenin işe yaradığını bilmesi ve buna rağmen bunu gerçekte uygulamakta başarısız olması arasındaki uçurumun nedeni ne? Buna "değer boşluğu" diyoruz. Değer boşluğuna neden olan; liderlerin teşekkür ve takdirini çalışanlardan esirgemesine neden olan yaygın ve zararlı bazı efsaneler var.

Bunlardan biri liderlerin "korkunun en iyi motivatör" olduğuna inanması… Bazı yöneticiler, umut vaat eden çalışanların rekabetinden korkarken, bazıları da çalışanları (örneğin her an işlerini kaybedebileceği gibi bazı faktörlerle) korkutmanın, onları motive edeceğine inanıyor. Oysa unutmayalım, korku insanları işlerine ve takımlarına bağlamaz.

Bir başka efsaneye bakalım: Bazı liderler, eğer çalışanlarını çok overse fazla güven geliştireceklerinden, işlerini savsaklamaya başlayacaklarından ve en kötüsü de daha fazla para talep edeceklerinden endişe ediyor ve bu nedenle takdir ve teşekkürlerini "tasarruflu kullanıyor". Oysa, farklı yaş gruplarından çalışanlarla yapılan araştırmalar, çalışanların aslında net yönlendirme ve geri bildirim talep ettiğini ortaya koyuyor. Bu nedenle çalışanları (özellikle genç çalışanları) övgü talep eden sorunlu çocuklar olarak görmek yerine yöneticilerine yönlendirme ve motivasyon konularında çok değerli görüşler sunan kişiler olarak bakmak gerekiyor.

Öte yandan, birçok yöneticiden de değer vermenin anlamlı ve gerçek tek ifadesinin, çalışanın cüzdanını maaş artışları ve primler ile doldurmak olduğuna inandığını duyuyorum. Elbette değer vermenin, uygun maaş ödemesi yerine geçebileceğini savunmuyorum ama yalnızca parasal ödüllere odaklanmak, uzun soluklu bağlılık ve motivasyon sağlamıyor. Türkiye temsilcisi olduğumuz Motivatör Değerlendirmesi verileri, paranın en yaygın 23 motivatör arasında en sonda olduğunu gösteriyor. Bu nedenle liderlerin bu gerçeği dikkate alması gerekiyor.

Kitapta "olağanüstü iş sonuçları için 8 liderlik uygulaması" da mevcut. Bu uygulamalardan kısaca söz eder misiniz?

Dünyanın dört bir yanındaki liderlerle yapılan çalışmalarda değer gösterme konusunda etkili olduğu tespit edilen yaklaşımlar bulunuyor. Bunlar şöyle sıralanıyor:

- Fikirlerin toplanıp uygulamaya alınması
- Olumlu davranışın benimsenmesi
- Yöneticilerin kendini çalışanların yerine koyması
- Küçük kazançlara değer verilmesi
- Bu aracın sık sık kullanılması
- Kişiye özel hale getirilmesi

- Temel değerlerin pekiştirilmesi
- Çalışanların birbirinin değerini bilmesinin sağlanması

Yöneticilerin bu davranışları benimserken çalışanların onları daha sahici ve motive edici bulduğunu biliyoruz. Çoğu zaman da moral ve bağlılıkta da buna bağlı bir artış oluyor. Liderler, bu yaklaşımlardan bazılarını benimseyerek çalışan ve takım performansında, bağlılıkta ve verimlilikte hemen artış yaşandığını görecek.

Olağanüstü İş Sonuçları İçin 8 Liderlik Uygulaması Eğitimi, Türkiye'deki Katılımcıları İçin Hazır!

HRthinksMe Danışmanlık aracılığıyla Türkiye'deki yöneticilerle buluşan, 1 milyondan fazla yetişkin çalışan arasında yapılan araştırma sonuçlarına ve başarılı liderlerin tavsiyelerine dayanan Değer Bilen Liderlik eğitimleri, online olarak 4 saat sürüyor.

Eğitimde değer bilme konusunda bilinçlenen liderlerin takımlarında sadece performans ve moral artışı yaşanmıyor; liderler takım üyelerini daha iyi tanıyor, nasıl katkıda bulunduklarını öğreniyor ve ellerinden daha ne kadar fazlasının gelebileceği konusunda fikir sahibi oluyor.

Toper: "Liderlik her ne kadar insanlarla ilgili olsa da pek çok yönetici o kadar meşguldür ki iş sonuçlarını yaratan kişileri gözden kaçırabilir. En iyi liderler, takım üyelerinden yüksek beklentilere sahiptir ve aynı zamanda çalışanların stratejiyi anladığı, dikkat gerektiren alanlara odaklandığı ve ileri attıkları her adımda takdir gördüğünü hissettiği ortamlar yaratır" diyor.

Prof. Dr. Erdem Özdemir*

İş yerinde cinsel taciz

py@peryon.org.tr

İş yerinde cinsel taciz kavramı, yetkinin kötüye kullanılması noktasından cinsiyet ayırımcılığına doğru kayan bir çizgide gelişmektedir. Düşmanca çalışma ortamı kavramının AB düzeyinde kabulü cinsel tacizin kapsamını genişletmiştir. Cinsel taciz konusunda ülkemizdeki yargı kararları incelendiğinde, tarafların yaşı, medeni durumu gibi isabetsiz ölçütlerin kullanıldığı görülmektedir. Kanımızca, cinsel tacizin tanımlanmasında "istenmeyen davranış" ölçütüne bağlı kalınmalı, bu nitelikte bir davranış olup olmadığı, genel ahlaki yargılardan bağımsız şekilde, somut olay düzeyinde (in concreto) gerçekleştirilmelidir.

Yetkinin kötüye kullanılmasından (abus of power) cinsiyet ayırımcılığına "Cinsel tacizi" tanımlama güçlüğü

Borçlar Kanununun 417. maddesi, "…İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür" anlatımı içinde açıkça cinsel tacize de yer vermiştir. Kadınların çalışma yaşamına katılımlarının her geçen gün artması, iş yerinde cinsel taciz sorununun önemini arttırmıştır. Gerçekten, cinsel tacizin her ne kadar aynı cinsiyete sahip kimseler arasında söz konusu olabileceği söylenebilirse de yapılan araştırmalar, taciz vakıalarının büyük çok büyük bir oranının kadın ve erkekler arasında ve büyük çoğunlukla kadınlara yönelik olduğunu ortaya koymaktadır. 2002/73 sayılı direktifte ise özellikle ABD hukukunun konuyu ayırımcılık kapsamında gören yaklaşımının etkisiyle, cinsel taciz "İnsan onurunu ihlal etme amacına yönelen veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış" olarak tanımlanmıştır.

Quid Pro Quo: 1976'dan itibaren, Amerikan mahkemeleri, iş yerinde cinsel taciz vakalarını önlemeyen işverenleri hukuksal planda sorumlu tutmuşlardır. Amerikan mahkemeleri iki tip cinsel taciz tanımıştır. Buna göre, ilk olarak Latince "quid pro quo" denilen (This for that: Buna karşılık olarak şu) olarak tanımlanan cinsel taciz söz konusu olabilir. Burada cinsel amaçlı bir tehdit veya rüşvet (karşılık) söz konusudur. Örneğin, işçi amiriyle birlikte olur ve bunun karşılığında kariyerinde ilerleme veya maaşına zam sağlar.

Düşmanca çalışma ortamı (Hostile Work Environment): Amerikan mahkemelerinin tanıdığı ve AB Direktifine de yansıyan ikinci taciz yaklaşımı ise "hostile work environment" denilen ve "düşmanca çalışma ortamı" şeklinde dilimize çevirebileceğimiz taciz tipidir. Burada cinsel içerikli söz veya davranışlar, bireyin çalışma performansına müdahale ediyor, ahlak dışı, saldırgan utanç verici veya düşmanca bir çalışma ortamı yaratıyorsa cinsel tacizden bahsedilmektedir. Açık saçık şakalar, fıkralar, e-mail veya yazışma gruplarında paylaşılan resimlerle böyle bir ortam yaratılmak istenmesi somut olayın özelliklerine göre iş yerinde cinsel taciz olarak görülebilmektedir.

Cinsel tacizin ispatında ölçüt önerisi: "İstenmeyen davranış"

Özellikle "istenmeyen davranış unsurunun" cinsel taciz davaları bakımından ayırt edici kriter olarak kullanılması gerektiği görüşündeyiz. İstenmeyen davranış ise iki şekilde söz konusu olabilir. İlk olarak, tek başına bir davranış, başlı başına istenmeyen bir nitelik arz edebilir. Örneğin, diğer bir çalışana el ile sarkıntılık bunun tipik bir örneğidir. Burada fail, davranışının "istenmeyen" bir davranış olarak tanımlanabileceğini bilebilecek durumdadır. İkinci olarak ise, mağdurun

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

karşı tarafın ilgisini istemediğini ve bundan rahatsızlık duyduğunu açık veya kapalı şekilde belirtmesi durumudur. Buna göre, örneğin bir çalışana birlikte yemek yemeyi teklif etmek kural olarak istenmeyen bir davranış değildir. Ancak, karşı tarafın olumsuz cevabına karşılık bu teklifi ısrarla sürdürmek cinsel taciz boyutuna ulaşabilir.

Çalışanın evli olması, taraflar arasındaki yaş farkı gibi ölçütler cinsel taciz noktasında belirleyici olmamalıdır. Değerlendirmenin objektif, tarafsız, muhafazakâr değer yargılarından uzak ve mukayeseli hukukta kabul edilen temel esaslara uygun şekilde yapılması isabetli olacaktır.

İSTENMEYEN DAVRANIŞIN TESPİTİNDE OBJEKTİF VE SÜBJEKTİF ÖLÇÜTLER

Amerikan Yargısına göre, bir davranışın bu nitelikte olup olmadığının belirlenmesinde, iş yerinin özellikleri, özellikle sosyal ve kültürel yapısının dikkate alınması gerekmektedir. Örneğin Oncale vs. Sundowner kararında da belirtildiği üzere, bir profesyonel futbol antrenörünün oyuncusu maça girerken kalçasına dokunması normal olsa da aynı hareketi sekreterine karşı yapması suistimal edici bir davranış olarak nitelendirilebilecektir. Cinsel tacizin belirlenmesinde iş yerinin sübjektif koşullarının dikkate alınması isabetli görünmekle birlikte, bu konuda muhafazakâr değer yargılarından da kaçınılması gerekir. Nitekim, buna iki aynı cins arasındaki teklifler örnek gösterilebilir. Muhafazakâr değer yargıları ile hareket edildiğinde, eşcinsellik kınanacak bir eylem olarak görüleceğinden, bu çerçevedeki her teklif de taciz olarak yorumlanabilecektir. Böyle bir yaklaşım ise hatalı olup, bize göre, somut olay bakımından istenmeyen davranış boyutuna gelip gelmediği analiz edilmelidir. Nitekim, istenmeyen davranışın tespitinde kanımızca; tarafların yaşı, medeni durumları gibi koşulların da dikkate alınmaması gerekir. Buna karşılık Yargıtay, kadın çalışanın evli olması durumunda kendisine yapılacak teklifi haklı fesih ağırlığında görebilmektedir *(Y.9HD, Esas No. 2018/3313 Karar No. 2018/23250 Tarihi: 17.12.2018).* Yaş, medeni durum gibi kanımızca isabetsiz ölçütler Yargıtay'ın başka kararlarında da tekrarlanmaktadır. Örneğin Yargıtay; *"... Davalı iş yerinde çalışan evli, davacı işçinin aynı iş yerinde çalışan ve dosya içeriğinden kendisinden küçük, kızı yaşında olduğu anlaşılan bir kadın çalışana gönderdiği SMS'ler ile taciz eyleminin 'kişiye yönelik tehdidi içeren, onu aşağılayan ve küçük düşüren, duygusal ve psikolojik olarak çökmesine sebep olan, muhatabının kişilik haklarına ve çalışma özgürlüğüne saldırı oluşu, ailesel, kurumsal ve toplumsal düzeylerde de derin etkiler bırakan bireysel ve toplumsal bir sorun olma' niteliği karşısında bu eylemin hafife alınması, fesih ile kıyaslanması, yapılmakla sonuçlarını doğuran ve daha vahim sonuçlara yol açabilecek bir eylem karşısında feshin ağır bir yaptırım olduğunu söylemek yasal olarak mümkün değildir. Ayrıca toplum yapımız dikkate alındığında, mağdurun bir kısım saikler ile cezai anlamda şikayetçi olmaması eylemin niteliğini değiştirmemektedir. Sonuç olarak, yukarıda detaylıca açıklandığı üzere, iş yerinde çalışan kadın işçiye karşı cinsel tacizde bulunduğu açık olan davacının iş akdinin feshinin haklı nedene dayandığı" sonucuna ulaşmıştır (Y.9HD, Esas No. 2015/35411, Karar No. 2019/3553, Tarihi: 13.02.2019, çalışma ve toplum, Sayı: 64).*

Kanımızca bu karar da tartışılabilir niteliktedir. Çalışanın evli olması, taraflar arasındaki yaş farkı gibi ölçütler cinsel taciz noktasında belirleyici olmamalıdır. Somut olayda, mesaj içerikleri incelendiğinde, çalışanın karşı tarafa buna karşıysa bildirmesini istediği, karşı tarafın niyetini anladıktan sonra özür dilediği de görülmektedir. Dolayısıyla, evli olma, kızı yaşında olma vb. gibi ölçütlerden kaçınılması, değerlendirmenin objektif, tarafsız, muhafazakâr değer yargılarından uzak ve mukayeseli hukukta kabul edilen temel esaslara uygun şekilde yapılması isabetli olacaktır.

"Hedef: Sıfır iş kazası"

Enerjisa Üretim, PERYÖN tarafından düzenlenen 12. İnsana Değer Ödülleri'nde Değer Yaratan Uygulamalar kategorisinde "Çalışan Sağlığı ve Güvenliği" Başarı Ödülü'ne layık görüldü. Ödüle uzanan süreci ve başarı yolculuklarını anlatan Enerjisa Üretim İş Güvenliği Kültürü Lideri İstemi Oral, "Şirketimizde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları sadece İSG profesyonelleri tarafından değil tüm organizasyonun iş birliğiyle yürütülüyor. Çünkü hedefimiz, her çalışanımızın bir 'İş sağlığı ve güvenliği uzmanı' kadar kendine güvendiği bir kurum yaratmak" diyor.

İstemi Oral
Enerjisa Üretim İş Güvenliği Kültürü Lideri

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

Ödün vermediğimiz ve tartışmadığımız en önemli önceliğimiz İş Sağlığı ve Güvenliği. Hedefimiz; "Sıfır İş Kazası" ilkemizi gerçekleştirdiğimiz, herkesin kendini bir İş Güvenliği Uzmanı olarak gördüğü ve kendine güvendiği bir Enerjisa Üretim yaratmak. Bunun için teknolojiyi de yanımıza alarak, her geçen gün kendimizi geliştirerek çok daha hızlı ve çevik şekilde süreçlerimizi yönetiyoruz. Uzun zamandır verdiğimiz emeklerimizin değerini, PERYÖN'ün ve İnsana Değer Ödülleri gibi önemli bir organizasyonun takdir etmesi bizi çok heyecanlandırdı. Diğer finalistlerin de uygulamalarını çok değerli ve öğretici buluyoruz. Kendi uygulamalarımızı paylaşabilme ve diğer uygulamalardan öğrenme fırsatını bulabildiğimiz için çok memnunuz.

> "Organizasyonumuzun her kademesinden çalışanlar İSG süreçlerimize dahil oluyor"

12. İnsana Değer Ödülleri'nde Değer Yaratan Uygulamalar - "Çalışan Sağlığı ve Güvenliği" Başarı Ödülü'ne layık görüldünüz. Bu ödüle uzanan süreçte yaklaşımınızı anlatır mısınız?

Enerjisa Üretim olarak "Yaşama saygı duyarak daha güzel bir gelecek için enerji üretiyoruz" misyonumuz ve "İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Politikamız" gereği, iş sağlığı ve güvenliğini işimizin doğal bir parçası olarak benimsiyoruz. Sağlık, güvenlik ve esenlik konularında gösterdiğimiz hassasiyetle, sektörün ve dünyanın öncü enerji şirketlerinden biri olmayı hedefliyoruz. Bu doğrultuda, iş sağlığı güvenliği süreçlerinin genel

sorumluluğunu alıyor ve yönetim kuruluna karşı hesap verilebilirliği üstleniyoruz. Organizasyonumuzun her kademesindeki çalışanlarımızın ve paydaşlarımızın bu sürece iş birliği ile katılım göstermesini teşvik ediyoruz.

Şirketimizde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları; sadece İSG profesyonelleri tarafından değil, aynı zamanda şirketimizin yönetim prensipleri ile paralel olarak, karar alma ve liderlik özelliklerinin organizasyonun tümüne yayılması yaklaşımı ile yürütülüyor. Yürütme esaslarımızda, "kararlara dahil olma", şeffaflık prensibi ve çevik yönetim yaklaşımı olmazsa olmaz unsurlar.

Faaliyetlerimiz çerçevesinde sağlık ve güvenlik tehlikelerinden kaçınmak ve çalışanlarımızın esenliğini sağlamak için proaktif yaklaşım yöntemlerini benimsiyoruz. Bu çerçevede, üretim santrallerimizin, sağlık, güvenlik ve esenlik konularını, proje tasarım ve inşaatından itibaren işletme sürecinin tamamında dikkatle ele alıyoruz.

Bu süreçte, tüm çalışanlarımızın ve paydaşlarımızın süreçlere katılımını ve katkılarını artırmaya yönelik iş sağlığı güvenliği iyileştirme planı hazırlanıyor. Bu plana yetenek yönetimi ve esenlik projelerini de dahil ederek, tüm çalışanlarımızın ve paydaşlarımızın yer aldığı ekosistemde sağlık ve güvenlik kültürünü en üst seviyeye eriştirmeyi hedefliyoruz. Bu hedefe ulaşmak için mevzuat ve diğer zorunlu gerekliliklerin ötesinde yenilikçi, yaratıcı yaklaşımlarla ve sürekli iyileştirme prensibiyle iş sağlığı güvenliği alanında dijitalleşmeyle ülkemizde ve dünyada örnek olacak çalışmalar yürütüyoruz.

Hangi iyi uygulamalarınızla 12. İnsana Değer Ödülleri'ne uzandınız?

İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişim Planları: Enerjisa Üretim iş sağlığı güvenliği iyileştirme planı, her senenin başında öncelikle santral bazlı yapılan iş sağlığı ve güvenliği toplantılarında çalışanların katılımıyla, taslak olarak hazırlanıyor. Bu toplantılarda özellikle, bir önceki senenin genel değerlendirmesi yapılarak, sürekli iyileştirme kapsamında hangi süreçlerde sorun olduğu hangi süreçlerde iyileştirmeye açık alan olduğu değerlendirilerek, CEO'muzun ve liderlik takımımızın katılımıyla karara bağlanıyor. İyileştirme süreçlerinde, tüm santrallerin gerçekleştirilmesinde yer alacağı hedefler belirlenir ve bu hedefler Enerjisa Üretim İş Sağlığı Güvenliği İyileştirme Planı'nı (SIP) oluşturur. Planı her kademeden liderler oluşturur. 2019 planında 56 çalışanımız yer aldı, 2020'de ise katılım 150'ye yaklaştı. Özellikle, pandemi krizinin yönetilmesi konusunda, bu planlar çerçevesindeki hazırlıklarımız faydalı oldu.

Yüklenici yönetimi: Bu kapsamda, ihale süreci ile başlayan İSG değerlendirmeleri sonucu, yüklenicinin teklif verme aşamasından önce İSG prensiplerimizin ve kurallarımızın net bir şekilde anlaması sağlanıyor. Ayrıca, sadece yaptırım esasları değil aynı zamanda ödül süreçleri de tanımlanıyor. Gerçekleştirilen çalışmalar ile yüklenici tarafında meydana gelen kazalar bir önceki seneye göre yüzde 68 azaldı. Toplam kaza oranında ve kaza ağırlık oranlarında bir önceki seneye göre, yüzde 60 azalma sağlanabildi.

Dijitalleşme: Dijitalleşme ile çalışanlarımızı korumak, teknolojik kullanımını artırmak ve bu sayede çalışanların iş sağlığı ve güvenliği sistemine dahil olmasını sağlayıcı mobil uygulamalar ve web tabanlı platformlar sunuluyor. İş sağlığı ve güvenliği ile yasal uyum takip süreçleri, ENSAFE adını verdiğimiz web tabanlı portalımız ile yürütülürken, mobil cihazlarımızla sisteme katkı sunabildiğimiz Fark@ uygulamamız ve yüklenicilerimizin sisteme dahil edildiği YES (Yüklenici Entegre Sistemi) bulunuyor. İş sağlığı alanında da sağlık gözetimi, sağlığın geliştirilmesi ve korunması kapsamında çağdaş iş sağlığı yaklaşımlarına göre biçimlendirdiğimiz web tabanlı platform ile yürütülüyor.

Yetenek Yönetimi: Çalışanlarımızın iş sağlığı ve güvenliğine olan bakış açılarını geliştirmeyi ve yetkinliklerini artırmayı hedefliyoruz. Eğitim ve yetkinlik ihtiyaçları belirlenirken, performans değerlendirme sonuçları, organizasyonel başarı planı, yasal gereklilikler ve pozisyon ile iş bazlı yetkinlik gereksinimleri dikkate alınıyor. Bu çerçevede İSG kültürünün gelişimini ve sürekliliğini sağlamak amacıyla organizasyon şemasındaki tüm yönetim ekibinin dahil olduğu ve bireyselleşmiş eğitimlerle desteklenen "Yöneticilerin İş Güvenliği Kapsamında Teknik Yetkinliklerin Geliştirilmesi" programı gerçekleştirildi. Söz konusu program, çalışanın sadece iş hayatına değil sosyal yaşamına da odaklanacak şekilde organize edildi.

Çalışan Katılımı: İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin sürekliliğini sağlamak amacıyla çalışanlarımız dahil tüm paydaşlarımızca gerçekleştirilebilen şu yöntemleri uyguluyoruz:

- İSG saha gözlemleri
- "Tehlikeli Durum ve Ramak Kala" bildirimleri
- Çalışan davranışlarının iş yapış şeklimize uyumunun gözetildiği ve varsa olumlu/olumsuz davranışlara sebebiyet veren operasyonel şartların tespiti için "Davranış Odaklı İş Güvenliği Yaklaşımı"
- İş yapış şeklimize farklılık ve yenilik getirmeyi amaçlayan "Öneri Sistemi"
- Santrallerde gerçekleştirilen periyodik İSG toplantıları
- SIP hedeflerindeki aksiyonların belirlenmesi ve yönetilmesinin sağlanması için toplantılar
- Gerçekleşen olayların tekrarının önlenmesi amacıyla yürütülen araştırma sürecine çalışanların katılımı
- Tüm bu süreçlerin tüm çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşımı
- Genel ve işe özgü risk değerlendirme süreçleri

"İnsan ve Kültür ekibi bireyi odağına alıyor"

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

Şirketimizin performansına ve kurum kültürüne katkı sağlayan herkesi değer olarak görüyoruz. Çalışanlarımızı kurumun odak noktası olarak görerek, onların gelişimi için fırsatlar yaratıyoruz. Bu doğrultuda, "İnsan ve Kültür" ekibi, bireyi odağa alan uygulamaları benimseyerek organizasyonun gelişimine yön veriyor.

Spark: Toplam 10 ay süren bu yolculukta 6 liderlik stiline odaklandık. Her bir yöneticimizi bu programa dahil ederek aynı zamanda ortak bir kültürün gelişimini hedefledik. Amacımız, geleceğin liderliğinde ihtiyaç duyulacak yeteneklerin geliştirilmesi, korunması, Değişimi yönetebilmek için gerekli liderlik becerilerinin güçlenmesi ve bunun organizasyonda yaşatılması oldu. Bu kapsamında 72 liderimizin her birine 53 saatlik gelişim aksiyonları sağladık. Pandemi koşulları sebebiyle hızlıca dönüştürdüğümüz metotlarımızda dijital dünyanın tüm imkanlarından faydalandık. Dijital eğitim paketleri, sanal sınıflar, grup koçlukları, 1-1 koçluklarla bireysel gelişimleri desteklendi.

Orion: Üniversitelerin 4. sınıf öğrencileri ve yeni mezunlar için tasarlanmış deneyim ve gelişim programıdır. 6 ayda bir açılan Enerjisa Üretim Orion programı, her fazda belirlenen departmanlar kapsamında seçilen adaylara ilgili departmanın teknik yetkinliklerini kazandırmayı hedeflerken, çeşitli workshop'lar grup çalışmaları, kariyer yolunda 1-1 mentorluk, seminerler ve program sonunda yapılacak proje ile yeni mezunları iş hayatına hazırlayacak 6 aylık eğitim okulu olarak tasarlandı. "Enerjimize Enerji Katıyoruz" sloganıyla program sonunda adaylara ilgili departman bazında kariyer fırsatı sunuluyor.

e-Gelişim: Türkiye genelinde 21 santrali bulunan Enerjisa Üretim'de, santraller en yakın yerleşim yerinden kilometrelerce uzakta bulunduğundan sınıf içi eğitim oturumları düzenlemek oldukça zor. Eğitimde standardizasyonun sağlanması, tam öğrenme modelinin desteklenmesi, eğitime olan ilginin yanı sıra eğitim ihtiyaçlarının ölçülmesi amacıyla teknolojinin hızla geliştiği bir dünyada birçok öğrenme kanalını aynı anda ve en hızlı şekilde sunabilen bir altyapıya ihtiyaç duyuldu. E-Gelişim bu ihtiyaca cevap veriyor.

Akademi: Çalışanların sürekli öğrenme serüvenlerini desteklemek ve sektördeki eğitim faaliyetlerinde öncü ve danışılan bir şirket olmak amacıyla Enerjisa Üretim Akademi kuruldu. Enerjisa Üretim Akademi; enerji sektörünün sürekli gelişim ihtiyacına cevap verecek sektör çalışanlarının gelişim yolculuklarını tasarlama vizyonuyla faaliyetlerine devam ediyor. Bu faaliyetleri gerçekleştirirken mükemmelliğin peşinde, ihtiyaçlar doğrultusunda bir gelişim yolculuğu tasarlayarak ve katılımcıların deneyerek ve birbirlerinden öğrenerek kendilerini geliştirebilecekleri bir ortam sağlamak misyonuyla hareket ediyor.

"Şirketimizin performansına ve kurum kültürüne katkı sağlayan herkesi değer olarak görüyoruz."

"Türkiye'de ilk vakanın açıklanmasından itibaren yüzde 100 uzaktan çalışmaya geçtik. Çalışanlarımıza internet, ofis mobilyası gibi gereksinimlerinde destek olduk."

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

Pandeminin başlangıcından itibaren çalışan sağlığı ana odak noktamız oldu. Türkiye'de ilk vaka açıklandığında, yönetim uzaktan çalışmaya geçme kararı aldı ve yüzde 100 uzaktan çalışmaya geçildi. Evlere monitör ve sandalye teslim edilirken, çalışanlara internet hizmeti için maddi destek sağlandı. Ayrıca risk grubu olarak belirlenen tüm çalışanlar, görevleri ne olursa olsun evden çalışmaya başladı.

Her ayın ilk pazartesi günü, CEO ve merkezi kriz yönetimi ekibi, Microsoft Teams üzerinden "Sendromsuz Pazartesi" toplantısıyla çalışanlarla bir araya geldi. CEO, işin mevcut durumunu ve krizle ilgili faaliyetleri ve son kararları açıklarken, İSG koordinatörü pandemi hakkında güncel bilgiler verdi. Daha ayrıntılı bilgiler için immünologlar, psikologlar gibi uzman konuklar toplantılara katıldılar. Canlı konserlerden yemek yarışmalarına kadar toplam 7 bin kişinin katıldığı 25 online sosyal aktivite düzenlendi. Ayrıca üst yönetim, uzaktaki her personeli telefonla arayıp endişelerini dinleyerek manevi destek vermeye çalıştı.

Tüm santrallerimiz ve merkez ofisimiz Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından "Covid19-Güvenli Üretim Belgesi"ni aldı.

"Esenlik uygulamalarımız, çalışanların ailelerini ve evcil hayvanlarını da kapsıyor"

Esenlik (wellbeing) konusunda çalışanlarınıza hangi uygulamaları sunuyorsunuz?

"Enerjine Sağlık" projemiz kapsamında başta fiziksel ve ruhsal olmak üzere pek çok açıdan çalışanlarımızın esenliği için çalışıyoruz. Esenlik uygulamalarımıza, diyetisyen eşliğinde değerlerin izlenmesi, ofis ve santrallerimizde uzmanlar eşliğinde ofis egzersizleri, düzenli olarak yaptığımız meydan okumalar örnek olarak sunulabilir.

Çalışan destek programımız "Avita" kapsamında 444 58 54 telefon numarasını arayan çalışanlar 7/24 sınırsız hizmet alabiliyorlar. Bu kapsamda, psikolojik danışmanlık, hukuk, mali ve tıbbi bilgi hizmetleri, kriz / kritik durum yönetimi, bel-boyun ve sırt ağrıları ve ofis ergonomisi, yeni doğan bakım ve bilgi hizmetleri, sağlıklı beslenme danışmanlığı, sosyal yaşam ve genel bilgi hizmetleri, teknolojik danışmanlık hizmeti, veteriner danışmanlığı hizmetleri yer alıyor. Ayrıca 12 seansa kadar çalışanın kendi ve ailesinin kullanabileceği yüz yüze psikolojik danışmanlık hizmetimiz de bulunuyor. Bunlara ek olarak çalışanlarımıza e-posta yoluyla aylık etkinlik bültenleri gönderiliyor.

Çalışanlarımızın öğle aralarında veya mesai sonrasında yararlanabilmeleri için merkez ofis ve santrallerde spor salonları/dinlenme alanları bulunuyor.

"Çalışanlarımız yan haklarını kendileri planlayabiliyor"

"Sana Göre" ve İyi ki Varsın" uygulamalarınız da dikkat çekici. Ayrıntılarını paylaşır mısınız?

"Sana Göre" uygulamamızla, değişen çalışma koşulları ve farklı ihtiyaçların doğması ile çalışanların beklentileri karşılamak ve bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırmak amaçlanıyor. Bu aracı geliştirmek için çalışanlara sunulan yan hakları çalışanların kendi ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda seçim yapabilme fırsatı tanımak adına "Sana Göre" esnek yan haklar programı hayata geçirildi. Bu kapsamda çalışanların esnetebileceği ve satın alabileceği yan haklar belirlendi. Bu program ile çalışanlar bir yıllık bütçelerini kendi istekleri ve ihtiyaçları doğrultusunda yönetebiliyor.

"İyi ki Varsın" ise şirket stratejilerini, bağlılığını, amaç ve hedeflerini destekleyen bir takdir-tanıma sistemi. Sistemde yer alan takdir rozetleri şirket ilke ve sosyal politikalarıyla ilişkili. Sistem tasarımı şeffaflığa dayanıyor ve tüm takdir, beğeni ve yorumlar herkes tarafından görülebiliyor. Bu sistem, kurum kültürünün ve iş yapış şeklinin oluşmasına, işleyişine ve olumlu gelişimine katkıda bulunmak ve takdir-tanıma fırsatlarının yaratılması için tasarlandı.

Programın temel özellikleri proje grubu tarafından interaktif, bütünleşik, oyunlaştırılmış, anında ödüllendirici ve geleceğe yönelik olarak belirlendi. Bu sistemdeki en önemli yenilik, şirketteki tüm çalışanların eşit sayıda harcanabilir rozete sahip olması. Örneğin, bir çalışan bir rozeti şirketteki herhangi bir meslektaşına verebiliyor. Bir teknisyen, çalışanlara sorumluluk ve yetki vermek gibi insan ve kültür stratejik önceliğiyle bağlantılı olarak bir direktöre ve hatta CEO'ya harcanabilir bir rozet gönderebiliyor. 900'den fazla tedarikçi ve markanın yer aldığı alışveriş portalında tüm harcanabilir rozetler kullanılabiliyor.

PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ
Güney Marmara Şubesi

Neslihan Akkozak, PERYÖN Güney Marmara Şubesi'nin ilk kadın başkanı oldu

PERYÖN Güney Marmara Şubesi'nin 2021-2023 yılı Yönetim ve Denetim Kurulları, düzenlenen 12. Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda seçildi. 10-11. Dönem Başkanı Barış Gül, başkanlık bayrağını Neslihan Akkozak'a devretti.

PERYÖN Güney Marmara Şubesi'nin 2021-2023 yılı Yönetim ve Denetim Kurulları, düzenlenen 12. Olağan Genel Kurul Toplantısı'nda seçildi. 12. Genel Kurul Toplantısı'nda Neslihan Akkozak, PERYÖN Güney Marmara Şubesi'nin ilk kadın başkanı oldu. Toplantıda faaliyet raporu ile mali raporların okunup müzakeresi ve kabulünün ardından gerçekleştirilen seçimlerde, PERYÖN Güney Marmara Şubesi'nin 2021-2023 yılı Yönetim ve Denetim Kurulları belirlendi.

"Fayda üretme sırası bizde"

Akkozak yaptığı teşekkür konuşmasında şunları söyledi: "Güney Marmara Bölgesi, ülkemizin yeraltı ve yer üstü kaynakları ile 'Türkiye'nin göz bebeği' olarak tanımlanıyor. Güney Marmara Bölgesi sadece doğal kaynaklarıyla değil, teknik donanımı, ekonomiye katkısı ve bunları sağlayan insan kaynağıyla da Türkiye'nin göz bebeği durumunda. PERYÖN Güney Marmara Şubesi de, bu coğrafyanın sahip olduğu tüm zenginlikleri, güzellikleri bünyesinde barındıran ve fayda üreten bir dernek. Ne mutlu ki desteğinizle, Barış Gül başkanlığı döneminde olduğu gibi çok güçlü bir yönetim kuruluyla katkı verme ve fayda üretme sırası bize geldi. Güveniniz ve bizlere olan inancınız için hepinize teşekkür ediyorum."

"Bölgemize tam olarak açıldık, yeni temsilcilikler oluşturduk"

NOSAB Bölge Müdürlüğü idari binasında gerçekleştirilen Genel Kurul toplantısının açılışında 10-11. Dönem Yönetim Kurulu Başkanı Barış Gül, dört yıllık süreçteki çalışmaları hakkında bilgi verdi: "Görev süremizde gençlere, üniversite ve meslek lisesi öğrencilerine yönelik önemli çalışmalar gerçekleştirdik. İnsan kaynaklarındaki trendler üzerine bilgilendirme toplantıları ve seminerler düzenledik. PERYÖN geleneği olan İnsan Kaynakları Zirvesi'ni aralıksız düzenlenmeye devam ettik.

PERYÖN Güney Marmara Şubesi olmamız nedeniyle bölgemize tam olarak açıldık. Eskişehir, Balıkesir ve Çanakkale'de temsilcilikler oluşturduk. BUSİAD, BUİKAD, KalDer ve BALKANTÜRKSİAD gibi iş dünyasına yönelik sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte projeler geliştirip etkinlikler düzenledik. 4 yıllık dönemde üye sayımızı 166'dan 270'e çıkarttık. Katkı sunan, sunmaya devam eden herkese teşekkür ediyor, yeni yönetim kurulumuza başarılar diliyorum" dedi. Genel Kurul Toplantısı'na konuk olarak

katılan PERYÖN Genel Merkezi Genel Sekreteri Emre Tamer de PERYÖN'ün ülke genelinde gerçekleştirdiği çalışmalar hakkında üyelere bilgi verdi.

YÖNETİM KURULU

Neslihan Akkozak *(Oyak Renault A.Ş.)*
İ. Gürkan Özken *(Uludağ İçecek A.Ş.)*
Ayhan Yazar *(Sage Automotive Interiors)*,
Ezgi Bozkurt *(Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş.)*
Nurcan Kırçova *(BİNTED A.Ş.)*
Ahmet Aydın Akyol *(Eker Süt Ürünleri v)*
Arif Öner *(Borusan Mannesmann Boru Sanayi ve Ticaret A.Ş.)*
Murat Batur *(MESS Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası)*
Mehmet Koçer *(Nilüfer Organize Sanayi Bölgesi-NOSAB)*
Fatma Hande Kurter *(Yeşim Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş.)*

DENETLEME KURULU

Barış Gül *(Faveo)*
Elif Çelikkoparan *(Feka Otomotiv)*
Yahya Erçetin *(Küçükoğlu Holding)*
M. Selim Tosun *(GKN Driveline Eskişehir)*
İsmail Orhan Sönmez *(BEST Balıkesir Elektromekanik Sanayi Tesisleri A.Ş.)*
Fatmanur Çakır Uzan *(Kaleseramik Çanakkale Kalebodur Seramik San A.Ş.)*

PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ
İç Anadolu Şubesi

PERYÖN İÇ Anadolu Şubesi'nde 12. Dönem Yönetim Kurulu, görevine başladı

PERYÖN İÇ ANADOLU ŞUBESİ 12. GENEL KURUL TOPLANTISI, NİSAN 2021'DE ANKARA'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ. OYLAMA SONUCUNDA GÜZİN GÜN, İÇ ANADOLU ŞUBESİ 12. DÖNEM YÖNETİM KURULU BAŞKANI SEÇİLDİ.

PERYÖN İç Anadolu Şubesi, 12. Dönem Yönetim Kurulu seçimini Nisan2021'de Ankara HiltonSA'da pandemi koşullarına uygun önlemler alarak gerçekleştirdi.

> GÜN: *"Yeni vizyon sağlama ve gelişim olanakları yaratmak konusunda stratejik faaliyetler sürdürmeye devam edeceğiz."*

12. Genel Kurul Toplantısı'nda yapılan oylamada Güzin Gün, 12. Dönem Yönetim Kurulu Başkanı seçildi. Göreve başlayan 12. Dönem Yönetim Kurulu'nun amaç ve hedeflerini aktaran Gün, şunları söyledi: "Şubemiz kurucuları ve geçmiş bütün kurul üyelerimizin değerli katkıları ışığında faaliyetlerimize devam edeceğiz. Mayıs 1998'ten bu yana, bölgemizde insan kaynakları alanında faaliyet gösteren profesyonellere, iş hayatının geleceğini şekillendirecek üniversite öğrencilerine, binlerce çalışanın ve yöneticinin ihtiyaçlarına cevap verebilecek hizmetler sunuyoruz. Şubemiz; her yıl düzenlediği 'İnsan Yönetimi Kongresi', PERYÖN Akademi eğitimleri, Mentorluk ve Tersine Mentorluk Programları, Salı Buluşmaları, çeşitli bilgilendirme toplantıları ve mesleki paylaşım platformu olarak oluşturulan SadeİK çalışmaları ile yeni vizyon sağlama ve gelişim olanakları yaratmak konusunda stratejik faaliyetler sürdürmeye devam edecek."

Gün, dernek çatısı altında üye kurumların etkinlik, süreç ve kariyer gelişimi konularında eğitim, vizyon gelişimi ve iletişim ağında paylaşım sağlayabildiğini de vurguladı. Gün, "Derneğimiz çatısı altında, her geçen gün artan üye sayımızla, insan kaynakları ve bu alanda fayda kazanmak isteyen profesyonellerle bir araya gelmeyi diliyoruz" dedi.

YÖNETİM KURULU

Güzin Gün *(Nüve A.Ş.)*
Leyla Batat *(Atu Duty Free)*
Ceren Ertem Çimen *(Türk Traktör A.Ş.)*
Sanem Özsoy *(STM Savunma A.Ş.)*
Banu Aksoy *(British Council)*
Gülenay Işık *(Cs-Tech Bilişim)*
Yasemin Uluatam *(Asaş Ambalaj A.Ş.)*
Betül Yardımcı *(Havelsan A.Ş.)*
Arzu Bektaş *(Başkent Elektrik Dağıtım A. Ş.)*
Zeynep Sema Erduran Akkaya *(Sağlık Bakanlığı)*

DENETLEME KURULU

Ersun Türköz *(Bilkent Üniversitesi)*
Dr. Nafiz Turgut *(Akfen Holding A.Ş.)*
Hatice Ebru Gültekin *(İnsan Kaynakları Profesyoneli)*
Tuğçe Kafdağlı *(Bilkent Üniversitesi Nanotam, Aselsan Bilkent Mikro Nano)*
Prof. Dr. Hasan Engin Şener *(Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)*
Safiye Banu Balar Erdoğan *(BExecutive Executive Search & Consultancy)*

PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ
Ege Şubesi

PERYÖN Ege Şubesi'nde "Açık hava yuvarlak masa çalıştayları" başladı

PERYÖN Ege Şubesi tarafından düzenlenen "Açık hava yuvarlak masa çalıştayları"nın ilki 28 Haziran 2021'de gerçekleştirildi. İlk çalıştayın konusu ise "Küresel Sürdürülebilirlik Hedefleri Açısından İnsan Kaynağını Yönetmek" oldu.

Covid-19 sürecinde yaşanan gelişmeler ışığında "Artık normalleşmeliyiz" diyen PERYÖN Ege Şubesi, pandemi koşullarına göre sosyal mesafeye uygun ve hijyen tedbirleri alarak "Açık hava yuvarlak masa çalıştayları"nı başlattı. 28 Haziran 2021'de Villa Lavante Otel'de düzenlenen ilk çalıştayın konusu "Küresel Sürdürülebilirlik Hedefleri Açısından İnsan Kaynağını Yönetmek" oldu. 15 katılımcının yer aldığı çalıştay, SKGA İcra Kurulu Üyesi ve SÜGEP Başkanı Umut Dilsiz'in sunumuyla başladı.

Açılış sunumunun ardından katılımcı şirketler, grup çalışmalarını ve iyi uygulamalarını sergilediler.

"İklim krizi ve bilgilendirmeler" başlıklı ikinci çalıştay ise 24 Ağustos 2021'de düzenlenecek.

ilkfirsat
ŞEVKET SABANCI VİZYONUYLA

İLK FIRSATLI 55 GENÇ İŞ HAYATINA HAZIR!

SİZ ONLARA FIRSAT VERMEK İÇİN

Hazır Mısınız?

5 yılda;
1 yıllık tam zamanlı çalışma deneyimine sahip, 21. yüzyıl becerilerine hakim, yetenekli ve donanımlı
150
İLK FIRSATLI GENÇ

Programdan mezun olan katılımcıların
%67'si özel sektörde,
%33'ü sivil toplum kuruluşlarında çalışıyor.

İlk Fırsat Programı katılımcılarının
%100'ü
program sonrası
ilk 6 ayda
yeni işine başladı.

Katılımcıların sivil toplum kuruluşlarında çalıştıkları departmanlar

- Bilgi Teknolojileri
- Mali İşler
- İnsan Kaynakları
- Kaynak Geliştirme, Sponsorluk ve Etkinlik
- Kurumsal İletişim
- Satın Alma ve İdari İşler

esas HOLDING
esas sosyal

İlk Fırsat 2020 dönemi Ekim ayında tamamlanıyor. İş hayatına hazır olan 2020 katılımcılarının kısa biyografilerine ulaşmak için taratın.

Arzu Pınar Demirel*

Kadınlar için çalışılacak en iyi ülke olmak hayal mi?

py@peryon.org.tr

EŞİTLİĞİN KARŞISINDAKİ ENGELLER, ONLARIN VAR OLMALARINA İZİN VERDİĞİMİZ SÜRECE, İLERLEMEK YERİNE HİÇBİR ŞEY YAPMAMAYI SEÇTİĞİMİZ İÇİN MEVCUDİYETİNİ SÜRDÜRÜYOR. EKONOMİK, İNSANİ VE KÜLTÜREL GELİŞİMİ, NÜFUSUN YARISIYLA GERÇEKLEŞTİREMEYİZ. EŞİTSİZLİKLERİN GİDERİLMESİ, DAHA İYİ İŞLEYEN PİYASA EKONOMİLERİ VE DAHA KAPSAYICI BİR TOPLUMU BERABERİNDE GETİRECEKTİR.

"Bir toplum, cinslerden yalnız birinin yüz yılımızın gerektirdiklerini elde etmesiyle yetinirse, o toplum yarı yarıya zayıflamış olur. Bizim toplumumuzun uğradığı başarısızlıkların sebebi kadınlara karşı ihmal ve kusurun sonucudur."

MUSTAFA KEMAL ATATÜRK

Cambridge Üniversitesi tarafından yayımlanan Sürdürülebilir Kalkınma Endeksine göre Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinde önemli zorluklar yaşanıyor ve bir gelişim görünmüyor. Equal Measure 2030'un hesaplamalarına göre, ilerleme durmaya devam ederse, Türkiye, iş yerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için hiçbir zaman yeterli yasaya sahip olmayacak ve Türkiye'de kadınların üst düzey hükümet pozisyonlarında eşit olarak temsil edildiğini asla göremeyeceğiz. Mevcut eğilimler bu şekilde devam ederse, Türkiye'deki kadınlar geceleri yürürken kendilerini güvende hissettiklerini söylediğinde 90'larıma girmiş olacağım.

Yerimizde saymak mı ilerlemeyi seçmek mi?

Bu veriler umut verici olmasa da Türkiye, Birleşmiş Milletler'in Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (WEPs) imzalayan 382 şirket ile dünyada ikinci sırada bulunuyor. İmzacı sayısının çokluğu eşitliğin özel sektörde desteklenmeye başlandığını gösteriyor. Çalışanları, çalışanların aileleri, tedarikçileri, değer zincirleri ve iletişim gücüyle şirketler büyük bir etki ağına sahip. Şirketler eğer bu amaç için harekete geçer, kurum kültürleri ve iş süreçlerini eşitlik perspektifinden yapılandırır, paydaşlarını eğitir, doğru strateji ve iş birlikleriyle sosyal etkiyi büyütmeye karar verirlerse, Türkiye'de eşitlik yolunda köklü bir değişimi başlatabilirler. Ülkemizde, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili yerimizde saymak yerine ilerlemeyi seçeceksek, iş dünyasından başlayabiliriz.

Kadınlar için çalışılacak en iyi ülkelerle ilgili çeşitli listeler yayınlanıyor. Genellikle İskandinav ülkeleri ilk sıralarda yer alıyor. Sıralamalarda yüksek öğrenim, iş gücüne katılım, eşit ücret, verilen eğitimler, üst düzeyde temsil, annelik ve babalık hakları, kadınların iş yerlerinde eşit muamele görüp görmedikleri vb. kriterler değerlendiriliyor. Bu kriterler iş dünyasında eşitlik için gelişim alanlarına da işaret ediyor.

Fırsat eşitliği hala yoksa, bugüne kadar konuyu gündeme almadığımızdandır

Kadınların ekonomik açıdan güçlendirilmesi, fırsat eşitliğinin artırılması, cinsiyetlere yönelik önyargıların dönüştürülmesi, bugün için zor görülebilir. Oysa bugüne kadar eşitliği gündemimize almadığımız, sorunlara çözüm geliştirmediğimiz ve yerimizde saydığımız için bunları henüz gerçekleştiremedik. Kadınlar için çalışılacak en iyi ülkeler arasına girmemiz bugün için hayal gibi görünse de imkânsız değil. Toplumsal normlar, kültür, yasal düzenlemeler ve eğitimle vb. ilgili pek çok bariyer sıralanabilir. Bu engeller, onların var olmalarına izin verdiğimiz sürece, ilerlemek yerine hiçbir şey yapmamayı seçtiğimiz için mevcudiyetlerini sürdürüyor. Değişim kolay bir süreç olmasa da artık duramayız ve bir seçim yapmalıyız. Ekonomik, insani ve kültürel gelişimi, nüfusun yarısıyla gerçekleştiremeyiz.

Yeni normalde ilerleme, eşitlik sağlanmadan olmaz

Covid-19 salgını sonrasında yeni bir dönem başlıyor. Kimsenin tam olarak kestiremediği, mesleklerin nasıl bir dönüşümden geçeceğinin bilinmediği, ancak kesinlikle daha dijital bir dünya. Değişimi fırsata çevirebilecek ve büyük bir ilerleme kaydedebilecek bir noktada duruyoruz. Fakat bu ilerleme eşitlik olmazsa olamaz!

Önyargılara karşısına eğitimle dikilmeli, kadınları güçlendiren uygulamaları hayata geçirmeli ve onları yeni dünyaya uyum sağlayacakları yeteneklerle donatmalı, fırsat eşitliği sunmalıyız. Eşitsizliklerin giderilmesi, daha iyi işleyen piyasa ekonomileri ve daha kapsayıcı bir toplumu beraberinde getirecektir. Şüphesiz ki, eşitlik hepimiz için kazançlı olacaktır!

* Headline Diversity Kurucusu

BİMED, "HARİKA BİR İŞ YERİ" OLDUĞUNU KANITLADI!

Zuhal Duman Alioğlu
BİMED İnsan Kaynakları Müdürü

BİMED, TÜRKİYE'DE KABLO RAKORU VE ELEKTRİK BAĞLANTI BİLEŞENLERİ ENDÜSTRİSİNDE, "GREAT PLACE TO WORK" SERTİFİKASI ALAN İLK ŞİRKET OLMAYI BAŞARDI. BİMED İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ ZUHAL DUMAN ALİOĞLU, BİMED'İN SERTİFİKAYA UZANAN YOLCULUĞUNU ANLATTI.

"Great Place To Work" sertifikasına uzanan süreci nasıl değerlendiriyor, elde ettiğiniz bu başarıyı hangi faktörlere bağlıyorsunuz?

Bu başarıdaki en büyük faktör, geçmişten bu yana şirketimizin kurucuları ve ortaklarından başlayarak, profesyonel yönetim kadrosunun insana değer verme misyonunu devam ettirebilmesidir. Örneğin, bizde öneri kutularımıza isimsiz öneriler pek gelmez, kişiler talep ve önerilerini doğrudan yöneticileriyle çok rahatlıkla paylaşabilirler. Üretim, ofis ayrımı olmaksızın tüm çalışma arkadaşlarımıza kulak veririz. Tüm kapılar açıktır. Burada insanlar "kendisi olabilme" özgürlüğüne sahiplerdir ve bence başarının kilit noktası da budur.

Bimed'i "en iyi"lerden yapan, ayrıştıran özellikleri nelerdir?

Bimed, tüm çalışanlarıyla, gerçek anlamda çalışkan, çevik ve inovatif bir firma olma özeliğini her daim koruyabilmesi sayesinde sektörünün en iyilerinden olabildi. Bu sayede, bu yıl da Türkiye ihracatına yön veren ilk 1000 ihracatçı firma arasında 631. sırada yer aldı.

İnsan Kaynakları olarak, şirketimizin değerlerinden olan "sürekli iyileştirme" prensibiyle hareket ediyoruz. İş yerimizin ve çalışma ortamımızın daha da iyileştirilmesi ve deneyimimizin her geçen yıl, bir öncekinden daha iyi olması için tüm Bimed çalışanlarının fikir ve önerilerini değerlendiriyoruz.

Ayrıca, bu sene 173. sıraya yükselmiş başarılı bir Ar-Ge merkezine ve teknik çalışanlara sahip bir firma olmakla beraber empatimiz de oldukça yüksek. Tüm bunlar sayesinde, ankette de vurgulanan aidiyet duygusunu yaratabildiğimizi düşünüyorum.

Eğitim ve çalışan gelişimine nasıl yaklaşıyorsunuz?

Teknik ve kişisel gelişim eğitimlerine hassasiyetle yaklaşıyor, büyük önem veriyoruz. Bu eğitimler kişilik envanterlerinden çıkan kişisel gelişim eğitim ihtiyaçlarına göre ve teknik yetkinlik gerektiren eğitim ihtiyaçlarına göre belirleniyor.

Kuşak farklılıklarını nasıl yönetiyorsunuz?

Bimed profiline uygun, doğru işe doğru insanı konumlandırma çabamız yadsınamaz. Aramızda çoğunluğa ulaşmış olan Y kuşağını ve yavaş yavaş aramıza katılan Z kuşağını kucaklayan bir bakış açısına sahibiz. Pandemi dönemindeki uygulama ve kapsayıcılık yaklaşımımızla insana değer veren bir kurum olarak fark yarattığımızı düşünüyorum.

Bimed'in İK alanında yol haritası ve hedefleri nelerdir?

Bimed her geçen yıl hem ciro hem de insan kaynağı adına yükselen bir ivmeye sahip.

bimed
trademark for innovation and quality

İK yönetim sistemimiz EC ve Performans modülleriyle dijitalleşerek, SAP Success Factors ile buluta taşındı. İki yıl içinde dijitalleşme sürecimizi tamamlamayı planlıyoruz.

Şirketimizde 603 çalışanımız bulunuyor. Ücret konusunda çalışanlarımızın enflasyona yenilmesine asla izin vermiyoruz. Firmamızda asgari ücretli çalışanımız bulunmuyor. Son beş yıldır ücret yönetiminde birlikte çalıştığımız Korn Ferry/Hay Group ile her geçen sene daha adil bir süreç yönetiyoruz. Ücret yönetimi konusunda sunduğumuz olanakları gelecek yıllarda daha da artırmayı hedefliyoruz.

"Harika iş yeri" olma özelliğimizi korumanın yanı sıra gelecek yıl, sektör ödülünü de almayı hedefliyoruz. "Sürekli iyileştirme" prensibimizle "daha iyiye" ulaşmak için çalışmalarımıza devam edeceğiz.

603 çalışanı bulunan Bimed, gelecek yıl "Sektör ödülü"nü almayı hedefliyor.

Olgar Ataseven *

py@peryon.org.tr

Yetenekli robotlar işimi elimden alırsa?

Çalışanlarının yetenekleri ne olursa olsun hepsini yüzde 100 dijital okuryazar hale getirmek İK departmanlarının önümüzdeki dönemde en önemli konusu olacak. Burada çok önemli ayrıntılar ve fırsatlar da bulunuyor. Aksi halde çalışanlar, "Bir robot işimi elimden alır mı?" diye korkacak!

İş yaşantımızda çalışanların arka planda özellikle son yıllarda var olan teknolojik gelişmeler sebebiyle tedirginliklerinin başında bu konu geliyor. Akıllı sistemler, otonom cihazlar, robotik teknolojiler benim işimi elimden alabilir mi? Kısacası ben buna insan/robot ikame sendromu diyorum. Bu soru bizi birkaç farklı noktaya götürüyor. Bunlardan biri, gerçekten teknolojinin işgücü ve istihdam piyasalarında yaratacağı değişiklikler. İkincisi ise şirketlerin ellerinde var olan ya da havuzlarına yeni katacakları yetenekleri nasıl yönetecekleri.

Pandemi sonrası ve pandemi öncesi dünyamız arasında önemli farklar var artık. Bunları kısaca şu şekilde özetlemem gerekiyor:

- Çalışansız şirketler
- Şirketsiz çalışanlar
- Ev ofis ve hibrit ofis çalışma modelleri
- Uzaktan erişim / Her yerden çalışma
- Esneklik - İstendiği anda büyüme ve küçülme
- Bir sonraki pandemi ya da felaket senaryolarına hazır olma

Pandemi öncesinde çok az konuşulan bu konular şimdi net şekilde gündemimize oturdu ve hepimizin bir taraftan hazırlık yaptığı başlıklar arasına girdi. Bu başlıklarda en net gördüğümüz gelişme ise teknolojinin gündemimize her anlamda girdiği ve şirketlerin teknoloji ile artık başka bir boyutta etkileşim içinde olması gerektiği oldu. Teknoloji başlığı bizi net olarak dijitalleşmeye itiyor. Burada bizi en çok ilgilendiren ise "Yeteneklerin Yönetimi" konusu.

Dijitalleşme, İK yönetiminin tam kalbinde yer alıyor

Şirketler insan kaynakları açısından gerçekten çok ilginç bir dönemi yaşıyor. Şirket bünyelerinde bugün, emeklilik yaşlarının yukarı çıkması, yaşam sürelerinin uzaması ve genel hayat mücadelesinin zorlaşması sebebi ile hem yaşça 65 sınırına gelmiş, çalışan, yöneticiler hem de X jenerasyonu dediğimiz 20'li yaşlarda çalışanlar bulunuyor. Bir de buna uluslararası ölçekte çalışan bir şirket operasyonu ekleyin. Ülke, coğrafya ve diğer farklılıklar işi daha da komplike bir hale getiriyor. Tam da bu çeşitlilik sebebiyle şirketlerin insan kaynakları tarafındaki yetenek havuzlarını yönetmesi biraz daha çetrefilli hale geliyor. Tam da bu noktada, dijitalleşme birçok şirketin/kurumun belirttiğimiz altı ana başlıktaki konuların birçoğuna verecekleri cevabın merkezinde duruyor. Dijitalleşmeyi odak noktasında tuttuğunuzda ise ortaya şirket içindeki çalışanlar açısından çok temel bir başlık gündeme geliyor: Dijital okuryazarlık.

Tüm çalışanlar dijital okuryazar olmalı

Dijital okuryazarlık, akıllı cihazların tümüyle birlikte anlama, analiz etme ve bilgiyi bulma becerileri olarak tanımlanabilir. Akıllı telefonlar, tabletler, dizüstü ve masaüstü bilgisayarlarla birlikte ağ cihazlarının sağladığı üretme ve aynı zamanda paylaşabilme yetisi olarak tanımı biraz daha derinleştirebiliriz. Her ne kadar bazıları bilgisayar okuryazarlığını farklı kategoride tutsa da ben artık bunu da dijital okuryazarlığın bir alt kategorisi olarak ele alıyorum. Çünkü yeni gelen nesillerde de ne yazık ki şirketin sistemlerine ve diğer şirket yazılımlarına hâkim olamama durumu söz konusu. Çalışanlarının yetenekleri ne olursa olsun hepsini yüzde 100 dijital okuryazar hale getirmek İK departmanlarının önümüzdeki dönemde en önemli konusu olacak. Burada çok önemli ayrıntılar ve fırsatlar da bulunuyor. Kaçırmamanızı diliyorum. Yoksa çalışanlar, "Bir robot işimi elimden alır mı?" diye korkacak!

*Workcube Türkiye Genel Müdür Yardımcısı

Dr. Necdet Kenar

Pandeminin kadın istihdamına etkileri

py@peryon.org.tr

PANDEMİ SONRASI EKONOMİK BÜYÜMENİN HIZ KAZANMASI VE İŞ İMKÂNLARININ ÇOĞALMASI İLE ÜNİVERSİTE MEZUNU KADIN SAYISINDA DEVAM EDEN ARTIŞ, HEM KADIN İSTİHDAMINI HEM DE KADIN İŞSİZ SAYISINI ARTIRACAK. ÖZELLİKLE EĞİTİM VE/VEYA BECERİ SEVİYESİ DÜŞÜK KADIN İSTİHDAMINDA GÜÇLÜKLER YAŞANACAK. EĞİTİM VE BECERİ SEVİYESİ DÜŞÜK KADIN İŞ GÜCÜNE, PİYASANIN ARADIĞI BİLGİ, BECERİ VE YETKİNLİKLERİN KAZANDIRILMASI, MESLEKİ EĞİTİMİN SAĞLANMASI, POLİTİKA YAPICI VE UYGULAYICILARIN ÖNEMLİ GÜNDEM MADDELERİ ARASINDA OLMALI.

Pandeminin kadın istihdamına etkilerini analiz edebilmek için pandemi öncesi iş gücü verileri ile karşılaştırmak gerekir. TÜİK, Hane Halkı İşgücü (HİA) verilerinde tanım değişikliği nedeniyle revizyona gittiğinden, karşılaştırmalı bir analiz 2014'ten itibaren yapılabiliyor. Genel olarak 2014-2019 döneminde işgücü piyasasında ekonomik büyümenin getirdiği yüksek istihdam artışları ve bu artışların neden olduğu yoğun işgücüne katılım yaşandı. Öyle ki 2014'ten 2019'a kadın istihdamı 1 milyon 189 bin arttı. Bu önemli bir artış ve aynı dönemdeki erkek istihdam artışından 283 bin daha fazla.

Kadın istihdamındaki olumlu seyir pandemi ile vurgun yedi

İstihdamda yüksek artışa rağmen işsizlik oranı da aynı dönemde kadınlarda 4,6 puan, erkeklerde 3,5 puan arttı. Bu durum iş gücü piyasasına katılımın artmasının sonucu. İş gücüne katılım oranı bu dönemde erkeklerde yüzde 76,6'dan 78,2'ye kadınlarda ise 5,1 puanlık bir sıçrama ile yüzde 33,6'ten 38,7'e yükseldi. Kadın istihdamındaki bu olumlu seyir pandemi ile tam manasıyla vurgun yedi.

2019 ile karşılaştırıldığında pandemi yılı 2020'de kadın istihdamı sayısı 590 bin kişi, istihdam oranı 2,5 puan, erkek istihdamı ise 3,1 puan azaldı. Pandemi sonucu işini kaybeden ve iş imkânlarının olmadığını gören kadınlar, (özellikle düşük eğitimlilerin çoğu) iş aramaktan vazgeçerek iş gücü piyasasını terk etti. Kadın iş gücüne katılma oranı bir yılda 3,5 puan azaldı. Hem istihdam hem işsiz sayısının artması potansiyel iş gücü (işsiz) sayısını hiç olmadığı kadar artırdı. Pandemi sonrası iş gücüne girişlerin artacağı ve kadın işsiz sayısı ile işsizlik oranının hızla artacağı öngörülebilir.

İşini kaybeden kadınların çoğunluğu düşük eğitimli kadınlar

Pandemide işini kaybeden kadınların 500 bini, lise altı eğitimli çalışanlardı. Bu istihdam kaybı bu eğitim grubunda yüzde 14,56'ya denk geliyor. Lise ve dengi okul mezunu kadınlarda istihdam kaybı 83 bin (yüzde 6). Üniversite mezunu kadınlarda istihdam ise pandemide azalmadı, bilakis 121 bin kişi arttı. Son altı yıldır üniversite mezunu kadın istihdamı toplamda bir milyon 30 bin kişi arttı. İstihdamdaki bu artışa rağmen kadın üniversite mezunu işsizliği de artış gösterdi. Bu durum kadın üniversite mezunu sayısının hızla artmasının bir sonucu.

Kadın-erkek genelinde eğitim seviyesi düşük olanların istihdamında daha fazla düşüş yaşandı. Ayrıca pandemide genç istihdamı hem kadın hem erkek hem sanayi hem de hizmetler sektöründe geriledi. Gençlerde de (kadın-erkek) eğitim seviyesi düşük kesimin iş kaybı daha yoğun oldu.

Pandemi sonrasında kadın iş gücü-istihdamı-işsizliği artacak

Pandemi sonrası ekonomik büyümenin hız kazanması ve iş imkânlarının çoğalması ile üniversite mezunu kadın sayısında devam eden artış hem kadın istihdamını hem de kadın işsiz sayısını artıracak. Kadın potansiyel işsizlerden açık işsizliğe yoğun geçiş olacak, kadın işsizliği hiç olmadığı kadar yükselecek. Özellikle eğitim ve/veya beceri seviyesi düşük kadın istihdamında güçlükler yaşanacak. Bu durum uzun süreli/yapısal kadın işsizliğini artırma tehlikesi yaratacak. Bu nedenle eğitim ve beceri seviyesi düşük kadın iş gücüne piyasanın aradığı bilgi, beceri ve yetkinliklerin kazandırılması, mesleki eğitimin sağlanması, politika yapıcı ve uygulayıcıların önemli gündem maddeleri arasında olmalı.

Birgül Erken
Milli Sporcu, Serbest Dalış Rekortmeni, Edebiyat Öğretmeni

"Özgür bir toplum ve özgüvenli insanlar yaratmak istiyorsak 'suya' dokunmalıyız"

25 YILLIK EDEBİYAT ÖĞRETMENİ BİRGÜL ERKEN, AYNI ZAMANDA ÇOK BAŞARILI BİR DALIŞ SPORCUSU. TEMMUZ - AĞUSTOS 2021'DE BAHAMALAR'DA GERÇEKLEŞTİRİLEN "VERTICAL BLUE 2021 DÜNYA SERBEST DALIŞ YARIŞMASI"NDA, ÖNCE "SABİT AĞIRLIK ÇİFT PALET" (CWT - BF) KATEGORİSİNDE 77 METREYE, ARDINDAN "PALETSİZ İP DESTEKLİ SABİT AĞIRLIK" (FIM) KATEGORİSİNDE 78 METREYE DALARAK İKİ ULUSAL REKOR KIRDI.

Dünyanın en prestijli yarışmalarında Türkiye'yi temsil eden, Guiness Dünya Rekoru'nu kıran milli sporcu, 38 yaşında serbest dalışa başladı. 2016'da Küp Apnea branşında, erkek derecelerinin 40 m. ötesine geçerek 149,8 m. ile Türkiye rekoru kırdı. Erken, farklı branşlarda 100 metre ve daha derine dalarak dünya rekorları kırmayı hedefliyor. Toplumsal cinsiyet rollerinin dalış sporunda da kadınları olumsuz etkilediğini söyleyen Erken, "Hiçbir hayal için geç değildir. Ben başardıysam tüm kadınlar başarabilir" diyor.

Nasıl bir çocukluk geçirdiniz? Ailenizden bahseder misiniz?

1972'de Çanakkale'de doğdum. Üç kardeştik. Erkek kardeşimi küçük yaşta kaybettik. Babam oto tamircisi, annem ev hanımı. Spor ve deniz ailemiz için vazgeçilmez. Çanakkale'de büyüyen her çocuk gibi ben ve kardeşlerim, denizle iç içe yaşadık. Çocukluğumda dalışla ilgili doğal bir adaptasyon süreci yaşadığımın farkında değildim. Yüzmek, dalıp çıkmak, suda oynamak benim için alelade ancak vazgeçilmez bir eylemdi… Ailem, su sporlarıyla ilgilenmemi her zaman destekledi. Bu sayede okul yıllarımda lisanslı yüzücü olabildim. 25 yıllık öğretmenim. Eşim (Değer Erken) tıp doktoru. 23 yaşında bir oğlumuz var. Adı Ege... Tabii ki ismini denizden aldı.

Dalışa ne zaman ve nasıl başladınız?

Eşimle farklı alanlarda çalışmamıza rağmen, deniz ikimizin de tutkusuydu. Evlendiğimiz yıl 1996'da, ikimiz de aletli dalışa başladık. İlerleyen yıllarda aletli dalışla beraber su altı fotoğrafçılığına da başladık. 2010'da yollarımız Çanakkale Su Sporları Kulübü'yle kesişti ve serbest dalışla tanıştım.. O günden sonra tamamen bu branşa odaklandım.

"Sınırlarımı zorladım ama zorluklara değdi"

2021 yazında Bahamalar'da düzenlenen "Vertical Blue 2021 Dünya Serbest Dalış Yarışması"nda neler yaşadınız?

Bu yarışma için verdiğim mücadelede, yolculuğun başından sonuna dek maddi ve manevi anlamda sınırları zorladığımı söyleyebilirim. Büyük bir sıçrama ve gelişim kaydettiğim yarışmada sudaki mücadeleden daha büyüğünü karada yaşadım. Yarışmaya başvuru süreci 2020'de başladı. Kabul edildiğimi öğrendiğimde çok sevinmiştim ancak organizasyonda yer alabilmek için finansal destek gerekiyordu. Bu noktada bu yarışma özelinde sponsorum olan Carmed İlaç ailesine ve firmanın sahibi Kaptan Mustafa Can'a tekrar teşekkür ediyorum. Adada fiziki koşullar hayal ettiğimiz gibi değildi. Yarışma sürecinde konaklama ve yeme-içme konusunda sıkıntılar yaşadım. Hepsini göğüsleyip yarışmadan elde ettiğim sonuçlara bakınca şimdi, "Tüm zorluklara değdi" diyorum.

Pandemi sürecini nasıl geçirdiniz?

2020 yazında her fırsatta deniz dalışları gerçekleştirerek birkaç aylık eksikliği tamamladım. Kasım 2020'de ise dünya rekortmeni Alexey Molchanov'un daveti ile serbest dalış eğitmen eğitmeni olmak için 10 günlüğüne Mısır'a gittim. O dönemde dünyada yeniden kapanmalar başlamıştı. Mısır'a gidebilmem gerçekten mucize gibiydi. 10 günlük program 3 aya uzadı. Bu süreçte Mısır'da gerçekleştirilen yarışmalara katılarak iki ulusal rekorla adımı duyurdum. 38 yaşımda milli oldum ve bugüne kadar onlarca kez milli formayı giydim.

Rekora dalacağı gün Covid-19'a yakalandığını öğrendi, dalamadı

Covid'e yakalanmamayı başardınız mı?

Başaramadım. Mısır'da kırdığım iki ulusal rekora üçüncüyü de eklemek üzere sabah uyandığımda kendimi çok kötü hissediyordum. O gün rekor için dalamadım. Bir an bir daha asla dalamayacağımı hayal ettim. Sonra "Kendine gel Birgül, nice zorluklarla bu noktaya geldin, şimdi pes edemezsin" dedim. Böyle anlarda motivasyonu bireyin kendi içinde bulması gerektiğine inanıyorum. Hastalık sürecinde Türkiye'den hızlıca gönderilen gıda takviyeleri ile ayakta kalmaya çalıştım ve hastalığı yendim. Mısır'daki antrenman ve yarışma süreçlerine kaldığım yerden devam edip tamamladım.

İşinizi ve özel yaşamınızı nasıl yönetiyorsunuz?

Aynı anda öğretmen, sporcu, anne ve eş olmak özellikle Türkiye koşullarında biraz karmaşık ve zorlayıcı bir durum. Kadınlar için özellikle iş yaşamı çeşitli bariyerlerle dolu. Ama aileniz, sevdikleriniz ve çevreniz bariyerleri değil sizi destekliyorsa sorunları ve engelleri ortadan kaldırmak da an meselesi. Eşim Değer ve oğlum Ege, süregelen toplumsal cinsiyet rollerinin dayatmasının aksine, başarıya yürüyen bir "insan" olarak her daim yanımda duruyorlar. Hayatın yükünü birlikte omuzluyor ve böylece dengemizi sağlıyoruz. Hayatın içindeki her rolümü çok seviyorum. Çok sevdiğim işleri yapıyorum. Bu da işlerimi sürdürülebilir kılıyor.

Zorluk yaşamıyor musunuz?

Mesleğimde ve spor kariyerimde çok tutkulu ve disiplinliyim. Tabii bu tek başına yeterli değil. Diğer branşlardan farklı olarak serbest dalış ülkemizde çok bilinen bir spor dalı değil. Hatta ülkemizde hala ödül yönetmeliği dahi bulunmuyor. Bu yüzden sponsorluk ve kaynak konusunda zorluk yaşanabiliyor. Bu noktada, sporcular daha sabırlı olmalı. Diğer taraftan değerlerimizi de artık sorgulamalıyız. Kurumların ve kamunun hem spor kültürünü oluşturmak hem de toplumsal cinsiyet eşitliğini her alanda sağlamak için ellerini taşın altına koymaları gerekiyor. Yaşanan her türlü zorluk ancak böyle aşılabilir.

Yüksek maliyetli bir branş

Serbest dalışta ilerlemek için nasıl bir finansal gücünüz olmalı?

Elit bir sporcu olarak dünya çapında hedefleriniz varsa maliyetli bir spor. Konaklama ve seyahat gibi temel ihtiyaçlara ek olarak, güvenli antrenman yapmak için gerekli koşulları da oluşturmalısınız. Tekne, dalış noktasında güvenlik dalıcısı, antrenör gibi gereksinimler var. Tek gelir kaynağı öğretmenlik olan biri için bu alanda rekorlara dalmak oldukça maliyetli ve zor. Bu yıl Vertical Blue Hole'e Carmed İlaç'ın desteğiyle katılabildim. Sponsorluk anlaşmamız yalnızca bu yarışmayı kapsıyordu. Hedeflerime ulaşabilmem için desteklerin daha büyük ölçekli ve sürdürülebilir olması gerekiyor. Ben rekorlara hazırım. 2022'de iki dünya rekoru kırmayı hedefliyorum. Önümüzdeki sezon için yeni sponsorluk görüşmelerim devam ediyor. Hedeflerim büyük.

"Kadınlara ithaf edeceğim 'Buz altı yatay monopalet' kategorisinde tek nefeste en uzun mesafe rekoruna odaklandım."

"Dünya rekorunu istiyorum!"

Hedefiniz nedir?

Tabii ki dünya rekoru! Şu an Antalya – Kaş'ta antrenman dönemindeyim. Yeniden Guinness Dünya Rekoru'na hazırlanıyorum. 8 Mart 2022'de kırmak üzere "Buz altı yatay monopalet" kategorisinde tek nefeste en uzun mesafe rekoruna odaklandım. Bu rekorumu kadınlara ithaf edeceğim. Gerekli izinler alınabilirse Salda Gölü'nde "Değişken ağırlık" kategorisinde bir başka rekor hedefliyorum. Onu da 29 Ekim 2021'e veya en geç Mart 2022'ye yetiştirmeyi çok istiyorum.

Bu gibi rekorlara hazırlık sürecinde sporcunun fiziksel ve ruhsal olarak hazırlığından daha zor olanı, dalınacak bölge ve organizasyon için gerekli izinlerin alınması ve yeterli finansal desteğin sağlanması. Kendimi hazırlayabilmek için yeterli desteği sağlayabilirsem kısa vadede -100 metreye dalarak dünya serbest dalış tarihine adımı yazdırmak istiyorum.

"Yaşamın anlamını suda arıyorum"

İki kariyeri olan bir kamu çalışanı olarak zorluk yaşıyor musunuz?

Geçmişte zorluklar yaşadığım oldu. Fakat dünya değişiyor. İnsanlar, "anlam"a dair daha fazla düşünüyor. Ben yaşamın anlamını suda arıyorum. İnsan mutluluğunun motivasyona ve performansa olan katkıları ortada. Şu an bağlı olduğum okulumun yönetimi de bu bilinci taşıyarak sportif çalışmalarımı gönülden destekliyor. Bu büyük bir şans benim için…

"O yapıyorsa ben de yapabilirim" algısını oluşturmak…

Öğrencileriniz siz rekor kırdıkça neler hissediyorlar?

Öğrencilerim benim küçük dostlarım. Onlara ilham verdiğimi hissetmek bana iyi geliyor. Çocuklarım bazen bu kadar derine daldığıma ya da 6 dakika nefesimi tuttuğuma şaşırabiliyorlar. Gençleri seviyorum. Başarılarımı takdir etmeleri bir yana, her daim yanımdalar, beni desteklemekten bir an olsun vazgeçmiyorlar. Hem çalışma arkadaşlarımda hem de çocuklarımda "Birgül her şeyi yapabilir" algısı oluşmuş. Bu duyguyu yaşamak çok keyifli. Ama daha güzel olanı, "Birgül yapıyorsa, ben de yapabilirim" algısını oluşturmak.

Dalışla ilgilenen kadınlar, hangi zorluklardan çekiniyorlar?

Türkiye'de çok sayıda kadın dalıcı bulunuyor. Ancak koşullar ve toplumsal yaşam içinde biçilmiş roller gereği pek çok kadın, istekli olmalarına rağmen bu alanda geri duruyor. Ailenizden uzakta, uzun süreli antrenmanlar gerçekleştirmek ve birçok yarışmaya tek başınıza katılmak zorundasınız. Çoğu dalıcı kadın, "mahalle/aile baskısı" sebebiyle, aile kurmakla dalışa devam etmek arasında bir tercih yapmak zorunda bırakılıyor. Anne ve eş rolleri, sporcu birey rolünün önüne geçiyor.

Öte yandan, işte ve sosyal yaşamın pek çok alanında olduğu gibi kadınları en çok mobbing vakaları bezdiriyor. Bu, sadece ülkemizde değil dünya genelinde bir sorun. Üstelik sadece bizim branşımızda değil.

Özetle kadınlar maddi-manevi destek göremedikleri için ilerleyemiyorlar. Bu alanda çok daha büyük bütçeler ayrılarak pozitif ayrımcılık yapılması, kadın sporculara daha fazla destek sunulması, teşvik edilmesi ve mobbing gibi suçlar karşısında kadınların yalnız olmadığının hissettirilmesi gerekiyor.

"Serbest dalış özgür insanlar yaratır"

Kadınların dalış sporuna olan ilgisini nasıl değerlendiriyorsunuz?
Türkiye'de bu branş, kırdığı dünya rekorlarıyla serbest dalışta yıllarca bizi gururlandıran Yasemin Dalkılıç ile tanındı. O günden bugüne dalışa olan ilginin artması elbette sevindirici. Ama 2000'li yıllardan günümüze sporculara sunulan desteklerde pek de gelişim yaşanmadı. Oysa serbest dalış, içinde pek çok kategoriyi barındıran, rekorların hızla bir adım öteye taşındığı, ulusal ve küresel olarak rekabetin üst düzeyde yaşandığı bir branş… Buna rağmen ne yapıyorsak kendi başımıza yapmaya çalışıyoruz. Dünyayı kurtaracak formül toplumsal cinsiyet eşitliğinde saklı… Daha çok kadın suyla buluşmalı. Çünkü serbest dalış özgür insanlar yaratı. Türkiye'de özgür bir toplum ve özgüvenli insanlar yaratmak istiyorsak "suya" dokunmalıyız.

Birgül Erken'in en iyi dereceleri

2012	Dinamik Apnea'da Türkiye Şampiyonu
2015	Havuzdaki tüm branşlarda şampiyonluk, Küp Apnea'da Türkiye rekoru
2016	Küp Apnea'da erkek derecelerinin 40 metre ötesine geçerek Türkiye rekoru
2016	Havuzdaki tüm branşlarda ve deniz branşlarında altın madalya, Türkiye rekoru (Speed apnea, dinamik apnea, paletsiz, statik apnea)
2017	"Speed apnea" da Türkiye şampiyonluğu
2017	Serbest Dalış Türkiye Şampiyonası, "Çift Palet" Türkiye rekoru
2017	Tüm branşlarda en çok madalya alan, havuzdaki farklı branşların hepsine katılan ve bunların hepsinden madalya çıkaran tek kadın sporcu
18 Mart 2018	Guinness Dünya Rekoru - "Su altında tek nefesle bisikletle en uzun mesafeyi kat etme" branşında 2 dakika 24 saniye 29 salisede 59,6 m.
Şubat 2021	Serbest Dalış Havuz Türkiye Sampiyonası, 165 m monopalet yatay kategorisi, 1.lik (2 dk 50 sn)
Aralık 2020	Mısır-Sharm El Sheikh Derinlik Dünya Kupası'nda 51 m dalışla "İp Destekli Sabit Ağırlık"ta Türkiye rekoru
Ocak 2021	Mısır-Dahab Blue Ocean Havuz Yarışması'nda "Çift Palet Yatay" kategorisinde ulusal rekor (152 m)
Temmuz 2021	Vertical Blue Hole'de "Sabit ağırlık çift palet" (CWT - BF) kategorisinde 77 m, "Paletsiz ip destekli sabit ağırlık"ta (FIM) kategorisinde 78 m ile iki ulusal rekor

Dünya Şampiyonaları

2013	Havuzda/Hız Apnea branşı (Kazan/ Rusya) - 3.lük
2015	Denizde/Küp Apnea branşı (Iscia/İtalya) - 3.lük

Avrupa Şampiyonaları

2017	Cmas Outdoor Avrupa Şampiyonası (Kaş/Türkiye) - 6.lık
2017	Sofya Kupası (Bulgaristan) - Kadınlar Kupası

Birgül Erken kimdir?

Dünya rekortmeni Alexey Molchanov'un kurucusu olduğu Molchanovs Okulu'nda 2019'da çocuk dalış eğitimciliği 2020'de serbest dalış eğitmen eğiticiliği programlarını tamamlayarak Kids Freediver (Çocuk Serbest Dalış Eğitmenliği) ve Wawe3 (Eğitmen Eğiticisi) sertifikalarını aldı.

Başkanlığını yürüttüğü Birgül Erken Gençlik ve Spor Kulübü'nde kurumlara ve bireylere başta dalış olmak üzere yoga, spor ve kişisel gelişim eğitimleri veriyor. Kadın ve çocukların güçlendirilmesi için sosyal sorumluluk projelerinde yer alıyor, motivasyon konuşmacısı, nefes koçu olarak organizasyonlarda yer alıyor.

Meriç Lisesi, Edirne Anadolu Öğretmen Lisesi, Edirne Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi'nde görev yaptı. Halen Çanakkale Mesleki Teknik Anadolu Lisesi'nde çalışıyor.

Cem Sezgin

Deloitte.

(Aşı) Olmak ya da olmamak... İşte tüm mesele bu!

Ortak - Deloitte Danışmanlık
py@peryon.org.tr

ÇALIŞANLARI AŞISIZ VE AŞILI DİYE İKİYE AYIRIP, İŞ ORTAMLARINDA VEYA ÇALIŞMA GÜN VE SAATLERİNDE HER İKİ SEGMENTİ TAMAMEN BİRBİRİNDEN İZOLE EDECEK ŞEKİLDE DÜZENLEMELER YAPMAK PRATİKTE NEREDEYSE İMKÂNSIZ. ANCAK ŞİRKETLER, SADECE KENDİ MENFAATLERİNİ DEĞİL, TÜM TOPLUMUN SAĞLIĞINI DÜŞÜNEREK AŞILANMAYI TEŞVİK EDİYOR, HATTA MECBURİ HALE GETİRİYORLAR. YAKIN ZAMANDA, BİRÇOK ÜLKEDE KURUMLARIN AŞI ZORUNLULUĞU GETİRMESİ, BU KONUDA PEK SIKINTI YAŞANMADIĞINI GÖSTERİYOR. HÜKÜMETLERİN DE AYNI BAKIŞ AÇISINA SAHİP OLMALARI EN BÜYÜK AVANTAJ.

Yakın dönemde Linkedin'de bir anket yayınladım. Amacım iş yerinde aşı zorunluluğu konusuna bakışı irdelemekti. Malum, aşı karşıtlığı neredeyse dünyanın her yerinde uzun süredir tartışmaların odak noktası haline gelmiş durumda. Özellikle Delta varyantının getirdiği moral bozukluğu ile birlikte konu iyice hararetlendi. Hükümetler, artan şekilde aşı olanları pozitif veya olmayanları negatif ayrıştırmak sureti ile konuya tabir yerinde ise el attılar. Aşı, böyle giderse, adeta sosyal hayattaki özgürlüklerin pasaportu haline gelebilir. Yani konu artık bireysel tercih olmanın ötesine geçti ve kamusal bir kimlik kazandı. Geldiğimiz noktada ise görünen o ki, yepyeni bir cephe açılıyor: Kurumsal boyut.

Siyasi otoritelerin dışında, şirketler de çalışanlarına aşı olma zorunluluğu getirmeyi ciddi şekilde değerlendiriyor. Tabii ki burada fiziki ortamda birlikte çalışmanın geçerli olduğu işletmeleri kastediyoruz. Gerek iş yerindeki vakaları yok ederek iş sürekliliğini güvence altına almak gerekse çalışanlarının bulaş riski kaynaklı sağlık endişelerini ortadan kaldırmak adına böyle bir karara yönelmek anlaşılabilir. Ayrıca bu sadece kurumların kendi iç seslerini dinleyerek yöneldikleri bir yol değil. Bir yandan devletin politikaları şirketleri etkilerken, parçası oldukları ekosistemin bütünündeki diğer paydaşların aldıkları pozisyonlara da kayıtsız kalamıyorlar. Dolayısıyla ortada yeni oluşan bir norm, bir standarttan bahsedebiliriz. Şirketler, sadece kendi menfaatlerini değil, tüm toplumun sağlığını düşünerek aşılanmayı teşvik ediyor, hatta mecburi hale getiriyorlar.

Hukuk sistemi zorlamaya geçit vermiyor

Böylesi bir karar arifesinde sorulması gereken bazı temel sorular var. İlki, yasal olarak şirketlerin bunu yapmalarında herhangi bir engel olup olmadığı. Yakın zamanda birçok ülkede, öncü kurumların çalışanlara aşı zorunluluğu getirmeleri, bu konuda pek sıkıntı yaşanmadığını gösteriyor. Burada, hükümetlerin de aynı bakış açısına sahip olmaları en büyük avantaj. Olağanüstü dönemler, olağanüstü koşullar ve sonucunda olağanüstü uygulamalar... Ancak konuyu sadece yasal perspektiften ele almak yetersiz olacaktır. Bu durumda geliyoruz ikinci kritik sorumuza: Çalışanlar acaba bunu nasıl karşılarlar? Kanımca, yakın zamanda yaptığım bir anket, bu konuda bizlere bazı ipuçları sunuyor.

Ankette yönelttiğim "Sizce iş yerinde fiziken bir arada olan çalışanlar için şirketler aşı olma zorunluluğu getirmeli mi?" sorusuna çoğunluk "evet" şeklinde yanıt vermiş olsa da evet diyen her 2 kişiye karşılık 1 kişi de "hayır" şeklinde görüş bildirmiş. Dolayısıyla toplumdaki aşı konusundaki karşıt görüşlerin bire bir yansımasını iş hayatında gözlemlemiş oluyoruz. Tabii ki yasayla da güvence altına alınmış özel koşulları olan kişileri bu analizin dışında tutmak gerekiyor ama onların oranı çok fazla değil. Bazı çalışanların aşılanmaya bütünsel bir toplum sağlığı konusundan ziyade, bireysel bir sağlık konusu gibi yaklaşmaları "hayır" yanıtlarının arkasında yatan temel etken.

Yarı karanlık bir ortamda yolumuzu tayin etmeye çalışıyoruz

Böylesi bir kamplaşma, işverenleri oldukça zor bir pozisyona sokuyor. Bir tarafta aşısız çalışma arkadaşları

"Sizce iş yerinde fiziken bir arada olan çalışanlar için şirketler aşı olma zorunluluğu getirmeli mi?"

• Evet	% 62
• Hayır	% 31
• Kararsızım	% 7

Temmuz 2021 – Katılımcı sayısı: 509

MEVCUT KOŞULLAR ALTINDA "RİSKTEN TAMAMEN ARINMIŞ" BİR ÇÖZÜM SEÇENEĞİNE SAHİP DEĞİLİZ. BİREYSELLE TOPLUMSAL, AZ RİSKLİ İLE ÇOK RİSKLİ ARASINDA SEÇİM YAPMALIYIZ.

ile bir arada olmamayı tercih eden çalışanlar, diğer tarafta ise aşı olmayı kesinlikle reddeden çalışanlar… Bu resim içerisinde, kendilerinin ve aile bireylerinin/sevdiklerinin bekalarını aşılanma üzerine kurgulamış çalışanlar için diğerleri, "bulaş riski taşıyan" bir tehdit unsuru olarak algılanabilir. Tam aksi de geçerli. Bu durum, içerideki huzur ortamını ortadan kaldırır. Üstelik tıp bilimi ekseninde konuyu ele aldığımızda, şu ana kadar gerçekleştirilen araştırmalar ve elde edilen veriler aşıların faydaları, yan etkileri ve bulaşıcılığı önleme konusundaki işlevsellikleri konusunda aşı karşıtlarını tam ikna edememiş gözüküyor. Aşının hastalarda yoğun bakım gereksinimini ve ölümleri azalttığına dair somut deliller olsa bile, konuya şüpheye yaklaşanlar tercihlerinde hala değişiklik yapmıyorlar. Bir konsensüs mevcut değil. Bir şekilde yarı karanlık bir ortamda yolumuzu tayin etmeye çalışıyoruz. Alınan ve alınmayan her türlü karar, kurumları ve bireyleri adeta zan altında bırakıyor.

İşverenler için basit bir çözüm var mı?

Açıkçası çalışanları aşısız ve aşılı diye ikiye ayırıp; iş ortamlarında veya çalışma gün ve saatlerinde her iki segmenti tamamen birbirinden izole edecek şekilde düzenlemeler yapmak pratikte neredeyse imkânsız. Ayrıca yapılabilseydi bile, bu tarz bir yaklaşım, halihazırda dünyada insan kaynakları ajandasının en önemli gündem maddelerinden biri olan "ayrımcılık" ilkesiyle ters düşen bir uygulama olurdu. Kurumsal hayattaki bilinçli ve bilinçsiz önyargılara karşı verilen büyük mücadelede, bu yeni bir cephenin açılması ve şu ana dek edinilmiş kazanımlarda geri vitese takmamız anlamına gelir. Hatta kim bilir, o kapının aralanmasına vesile olup belki daha büyük soru(n)ları beraberinde getirir. Bir sonraki adım ne olacak? Aşının türüne/markasına, ne zaman kaç tane yapıldığına da bakacak mıyız? Çalışanlarımızı antikor düzeylerine göre mi ayıracağız çalışanlarımızı? Covid-19 geçirmiş ve üzerine aşı olmuş insanların daha yüksek puan aldığı bireysel karneler mi tasarlayacağız? Şu an, kulağa absürt gelen bu tarz sorular, bir bakmışız bir anda ana konularımız haline gelmiş. Tabii ki şöyle bir gerçek var: Çalışan deneyimi açısından şirketler hangi kararı alırsa alsın, minimumda iş gücünün en az üçte birini hayalkırıklığına uğratmış olacaklar. Şirketlerin en hassas oldukları alanlardan biri olan çalışan deneyiminde de dinamikler değişecek. Bu yüzden, eğer salgın bu şekilde devam ederse bizleri daha zorlu süreçler bekliyor. Mevcut koşullar altında "riskten tamamen arınmış" bir çözüm seçeneğine sahip olmadığımızı anlamamız gerekiyor. Dolayısıyla vakit, seçim yapma vakti:

Riskli ile daha çok riskli arasında seçim yapmak...

Bireysel bakış ile toplumsal bakış arasında seçim yapmak...

Kendimizi kapatmakla, açık fikirli olup bilimsel tartışmaları yapmakla ilgili seçim yapmak...

Sait İşseven

py@peryon.org.tr

Uzaktan...

"Arkadaşlar, size önemi bir haberim var. Yarından itibaren evden çalışmaya başlıyoruz. Ofisten almanız gerekenler için organizasyon yapacağız. Tek tek gelip eşyalarınızı toplayacaksınız. Diğer detayları ayrıca bildireceğiz. Hepimize çok kolay gelsin" dedi Alper. Salih hemen atıldı, "Ne kadar süreyle bu şekilde çalışacağız Alper Bey?"
"Bilemiyorum ama tahminimce uzun hatta oldukça uzun bir süre" diye cevap verdi adam…
Ve böylece başladı dönüşümün hikayesi, aslında tüm insanlığın sıra dışı macerası…

Gelişim sözcüğü hayatımızdan özellikle de iş hayatımızdan hiç eksik olmamıştır. Çünkü insan doğası gereği bu kaçınılmaz. Ama doğuştan gelen ve yaş aldıkça gerçekleşen gelişim yolculuğu maalesef iş hayatımıza yeterli gelmiyor. Bundan dolayı her zaman bir gelişim içinde hatta öncesinde bir gelişim için gerekli olan değişim sürecinde olmamız gerektiği herkes tarafından biliniyor. Kimimiz yaşantısının bir parçası haline getirirken kimimiz de zamana bırakıyor bu işi. Bu, bazen planlı ve düzenli şekilde gerçekleşirken bazen bir anda her şeyi bir kenara bırakıp odaklanmamız gereken önceliğimiz olabiliyor. Tıpkı pandemi sürecinde olduğu gibi…

Sevgili Mehmet Auf, son kitabı Uzaktan'da, bir dönüşüm hikayesini okuyucularına aktarıyor. Hikayesini okuduğumuz kahramanların ise yine pandemi döneminde iş, özel ve kendi iç dünyasında yaşadıklarına tanık oluyoruz. Bu hikâye, her ne kadar kurgu olsa da hemen hemen her çalışanın son iki yıldır yaşadıklarından esinlenilerek hazırlanmış. Hikâyede bir satış personelinin pandemiden önceki iş ve özel hayatı ile pandemi sürecindeki iş ve özel hayatında yaşadıklarına şahitlik ediyoruz. Dikkatli okurlar bu hikâyede kendi iş yaşamından izler bulabilir.

Dünyadaki tüm çalışanlar zorlu bir dönemden geçti

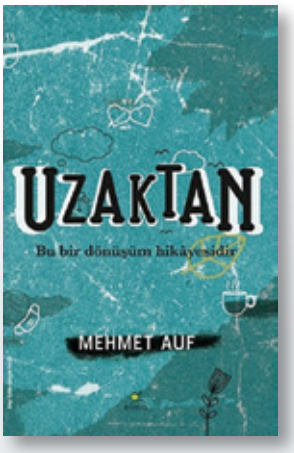
İçinden geçilen bu dönemde birçok kurumda yönetim şekillerinden iş ortamlarına, toplantı şekillerinden müşteri ziyaretlerine dek pek çok alanda değişim yaşandı. Evlerde mesai, bazı çalışanlar tarafından rahatlıkla gerçekleştirilirken bazı çalışanlar için oldukça zorluydu. Yeni dönemde neredeyse her çalışanın hayatına giren evden çalışma yöntemi birçok yeni disiplini de beraberinde getirdi. Mesaiye başlamadan önce ev halkı ile aynı zamanda iş ortamı paylaşmak, gün içindeki iş, toplantı yoğunluklarından kaynaklanan aile içi iletişim sorunları gibi birçok sorun ortaya çıktı. Çalışanlar ile yöneticilerin rutinleri ve imkanları daha da sınırlandı. Gerek mesai arkadaşları gerekse müşterilerle olan yıllara dayanan iletişim tecrübeleri işe yaramaz hale geldi. Yıllarca gelişim amaçlı alının eğitimler, okunan kitaplar bir anda yetersiz kaldı. En ilginci ise bu durum dünyadaki çalışanların neredeyse tamamı için geçerli oldu.

Herkesin sınavı...

Kitapta gördüğümüz üzere, yeni iletişim becerileri, yeni müşteri ziyaretleri, yeni sunumlar, yeni toplantı şekilleri, kılık kıyafet yönetmelikleri gibi iş hayatının içinde rutin hale gelen birçok konu tekrar şekillendirildi. Bu süreçte bu değişimlere ayak uyduranlar ya da uydurmayı başaranlar bir süre sonra eski iş performanslarına dönebildi. Kimi çalışanlar iş-özel yaşam dengesini kurmakta zorlanırken kimi çalışan da yeni teknolojiye ya da iletişim türlerine ayak uydurmakta zorluk çekti. En önemlisi de bu sınav sadece çalışanlar için değil aynı zamanda yönetici, patron, CEO yani herkes için geçerli oldu. Herkesin sınavdan geçtiği bu dönemde birçok pozisyon değişti, birçok iş değişikliği ya da işten ayrılma/çıkarılma durumları gündeme geldi. Birçoğunun sebebi de bu dönüşüm yolculuğunda karşılaşılan zorluklar. Konfor alanının dışına çıkabilen, gelişime, öğrenmeye açık olan, enerjisini, motivasyonunu her zaman kontrol edebilen çalışanlar yine bu yeni düzende konumunu korudu ya da yeni konumlarda iş hayatına devam etti.

Tüm insanların sınavdan geçtiği bu süreçte, yeni iş kapıları, yeni yaşam şekilleri, yeni ilişkiler yani yenilikler getirdi. İçinden geçilen dönem neredeyse herkesi etki altına almış durumdayken biraz sabretmek, yeniliklere hızlıca ayak uydurmak, var olan işlerimizi devam ettirmek için yeni çözüm yolları aramak, çevremizdeki herkes ile iletişimimize bu hassa dönemde biraz daha dikkat etmek yeterli olacaktır. Çünkü bu dönüşüm yolcuğunda herkes var.

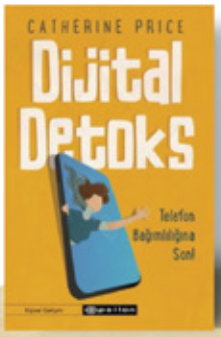
İyi okumalar.



Kitap Adı: UZAKTAN
Bu Bir Dönüşüm Hikâyesidir
Yazar: Mehmet Auf
Yayınevi: Elma Yayınevi
Basım Yılı: 2021

Dijital Detoks - Telefon Bağımlılığına Son!

Yazar: Catherine Price - ***Çevirmen:*** Selin Özkan
Yayınevi: Epsilon Yayınevi



Telefonunuzla uğraşırken vaktin nasıl geçtiğini fark etmiyor musunuz? Yeni ya da önemli bir gelişme olma olasılığının düşük olduğunu bildiğiniz hâlde gün içinde telefonunuzu defalarca kontrol mü ediyorsunuz? Eskiye nazaran odaklanma konusunda daha çok zorlandığınızı ve hafızanızın giderek zayıfladığını mı düşünüyorsunuz? Bu kitap, telefon bağımlılığıyla baş etmek için okurlara yol gösteriyor.

Yönetim Perspektifinden Pandemi Dönemi Üzerine Düşünceler

Yazar: Gizem Koçak, Murat Koç, Meltem Özbay, Muhammet Tuğrul Özen - ***Yayınevi:*** Karahan Kitabevi

Gelecek dönemde uzaktan çalışma hayatının bireyler üzerinde daha fazla etkisi olacak. Var olan bilgi kaynaklarının değişmesi ve bilgi birikimin artması ile birlikte insanlar ve örgütler tarafından kabul edilen yazılı ve yazılı olmayan değerlerin, politikaların, normların, kuralların yeniden yorumlanması zorunluluk haline gelecek. Bu kitap, pandeminin getirdiği yeni normlara; yönetim perspektifinden farklı bir pencere açıyor.

Pandemi Sürecinde İş Hukuku

Yazar: Gülsevil Alpagut
Yayınevi: On İki Levha Yayıncılık

Pandemi sürecinin hukuk alanında yarattığı sorunların çok önemli bir bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında oldu. Salgın karşısında yetersiz kalan mevzuattaki eksiklikler; bir takım yasal düzenlemeler, genelgeler ve idari kararlarla giderilmeye çalışıldı. Bu eser, mevcut sorunlara çözüm getirmek amacıyla, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği ve İstanbul Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Komisyonu iş birliğiyle düzenlenen "Pandemi Sürecinde İş Hukuku" e-toplantının derlenmesiyle oluşturuldu.

Eko İK - Pandemi Sonrası Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetim Stratejileri

Yazar: Aylin Diler - ***Yayınevi:*** Sola Unitas

İnsan Kaynakları Yönetiminin amacı nedir? İnsanların daha üretken ve mutlu olmalarını ne derece sağlayabiliyor? İK profesyonellerinin uyguladığı yöntemler işe yarıyor mu? 2000'lerin başından beri derinleşen huzursuzluk, her 100 çalışandan 3,4'ünü temsil eden İK çalışanlarını da tehdit ediyor. Pandemi sonrası yeni bir yaşam kültürüne geçiş sürecinde amaç İK yönetimini bireyselleştirilmiş bir sanat hâline getirmek. Eko-İK bu doğrultuda, hızlı ve etkili bir yol sunuyor.

Pandemi Zayiatı - Bir Yıldan 35 Hayat Hikayesi

Yazar: Pınar Öğünç - ***Yayınevi:*** İletişim Yayıncılık

Salgın hayatının ağır yükünü ve riskini göğüsleyen sağlık çalışanları... Adeta kayıp zamanı, kayıp hayatı telafi edercesine yüklenilen alışverişin yükünü çeken kasa görevlisi, kargocu, postacı... Evlerinde, bilgisayar başında 7/24 iş başında tutulan beyaz yakalılar... Hiçbir şey olmamış gibi, mesafesiz, önlemsiz, didinmeye devam etmek zorunda bırakılan mavi yakalılar... Pınar Öğünç, değişik alanlardan 35 emekçiyle önce salgının başlarında, sonra birinci yılı dolmaktayken uzun sohbetler yaptı ve onların hikâyelerini yazdı.

Kendini İyileştirme İşi Nasıl Yapılır?

Yazar: Nicole Lepera - ***Çevirmen:*** Pınar Savaş
Yayınevi: Butik

Bu eser, hem "Kendini İyileştirmek" için bir manifesto hem de daha enerjik, otantik ve neşeli bir yaşam yaratmak için temel bir rehber sunuyor. Çeşitli bilimsel alanlar ve iyileştirici yöntemlere dair en son araştırmalardan yararlanan Dr. LePera, çocukluktaki olumsuz deneyimlerin ve travmanın bizimle nasıl yaşadığını, bütün bedende nasıl işlev bozukluklarına neden olabildiğini bizi eş bağımlılık, duygusal toyluk ve travma bağları kalıplarıyla meşgul olmaya mahkûm eden zararlı stres tepkilerini nasıl harekete geçirdiğini anlamamıza yardımcı oluyor.

ACI KAYBIMIZ

Değerli üyemiz, Yapı Kredi Bankası Genel Müdür Yardımcısı

Hakan Alp'i

kaybetmenin derin üzüntüsü içindeyiz.

Ailesine, sevenlerine ve iş dünyasına başsağlığı diliyoruz.

PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ

Boğaziçi Üniversitesi Felsefe Bölümü'nden mezun oldu. Marmara Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü'nde yüksek lisans yaptı. 1997'de P&G'de başladığı kariyerine, Vestel, ATÜ Duty Free İşletmeciliği ve Msearch'te devam etti. 2010'dan bu yana Chiesi Türkiye'de İnsan Kaynakları Direktörü olarak çalışıyordu.

Marı Bengi
ISS Türkiye Grup
İnsan ve Kültür Başkanı

Hacettepe Üniversitesi Bilgisayar Bilimleri Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. İstanbul Teknik Üniversitesi Bilgisayar Bilimleri Mühendisliği Bölümü'nde yüksek lisansını tamamladı. Kariyerine 2000'de Garanti Teknoloji'de Ağ ve Telekomünikasyon Mühendisi olarak başladı. Koç.net ve Unilever'de çalıştı.

Şirin Aktaş
Edenred Türkiye
Bilgi Teknolojileri Direktörü

Bilkent Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nde lisans ve yüksek lisansını tamamladı. Kadir Has Üniversitesi Finans ve Bankacılık alanında doktora yaptı. İş Yatırım Menkul Değerler, İşNet Telekomünikasyon, Erişim Müşteri Hizmetleri ve Türk İngiliz Ticaret ve Sanayi Odası'nda çalıştı. Anadolu Hayat Emeklilik'te Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığı görevi sürdürdü.

Engin Topaloğlu
TSKB
Genel Müdür Yardımcısı

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nden mezun oldu. Kariyerine 1997'de Arthur Andersen'de başladı. E&Y'de çalıştı. 2003'te KPMG Türkiye'ye katıldı. Erdikler Taxand'de çalıştıktan sonra 2019'da KPMG Türkiye'ye şirket ortağı olarak geri döndü. Son olarak KPMG Türkiye Turizm Sektör Lideri olarak görev yapıyordu.

Uluç Özcan
KPMG Türkiye
İş Geliştirme ve Pazarlamadan Sorumlu Şirket Ortağı

Boğaziçi Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü'ni bitirdi. Kariyerine 1997'de, L'oréal'de Marka Müdürü olarak başladı. Gilette / P&G, Ülker, LG, Eczacıbaşı, Sanofi ve Letgo'da yöneticilik yaptı. Son olarak, Pazarlama Direktörlüğü görevini yürüttüğü Paraşüt'ün startup'lıktan şirketleşmeye geçiş sürecinde aktif rol üstlendi.

Bora Şahan
Alotech
Pazarlama Genel Müdür Yardımcısı

Dokuz Eylül Üniversitesi Matematik ve İstatistik Bölümü'nde mezun oldu. Pittsburgh Üniversitesi ve Point Park Üniversitesi'nde MBA yaptı. Garanti BBVA USA Urban Innovation Group ve Willis Towers Watson'da çalıştı. Son olarak Mercer Türkiye Kariyer Bölümü İş Geliştirme Direktörü olarak görev yapıyordu.

Şadiye Azışık Kılcıgil
Mercer Türkiye
Yetenek Yönetimi ve Ödüllendirme Bölümü Lideri

Galatasaray Lisesi'nin ardından Orta Doğu Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Northwestern Üniversitesi Kellogg İşletme Okulu'nda MBA yaptı. Kariyerine P&G'de başladı. Danone Nutricia, McDonald's ve BBVA'da çalıştı. Son olarak, Oriflame'in Türkiye ve Afrika'dan sorumlu Bölgesel Pazarlama Direktörlüğü görevini yürütüyordu.

Selin Süzer
Letgo
CMO

Boğaziçi Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Bölümü'nde lisans, Galatasaray Üniversitesi Pazarlama İletişimi Bölümü'nde yüksek lisansını tamamladı. Kariyerine Fida Film'de başladı. Rekta Reklam, Starcom Mediavest Group ve Vodafone'da çalıştı. Son olarak Vodafone'da IAB Yönetim Kurulu üyesiydi.

Ayşe Ketenci
Mindshare
İcra Kurulu Üyesi

İstanbul Teknik Üniversitesi'nden mezun oldu. 2001'de bankacılık sektörüne adım attı. Bilgi teknolojileri, dijital bankacılık ve bankacılık dönüşüm alanlarında çalıştı. Son olarak Intertech'te Yazılım Altyapılarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak çalışıyordu.

Kadir Mustafa Öztürk
Aktif Bank
Bilgi Teknolojileri Genel Müdür Yardımcısı

Bilkent Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Kariyerine Vestel Pazarlama'da başladı. T – Systems ve Microsoft Türkiye'de çalıştı. Son olarak itelligence Türkiye'de uluslararası müşteri yönetimi direktörlüğü görevini yürütüyordu.

Ayşegül Güler
NTT DATA Business Solutions Türkiye
Nearshoring Hizmetlerinden Sorumlu Direktör

Mimar Sinan Üniversitesi Şehir ve Bölge Planlama Bölümü'nden mezun oldu. İTÜ ve Louis Pasteur Üniversitesi'nde "Bilim Toplum Teknoloji"ve Oxford Üniversitesi'nde "Yönetim Araştırmaları" alanında yüksek lisans programını bitirdi. TÜBİTAK ve TEB'de çalıştı. 2012'de AgeSA'ya katıldı. 2017'den bu yana İş ve Ürün Geliştirme Grup Müdürü olarak görev yapıyor.

Roşan Dilek
AgeSA Hayat ve Emeklilik
Genel Müdür Yardımcısı

Orta Doğu Teknik Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü'nden mezun oldu. 1997'de FMCG'de çalışmaya başladı. 1999'da Henkel'e katıldı. 2018'den bu yana Türk Henkel'de Çamaşır ve Ev Bakım Genel Müdürlüğü görevinde çalışıyordu.

Güray Yıldız
Türk Henkel
Yürütme Kurulu Başkanı

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