

Mart Nisan 2019

PERYÖN
TÜRKİYE İNSAN YÖNETİMİ DERNEĞİ

Sosyal işe alım: Önce etik, sonra verimlilik



Zaman önemli ise!



gibi soru ve sorunlarınızın çözüm anahtarı

Yapımcı

PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği

Tüzel Kişi Temsilcisi

Berna Öztınaz

Yayın Türü

Yerel, Süreli, 2 Aylık

Danışma Kurulu

Bekir Kural, Cenk Akın, Murat Yeşildere,
Müge Yalçın, Osman Ünal, Özlem Helvacı,
Saide Kuzeyli, Yasemin Merih Alparıslan,
Yiğit Oğuz Duman, Selen Kocabaş,
Semra Akman, Sedef Seçkin Büyük,
Elif Duru Gönen, Pınar Sökin, Başak Tecer

Genel Yayın Yönetmeni (Sorumlu)

Murat Yeşildere

Yayın Direktörü

Mine Kılıç

Editör

Serra Sönmez

Muhabir

Figen Kokol

Yazarlar

Olgar Ataseven, Yiğit Oğuz Duman, Erdem Özdemir,
Sinan Alçın, Yankı Yazgan, Ülkü Feyyaz Taktak,
Necdet Kenar, Sait İşseven, Aydın Alabaş

Fotoğraflar

Muhsin Ergün

Grafik Uygulama

Hale Tekcan

Yapım

Mineral Medya
bilgi@mineralmedya.com
www.mineralmedya.com

Reklam Satış ve Rezervasyon

Mineral Medya
info@mineralmedya.com
Tel: 0212 258 55 59

Baskı

G.M. Matbaacılık ve Tic. A.Ş.
100 Yıl Mah. MAS-SİT 1.Cad. No:88 Bağcılar-İst.
Tel: 0212 629 00 24-25 Faks: 0212 629 20 13

Baskı Tarihi: Nisan 2019**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

Dosya

8

**Sosyal işe alım:
Önce etik, sonra verimlilik**

Haber

24

**Masanızdaki Konular,
İş Hukuku Gündemi**

"2019'da gündem 'esnek çalışma'
olacak"

Haber

43

**GKN Driveline Eskişehir
Fabrikası'na British Safety
Council'den anlamlı ödül**

Yönetimin Liderleri

18

Elif Aral

"Benim için hayatım önemli,
iş daha çok araç"

Röportaj

34

**Eğitimde büyük iş birliği:
JUNI'OR Projesi**

Haber

49

**Şirketlerin tüm renkleri
bu turnuvada: Game of Colors**

Yazarlar

5 Aydın Alabaş / İşkur

16 Erdem Özdemir / Güncel İş Hukuku

32 Ülkü Feyyaz Taktak / Havadan Sudan Sadece Hayattan

38 Olgar Ataseven / İşveren, Marka ve İK

39 Yankı Yazgan / Zevk Zahmet Zaman Zaruret

44 Necdet Kenar / Uzman Yorumu

45 Sinan Alçın / Ekonomi ve İnsan

48 Sait İşseven / Kitaplık

Bölümler

4 Kısa Kısa

6 Dünyadan

37 Haber / "Yeni nesil ofisler, çalışan mutluluğunu ve takım ruhunu güçlendiriyor"

40 Stratejik İK- Deloitte sponsorluğunda

42 Haber / Bahçeşehir Koleji, öğretmenlerin çalışma standartlarını yükseltiyor

46 Röportaj / Zühal Kadioğlu "Her canlı, ikinci şansı hak eder"

50 Kitap

51 Atama- Transfer

52 Ajanda

53 İşe Dokunan Sözler

AÇIK
SINIF



Değerlendirme Merkezi Simülasyon (Vaka) Tasarımı Eğitimi

Eğitmen
Mehmet Sürmeli

23-24 MAYIS 2019

Eğitim Yeri
Workhaus - Maslak

Değerlendirme merkezi
süreçlerinde ihtiyaca yönelik
vaka tasarımı yapabileceksiniz.

Üyelerimize %20 indirim imkanı!

www.peryon.org.tr

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

PERYÖN AKADEMİ



Berna Öztınaz
PERİYÖN Yönetim Kurulu Başkanı

Geleceğimiz bugünümüzden farklı olacak, hazır mısınız?

Üniversiteden mezun olur olmaz çalışmaya başlayanlardayım. Ne yalan söyleyeyim, ilk işimi bir tanıdık sayesinde bulmuştum. Aceleyle, fazla da üzerinde düşünülmeden bulunan bu işte, topu topu 9 ay çalıştım. Yine de bu zaman dilimi, bana, ne yapmak istediğime dair fikir vermişti. Ardından bir bursla Londra'ya gittim. Gençliğin tatlı rüzgarları, göz açıp kapayana kadar esti, aylar çabucak geçti ve ülkeme döndüm, her Türk gencinin tecrübe ettiği acı gerçekle karşı karşıya kaldım: İş bulmak... Nasıl iş bulacaktım? Hangi kapı çalınırdı, aracı neydi, şirketlere nasıl ulaşılırdı?

Hayır, bu kez tanıdıklarla filan işe girmek istemiyordum. Kaldı ki istesem bile, benim istediğim çalışma alanlarında tanıdığım yoktu zaten. Yaşımı ortaya çıkarma riskini göze alarak, o dönemlerde online iş bulma sitelerinin yeni tanınmaya başladığını söyleyeyim. Özgeçmişimi online sitelere göndermeye başladım. Bu çabalarımın hiç etkilenmemiş bilge bir arkadaşım şöyle dedi: "İş öyle bilgisayardan özgeçmiş göndermekle bulunmaz."

Heyhat, ben o bilgisayardan gönderdiğim özgeçmişle, tam da artık umutsuzluğa düşmeye başlamış ve arkadaşımın hak vermem gerektiğini düşünürken, Türkiye'nin en iyilerinden bir şirkette iş buldum; herhangi bir tanıdığım, bildiğim olmadan... Çünkü o dönemde, henüz farkına varmasak da, işe almanın kuralları değişmeye başlamıştı. Kurumlar klasik yöntemlerden istedikleri verimi alamaz olmuşlardı. Toplu başvurular, referansla gelenler, aracı kurumlardan süzülüp ulaşanlar... Kurumlar yeteneğe doğrudan ve kolayca ulaşmanın yöntemlerini arıyorlardı. Dijital teknolojiler uçuşa geçmeye başlamıştı.

İş hayatında bugünümüz dünümüze benzemiyor. Yarınımızsa öyle hızlı farklılaşıyor ki... O zaman için hayret verici olabilecek bu durum, bugün artık kanıksanmış bir gerçek. Sosyal medya, online kariyer siteleri, iş bulma ajansları gittikçe daha da aktifleşiyor. İnsan ömrünün uzamasıyla beraber, gelişen teknoloji ve jenerasyonların değişen tercihleri, farklı nesilleri bir arada çalışır kılıyor. Bu süreçte, bildiğimiz yetenek çekme ve tutma süreçleri de tepetaklak oluyor. İş arama, bulmada, işe alımda ya da aday çekmekte doğru bildiklerimiz hızla değişiyor. Artık sosyal medyada, iş ilanlarında kendini kendi gibi anlatan şirketler dikkat çekiyor. Ne beklediğini sadece söyleyerek değil "göstererek" ortaya koyan kurumlar popüler. Elbette, bu dönemde yetenek anlayışı ve adaylardan beklentiler de aynı hızla değişiyor.

Yarını bugünden hazırlama sorumluluğuyla çalışan profesyonellerin algılarını ve fikirlerini açık tutması gerekiyor. Farklı yöntemlere, alışılmadık yaklaşımlara kapıları açmak, şans vermek lazım.

İnsan yönetimine yıllarını vermiş bir arkadaşım, "Araştırır, bulur, izin alır ve gururla kopyalarım" diyor. Evet doğru, özgün olmak, yaratıcı olmak kadar, iyi uygulamaları hakkıyla benimseyip tekrarlamak da işin bir parçası. Biz de derгимizin 81. sayısında size iyi örnekleri sunarken, aynı zamanda dinlemek, ara-mak, okumak ve en iyileri yaratmak için iştahınızı açmak istedik. Çünkü gelecek, kapılarını, akıllı ve özgün olanlara, daha geniş açacak!

Berna ÖZTINAZ
bernaozyazi@gmail.com

CERN, “cinsiyetçi” profesörün sözleşmesini yenilemeyecek

Avrupa Nükleer Araştırma Merkezi (CERN), kadınların fizik dalına erkeklerden daha az yatkın olduğunu söyleyen Profesör Alessandro Strumia'nın kontratını yenilemeyeceğini açıkladı. Misafir bilim insanı unvanıyla merkezde çalışan Strumia, gerçekleştirilen bir atölye çalışması esnasında, “Fizik bizzat erkekler tarafından icad ve inşa edildi” demişti. Strumia, ayrıca bilim alanında eşitlik için mücadele eden kadınları aşağılayan bir takım karikatürler de göstermiş ve kadın fizikçilerin çalışmalarının erkek fizikçi-

lerinkine kadar iyi olmadığını kanıtladığını ifade etmişti. Buna yönelik bulgular elde ettiğini belirten profesörün bu yorumları ise bilim dışı olarak eleştirilmişti. Strumia'nın bu açıklamasının ardından yaklaşık 3 bin fizikçi imza toplayarak açıklamaları kınadı.

Fizik araştırma merkezi CERN ise Ekim 2018'de iş akdini askıya aldığı Profesör Strumia ile ilgili son kararını; “CERN kendi yürüttüğü soruşturma ve Piza Üniversitesi'nin aldığı kararı da takiben

Profesör Strumia'nın Misafir Öğretim Üyesi statüsünü uzatmama kararına vardı. CERN, iş yerlerinde saygı ve çeşitlilik taahhüdüne bağlılığını bir kez daha ifade eder” ifadesiyle duyurdu. (Kaynak: BBC)



Dünyanın en mutlu ülkesi Finlandiya, en mutsuzu Güney Sudan



Birleşmiş Milletlerin (BM) yayımladığı Dünya Mutluluk Raporu'nda Finlandiya birinci olurken, sırasıyla Danimarka, Norveç, İzlanda, Hollanda, İsviçre, İsveç, Yeni Zelanda, Kanada ve Avusturya listede ilk 10'da yer aldı. ABD'nin 19. sıradan girdiği listede Çin 93'üncü, Japonya

58'inci, Almanya 17'nci, Rusya 68'inci, İngiltere 15'inci, Hindistan 140'inci, Fransa 24'üncü, Brezilya 32'nci ve İtalya 36'nci sırada konumlandırıldı.

En büyük 10 ekonominin 9'u listede yok

Ülkelerin gelir, sağlıklı yaşam beklentisi, sosyal destek, özgürlük, güven ve cömertlik gibi değişkenleri bakımından ele alındığı raporda dünyadaki en mutlu ülkelerin, en zengin ekonomiler değil güçlü sosyal devlet ve kurumsal desteği bulunan ülkeler olduğu gözler

önüne serildi. Türkiye ise listede 79'uncu oldu. 156 ülke arasında yapılan sıralamada Güney Sudan son sırada yer alırken, onun üstünde ise sırasıyla Orta Afrika Cumhuriyeti, Afganistan, Tanzanya, Ruanda, Yemen, Malavi, Suriye, Botswana ve Haiti yer aldı. (Kaynak: AA)



İnternet bağımlılığında ABD önde



Dünyada internet kullanımının yükselmesiyle beraber internete bağımlı nüfus da her geçen gün artıyor. Ajans Press'in internet bağımlılığı üzerine gerçekleştirdiği, ValueWalk verilerinden ve medya yansımalarından derlediği bilgilere göre, dünyanın internete en bağımlı ülkesi ABD oldu. ABD'yi sırasıyla; Brezilya, Makao, Rusya, Birleşik

Arap Emirlikleri, Bahreyn, Hong Kong, Suudi Arabistan, Birleşik Krallık ve Güney Kore takip etti. Listede yer alan diğer ülkeler ise Lüksemburg, Almanya, Avusturya, Japonya ve Danimarka oldu. Türkiye bu listede yer almazken, TÜİK'in en son yayımladığı raporda ise Türkiye'deki bireylerin yüzde 72,9'unun internet kullanıcısı olduğu saptandı.

Anadolu'nun “kadın gücü” ödüllendirildi

Müze ve ören yerlerindeki ticari alanların işletmesini yapan Anadolu Kültürel Girişimcilik (AKG) tarafından Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın desteği ve Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğü'nün (DÖSİMM) iş birliği ile başlatıldığı “Anadolu'nun Kadın Gücü” yarışma-

sının kazananları belli oldu. 946 eser arasından finale kalan 5 kategoriden toplam 25 tasarım, jüri üyeleri tarafından değerlendirildi. Takı kategorisinde Işın Çaçur, Tekstil kategorisinde Burcu Çipiloğlu, Ev & Dekorasyon (Züccaciye) kategorisinde Burcu Yürek Uğur, Kah-

ve Seti kategorisinde Tansel Baybara İllüstrasyon kategorisinde ise Nazlı Gürkan en yüksek puanı alarak birinci seçildiler. 5 kategoride düzenlenen yarışmanın birincileri 10'ar bin liralık ürün alımı ile ödüllendirildi.



Aydın Alabaş
İŞKUR İlgücü Piyasası ve
İstatistik Daire Başkanı

Sosyal Çalışma Programı yükseköğretim öğrencilerini iş hayatına hazırlıyor

Öğrencilerin, eğitim hayatlarında, işgücü piyasasının talep ettiği temel vasıfları kazanmaları büyük önem arz ediyor. İŞKUR olarak, yükseköğretim öğrencilerinin; çalışma hayatı ile tanışmasını sağlamak, onlara çalışma disiplini kazandırmak, insani değerlerinin geliştirilmesini desteklemek amacıyla, Sosyal Çalışma Programı'nı hayata geçiriyoruz. Yeni programla beraber, yükseköğretim öğrencilerine, toplumsal faydanın yüksek olduğu alanlarda sunulan hizmetlere geçici süreyle katılımlarının sağlanmasını amaçlıyoruz. Sosyal Çalışma Programı'nın mevzuatı, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde değişiklik yapılarak 16/11/2018 tarih ve 30597 sayılı Resmi Gazetede yayımlandı. Sosyal Çalışma Programı ile gençlerin geleceğe güçlü şekilde hazırlanmalarını ve bir yandan da sosyal konularla ilgili farkındalıklarını arttırmayı hedefliyoruz. Programı yürütürken kamu kurum ve kuruluşları ile etkin iş birliği yapacağız.

Sosyal Çalışma Programı, kalıcı bir programa dönüştürülecek

İŞKUR olarak İşbaşı Eğitim Programları (İEP) aracılığıyla yükseköğretim öğrencileri dâhil olmak üzere gençlerin özel sektörde iş tecrübesi edinmesini destekliyoruz. Sosyal Çalışma Programı ile öğrenciler kamu kurum ve kuruluşları tarafından sunulan kamu hizmetlerine katılma fırsatı bulacak ve kamu sektöründe de iş tecrübesi edinecekler. Bu yıl ilk defa uygulanacak Sosyal Çalışma Programı'nı önümüzdeki yıllarda da etkin ve katılımcı sayısını artırarak uygulamayı; bu sayede İŞKUR çatısında kalıcı bir aktif işgücü programına dönüştürmeyi hedefliyoruz.

Sadece 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki (açık öğretim, yüksek lisans ve doktora öğrencileri hariç) yükseköğretim

Yükseköğretim öğrencilerinin faydalanabileceği Sosyal Çalışma Programı; haziran, temmuz, ağustos ve eylül aylarında toplumsal faydanın yüksek olduğu alanlarda, kamu kurum veya kuruluşlarıyla en fazla üç ay süreyle düzenlenecek. Programın amacı; öğrencilerin çalışma hayatı ile tanışmasını sağlamak, onlara çalışma disiplini kazandırmak, insani değerlerinin geliştirilmesini desteklemek.

öğrencilerinin faydalanabileceği Sosyal Çalışma Programı; haziran, temmuz, ağustos ve eylül aylarında toplumsal faydanın yüksek olduğu alanlarda, kamu kurum veya kuruluşlarıyla en fazla üç ay süreyle düzenlenecek. Bir öğrenci katıldığı programa göre belirtilen aylarda en fazla üç ay süreyle katılımcı olabilecek. Programın çalışma saatleri, yaz aylarında öğrencilerin kendilerine de zaman ayırabileceği şekilde düzenlendi.

Doğa, kültürel miras, kamuya hizmet...

Sosyal Çalışma Programı, doğanın korunması, kültürel mirasın restorasyonu, korunması ve tanıtılması, kütüphanelerin bakımı ve düzeni, kamu kurumlarının kültürel ve sosyal hizmetlerinin desteklenmesi alanlarında gerçekleştirilecek.

Bu programın en önemli özelliklerinden biri katılımcıların emekliliklerine sayılacak kısa ve uzun vadeli sigortaların karşılanması. Staj uygulamasında kısa vadeli sigorta ödemesi öğrencilerin emekliliklerine bir katkı sunmayacak ancak Sosyal Çalışma Programı kapsamında yapılan çalışmalar emekliliğe sayılacak. Bu gelişme öğrenciler için büyük bir kazanç.

Kamusal hizmetlere gençlerin doğrudan katılımını konu edinen Sosyal Çalışma Programları ile eğitimden iş hayatına geçişin hızlandırılması desteklenecek, çoğu öğrencimizin emekliliklerine esas olacak sigorta girişleri ilk kez yapılmış olacak, kayıtlı çalışma konusunda gençlerde farkındalık

oluşturulacak ve gençlerin kamusal meselelere karşı duyarlılığının artırılması sağlanacak.

Sosyal Çalışma Programı koşulları

- Bir katılımcı, Sosyal Çalışma Programından en fazla üç ay yararlanabilir.
- Düzenlenen programın uygulama süresi içerisinde, dersleri devam eden veya zorunlu staj yapan kişiler bu programlardan yararlanamazlar.
- Sosyal Çalışma Programı kapsamında gerçekleştirilecek programlarda katılımcılar beş güne kadar ücretsiz izin kullanabilir.
- Bu kapsamda düzenlenecek programların uygulama süresi haftada üç gün olmak üzere günlük sekiz saattir.
- Her bir katılımcıya günlük asgari ücret miktarının katılım sağlanan gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda ödeme yapılır. Bu kapsamda katılımcılara günlük 67,36 TL ödeme yapılacaktır. Hafta tatili günleri ve herhangi bir sebeple katılım sağlanmayan günler için herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

Kaynakça: Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, "Gençlerin İş Hayatına Geçişini Destekleyen Yeni Bir Uygulama Olarak Sosyal Çalışma Programı", Bekir AKTÜRK İstihdamda 31 29. sayısı

Dünyada iş ve çalışma hayatında neler oluyor?

KANADA

Eğitim yardımı 2019 bütçesine girdi

Kanada Başbakanlık Ofisi, 2019 bütçesinde yer alan Kanada Eğitim Yardımı uygulamasını duyurdu. Bu yardım sayesinde, çalışanlar mesleki becerilerini geliştirmek amacıyla dört senede bir dört hafta izin alabilecek, söz konusu eğitimin masraflarını karşılamak üzere, sağlanan krediden ve dört haftaya kadar yeni İş Sigortası Eğitim Desteğinden yararlanabilecekler.

FRANSA

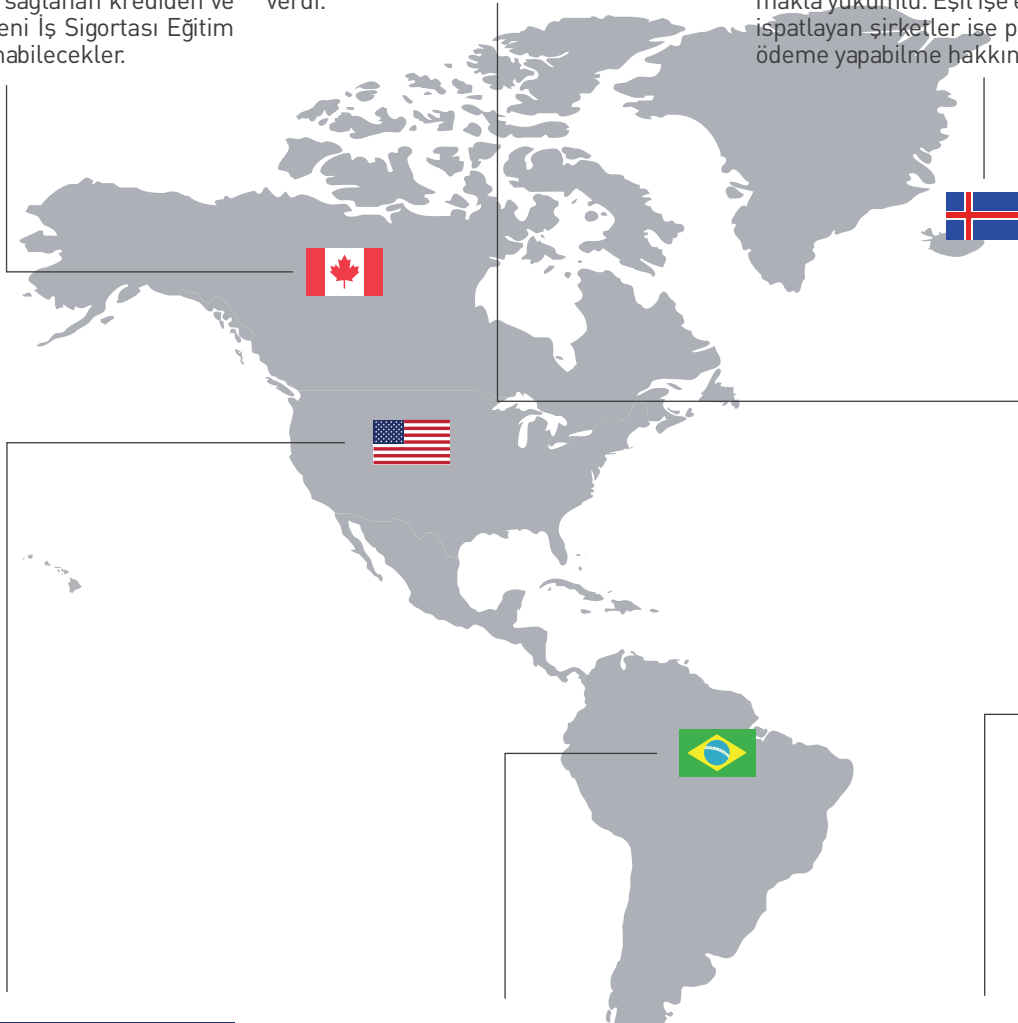
Eğitim emekçileri grevde

Fransa'da yüzlerce öğretmen, devlet okullarının bütçesinin azaltılarak özel okullara aktarılmasına neden olacak yasa tasarılarını protesto etti; 4 Nisan 2019'da Paris'te 230 okul grev sebebiyle kapatıldı. Kentteki öğretmenlerin yüzde 70'i greve destek verdi.

İZLANDA

Eşit işe eşit ücret

İzlanda, kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ödenmesi konusunda sorumluluğu işverene yüklüyor. İzlanda'da tüm büyük şirketler, çalışanların ücretlerini belirlerken, başta cinsiyet olmak üzere, "sosyal özelliklerin" etkisi altında kalmadığını ispatlamakla yükümlü. Eşit işe eşit ücret ödediğini ispatlayan şirketler ise performansa dayalı ödeme yapabilme hakkını elde ediyor.



ABD

Şaka yapmama kararı

Microsoft, pazarlama departmanının uyarısına dayanarak, çalışanlarından bu yıl 1 Nisan şakası yapmamalarını istedi. Microsoft Pazarlama Departmanına göre şakalar kısa sürede unutulsa da şakayla ilgili haberler uzun süre dolaşımda kalıyor ve bu da şirket imajına zarar veriyor.

BREZİLYA

Emeklilik yaşı arttı

Brezilya'da emeklilik yaşı erkekler için 65, kadınlar için 62'ye çıkarıldı. Böylece kamu harcamalarının gelecek 10 yılda yaklaşık 250 milyar dolar azaltılması hedefleniyor. Söz konusu kararın ardından, borsa (Ibvespa) 14 Şubat 2019'da yüzde 2,27 yükseldi, dolar ise yüzde 0,28 düştü.

SUUDİ ARABİSTAN

Dünyanın en kârlısı
Aramco

111.1 milyar dolar kâr açıklayan Suudi petrol devi Aramco, Apple'a fark atarak dünyanın en çok kâr eden şirketi oldu.

İNGİLTERE

Kedi Evie, Eşitlik Bakanlığı'na atandı

İngiltere Parlamento Ofisi'nde yaşayan dişi kedi Evie, erkek kedilere nazaran farelerle daha iyi mücadele ettiği için sosyal medyada tartışmalara sebep oldu. "Neden bakanlıklarda daha başarısız oldukları halde erkek kediler var?" tartışmasının ardından Evie, "Eşitlik Bakanlığı"na atanarak terfi etti. İngiltere'de Başbakanlık ve Dışişleri konutunda "Larry" ve "Palmerston" adlı iki erkek kedi yaşıyor.

AB

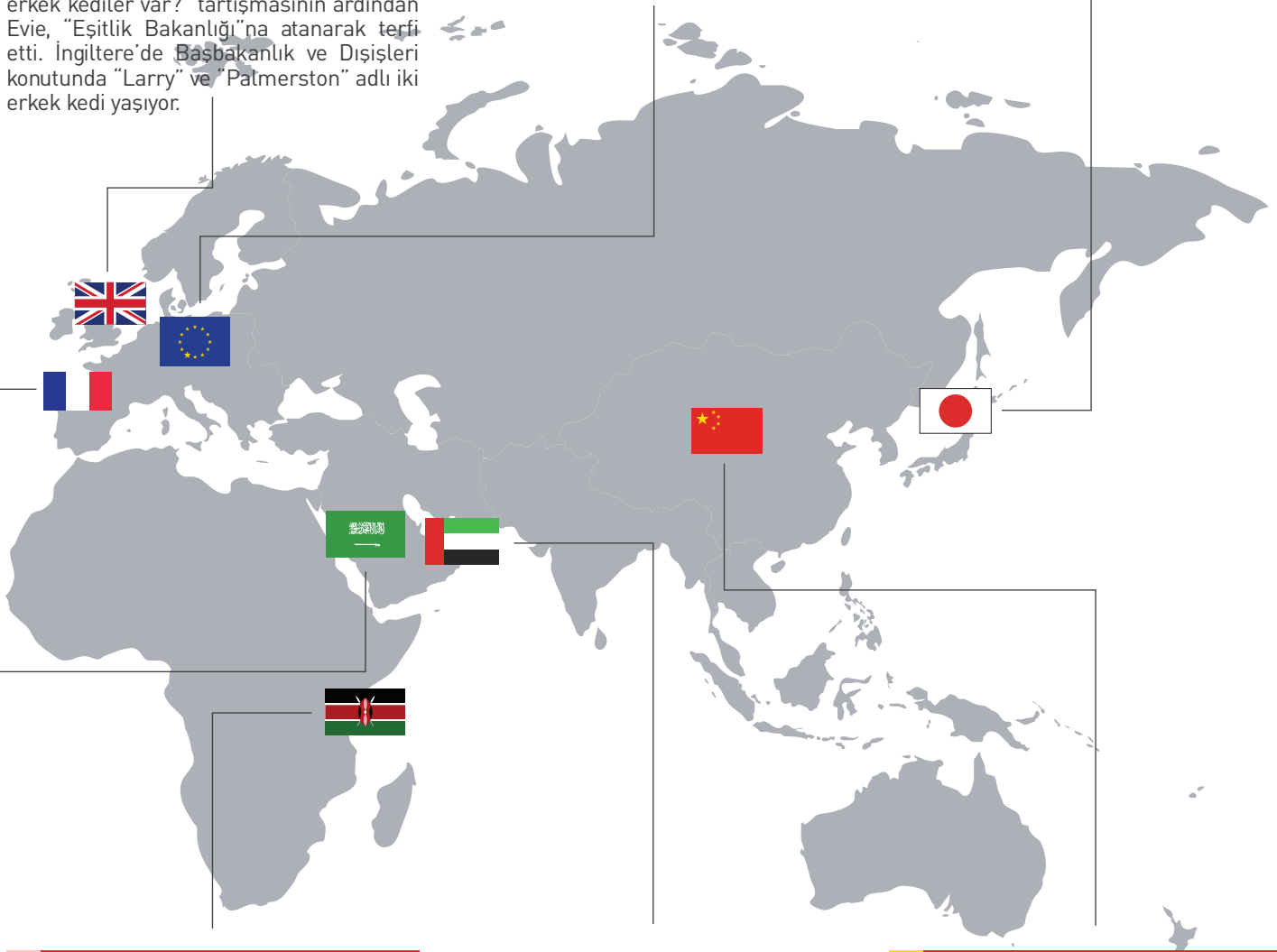
10 günlük babalık izni

Brüksel'de bir araya gelen Avrupa Parlamentosu (AP), Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde, doğumdan sonra kullanılacak 10 günlük babalık iznine dair düzenlemeyi, 82'ye karşı 490 oyla kabul etti.

JAPONYA

Türk işçiler de kabul edilecek

Yaklaşık 350 bin yabancı işçi almaya hazırlanan Japonya, işçi kabul edilmeyecek ülkeler listesinden Türkiye'yi çıkardı. Bu gelişme, T.C. Dış İşleri Bakanlığı'nda memnuniyetle karşılandı.

**KENYA**

Öğretmene
1 milyon dolarlık ödül

Fen bilgisi öğretmeni Peter Tabichi, Varkey Foundation tarafından verilen, 1 milyon dolar değerindeki "2019 Küresel Öğretmen Ödülü"nü kazandı. Tabichi, maaşının yüzde 80'ini kitap ya da üniforma alacak parası olmayan öğrencileri için harcıyor ve kız çocuklarının evlendirilmemesi için farkındalık oluşturmaya çalışıyor.

BAE

Careem artık
Uber'in

Yaklaşık dokuz aydır süren pazarlıklar sona erdi: Dubai'de 2012'de kurulan, Orta Doğu, Kuzey Afrika ve Pakistan'da çok büyük bir pazara sahip olan Careem, 3,1 milyar dolara rakibi Uber'e satıldı.

ÇİN

KOBİ tanımı, dört maddelik
planla genişletildi

KOBİ sayılabilmek için varlık toplamında üst sınır 30 milyondan 50 milyon yuana, çalışan sayısı 100'den 300'e, vergiye tabi gelir ise 1 milyondan 3 milyon yuana yükseltildi. Böylece 18 milyon işletme daha KOBİ kapsamına girerek uygulanan vergi kesintilerinden yararlanma hakkı elde etti.

Şosyal işe alım: Önce etik, sonra verimlilik

Sosyal medya insan kaynakları süreçlerini de etkiledi. İşverenler için aday havuzunu genişletme fırsatı sunan sosyal medya, adaylara da kurum ve kuruluşların çağrılarına kolayca erişebilme imkanı sunuyor. Sosyal medya, adayların belli başlı özelliklerinin işveren tarafından incelenmesine fırsat verirken beraberinde etik tartışmaları da getiriyor: Sosyal hesapların incelenmesi, adayın özel yaşantısına yapılmış bir saldırı olarak algılanabiliyor. Kişisel verilerin korunması, özel yaşamın gizliliği, fırsat eşitliği ve ayrımcılık gibi konular gündeme geliyor.



İşe alımların elektronik ortama taşınmasının geçmişi 1990'lara kadar uzanıyor. Bu dönemden önce gazete ilanı, mektup gibi yöntemlerle toplanan başvurular, 90'lardan itibaren web sitelerine, çeşitli portallere ve platformlara taşınmaya başladı. Bugün gelinen noktada, Endüstri 4.0 ve dijitalleşme, kurumları hedefledikleri adaylara ulaşmak için dijital teknolojilerden ve sosyal medyadan daha fazla yararlanmaya yöneltiyor. Birçok şirket, sosyal medyanın gücünü görerek işe alım planlamalarının bir kısmını bu kanalı da kullanarak yapıyor.

Sosyal işe alım ve İK süreçleri

“Sosyal işe alım” olarak adlandırılan bu etkili yöntem sayesinde çeşitli sosyal medya araçları İK sürecine dahil ediliyor. Potansiyel adayların bulunmasında, işveren markası iletişimde, kurum

kültürünü güçlendirerek çalışan bağlılığını artırmada ve işe alım süreçlerinin geliştirilmesinde sosyal medyadan yararlanılıyor. Sürecin daha etkileşimli ve katma değerli olması için özel uygulamalar yapılıyor ve bu alanda özel ekipler çalışıyor.

Sosyal medya kullanımı, kurumlara insan kaynakları sürecinde hız ve maliyet avantajı sağlıyor. Başvuru toplama, yönetme, şirket tanıtım faaliyetleri, yetenek haritası, staj programları, yarışmalar, kurumsal kültür ve çalışma ortamının paylaşılması gibi iletişim faaliyetlerinde kurumların en önemli araçlarından biri olarak kullanılıyor.

Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn başta olmak üzere, işverenler de tıpkı iş arayan adaylar gibi sosyal medya platformlarını inceliyor. Sosyal medya hesapları önemli bir referans kaynağı oluyor ve süreçleri kolaylaştırıyor. Özgeçmişlerde adaylar tarafından iletilen bilgilerin

doğruluğu sosyal medya hesaplarından kontrol edilebiliyor. Sosyal işe alım, klasik yöntemlerle ilerleyen işe alımlardaki süreç, aday ve referans kontrolleri gibi ayrıntıları hızlı bir şekilde aşabilmeye yardımcı oluyor.

LinkedIn'de işverenler nelere dikkat ediyor?

- Klşe sözcükler yerine özgün başlıkların kullanımı
- Deneyimlerin iyi özetlenmiş olması, kolay anlaşılması
- Çalışılan firmaların isimlerinin açıkça belirtilmiş olması
- Doğru, ulaşılabilir ve abartıdan uzak referansların iletilmesi
- Sektörle ilgili gruplara üye olunması



Sosyal işe alımın İK'daki payı artıyor

Şirketlerin kariyer temsilcileri, aday seçim sürecinde tüm sosyal medya platformlarını kullanarak, yeteneklerin bu kanallar üzerinden paylaşımında bulunmasını sağlıyor. Sosyal medyada çeşitli oyunlar, yarışmalar kurgulanarak potansiyel adayların ilgisi çekiliyor. Bu gibi çalışmalardan yararlanarak yüzbinlerce yeteneğe ulaşmak mümkün olabiliyor. APEC tarafından 2016'da yapılan bir araştırmaya göre Fransa'da işverenlerin yüzde 91'i sosyal işe alımda aktif, yüzde 70'i ise bu kanala yönelik bütçelerini artırmayı düşünüyor.

Turkcell, Yapı Kredi, Shell, Huawei, Garanti Bankası, Danone, Eti, Nestlé, Roche, DeFacto ve Borusan Otomotiv gibi firmalar LinkedIn'i aktif olarak kullanıyor. İK süreçlerini yönetmek için kurumu tanıttığı bilgilere yer veriyor, sayfa üzerinden gelen soruları yanıtlayarak daha şeffaf süreçler yaratıyorlar. Pfizer, Siemens, Unilever, Anadolu Efes, Bimeks, PepsiCo, Koç Holding, Şişecam, Aksigorta, Tofaş, Yıldız Holding, Deloitte, Bosch Facebook'taki kariyer sayfalarını aktif ve etkin olarak kullanarak genç yeteneklere hızlıca ulaşan şirketler arasında yer alıyor.

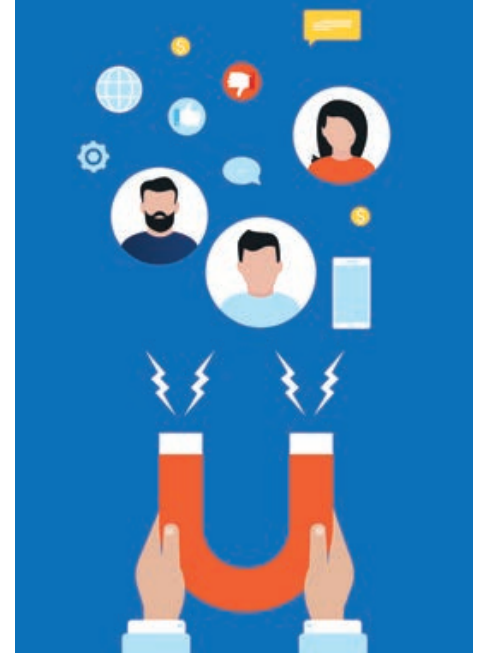
Örneğin Yıldız Holding, sosyal işe alımda öncü şirketlerden biri kabul edilebilir. 2010'da, Facebook'ta "yildizkariyer" adlı sayfasını faaliyete geçirdi. Bu sayfa üzerinden 2012'de düzenlediği Bizz@kampüs proje yarışmasıyla ise genç adayları kendine çekmeyi başardı.

Sosyal işe alım yapan şirketlerden Aksigorta, Genç Yetenek Kampüs Programı kapsamında, geçmiş yıllarda Facebook üzerinden ulaştığı üniversite öğrencilerine staj imkanı sundu.

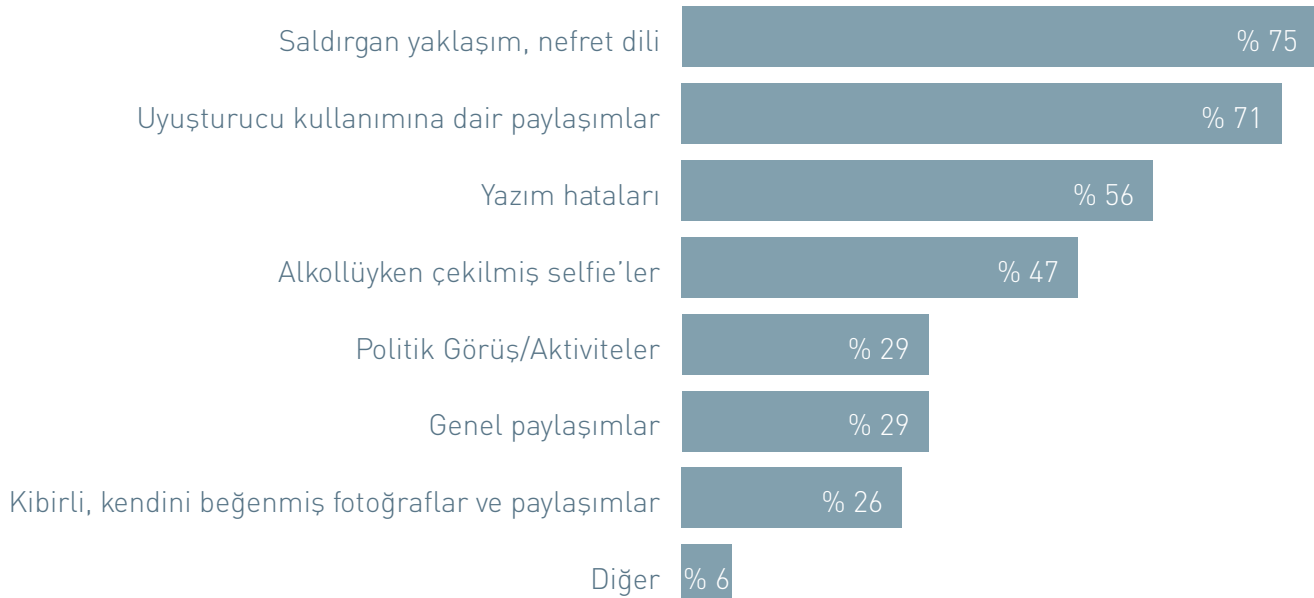
Sosyal medyayı işe alım araçlarından biri olarak etkin şekilde kullanan şirketlerden bir diğeri de Turkcell. Şirket, tanıtıcı bilgilerinin yanı sıra ürün ve hizmetlerini sosyal medya hesapları üzerinden adaylarıyla paylaşarak ilanlarını yayınlıyor. Böylece hem ürün ve hizmetlerini hem de kurum kültürünü aynı anda sosyal medya kullanıcılarına sunarak potansiyel adayları ve müşteri kitlesini harekete geçiriyor.

Yemeksepeti.com CEO'su Nevzat Aydın, dijitalleşmenin tam odağında bulunduklarını, çevrimiçi dünyada faaliyet gösterdiklerini ve çalışanlarının büyük kısmının Y ve Z kuşağından olduğunu hatırlatarak şöyle diyor: "Attığımız her adımda zihnimiz bize, 'dijital araçların sunduğu yeni bir imkân varsa onu süreçlerimize mut-

laka dahil etmeliyiz' diyor. Sadece açık pozisyonlarımıza başvuru almakla kalmayıp işe alım süreçlerinde de sosyal medyayı aktif kullanmaya özen gösteriyoruz. Örneğin adaylarımızla işe alım süreci içerisinde mutlaka yüz yüze tanışmaya özen gösteriyoruz ama mülakatın ilk aşamalarını Skype veya videolar üzerinden gerçekleştirdiğimiz de oluyor. Bu, karşılıklı olarak hem zaman hem de maliyet anlamında avantaj sağlıyor."



Sosyal işe alımda olumsuz değerlendirilen paylaşımlar – YouGov 2017





Fatih Uysal
Kariyer.net CEO

Mobil platformları
kullananlar daha fazla
adayı kendilerine çekiyor

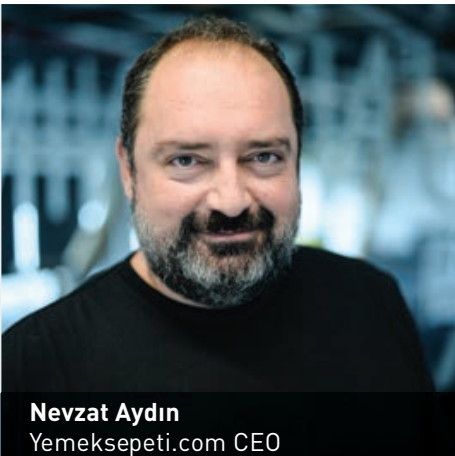
“Dijitalleşme insan kaynaklarını dönüştürüyor. İşe alım ve çalışan deneyiminde sosyal medyanın da dahil edilebileceği mobil teknolojilerin kullanımından büyük veri ve işgücü analitiğine; aday/ilan öneri sistemleri ve chatbot’lar gibi yapay zekâ uygulamalarına kadar birçok dijital uygulama İK’nın gündeminde.

Bu teknolojiler; dijital doğanlar olarak adlandırılan Y ve Z kuşağından yeteneklere ulaşmak kadar onlara iyi bir çalışan deneyimi sunmak için de olmazsa olmaz. Araştırmalara göre, sosyal medya da dahil olmak üzere tüm mobil platformları kullanan işverenler; iyi yetenek-

leri çekme konusunda mobil platform kullanmayanların iki katı kadar daha başarılı.

Bugün; Kariyer.net trafiğinin yüzde 78’i mobil platformlardan geliyor. Mobil platformların kullanımı başvuru sürecini ciddi anlamda kolaylaştırıyor.

Bu noktada adaya sunduğu deneyimi iyi kurgulayan işverenler bir adım öne geçiyor. İlanına tek bir tık ile başvuru alan işverenler, uzun başvuru süreci kullananlara göre 7 kat daha fazla adayı başvuruya yönlendiriyor.”



Nevzat Aydın
Yemeksepeti.com CEO

“İK’nın odağında her zaman çalışanlar ve adayların ihtiyaçları olmalıdır”

“İşe alım konusunda özellikle iş dünyasına hızlı giriş yapan Z kuşağını kazanmak istiyoruz. Potansiyel adayların günlük hayatlarında vakit geçirdiği platformlarda karşılırlarına çıkmaya önem veriyoruz. İş ilanlarımızı, yeni projelerimizi Twitter, Facebook, LinkedIn gibi platformlardan paylaşarak, hem başvuruya yönlendiriyor hem de etkileşim yaratıyoruz. Marka iletişimimiz sadece kullanıcılara ulaşmak için değil potansiyel çalışan adayları ile etkileşime geçmek için de avantaj sağlıyor.

Alışılmış ilan paylaşım platformlarının dışında her geçen gün spesifik ihtiyaç ve isteğe yanıt verecek platformlar, blog’lar ve web siteleri ile iletişime geçerek işe alım süreçlerimizde ortaklıklar yapıyoruz. Twitter, Facebook ve özellikle LinkedIn üzerinden hem adaylara ulaşmak,

başvuru toplamak hem de Yemeksepeti kültürünü aktarmak için artan bir paylaşım trafiğimiz var. 2019’da sosyal medyanın işe alım ve diğer İK fonksiyonlarındaki yerinin daha çok artmasını öngörüyoruz.”

Dijitalleşmenin amaçtan çok araç olması gerektiğini düşünüyorum. İK’nın odağında her zaman insan ve organizasyondaki insanların, yani çalışanların ve adayların ihtiyaçları olmalıdır. Bu ihtiyaçlar neyi gerektiriyorsa, İK da o şekilde cevap vermelidir. Sosyal medyanın içinde bulunduğu dijitalleşme, bu şekilde gerçekleştiği sürece oldukça faydalı oluyor. İK süreçlerine tam olarak entegre edilebilmesi için ise mevcut teknolojilerin herkes tarafından erişilebilir olması gerekiyor.”



Olgar Ataseven
Kariyer.net CEO Pazarlama Danışmanı

Sosyal medya, işveren markasını güçlendiriyor

“Sosyal işe alım ve işveren markasının ilişkisi bir bütün olarak ele alınabilir çünkü birbirine etkisi karşılıklıdır. İşveren markası sadece sosyal işe alım için değil ve işe alımların tüm süreçlerinde aday havuzunun kalitesini ve derinliğini etkiliyor. Aynı şekilde sosyal işe alım da işveren markası oluştururken ve kurgularken markaya pozitif etki ediyor. Sosyal işe alım bir işletmenin işveren markasının ne kadar yenilikçi, teknolojik, günü yakalayan ve yeni nesle hitap ettiğini belirliyor. Belirlenecek işveren iletişimi stratejisine göre yapılandırılacak sosyal işe alım stratejisi iletişim anlamında işveren markası oluşumuna katkı sağlıyor.”

Sosyal medyanın anlık, hızlı ve dinamik etkileşimi şart koşan bir platform olması, işveren markasını güçlendirmesinde önemli bir etken.



Sosyal işe alım, bir işletmenin işveren markasının; ne kadar yenilikçi, teknolojik, günü yakalayan ve yeni nesle hitap ettiğini belirliyor.

#sosyalisealim
#etki
#PERYÖN
#Butce

İşveren markası İK süreçlerinde sosyal işe alım önemli yer tutuyor

Sosyal medya işveren markasını güçlendirmekte de önemli bir araç. Sosyal medyanın anlık, hızlı ve dinamik etkileşimi şart koşan bir platform olması işveren markasını güçlendirmesinde önemli bir etken.

İşveren markası oluşturmak için kurumların belirli bir tasarım ve strateji çizgisinde ilerlemesi gerekiyor. Bu strateji elbette kurumun genel marka ve çizgisinden bağımsız olamıyor. PY Dergisi köşe yazarlarından Pazarlama Danışmanı

Olgar Ataseven, işveren markası oluşumunda izlenecek yolda, işveren markası iletişiminin önemli bir detay olduğunu belirterek şunları söylüyor: “İletişim yoksa en güzel strateji bile işe yaramıyor. Şirketin büyüklüğü, içinde bulunduğu sektörün doğası ve benzer parametreler yapılan iletişimin miktarını ve bütçesini belirliyor. Buradan hareketle işveren markası süreçlerinde bazı şirketler sosyal işe alım oranını yüzde 50’ye kadar çıkarabiliyor, örneğin hızlı tüketimde faaliyet gösteren büyük bir şirkette sosyal işe alımın payı yüzde 3’e kadar düşebiliyor. Bu oranlara bakarken işin miktarı ya da şiddeti gibi bir ayırım söz konusu değil. Örneğin sosyal işe alıma bütçenin yüzde 5’ini ayıran bir şirketin yaratacağı etki, yüzde 50 bütçe ayıran şirketin

yarattığı etkiden fazla olabilir. Bu noktada mühim olan doğru strateji ve sonucunda sosyal işe alımda yaratılan etkidir.”

Ataseven, klasik yöntemlerle işe alımların maliyeti yükseltmesi ve süreci uzatmasına karşın, sosyal işe alımın verimlilik artışı sağlamasından dolayı önemli avantajlar sağladığını belirtiyor: “Adayların sosyal medyadaki davranış şekli, kendilerini sunumu, ilgi alanlarına dair bilgiler bir CV’nin anlattığından fazlasına işaret ediyor. Bu veriler, İK sürecinin etkin yönetimi için önemli. Bu pozitif etki sebebi ile bir süre sonra işletmelerin İK departmanlarına sosyal işe alım stratejilerini tanımlatması kaçınılmaz olacaktır.”

Twitter’dan iş arayan adaylara öneriler

- **Profesyonel bir hesap yaratılmalı:** Bu hesapta fotoğraf ve bilgiler güncel tutulmalı
- **Kariyere uygun içerik oluşturulmalı:** Çalışılan sektöre dair bilgi paylaşımı yapılması kişinin işe olan ilgisini gösterebiliyor
- **Doğru hesaplar takip edilmeli:** Sektörel liderler, STK’lar, yöneticiler, uzmanlar ve ilgi duyulan alandaki profesyonellerin hesaplarını takip etmek kişinin ağını genişletmesine yardımcı oluyor
- **Doğru ve etkili hashtag’ler kullanılmalı:** Paylaşımlar esnasında ilgilenilen şirketlerin hesaplarına bağlantılar verilmesi etkili oluyor
- **Üsluba dikkat edilmeli:** Küfür, hakaret ya da aşağılayıcı paylaşımlar yalnızca sosyal medyada değil hukuki açıdan da sorunlar oluşturabilir. Yapıcı eleştiriler ve uzlaşmacı yorumlar kullanıcıya değer katarken kavgacı ve saldırgan üslup ise olumsuz bir izlenim oluşturuyor

Kişilerin, sosyal medya kullanımı esnasında sergiledikleri tutum ve yaptıkları paylaşımlar, yansıttıkları dünya görüşleri, siyasi fikirleri, işverenin tercihinde rol oynayabiliyor. Adayın ırkçı, seksist, homofobik, fanatik ya da şiddet içeren açıklama ya da paylaşımlarda bulunması, işe alımda tercih edilmemesine neden olabiliyor.

Sosyal işe alım, “etik” tartışmalarını da beraberinde getiriyor

İngiliz araştırma şirketi YouGov tarafından 2017’de yapılan bir çalışmaya göre, büyük şirketlerin yüzde 28’i, orta ölçeklilerin yüzde 22’si, küçük şirketlerin yüzde 11’i ve sosyal işe alım yapan tüm şirketlerin yüzde 19’u başvuruların elemesini, adayların sosyal medyadaki aktivitelerine dayanarak yapıyor. Aynı araştırmaya göre en çok kullanılan sosyal medya yüzde 48 ile LinkedIn olurken, onu yüzde 46 ile Facebook takip ediyor. Twitter’in payı yüzde 28, Instagram’ın ise yüzde 15. Araştırmaya katılanların yüzde 31’i ise işe alımda sosyal medyayı kullanmak istemediklerini belirtiyor.

Sosyal medyanın işe alım süreçlerinde giderek rolünün artması ve hesapların işveren tarafından incelenmesi, etik tartışmaları da beraberinde getiriyor. Kişilerin, sosyal medya kullanımı esnasında sergiledikleri tutum ve yaptıkları paylaşımlar, yansıttıkları dünya görüşleri, siyasi fikirleri işverenin tercihinde rol oynayabiliyor. Adayın ırkçı, seksist, homofobik, fanatik ya da şiddet içeren açıklama ya da paylaşımlarda bulunması, onun işe alımda tercih edilmemesine neden olabiliyor. Sosyal medya hesaplarının neredeyse tamamında çalışan kurum ve pozisyon bilgileri de yer alıyor. Hal böyle olunca, bu gibi paylaşımları bulunan bir çalışan, şirketin itibarı için tehlike arz edebiliyor.

Burada, işveren tercihlerinin “adil” ve “objektif” şekilde gerçekleşip gerçekleşmediği, sosyal işe alımın en önemli açmazlarından biri. Sosyal medya, adayın özelliklerinin kurum kültürüyle örtüşüp örtüşmediğine ilişkin ipuçları veriyor. Ancak hesapların kişinin rızasını almaksızın incelenmesi; özel yaşamının

ve tercihlerin değerlendirilmeye tabi tutulması, hatta kişisel verilerin amaç dışında kullanımı gibi anlamlara da gelebiliyor. İnternette herkese açık sosyal medya hesaplarını incelemek, adayların mahremiyetini ihlal eden etik dışı bir davranış olarak da yorumlanabiliyor.

Etik ve İtibar Derneği (TEİD) Araştırma ve Yayın Direktörü Ali Cem Gülmen genel olarak şirketlerin karar verme sürecinde sosyal medya araştırması yapma politikalarının açık ve net olarak belirlenmesi ve bu durumun süreçte belli bir aşamaya gelmiş adaylara bildirilmesi gerektiğini söylüyor: “İşverenlere göre eğer kullanıcının sosyal medya hesapları kamuoyuna açık ise incelemek konusunda herhangi bir etik sorun olmayacaktır. Fakat burada basit bir soru ortaya çıkıyor. Hesapları ‘herkese’ kapalı kullanıcılar ile açık kullanıcılar arasındaki bir eşitsizlik oluşmuyor mu? Hesapları herkese açık olan adaylar için olumlu veya olumsuz kanaatler meydana geldiği zaman bu kamuya kapalı olanlar ile arasında bir fırsat eşitsizliği yaratmayacak mı? Karar alma merciinin böyle bir durumda, evrensel ilkelerin dışına çıkarak subjektif yoramlarla karar vermemeleri gerekir. Burada belki de anahtar kelime sağduyu olmalıdır.”

Etik tartışmaları ortadan kaldırmak ve şeffaflık sağlamak için standartlar belirlenmeli

Sosyal işe alımda işverenlerin etik tartışmaları ortadan kaldıracılabilmeleri ve süreci şeffaflaştırabilmeleri için öncelikle adayın sosyal medya incelemesine rızasının olmasına dikkat etmeleri gerekiyor. Rızası olmayan adayların sosyal medya hesaplarının incelenmesi kişisel verilerin korunması kanunu kapsamında

ele alınabiliyor. PERYÖN Yönetim Kurulu Üyesi, PY Yazarı Av. Erdem Özdemir, “İşe alımlarda sosyal medya kullanımı ayırimcılık riskini de beraberinde getiriyor. İşçinin etnik kökeni, aile yapısı, ahlaki durumu hakkında bilgi sahibi olunması, işçinin ‘özel yaşam alanına’ girilmesi söz konusu. Son yıllarda gizlilik hakkı - ihlali, kimlik hırsızlığı, unutulma hakkı bu sorunların başında yer alıyor. Sosyal ağlar ile ilgili sorunlar çok çeşitli, hukuki cevaplar açık değil” diyor. (Bkz. Sf. 16)

Sosyal işe alımın, kişisel verilerin korunması kanunu açısından da değerlendirilmesi gerekiyor. Bu anlamda ülkemizde henüz yasal düzenlemeler bazı belirsizlikler içeriyor. Ancak yurt dışında bu anlamda iyi örnekler mevcut. Fransa’da 21 Haziran 2018’de kabul edilen “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu”na göre belirli veriler dışında, bireylerin etnik köken, siyasi görüş, dini inanç, sağlık, cinsel yönelim gibi bazı konulardaki verilerinin kullanımı yasak. Sosyal işe alımda, insan müdahalesi olmaksızın yapılan otomatik elemelerde, profillerin hassasiyetle korunması da yine bu kanunla güvence altına alınıyor. Fransa iş kanunu da işe alım tekniklerinin izlenen amaca uygun olması gerektiğini vurguluyor. Ayrıca işçiden habersiz hakkında bilgi toplanmasına ilişkin sınırlar da getiriyor.

İşverenlerin İK stratejileri kapsamında, sosyal medya hesaplarındaki “rahatsız edici” durumların neler olabileceği önceden belirlenebilir. Bununla beraber, İK’nın şüpheli bir durumla karşılaştığında uygulayacağı prosedür de önceden oluşturulabilir. Bu iki unsurun standartlarının belirlenmesi, sosyal işe alımda her adaya eşit mesafede yaklaşmak, hukuki ve etik sorunları aşmak için etkili olabilir.



Sosyal işe alımda, sosyal medya hesaplarının adayın rızasının alınarak incelenmesi etik tartışmaları ortadan kaldırılabılır.

#Etik
#sosyalisealim
#sosyalmedya
#PERYÖN



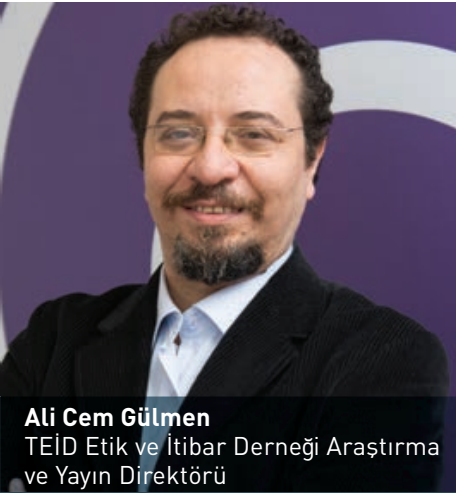
Ülkü Feyyaz Taktak
İnsan Kaynakları Yöneticisi,
Danışman, İş İnsanı

Rızasız sosyal medya incelemesi, hatıra defterini okumaktan farksızdır

“Yaşadığımız çağda sosyal medyayı göz ardı etmemiz mümkün değil. Sosyal medyanın hem işveren hem de iş arayan tarafından kullanılması çağın getirisi; kaçınılmaz. Bu yöntemi kullanarak aranan nitelikteki adaylara ulaşma çabalarını saygıyla ve anlayışla karşılamak gerekir. Ancak işe alım süreçlerinde sosyal medyadan yararlanırken “kişisel verilerin korunması” konusunu da dikkate almamız gerekiyor. Önemi her geçen gün artan ve kanunlarla güvence altına alınan “kişisel veriler”, sosyal medya hesaplarını da kapsıyor.

Adayların sosyal medya paylaşımlarının kendi rızalarını almadan işe alma sürecimizde değerlendiriyor olmamızın etik açıdan yanlış olduğunu düşünüyorum. Çalışma hayatında uzun soluklu ve mutlu bir beraberlik isteniyorsa, bu, tıpkı evli-

likte olduğu gibi beraberlik öncesi iki tarafın da birbirine çok açık olmasıyla sağlanabilir (Bkz. Sf. 32). Kişisel ve kurumsal değerlerin örtüşüp örtüşmeyeceği de ancak böyle anlaşılabilir. Bu açıdan bakarsak, adayın sosyal medya hesaplarını, ‘kendi rızasıyla’, kuruluşun incelemesine sunması akılcı bir yaklaşım olabilir. Fakat burada ‘rıza’ unsurunun altını çizmek gerekiyor. İnsan kaynakları ya da profesyonel ‘networking’ amacıyla kurulmuş sosyal medya siteleri ve iş arayan - işvereni buluşturan platformlar dışında, kişisel amaçla kullanılan sosyal medya hesaplarının adayın bilgisi dışında incelenmesi doğru bir yöntem değildir. Adayın rızası alınmadan yapılan bir sosyal medya değerlendirmesi, kişinin hatıra defterini okumaktan farksızdır.”



Ali Cem Gülmen
TEİD Etik ve İtibar Derneği Araştırma
ve Yayın Direktörü

Kariyer odaklı platformların incelenmesi, etik tartışma yaratmamalı

sosyal medya araştırmaları etik açıdan tartışmalı görülebilir.

Sosyal işe alımda görevli çalışanlar, adayların yaş, ırk, cinsiyet, din, cinsel yönelim veya siyasi düşünceleri ile ilgili yaptığı paylaşımları sübjektif olarak değerlendirmekten özellikle kaçınılmalıdır. Eğer bir değerlendirme yapılacaksa, burada yalnızca iş ve kariyere ilişkin paylaşım ve bilgiler dikkate alınmalıdır. İstisnai durumlarda; özellikle ırkçı, seksist, homofobik, ayrımcılığı savunan paylaşımlarla karşılaşıldığında işe konuyla ilgili bir şerh koyularak bilgi üst yönetime taşınabilir. Bunun yanı sıra, adaylara kendileri hakkında sosyal medyada bir araştırma yapılmak istendiği belirtilerek rızasının alınması etik tartışmalarını azaltabilir.

Adayların şirkete sunduğu geçmişi ile sosyal medyada yer alan özgeçmişi arasında bir farklılık bulunup bulunmadığı incelenebilir. Adayın eğitim geçmişinin doğrulanması ve özellikle şirketi de temsil edecek yüksek profil adaylarının şirket için bir riskinin olup olmadığının belirlenmesi için yapılan sosyal medya araştırmaları hem aday hem de işveren tarafında herhangi bir etik sorun teşkil etmemelidir.”

Sosyal işe alımın işverene yararları

- Başvurulara hızlı dönüş yapma imkânı
- Yapılan paylaşımlarla, pasif durumdaki adayların da ilgisini çekebilmek
- Daha fazla sayıda adaya ulaşarak, aday havuzunu genişletebilmek
- Adaylara toplu mesaj, sonuç ya da mülakat gibi bildirimleri hızla yapabilmek
- Bürokratik işlemleri azaltabilmek
- Süreç hızlandığı için hedeflenen çalışana kolayca ulaşabilmek
- Kurumsal imaj ve işveren markasını güçlendirme imkânı
- Firma - Aday arasındaki paylaşım ve yorumlardan hareketle, adayın sosyal iletişim becerileri ve üslubuna ilişkin ipuçları elde edebilmek

Her Çocuk Sevgiyle Büyümeli



Türkiye Korunmaya Muhtaç Çocuklar Vakfı'nda her Koruncuk sevgiyle büyüyor, iyi bir eğitim alıyor, sosyal beceriler edinerek geleceğe güvenle bakıyor.

Siz de bayram, nikah, doğum günü, anneler günü, kurumsal kutlamalar gibi özel günlerde Vakfımızın özel tasarım sertifikalarını veya Koruncuk çikolatalarını alarak bu mutluluğa ortak olabilirsiniz.



TÜRKİYE KORUNMAYA MUHTAÇ ÇOCUKLAR VAKFI
0212 274 95 45
www.koruncuk.org

Size özel kurumsal sosyal sorumluluk projeleri ve iş birlikleri için bizimle temasa geçebilirsiniz.



Prof. Dr. Erdem Özdemir
py@perryon.org.tr

Sosyal işe alımın hukuksal boyutlarına bakış

Sosyal işe alım önemli hukuksal tartışmaları da beraberinde getirdi. Bu noktada öncelikle temel kavramlara bir göz atalım. “Sosyal ağ”, “sosyal etkileşimler sırasında oluşturulan bağlar ile birbirine bağlı bireyler ya da örgütlerin oluşturduğu sosyal kimlikler dizisi” olarak tanımlanıyor. İnternet siteleri çoğu durumda “profil” adı verilen sanal bir kimlik oluşturmaya olanak sağlıyor; sosyal ağlarla aynı ağ kapsamında üyelerle mesajlar, videolar ve resimler paylaşılabilir, bu kapsamda, “arkadaşlar” ekleniyor, kişi listesi yönetilebilir.

Sosyal ağların ortaya çıkışı...

Sosyal ağların, ilk olarak 1995'te görülmeye başlanmasından bu yana, sayıları her geçen gün arttı. 1995'te ortaya çıkan ilk sosyal ağ sitesi www.classmates.com idi. 1999'da bir bilgisayar bilimcisi Jonathan Bishop tarafından geliştirilen web sitesi Friendster, 2002'de ortaya çıktı. Daha sonra, 2003 - 2005 arasında dünyanın dördüncü en çok ziyaret edilen sitesi oldu. Bunu, www.myspace.com, 2004'te www.facebook.com ve 2006'da www.twitter.com izledi. Sosyal ağların ortaya çıkması teknik ve teknolojik devrimlerle bağlantılı. “Akıllı” cihazların sunduğu erişim ve kullanım kolaylıkları sosyal ağların etkisini yoğunlaştırdı. Bu yeni cihazlar, herhangi bir yerde ve herhangi bir zamanda internet ve sosyal ağlara erişim cazibesini sundu. Özellikle yeni teknolojilerin Web 2.0 etkileşimleri ile web sayfalarına erişmek daha kolay hale geldi. İnternet ve yeni iletişim teknolojilerinin ortaya çıkması sosyal ağları geliştirdi. Bugün sosyal ağlar; arkadaşlık, aşk, kariyer ve siyaset gibi pek çok alanda görülüyor. Böylece, her bireyin, yaşına,

“İşe alımlarda sosyal medya kullanımı ayrımcılık riskini de beraberinde getiriyor. İşçinin etnik kökeni, aile yapısı, ahlaki durumu hakkında bilgi sahibi olunması, işçinin ‘özel yaşam alanına’ girilmesi, bu konuda ciddi açmazları beraberinde getiriyor. ‘Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’ son zamanlarda işe alım süreçlerinde etkili olabilecek önemli yasal düzenleme olarak dikkat çekiyor. Ancak, bunlar genel nitelikte düzenlemeler ve tek başına yeterli değil.”

mesleğine uygun bir site, hatta birçok site bulması mümkün olabiliyor. Profesyonel ağlara LinkedIn, siyasi ağlara CooPol (Sosyalist parti sempatizanları) iyi birer örnek.

Hissedilenler ve gerçekler birbirinden farklı

Son yıllarda gizlilik hakkı - ihlali, kimlik hırsızlığı, unutulma hakkı bu sorunların başında yer alıyor. Sosyal ağlar ile ilgili sorunlar çok çeşitli, hukuki cevaplar açık değil.

Sosyal ağlarda kullanıcılar genellikle ekranlarının arkasında korunduklarını hissediyor; yaptıkları paylaşımların doğrudan sorumluluğunu taşıyorlar. Başka bir anlatımla, sosyal ağlarda bir şeyi ifade etmek bunu yüz yüze ifade etmekten çok daha kolay. Ancak gerçekler farklı. Bu nedenle sosyal medya kullanımı ile ilgili hukuki sorunlar artık daha sık gündeme geliyor. Özellikle çalışanların bu konuda çok dikkatli olması gerekiyor. Çünkü bazı durumlarda çalışanların ifade özgürlüğü ile sadakat yükümlülükleri karşı karşıya kalabiliyor. Yargıtay bu konuda şöyle düşünüyor: “İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında, önceden ihtara gerek

olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi; işçinin pornografik resimleri, videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtara gerek yoktur. Zira internetin her kullanımı bilgisayarda bir iz bırakır ve uzman üçüncü kişiler, hangi internet bağlantısından hangi sayfalara girildiğini rahatlıkla tespit edebilirler. Bu suretle işverenin kamuoyu nezdindeki şöhreti önemli ölçüde zarar görebilir.”

Yine işçilerin internette, sosyal ağlardaki paylaşımları disiplin ve fesih süreçlerinde gündeme gelebiliyor. Burada işçinin ifade özgürlüğü ile sadakat yükümlülüğü arasında doğru bir ilişki kurulması şart. Sonuçta işçinin her paylaşımı işverenin ideolojisi ve hayat görüşü ile uyumlu olmak zorunda değil.

İşe alım süreçleri ve sosyal medya

Sosyal medyanın işe alım süreçlerindeki rolünü son yıllarda tüm dünya tartışıyor. Bizim hukukumuzda özel düzenleme yok. Ancak Avrupa’da bunun örnekleri var. Örneğin Fransız iş kanununa (koduna) göre, “İşe alım teknikleri izlenen amaca uygun olmalı (L.1221)”. İşçinin haberi olmadan kendisi hakkında bilgi toplanmasına ilişkin sınırlar kanunda (1221/9) düzenlenmiş.

İşe alımlarda sosyal medya kullanımı ayrımcılık riskini de beraberinde getiriyor. İşçinin etnik kökeni, aile yapısı, ahlaki durumu hakkında bilgi sahibi olunması, işçinin “özel yaşam alanına” girilmesi, ciddi açmazları da beraberinde getiriyor.

Ayrımcılığın önlenmesi için önemli bir adım: 14 Kasım 2010 şartı

Fransa’da 14 Kasım 2010’da bu konuda, işe alım şirketleri ve sendikalar arasında “özel bir şart” imzalandı. Medef, APEC, ANDRH, Syntec Recrutement, Viadéo buna katıldı. Taraflar, burada şansların eşitliği ve ayrımcılığın önlenmesi hususunu vurguladı. 14 Kasım Şartında, işe alımda çalışanın sadece profesyonel amaçlı sosyal medya kanallarına bakılabileceğine vurgu yapılıyor. Ayrıca, sosyal ağların, adayların kişisel ve özel hayatlarına ilişkin anketlerde kullanılmaması gerektiğini de belirtiyor.

Profesyonel gerekçeyle inceleme amacının açıkça anlaşıldığı durumlarda, kişisel sosyal ağların kullanımına izin verilmesi konusunu da 14 Kasım Şartı netleştirdi. Böylece taraflar, işçi-işe alanların hassasiyetlerinin artırılması konularında niyetlerini deklare ettiler. Bunlar Avrupa’da gördüğümüz önemli gelişmeler.

“Ülkemizde, işverenlerce, işe alım süreçlerinde, işçinin özel hesapları da incelenabiliyor, burada yapılan paylaşımlar dikkate alınabiliyor. Özellikle dini inanç, siyasi görüş, yaşam tarzı gibi konuların dikkate alınması kabul edilebilir değil. Bu konuya eğilmek ve hassasiyeti arttırmak gerekiyor.”

Ülkemizde ise, “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu” son zamanlarda işe alım süreçlerinde etkili olabilecek önemli yasal düzenleme olarak dikkat çekiyor. İstihdam ve serbest meslek başlığını taşıyan 6. Maddeye göre, işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir iş yerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere iş yeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbir

rinde ayrımcılık yapamaz. Bu düzenleme, iş ilanı, iş yeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar. Kanuna göre, işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez.

Bu kanun kapsamında, “... Cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.” Ancak, bunlar genel nitelikte düzenlemeler.

Oysa, işe alım süreçlerinde özellikle ölçülülük ve dürüstlük esaslarını, Fransa’da olduğu gibi kanunumuza taşımakta yarar var. Zira işverenlerce, işe alım süreçlerinde, işçinin özel hesapları da incelenabiliyor. Burada yapılan paylaşımlar dikkate alınabiliyor. Özellikle dini inanç, siyasi görüş, yaşam tarzı gibi konuların dikkate alınması kabul edilebilir değil. Bu konuya eğilmek ve hassasiyeti arttırmak gerekiyor.





“Benim için hayatım önemli,
iş daha çok araç”

Elif Aral, “ilk işi” olarak girdiği Pfizer’de 23 yıldır çalışıyor. 2013’te, şirketin Türkiye’de 60 yıla yaklaşan tarihinde ilk kadın genel müdür oluyor. Altı yıl sonra ise Pfizer Gelişen Pazarlar Aşı Grubu Lideri olarak atanıyor. Aral’ın yeni görev yeri New York’ta. Okullar kapanınca, eşi ve iki oğlu ile ABD’ye taşınacak. Aral’ın kariyer öyküsü bilindik lider öykülerinden epey farklı. Çok da parlak olmayan bir öğrencilik hayatının ardından, turizmci olmak isterken, Pfizer’de işe başlamış. İşini çok sevip şirkete bağlanınca farklı liderlik pozisyonlarında başarılı işlere imza atmış. Ancak hiçbir zaman işi, hayatının önüne geçmemiş, kurduğu dengenin bozulmasına izin vermeyerek “evde ve işte mutluluğu” yakalamış. İşte, Elif Aral’ın “ezber bozan” kariyer öyküsü...

Nerede doğdunuz? Ailenizden sö- eder misiniz?

1972'de İstanbul'da doğdum. Babam Trabzonlu, annem Selanikli. İstanbul'da üniversitede okurken tanışmışlar, evlenmişler. Benden 6 yaş küçük bir erkek kardeşim var. Kardeşimin bir oğlu, benim iki oğlum var. Babam serbest ticaretle uğraşıyordu, emekli oldu. Annem bir süre İngilizce öğretmenliği yapmış. Biz doğduktan sonra çalışmayı bırakmış. Çalışma hayatı, annemin hep istediği ancak yapmadığı bir şey olarak kaldı. Benim için iş hayatının alternatifi, çalışmamak diye bir şey yok. Bunda annemin etkisi olabilir.

Hangi okullardan mezunsunuz?

İlkokulu Levent'te Selin İlkokulu'nda okudum. Işık Lisesi'nden mezun oldum. Ardından İstanbul Üniversitesi İngilizce İktisat'ı bitirdim.

"Parlak bir öğrenci değildim"

Nasıl bir öğrenciydiniz?

Mezun olurken "Üniversiteyi de okuyayım, iyi olur" diyerek çalıştım. Çok çalışkan bir öğrenci değildim. Hayatımda bir kez teşekkür aldım. Öğrenciliğimin hiçbir döneminde parlak biri olmadım. Ders çalışmak gibi bir önceliğim yoktu. Gezeyim, arkadaşlarım olsun isterdim.

Az çalıştığınız için pişman oldunuz mu?

Evet. Bugünkü aklım olsa daha iyi bir öğrenci olurdu. Okul hayatından daha fazla faydalanabilirdim, o kadar yüzeysel kalmayabilirdim.

Neden böyle oldu?

Yetiştiriliş tarzımın, bugün geldiğim noktaya çok etkisi var. Çok genç yaştan itibaren kararlarımı kendi kendime almaya başladım. Evimiz çok sevgi doluydu, annem babam çok iyi anlaşırdı, bizi de güncel hayatın içinde tutarlardı. İyi ve kötü günleri hep beraber yaşadık, bizden hiçbir şey saklanmadı. Kuralları olan ama aynı zamanda karar alma özgürlüğü de olan bir

evdi. Mesela ben okula gitmeyeceksem, annemden babamdan izin almazdım. Okula gitmemeye karar verirdim, kimse de bana "Neden gitmiyorsun?" demezdi. Kendinin farkında, hayatı üzerinde karar alma becerisi olan bir çocuktum. Kardeşim de öyleydi.

"Staj yapmadım, LEO kulüplerinde çalıştım"

Üniversitede staj yaptınız mı?

Hayır ama LEO kulüplerinde çalıştım. Yaptıkları işler hoşuma gitti. Okullara gidip, çocuklar için aktiviteler düzenlemek, gidip bir okulu boyamak, kütüphanesini oluşturmak, çocuklarla sohbet etmek gibi işlerle ilgileniyorduk. Bunlar bana bir tatmin duygusu yaşattı. Sonrasında LEO kulübünün başkanlığına da seçildim.

Neden sizi seçtiler?

Herhalde, insanlarla zorlanmadan, düzgün diyaloglar kurabiliyorum. Fikirlerimin etrafında insanları birleştirerek harekete geçirme kabiliyeti olan işlerle ilgileniyorduk. İnsan zamanla kendini tanıyor.

Doğal olarak mı öyleydiniz?

Evet, doğal olarak öyleydim. İnsanlar benim o işi yapmamı istediler, teklif ettiler. Ben de "Olur" dedim. Memnuniyetle de yaptım. Bu tip işler, zor işler. 2018'de Araştırmacı İlaç Firmaları Derneği (AİFD) başkanlığını yaparken de gördüm. Süreçte bazen çok yalnız kaldığınız zamanlar olabiliyor ancak yine de yardım eden birileri mutlaka çıkıyor.

"Dünyayı görebileceğim bir işim olsun istiyordum"

Çocukken ne olmak istiyordunuz?

Ben hep dünyayı görebileceğim, farklı kültürleri, insanları tanıyabileceğim bir

işim olmasını istiyordum. Pfizer'deki işime girdikten sonra daha önce görmediğim birçok yere gitme fırsatım oldu. Tayvan, Çin, Hong Kong, Singapur gibi ülkeler bunlar arasında. Çin başlı başına bir kıta gibi. Hayal ettiğimin çok ötesinde bir yer gördüm orada. Pfizer'e girdikten sonra New York'a, Avrupa'da birçok yere gittim. Bu geziler sayesinde Türkiye'nin ve başka ülkelerin ne durumda olduğunu görüyorsunuz.

Aslında turizmci olmak istediğinizi okumuştum.

Evet turizm istiyordum. Çünkü dolaşabileceğim, gidip başka yerlerde de çalışabileceğim bir iş hayal ediyordum. Bu nedenle üniversiteden sonra dil eğitimi için Viyana'ya gittim. Turizm yapacaksam İngilizcenin yanı sıra Almancayı da bilmem gerektiğini düşündüm. Sekiz ay dil eğitimi alıp döndüm. Çok güzel öğrendim ama şimdi hiç konuşmıyorum. 24 yıl hiç konuşmazsanız doğal olarak konuşamıyorsunuz.

Dönünce nerelere iş başvurusu yaptınız?

Otellere başvurdum. Four Seasons Sultanahmet yeni kuruluyordu. Bana "Altı ay sonra gel, seni alacağız, bu arada bir yerlerde staj yap" dediler. O sırada gazete ilanlarına da başvuruyordum. Pfizer'in ilanını gördüm, uluslararası bir şirket diye başvurdum.



Elif Aral:

Eğer bir şirkette beraber çalışma, birbirine güven duyma, saygı duyma kültürü varsa, hangi koşulda olursa olsun o insanlar birlikte çalışabiliyorlar.

#ToplumsalCinsiyetesitligi

#Calisankadin

#Pfizer

#PERYÖN

#Saygi

#Güven

“Pfizer’e bir başarı öyküsüyle gitmişim”

Sizi neden işe aldılar?

Birkaç görüşme yaptık. Bir arkadaşım çalışıyordu, şirketi gezdirdi, herkesin arka-kaşa olduğu, güzel bir ortamdı. Görüşmelerde LEO'luk konusu beni öne geçirdi herhalde. Oradan anlatabilecek hikayelerim vardı. Farkında olmadığım bir başarı öyküsü ile gitmişim. Sonra beni işe aldılar. Management trainee (MT - yönetici adayı) olarak işe girdim. O dönemde benimle birlikte üç kişi daha işe alındı.

MT olarak nasıl bir eğitim aldınız?

Hepimizi sahaya yolladılar. Merkezin yüzünü görmeden, satış teşkilatına gittik. Yoğun bir medikal eğitimden geçtik. Ne zaman medikal eğitim bitti, satış eğitimi başladı, ben rahat ettim. “Bu kolay, bu tarafı yapabilirim” diye düşünüyordum. Sahaya yollandık. Bölge müdürüm bana çok güzel bir bölge tanımladı. Üniversite hastanesi, devlet hastanesi ve özel hastane vardı. Gelir grubu yüksek ve düşük yerlerde muayenehane ziyaretleri de vardı. Gerçekten hakkını vererek çalıştım.

Severek çalıştınız mı? Çünkü hayal ettiğiniz iş başkaydı.

Çok severek çalıştım. İnsanları ve yaptığım işi çok sevdim. O dönemde babam bypass olmuştu. Benim için çok değerli bir iş oldu. İyi ürünler vardı ve doğru karar verilmesine destek oluyordum. Zahmetli de bir iş. Çünkü mümessillik bizim sektörün en zor işlerinden biri. Her sabah kendi ruh halinizi evde bırakıp, gittiğiniz müşterinin ruh halini anlamak durumundasınız. Yani o gün kötü kalktıysanız, o ruh halini bir yere taşıyacak lüksünüz yok.

“Geri adım atmam, ısrar ederim, vazgeçmem”

Peki bu zorluk sizi pes ettirmedi mi? Randevu bile vermeyen insanlarla çalışmaktan korkmadınız mı?

Yok, ben inatçıyım. Kolay geri adım at-

mam, ısrar ederim, vazgeçmem. Gerekli olduğunu düşünüyorsam ve fark yaratacağına inanıyorsam sonuna kadar çaba gösteririm. Bir süre sonra bana “Geri gel” dediler. Şirket merkezine gelip çalışmaya başladım. Geldikten sonra, ürün müdürlerini tanıdım, yapılan işi daha iyi anladım.

“İki kere ayrılmayı düşündüm”

23 yıldır Pfizer’desiniz. Bu uzun süreçte hiç ayrılmayı düşünmediniz mi?

İki kere düşündüm. Birinde başka bir şirket, bana sektörün çok cazip bir ürününün ürün müdürlüğünü teklif etti. Ayrılmayı düşündüm ve bunu müdürüme de söyledim. Müdürüm bir üstüne söyledi. O da bana hakkımdaki görüşlerini açıklayarak, gitmemin iyi bir karar olmadığını anlattı. İkna oldum, kaldım.

İkincisinde, Pfizer Türkiye’nin Genel Müdürü Melih Memecan ayrılırken genel müdürlüğe talip olmuşum. Bu göreve çok uygun olduğumu düşünüyordum. Görüşmelere girdik, bana Türkiye’yi değil, bölgesel bir görevi teklif ettiler. Genel müdürlükten önce bu görevi yapmamın daha iyi olacağını söylediler. Çocuklarım küçüktü, 50 ülkenin sorumluluğu vardı, o kadar ülkeye seyahat etmek istemedim. Çok büyük haksızlığa uğradığımı düşündüm. Bu yüzden ne o rolü ne de başkasını aldım. O süreçte ayrılmayı düşündüm. Bu olurken, ilaç sektöründe başka bir şirketin genel müdürlüğü teklifi geldi. Kabul etmedim.

Neden kabul etmediniz?

Çok zor bir karar oldu benim için. Herhalde yine Pfizer’e olan güvenimden gitmedim.

Genel Müdür olana kadar çok farklı görevlerde çalışmışsınız. Süreç hep böyle mi işliyor?

Pfizer’in standardı, istihdam stratejisi bu. İşe insan alırken en iyiyi alıyor. Onlara farklı kariyer fırsatları sunuyoruz. Rotasyona tabi tutuyoruz.

“Kariyerde şansın da önemli rolü var”

Böyle bir yapıda kim genel müdür olabiliyor?

Genel müdürlük için birkaç şey olduğunu düşünüyorum. Şirkette hangi işleri yaptığınızın ve tecrübenizin tabii ki çok önemi var. Liderlik yetkinlikleriniz çok önemli. Yani insanları bir arada tutabiliyor musunuz, bir vizyon belirleyip organizasyonu oraya doğru koşturabilecek motivasyonu sağlayabiliyor musunuz, iyi bir takım kurup, takımı iyi yönetebiliyor musunuz, şirketi iyi temsil edebiliyor musunuz? Ben kariyerde şansın da çok önemli rol oynadığını düşünüyorum. Önce üzerinize düşeni doğru düzgün yapacaksınız, eksiğiniz olmayacak, sonra şans da önemli.

Peki siz genel müdür olana kadar şans neden hep erkek yöneticilere gülmüş?

Onu hiç bilmiyorum. Kariyer gelişiminde erkekler daha fazla risk alıyorlar ve daha fazla fırsatları var. Kadının bazı şeyleri yapmakta biraz daha cesur olması gerekiyor. Örneğin, bizim daha önceki genel müdürlerimize baktığınızda hepsinin yurt dışı tecrübesi vardı. Yurt dışına giden gelen kadın yöneticimiz fazla değil. Gidenler de orada kalıyor. Ailece gittiklerinde hayatlarını kurmuş oluyorlar. O ülkeden diğerine gideyim diyen fazla kadın yok. Erkeklerde o eğilim daha yüksek. Ama bence bizde genel müdür olabilecek kadınlar vardı.

Pfizer’in bu konuda kadınları cesaretlendirici programları var mı?

Evet, örneğin Pfizer Avrupa’nın kadın yeteneklere yönelik “FATE” diye çok güzel bir programı var. Üç bölümden oluşuyor. İlkinde, şirkette sizi destekleyecek, ağ kurmanızı sağlayacak kişilerle iletişim kurmayı nasıl sağlayacağınız konusunda eğitim alıyorsunuz. İkincisinde zaman yönetimi var. Kendinize, ailenize, işinize ayıracağınız zamanı nasıl uyum içinde yönetirsiniz, bunu öğreniyorsunuz. Üçüncüsünde, ağınıza harekete geçirmeniz için sizi mentorlarla buluşturuyorlar. Bu programa ben de katıldım. Her seviyeden insan vardı.



“Eşim her zaman ‘Seninle gurur duyuyorum’ dedi”

Eşiniz kariyer sürecinizde size destek oldu mu?

Evimizde çok dengeli bir iş dağılımı var. Eşim de bir şirkette genel müdür olarak çalışıyordu. Kariyerim boyunca, hep çok desteğini gördüm. Her seferinde ondan “Seninle gurur duyuyorum” cümlesini duydum. Kararları her zaman birlikte aldık. İş bölümümüzün çok iyi olduğunu düşünüyorum. Eşim hiçbir şekilde hayatımda bir bariyer olmadı.

Eşiniz ABD’ye sizinle gelecek mi? Nerede çalışıyor?

Bir deniz taşımacılığı şirketinde genel müdür. ABD’ye beraber gideceğiz. Bu konuyu oturduk, beraber konuştuk. Deniz ticareti ABD’de yeni bir alan ve aslında global tecrübesi olan insanlara ihtiyaçları var. Dolayısıyla orada bir fırsat gördük. Onun kariyeri açısından bir gelişim fırsatı olduğuna karar verdik. Çocukların

okulunun bitmesi ile birlikte Haziran’da ABD’de olacağız.

Bu görevinizden sonraki adımınız ne olacak?

Bilmiyorum. Bu konuda plan yapan biri değilim. Bu işle ilgili çok heyecanlıyım. Tecrübemin çok fayda sağlayacağı yerler olduğunu gördüm.

“Bizden giden çok nadirdir”

Pfizer Türkiye’de kaç kişi çalışıyor?

900 kişiyiz. Yaklaşık 400 kişi satış teşkilatımızda, 240 kişi fabrikada var. Gerisi de merkezdedir.

Eleman dönüşüm oranı nedir? Sektöre göre ne durumdasınız?

Yüzde beş-altı civarındadır. Bizden pek insan gitmez. Çok nadirdir giden. Transfer oluyorlar. Biz büyük bir şirketiz. Kariyer fırsatlarında ilerleme fırsatını gören arkadaşlarımız gidebiliyor. Bazen de yeni

kurulan küçük şirketlere iyi paketlerle gidenler oluyor.

Pfizer Türkiye tarihinde ilk kadın genel müdürsünüz, bu büyük bir olay oldu mu?

Hayır, çünkü bizim “teknik direktör” olarak tanımladığımız fabrika müdürümüz de ilk kadındı. Hatta Pfizer dünyasındaki ilk kadın fabrika müdürü Türkiye’den çıkmıştı. Kendi açımdan baktığımda genel müdür olduğumda çok gurur duydum. Bu organizasyonda doğdum, büyüdüm. Kendi ailemi bu organizasyonda çalışırken kurdum. Burada geliştim, kendimi daha iyi tanıdım. Pfizer bana kendimi daha çok geliştirmem ve tanımam için fırsat tanıdı. O açıdan bu organizasyonda genel müdürlük yapmak benim için bir ayrıcalıktı. Şirket açısından büyük bir olay değildi. Pfizer’de cinsiyet ayrımı yapılmıyor.

Dünyada kadın genel müdür oranı nedir?

Gelişmekte olan ülkelerde az olabilir. Avrupa’da herhalde yüzde 60 erkek, yüzde 40 kadındır. Avrupa’daki oranımız fena değil.

“Eşit koşullar altında öncelik kadının”

Kadın oranı az olan ülkelerde sayıyı arttırmak için bir çaba var mı?

Var. Mesela eşit koşullar altında kadına öncelik veriliyor. Benzer yetenek ve deneyime sahip bir kadın ve erkek varsa kadın tercih ediliyor. Hiç kadın CEO'muz olmadı ama olsa güzel olur.

Belki siz CEO olursunuz?

Benim için hayatım önemli. Ne kadarını iş için vermek istiyorum? Bu benim için önemli bir denge. Bazı insanların hayatında iş çok önde duruyor. Bende o kadar önde durmuyor. Benim için iş, daha çok araç.

O dengeyi nasıl kuruyorsunuz?

O dengem çok iyidir. Hayatta gurur duyduğum şeylerden biri bu. Kendime bakınca, doğuştan olan yetkinliğim diye düşünüyorum açıkçası. Zaman yönetimi konusunda çok iyiyimdir. Karar alma aksiyona geçme konusunda hızlıyım. Karar almak için önümde mükemmel bir sayfa olmasına gerek yok. Gerekliyorsa riski de kararı da alırım. Süreç içinde kararımı yenileyebilirim. Karar vermemek daha büyük sıkıntı. Ajanda dengemde de bir kendime, iki kendi çekirdek aileme, üç arkadaşlarıma ve yapmaktan keyif aldığım şeylere mutlaka zamanım vardır. Ajandamda onların önceliği vardır.

“8-5 çalışmazsam çok yorulurum, mutlu olamam”

Yeni işinizde sorumlu olduğunuz ülkeler aynı zaman diliminde olmayacak. Bunu nasıl yöneteceksiniz?

Bu işim değişik bir iş oldu. Çünkü bölgem, gelişmekte olan pazarlar. Asya, Afrika, Orta Doğu ve Latin Amerika. Çalıştığım yer ise New York. Dolayısıyla işin tepesinde 24 saat güneş, yani çalışma za-

manı var. Bunu fark ettim. Eğer kendimi eğitmezsem tüm zamanımı alabilecek bir işe geçtim. Şimdi yapamıyorum ama New York'a gittikten sonra kendime sabit bir zaman koyacağım. Sabah 8, akşam 5'tir benim çalışma saatim. Bu saatler dışında, “çok sıra dışı bir durum olmazsa”, mail okumayıp, toplantı kabul etmeyeceğim. Önemli bir şey varsa bana telefonla ulaşılmasını isteyeceğim. Böyle çalışmazsam çok yorulurum ve sonuçta mutlu da olamam.

Kariyerinizi etkileyen bir başarısızlık öykünüz var mı?

“Burada perişan oldum” diyeceğim bir öyküm yok ama hayatımda planlamadığım bir sürü konu oldu. Nasıl olmasın ki? Mesela, bölgesel görevi kabul etmemek önemli bir karardı benim için. Başarısızlık olarak tanımlanamaz ama kariyerle ilgili önemli bir karardı. Zaman zaman “Acaba doğru mu yaptım” diye düşüneceğim bir konu.

“İnsanları özgür bırakmaktan yanayım”

Nasıl bir lidersiniz?

İnsanların birbirlerine fikir verme fırsatları olduğunu ve bir takıma ait olmanın güzel bir his olduğunu düşünüyorum. Dolayısıyla takım oyununa çok önem veren insanlara yetkinliklerine göre koçluk eden, gerektiği zaman müdahale eden, onları daha çok özgür bırakma taraftarı olan biriyim.

Yani önlerini açıp, arkadan destekleyip, yaptıkları işe çok fazla karışmayan bir tarzım var. Onun dışında, yapmamız gerekenin ötesinde bir şey becerebilmek için ne yapmamız lazım diye bakarım. Bir vizyona mı, plana mı, ekstra bir kaynağa mı, yetkiye mi ihtiyacımız var? Bunları nasıl geliştirelim ki organizasyonu daha öteye götürebilelim diye bakıyorum.

“Fikirlerime aşık değilim”

Kimlerle çalışamazsınız?

Pfizer'in istihdam stratejisinde etik ve ahlak açısından iyi yetişmiş insanları işe almak var. Yani, hakikaten değerleri bozuk bir insana denk gelmedim. O açıdan kendimi şanslı hissediyorum. Öyle bir insanla çalışabileceğimi düşünmüyorum. Yalan söyleyen, üstüne düşen sorumluluğu tam olarak yerine getirmeyen, arkadan iş çeviren bir insana denk gelmedim. Şeffaf bir insanım, hiçbir zaman gizli ajandam yoktur. Her zaman, ne düşünüyorsa açık ve net şekilde ifade ederim. Hiçbir şekilde fikirlerime aşık değilimdir. Fikirlerimi, tartışma açılsın, üzerine fikirler gelsin diye söylerim.

Pfizer'de “takımın nasıl olacağını belirleyen” kültürü anlatır mısınız?

Pfizer'den giden, Pfizer'e geri gelen çok arkadaşımız var. Şirketten gidip, Pfizer'i pozitif anan çok arkadaşımız var. Bununla gurur duyuyorum, bunu yapan şirketin kültürü. Bunun çok önemli olduğunu düşünüyorum. Yani, hangi organizasyonel yapıyı getirirseniz getirin şirketin kültürü onu yer yutar. Eğer bir şirkette beraber çalışma, birbirine güven duyma, saygı duyma kültürü varsa, hangi koşulda olursa olsun o insanlar birlikte çalışabiliyorlar. Birbirlerine rapor etseler de etmeseler de çalışabiliyorlar. Bu sizin çalışma kültürünüzle ilgili bir şey. Pfizer'de en sevdiğim şey şirket kültürümüz.

“ABD’de soğan, patates, domates yetiştireceğim”

Hobiniz var mı?

Anlatabileceğim havalı bir hobim olmasını çok isterdim ama yok. Ben arkadaşlarımı çok seviyorum. İnsanlarla bir arada olmayı, onları bir araya getirmeyi, kendi öğrenimlerimi, hayatta gördüğüm şeyleri paylaşabilmeyi, onlardan öğrenebilmeyi çok seviyorum. Dolayısıyla hobi için haralayabileceğim vaktin çok büyük kısmını o tarafta kullanmayı tercih ediyorum. Bahçe ile uğraşmak beni çok rahatlatıyor. Hiçbir şey düşünmeden, kafamı serbest bırakarak yapabildiğim bir şey. Doğadaki o değişimi görmeyi seviyorum. Doğanın baharda yeşermesi, çiçeklerin açması, yaza doğru doğanın adaptasyonu, sonbaharın gelmesi, kışın dönmesi... Bu çok etkileyici. O açıdan da çiçek ekmeyi, renklerini görmeyi seviyorum. Bahçe katında oturuyoruz. Önceki evim de öyleydi. ABD’de umarım daha büyük bir bahçemiz olacak. Orada soğan, patates, domates yetiştireceğim.



Elif Aral:

Kariyer gelişiminde erkekler daha fazla risk alıyorlar ve daha fazla fırsatları var. Kadının bazı şeyleri yapmakta biraz daha cesur olması gerekiyor.

#Kariyer
#Calisankadin
#Cesaret
#Pfizer
#PERYÖN

2019'da gündem "esnek çalışma" olacak

PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği tarafından düzenlenen "Masanızdaki Konular, İş Hukuku Gündemi" konulu mini zirvede iş hukuku konuşuldu. Bakanlığın 2019 hedeflerine değinen AÇSHB Çalışma Genel Müdürü Nurcan Önder, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Modeli'nin, gençlerin ve istihdamdan uzak kalan kadınların anahtarı olacağını düşünüyoruz" dedi.

PERYÖN, "Şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma hayatına liderlik etmek" vizyonuyla, Turkcell'in ev sahipliğinde 12 Mart 2019'da "Mini Zirve" düzenledi. Zirvede, "Masanızdaki Konular, İş Hukuku Gündemi" programıyla; iş hukuku, devlet teşvikleri ve yeni yasal düzenlemeler gibi sıcak konular gündeme taşındı. PERYÖN Mini Zirve'nin açılış konuşmasını PERYÖN Yönetim Kurulu Üyesi Hakan Önder gerçekleştirdi. Etkinlikte, çalışma hayatı konusundaki son gelişmeler incelenirken, Ulusal İstihdam Stratejisi hakkında da bilgi verildi. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) Çalışma Genel Müdürü Nurcan Önder, Avukat Ömrüncügül İzöz, Avukat Ertürk Eras, KVKK Başkanı Prof. Dr. Faruk Bilir, Avukat Prof. Dr. Erdem Özdemir, Avukat Alper Yılmaz, Avukat Hasan Erdem, Danışman Mehmet Koçak ve İŞKUR Aktif İşgücü Hizmetleri Daire Başkanı Volkan Öz, katılımcıları, yasal mevzuatlar ve düzenlemeler konusunda bilgilendirdi.

Zirvenin açılış oturumunda konuşmasını yapan AÇSHB Çalışma Genel Müdürü Nurcan Önder, istihdam ve kalkınmaya yönelik doğrudan stratejiler üreten ilk çalışma olan Ulusal İstihdam Stratejisi'nin adım adım uygulanmaya konduğuna dikkat çekti. Önder; "Ulusal İstihdam Stratejisi çalışmalarımız kapsamında ülkemizdeki işsizlik oranının 2023'te yüzde 5'e indirilmesi hedefleniyor. Bunun için kurumlara bazı teşvikler veriyoruz. Bu konuda analizler yapıyoruz. Ama şunu anlıyoruz ki tek başına teşvik ile bu yüzde 5'i sağlamamız mümkün değil. Belli konularda çalışmalar yapmamız lazım" dedi.

Tarım dışı sektördeki kayıt dışı istihdam oranını 2023'te yüzde 15'in altına düşürmeyi planladıklarını ve bu alanda dört eksenle çalışmalar sürdürdüklerini anlatan Önder; "Bunlardan ilki eğitim-istihdam ilişkisi. Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) da aktif şekilde işin içinde olduğu bir çalışma yapıyoruz. Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu işgücünün yetiştirilmesi yönünde eylem planları ve stratejik hedefleri inceliyoruz. Bunun için YÖK özel bir bilgi sistemi oluşturmaya başladı. İkinci eksenimiz ise işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması. Bu konudaki adımların istihdamın artırılmasında kilit rol oynayacağını düşünüyoruz" dedi.

Özel politika gerektiren grupların istihdamı konusunun da gündemlerinde olduğuna değinen Önder; "Mevcut işsizlik oranının üstündeki her kesim bizim için özel politika gerektiriyor. Bu gruplar; kadın engelli, genç olabilir. Bu kitlelerin istihdam oranı normal işsizlik oranının altında ise onların da istihdama katılması için özel çalışmalar yürütüyoruz. Son odak noktamız, istihdam ve sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi çok önemli bir konu. Özellikle son dönemde sosyal bir ülke olma yolunda ciddi adımlar attık. Atmaya devam ediyoruz. Sosyal bir ülke olmamız gerekiyor. İhtiyaç duyan herkese devlet el uzatmalı ama bunun biraz da çalışmayla orantılı olması lazım" dedi.

"Genç işsizliği yüksek boyutlarda"

Toplantıda esnek çalışma modellerinden bahseden Önder; "Gündemi meşgul edecek konulardan biri de esnek çalışma modelleri. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi yani Part Time olarak kabul edilen bir çalışma modeli var. 2013'de yeni iş kanunumuzla düzenlendi. Bu düzenlemedeki amacımız; kısmi süreli çalışanların haklarını korumaya almak, işverenlerin işgücü piyasasının dinamik yapısına uymasını sağlamaktır. Ancak uygulamada bazı kısıtlar bulunuyor. Hizmet sektörüne yönelik kurumlar dışında kısmi süreli çalışma çok fazla uygulanmıyor. Bize hem kurum hem de çalışan tarafından gelen talepler var. Bunlardan biri kısmi süreli çalışanların fazla mesai yapması. Bu konuyu ulusal ve uluslararası mevzuat açısından değerlendirdik. Bakanlık olarak yapılmasının mantıklı olacağını düşünüyoruz. Bu modelden daha çok öğrenciler ve gençler faydalaniyor. Öğrenciler ve gençlerimiz tatil aylarında ya da hizmet sektörünün yoğun olduğu dönemde çalışabiliyor" dedi.

Genç işsizliğinin yüksek boyutlarda olduğuna dikkat çeken Önder; "Üzerinde çalıştığımız bir diğer esnek çalışma modeli ise Belirli Süreli İş Sözleşmesi. Çok fazla uygulama alanı bulunamayan bir model.

Genç işsizliği ülkemizde yüksek boyutlarda. Biz Belirli Süreli İş Sözleşmesi yapılmasının özellikle gençlerin ve istihdamdan uzak kalan kadınların anahtarı olacağını düşünüyoruz. Bu konuda bir çalışma yapacağız. Önümüzdeki dönemde bu modeli de AB direktifleri düzeyine çıkartmayı planlıyoruz" diye konuştu.

"Babaya doğum izni düzenlememiz yok!"

"Erkeklerle yönelik sekiz haftalık doğum izni üzerinde çalıştığımıza dair haberler çıktı ama böyle bir çalışmamız yok" diyen Önder şöyle devam etti: "Doğum sonrası altı aylık ücretsiz izin hakkından sadece kadınların değil ebeveynlerin yararlanması yönünde gelen talepler var. Bu taleplere yönelik bir çalışmamız olacak."

KVKK'ya veri ihlal bildirimi yağıyor

Zirvede, Kişisel Verileri Koruma Kurumu (KVKK) Başkanı Prof. Dr. Faruk Bilir de bir konuşma yaptı. İşletmelerin envanter ve diğer işlemlerinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na uygun davranmasının hata paylarını azaltacağına değinen Bilir, veri işleme konusunda kurumların dikkatli olması gerektiğini, KVKK'ya bu konuda tahminlerinin çok üzerinde şikayet geldiğini söyledi.

Bilir, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nu iyi okumak gerekiyor. Yapacağınız veri işleminin; yasal dayanağının bulunması, hukuka ve dürüstlük kavramına uygun olması gerekir. Eğer bir veri işleme, ilgili kişinin makul beklentilerini karşılamıyorsa onun aleyhine bir sonuç doğuracaksa ya da ona zarar verecek bir işlem ise bu genel olarak dürüstlük kuralına aykırı kabul edilir. İşlenen verilerin doğru ve güncel olması gerekir. Ayrıca verisini işlediğimiz gerçek kişilere bilgilendirme yapılmalıdır" dedi.

“Esnek çalışma modelleri, iş-özel yaşam dengesini destekliyor”

Nurcan Önder

UNHCR

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürü

2019'da esnek çalışmanın önemli bir gündem maddesi olacağını belirten T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) Çalışma Genel Müdürü Nurcan Önder, “Teknolojinin gelişmesi ile yaygınlık kazanmış bir esnek çalışma biçimi olan uzaktan çalışma yasal olarak düzenlenerek, uygulamasında kolaylık sağlanmıştır” dedi.

AÇSHB Çalışma Genel Müdürü Nurcan Önder, “Masanızdaki Konular - İş Hukuku” etkinliğinde sorularımızı yanıtladı. Önder, 6/5/2016 tarihli ve 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile “uzaktan çalışma”nın iş mevzuatımıza girdiğini vurgulayarak uzaktan çalışan işçilerin, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağını altını çizdi.

Son yıllarda giderek yaygınlaşan “esnek çalışma” modeline ilişkin güncel düzenlemeler hakkında bilgi verir misiniz?

4857 sayılı İş Kanunumuzda, esnek çalışmaya ilişkin olarak 7'nci maddede geçici iş ilişkisi, 13'üncü maddede kısmi süreli iş sözleşmesi, 14'üncü maddede çağrı üzerine çalışma ve “Çalışma süresi” başlıklı 63'üncü maddede yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme süresi düzenlemeleri mevcuttur.

6/1/2016 tarihinde sosyal taraflarla gerçekleştirilen Üçlü Danışma Kurulunda uzaktan çalışma modeli üzerinde görüşülmüş ve bu kapsamda teknik çalışmalar başlatılmıştır. Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın hazırladığı 2019-2021 yıllarını kapsayacak Yeni Ekonomi Programı'na göre kamu kurumlarının ve çalışanların ihtiyaç ve tercihleri uyumlaştırılacaktır. Hizmetin özelliğine göre uygulanacak esnek çalışma modelleri ile çalışanların iş yaşam dengesini kurarak aile ve sosyal

yaşamlarına, kurs ve eğitim programlarına daha fazla vakit ayırabilmeleri sağlanacaktır. Kamu kurumlarının esnek çalışma ile iş tatmini ve verimi yüksek işgücüne sahip olmaları sağlanacaktır.

Uzaktan çalışmanın iş mevzuatındaki ayrıntıları nelerdir?

Uzaktan çalışma, 6/5/2016 tarihli ve 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile iş mevzuatımıza girmiştir. Teknolojinin gelişmesi ile yaygınlık kazanmış bir esnek çalışma biçimi olan uzaktan çalışma, yasal olarak düzenlenerek, uygulamasında kolaylık sağlanmıştır. Buna göre;

- Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi olarak tanımlanmıştır.
- Uzaktan çalışma iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması şarttır.
- Uzaktan çalışan işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaktır.
- İşveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini

sağlamak ve sağladığı ekipmanla, iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Özel İstihdam Bürolarına geçici iş ilişkisi kurma kolaylığı sağlanması hakkında bilgi alabilir miyiz?

İş Kanununun 7'nci maddesi 2008/104/EC sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin AB Direktifi'ne uygun olarak yeniden düzenlendi. Böylece geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığı ile kurulabilmesine imkân sağlandı. Bir başka ifadeyle, geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz. Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.

Özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma kolaylığının sağlanma nedenleri şunlardır:

- Gençlerin, kadınların ve işgücü piyasasına ilk kez girenlerin istihdam olanaklarının artırılması

- İşgücüne katılım oranlarının artırılması
- Uzun süreli işsizliğin azaltılması

- İş ve yaşam dengesinin sağlanması
- İşverenlerin rekabet güçlerinin artırılması

Analık izninden sonra kadınlar, kısmi süreli çalışabilir

Analık izni veya ücretsiz izin sonrası yapılacak kısmi süreli çalışmalardan bahseder misiniz?

4857 Sayılı Kanun'un 8'inci maddesinde bu konu açıkça ifade edilmiştir. Kısmi süreli çalışma; işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmadır. Örneğin; haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir işyerinde, bu sürenin üçte ikisi olan 30 saatin altındaki çalışmalar kısmi süreli çalışmadır.

29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanun ile yapılan yeni düzenleme ile; İş Kanununa tabi çalışan ebeveynlerden birine çocuk ilköğretim çağına gelene kadar kısmi süreli çalışma imkanı getirilmiştir.

- Talep, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanmalıdır. İşveren tarafından süresi içinde cevap verilmemesi durumunda ise talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanacaktır.
- İşçinin belirtilen tarihte iş edimini sunmaya başlaması kaydıyla kısmi süreli çalışma talebi geçerli fesih nedeni sayılmayacaktır.

Hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Kısmi süreli çalışma aşağıda sayılan işlerde işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilecektir;

- Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,
- Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalışıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,

- Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,

- İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde,

Yukarıda sayılmayan işlerde ise işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın kısmi süreli çalışma yapılabilecektir. Toplu iş sözleşmesi ile istisna tanınmıştır. Toplu iş sözleşmelerinde, kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler, ayrıca taraflarca da belirlenebilir. Bu haktan faydalanabilmek için diğer ebeveynin de çalışması şarttır. Ancak, ebeveynlerden birinin çalışma şartı;

- Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,
- Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması,
- Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi, hâllerinde aranmamaktadır.

Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam süreli çalışmaya dönebilir. Bu durumda, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir.

- Ancak, kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşmüş olacaktır.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanabilecektir.

2016'da çalışma hayatına giren, doğum sonrası yarı zamanlı çalışma, kadınların iş hayatından tamamen uzaklaşmamları için alınmış bir önlem. Bu konu hakkında bilgi verir misiniz?

Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanır. Ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni uygulanmaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi nasıl uygulanıyor? Esasları nelerdir?

4857 Sayılı Kanun'un 11. Maddesinde, belirli süreli iş sözleşmesi açıklanmıştır. 2003'ten itibaren uygulanan bu kanuna göre, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi "belirli süreli iş sözleşmesi" olarak kabul edilmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kıtan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

Fazla çalışmaya ilişkin yıllık onay verme uygulaması 2017'de kaldırıldı. Bu konu hakkında neler söylemek istersiniz?

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

25/8/2017 tarihinde İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Yönetmelikte yapılan değişiklik ile; fazla çalışma için işçiden her yıl onay alınmasının getirdiği bürokrasi ortadan kaldırılmıştır. Artık, iş sözleşmesinin yapılması esnasında fazla çalışma için onay alınmaktadır. İşçi, verdiği bu onayı 30 gün önceden bildirerek geri alabilmektedir.

İşçi ve işverenlerimizden gelen talepler doğrultusunda her yıl fazla çalışma onayı verilmesinin getirdiği işlem yükünün ortadan kaldırılması ve bu onayın daha esnek bir biçimde verilip bir ay içinde geri alınmasına imkan sağlayan bir sisteme geçilmesi amaçlanmıştır.

“Çalışan ve işveren arasındaki anlaşmazlıklar arabuluculuk büroları aracılığıyla rahatlıkla ve kısa sürede çözülebiliyor. Arabuluculuğun mahkeme sürecinden daha hızlı sonuç vermesi ve alınan kararların mahkeme kararına eşdeğer olması bu yöntemin tercih edilmesinde önemli rol oynuyor.”

2017’den bu yana, işveren ve çalışan arasında yaşanabilecek sorunların arabuluculuk bürolarına başvurularak da çözülmesi mümkün. Arabuluculuğun ayrıntılarına değinebilir misiniz?

Arabuluculuk konusu, İş Mahkemeleri Kanununda düzenlenmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanununda yapılan düzenlemeye göre;

- Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, iş mahkemelerinde dava açmadan önce arabuluculuğa başvurmak gerekmektedir. Arabuluculuk yönteminde, bu çözüm doğrultusunda oluşturulan anlaşma, mahkeme kararı yerine geçmektedir.
- Arabuluculuk başvurusu, karşı tarafın (karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin) yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki “arabuluculuk bürosu”na, arabuluculuk bürosu bulunmayan yerlerde ise görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne yapılmaktadır.
- Arabulucu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde süreci sonuçlandırır. Bu süre ancak zorunlu

hallerde en fazla bir hafta uzatılabilir.

- Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından itibaren son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı süresi durur.
- Uyuşmazlık sürecinde arabuluculuktan yararlanılsa bile, çözüme ulaşılmadığında her zaman yargı yoluna başvurmak olanaklıdır.

Söz konusu zorunlu arabuluculuk uygulamasına ise 1 Ocak 2018’de tarihinde başlanmıştır.

- Mahkemeden daha kısa sürer ve ekonomiktir.
- Arabuluculuk anlaşması mahkeme kararına eşdeğerdir.
- Arabuluculuk sürecinde uyuşmazlıklar, rahat bir ortamda ve açıkça konuşabilmektedir.
- Taraflar kendi çözümlerini bulduklarından anlaşmazlıklar ortadan kalkarken ilişkiler de sürdürülebilir.
- Arabuluculuğa başvurmakla mahkemeye gitme hakkı kaybedilmez.

Böylece, uyuşmazlıklar etkin, verimli ve hızlı bir şekilde çözüme kavuşturulmuş olmaktadır.





Prof. Dr. Faruk Bilir
(KVKK) Başkanı

“KVKK, farkındalık ve kültür meselesidir; geliştirilmelidir”

“Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’ndan sonraki süreçte yaşanan en önemli gelişmelerden biri kişilerin kendi verileri üzerinde sadece kendilerinin söz sahibi olmasıdır.”

Kişisel Verileri Koruma Kurumu (KVKK) Başkanı Prof. Dr. Faruk Bilir, “Masanızdaki Konular, İş Hukuku Gündemi” etkinliğinde sorularımızı cevapladı. Veri işleme konusunda kurumların çok dikkatli olması gerektiğini vurgulayan Bilir, “Kişisel verilerin korunması evvela bir farkındalık ve kültür meselesidir. Veri koruma kültürünün geliştirilerek günlük yaşamımızın ayrılmaz bir parçası haline getirilmesi gerekiyor” dedi.

Ülkemizde 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’ndan önce kişisel verilerimiz korunmuyor muydu?

Kişisel verilerin korunması hakkı, ülkemizde 2010’da gerçekleştirilen Anayasa değişikliği ile anayasal güvence altına alınmıştır. Bundan önceki dönemde kişisel veriler, bazı genel ve özel kanunlarda yer alan muhtelif hükümler çerçevesinde korunuyordu. Medeni Kanun ve Türk Ceza Kanununda yer alan kişilik hakkı ve kişisel verilerin korunmasına yönelik hükümler ile yaptırımları bu düzenlemelere örnek olarak gösterebiliriz. Dolayısıyla verilerimiz tamamen korunmasız bir durumda değildi, fakat bu alanda çerçeve bir düzenleme bulunmamaktaydı. Şunu ifade etmek gerekir ki; 6698 sayılı Ka-

nun’dan sonra, ülkemizde kişisel verilerin korunması alanında yepyeni bir dönem başlamıştır.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’ndan sonra neler değişti?

Her şeyden önce bu kanun ile; kişisel verilerin sınırsız bir biçimde ve gelişigüzel işlenmemesi için kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ve uymaları gereken usul ve esaslar düzenlenerek veri işleme faaliyetleri disiplin altına alınmıştır.

Burada temel amaç; özel hayatın gizliliği başta olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumaktır. Kanundan sonraki süreçte yaşanan en önemli gelişmelerden biri de; kişilerin kendi verileri üzerinde sadece kendilerinin söz sahibi olmasıdır. Artık kişiler, hakları kapsamında hangi verilerinin ne amaçla işlendiğini, üçüncü kişilere aktarılıp aktarılmadığını öğrenme gibi imkanlara sahip oldular ve bu sayede kişisel verileri üzerinde bizzat kendileri tarafından yönetilen bir denetim mekanizması oluştu.

Kurum ve kuruluşlar açısından ise kişisel veri işlemeye ilişkin olarak kanunda yer alan genel ilkeler büyük önem arz ediyor. Bu ilkelere bir veri minimizasyonu. Bu ilke çer-

çevesinde veri sorumluları sadece gerektiği kadar veri işleyerek hem kişisel verilerini işledikleri ilgili kişilere karşı olumlu bir tablo çizmeye başladılar hem de veri güvenliğine daha fazla önem vererek kurumsal itibarlarına da olumlu yönde katkıda bulundular.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu iş dünyasında neleri değiştirdi?

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, iş dünyasında da yeni bir dönem başlattı. Kanun ve ikincil düzenlemelerin getirdiği yükümlülükler, aynı zamanda yeni sorumlulukları da beraberinde getirdi. Dolayısıyla iş dünyasının bu konudaki eski alışkanlıklarını bir kenara bırakıp, yeni stratejiler belirleyerek buna göre bir rota çizmesi gerekiyor. Özellikle veri güvenliği son derece hassas bir konu. İşledikleri verilerin niteliğine göre özel önlemler alınması gerekir. Türkiye ve dünya kamuoyunda yapılan bazı ciddi araştırmalara göre artık müşteriler bir firmayı tercih ederken, o firmanın sadece ticari açıdan değil, kişisel verilerin korunması bakımından da güvenilirliğini dikkate alıyor ve bu eğilim günden güne artıyor. Veri güvenliği artık insanlar için bir kriter haline geldi. Bu da; iş dünyasını hukuki yükümlülüklerinin yanında, hedef kitlelerinin memnuniyetini sağlamak adına gerekli adımları atmaya yönlendirmektedir.

“KVKK’nın veri işlenmesinde bireylerin özgürlüğünü genişletmeyi amaçladığını söyleyebiliriz. Ancak bu anlayış, kişisel veri işlenmesini engellemiyor, aksine kişisel veri işleme faaliyetlerini disiplin altına alarak veri temelli ekonomide ülkemizin rekabet gücünün artmasına katkı sağlıyor.”

Kişisel verilerin korunması, faaliyetler kapsamında veri işlenmesini engelliyor mu? Veri güvenliğini almak, özgürlüğü kısıtlayıcı bir araç mıdır?

Kanunumuza göre kişisel veri işlemek istenirse mutlaka kanundaki işleme şartlarına uyum sağlamak gerekiyor. Aksi halde, kanuna aykırılık nedeniyle adli ve idari yaptırımlar gündeme gelir. Bu bakımdan kanunun, veri işlenmesinde bireylerin özgürlüğünü genişletmeyi amaçladığını söyleyebiliriz. Ancak bu anlayış, kişisel veri işlenmesini engellemiyor, aksine kişisel veri işleme faaliyetlerini disiplin altına alarak veri temelli ekonomide ülkemizin rekabet gücünün artmasına katkı sağlıyor.

Teknolojik verilerin kullanımı, çalışan-ışveren ilişkisini nasıl şekillendiriyor?

Teknolojik verilerin kullanımında işverenin uygun bir politika belirlemesi ve çalışanların bu politikaya uygun şekilde hareket etmesi olumlu sonuçlar doğuracaktır. Bu şekilde bir konsept belirlendikten sonra hem işveren hem de çalışan açısından verimli sonuçlar alınabilir. Bu açıdan; ilgili politikanın çalışanlar üzerinde aşırı baskıcı bir tutum oluşturmaması ve çalışanların da sorumluluklarının farkında olarak bilinçli davranması yapıcı olacaktır.

Çalışanların sosyal medya paylaşımları da bu kapsamda ele alınabilir mi?

Elbette. Sosyal medya bireylerin özgür paylaşım alanı olduğu kadar, kurumsal kimliklerini de ortaya koyabildikleri bir platformdur. Her iki tarafın da mağduriyet yaşamaması için hassas bir denge kurulması ve çalışan-ışveren ilişkisinin karşılıklı iletişim ve etkileşimle şekillendirilmesi gerektiğini düşünüyorum.

Sosyal medyada çalışma arkadaşları veya yöneticiler hakkında yapılan paylaşımlar ne gibi sorunlar doğurabilir? Çalışanlar bu anlamda nelere dikkat etmeli?

Sosyal medyada yapılan paylaşımlarda, öncelikle verisi paylaşılacak çalışma arkadaşları veya yöneticilerin bu konuda açık rızalarının bulunup bulunmadığı değerlendirilmeli. Çünkü açık rıza dışında yapılan paylaşımlar ilgili kişilerin mağduriyet yaşamalarına neden olabilir. Ayrıca, Türk Ceza Kanunu hükümleri uyarınca kişisel verileri hukuka aykırı olarak bir başkasına vermek, yaymak ya da ele geçirmek suç olarak tanımlandığından bu paylaşımı yapan kişi için sorumluluk ortaya çıkaracaktır.

Çalışanların oluşturduğu bir mobil iletişim grubunda, yöneticiler hakkındaki konuşmalar delil olarak kabul edilebilir mi?

Bu çok dikkatle irdelenmeli. Çeşitli incelemelerden sonra mahkemeler, mobil iletişim uygulamalarındaki yazışmaların delil olup olmadığına karar verebilir. Bu konuda, yazışmaları delil olarak sunarken başka bir veri ihmaline ya da olası bir suça sebebiyet verilip vermediğinin de büyük bir hassasiyetle değerlendirilmesi gerekir.

İş yerlerinde gizli kamera uygulamaları ve benzeri kayıtların tutulması işverene hangi sorumlulukları yükler?

Çalışanların kameralarla izlenmesi, ses ve görüntülerinin kaydedilmesi, kişisel verilerin işlenmesi anlamına geleceğinden Kişisel Verilerin Korunması Kanunu dikkate alınacaktır. İşverenin, güvenlik kamerası uygulamasına başlamadan önce çalışanlarına aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmesi gerekir. Veri sorumlularının kişisel verileri işleyebilmesi için, Kanundaki diğer işleme şartlarından herhangi biri yoksa mutlaka ilgili kişinin açık rızasını alması gerekmektedir.

Açık rıza belirli bir konuya ilişkin olmalı, ilgili kişi bu konu hakkında bilgilendirilmeli ve vereceği karar özgür iradeye dayanmalıdır. Kanunun 5. maddesinin 2. fıkrasında sayılan işleme şartlarından herhangi birinin varlığının söz konusu olduğu durumlarda işverenin, açık rızaya gerek duymadan güvenlik kamerası kullanma imkanına sahip olması mümkün olacaktır. Ancak güvenlik kameralarının kullanım yeri sadece ortak kullanım alanlarını kapsamalıdır. İşyerinde suç işlendiğine dair kuvvetli şüpheler varsa gizli kameranın kullanılması durumu değerlendirilmeye alınabilir.

Çalışanların bu gibi kayıtların tutulmasını reddetme seçeneği var mı?

Güvenlik kamerası uygulamasının Kanunda bulunan açık rıza haricindeki işleme şartlarından birine dayandırılması durumunda çalışanların reddetme seçeneği bulunmamaktadır. Ancak kişilik haklarını zedeleyici ya da özel hayatın gizliliğini ihlal edici bir durum söz konusu olduğu takdirde bu kayıtların tutulmasının reddedilmesi mümkündür. Bununla birlikte çalışanlar, gerekli görmeleri durumunda Kanundan kaynaklanan hakları kapsamında, önce veri sorumlusuna başvuru ardından ihtiyaç duymaları halinde Kurul’a şikayet yolunu tercih edebilirler.

Bireyler haklarını koruyabilmek için nelere dikkat etmeli?

Kişisel verilerin korunması, temelde verilerin değil, bu kişisel verilerin ilişkili olduğu kişilerin korunmasını amaçlıyor. Bu bağlamda bireylerin bilinçli olmaları gerekir. İlgili kişiler kanunumuz kapsamında bulunan haklarını detaylı bir şekilde öğrenmeli ve bu haklarını kullanmalıdırlar. İçinde bulunduğumuz teknoloji çağında kişisel verilerin her zamankinden daha fazla korunmasına ihtiyaç duyuluyor. Örneğin kullandığımız akıllı cihazların ya da diğer teknolojik araçların gizlilik politikalarını okumamız, gizlilik ayarlarını yeniden gözden geçirmemiz, bu anlamda kontrolü elimizde tutmamız gerekir.



kişilerin mesleki gelişim ve deneyim
nadan potansiyel işçilerini yetiştirme,
e rekabet avantajı sağlama,
teşviklerden yararlanma,
a ödemeleri vergi matrahından düşme

Volkan Öz
İŞKUR Aktif İşgücü
Hizmetleri Daire Başkanı
İN YÖNETİMİ DERNEĞİ

“Dijital ekonomiye gereken nitelikli iş gücünün yetiştirilmesine destek oluyoruz”

İŞKUR Aktif İşgücü Hizmetleri Daire Başkanı Volkan Öz, bulut bilişim uzmanı, yazılım uzmanı, oyun geliştirme uzmanı gibi belirli mesleklerde düzenlenecek 9 aylık işbaşı eğitim programlarının 2019’da da uygulanacağını belirtti. Öz, “Sanayi 4.0 ile ortaya çıkacak beceriler ve mesleklerde nitelikli işgücünün yetiştirilmesini sağlamaya yönelik özel politikalar ve uygulamalar geliştirmeye devam edeceğiz” dedi.

İŞKUR, istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işgücünün mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına destek olmak amacıyla düzenlediği mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programlarına 2019’da da devam ediyor. Kadınlar, gençler, engelliler gibi dezavantajlı gruplara yönelik özel program, uygulama ve projeler geliştirdiklerini belirten İŞKUR Aktif İş Gücü Hizmetleri Daire Başkanı Volkan Öz, hedeflerinin daha fazla sayıda katılımcıya ulaşarak istihdama daha büyük katkılar sunmak olduğunu belirtti. “Masanızdaki İşler, İş Hukuku” zirvesinde sorularımızı yanıtlayan Öz, “İŞKUR tarafından engelli ve eski hükümlü vatandaşlarımızın da çalışma hayatında yer almasını sağlamaya yönelik kendi işini kurma projeleri destekleniyor. Bu kapsamda en az yüzde 40 engeli olan bireylere 50 bin TL’ye kadar, eski hükümlülere ise 38 bin

TL’ye kadar hibe desteği sağlanıyor” dedi.

2019’da devam edecek programlarınızın ayrıntılarını paylaşıyor musunuz?

İşbaşı Eğitim Programı: En çok yararlanılan hizmetlerimizden biri. 2017’de, işbaşı eğitim programından yararlanan 297 bin 255 kişinin hâlihazırda yüzde 91,6’sı istihdam ediliyor. Her 10 katılımcıdan 9’unun bir yıldan daha uzun süre istihdam edildiği bu programlarımıza 2019’da ağırlık vereceğiz. Başta kadınlar ve gençler olmak üzere mesleki deneyim ve tecrübe ihtiyacı olan vatandaşlarımızın programlardan daha fazla yararlanmasını ve istihdam edilmesini sağlayacağız. Aynı zamanda söz konusu programa katılanlara günlük 77,7 TL’ye kadar cep harçlığı ödeyeceğiz. Program süresince genel sağlık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı primlerini karşılayacağız.

Geleceğin Mesleklerinde İşbaşı Eğitim Programları:

Bulut bilişim uzmanı, yazılım uzmanı, oyun geliştirme uzmanı gibi belirlenmiş olduğumuz mesleklerde düzenlenecek işbaşı eğitim programlarının süresini 9 ay olarak uygulamaya devam edeceğiz. Katılımcılarına program süresince 85 TL cep harçlığı ödeyeceğiz. Yine program süresince genel sağlık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı primlerini karşılayacağız.

MEGİP: İŞKUR ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği arasında imzalanan Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) kapsamında teorik ve uygulamalı eğitimleri bir arada vermeye başladığımız yeni bir uygulamayı hayata geçirdik. Yeni uygulamamız ile işverenlerimize hem teorik hem de uygulamalı eğitimler yolu ile istihdam edecekleri kişileri, hiçbir maliyete katlanmadan kendilerinin yetiştirmesi imkânını sağladık. Mesleki eğitimlere katılan

kursiyerlerimize günlük 77,7 TL'ye kadar cep harçlığı ödeniyor. Program süresince genel sağlık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı primlerini karşılıyoruz.

Nisan 2018 itibarıyla hayata geçirdiğimiz uygulamadan şimdiye kadar 12 bin 816 vatan-daşımızı yararlandırdık. Kamu-özel sektör iş birliğiyle ve bireylere nitelik kazandırmak suretiyle, istihdam süreçlerini desteklediğimiz yeni modelimiz kapsamında, 2019'da da uygulamadan yararlanan kursiyer sayısını arttıracaktır.

İşe İlk Adım Projesi: Projenin süresini işverenlerden gelen talepleri dikkate alarak 30 Nisana kadar uzattık. Yükseköğretim mezunlarının uzun süreli istihdamını sağlamak amacıyla hayata geçirdiğimiz bu proje ile işverenlerimize program sonunda yaklaşık bir buçuk yıl süreyle belirli miktarlarda destek sağlamaya devam edeceğiz. Proje kapsamında söz konusu tarihten günümüze yaklaşık 9 bin kurs açarak ve bu kurslardan 16 bin 138 gencimizi faydalandırdık.

İş'te Anne: İşgücü piyasasından uzaklaşmış annelerin işgücü piyasasına kazandırılması amacıyla 2018 Eylül ayında bu projeyi uygulamaya başladık. Proje kapsamında söz konusu tarihten günümüze yaklaşık 3 bin 500 kurs açtık ve bu kurslardan 7 bin 842 anneyi faydalandırdık. Projeden yararlanan kadınlara kursa veya programa devam ettikleri günler için günlük 80 TL tutarında kursiyer veya katılımcı zaruri gideri ödüyüz. Proje, 2019'da da sürecek.

İlave İstihdam Teşviki: Bu kapsamda işverenlerimizin ortalama çalışan sayısına ilave olarak istihdam ettiği her bir çalışanın sigorta primleri ile vergilerini 12 veya 18 ay süreyle ve işyerinin faaliyet gösterdiği sektöre bağlı olarak değişen tutarlarla karşılamaya devam ediyoruz. Teşvikten yararlanma süresi; her bir sigortalı için en fazla 12 ay, genç (18-25 yaş), kadın, engelliler için ise 18 ay olarak belirlenmiştir. 31 Aralık 2020'ye kadar uygulanacak teşvik kapsamında; imalat veya bilişim sektöründe; 1.113,14 ila 2 bin 712 TL 14 kuruş, diğer sektörlerde ise 1113 TL 14 kuruş destek sağlayacağız.

Üç Aylık Ücret Desteği: 2019'da ilk defa uygulamaya koyduğumuz bu teşvikimiz ile işyerlerinin 2018'de en az sigortalı bildirimi yapılan aydaki sigortalı sayısına ilave olarak 2019 yılı Şubat, Mart ve Nisan aylarında sağlayacakları ilave istihdam için üç ay süreyle ücret desteği sağlayacağız. Destek miktarı; 01 Şubat - 30 Nisan 2019 arasında işe alınan sigortalılar için, işe alındıkları aydan başlamak üzere işverenlere üç aylık süre ile günlük 67,36 TL aylık net asgari ücret düzeyinde 2 bin 20 TL 90 kuruş olacak.



“Endüstri 4.0'da işgücünden beklenen en kritik özellik; disiplinler arası yeteneklere sahip olabilmek ve bunları hayata geçirebilmek. Bireylerin dijital çalışma ortamıyla baş edebilmek için gerekli becerileri kazanması ve yeni dijital becerilere hazır olması gerekiyor.”

Ar-Ge, teknoloji, dijitalleşme, endüstri 4.0, bilişim kapsamında yer alan eğitimleriniz bulunuyor mu?

Dijitalleşen sanayide nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanabilmesi ülkemiz açısından oldukça önemli. İşgücünden beklenen en kritik özellik; disiplinler arası yeteneklere sahip olabilmek ve bunları hayata geçirebilmek. Bu sebeple bireylerin dijital çalışma ortamıyla baş edebilmek için gerekli becerileri kazanması ve yeni dijital becerilere hazır olması gerekiyor. Özellikle; veri analizi, yazılım, siber güvenlik, robotik uygulamalar, dijital iş süreçleri gibi alanlarda nitelikli işgücüne ihtiyaç olacak. Bu kapsamda; Endüstriyel Bilgisayar Programcılığı, Giyilebilir Teknoloji Tasarımcısı, Endüstriyel Kullanıcı Arayüzü Tasarımcısı, Bulut Bilişim Uzmanı, Siber Güvenlik Uzmanı, Veri Analisti, ERP Uzmanı, Sosyal Medya Uzmanı, Yazılım Geliştirme Uzmanı, Mobil Yazılım Uzmanı, Oyun Geliştirme Uzmanı gibi mesleklerde işgücü talebinin artacağı öngörüyoruz.

İŞKUR olarak, “Dijital Ekonominin İhtiyaçlarını Karşılacak Nitelikli İşgücünün Yetiştirilmesine Yönelik Eğitimlerin Düzenlenmesine İlişkin Genelge” hazırlayarak, işverenlerin Endüstri 4.0'da ihtiyaç duyduğu işgücünün yetiştirilmesine yönelik mesleki

eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarımız bulunuyor. Bilişim sektöründe ortaya çıkan nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla düzenlenen kurslardan mezun olan kursiyerlerin uluslararası geçerliliği olan sertifika sınavlarına girmesi ve sertifika sahibi olmasını sağlıyoruz. Geleceğin meslekleri olarak öngörülen; siber güvenlik, kodlama, bulut teknolojisi vb. mesleklerde uygulanmakta olan işbaşı eğitim programlarında diğer işbaşı eğitim programlarından farklı olarak 18-29 yaş aralığındaki katılımcılar için dokuz aya kadar program düzenliyoruz.

KOSGEB'le yürüttüğünüz eğitim çalışmalarınızdan bahseder misiniz?

Girişimcilik Eğitim Programlarımızı, istihdamın korunması, artırılması, geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılması hedefleri çerçevesinde, kurumumuza kayıtlı kişilerin kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmak ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) Yeni Girişimci Desteğine başvurularını kolaylaştırmak amacıyla 2009'dan bu yana uyguluyoruz. Girişimcilik eğitimlerimiz ile girişimci adaylarına iş fikri geliştirme ve yaratıcılık egzersizleri işletme kavramı, kuruluş şekilleri, mali ve hukuki sorumluluklar, iş planı kavramı pazar araştırma, üretim planı, yönetim planı, finansal plan ve iş planına gibi konularda 32 saat süren eğitim veriliyor. Eğitimlerimiz dört gün sürüyor.

İŞKUR olarak uyguladığınız aktif işgücü programlarından son üç yılda kaç kişi yararlandı?

Uyguladığımız aktif işgücü programlarımızdan; 2016'da 420 bin 638, 2017'de 508 bin 851 ve 2018'de 498 bin 934 olmak üzere, son üç yılda toplam 1 milyon 428 bin 423 kişiyi yararlandırdık. Programlarımıza vatandaşlarımız tarafından yoğun ilgi gösteriliyor. 2019'da da bu programlarımızı nitelik ve nicelik yönüyle artırarak uygulamaya devam edeceğiz.



Ülkü Feyyaz Taktak
uftaktak@gmail.com

Hayattaki en önemli iki seçimden biri: İş

“Sevmediğimiz işlerde çalıştığımızda mutsuz ve başarısız olacağımız doğrudur. Ancak sadece sevdiğimiz işte çalışmak, mutluluk için yeterli değildir. Kurum kültürünün kişisel kültürümüzle uyumlu olması, mutluluğun gerekli şartlarından biridir.”



Çalışma hayatım boyunca insan kaynakları süreçlerinin en önemlisinin “işe alma” olduğunu vurguladım ve “iş/eş seçimi” benzetmesini kullandım. Mutlu ve uzun süreli bir birliktelik için “eşi”, çalışma hayatında da “iş” doğru seçmek, olmazsa olmaz bir gerekliliktir. Doğru seçilmemiş bir iş ya da aday, orta ve uzun vadede sorunlara neden olacaktır. Ne kadar mükemmel insan kaynakları sistemlerimiz olursa olsun, doğru seçilmemiş adayların yaratacağı sıkıntıyı sadece bu sayede minimize edebiliriz. Adayı seçme aşamasında hem tüm adaylara hem de şirketimize karşı sorumlu olduğumuzu aklımızdan çıkarmamalıyız.

Buradaki kilit sözcük “doğru seçim”. “Doğru”, her şirkete göre farklılık gösterebilir. “Doğru”yu o şirketin kültürü ve beklentileri tanımlar. Tıpatıp aynı pozisyonu açık olan iki ayrı şirkete başvuran adaylar, seçme süreci sonucunda birinden “red” diğerinden “kabul” yanıtı alabilirler. Bunu özellikle yeni mezun adaylarla konuştuğumda genelde şaşırıyorlar. Oysa her şirketin farklı kültürü vardır ve alacakları adayın kişisel kültürünün şirket kültürüne uyumlu olmasını beklerler. Sonucu da bu beklenti belirler.

32 yıllık çalışma hayatımda, zaman zaman insan kaynaklarının bazı süreçlerinin dışarıdan hizmet alımıyla (outsourcing) gerçekleştirildiğine şahit oldum. Seçme yerleştirme sürecinin bazı adımlarının elektronik ortama taşınarak otomatikleştirilmesine (testler, sınavlar, davet organizasyonları, bilgilendirmeler vb.) elbette karşı çıkıyorum. Fakat işe alım

sürecinin “tamamen” dışarıya yaptırılmasına sıcak bakmıyorum. Çünkü bu tercihi, “görücü usulü evlilik” gibi görüyorum. Tabii hem evlilikte hem de işte, seçimler tek tarafın tercihiyle olmaz. Bu çift taraflı bir karar alma sürecidir. İşin adaya etraflıca anlatılması, kurum kültürüne yönelik bilgiler verilmesi, adayın kişisel kültürünün tanınması için her iki tarafın karşı karşıya gelerek yüz yüze görüşmesi son derece önemlidir. Bunun, seçme sürecinin en sonunda, arandıkları özelliklere sahip olduğu belirlenen en iyi iki-üç adayla yapılması da iyi bir uygulama olacaktır. Bu aşamada, her iki tarafın birlikte uzun ve uyumlu çalışıp çalışamayacağına dair görüşleri netleşir.

İşe başvuran adaylara da düşen önemli sorumluluklar bulunuyor. Özellikle yeni mezun adaylarla yaptığım mülakatlarda “Hangi alanda çalışırsam sizce daha iyi olur?” tarzı sorularla sıkça karşı karşıya kaldım. Onlara, “Kiminle evleneceğinize benim karar vermemi ister misiniz?” sorusunu yönelterek, mutlu olabilmek için sevindikleri bir alanda çalışmalarını gerektiğini, bunu da sadece kendilerinin bileceğini söyledim.

İnsanlar ancak sevdikleri bir işte çalışırlarsa mutlu ve buna bağlı olarak başarılı olurlar.

İnsanlar ancak sevdikleri bir işte çalışırlarsa mutlu ve buna bağlı olarak başarılı olurlar.

Mutlu olmak/etmek için dünyaya geldik"

Yeni mezun ya da kariyerinin ilk yıllarını yaşayan adaylara "Niye dünyaya geldik?" diye sorduğumda ise genellikle "Mutlu olmak ve sevdiklerimizi mutlu etmek" cevabını alıyordum. Bir süre, "mutluluk" kavramı üzerinde konuşuyor, bunun aslında bir "seçim" olduğunu anlattıktan sonra onlara, iş seçimiyle ilgili küçük bir ön çalışma öneriyordum. Bu çalışmada, boş bir sayfanın bir yüzüne "yapmaktan mutlu oldukları şeyleri", diğer yüzüne de "yapmaktan hoşlanmadıkları şeyleri" yazmalarını istiyordum. Bu listeler, onların hangi işlerde mutlu olacaklarının ip uçlarını taşıyordu.

İnsanlar ancak sevdikleri bir işte çalışırlarsa mutlu ve buna bağlı olarak başarılı olurlar. Bu, biraz zaman alabilir ama Konfüçyüs'un dediği gibi "Sevdiğimiz işte çalıştığımızda, zaten aslında çalışmıyor olduğumuzdan, bu sorun teşkil etmez." Sevmediğimiz işlerde çalıştığımızda mutsuz ve sonuçta başarısız olacağımız da doğrudur. Ancak sadece sevilen işte çalışmak, mutluluk için yeterli değildir.

Sevdiğim arkadaşlarımdan biri bundan birkaç yıl önce beni aradı. Biraz sohbetten sonra, "Sizin kurumda bana uygun bir iş var mı?" sorusunu yöneltti. Birkaç yıl önce, önemli bir holdinge, piyasa şartlarının oldukça üstünde, çok iyi bir ücretle geçtiğini biliyordum. Bu yüzden, yöneticisi ile bir sorun yaşayıp yaşamadığını sordum. Hiçbir sorunu olmadığını söyledi. Bugünkü ücretine benzer gelir getirecek herhangi bir iş bulmasının pek mümkün olamayacağını söyledim. Elbette bu arayışının nedenini de sordum. Aldığım cevap, "Para önemli değil, buranın kültürü beni artık boğuyor" oldu. Bu örnekle, kurumun ya da arkadaşının kültürlerinin doğru ya da yanlış olduğunu değil, sadece "uyumsuz" olduğunu belirtmek istiyorum. Bu uyumsuzluk ise birlikteliği er ya da geç sonlandırabilir. Çünkü kurum kültürünün kişisel kültürümüzle uyumlu olması, mutlu olmanın gerekli şartlarından biridir. Bu nedenle hem adayın hem seçme yerleştirme sürecini yürütenlerin iyi araştırma ve doğru seçim yapmaları gerekiyor.

Kendi doğrularımızı bulalım ve onlardan şaşmayalım

İnsan kaynaklarının seçme yerleştirme süreci ile ilgili üzerlerindeki en önemli baskı unsuru "zaman"dır. Bir pozisyon

açıldığında kronometre çalışmaya başlar, "Bu pozisyon X gündür doldurulamadı" baskısıyla devam eder. Tüm yönetici arkadaşlarıma tavsiyem, "doğru insan" bulunmadıkça, pozisyonu "geçen süre ne olursa olsun" boş bırakmalarınıdır. Her kurum "doğru" kişinin tanımını kendi yapmalıdır. Aksi halde, "doğru"dan verilecek ödün, orta ve uzun vadede karşılına "sorun" olarak çıkacaktır. Bu nedenle "pozisyonun ortalama doldurulma süresi" gibi insan kaynakları göstergelerini hiç anlamlı bulmuyorum. Aksine, kaliteden ödün vermeye ve kuruluşun geleceğine yönelik riskleri/sorunları bünyeye katmaya zorladığını düşünüyorum.

İnsan kaynakları alanındaki çalışma hayatımın ikinci bölümünde (son 10-15 yılında) seçme sürecinin ne denli bilimsel/matematiksel bir yapısı olduğunu, iyi ve adil (hem adaylara hem de şirkete) bir seçim için gerekenleri neredeyse sıfırdan veya yeniden öğrendiğimi söyleyebilirim. "Ben iyi adamı bir bakışta gözünden anlarım" diyenlerden hiç olmamıştım. Bu öğrendiklerimden sonra hiç kimsenin de olamayacağından kesin olarak emindim.

Bir başka yazımda iyi bir seçme yerleştirme sisteminin yapısıyla ilgili görüşlerimi paylaşmayı umuyorum.



Milli Eğitim Bakanlığı, Oyak Renault ve PERYÖN'den eğitimde büyük iş birliği

Milli Eğitim Bakanlığı, PERYÖN ve Oyak Renault güçlerini birleştirerek, otomotiv endüstrisinin bugün ve gelecekte ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünü yetiştirmek, mesleki ve teknik eğitimin kalitesini artırmak üzere JUNI'OR Projesi'ni hayata geçirdi. Proje kapsamında, mesleki ve teknik lise öğrencileri bir dizi eğitim alırken Oyak Renault'da kariyer fırsatı da yakalayacak.

Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Oyak Renault Otomobil Fabrikaları ve PERYÖN Türkiye İnsan Yönetimi Derneği Güney Marmara Şubesi arasında imzalanan Mesleki ve Teknik Eğitimde İş Birliği Protokolü kapsamında projenin ilk adımları hayata geçirilmeye başlandı. Protokol, otomotiv endüstrisinin bugün ve gelecekte ihtiyaç duyduğu teknik bilgi ve beceriye sahip nitelikli iş gücünü yetiştirmeyi, mesleki ve teknik eğitimin kalitesini artırmaya katkıda bulunmayı, mesleki eğitimde paydaş iş birliğini artırmayı ve mezunların istihdamının sağlanmasına yönelik destekleyici çalışmalar yapmayı amaçlıyor.



Tolga Görgülü
OYAK Renault
İnsan Kaynakları Direktörü

Projenin paydaşlarından, Oyak Renault İnsan Kaynakları Direktörü Tolga Görgülü, Oyak Renault Endüstriyel İlişkiler İmalat Lojistik İnsan Kaynakları Departman Müdürü Neslihan Akkozak ve PERYÖN Güney Marmara Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Barış Gül, iş birliğini değerlendirdi.

JUNI'OR Projesi nasıl bir ihtiyaçtan doğdu?

Tolga Görgülü (TG): Türkiye'nin en önemli sorunlarının başında işsizlik geliyor. İşsizlik artışını önleyebilmek için gerekli yatırımları yaparak yeni istihdamın yaratılması gerekiyor. Türkiye'de işsizlik önemli bir sorun iken, işverenler de nitelikli işgücü bulmakta zorlanıyor. Manpower'ın 2016/2017 Yetenek Açığı Araştırması'na göre, dünya çapında işverenlerin yüzde 40'ı, Türkiye'de ise yüzde 66'sı yetenekli iş gücü bulmakta sorun yaşıyor. Bu durum, hem saha hem de ofis çalışanları için geçerli. Otomotiv sektörü

olarak biz de içeriden gelen mesleki çalışan talebini karşılarken sıkıntılar yaşıyoruz. En büyük ihtiyacımız zanaatkar çalışanlar. Yapılan istatistikler 5-10 yıl içerisinde büyük sanayi ülkelerinde nitelikli iş gücüne olan talebin daha da artacağını gösteriyor. Bazı meslek liselerinde, otomotiv sektöründe en çok ihtiyacımız olan bölümlerin, talep yetersizliğinden dolayı kapandığını görüyoruz. Bu durumu değiştirmek için, potansiyel işgücünü sektörle ve güncel teknolojiyle tanıştırmak bu bölümlerin tercih edilmelerini sağlamak gerekiyor.

Ülkemizde otomotiv sektörünün sunduğu istihdam fırsatlarından bahsedebilir misiniz?

TG: Türkiye'de otomotiv sektörü, ekonominin önemli mihenk taşlarından biri. Dünya otomotiv sektöründe üretim ve ihracat olarak önemli bir paya sahibiz. Türkiye'nin lokomotif sektörü olan



otomotivdeki avantajımızı çok iyi korumamız gerekiyor. Bunun devamlılığını sağlarken en büyük avantajımız ise nitelikli iş gücümüz. Yarattığımız kaliteli ürün, insanımızın emeği, bilgisi ve tecrübesiyle ortaya çıkıyor.

Pazarda rekabet her zaman var ve olacak. Ancak rekabet sadece markaların arasında değil. Esas rekabetimiz global Renault içinde; aynı tarzda üretim yapan Renault'nun diğer ülkelerdeki fabrikalarını da kapsıyor. Grubumuzun en çok satan otomobili Clio'nun en yüksek miktarda üretildiği yer Türkiye. Bunda Türk mühendislerin katkısı büyük. Grubumuz bize güveniyor ve yatırımlarını öncelikli Türkiye'ye yönlendiriyor. Tabii ki bunun istihdama katkısı da çok önemli.

JUNI'OR Projesi ile otomotiv sektörüne nasıl katkılar sunacaksınız?

TG: Otomotiv endüstrisi olarak tarihi bir dönemden geçiyoruz. Sektörün 30-40 yılda yaşadığı evrimi, önümüzdeki dört-beş yıl içerisinde geçireceğiz. Cep telefonunda yaşadığımız devrimsel gelişimi şu an otomotivde yaşıyoruz. Artık sürücüsüz araçlar gündemimizde. Bu araçlar devreye girdiğinde otomotivin tüm donanımları değişecek. Bu değişimi başarıyla tamamlayabilmek için bize avantaj sağlayan nitelikli üretim gücümüzü devam ettirmemiz gerekiyor. Bu sadece altyapı yatırımı ile olacak bir şey değil, operatöründen mühendisine, hatlarda çalışacak herkesin bu donanıma sahip olması gerekiyor.

Bu projeyi hayata geçirerek üniversitelerimizle, meslek okullarımızla beraber sanayi olarak elimizi taşın altına koymak istiyoruz. "Bu iş sadece Milli Eğitimin

sorumluluğudur" demek kolaycılıktır. Üzerimize düşeni yaparak gençlerimizi bu konuda cezbetmeyi, teşvik etmeyi hedefliyoruz. Bu sayede gençler de kendilerine bu sektörde bir kariyer olanağı bulabilecekler.

Tolga Görgülü: "Tesisimizi gezdikten sonra 9. sınıf öğrencilerinin, otomotiv alanında öğretim görmek için taleplerinin arttığını gördük. Bir sınıf kapanmak üzereyken ilave sınıflar açıldı. Yok olmak üzere olan bir dalı yeniden canlandırmayı başardık."

Öncelikli amaç ve hedefleriniz nelerdir?

TG: Birçok öğrencinin en büyük sıkıntısı mezun olduktan sonra başlayan iş arayışı. PERYÖN Güney Marmara Şubesi ve Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ile yaptığımız bu iş birliği sonucunda, yeni bir kapı açarak öğrencileri geleceğe hazırlamak istiyor, onları otomotiv sektöründe çalışmaya teşvik etmek istiyoruz.

Proje çalışmalarımızı yaparken gördük ki, Otomotiv Endüstrisi İhracatçıları Birliği Mesleki ve Teknik Lisesi'nde (OEİB) otomotiv sınıflarındaki kontenjan çok azalmış, öğrenciler bu bölümlere devam etmek istemiyor. Buradan yola çıkarak bir otomotiv firması nasıl bir yerdir, keyifli midir, bunu gençlere göstermek istedik. Tesisimizi gezdikten sonra 9. sınıf öğrencilerinin, otomotiv alanında öğretim

görmek için taleplerinin arttığını gördük. Henüz projenin başında, küçük bir doku-nuşla, bir sınıf kapanmak üzereyken ilave sınıflar açıldığını şahit olduk. Yok olmak üzere olan bir dalı yeniden canlandırmayı başardık.

Önümüzdeki 5-6 yıl içinde, otomobiller bambaşka bir hâl alacak ve üretim tarzı değişecek. Sanayi olarak, teknolojinin nereye gideceğini görebilme avantajına sahibiz. Ürünün, teknolojinin, endüstrinin nereye gideceğini göstererek eğitim programlarına dahil olmak istiyoruz. Ne tür donanımlara sahip olmaları gerektiğini aktararak, endüstrinin istediği nitelikli işgücünü hazırlayabilmeyi hedefliyoruz.

En büyük amacımız otomotivde ülkemizin rekabetçi gücünü marka gözetmeden dünyaya karşı koruyabilmek. Ancak bu şekilde binlerce gencimize istihdam garantisi sağlayabiliriz. Tabii ki, gençlerimize düşen görev de kendilerini geleceğe hazırlamak, talepkâr olmak ve daha fazla öğrenmek. Biz onlara bu ortamı sunmaya çalışacağız.

Kamu, STK ve özel sektörün bulunduğu bu projenin sizce en önemli özelliği nedir?

Barış Gül: Projenin en büyük özelliği, iyi bir iş birliği modeli oluşturması. Bu sayede yalnızca otomotiv değil, tekstil, ilaç ya da kimya gibi farklı sektörlerde de örnek oluşturduğumuzu söyleyebilirim. Çünkü ülkemizde işsizlik kadar nitelikli insan kaynağı eksikliği de ciddi bir sorun. Üstelik bu yalnızca otomotivin değil her sektörün sorunu. PERYÖN olarak, yol haritamızdan hareketle, tüm sektörlerde benzer iş birlikleri sağlamak için iş dünyasına rehberlik etmeye hazırız.



Neslihan Akkozak

Oyak Renault
Endüstriyel İlişkiler İmalat Lojistik
İnsan Kaynakları Departman Müdürü

Otomotiv sektöründe istihdam, 2018’de yaşanan küçülmeden nasıl etkilendi?

Neslihan Akkozak (NA): İç piyasada yaşanan küçülmeden bütün otomotiv sektörü etkilendi. Oyak Renault olarak ihracata ağırlık vermemiz bizim için büyük bir şans oldu ve küçülmeden etkilenmedik. 2018’de, Sanayi ve Teknoloji Bakanı Mustafa Varank’ın katılımıyla Türkiye’nin ilk alüminyum enjeksiyon motor blok döküm fabrikasının temel atma törenini gerçekleştirdik. Çalışan alımları başladı ve 2020 sonuna kadar fabrikanın devreye girmesi planlanıyor. İstihdam konusunda artan trendimizi devam ettirerek geçen yıl, 900’e yakın saha çalışanı ve 150 ofis çalışanını ekibimize kattık.

Proje kapsamında neler yapmayı planlıyorsunuz?

NA: İlk toplantılarımızı OEİB 10. sınıf öğrencileri ile gerçekleştirdik. Uzun soluklu bir yola çıkmak istediğimizi ve burada en önemli şeyin gönüllük olduğunu aktardık. Proje kapsamında mesleğe yönlendirme seminerlerine devam ederek, şirketimiz içerisinde onlara rol model olacak deneyimli çalışanlarımızla söyleşiler planlıyoruz. Saha çalışanı olarak işe başlamış, daha sonra ofis çalışanı olmuş tecrübeli arkadaşlarımızı dinlemek, hem onlara hem ailelerine önemli bir katkı yapıyor. Aynı zamanda öğrencilerin ve öğretmenlerin katılacağı teknik geziler sayesinde sektörü ve

Oyak Renault’yu tanımalarını sağlamaya çalışacağız. Mümkün oldukça aileleri de bu projeye katarak, çocuklarını yönlendirme konusunda yardımcı olmayı amaçlıyoruz.

Projenin önemli ayaklarından biri de öğretmenlerimizle yaptığımız çalışmalar. Ailelerin birçoğu, çocuklarının meslek lisesine gitmeleri yerine üniversitede okumalarını istiyorlar. Ancak burada öğretmenlerin vereceği geri bildirimler çok önemli. Geri bildirimler için projemizin içinde öğretmenlerimizle birlikte çalışacağız. Öğrencinin doğru yönlendirilebilmesi için öğretmenlerin de bilgilendirilerek kendilerini geliştirmeleri çok önemli. Motor, teknik, makine, motorlu araçlar, endüstriyel otomasyon ve elektrik elektronik teknolojisi olmak üzere beş mesleki alan seçtik. Bu yaz OEİB’den 50 öğrenciye staj imkânı sağlayacağız. Proje bir yol haritası ancak kesin çizgilerimiz yok. Önemli olan projeyi okulun, en önemlisi de öğrencilerin sahiplenmesi.

Ekonomik anlamda zor bir dönemde projeyi başlattınız.

En önemli motivasyon kaynağınızı öğrenebilir miyiz?

TG: Gençler iş imkanlarının, bizse nitelikli iş gücünün peşindeyiz. Bu ihtiyaç iki tarafın birbiriyle ne kadar örtüştüğünü gösteriyor. Kamu, STK ve özel sektörün bir araya gelerek oluşturduğu bu proje, bugünden yarına gerçekleşecek hedefleri kapsamıyor. Zaman içinde hedef ve amaçlara ulaşacağız. Lise birden başlayarak dört yıl sonrasına yatırım yapıyoruz. Oyak Renault önemli bir istihdam çatısı ve biz de daha çok gencimizin bu imkândan yararlanmasını istiyoruz. Bunu yaparken Türk insanının yeteneğine, yetkinliğine güveniyoruz. En büyük motivasyonumuz bu...

İlerleyen yıllarda projenin farklı aşamaları olacak mı?

NA: Otomotiv sektöründe Oyak Renault olarak model oluşturmak istiyoruz. Amacımız sadece OEİB’deki 50 çocuğun eğitimine katkı yaparak onları işe almak değil. Öyle bir model oluşturalım ki bunu tekstil, gıda ya da herhangi bir başka sektör örnek alarak kendilerine göre uygulayabilsin. OEİB ile başlayan yolculuğumuzu duyan başka okullardan talepler geliyor.

PERYÖN’ün öncülüğünde bu modeli daha geniş bir alana yayabileceğimizi umut ediyorum.



Barış Gül

PERYÖN
Güney Marmara Şubesi
Yönetim Kurulu Başkanı

“Projenin büyüyerek tüm ülkeye yayılmasını diliyoruz”

“İş dünyasına yönelik faaliyet gösteren neredeyse tüm sivil toplum kuruluşları, yeni mezunları ve üniversite öğrencilerini hedefine alıyor. PERYÖN Güney Marmara Şubesi olarak, üniversite öğrencileri ve yeni mezunlarla beraber, saha çalışanları arasında nitelikli iş gücünü yükseltebilmek için meslek liselerine de destek vermeye karar verdik. Oyak Renault’nun yoğun mesailerle oluşturduğu JUNI’OR Projesi, tam da bu hedefimizi desteleyen niteliklerle hazırlanmıştı. Bölgemizin hatta ülkemizin iş gücündeki en büyük eksiği olan nitelikli iş gücüne bu projenin ciddi katkısının olmasını bekliyoruz. Bu çalışmayı bir model olarak kurgulanması ve bölgemizin diğer illerine de uygulanabilmesi adına bölgenin tüm dinamiklerini harekete geçirdik. Projenin daha da büyüyerek eğitim-özel sektör iş birliğinin güzel bir örneği olmasını diliyoruz.”



“Yeni nesil ofisler, çalışan mutluluğunu ve takım ruhunu güçlendiriyor”

Çalışanlarına değer katmak isteyen Lila Group, genel merkezini Tekstilcent'ten, yapımı 2018'de tamamlanan Kadıköy Göztepe'deki, Leed Platinum Sertifikalı Business İstanbul'a taşıdı. Yeni ofiste, çeşitlilik ve kapsayıcılık çerçevesinde, “önce saygı” ilkesi temel alınarak, Lila Group çalışanlarına uygun, özgür ve keyifli bir çalışma alanı yaratıldı. Yaşanan bu değişim, sadece mekânsal bağlamda değil aynı zamanda çalışma kültüründe de dönüşümü beraberinde getirdi. Lila Group'un yenilikçi, çağın ihtiyaçlarına cevap veren, modern bir çalışma ortamı yaratma arzusu ile başlayan dönüşüm sürecini Lila Group Kurumsal İletişim Müdürü Banu Yaran Kılıç ve Lila Group Özel Markalar Satış Koordinatörü Burcu Ögücü Giritli anlattı.

Taşınma öncesinde nasıl bir hazırlık süreci yaşadınız?

Leesman Index'ine göre çalışanların yüzde 85'i çalışma ortamlarının kendileri için önemli olduğunu belirtiyor. İşte tam da bu noktada Lila Group bünyesindeki her kademe ve yaşta çalışanlar, Bakırköy Mimarlık ile deneyim ve tecrübelerini paylaşabileceği anket ve workshop'larla bir araya geldi. Yapılan çalışmalar sonucunda temel tasarım ilkelerimiz ortaya çıktı. Yeni ofis tasarımı, Lila Group ekibinin sürdürülebilirlik anlayışı, çevreye yönelik farkındalığı, bugünün insanına ve gelecek kuşaklara karşı sorumluluk bilinci, sosyal sorumluluk anlayışı ve çalışan sağlığına duyarlı yaklaşımı ile şekillendirildi. Bu anlayışı desteklemek adına mekân içerisindeki yeşil olgusu, doğaya ait izler ve canlı bitkiler ofis genelinde yoğun olarak kullanıldı. İç mekânda doğa ile bağlantı kurulabilecek, doğadaki tüm renklerin sıcak malzemeler ile birlikte kullanıldığı sosyal, hareketli bir ofis ortamı hedeflendi.

Lila Group, çevre farkındalığı, kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı ve çalışanlarına duyarlı yaklaşımı ile şekillendirilen Leed Platinum Sertifikalı yeni ofisine taşındı. Grubun yeni ofisi, çalışan sağlığı ve mutluluğunu gözetten bir anlayışla hazırlandı.

Yeni nesil ofiste hangi unsurlar öne çıkıyor?

Leed Platinum Sertifikalı plaza gibi tüm ofis tasarımında da olabildiğince doğal ve dönüştürülebilir malzemeler tercih ettik. Otomasyon sistemlerinin verimli kullanımı ile ofiste minimum enerji tüketimine odaklandık. Ayrıca, havalandırmadan aydınlatmaya, akustikten güvenliğe, çalışanların konforu için oldukça önemli olan tüm noktalar, konusunun uzmanı tasarımcı ve danışmanların görüşleri ile harmanlandı, en son teknolojik altyapı ile desteklendi.

Kurum değerleri, mekâna göre geliştirilen tasarımlarla anlatıldı. Lila Group'un felsefesini aktaran; Aile, Kalite, Gelişim, Sorumluluk ve Güven değerleri, mekân içinde yaşayan görsel iletişim unsurları olarak hayat buldu. Lila Group'un iş yapma biçimi ve kurum kültürünü yansıtan Lila Yolu isimli bir grafik sistemi geliştirildi.

Toplantı odalarında, kurumun sürdürülebilirlik vizyonuyla uyumlu, sektörü için önemli olan ağaç isimleri kullanıldı. Farklı ağaç cinslerinden yola çıkan grafikler ve hikayeleri tasarlandı. Oyunların, değerlerin, sürdürülebilirlik ve doğa konseptini destekleyen ağaç ve hikayelerin giydirmelerde hayat bulduğu tasarımlar ile hikayelerin önemine de dikkat çekildi.

Yeni ofisinizde çalışan sağlığına yönelik ne gibi uygulamalarınız bulunuyor?

Çalışan sağlığına ve hareketli yaşama

verdiğimiz önemi çalışanlarımıza hissettirmek ve gün içi hareketi artırmak istedik. Lila Group'un 2016'dan beri farklı paylaşımlarla farkındalık yaratmaya çalıştığı “sağlıklı yaşam” konseptini destekleyen hareket alanları yarattık. Günün önemli bölümünü oturarak geçiren çalışma arkadaşlarımıza çalışma sandalyelerini seçme imkanı sunduk. Ergonomik anlamda en sağlıklı modeller deneyimlendikten sonra en çok tercih edilen Okamura'nın Sabrina modeline karar verdik.

Çalışan sağlığı açısından temel hassasiyetlerimizden biri de herkesin gün ışığından faydalanmasıydı. Bu yüzden özellikle teras alanına sahip bir ofis inşa edildi. Gün içinde istenilirse çalışma alanı, istenilirse sosyalleşme alanı olarak kullanılabilecek fonksiyonellik kazandırıldı.

Ekip çalışmasını güçlendirmek için ofis düzeninde nelere dikkat ettiniz?

Yeni nesil ofisler, çalışan mutluluğunu ve takım ruhunu güçlendiriyor. Buradan yola çıkarak, hiyerarşiden arındırılmış, çalışanların aktif iletişimde olabileceği, renkli ve enerjisi yüksek çalışma mekanları ile açık ofis düzeni tasarlandı. Açık ofis sayesinde, ekiplerin yöneticileri ve birbiriyle aktif şekilde çalışabileceği bir düzen oluşturuldu. Bu düzen şirket içindeki iletişimi artıran, eğlenerek çalışmayı mümkün hâle getiren sosyal alanlarla desteklendi. Sosyal alanlardaki tasarım unsurları da eğlenceyi destekleyen oyunlarla kurgulandı.



Olgar Ataseven
py@peryon.org.tr

Formülün 4. ayağı: Promosyon

İK departmanlarının, işveren markası iletişimi için kullanılmak üzere ek bütçeye sahip olmaları önem taşır. İK departmanları, bu noktada, pazarlama, kurumsal iletişim ve satış departmanlarının bütçelerinden kendileri için harcama talep edebilirler. Harcama yapılamıyorsa bile, özel olarak işveren markası için iletişim çalışması talep edebilirler. Bütçe yapılırken tercih edilecek iletişim kanalları arasında en önemlileri, şirketin kendi içinde oluşturacaklarıdır. Bu kanalların şirkete maliyeti neredeyse sıfıra yakındır. Maliyet ve etki oranı ise ters orantılıdır. İK departmanlarının oluşturacağı ilk kanal, çalışanları için olmalı; propaganda önce içeride başlamalıdır. Çünkü çalışanlar işveren markasının en önemli iletişim kanalıdır. Yaratıcılık tam da burada devreye girer. İşveren markamız için öyle şeyler oluşturmamız ki çalışanlar bunu paylaşmaktan, anlatmaktan keyif alsın. Bu aşamada, ne tür kanallarımız olabileceğine bakalım.

Fiziki ortamlardaki görsellere dikkat!

Fiziki ortamlardaki mesajlar zaman içinde görenlerin algılarında farklı bir birikim oluşturur. Bina, fabrika, ofis girişlerinde, sekreteryaya ve karşılama noktalarının ardında, bekleme salonlarında, yemekhanelerde, toplantı salonlarında, mağazalarda, şubelerde, depolarda, tuvaletlerde ve buna benzer tüm fiziki ortamlarda farklı mecralar kullanılarak iletişim alanları kurulabilir. Farklı boylarda poster alanları, billboard alanları, ekranlar, kiosk'lar bunlara örnek olabilir. Yapılacak çalışmaların çalışan ve/veya izleyen gözünden hazırlanması işin püf noktasını oluşturuyor. Kriterimiz "paylaşılacak işler yapmamız" olmalıdır. Kendi

"İK fonksiyonlarında; Personnel, Physical Conditions, Processes ve ek olarak Promotion kelimelerinin baş harflerinden oluşan 3P + 1P formülünü sunmuştuk. Bu defa, formülümüzün son ayağı olan Promotion (promosyon) aşamasını, işveren markası tanıtımı olarak ele alıyoruz. İK departmanlarının, işveren markası iletişimi için kullanılmak üzere ek bütçeye sahip olmaları önem taşır. İçeride bulunan kanallar ise son derece etkili olmakla beraber bütçeyi pek zorlamaz."

pırıltısını ve kıvrak fikrini taşıyan her çalışma konuşulmaya ve paylaşılmaya değerdir; işveren markası için şirketin mesajlarına katkıda bulunur.

Sosyal mecra olmazsa olmaz

Aslında İK departmanlarının en çok kullanacağı iletişim kanallarının başında sosyal mecra geliyor. İK departmanları için sosyal mecra, "Sosyal İşe Alım" metodunu kurmaları için köprü görevi yürütüyor. Sosyal medya hesapları, şirketin kurumsal iletişim ya da pazarlama departmanlarından bağımsız kurgulanabileceği gibi mevcut hesaplar; İK ve işveren markasına yönelik paylaşımlar yapılarak ortaklaşa da kullanılabilir.

Intranetleri olan şirketlerde pop-up mesajlar, banner'lar; olmayanlarda ise ekran koruyucular, ekran arka planları gibi kurgular yapılabilir. Basılı ya da dijital ortamda sunulan şirket içi gazeteler, bültenler, dergiler ve benzerleri yine iletişim kanallarına örnek oluşturabilir.

Çalışana kendini değerli hissettiren etkinlikler

Kurumsal/kurum içi etkinlikler, çalışanlara bolca fotoğraf çekerek paylaşım yapmalarına imkan verir. Bu nedenle etkinlik fırsatlarının daha sık yaratılmasını öneriyorum. Herkes, çalıştığı şirketle gurur duymak ister.

Etkinlikler ise çalışanlarda bu duyguyu uyandırır, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlar. İK yöneticileri; çalışanların paylaşmak isteyeceği gelişmeleri yalnızca etkinlikler aracılığıyla değil, her fırsatta yaratmalı. Örneğin çalışanların belirli performanslarının aylık olarak takdir edilmesi ve bunun küçük bir seremoni ile ödüllendirilmesi işveren markanızın oluşumu için küçük ama etkili bir hamledir.

Mutlaka sosyal sorumluluk

İK departmanları işveren markalarını ve kurumlarının sosyal yönünü oluşturmak için sosyal sorumluluk projelerini de muhakkak kullanmalıdır. Marka ve kurum çalışanlarının dahil olacağı her kurumsal sosyal sorumluluk çalışması, işveren markasına katkı sağlar.

Geleneksel yöntemler

Gazete ilanları, TV reklamları, radyo spotları gibi çok yoğun bütçe kullanımı gerektiren iletişim kanalları belirli bir büyüklüğün üzerindeki şirketlerin kullanabileceği yöntemlerdir. KOBİ seviyesi ve/veya B2B alanlarda çalışan şirketler için kurgulaması her zaman fayda sağlamayabilir.

Bir sonraki sayımızda, bu iletişimin üç önemli parametresini sizlere anlatacağım.

Görüşmek üzere...



Prof. Dr. Yankı Yazgan
py@peryon.org.tr

Yeni kuşak marshmallow'u yer mi yemez mi?

“Merakımızı uyandırırken geleceklerine ilişkin kaygıya düşüren dijital kuşak, aynı zamanda şaşırtan, kafamızı karıştıran, ezberlerimizi bozan davranışlar da gösteriyor. Beklemeyi bilip bilmedikleri konusu da karmaşık.”

Teknoloji çağında yetişen kuşakların özelliklerini daha yakından anlamamız gerekiyor. Merakımızı uyandıran, aynı zamanda bizleri kaygılandıran bu kuşak, her zaman şaşırtıcı, kafa karıştırıcı, ezberlerimizi bozan davranışlar gösteriyor.

Kuşaklar hakkında konuşurken bugünkü davranışlarının yanı sıra kuşağın içinde büyüdüğü çağın ruhunun etkilerini de hesaba katmalıyız. Örneğin, 68 kuşağının, savaştan sağ çıkabilmiş bir neslin dünyaya getirdiği çocuklar olması ya da 80'lerde doğup büyüyenlerin de onların çocukları olması gibi...

Kontrol becerileri zayıf mı?

Önceki kuşaklardan farklı bir düşünüş biçimini davet eden teknolojik gelişmeler, yaşları 30'ların ortasına kadar uzanan genç yetişkinleri de katabileceğimiz bir yaş grubuna tarihsel bir biriciklik getiriyor olabilir. Bu biricikliğin artısını eksisini tam değerlendirebilecek bilgiye henüz sahip değiliz, ancak tahminde bulunabiliriz.

Bu tahminlere dayalı fikirlerimiz ise fazlasıyla mevcut. Örneğin, hızlılık, anında sonuç alma arzusu, beklemeye pek tahammül edememe gibi davranışların yeni kuşaklarda daha sık ve yaygın olduğunu düşünen yetişkinler çok sayıda. ABD'de Stephanie Carlson ve arkadaşları tarafından 2018 bahar aylarında sunulup yayımlanan araştırmanın ilk adımında, “Yeni kuşakların kendilerini kontrol becerileri daha mı zayıf?” sorusuna katılımcıların yüzde 75'i “Evet” demiş.

1980-95 arasındakiler yani millennial kuşak için bu özellikler daha fazla vurgulanıyor;

onların da açıklaması basit: “30 yaşımıza geldiğimizde anne-babamızın 30 yaşında sahip olduğunun yarısı kadar paramız var; iş bulma şansımız çok daha düşük. Hangi geleceği bekleyeceğimizi sanıyorsunuz?”

Z kuşağı olarak bilinen bir sonraki kuşağa, yani 1995 ve sonrası doğumlulara baktığımızda, büyümelerine denk gelen dönemlerde ekonominin durulduğu, bolluğun azalmaya başladığı yılların etkileri neler olabilir? Daha tutumlu oldukları, diğer yandan beklemekten ziyade, sahici deneyimleri “yaşamayı” önemsedikleri söylenen bu kuşağa ilişkin varsayımlarımız da oldukça fazla. O zaman yanılma olasılığımız da artıyor.

Marshmallow Testi

Carlson ve arkadaşları yeni kuşak hakkında yetişkinlere sordukları sorunun hemen bir sonraki adımında 60'lar, 80'ler ve 2000'lerde doğmuş üç kuşağın çocuklarından toplanmış “kendini kontrol” verilerini karşılaştırıyorlar. Bu amaçla insanın davranış gelişiminin ana göstergelerinden olan bekleyebilme ve doyumu erteleyebilme becerisini ölçmek için gelişim biliminin kullandığı Marshmallow Testi'nden faydalanmışlar.

Marshmallow testi, Walter Mischel tarafından 1950'lerin sonundan bu yana uygulanıyor. Önlerince konan bir marshmallow'u yemeksizin yeterince (10 dakika, sonraki bazı deneylerde 7 dakika) bekleyebildiğinde çocuklara iki lokum verileceği vaat ediliyor.

Bu hakkı kazanan çocuklar “kendini iyi kontrol eden” olarak tanımlanıyorlar. 1990'lara gelindiğinde, bu deneye katılan

çocukların hayatta nerede olduklarına bakılıyor. Yeterince bekleyebilenlerin, kendini iyi kontrol edenlerin hayat başarısı, gelir ve eğitim düzeyleri ve yaşam tatmini daha yüksek bulunuyor.

Yeni kuşak çocukların kendilerini tutma becerilerinin zayıf olduğu izlenimi giderek pekişirken, teknoloji, ağırlıklı olarak dijital teknoloji ve ekranlar ana sorumlu olarak ilan ediliyor. Ancak Carlson ve arkadaşlarının 2018'de yayımlanan çalışması bu görüşlerimizi bir kez daha gözden geçirmeye ve konuyu daha derin düşünmeye davetiye çıkarıyor.

Asıl belirleyici sosyoekonomik ortam

1960'lardan 2000'lere uzanan kuşakların, kendini tutabilme, geleceği düşünüp bugünkü zevki erteleme gibi anlamları olan test performansını göstererek ikinci Marshmallow'u yememe davranışı bir önceki kuşaktan daha iyiydi.

Eski kuşağın izlenimlerine aykırı gelen bu bulgulara bakınca, “Dijital hayat bu grubun ayarlarını varsaydığımız kadar bozmamış belki de” diye düşünebiliriz. Ya da, araştırma yayımlandıktan kısa bir süre sonra ölen marshmallow testinin mucidi Mischel'in deyişiyle, “Yeni kuşaklar bu davranışları kazanmış, ama öyle davranmayı tercih etmiyorlar.”

Aynı dönemde yayımlanmış bir başka araştırma ise Marshmallow Testi'ndeki performansını asıl belirleyicinin kendini kontrol becerisi değil, deneyin yetiştirildiği sosyoekonomik ortam olduğunu öne sürüyor.

**Cem Sezgin**Ortak - Deloitte Danışmanlık
csezgin@deloitte.com

En önemli işe alım: CEO

“Yeni bir CEO’nun ‘bulunması’ kadar kuruma tutundurulması da zorlu bir uğraş. İlişkilerini doğru kurgulayıp yönetebilmek, daha önce hiç bulunmadığı bir kuruma gelen yeni CEO için büyük bir sınav. CEO’ların erken dönemlerinde sıkça gol yedikleri bir alan da ekiplerinde yapmaları gereken değişiklikleri hayata geçirmede yavaş kalmaları...”

Türkiye’de son birkaç senedir her zirvenin, her makalenin, her araştırmanın ortak öznesi “lider”. Bu sefer ise en tepeyi, liderlerin de liderini konuşacağız, yani CEO’yu. Aslında CEO’luk pozisyonunun ne derece kritik olduğu doğrudan bu tanımın içinde kendi belli ediyor: “Liderlerin lideri”. Lider özelliklerinin yarı tanrısal alanlara çekildiği bir dönemde, böyle bir tanım size de epey iddialı gelmiyor mu?

Eğer görevini hakkıyla yerine getiren bir CEO’dan bahsediyorsak zaten iddialı olmalı. Çünkü CEO;

- Yönetim kurulu ile icra kurulu arasındaki köprü
- Tüm iç ve dış paydaşlar nezdinde, kurumu ve markayı temsil eden ana kimlik
- Diğer C-seviye yöneticilerden farklı olarak bir ya da birkaç fonksiyonel alandan değil bütünden sorumlu olan kişi
- Zor kararları verme noktasında kimi zaman yalnız bir birey
- Bunların ötesinde, aralarında bazılarının büyük olasılıkla kendisinin de yedeği olduğu donanımlı liderlere öncülük eden bir profil...

Hal böyle olunca doğru CEO’yu bulmak da, bulduğumuz CEO’nun doğru adımları atması da kritik hale geliyor. İster içeriden atamaya ister dışarıdan bünyeye katılmış olsun, CEO, bir şirketin en önemli işe alımıdır. Bir CEO için de en hassas dönem ilk altı aydır. Çünkü şirketi hızlı ve iyi tanıyıp bazı doğru adımları zaman yitirmeksizin atmazsa, para, yetenek, itibar, pazar payı ve konumu, çalışan motivasyonu ve kendi ekip arkadaşları gibi büyük kayıplar olabilir. Tüm bunlar gayet iyi bilinse bile, yeni göreve gelen CEO’ların sıkça tekrarladıkları bazı hatalar var.

Kendi liderlik stilini ortaya koymak

Başka bir kurumda CEO iken yeni bir kuruma aynı görevle geçmiş olabilirsiniz. Belki de bu sizin ilk CEO’luk deneyiminiz. Kim bilir; belki



de hali hazırda çalıştığınız kurum sizi bu pozisyona taşıdı. Yolculuğun nasıl olduğundan bağımsız, vardığınız noktada bundan sonra kendi liderlik stilinizi ortaya koymalısınız. Burada, geçmişte sizi başarılı kıldığına inandığınız bazı eski yaklaşım ve alışkanlıklarınızı aynen devam ettirmek veya sırf yeni bir göreve atanmış olduğunuz için tamamen geçmişi yakıp yeniden doğmak gibi bir çabaya girmek çok anlamlı olmayacaktır. Gereken noktalar da, gereken dozda değişim her zaman faydalıdır. Bazı CEO’lar, kendi liderlik stillerini yeni rollerinde net olarak ortaya koyamayabiliyor. Kimileri son derece aceleci davranıp ortamı, kültürü, iş yapış şekillerini, ekosistemi, ekibi, iç - dış iletişimi ve ilişkiler yumağını tam anlamadan belli bir stili empoze etmeye çalışıyor. Bazıları ise “Bir durup gözlemleyeyim, daha iyi anlayayım” sürecini gereğinden fazla uzatıyor, bu dönem boyunca dış seslere çok fazla kulak veriyor.

İlk grup CEO’lar, önce kırıp döküp sonra geri vitese takmaya çalışırken, ikinci grup ise bazı adımları atmakta oldukça geç kalabiliyor. Bazı CEO’lar ise yaşadığı ikilemleri, özellikle karar alma noktasında “gel-git”lerini kuruma yansıtırıyorlar. Çalışanlara çelişkili mesajlar giderse, net bir duruşunuz olmazsa, o zaman başta A takımı olmak üzere kurumda kimse sizi yeterince benimsemez. Bu yüzden kendi liderlik stilinizi açık bir şekilde ortaya koymalısınız. Burada sadece size özgü, dünyada bir eşi, örneği bulunmayan otantik bir stilden bahsetmiyoruz. Ama adı konulabilecek, kurumun anlayabileceği bir stilin öneminden bahsediyoruz. Bunu yaparken de zamanlama ve tarz, kuşkusuz büyük önem taşıyor. CEO’nun her şeyden ve herkesten önce rol model olma misyonu söz konusu. Liderlik stillerini oluşturamayıp bunu açık bir şekilde ortaya koyamayanlar ancak daha fazla soru işaretleri oluşturuyorlar.

Doğru ekibi kurmak

CEO'ların erken dönemlerinde sıkça gol yedikleri bir alan da ekiplerinde yapmaları gereken değişiklikleri hayata geçirmede yavaş kalmaları. Özellikle kurumu iyi tanımayan veya kimseyle kötü olmak istemeyen CEO'ların, uzun vadede sakıncaları daha net ortaya çıkacak bir konfor alanı uğruna, orada olmamaları gereken kişileri bünyede tutmak için bahaneler ürettiğine dahi şahit oluyoruz. Geçmişe nazaran belli düzeyde iyileşme kaydedilmiş olsa bile bu, Türk iş kültüründe belirgin bir tarz. Halbuki, A takımında yer alacak üst yönetim kadrosundaki kişilerin liderlik becerileri ve yetkinlikleri, CEO ve ekipteki diğer kişilerle uyumları, aynı vizyon ve misyon ile müşterek strateji ve hedeflere koşmak konusundaki samimi niyet ve gayretleri olmazsa olmaz kriterler. Bu noktada tüm ekiplerini sil baştan kuran CEO'lara rastlamıyor değiliz. CEO, ekibini seçmekte özgür olmalıdır. Ancak bu yönde tercih kullanan liderlerin, geçiş sürecini olası yan etkileri ve sonuçları iyi hesaplayarak, adım adım gerçekleştirmeleri büyük önem taşıyor. Özellikle üst seviyedeki değişikliklerin aşağı doğru indikçe kurum içerisinde zincirleme şekilde hatta kurum dışındaki ekosistemde farklı noktalarda yansımaları olacaktır. Bu yansımaların bazıları olumlu, bazıları da olumsuz izler bırakacaktır. Önemli olan olumlu yansımaların özellikle şirket için kritik noktalarda, orta ve uzun vadede olumsuzluklara göre çok daha belirgin gerçekleşmesi. Aksi takdirde CEO'nun neleri yanlış yaptığı konusunda bir değerlendirme yapması gerekiyor.

Zaman yönetebilmek

Bir görüşe göre CEO'lar, yetki-görev-sorumluluklarını büyük ölçüde ekiplerindeki kişilere delege etmiş mutlu ve şanslı insanlardır. Bol zamanları vardır ve bu zamanı serbestçe kullanabilirler. Gerçekten de başarılı CEO'ların delegasyon konusundaki becerileri ve pozitif enerjileri ortak özellikleri arasında sayılabilir. Ayrıca böyle kişilerin zorluklar ve stres ile dolu iş hayatında şanslı olduklarını söyleyebiliriz. Zamanı belli bir ölçüde serbest kullanabilmek mi? Evet, doğru. Ne de olsa Yönetim Kurulu ve/veya hissedarlara hesap veriyorlar. Tüm bunlar arasında şüphesiz yaklaşmamız gereken kısım "bol zaman" ifadesi. Bir CEO'nun bol zamanı yoktur. Öncelikle birçok şeyi delege etmiş olsa bile birçok kritik karar yine önüne gelir. İçeride ve dışarıda, sadece kendine doğrudan raporlayan ekip, Yönetim Kurulu ve hissedarlara sınırlı olmayan çok geniş bir paydaş kümesi ile sürekli iletişim halindedir. Bu iletişime

temel teşkil eden konular, çoğu zaman öyle kolay konular da değil. Nasıl ki kendi bazı yetkilerini devrediyorsa, yönetim kurulunun da ona devrettiği ve başkasına delege etmemesi gereken önemli görevleri bulunuyor. Değişen öncelikler, olağandışı gelişmeler ve her daim çözüm bekleyen onlarca gündem maddesi sebebiyle CEO'lara 24 saat bile yetmeyebilir. Böylesi bir zaman kıtlığında, bir CEO'nun en çok dikkat etmesi gereken konu operasyonel işlere kendi kaptırmamak ve mikro yönetim yaklaşımını benimsememektir. Yeni CEO'lar bazen "şirketi daha iyi tanımak" adına kendilerini iyice detaylara gömebiliyorlar. Detaydan uzak kalmak, zaten yeni oturdukları bir koltukta kontrolü kaybedebilecekleri kaygısını uyandırabilir. Bunun sonucunda stratejik odaklarını kaybedebilirler. Üstelik bir CEO'nun zamanı, sadece yüksek ücretleri sebebiyle değil, beklenen katma değer açısından da çok değerlidir. Odak kaybı nedeniyle şirketleri için sağlayabilecekleri maksimum potansiyel faydayı ortaya koyamayan CEO'ların oranının ülkemizde ve dünyada azımsanmayacak seviyede olduğunu söyleyebiliriz.

İlişkilere yön verebilmek

CEO'ların içeride ve dışarıda birçok paydaşı bulunuyor. Bu paydaşların neredeyse tamamı, şirketle CEO'yu özdeşleştirerek hareket ediyor. Her paydaşın CEO'dan kendince ön-

celikli ve farklı bir beklentisi bulunuyor. Bu paydaşlar sadece CEO'ların zamanlarını değil enerjilerini de alıyorlar. Yönetim kurulundan çalışanlara, hissedarlardan potansiyel yatırımcılara, devletteki tüm denetleyici ve düzenleyici kurumlardan bağımsız denetçilere, müşterilere-tedarikçilere-iş ortaklarına, yeri geldiğinde üniversitelere, STK'lara, danışmanlardan ekosistemdeki tüm diğer paydaşlara uzanabilen bu derece çok yönlü bir iklimde sağlıklı ve sürdürülebilir ilişkiler kurmak önemlidir. İlişkilerini doğru kurgulayıp yönetebilmek, daha önce hiç bulunmadığı bir kuruma gelen yeni CEO için büyük bir sınavdır. Eğer atama kurum içerisinde yapılmış ise, bu sefer de daha önce organizasyon hiyerarşisi anlamında aynı seviyede hatta belki daha alt kademelerdeki çalışanlar da bir anda yeni CEO'ya raporlamaya başlar. Gerek iç gerekse dış paydaşların beklentileri günden güne yükselir. Ayrıca beklentiler adına çıkışan yoğunluklar, çelişen veya değişen öncelikler de unutulmamalıdır. Yeni CEO, bir taraftan paydaşlarını daha yakından tanımaya diğer taraftan ise her biri ile nasıl ilişki yürüteceğini belirlemeye çalışır. Bu kadar ilişkiyi gerektiği gibi yönetebilmek de büyük önem taşır.

Görüldüğü gibi yeni bir CEO'nun "bulunması" kadar kuruma tutundurulması da zorlu bir uğraş olarak karşımıza çıkıyor. Bu noktada hem şirketin hem de CEO'nun kendini daha fazla geliştirme gereksinimi ortaya çıkabilir ve tabii adımlar her zaman karşılıklı olmalıdır.





Özlem Dağ

Bahçeşehir Koleji Genel Müdürü

Bahçeşehir Koleji, öğretmenlerin çalışma standartlarını yükseltiyor

Bahçeşehir Koleji tüm öğretmenlerini özel sağlık sigortası güvencesi altına aldı. Genel Müdür Özlem Dağ, “En önemli yatırımımız öğretmenlerimizdir çünkü mutlu çocuklar ancak mutlu öğretmenlerle mümkün olabilir” dedi.

Bahçeşehir Koleji’nde yan haklar konusunda önemli bir adım atarak tüm öğretmenlerini özel sağlık sigortası güvencesi altına aldı. Mutlu çocukların ancak mutlu öğretmenler tarafından yetiştirilebileceğini söyleyen Bahçeşehir Koleji Genel Müdürü Özlem Dağ sorularımızı yanıtladı.

Bahçeşehir Koleji kurucusu kadrosu öğretmenlerden oluşuyor. Geçen yıllar boyunca bu yapıda değişiklik oldu mu? Bahçeşehir Koleji’nin bugününde öğretmenlere verilen önemden bahseder misiniz?

En önemli yatırımımız öğretmenlerimizdir. Yöntemler değişebilir, öğrenme şekilleri, eğitim materyalleri, fiziki ortamlar, donanımlar değişebilir, teknoloji gelişebilir. Değişmeyen tek unsur ise öğretmendir. Öğretmenlerimizin eğitimlerine verdiğimiz önem nedeniyle bu kadar başarılı olduğumuzu düşünüyorum. Sayısal olarak büyüyen bir eğitim kurumu olduğumuz için bünyemize sürekli yeni insanlar katılıyor ancak birlikte yola çıktığımız insanlar 24-25 yıldır bizimle birlikteler. Hatta Bahçeşehir Uğur Eğitim kurumları olarak bakarsak, yarım asrı aşmış durumdayız. Bu kadar yıldır birlikte yürüdüğümüz insanlar olması bize güç veriyor.

Bahçeşehir Koleji’nde öğretmen olmayı nasıl tanımlarsınız?

Bahçeşehir Koleji’nde öğretmen olmak demek, kökleri yarım asra dayanan büyük bir eğitim ailesinin üyesi olmak demektir. Akademik düzlemde yaratılan farkın hayata geçmesini sağlayan bir “eğitim lideri” olarak görüldüğünüz yerde mesleğinizi icra etmek demektir.

Öğretmenlerinize ne gibi olanaklar sunuyorsunuz?

Öğretmenlerimize özgürce çalışabilecekleri ve mesleklerini icra edebilecekleri ortamlar sunmak öncelikli hedeflerimizden biri. Yıl içinde sürekli uyguladığımız öğretmen eğitimlerimizin yanı sıra Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi yüksek lisans programlarına girmeye hak kazanan öğretmenlerimize yüzde 75 burs olanağı sunuyoruz.

Öğretmenlerimizin çocuklarına da Bahçeşehir Koleji’nde yüzde 100’ü bulan oranlarda eğitim bursu sunuyoruz. Bu yıl ayrıca yan haklar konusunda da yol alarak; tüm öğretmenlerimize kapsamını oldukça geniş tuttuğumuz özel sağlık sigortası güvencesi veriyoruz. Bunların yanında bu yıl öğretmenlerimizin maaşlarına sektör ortalamasının üzerinde zam yapmayı planlıyoruz.

Öğretmenlerimizin yaşam kalitesi ne kadar yüksek olursa, onlar işlerini yaparken ne kadar motive olurlarsa eğitim de o kadar başarılı olur. Toplamların can damarı olan eğitim, eğitimin can damarı öğretmenlerdir. Dolayısıyla Bahçeşehir Koleji olarak öğretmenlerimize sunduğumuz olanaklar, bizim onlara ve eğitimin iyileştirilmesine olan borcumuzdur. Kurucumuz Enver Yücel her zaman: “Çalışan, teri kurumadan emeğinin karşılığını almalıdır” der.

Öğretmenlerimizin çalışma standartlarını zirveye çıkarma hedefimizin yanında hem kişisel gelişimlerini hem de kariyer gelişimlerini destekliyoruz. BAU Global ile dünyayı tanıma imkânı sağlıyoruz. BAU Global’in dünyanın dört bir yanında bulunan kampüslerinde, dünyada eğitimi yakından inceleme

ve deneyim kazanma olanağı buluyorlar. Dünyadaki eğitim modellerini herkesten önce deneyimlemek ve bu konuda kendilerini geliştirmek öğretmenlerimize, yeni eğitim modellerimizi tasarlayan eğitim liderleri olma olanağı veriyor.

Bahçeşehir Üniversitesi akademisyenleri her zaman öğretmenlerimizi destekliyor. BAUSTEM’de STEM Lider Öğretmeni olmak üzere eğitim gören öğretmenlerimiz, sertifikalarla kariyerlerinde ilerliyorlar.

STEM+A, Çift Dilli Eğitim, Master 6, Kodlama ve Robotik gibi eğitim modelleriyle eğitimin geleceği konusundaki vizyonunu ortaya koyuyor. Öğretmenler bu gelişmelerin neresinde yer alıyor?

Ülkelerin kaderlerini yazan en önemli unsur, eğitime olan bakış açılarıdır. Dünya değişiyor ve bu değişime ayak uydurmak, daha önce hiç olmadığı kadar önemli. Eğitimin yaşayan ve değişen bir organizma olması bizleri sürekli olarak yeni eğitim modelleri geliştirmek, bunları ülkemizin kültürüne ve ihtiyaçlarına yönelik olarak tasarlamak için teşvik ediyor. Akademik anlayışımızla yarattığımız farkın başarıya ulaşmasının tek şartı ise; uygulamamızın eksiksiz olması. Bu noktada eğitimciler bugün kritik bir yol üstleniyorlar.

Yoğun akademik süreçler sonucu ortaya çıkan, titizlikle tasarladığımız eğitim modellerimizin başarıya ulaşması öğretmenlerimizin tecrübeleri, algıları ve sezgilerine bağlı. Bu nedenle öğretmenlerimizin her birine “eğitim lideri” olarak bakıyoruz ve tüm yaklaşımlarımızda bu anlayışa göre hareket ediyoruz.



“Çalışan güvenliği yasal haktır”

GKN Driveline Eskişehir, İSG alanında dünyanın en önemli organizasyonlarından biri olan British Safety Council 61. Uluslararası İş Güvenliği Ödüllerinde başarılı performans sergileyerek ödüle layık görüldü. Altı yıldan fazla süredir iş kazası yaşamayan GKN Driveline Eskişehir Fabrikası'nın hedefi, iş gücü ve iş günü kayıplı “0” kaza oranına ulaşmak.



GKN Driveline Eskişehir Risk Takımı
Soldan Sağa: **Volkan Demir, Gamze Yapar, Aysun Arslan**

GKN Driveline Eskişehir, British Safety Council 61. Uluslararası İş Güvenliği Ödüllerinde (British Safety Council 2019 International Safety Awards), çalışan memnuniyeti, aidiyet, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönetimi, İSG yenilikleri ve projeler gibi konuları kapsayan 12 aşamalı puanlamada gösterdiği başarılı performans sayesinde ödüle layık görüldü. İş tedarikçileriyle beraber 172 çalışanı bulunan GKN Driveline Eskişehir Fabrikası'nda “önce güvenlik” prensibi esas alınıyor. GKN Driveline Eskişehir Risk Takımı, firmanın ödüle uzanan yolda yaptığı çalışmaları aktardı.

Hangi çalışmalarınızla bu ödüle layık görüldünüz?

GKN Driveline Eskişehir olarak her zaman iş sağlığı ve güvenliğinde öncü bir firma olmayı hedefliyoruz. Her çalışanın kendini güvende hissetmesi ve huzurlu bir ortamda çalışması, yasal hakkı. Buna öncülük etmek GKN Driveline kültürünün önemli bir parçası. Teknolojinin yakından takip edilmesiyle iş yerimizde tehlike ve riskleri yok etmeyi veya en az seviyeye indirmeyi hedefliyoruz.

Çalışanlarımızın güvenliği için Forklift/Reachtruck çalışma ortamlarında çarpışma riskine karşı kurduğumuz “Safezone Sistemi”, “Yalnız Çalışma Sistemi”, akülerde hidrojen gazı çıkarmayan ve güvenli çalışma ortamı sunan “Li-On Aküler”e geçilmesi iyi uygulamalarımızdan örnekler. Çalışanlarımızın sağlık kayıtları, “Sağlık Kontrolleri Ayıklık Takip Formu” ile tutuluyor.

Refah seviyesini yükseltmek için fabrikamızda maksimum yasal çalışma sınırı olan 45 saat yerine 43 saat çalışılıyor. Fazla mesai çok gerekli olmadıkça yapılmıyor; çalışanlarımızın aileleri ile fazla zaman geçirmeleri, sosyal aktivitelerini gerçekleştirmeleri sağlanıyor. Evlenme, doğum, ölüm ve yıllık izin için yasada tanımlanan izin gün sayısından fazla izin verilmesi, çocukların okula başladığı ilk gün, taşınma gibi özel durumlarda ise yasada olmamasına rağmen çalışanlara izin verilmesi alınmış aksiyonlar arasında.

“Yalnız Çalışma Sistemi”nin işleyişini anlatır mısınız?

Telsiz ve telefon iletişimi gerektirmeyen, elektronik iş güvenliği platformumuz “Yalnız Çalışma Sistemi”, yalnız çalışanın durumunun ve konumunun gerçek zamanlı olarak izlenmesini sağlıyor. Takip edilmek istenilen bölgelere yerleştirilen Aktif RFID radyo alıcı-vericileri ile çalışanın üzerine takılan küçük elektronik cihaz sayesinde, çalışan takip ediliyor. Bayılma, düşme, hareketsizlik gibi sinyaller alınıyor ve gerekli durumlarda müdahale ediliyor. Sisteminin etkinliği ise haftalık tatbikatlarla ölçülüyor.

İş sağlığı ve güvenliği alanında ne gibi çalışmalar ve iyileştirmeler yapıyorsunuz?

Çalışmalarımız risk değerlendirmesiyle başlıyor. Makine risk değerlendirmelerine

ek olarak, alan bazlı risklerimizi tespit etmek ve bu riskleri yok etmek veya azaltmak amacıyla risk analizlerinin kapsamını genişlettik. İşe başlangıç ve iç eğitimlerde Sanal Gerçeklik (VR) uygulamasını devreye aldık. Sadece yangın tatbikatı ile değil, birden fazla afet ve acil durumları da içeren koordine tatbikatlar yapıyoruz. Habersiz tatbikatları artırdık, özellikle gece vardiyalarında yapmaya başladık. Böylece gerçek zamanlı riskleri görüp önlem alabiliyoruz. Bunlarla beraber, tedarikçilerimizin de İSG farkındalıklarının arttırılmasına destek oluyoruz.

Sektörünüzde en sık karşılaşılan iş kazalarına örnek verir misiniz?

Otomotiv sektöründeki iş kazaları ve meslek hastalıkları günlük çalışma koşullarında birden fazla faktörlerin değişkenliği sonucu oluşabilir. El, ayak ve göz kazaları, ısıtma yollarında hasarlar, ergonomik duruş ve pozisyon bozuklukları sonucu bel ve omurilik rahatsızlıkları, kişisel koruyucu donanımların eksikliği nedeniyle solution yolları hatalıkları, Forklift/Reachtruck ile yapılan operasyonlarda baş, boyun ve yüz yaralanmaları iş kazalarına örnek olabilir.

Bu örneklerden yola çıkarak kazasız iş günü sayınızı öğrenebilir miyiz?

Firmamızda kayıp zamanlı iş kazasız geçen gün sayısı 27 Mart 2019 itibarıyla 2249. Bu da, firmamızda altı yıldan uzun bir süredir kayıp zamanlı iş kazası yaşanmadığı anlamına geliyor. Burada en önemli durum çalışanlarımızın farkındalıklarının yüksek olması, yönetimin verdiği destek ve riskli durumların raporlanarak önlem alınmasıdır.

İSG alanında hedefleriniz nelerdir?

GKN Driveline Eskişehir olarak hedefimiz, iş gücü ve iş günü kayıplı “0” kaza oranına ulaşmak. Bu hedefe ulaşım durumumuz aylık takip edilerek üst yönetime raporlanıyor.



Dr. Necdet Kenar
py@peryon.org.tr

İşsizlikte hızlı yükseliş

“İşsizlik oranı, yaşanan ekonomik krizle birlikte mart ayından itibaren hızlı bir yükseliş trendine girdi. Aralık 2018 itibarıyla son yılların en yüksek oranına ulaşarak yüzde 13,5’e çıktı. 2019, işsiz sayısı rekorunun kırılacağı bir yıl olabilir. İşsiz sayısını ve oranını, işgücü arzındaki artış ve ekonomideki resesyon belirleyecek.”

İşsizlik oranı, yaşanan ekonomik krizle birlikte mart ayından itibaren hızlı bir yükseliş trendine girdi. Aralık 2018 itibarıyla son yılların en yüksek oranına ulaşarak yüzde 13,5’e çıktı. İşsiz sayısı da bu çerçevede tarihsel olarak en üst seviyeye; 4 milyon 302 bine yükseldi.

Ekonomik durgunluk istihdamı daralttı

Türkiye ekonomisi 2018’in üçüncü çeyreğinde yüzde 1,6 ve dördüncü çeyreğinde yüzde 3 olmak üzere iki çeyrek üst üste daralarak resesyon sürecine girdi. Böylelikle 2018 için yüzde 3,8 olarak tahmin edilen büyüme, yüzde 2,6 olarak gerçekleşti. Ekonomideki durgunluk esas olarak özel tüketim harcamaları (yüzde -5,3) ve yatırım harcamalarındaki (yüzde -3,9) azalmalardan kaynaklandı.

Tüketim ve yatırım harcamalarındaki azalış, bir başka ifade ile bu mallara olan talebin azalması; üretimde ve işgücü kullanımında düşüşe ve sonuçta istihdamda daralmaya neden oldu. Sanayi sektörü Aralık 2018’de 182 bin, son iki çeyrekte 263 bin istihdam kaybı yaşadı. İnşaat sektöründe 2018’de toplam 442 bin iş yok oldu. Tarım sektöründe ise 2018’deki istihdam kaybı 375 bin. Son 20 yıldır istihdamın motoru hizmetler sektörü, 2018’de sadece 224 bin yeni istihdam yaratınca toplam istihdam kaybı 633 bin olarak gerçekleşti.

Ekonomik durgunluğun 2019’un birinci çeyreğinde devam etmesi kuvvetle muhtemel. Her ne kadar Sanayi Üretim Endeksi ocak ayında bir önceki aya göre yüzde 1 artsa da geçen yılın aynı ayına göre sanayi üretimi yüzde 7,3 azaldı. Özellikle son iki ayda ana metal sanayi üretimi yüzde 16 azaldı. Sanayi

üretimindeki azalma, sanayi istihdam azalmasına ve bu sektörde işsizliğin daha da artmasına yol açacak. Keza, ekonomik krizden en çok etkilenen inşaat sektörü, 2019’da da daralmaya devam edecek gibi görünüyor.

Ekonomide resesyon süreci, sektörlerdeki istihdam daralmasının 2019’un ilk yarısında da büyük olasılıkla devam edeceğini gösteriyor.

Artan işgücü, daralan istihdam, yükselen işsizlik

Türkiye’de her yıl ortalama 900 bin - 1 milyon kişi işgücü piyasasına girer; iş talebinde bulunur. İşgücü piyasası, işsizlik oranını sabit tutabilmek için bile her yıl bu sayıda iş yaratmak durumundadır. Dolayısıyla Türkiye ekonomisi işsizliği kontrol edebilmek için her yıl en az yüzde 4 - 5 büyümek zorundadır.

2018’de ekonomik büyümenin yüzde 2,6’ya düşmesi, işsiz sayısını 1 milyon 11 bin kişi artırdı. Üstelik 2018’de kriz nedeniyle, işgücü artışı 378 binde kaldı; geçmiş yıllara göre 600 bin kişi işgücü piyasasına girmedi. Düşük işgücü artışı, işsizliğin daha fazla artmasını engelledi.

İstihdamın geleceği, ekonominin geleceğine bağlı

Ekonomideki durgunluk, en azından 2019’un ilk çeyreğinde ve muhtemelen yılın ilk yarısında devam edebilir. Özellikle seçim süreci ve sonrası, beklentilerdeki belirsizlik ve bozulmalar, kurlardaki oynaklıklar, yükselen faiz oranları, enflasyonun alım gücünü düşürmesi; gerek özel tüketim ve gerekse yatırım malında iç talebi düşürüyor. Daralan iç

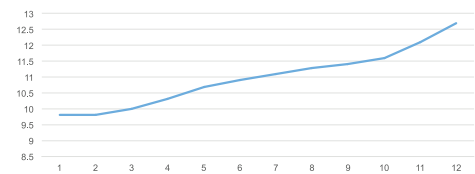
talep ise, daha az istihdam anlamına geliyor. Öte yandan, iç talep daralması firmaları ihracata yönlendiriyor. Kurların da etkisiyle cazip hale gelen ihracat artıyor, ekonomi ve istihdamı olumlu etkiliyor; ancak iç talepteki daralmayı telafi edemiyor. Net ihracat dördüncü çeyrekte büyümeye yüzde 2,4 katkı yaptı ama bu, ekonominin yüzde 3 küçülmesini engelleyemedi.

2019, işsiz sayısı rekorunun kırılacağı bir yıl olabilir. İşsiz sayısını ve oranını, işgücü arzındaki artış ve ekonomideki resesyon belirleyecek.

Ekonominin performansını ise iç siyasi gelişmeler ve beklentilerdeki belirsizlikler, küresel piyasalardaki gelişmeler, dış politikadaki (ABD ile ilişkiler ve Suriye süreci) gelişmeler, ekonomi yönetimine duyulan güven ve yönetimin performansı belirleyecek.

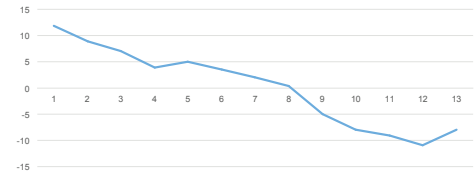
Tablo 1: Aylara Göre Mevsim Etkisinden Arındırılmış İşsizlik Oranları - 2018

Kaynak: TÜİK



Tablo 2: Sanayi Üretim Endeksi - Ocak 2019

Kaynak: TÜİK





Prof. Dr. Sinan Alçın
py@peryon.org.tr

Yapısal dönüşüm için önce nitelik

“Türkiye ekonomisinin içinde bulunduğu durum, son bir-iki yılda uygulanan politikaların değil, uzun dönemli ekonomik stratejinin sonucu olarak yaşanıyor. Ekonomide niteliksel dönüşüm için iş yapma biçiminin tamamıyla değiştirilmesi, yeteneklerin ön plana çıkartıldığı, yüksek katma değer yaratan faaliyetlerin desteklenmesi gerekiyor.”

Yaklaşık bir buçuk yıldır, yüksek özel kesim dış borcu nedeniyle bir sıkışma yaşayan ekonominin rayına oturabilmesi için alınması gereken önlemler, uygulanması gereken politikalar sıklıkla tartışılıyor. Mart 2018’den itibaren yoğunlaşan yapısal reform tartışmaları haziran ayındaki genel seçimlere endekslenmişken, seçim sonrası durum ve rejim tartışmaları sonuç alınmasını engelledi. İktisadi kararlardaki gecikme, küresel ve ulusal düzeyde yatırımcıların risk algısını yükseltti. Nihayetinde ağustos ayında bir “döviz şoku” ile karşı karşıya kaldık. Döviz kurundaki artış üretici ve tüketici fiyatlarında hızlı yükselişi beraberinde getirirken, hane halkı reel geliri yüzde 40 eridi. Satın alma gücüne yansıyan bu erime yeni ürün siparişlerinin azalmasına, perakende satış grafiklerinin hızlı biçimde aşağıya dönmesine neden oldu. Merkez Bankası’nın politika faizini (haftalık repo faizini) yüzde 24’e kadar çıkarması TL’deki değer kaybını azaltırken, yatırım finansman maliyetlerini artırdı. Yılın son çeyreğinde firmalar ağırlıklı olarak nakit akışını sürdürebilecek önlemler geliştirdi. Ekonominin genelinde de ekim-kasım-aralık aylarını kapsayan bu dönemde yüzde 3’lük küçülme yaşandı.

Yarını belirleyen bugün

Yeni yıla, nakit akış sıkıntısı, siparişlerde gerileme, finansman olanaklarında daralma ve asgari ücrette yüzde 26’lık artışın yarattığı ücret maliyet baskısı ile giren firmalar, 2019 bütçelerini ağırlıklı olarak küçülme senaryosuna dayandırdı. Ekonomide bugünkü davranışlarımızı,

yarına dair beklentilerimiz belirliyor. Yarına dair beklentiler bozuldukça bugün atılacak adımlarda da gecikmeler yaşanıyor. Genel seçim sonrasındaki yapısal reform trenini kaçıran Türkiye ekonomisi, yeni durak olarak 31 Mart Yerel Seçimleri’ni seçmişti. Hazine ve Maliye Bakanlığı’nca açıklanan yeni ekonomi tedbirlerini içeren yol haritası, yatırım iklimini iyileştirecek önlemler ve çeşitli vergi kolaylıkları barındırıyor. Ancak ekonominin uzun dönemli niteliksel ve yapısal dönüşümünü sağlayacak bütünsel bir politika ihtiyacı da varlığını sürdürüyor.

Yapısal reformlar, yapısal reformlar...

Türkiye ekonomisinin içinde bulunduğu durum, son bir-iki yılda uygulanan politikaların değil, uzun dönemli ekonomik stratejinin sonucu olarak yaşanıyor. En son 2001 Şubat krizi sonrasında Kemal Derviş tarafından hazırlanan IMF ve Dünya Bankası onaylı Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı (GEGP) ile yapısal bir dönüşüm sürecine giren Türkiye ekonomisi, gelinen aşamada yeni bir yapısal reforma ihtiyaç duyuyor. Nasıl bir yapısal reform programına ihtiyaç olduğunu anlamak için öncelikle bugünkü ekonomik koşulların ortaya çıkmasında etkili GEGP’nin içeriğinde öne çıkan unsurları hatırlamakta yarar var. GEGP ile mali disiplin, kamu kurum ve politikalarında şeffaflık, hesap verilebilirlik ilkeleri benimsenmiş para politikası alanında Merkez Bankası bağımsızlığı öncelikli hale getirildi, esnek döviz kuru sistemine geçildi ve dövizdeki çıpa kaldırılarak faiz oranına atıldı.

GEGP’in kamu maliyesi ve para politikaları dışında ekonominin temelini etkileyen ana paradigması verimliliğe dayalı büyüme stratejisidir. Verimliliğe dayalı büyüme stratejisi 90’ların başından itibaren başta Çin olmak üzere birçok gelişmekte olan ülkede uygulandı, neticesinde hızlı sanayileşme ve ekonomik büyüme sağlandı. Verimliliğe dayalı büyüme stratejisi GSYİH (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla) artışı sağlarken pastadaki bu büyüme, nüfusun geneline yansımada. 2001 GEGP sonrası Türkiye’de de uygulanmaya başlanan verimliliğe dayalı büyüme stratejisi, hızlı büyüme oranları karşısında özellikle genç işsizliğinde ciddi artışlara neden oldu.

Üniversite mezunu gençler arasında işsizlik oranı yüzde 25’i buluyor. Firmalar açısından da yetenek açığı sorunu yaşanıyor. Bunları dikkate aldığımızda hem ekonominin içinde bulunduğu durumdan çıkış hem de istihdam oran ve kalitesinin artırılması için ekonomide niteliksel dönüşüm şart!

Ekonomide niteliksel dönüşüm için iş yapma biçiminin tamamıyla değiştirilmesi, yeteneklerin ön plana çıkartıldığı, yüksek katma değer yaratan faaliyetlerin desteklenmesi gerekiyor. Bunun olabilmesi için kısa dönemli değil uzun dönemli jenerik stratejiler kararlılıkla uygulanmalı. Nitelikli ekonomik dönüşüm için eğitimden sağlığa, sanayi politikalarından şehirciliğe yaklaşımına kadar tüm alanlarda uyumlu bir perspektif geliştirilmesi çok önemli. Bunu başaran örnek ülkeler (Güney Kore, Japonya, Almanya gibi) böyle yaptılar.



Zühal Kadioğlu
ENCANDER Derneği Kurucu Başkanı

“Her canlı, ikinci şansı hak eder”

ENCANDER, engelli, şiddet görmüş ya da felçli hayvanlara hizmet eden, Türkiye’nin ilk ve tek derneği. Ocak 2018’de kurulan derneğin Yaşam Merkezi’nde 420 canlı, güvenli ve huzurlu şekilde barınıyor. Türkiye’de mevcut kanunlar, hayvanlara yönelik şiddeti önlemekte yetersiz kaldığı için şiddet mağduru, bakıma muhtaç canlıların sayısı her geçen gün artıyor. Dernek ise büyümek ve daha çok hayvana huzurlu bir yaşam sunabilmek için desteğe ihtiyaç duyuyor.

Zuhal Kadioğlu 1970 Varna doğumlu. ODTÜ Ekonomi Bölümünden mezun olmuş, dış ticaretle uğraşıyor. Gelirinin önemli kısmını engelli, felçli ya da şiddet mağduru sokak hayvanları için harcıyor. Yerel yönetimlerin sorumluluğunda olan barınakların olanaklarını güçlendirmek, daha fazla engelli hayvanın rehabilite olmasını sağlamak için gönüllü çalışıyor.

Çocukluk yıllarından bu yana sokak hayvanlarıyla ilgilenen Kadioğlu, Ocak 2018’de ENCANDER Derneği’ni kurarak engelli ve özel ilgiye muhtaç sokak hayvanlarının rehabilitasyonu ve tedavisi için çok önemli bir adım attı.

ENCANDER Yaşam Merkezi bugün 420 hayvana şefkat, tedavi ve ihtiyaç duydukları bakımı sunuyor.

ENCANDER’in kuruluş öyküsünü paylaşır mısınız?

2011’den itibaren kurtardığım ve yaşattığım felçliler ya klinik ortamında ya da pansiyonlarda bakılıyordu. Maalesef felçli, yaşlı, kanserli, dönüşü olmayan hastalıklara sahip hayvanların ömürleri çok uzun olmuyor. Yaşamlarının geri kalanında mutlu olabilecekleri bir ortam yaratmaya çalıştım. 2015’te Silivri’de, şu anda bulunduğumuz çiftlik alanını kiraladım. Çiftlik onlar için ev ortamı sağlıyor, bizimle beraber olabiliyor,

şefkat görebiliyorlar. Hijyen, beslenme ve bakım ihtiyaçları karşılanıyor.

Zaman içinde bakıma muhtaç hayvan sayısı hayli arttı ve hepsine yetemeyeceğimi gördüm. Felçli ve yaşlı hayvanlara bakmak ciddi emek ve masraf gerektiriyor. 70 kedi ve köpekle çıktığım “Yaşam Merkezi” yaratma yolculuğuma 420 can (ikisi tavşan, diğerleri muhtaç kediler ve köpekler) katılınca dernekleşmek gerektiğini düşündüm. Bu konuyu kurumsal boyutta sürdürmeye, sorunların ve ihtiyaçların çözümü için iş birliği ve destek arayışına girmeye karar verdim. Ocak 2018’de ENCANDER’i kurdum. Amacımız hayvana şiddeti ve eziyeti gündeme getirmek, bu çocukların ruh ve beden sağlığı için gereken refah ortamını sağlamak, ömürlerini uzun tutmak için çalışmaya devam etmek.

Beylikdüzü Belediyesi’nin himayesindeki engelli ünitesi “Engellenenler Evi”nin kurulmasına öncülük ettiniz. Bu konunun ayrıntılarını öğrenebilir miyiz?

Türkiye genelinde barınakların yapısı ve çoklu ortamı nedeniyle felçli, travmalı, dönüşü olmayan hastalıklara sahip hayvanlara bakan barınak ya da geçici bakım evleri bulunmuyor. Oysa bu yapılar yerel yönetimlerin sorumluluğunda. Bu tür çocuklara kucak açan Beylikdüzü Belediyesi

ve onlarla ilgilenen arkadaşımızın çabalarını görünce, hayvanların daha güzel bir ortama sahip olmaları için harekete geçerek 40 m²’lik konteyner hibe ettim. Açıkçası ben sadece bu ünitenin kurulmasına biraz destek oldum; gerçek başarı, belediye ve bakım evinde çalışan arkadaşlarıdır.

Geçici bakım evi oluşturmaya yönelik yeni bir girişiminiz de var. Bu konudaki gelişmeleri öğrenebilir miyiz?

Yaşam Merkezimizdeki mevcudumuzla, sadece Türkiye’de değil dünyada olmayan düzeye felçli kedi ve köpeğe sahip çıkıyoruz. Birkaç yıl içinde Türkiye’ye yarasır bir rehabilitasyon merkezi yaratmayı hedefliyoruz. Bu vizyondan hareketle, 26 Şubat 2019’da Tarım ve Orman Bakanlığı 1. Bölge Müdürlüğü, İstanbul Şube Müdürlüğü’nden Türkiye’nin “İlk Özel Geçici Bakım Evi” onayını aldık. İhtiyaç sahibi canlıların sayısı her geçen gün artıyor ve ne yazık ki hepsine yardım eli uzatabilmemiz için daha fazla desteğe ihtiyacımız var. Halihazırda var olan böyle bir yaşam alanının hayatta kalması için de desteğe, ayni ve nakdi bağışa, sosyal sorumluluk projelerini oluşturmaya ihtiyaç duyuyoruz.

Yaşam Merkezi’nde nasıl bir sistem kurdunuz?

Öncelikle Türkiye genelinde felçli ve/veya ağır kazalı hayvanların ihbarı bölgedeki

arkadaşlar ya da ilanla bize ulaşır. Biz organize olarak hayvanın kara ya da havayoluyla çalıştığımız kliniklerden birine sevkini sağlarız. Gerekli fiziki tedavi sonrası Yaşam Merkezine gelir. Hastalık cinsi ve fiziki eksikliklerine göre ilgili gruplara geçmeden önce bir ay karantinede kalır. Böylece, bulaşıcı hastalıklara yönelik riskler bertaraf edilir. Bu süreçte ekibimizle çocuğu gözlemleyerek, bedensel ve ruhsal ihtiyaçlarını tespit eder, iyileştirme programı için yol haritası çizeriz. Özellikle dayak, sopa ile saldırı, cinsel istismar, ateşli silahla vurulmuş canlarımızla iletişim kurmak için ciddi zaman ve emek sarf ediyoruz. Bazen felç oldukları için hayattan umut kesmiş canlılar geliyor. Onları hayata bağlamak için özel mama, oyuncaklar veriyor, hatta rahatlatmak için banyo yaptırıyor, bol bol konuşuyoruz. Bizde felçliler yatağa bağlı ya da bağımlı değil. Özgürce kendilerine ayrılmış alanlarda dolaşabilir, birbirleriyle oynayabilir, etrafı kirlitebilirler. Ayrıca onlara tekerlekli sandalye yaptırıp, uyum gösterenlerin daha özgürce hareket etmelerini de sağlayabiliyoruz.

ENCANDER'deki kedi ve köpeklerin;

- 165'i felçli, yürüme ve denge sorunu yaşıyor.
- 28'i dönüşü olmayan hastalık taşıyor.
- 67'si bulaşıcı hastalıklardan izler taşıdığı için sokakta yaşayamıyor.
- 78'i ameliyat geçirmiş ve/veya uzvunu kaybetmiş.
- 80'i, gerekli tedavi ve destek sonucu yeniden yürümeyi başarmış.

Karşılaştığınız vakalardan örnekler verir misiniz?

Son sekiz ayda, Balıkesir'den aldığımız Sızı isimli köpeği, Sakarya'da ayağı asitle yakılmış Kardelen'i, Zonguldak'ta köylü bir teyzenin bir yıl baktığı yataklık köpeğini, Erzurum'dan alınan, 20'den fazla saçma ile vurulmuş, bacağı kırılmış köpeği tedavi etmeye, yaşatmaya çalıştık.

Canlılara eziyet eden, kötü davranan insanları nasıl değerlendiriyorsunuz?

Hayvanlara eziyet edenlerin aslında kendi

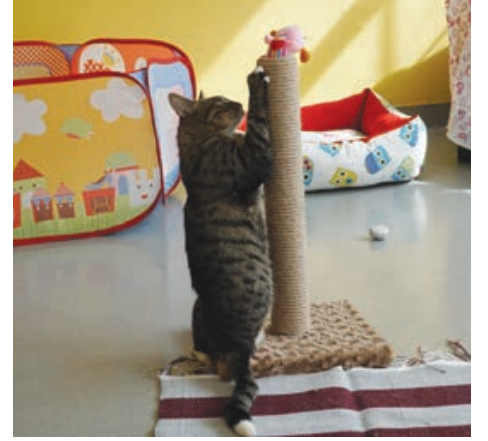
“Her canlının yaşam hakkı var ve bu yaşam hakkının insan eliyle korunması gerekiyor. Bu da ancak kanunlarla mümkün olabilir.”

hayatları ve iç dünyaları ile ilgili sorunları olduğunu düşünüyorum. Ancak huzursuz, üretmeyen, hayatta başarı yakalayamamış kişiler hayvanlara eziyet edebilir.

Sizce bu davranışların engellenmesi için ülkemizdeki mevcut hukuki yaptırımlar yeterli mi?

Hayvanlar, Türk hukukunda, ekonomik değer arz etmelerinden ötürü, yüzeysel de olsa korunuyor. Ancak birer can taşıdıkları göz ardı ediliyor. Türkiye'de hayvana şiddet uygulamanın bedeli para cezası olduğu için hukuki yaptırımların caydırıcı olduğunu söyleyemeyiz. Oysa dünyanın farklı yerlerinde daha etkili yaptırımlar söz konusu. Örneğin ABD'de hayvan öldürmek, yaralamak ya da işkence yapmak hapis cezası gerektiren suçlar arasında yer alır. Başka bir örnek de Almanya'dan; Hayvanları Koruma Federal Yasası uyarınca, hayvan öldüren veya hayvana uzun süre ya da tekrar eden şekilde acı veren kişiler için üç yıla kadar hapis ve para cezası öngörülüyor.

Her canlının yaşam hakkı var ve bu yaşam hakkının insan eliyle korunması gerekiyor. Bu da ancak kanunlarla mümkün olabilir. 5199 Sayılı Hayvanları Koruma Kanunu



uzun zamandır gündemde. Ortaya çıkan maddeler yeterli değil. Biz, yaşam hakları savunucuları olarak, hayvanlara yapılan her türlü şiddetin mutlaka hapis cezası alması ve/veya bu kişilerin hayvanlar ile ilgili sosyal sorumluluk projelerinde çalıştırılarak bu canlılar ile iletişime geçmelerinin sağlanması gerektiğini düşünüyoruz.



Sokak hayvanlarının en büyük sorunları

- Güvenli yaşam alanlarının olmaması
- Düzenli beslenememeleri
- Temiz içme suyu bulamamaları
- Düzenli kısırlaştırma ve aşılama yapılamaması

ENCANDER'e destek olmak için:

Silivri Yaşam Merkezi: 0 212 908 0362
İstanbul Ofis: 0 216 250 6045
www.encander.org.tr
Instagram @encandernegi



Sait İşseven

py@peryon.org.tr

Bir ömür nasıl yaşanır?

İlber Ortaylı son kitabında, yaşam tecrübelerinden oluşan tavsiyelerini anlatıyor. Ortaylı kitabında doğru ve verimli yaşamı, 12-25 yaşları arası, 25-40 arası, 40-55 arası ve 55 sonrası olmak üzere dört döneme ayırıyor.

Sevgili İlber Ortaylı, son kitabı "Bir Ömür Nasıl Yaşanır? Hayatta Doğru Seçimler İçin Öneriler"de yaşam tecrübelerinden oluşan, geride bıraktığı 70 yılın notlarını paylaşmış. Yenal Bilgici ile gerçekleştirilen bu söyleşi kitabı, eğitim hayatından seyahat etmeye, kitap okumaktan yaşadığımız şehrin imkânlarına, dost meclisinden iş hayatına birçok konuda 7'den 70'e herkes için tavsiye niteliğinde...

Hepimizin, yaşımız kaç olursa olsun, uzun-kısa geçmişimize baktığımızda, keşke ile başlayan cümlelerimiz mutlaka olmuştur. Nasıl ki geçmiş zamanın geri gelmeyeceğini biliyorsak, önümüzdeki hayatımızın da ne kadar kaldığını bilemiyoruz. Bu nedenle hakkıyla yaşayabilmek pekâlâ elimizde. Hayattan tat almak ancak okuduğumuz kitabı iyi anlamakla... Dinlediğimiz müziğin ruhu muza dokunmasıyla... Bir film ya da oyun izlediğimizde aldığımız keyif ve hissettiğimiz duyguyla... Bir ülke görüp, yeni bir dil öğrendiğimizde açılan ufukumuzla... İyi bir çocuk yetiştirmekle... Yani dolu dolu ve bir o kadar da anlamlı yaşamakla mümkün hale gelir.

İnsan hayatının dönemleri

İnsan hayatının çeşitli dönemleri vardır. Ortaylı da kitabında doğru ve verimli yaşamı, 12-25 yaşları arası, 25-40 arası, 40-55 arası ve 55 sonrası olmak üzere dört döneme ayırmış. Kitap, hayatın geri kalanı için sağlam bir temel atma ve taze bir hafıza ile en iyi öğrenme dönemi olarak 12-25 yaşları arasını gösteriyor. İyi bir dil, iyi bir okul, iyi bir meslek için bu dönemin önemini vurguluyor. Güçlü bir hafıza ve vücut enerjisi bu dönemde verimli şekilde kullanılırsa bundan sonrasını yani 25-40 yaş aralığını tam bir restorasyon çağı olarak adlandırıyor. Bu yaşlarda büyük başarılar elde edilebileceği gibi, önceki yaşlarda yapamadığımız, ihmal ettiğimiz şeyler için bu dönemin uygun olduğunun altını

çiziyor. 40-55 arasında insanların bir olgunluk, sakinlik dönemine girdiğini ve yaşadığı hayatına göre daha bilge hale geldiğini belirtiyor. Son aşamada ise 55 sonrasını ele alıyor. Kitap, bu yaştan sonrasını "ustalık dönemi" olarak tanımlıyor; insanların daha da derinleştiğini ve kendi alanında daha iyi eserler verdiğini belirtiyor. Hatta örnek olarak tarih profesörü Halil İnalcık'ın bazı kalıcı eserlerini 90 yaşından sonra yayımladığını anlatıyor.

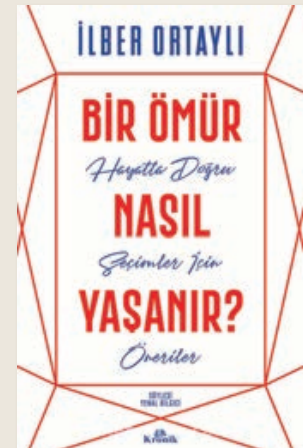
Değer katan insanlar

Hepimiz birilerinden tavsiyeler alıyoruz. Eğer bir yolu yürüyeceksek o yoldan daha önce yürüyenlerden o yolu dinlemek gerekir. O yoldaki virajları, engelleri hatta düzlükleri, yol kenarındaki güzellikleri bilmek, o yolun hem zorluğunu hem de keyifli yerlerini öğrenmemizi sağlayabilir. Gerek iş gerekse sosyal hayatımızda tavsiyelerini dinleyebileceğimiz, soru sorabileceğimiz birileri olmalı. Tam da bu noktada Ortaylı, etrafımızdaki insanların öneminden bahsediyor: "Değer katan insanlar" olarak adlandırdığı bu kişilerle bir arada bulunmanın önemini; yeni bir pencere, yeni bir kapı olarak belirtiyor. Günümüzde networking dediğimiz iş hayatı için önemli olan bu birliklilik, kişisel gelişim ve kültür anlamında da entelektüel yaşama katkı sağlıyor. Peki kendimizi nasıl geliştiririz? Nasıl çalışmak gerekir? Bunun için Ortaylı, kısaca, düşünmenin altını çiziyor: "Yalnız kalmayı öğrenirseniz, düşünmeyi de öğrenirsiniz" diyor.

Ortaylı, ayrıca seyahat etmenin önemini de vurguluyor. Farklı ülkeler görmenin, müzeleri ziyaret etmenin, kütüphanelerinde çalışmanın hatta tatili dahi oralarda yapmanın hem iş hem de sosyal hayatımızda zenginleştirici kültür ile katkı sağlayacağını, yara-

tıcılığımızı artıracaklarını belirtiyor. İzlediğimiz bir filmin ya da oyunun, dinlediğimiz müziğin, okuduğumuz kitapların, başarılarımızı, karakterimizi ve yaşam şeklimizi nasıl etkilediğini anlatıyor. Hatta kitapta tavsiye listelerini de incelemek mümkün. Yaşadığımız şehirlerden nasıl faydalanmamız gerektiği konusunda da şunu söylüyor: "İyi şehir; iyi bir kütüphanede çalıştıktan sonra, iyi bir salonda, iyi bir tiyatro oyunu seyredebildiğin ve temsilin ardından güzel bir kafeye gidip sohbet edebildiğin şehirdir."

Son olarak, hayat tembellik için çok uzun ama iyi şeyler için çok kısa... Herkes kendince bir yaşam sürüyor. Doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü, mutlu ya da mutsuz... Hayatı doğru, iyi ve mutlu yapacak olan yine bizleriz. İlber Ortaylı'nın da dediği gibi, "Herkes kendi talihinin mimarıdır."





Şirketlerin tüm renkleri bu turnuvada

Türkiye'nin en farklı ve en renkli turnuvası "Game of Colors", İstanbul ve Bursa'da şirketlerin her kademedeki çalışanlarını bir araya getirecek. 15-16 Haziran'da İstanbul'da, 22-23 Haziran'da Bursa'da gerçekleştirilecek etkinliklerde beş farklı kategoride mücadele edilecek.

Çalışan mutluluğunu artırmak ve takım ruhunu güçlendirmek isteyen şirketler, 15-16 Haziran 2019'da İstanbul'da, 22-23 Haziran 2019'da Bursa'da düzenlenecek Game of Colors'ta buluşuyor. Festival havasında gerçekleştirilen "Game of Colors", Türkiye'nin en farklı ve en renkli turnuvası. Yaygın olarak, şirketler arasında düzenlenen turnuvaların aksine, Game of Colors'ta spor branşı bulunmuyor. Dolayısıyla katılımcıların kondisyonu bu turnuvada önem taşıyor. Antrenman ya da tecrübe gerektirmeyen bu festival, şirketlerdeki her pozisyondan yani "her renkten" çalışana kucak açıyor.

Aile bireyleri ve arkadaşlar da davetli

Yarışmalar, herkesin en az birine kendini yakın hissedebileceği beş farklı kategori altında toplanıyor. Yarışmacı takımlar veya şirketler kendi seçtikleri kategorilerde performans sergiliyorlar. Festival katılımcıları, iş arkadaşlarıyla bir arada keyifli anlar geçiriyorlar. Alanda pek çok sürpriz organizasyon, aktivite, parkur ve teknolojik hizmet bulunuyor. Pazar günlerinin çalışanlar için ne kadar değerli olduğundan yola çıkarak, katılımcılar etkinliğe tüm aile bireyleri ve arkadaşlarını da davet edebiliyorlar. Ziyaretçiler için özel kurgulanan Fun Zone'da gün boyu keyifli etkinlikler de ücretsiz olarak sürdürülecek. Organizasyon günü yarışacakları aktivite ve parkurları hayatlarında ilk kez görecek olan

katılımcılar için mücadele cumartesi ve pazar günü devam edecek. Tüm şirketlerin tek bir lokasyonda bir araya geleceği bu benzersiz turnuvada kadın ve erkek karma takımlar da oluşturulabiliyor. Yarışmalar eleme değil puan usulü düzenlendiğinden, 15 Haziran Cumartesi, en düşük skorları elde eden takımın dahi ertesi gün şampiyon olma şansı devam ediyor.

Macera, Zeka ve Sanal takımlarını ilk gün üç ayrı mücadele bekliyor. Yetenek takımları ise gün boyunca iki farklı workshop ile eğitim alacaklar. Final günü ise katılımcıları birbirinden farklı parkurlar ve yarışmalar bekliyor. 2018'de 108 takımın katıldığı Game of Colors'da şirketler yarışmacı olarak yer alabildikleri gibi sponsor da olabiliyor. Ayrıca stant kiralayarak turnuvada yer almak mümkün.

Bu yıl İstanbul'da üçüncü, Bursa'da ilk kez düzenlenecek Game of Colors'ın yaratıcısı ise milli basketbolcular Kerem ve Kemal Tunçeri'nin kurduğu Tunçeri Organizasyon.

Başvuru koşulları

- Bir çalışan sadece şirketinin bir takımına mensup olabilir.
- Bir takım sadece bir kategoride performans sergileyebilir.
- Bir şirket ister bir kategoriye, isterse farklı takımlarla beş kategoriye birden katılabilir.
- Her şirket, kategori başına en fazla yedi takımla katılabilir.
- Bir kategoriye birden fazla takımla katılacak olan şirketlerin çalışanları, takımlarına ayrı alt isimler koymak zorundadır.
- Macera kategorisi haricindeki tüm kategorilere fiziksel engelli takım arkadaşlarınız da katılabilir.
- 18 yaş üstü tüm bireyler katılabilir.
- Katılımcı takımlar formalarını kendileri yaptırırlar.
- Formalarda takım ismi yazma ve şirket logosu bulundurma zorunluluğu vardır.

Kategoriler

- **Macera:** Survivor konseptli parkurlar
- **Sanal:** En son teknolojik ürünlerden oluşan yarışmalar
- **Zekâ:** Zihni zorlayacak 3 boyutlu puzzle'lar ve parkurlar
- **Ken-Yap Yaratıcı workshop'lar**
- **Yetenekli misiniz?** Ses, enstrüman ve dansın yarışacağı performanslar



Eyvah CEO Doğuruyor!

Murat Yeşildere
Hümanist Kitap



Toplumsal cinsiyet eşitliği savunucusu, iş insanı Murat Yeşildere, günümüz çalışma yaşamında kadının rolü ve bu rolün erkeklere yansımaları üzerine odaklanıyor. Kitapta, eğitimden iş hayatına, sanattan politikaya kadınların üstlendikleri rollere dair yazılar ve güncel araştırma verileri yer alıyor.

Her Perşembe Saat 4'te

Fatih Türkmenoğlu
İnkılap Yayınevi



"En az gerçek olduğunu iddia ettiğimiz dünya" kadar sahte; en sahtenin özü kadar gerçek... Her Perşembe Saat 4'te, birbirinin içinden geçen dört ayrı hikayeden oluşuyor. Fatih Türkmenoğlu, ince detayları, içimizi sıcakık ısıtan gözlemleriyle, okuruna çok yakın bir yerde duruyor. Karakterlerini çok büyük bir titizlikle gözlemlerken, bambaşka dünyaların kapılarını aralıyor.

Varsa Yoksa İletişim

Başak Tecer
Remzi Kitabevi



Düşünce, duygu ve davranış arasındaki ilişkiyi kavramak, iletişim kazalarından uzak durmak, yazılı metinlerde ustalaşmak, beden dilinin sözsüz ipuçlarını yakalamak, çatışma yönetimini öğrenmek, dinlemenin kurallarını bilmek ve yaşanmış öykülerle "iletişimin ruhunu" anlayıp, eskimiş ezberlerini gözden geçirmek isteyen herkes için bu kitap rehber niteliğinde.

Rüzgârlar Hep Gençtir

Zülfü Livaneli
Dex Kitap



Kitap bir adamın anılarını anlatıyor. Bu adam, sürekli yenilik peşinde koşuyor. Merak etmeyi ve öğrenmeyi bir an olsun bırakmıyor. Hayatın her alanına sanat penceresinden bakıyor. Bu bakış yüzünden kişisel çıkarları ön planda tutanları anlayamıyor. Yaratıcı olmanın yolunu böyle kişilerden kaçmakta buluyor. Rüzgârlar Hep Gençtir, farklı olmayı seçenlerin başına neler geleceğini ortaya koyuyor.

MAKRO EKONOMİ Türkiye'den Örneklerle

Mahfi Eğilmez
Remzi Kitabevi



Kitap, Türkiye'deki karmaşık gelen ekonomik analizlerin sadeleştirilmiş ve basit denklemlerin çerçevesinde toplanarak sistemin bütününe görülmesine yardımcı oluyor. Makro ekonominin altyapısını, makroekonomik dengeyi, ekonomik büyüme, beklenti ve gelir dağılımını, ekonomi politikasını ve günümüz ekonominin tartışma konularını ele alıyor.

Yetişin Çocuklar

Selçuk R. Şirin
Doğan Kitap



Özellikle okul öncesi dönemleri ile ilgili çalışmalar ve tespitleri olan, ABD Bilimler Akademisi'nin çocuk yetiştirme komisyonunda görev alan Selçuk Şirin, bu kitabın hikâyesini şöyle anlatıyor: "20 yıl önce yazmayı tasarladığım bu kitabı ve notlarımı kendi çocuklarımı yetiştirmeye başlayınca rafa kaldırdım. Çünkü ebeveyn olmak, çocuk gelişimi üzerine bildiğim her şeyi temize çekmemi sağladı.



Berna Öztinaz

DeFacto
İnsan Kaynaklarından Sorumlu
Genel Müdür Yardımcısı

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden mezun oldu. Sabancı Üniversitesi'nde Executive MBA Programı'nı tamamladı. 2016-2018 arasında, STFA Holding'te İK Başkanı olarak görev yaptı. Halen PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanlığını sürdürüyor.



Berk Gündoğan

Gene2info
Kurucu Ortak-Ticari Operasyon Lideri

İTÜ İnşaat Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Koç Üniversitesi'nde Executive MBA eğitimini tamamladı. 1995'te katıldığı Pfizer'de, pazarlama, satış, stratejik planlama, erişim, sağlık politikaları ve kamu ilişkileri alanında üst düzey yöneticilik yaptı. Son olarak Amerika Temel Sağlık Başkanı olarak görev yapıyordu.



Eralp Arslankurt

Yatırım Finansman
Genel Müdür Yardımcısı

İstanbul Üniversitesi İngilizce İktisat Bölümü'nden mezun oldu. Bahçeşehir Üniversitesi Sermaye Piyasaları ve Finans yüksek lisans programını 2008'de tamamladı. 2013'te Yatırım Finansman'da Müdür Yardımcısı olarak göreve başladı. Şube Müdürü olarak görevini sürdürdü. 2016'dan bu yana koordinatör olarak görev yapıyordu.



Füsün Tümsavaş

Türkiye İş Bankası
Yönetim Kurulu Başkanı

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, İktisat ve Maliye Bölümü'nden mezun oldu. Türkiye İş Bankası'ndaki kariyerine 1981'de I. Krediler Müdürlüğü'nde Memur olarak başladı. 2008'de bankanın yönetim kurulu üyeliğine seçildi. 30 Mayıs 2011'den itibaren Yönetim Kurulu Başkan Vekili olarak görev yapıyordu.



Gülten Tekiner Ergeneman

Ingenico Türkiye
İnsan Kaynakları Genel Müdür Yrd.

2004 yılında İstanbul Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden mezun oldu. Marmara Üniversitesi'nde Yönetim ve Organizasyon dalında yüksek lisansını tamamladı. Son olarak Ingenico Türkiye'de İnsan Kaynakları Müdürü olarak görev yapıyordu.



İlkyay Görentaş

B2CDirect
Lojistik Operasyon Direktörü

Doğu Akdeniz Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden mezun oldu. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tedarik Zinciri Yönetimi Yüksek Lisans Programı'nı tamamladı. Görentaş, yeni görevi öncesinde, Arkas Lojistik bünyesinde Ulaştırma Hizmetleri Ülke Müdürü'ydü.



Melih Yalçın

TSKB
Danışmanlık Direktörü

Boston Mount Ida College'da İşletme okurken, son senesinde Yeditepe Üniversitesi'ne yatay geçiş yaparak İşletme Bölümü'nü birincilikle bitirdi. Ardından, London School of Economics'te (LSE) Kalkınma Yönetimi ve Politik Ekonomi alanlarında master yaptı. 2014'ten bu yana Strategy Loop'ta Yönetici Ortak olarak çalışıyordu.



Mete Turan

Honda Türkiye
Planlama ve Pazarlama Müdürü

Yıldız Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği Bölümü'nden 2003'te mezun oldu. 2002'de başladığı çalışma hayatını 2007'den itibaren Honda Türkiye'de sürdürdü. Önceki görevinde, Honda Türkiye çatısında Otomobil Planlama Müdürü olarak çalışıyordu.



Milena Elmasoğlu

Philips Kişisel Sağlık Ürünleri
Ortadoğu ve Türkiye Genel Müdürü

Marmara Üniversitesi İngilizce İşletme Bölümü'nden mezun oldu. 1998'de Philips'e katıldı. Philips Tüketici Ürünleri Bölümü'nde Pazarlama Müdürlüğü, Yeni Kanallar Satış Müdürlüğü ve Servis Müdürlüğü pozisyonlarında farklı ekipler ve projelere liderlik yaptı.



Özgür Öztürk

TEB Finansman A.Ş.
Genel Müdür Yardımcısı

İstanbul Üniversitesi'nde lisansını tamamladı. Profesyonel iş yaşamına 1997'de Koç Finans'ta başladı. 2008'den itibaren TEB Finansman A.Ş. (TEB Cetelem) bünyesinde çalışan Öztürk, önceki görevinde TEB Cetelem Satış Direktörü olarak görev yapıyordu.



Sarp Demiray

Cigna Finans
Pazarlama Genel Müdür Yardımcısı

ODTÜ Elektrik Elektronik Mühendisliği Bölümü'nün ardından yine ODTÜ'de İşletme MBA derecesini tamamladı. Son olarak Ata Finans Grubu bünyesinde Grup CDO'su olarak görev yapıyordu.



Serra Yılmaz

BNK Grup
Genel Müdürü

İstanbul Teknik Üniversitesi Matematik Mühendisliği Bölümü'nden Yönetim Bilişim Sistemleri üzerine yüksek lisans eğitimini tamamladı. Daha önce, Lisans A.Ş.'nin Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapıyordu.

1. Uluslararası Bilim, Eğitim, Sanat ve Teknoloji Sempozyumu

2-4 Mayıs 2019, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi

“Öğretmen Yetiştirmede 21. Yüzyıl Vizyonu” temasıyla düzenlenecek sempozyumda bilim insanları, eğitimciler, yöneticiler, uzmanlar, öğretmenler, lisansüstü öğrenciler ve eğitime gönül verenler bir araya gelecek. Sempozyum, öğretmen eğitiminde küresel ölçekte ve ülkemiz özelinde ortaya çıkan güncel eğilimler ve sorunları ele almayı, bu bağlamda geleceğe dönük öngörüler ve çözüm önerilerine ilişkin etkileşimli bir tartışma ortamı oluşturmayı amaçlıyor.



Uluslararası Ar-Ge, İnovasyon ve Teknoloji Yönetimi Kongresi

3 Mayıs 2019, İstanbul Okan Üniversitesi Tuzla Kampüsü

Kongrede bu yıl Ar-Ge Tabanlı Kümelenme ana tema olmak üzere İnovasyon, Yeni Ürün Geliştirme, Girişimcilik, Girişimcilik Finansmanı, Ar-Ge ve İnovasyon ile Uluslararasılaşma, Teknoloji Yönetimi konu başlıkları ele alınacak. Kongrede, inovatif süreç iyileştirmeleri, iş modeli inovasyonları, Ar-Ge ve teknoloji finansmanı, Ar-Ge muhasebesi, ar-ge elemanları insan kaynakları yönetimi, bilişim sistemlerinin yönetimdeki dönüşümü, toplumsal inovasyon ve pazarlama inovasyonu konularını mühendislik, yönetim ve girişimcilik bakış açıları ile tartışılacak.



ICCI 2019 – Enerjide Dönüşüm ve Değişim

28-30 Mayıs 2019, İstanbul Fuar Merkezi

1994’ten bu yana düzenli olarak organize edilen, sürdürülebilir ve objektif uluslararası enerji fuarı ICCI bu yıl Enerjide Dönüşüm ve Değişim başlığıyla hayat bulacak. Enerji platformunda, kamu, özel ve akademik kurumları bir araya getirecek etkinlikte yaklaşık 250 konuşmacı sektörün nabzını tutacak. Üç gün boyunca gerçekleştirilecek sunumlarda simultane tercüme hizmeti de sunulacak.



Games Week İstanbul - Video Oyunları ve Teknolojileri Fuarı

12-16 Haziran 2019, CNR Expo Yeşilköy

Çocuk ve yetişkinlerin heyecanla beklediği etkinlikte büyüklüğü 1 milyar dolara yaklaşan oyun sektörünün önde gelen isimleri yer alacak. Fuarda son teknolojik ürünler; VR platformları, son dönem piyasaya çıkan bilgisayar, bilgisayar bileşenleri, konsollar, bağımsız oyun geliştiricileri, kutu oyunları gibi birçok yeni ve yenilikçi ürünler ziyaretçilerle buluşturulacak.



3. Dünya Teknoloji, İnovasyon ve Girişimcilik Konferansı

21-23 Haziran 2019, İstanbul Kongre Merkezi

İstanbul Üniversitesi tarafından 2015’ten bu yana düzenlenen Dünya Teknoloji, İnovasyon ve Girişimcilik Konferansı’nın üçüncüsü, bu yıl “Endüstri 4.0 Odaklı İnovasyon, Teknoloji, Girişimcilik ve Üretim” temasıyla gerçekleştirilecek. Konferansın davetli konuşmacıları arasında AB Teknoloji ve İnovasyon Genel Sekreteri Prof. Dr. Stefan Schepers, Microsoft Türkiye Genel Müdürü Murat Kansu, IBM Türkiye Ülke Genel Müdürü Volkan Sözmén gibi profesyoneller yer alıyor.





Ahmet Şerif İzgören
Yazar

"Güven, görüp görebileceğiniz en ürkek kuştur. Bir uçarsa bir daha yakalayamazsınız."



Herbert Norman Schwarzkopf
General

"Liderlik strateji ve karakterin güçlü bir kombinasyonudur. Ancak birinden vazgeçmeniz gerekirse, bu strateji olmalıdır."



Seth Godin
Yazar

"Siz özgeçmişiniz değilsiniz, siz işinizsiniz."



Walter Elias Disney
Walt Disney Kurucusu, Yönetmen, Yapımcı

"Eğer hayal edebiliyorsan onu yapabilirsin."



Wayne Gretzky
Buz Hokeyi Koçu

"Yapmadığın atışların yüzde 100'ünü kaçırsın."



Zülfü Livaneli
Yazar, Müzisyen

"Okumak, sadece okumak. Okuyan insan, dünyanın aklına yaslar sırtını..."



ABONE FORMU

Adı, Soyadı: _____

Firma Unvanı: _____

Adres: _____

Telefon: _____

Faks: _____

E-posta: _____

Adet: _____

Fatura kime kesilecek: ☐ Şahsa ☐ Firmaya

TC. Kimlik Numarası: _____

Vergi Dairesi: _____

Vergi Numarası: _____

Yurt içi yıllık abonelik bedeli: 120 TL.

BİR **PERYÖN** YAYINIDIR

Ödeme Seçenekleri

Banka havalesi için IBAN numaramız:

TR35 0006 7010 0000 0064 4761 44

Abonelik işlemlerinizi gerçekleştirebilmek için formu doldurup, banka havale dekontunuzla birlikte PERYÖN'ün **(216) 368 13 19** numaralı faksına göndermenizi rica ederiz.

PERYÖN

Türkiye İnsan Yönetimi Derneği

Üst Bostancı Mah. Yalıyolu Sok. No: 54 İsmail Ergin İş Merk. B Blok Kat: 4
Kadıköy / İstanbul

Tel: (216) 368 00 79 • Faks: (216) 368 13 19

www.peryon.org.tr

AÇIK
SINIF



Etkili Sunum Teknikleri Eğitimi

29-30 MAYIS 2019

Eğitmen
Mehpare Şayan Kileci

Eğitim Yeri
**PERYÖN Merkez
Bostancı**

Eğitim içerisinde; etkili bir sunumu nasıl hazırlayacağınız, topluluk önünde konuşmaktan kaynaklanabilecek heyecanı nasıl yeneceğiniz, sunuşa başlarken ve bitirirken dikkat etmeniz gereken noktalara dair ipuçları paylaşılacaktır.

Üyelerimize %20 indirim imkanı!

www.peryon.org.tr

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

PERYÖN AKADEMİ