

50. YIL

50. yaşında PERYÖN,
daha genç, dinamik, vizyoner...
Ve şimdi geleceği yazıyor!



 peryon akademi

2021'de değerli katılımcılarımız, gelişimi destekleyen eğitimlerimiz ve profesyonel eğitim kadromuz ile beraber bu zor yılı verimli bir şekilde tamamlıyoruz.

Profesyonel eğitim kadromuza ve gelişimine katkı sağlayan tüm katılımcılarımıza teşekkür ederiz.

2022'de bireyselden kurumsala fark yarattığımız eğitim programlarımız ile katılımcılarımızın kişisel, mesleki ve yönetsel gelişimlerine fayda sağlamak için profesyonel eğitim kadromuz ile yine sizlerin yanında olacağız.

Bizi takip etmeye devam edin...

4

PERYÖN'DEN

Yarım asırlık PERYÖN tarihini köşe taşları



6

DOSYA

50. yaşında PERYÖN, daha genç, dinamik, vizyoner...

Ve şimdi geleceği yazıyor!

28

ÖDÜL

PERYÖN 13. "İnsana Değer Ödülleri" sahiplerini buldu



32

PERYÖN'DEN

PERYÖN'ün 50. yılında başlattığı "Diyalog seferberliği", kamuoyuna duyuruldu.



BUKET ÇELEBİÖVEN
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı

YAZARLAR**38** Serhat Ayan
Konuk Yazar**48** Serdar Kalaycıoğlu
Konuk Yazar**40** Prof. Dr. Erdem Özdemir
Güncel İş Hukuku**52** Arzu Pınar Demirel
Çeşitlilik Yolculuğu**44** Necdet Kenar
Uzman Yorumu**58** Zeynep Alemdar
Liderin Gündemi**BÖLÜMLER****50** PERYÖN'den
Güney Marmara Şubesi**60** Kitaplık**54** Stratejik İK
Deloitte Sponsorluğunda**61** Atamalar**KÜNYE**

Yapımcı
PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği

Tüzel Kişi Temsilcisi
Buket Çelebiöven

Yayın Türü
Yerel, Süreli, 2 Aylık

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

Genel Yayın Yönetmeni (Sorumlu)
Buket Çelebiöven

Yayın Direktörü
Şirin Mine Kılıç

Editör
Serra Sönmez

Yazarlar
Arzu Pınar Demirel, Cem Sezgin
Erdem Özdemir, Necdet Kenar
Serdar Kalaycıoğlu, Serhat Ayan
Zeynep Alemdar

Yapım
Mineral Medya
bilgi@mineralmedya.com
www.mineralmedya.com
Reklam Satış ve Rezervasyon
Mineral Medya
info@mineralmedya.com
Tel: 0212 258 55 59

Dergi Yönetim Yeri
PERYÖN, Nispetiye Cd. No: 24 HANSPACES, 34340
Beşiktaş/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

22 ARALIK **PERYÖN** 50.YIL
İNSAN YÖNETİMİ
KONGRESİ



Gelecek İnsan Konuşursa Başlar

50. Yıl Ana Sponsorları

kariyer.net



Ticket Restaurant **Edenred**

50. Yıl Resmi Sponsorları

HAN
SPACES



Kongre Ana Sponsorları



TAG KNOLSKAPE
TAURUS GROUP

Oturum Sponsorları



Katılımcı Sponsorları

DeFacto



MiGROS

Destek Sponsorları

archerson

Blanchard
TURKEY

desk-in



nurus

Bizimle bu heyecanı paylaştığınız için
teşekkür ederiz!

ODAĞINDA İNSAN VAR
peryön



Buket ÇELEBİÖVEN

PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı
py@peryon.org.tr

İŞ DÜNYASININ GELECEĞİNİ HEP BİRLİKTE TASARLADIK

PERYÖN olarak şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma hayatına liderlik etme vizyonumuzla, yeni dönemde, daha uygar ve “insan” a yaraşır bir iş dünyası hedefi ile yolumuza devam ediyoruz. 50. yılımızda “Diyalog seferberliği” başlattık. Çünkü yepyeni bir geleceğin, etkileşim etrafında şekillenen bir diyalogla başlayacağını biliyoruz. Bu seferberliği de “Geçmişe saygı, geleceğe kanca” anlayışı ile gerçekleştireceğiz.

Pandemi ile tetiklenen çok büyük bir değişim döneminin içinden geçiyoruz. Teknoloji gelişti ve bu gelişme iş yapış modellerini de kökünden değiştirdi. Bunu ise değişen iş yeri, organizasyon yapıları ve iş gücü gibi kavramlar takip etti. Pandemi ayrıca, içimize dönmemizi sağladı ve mutluluk için neyin önemli olduğu konusunda önceliklerimizi değiştirdi. İş yerinde, evde, sosyal hayatta mutlu olmak için ne yapılmalıydı? Çözüm; amaç, esneklik ve finansal esenlik olarak karşımıza çıktı. Bütün bunlara paralel olarak kurumsal kültür ve liderlik anlayışının da değişmesi gerektiğini konuşmaya başladık.

Bu sene 29’uncusunu düzenlediğimiz “İnsan Yönetimi Kongresi”ni “Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar” teması odağında çerçeveledik ve 50. yılımıza özel olarak ücretsiz ve herkese açık olarak organize ettik. Bu sayede tüm sektörlerle ve iş dünyasının geneline hitap edebildik. İş dünyasının nabzını tutmak, globaldeki en yeni gelişmeleri katılımcılara aktarmayı hedefleyen kongremiz, başlattığımız diyalog seferberliğinin de en önemli adımı oldu. Birbirinden değerli konuşmacılar, farklı sektörlerden şirketler ve binlerce profesyoneli bir araya getiren kongrede iş dünyasının geleceğini hep birlikte tasarladık. Kongremizde ortaya çıkardığımız sinerjiye katılan bütün kurumlara, bireylere, sürecin başından sonuna bizimle olan sponsorlarımıza ve

Bloomberg HT’ye çok teşekkür ediyorum. Kongrenin ayrıntılarını gelecek sayımızda bulacaksınız.

“İnsana Değer Ödülleri” 13 yıldır ilham veriyor

PERYÖN olarak sektörümüz için değer yarattığımız en önemli projelerimizden biri olan “İnsana Değer Ödülleri”, 25 Kasım 2022’de sahiplerini buldu. Ödüllerimiz sektörümüz ve iş dünyası için 13 yıldır cesaret ve ilham kaynağı oldu, olmaya da devam ediyor. Dünyadaki insan yönetimi departmanlarının stres altındaki insanı yönetmekle ilgili sınav verdiği iki yılın ardından ödülümüzün değeri herkes için daha da arttı. Bu zorlu sürece rağmen pek çok firma “insan” için “insan” a değer işler ortaya çıkarmayı başardı. Bunu PERYÖN – Ödülleri’ne başvuran firmaların çalışmalarında da gördük. Farklılık yaratmayı hedefleyen, son derece başarılı projeler ortaya koyan ve bununla da kalmayarak projeleriyle öne çıkan, model olma sorumluluğunu alan tüm katılımcılarımızı yürekten kutluyorum. Bu ödül sürecindeki her bir proje, insanı geleceğe taşıyan tüm çalışmalarda örnek teşkil edecek.

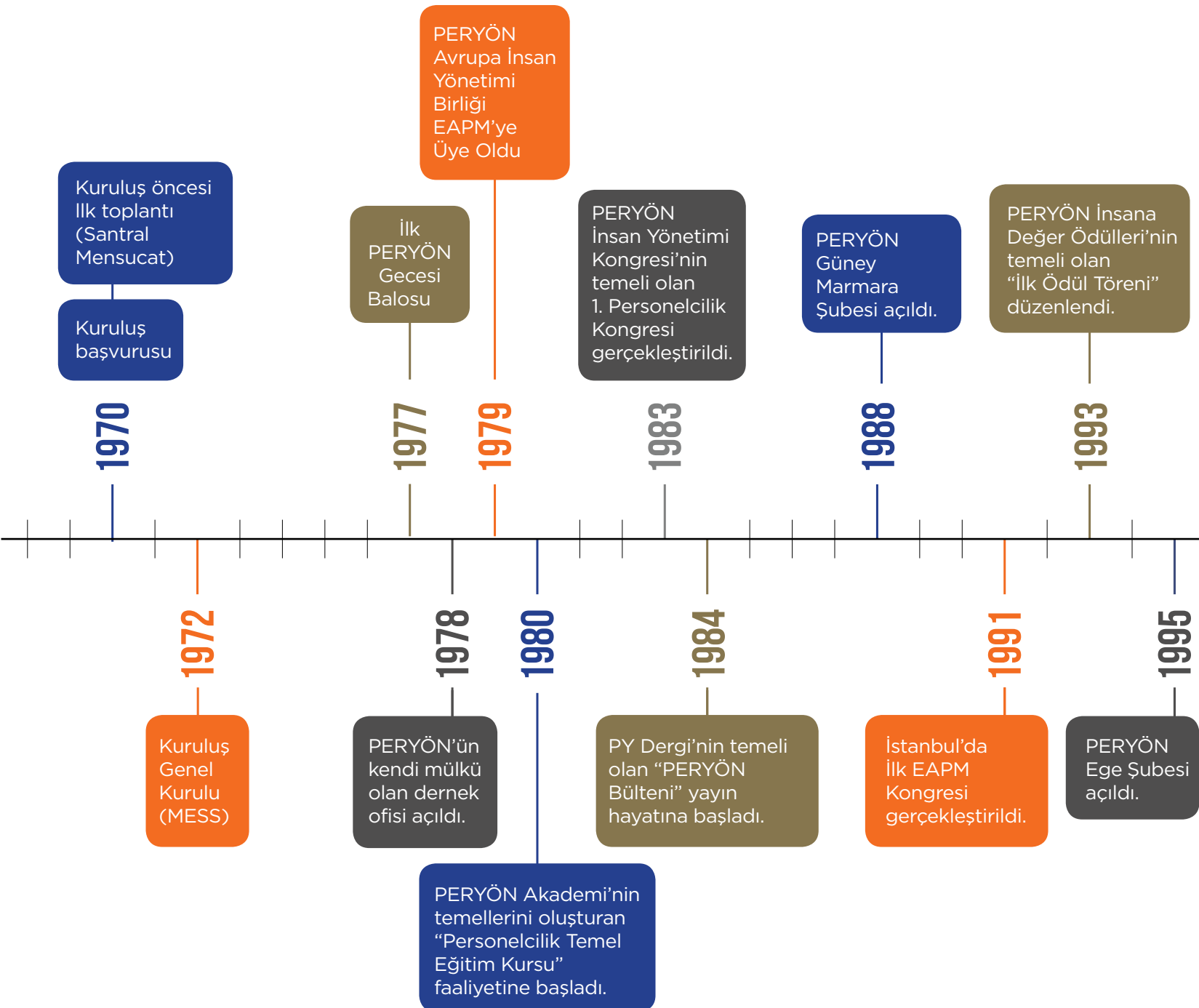
PERYÖN olarak, iş dünyasındaki bütün gelişmeleri takip ediyor ve sektörümüzü her açıdan bilgilendirmeye gayret ediyoruz. Tüm çabamız ve eylemlerimiz “İnsan” için... PY Dergi’nin 96. sayısında, 50 senelik bir çınarın bu yolda yaptığı çalışmalarını okuyacaksınız.

Yeni yılın hepimize; mutlu ve sağlıklı yarınlar getirmesini diliyorum.

Saygılarımla,

Yarım asırlık PERYÖN tarihinin köşe taşları

50. yılında "Diyalog seferberliği" başlatan PERYÖN, var olduğu her dönemde, iş yaşamında "İnsan" unsurunu odağına aldı. PERYÖN, bu süreçte, insanın yalnızca üretimde rolü olan kaynaklardan biri olmadığını, aynı zamanda işin devamı ve sürdürülebilirliği için başrol oyuncusu olduğunu vurguladı.



PERYÖN, "Personelcilik" yaklaşımından "İnsan odaklı yönetim" anlayışına uzanan süreçte, iş ve yönetim dünyasını çatısı altında buluşturdu ve değişime liderlik etti.

PERYÖN ve İstanbul Üniversitesi, "İnsan Kaynakları Yönetimi Sertifika Programı"nı başlattı.

PERYÖN İç Anadolu Şubesi açıldı.

PERYÖN Güney Marmara Şubesi açıldı.

PERYÖN Trakya Şubesi açıldı.

PERYÖN Bülteni, "Personel ve İnsan Kaynaklarına Yön Verenler Dergisi" olarak yeniden tasarlandı.

PERYÖN ödülleri, "İnsana Değer Ödülleri" adını alarak ilk kez verildi.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ile PERYÖN arasında, meslek standartlarının belirlenmesi sürecini başlatan iş birliği protokolü imzalandı.

PY Dergi 50. sayısına ulaştı.

PERYÖN, Hrant Dink Vakfı ve Gedik Üniversitesi ortaklığında "İşteBirlikte Projesi" başlatıldı.

PERYÖN ilk online "İnsan Yönetimi Kongresi"ni gerçekleştirdi.

1971'de 13 üyeye yola çıkan PERYÖN'ün bugün 4 binden fazla üyesi bulunuyor.

50 yılda üye sayısı



1971 - 13
1972 - 28
1973 - 41
1974 - 111
1981 - 333
2021 - 4000+

1999

PERYÖN EAPM Yönetim Kurulu'nda temsil edilmeye başladı.

2001

PERYÖN Yönetim Kurulu, KKTC Cumhurbaşkanı Rauf Denktaş tarafından makamında kabul edildi.

Ulusal İnsan Kaynakları Kongresi 19-20 Ekim 2001 Tonny Buzan katılımı ile gerçekleşti.

2009

PERYÖN, Boyner Holding, UNFPA, SHÇEK, MEB iş birliğiyle hayata geçirilen "Nar Taneleri: Güçlü Genç Kadınlar, Mutlu Yarınlar" projesi başladı.

2010

2013

"Yöneticiler için Finansın Temelleri" kitabı HBR Press iş birliği ile yayınlandı.

2014

2016

PERYÖN "WFPMA Dünya Kongresi"ni gerçekleştirdi.

2020

2021

PERYÖN Hanspaces desteği ile hibrid çalışma modeline geçti.

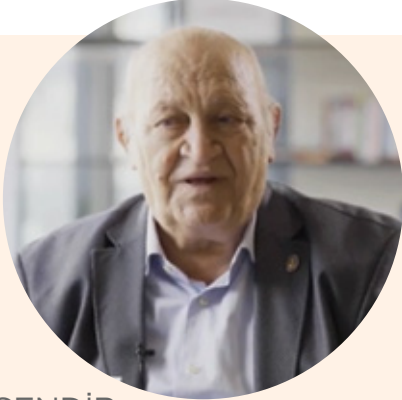
50. yaşında PERYÖN, daha genç, dinamik, vizyoner... Ve şimdi geleceği yazıyor!



İnsan yönetimi alanının ilk ve en büyük sivil toplum örgütü olan PERYÖN, kuruluşunun 50. yıl dönümünü kutluyor. 1971'den günümüze insan yönetimi alanındaki güncel gelişmeleri ve trendleri okuyan, yeniliği vizyonuyla buluşturan PERYÖN, ezber bozan öncü uygulamaları, eğitimleri, projeleri, ödül ve kongre organizasyonlarıyla geleceğe ışık tutuyor.

96. kez hazırlanan PY Dergi, bu defa "50. Yıl Özel Sayısı" kimliğiyle okurların karşısına çıkıyor. Yarım asırlık başarıya ithaf edilen bu sayının dosya konusu, insan yönetimi alanını etkileyen, büyük değişim yaşanan önemli konu başlıkları ve dünden bugüne, derneğe değer katan yönetici, üye ve paydaşların görüşleriyle derlendi.

PERYÖN, yarım asırlık geçmişiyle, Türkiye’de, personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine, insan kaynakları yönetiminden çalışan deneyimine geçişin baş aktörlerinden. Alanında ilk ve en büyük sivil toplum örgütü. PERYÖN, bu yıl 50. yaşını kutlarken, insan yönetimi dünyasına deneyimini aktarmaya, iş yaşamını bambaşka geleceğe taşımaya devam ediyor. PY Dergi, 1984’ten bu yana yönetim dünyasına ışık tutan önemli bir mecra olarak, 96. sayısını PERYÖN’ün 50. yaş kutlamasına ithaf etti. Dünden bugüne, insan yönetimi alanını etkileyen, büyük değişim yaşanan önemli konu başlıkları bu kapsamda derlendi: Dijitalleşme, esnek ofisler, uzaktan çalışma, beceri geliştirme/tazeleme, esenlik uygulamaları, çeşitlilik, kapsayıcılık, katılımcılık... PERYÖN’e değer katan yönetici, üye ve paydaşların görüşleriyle oluşturulan bu derleme, geçmişten geleceğe birçok mesaj taşıyor. İnsana dokunan her alanda yepyeni gelişmeler yaşanmaya devam ederken, PERYÖN, geçen yarım asırda olduğu gibi gelecekte de “iş”in tam kalbinde yer alacak. Nice 50 yıllara PERYÖN!



ÖZKAN ŞENDİR
3-4. Dönem Asil Üyesi

“Arkadaşlarımızın yazıhanelerinde toplanarak derneğin temellerini attık. Düzenlediğimiz fabrika gezilerinde ihtiyaçlar şekil almaya başladı. Meslekte hangi yeteneklere sahip olmak gerektiği, İK organizasyonlarının ve çalışanların neler yapabileceğini ele almak gerekiyordu artık... 50 yıl öncesi için bunlar çok büyük adımlardı.”



BUKET ÇELEBİÖVEN
Yönetim Kurulu Başkanı

“İYİ YAPTIKLARIMIZI YAPMAYA DEVAM EDECEĞİZ”

Çeşitlilik ve kapsayıcılık PERYÖN’ün her zaman gündeminde oldu. Dezavantajlı gruplar olan gençlere ve kadınlara yönelik sosyal sorumluluk çalışmalarımız devam edecek. Genç ve kadın işsizliğinin azaltılması için bir STK olarak neler yapabileceğimize odaklanacağız.

Öğrenen organizasyonlar ve öğrenme çevikliğini destekleyen bir kültür yaratmak daima odağımızda olacak. İyi yaptıklarımızı yapmaya devam ederek Türkiye’nin ihtiyaçlarını ve dünyayla bütünleşmenin fırsatlarını gözetiyor, gelecek ve insana odaklanıyor, etkisi yüksek projeler sunmaya ekip olarak gayret ediyoruz.

Bizden önceki 25 dönem boyunca özveriyle çalışan, gönüllü şekilde kalplerini, zaman ve emeklerini PERYÖN’e adayan, çok değerli başkan, yönetim kurulu üyeleri, dernek çalışanları ve yine gönüllü olarak çalışma gruplarında yer alan üyelerimizin çok değerli katkıları bulunuyor. Hep birlikte, 50. yılımız kutlu olsun.





BERNA ÖZTINAZ

24-25. Dönem Yönetim Kurulu Başkanı

“DAHA İYİ BİR DÜNYA İÇİN BİRLİKTE ÇALIŞIYORUZ”

Birçok insanın bir araya gelip çabalayarak çok şeyi değiştirebileceğine inanıyorum. PERYÖN, binlerce gönüllüsüyle, dokunduğu milyonlarla, 50 yıldan fazla zamandır sunduğu katkılarla, gönüllü çalışmanın, sivil toplum çabasının neleri başarabildiğinin güzel bir örneğidir. PERYÖN, daha iyi bir dünya için çaba harcayan insanların kurduğu, geçmişten geleceğe uzanan bir ailedir. PERYÖN üyesi olmak gurur verir.

Dijital dönüşüm, köklü değişiklikler getiriyor

İş yapma biçimlerini etkileyen dijital dönüşüm süreci, başta İK olmak üzere tüm alanların, işleyişin ve süreçlerin yeniden düzenlenmesine ön ayak oldu. Birçok sektörde farklı ölçeklerde başlayan dijital dönüşüm, tüm yapılarda önemli ölçüde etkili oldu. “İş” kavramına dijital pencereden bakılmasını sağlayan bu süreci Türkiye, yakından takip ediyor. Dijital dönüşüm, İK’dan iş süreçlerine dek tüm yönetim kadrolarında köklü değişiklikler anlamına geliyor. Birçok şirket dijital dönüşüm sürecine ayak uydurmak için girişimlerde bulundu ve çalışmalarını bu yönde sürdürüyor fakat gelişen teknoloji karşısında geriye düşmemek için dijital dönüşümün daha hızlı olması gerekiyor.

İnsan kaynakları süreçlerine yatırım yapmak kadar bu süreçlerin dijitalleşmesini sağlamak da günümüzün en önemli ihtiyaçlarından biri. Bu nedenle bazı şirketler insan kaynakları organizasyon yapılarında “İK Teknolojileri” birimleri oluşturmayı tercih ediyorlar. Bu sayede raporlama, analiz ve takip gibi konularda hem zamandan hem de maliyetlerden yana tasarruf ediyorlar. PERYÖN, bu yolculukta kurumlara İK süreçlerini geliştirmeleri için; düzenlediği organizasyonlar, verdiği eğitimler ve periyodik yayınlarıyla destek olarak önemli bir fonksiyonu yerine getiriyor.



İdenfit İK & PDKS

çözümleriyle işletmelerin yanında!

Tüm insan kaynakları süreçlerini
tek bir platformdan yönetin!



• **İnsan Kaynakları Yönetimi:** İdenfit İK yazılımı ile özlük dosyası, işe alım, performans değerlendirme ve eğitim planlama gibi tüm işlemler tek bir platformdan yönetilir.

• **PDKS:** Çalışanların işe giriş-çıkış bilgileri, izin, vardiya, mola kayıtları ve fazla mesaisi kayıt altında tutulur, rapor çıktıları alınır, onay süreçleri ve puantaj takibi kolaylıkla yönetilir.

Available on the
App Store

GET IT ON
Google Play

0850 308 1878
www.idenfit.com



idenfit
insan kaynakları ve iş gücü yönetimi

İK'NİN SON 50 YILINDA YAŞANAN ÖNEMLİ GELİŞMELER

- Personel yönetimi anlayışından, "İK Yönetimi"ne ve günümüzde çalışan deneyimine geçildi.
- İK, operasyonel bir birim olmaktan çıktı, stratejik birim halini aldı.
- Eskiden daha çok kıdeme odaklı olan performans sistemleri sonuca/iş çıktıklarına odaklandı. Kariyer yönetimi süreçleri buna uygun hale getirildi.
- Ücret ve yan haklar daha bilimsel yöntemlerle ele alınmaya başlandı.
- Yetenek ve yetenek yönetimi kavramı önem kazandı.
- İK çalışanları ve yöneticileri, "business"ı öğrenmek durumunda kaldı ya da business'tan İK'ya geçişler oldu. "HR Business Partner" kavramı geldi.
- Öneri ödül sistemleri gelişti, günümüzde kurumsal girişimcilik şekline büründü.
- Gerek seçme ve yerleştirme gerekse de gelişim süreçlerinde, değerlendirme merkezi, gelişim merkezi çalışmaları gibi daha bilimsel yöntemler kullanılmaya başlandı.
- e-Learning, video learning gibi eğitim teknolojileri gelişti.
- Kültür ve liderlik önemli bir gündem oldu.
- Koçluk, mentorluk vb. bire bir dokunuşa olanak sağlayan modeller kurumsal süreçlere entegre edildi.
- Genç uşağa yönelik araştırmalar, kuşak farklılıklarına yönelik çalışmalar son derece önem kazandı.
- Artık "insan" sahneye çıktı! Bu uzun süredir beklenen bir gelişmeydi. Artık çalışan deneyiminden söz edilen bir döneme girildi.



ÇAĞLAYAN AKTAŞ

Yönetim Kurulu Yedek Üyesi

"Değişimin hızlı, belirsizliğin bu kadar yoğun olduğu bir dönemde öğrenme çevikliği şirketlerin en önemli sürdürülebilirlik aracı. PERYÖN Akademi olarak geleceğin trendlerini şimdiden anlayıp, şirketleri bu geleceğe hazırlamak en önemli hedefimiz."



BETÜL ÇORBACIOĞLU

Asil Yönetim Kurulu Üyesi

"GELECEK GEÇMİŞTEN DAHA HEYECANLI OLACAK"

Köklü bir sivil toplum kuruluşu olan PERYÖN'ün ikinci 50 yılı heyecan verici olacak. Çünkü dijitalleşme ve buna bağlı transformasyon hepimizi derinden etkiliyor. Çalışma hayatında var olan kabulleri ve normları tekrar sorguluyoruz. Geleceği birlikte şekillendireceğimize inanıyoruz. Farklı düşünen bireylerin birbiriyle diyalogunun ve etkileşiminin çok daha önemli olduğuna inanıyoruz. Bu yüzden 'Gelecek insan konuşursa başlar' mottosuyla yola çıkıyoruz.



ÖNDER ŞENOL

Asil Yönetim Kurulu Üyesi

"Hep birlikte bir çağın kapanmasına ve yeni bir çağın açılmasına tanıklık ediyoruz. Kurumlar ve bireyler olarak yenilenmemiz, reform yapmamız gerekiyor. PERYÖN olarak geleceği şekillendirecek çalışma modellerine ve fark yaratacak projelere odaklandık. Akademisi, dergisi, zirvesi, gönüllü ve profesyonelleriyle PERYÖN gibi bir kurumun neferi olmaktan gurur duyuyorum."

Ne zaman evlenmeyi
düşünüyorsunuz?

Neden bu yaşa kadar
evlenmediniz?

Neden boşandınız?

Ayrıldığınız eşinizle
barıştırsanız
işi bırakır mısınız?

Şimdi değilse ne zaman?

Biz bu soruyla çıktık yola.

İstedik ki Türkiye’de iş gücüne katılan kadınların oranı
her geçen gün artsın, hiçbir kadın iş görüşmesinde
kendisine yöneltilen ayrımcı sorular nedeniyle endişe ya da
özgüven eksikliği yaşamasin.

Bugün, işe alım süreçlerinde **#bitsinbusorular** diyen
70 bin bireysel ve sayısı binleri bulan işveren destekçimiz var.

Şimdi siz de imzanızla hareketimize destek olun,
artık iş görüşmelerinde özel hayatlarımızdan değil, işten konuşalım.

#bitsinbusorular



imza at

İmzanızla
destek olmak için
QR kodu
okutabilirsiniz.

Evinize zaman
ayırabilecek misiniz?

Eşiniz ne iş yapıyor?

Eşinizden dolayı
problem çıkabilir mi?

kariyer.net

PERYÖN Akademi; kurumları, çalışanları ve yöneticileri geleceğe hazırlıyor

Kriz yönetiminden insan yönetimine, çatışma çözümünden hukuki prosedürlere dek her alanda oyunun kuralları değişiyor. Aralık 2019'da başlayıp küresel ölçekte yayılan ve aşı çalışmalarına rağmen farklı varyantlarıyla ilerleyen Covid-19 salgını yeni bir dünya düzenine ve güncellenmiş bir liderlik anlayışına ihtiyaç duyulacağını gösteriyor. Salgın öncesinde başlayan ve salgınla beraber daha da güçlenen VUCA (Değişken-Volatile, Belirsiz-Uncertain, Karmaşık-Complex, Muğlak-Ambiguous) ortamı



GÜNSELİ ÖZEN

İletişim Danışma Kurulu Üyesi

“Dün olduğu gibi bugün de geleceği konuşmalıyız. Bu fikirden hareketle yeni dönemde, ‘Gelecek, insan konuşunca başlar’ diyoruz.”

yönetimde bilinen ezberlerin bozulacağına işaret ediyor. Bu doğrultuda kurumlar eğitimlere ağırlık vererek gerekli önlemleri alıyor ve organizasyonlarını güçlendiriyor. Çatışma çözümleri, liderlik, hukuk, bordrolama, insan yönetimi, kişisel gelişim ve daha pek çok alanda PERYÖN Akademi, bu süreçte iş dünyasının gereksinim duyduğu kapsamlı ve güncel eğitimler sunuyor. PERYÖN Akademi kurumları, çalışanları ve yöneticileri geleceğin trendlerine şimdiden hazırlıyor.



HAKAN ONEL

Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı

“İnsan bir kaynak değil, değerdir. Bu değeri iyi yönetebilen liderler fark yaratırlar. Bu yüzden PERYÖN olarak insana değer veriyor ve yeni bir geleceğin hayalini kuruyoruz. Bu vizyondaki tüm liderleri ve genç lider adaylarını, geleceğe yön vermek için aramıza katılmaya davet ediyor ve ilkelerimize sahip çıkmalarını bekliyoruz.”





ÜLKER DAY

PwC Türkiye İnsan Yönetimi ve Organizasyon Danışmanlığı Direktörü

“YENİ İNSAN KAYNAKLARININ DÖNÜŞÜMÜ: YENİ BİR YAKLAŞIMA İHTİYAÇ VAR”

İş dünyasını şekillendiren mega trendlerin (Teknolojik dönüşüm, demografik ve sosyal değişim, global ekonomik gücün yön değiştirmesi, hızlı kentleşme, iklim değişikliği ve kaynak yetersizliği) ve pandeminin etkisiyle günümüzde, dijital çözümler kurumların fark yaratmanın ötesinde hayatta kalabilmek için kullandığı araçlar haline gelmeye başladı. Teknolojinin ve pandeminin, çalışma hayatının dinamiklerini değiştirmesiyle iş süreçlerimiz üzerindeki değişim etkisini en çok gördüğümüz alanlardan biri insan kaynakları oldu.

Bu dönüştürücü etkilerin ek sorumluluklar getirmesiyle İK, üst yönetim kararlarında etkili, stratejik, organizasyonel hedefler ile uyumlanan bir pozisyona geldi. Geçmişte, “maliyet kaynağı” ve “üretim faktörü” olarak görülen insan kaynağı; kalite, müşteri odaklılık ve kurumsal etkinlik için önemli bir “strateji odağı”na dönüştü. Buna paralel olarak, İK’nın rolü de idari/temel personel hizmetlerinden adım adım, kontrol/denetim ve uyumluluğa, özelleşmiş uzmanlıklardan günümüzde dijital çözümlerle yönetilen ve kuruma katkı sağlayan “stratejik iş ortağı”na dönüştü.

İK liderlerinin öncelikleri de yıllar içerisinde meydana gelen bu dönüşümü tüm açıklığıyla gözler önüne seriyor. İnsan yönetimi gündemlerinin geçmiş ve günümüze

göre kıyaslamasına bakıldığında; İK profesyonelleri ile gerçekleşen PwC İK Gündemleri Araştırması’nın beş yıl önce öne çıkan konuları şunlardı:

1. Performans değerlendirme sonuçlarıyla ilgili geribildirim/gelişim planlarının oluşturulması
2. İş gücü planlaması, yetkinlik ve beceri değerlendirmesi, organizasyonel yedekleme konularında program yönetimi
3. Ücretlerin gözden geçirilmesi

PwC Türkiye, 2021’nin ilk çeyreğinde gerçekleştirdiği “İK Liderlerinin Gündemi” araştırmasının raporuna göre ise, Türkiye’deki İK liderlerinin ilk üç önceliği şunlar:

1. Geleceğin iş modelleri
2. Çalışan deneyimi
3. Dönüşümsel liderliğin geliştirilmesi

İş gücünün de giderek çeşitlenmesi ile kişiye özel çözüm ve esnek uygulamaların insan kaynaklarının gündeminde eskiye göre daha fazla yer aldığı görülmektedir. İK liderlerinin gündemine paralel olarak, PwC Hopes & Fears 2021 küresel araştırma sonuçlarına göre, çalışanların anlam arayışı, wellbeing, gelecekte ihtiyaç duyacağı yeni beceriler kazanma motivasyonu da öne çıkan başlıklardan.

Sonuç olarak, özellikle geleceğin iş modellerine yeteneklerin hazırlığı ve çalışan deneyimi konularının İK profesyonellerinin ve şirket liderlerinin öncelikli ajandalarında olması bekleniyor. Yeni dönemde, sürekli dönüşüm içindeyken yeniden düşünmeyi iş yapış şeklimizin bir parçası haline getirerek veriye dayalı kararlar alabilmek ve insan odaklı stratejiler geliştirmek, kurumların değişime hızlı uyum sağlamasını kolaylaştıracaktır.

Yeni nesil liderlerden daha fazla “diyalog” bekleniyor

Dijitalleşme, endüstri 4.0, Y ve Z kuşaklarının iş yaşamında ilerlemesi, küreselleşen dünyada duvarların yeniden örülmeye başlaması ve insanlığın yenilikçi fikirlerin peşinden gitme isteği ve belki de bir milat olarak kabul edilecek Covid-19 salgını bugün yeni bir liderlik kavramını gündeme getiriyor. İş dünyasının değişen beklentilerine cevap verebilmek için liderlere artık daha

fazla görev ve sorumluluk düşüyor. Bugünün liderleri her şeyden önce çevik, hızlı, güncel, adil, esnek ve dinamik olmak zorunda. Artık sadece öncülük etmek liderlik için yeterli değil. Yeni liderler dönüştürme ve değiştirme becerisine de sahip olmalı, tabuları yıkabilmeli, her şeyden önce dinleyebilmeli, anlayabilmeli ve diyalog kurabilmeli. Bugünün ve geleceğin liderleri, değişmez sanılan oyunun kurallarını yeniden kurgulayabilmeliler. Bu doğrultuda PERYÖN, başlattığı diyalog seferberliğinde iş dünyasına öncülük ediyor.



SELEN KOCABAŞ

21. Dönem Yönetim Kurulu Başkanı

“PERYÖN’ün ilk kadın başkanı olarak görev almaktan her zaman gurur duydum. Bugün, ülkemizde İK ve yönetim alanında sürdürülebilirlik farkındalığı oluştuysa bunda PERYÖN’ün rolü büyüktür.”



SEVİLAY PEZEK YANGIN

23. Dönem Yönetim Kurulu Başkanı

“PERYÖN’ün kadın ve genç istihdamına yönelik çalışmaları, İK ve yönetim dünyası için öncü ve yol gösterici rol oynuyor. Ben de PERYÖN ailesine 2002’de genç yetenek olarak katılmışım. 12 yıl sonra bu büyük yapıda başkan olarak görev almak gurur vericiydi.”

Çeşitlilik - kapsayıcılık için daha fazla mücadele gerekiyor

Türkiye’nin ve dünyanın son 50 yılına bakıldığında, iş yaşamında çeşitlilik ve kapsayıcılığa yönelik iyi uygulama ve tercihlerin giderek yaygınlaştığı görülüyor. Özellikle Covid-19 sürecinin başında, kadın liderlerin yönettiği ülkelerde salgının daha sıkı ve başarıyla yönetildiğinin görülmesi, dikkatleri kadın liderliğine çekti. Ancak yine de toplumun yarısını oluşturan kadınların iş dünyasındaki yeri yüzde 30’u geçmiyor. Kadın istihdamını olumsuz etkileyen bu sorunu çözmek için yalnızca kadınların değil, erkeklerin de taşın altına elini soktuğu, toplumsal mücadele gerekiyor. PERYÖN, geliştirdiği çalışmalar ve iş birlikleri sayesinde kamuoyunda farkındalık yaratıyor, kadının iş ve sosyal yaşamda statüsünün güçlendirilmesi için mücadele veriyor. Yönetim dünyasında ve istihdamda daha fazla kadının yer alması için pek çok çalışma yapılıyor. PERYÖN’ün bu alandaki en değerli çalışmalarından biri “İş’te Birlikte Projesi” oldu. Bu projeye PERYÖN, toplumsal kalkınmanın önündeki en büyük engelin toplumsal cinsiyet eşitsizliği olduğunu başarıyla vurguladı.

İş’te Birlikte Projesi, farkındalığı artırdı

Avrupa Birliği tarafından desteklenen Hrant Dink Vakfı Sivil Toplum Güçlendirme Hibe Programı kapsamında, PERYÖN ile İstanbul Gedik Üniversitesi tarafından yürütülen İş’te Birlikte Projesi 2021’de tamamlandı. Projenin ardından yayımlanan sosyal etki raporuna göre katılımcılar, çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda iyi uygulamaların işteki verimliliği artırdığını düşünüyor.

Sosyal etki raporuna göre proje katılımcıları, şirketlerde kadın çalışan sayısında artış gözlemlenildi. Katılımcılar,

mümkün olduğunca kadın-erkek çalışan sayılarının eşit tutulmasına önem verdiklerini vurguladılar. Cinsiyetler arası başta olmak üzere tüm dezavantajlı olarak nitelenen bireylerin (LGBT bireyler ve engelli bireyler gibi) şirket verimliliğini arttırdığını belirten katılımcılar, bu sayede daha kaliteli işlerin ve verimli çalışma ortamlarının ortaya çıktığının üzerinde duruyorlar.

Eğitim katılımcıları “erkek işi” olarak algılanan işlere de kadınların yönlendirilebileceği, kadınlara bu fırsatların sunulması gerektiği, yapamayacakları bir iş olmadığının üzerinde durularak bu tip projelerin önemine vurgu yaptılar.

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

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

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

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılığına yönelik tutum bağlamında şirketlerin birbirinden farklılaşabildiği gözlemlendi. İş’te Birlikte projesinde katılımcılar, sektörlere göre (örneğin, erkek egemen bir sektör

Türkiye'nin en çok tercih edilen YEMEK KARTI TICKET RESTAURANT

İster 1 ister 1.000 çalışanınız olsun
siz de Ticket Restaurant'lı şirketlere katılın,
çalışan başına yılda **6.500 TL**'ye varan
tasarruf sağlayarak hemen
kazanmaya başlayın!



50.000'e
varan noktada
yeme - içme
özgürlüğü!



Kazanmaya başlamak için bize ulaşın:
444 22 66 - www.edenred.com.tr

Ticket Restaurant Edenred, Ipsos araştırma şirketinin 2019 yılında gerçekleştirdiği "Yemek Kartı Penetrasyonu ve Pazar Payı" araştırmasına göre en fazla şirket tarafından tercih edilen yemek kartı şirketi.

Yemek Kartı Sektöründe
**Türkiye'nin En İtibarlı
İş Ortağı Seçildik!**



için), cinsel yönelimi farklı olan bir bireyi işe almak konusunda çekimser davranılabildiğini ifade ettiler. İK departmanlarında çalışanların eşitlikçi tutumu ya da iyi niyeti önem taşısa da yapısal dönüşümün zaman alacağı tahmin ediliyor.

Psikolojik sermayeye yatırım

Pandemiyle beraber değişen çalışma şekilleri, kurumları ve çalışanları her alanda yenilenmeye zorluyor. Bu süreçte gündeme oturan ekonomik belirsizlik, geleceğe yönelik çalışma modellerindeki dönüşümü ve buna bağlı stratejilerin hayata geçiş ivmesini etkiledi. "Kişinin kendini fark edip yönetebilme kapasitesi" anlamına gelen 'Psikolojik Sermaye' kavramı da, son yıllarda insan kaynakları uzmanlarının gündemindeki önemli başlıklardan biri. Ancak pandemi sürecinde hayatımıza giren yeni çalışma düzeniyle konu daha da önem kazandı. Psikolojik sermayenin, yöneticilerin ve ekiplerinin performansı üzerindeki büyük etkisi de kavramı daha kıymetli bir noktaya taşıdı. PERYÖN'ün Execution Partners iş birliği ile Eylül 2020'de yayımladığı "Türk İş Dünyasında Psikolojik Sermaye Araştırması", ülkemizdeki yöneticilerin pandemi sürecindeki tutumları ve psikolojik sermayelerine ilişkin önemli sonuçları ortaya çıkardı. Çalışmaya göre; Türkiye iş dünyasının üst düzey yöneticileri, "Umut, Öz yeterlilik, Yılmazlık ve İyimserlik" kategorilerinde kendilerinin, gözlemledikleri diğer meslektaşlarına kıyasla yüzde 10 ve üzeri oranda "daha iyi" olduğunu düşünüyor.

Geleceğe hazırlanmak: Beceri geliştirme ve tazeleme

Psikolojik sermayeye yatırımın önemi artarken bir yandan da yakın gelecekte bazı mesleklerin yok olacağı, bazılarının da ciddi değişim göstereceği öngörüsü şimdiden deneyimlenmeye başlandı. Bu da yetkinlik ve becerilerin geliştirilip yenilenmesi gerçeğini ortaya koydu. Kurumlarda bu yönde eğitimlere yatırımlar arttı. Çünkü beceriler, artık iş tanımlamanın birinci yolu haline geldi. Dünya Ekonomik Forumu'nun PwC ile iş birliğiyle hazırladığı Ocak 2021 raporuna göre 2022'ye kadar temel iş becerilerinin yüzde 42'sinin değişmesi, 2030'a kadar ise 1 milyar insanın beceri geliştirmesi veya tazelemesi gerekiyor. Yeteneğin nasıl kullanıldığını, kariyer yolunun nasıl yönetildiğini ve çalışanların nasıl ödüllendirildiğini artık sahip olunan ve ihtiyaç duyulan beceriler belirliyor. İşe alım sürecinde çalışanları iş geçmişleri yerine becerilerine göre değerlendirmek ve almak şirketlerin zaten sahip oldukları yetenekleri fark etmelerinde etkili oluyor.

Beklenenden hızlı gelen geleceğin iş dünyasına hazır olmak için iş gücünün ve liderlerin; beceri/yetkinliklerinin geliştirilmesi ve yenilenmesi, işin ve refahın sürdürülebilirliği için mutlak gereksinim. Bu doğrultuda çalışan deneyimi ve insan kaynakları stratejilerinin kısa, orta ve uzun vadeli planlarla gözden geçirilmesi gerekiyor. PERYÖN, bu yolculukta üye ve gönüllüleriyle beraber iş dünyasında farkındalık yaratmayı sürdürüyor.

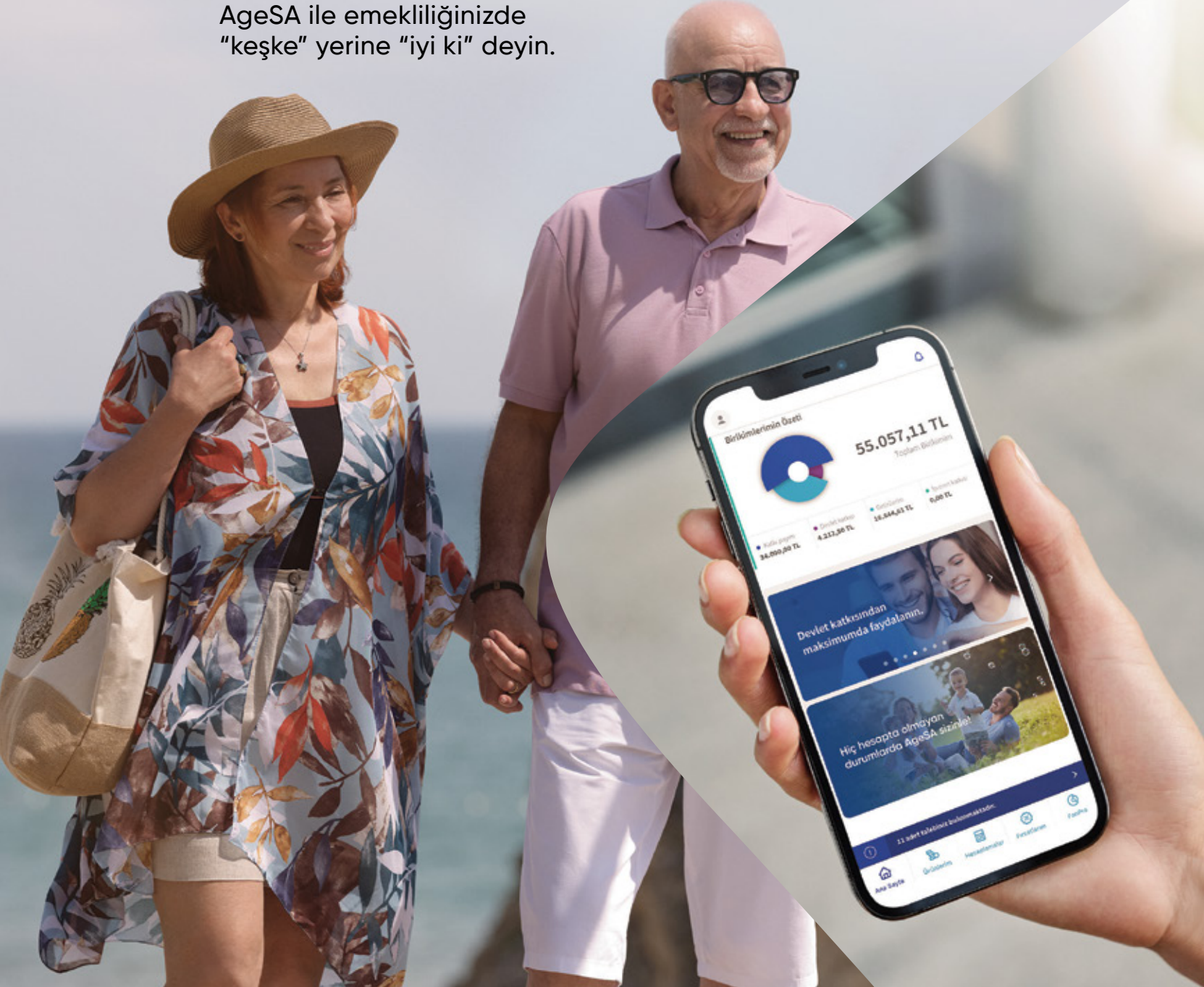


iyi ki

Emekliliđimi dűşűnen biri var

AgeSA'nın geniř fon çeřitliliđi ve herkese uygun fon danıřmanlıđı seçenekleri ile birikimlerinize bugűnden yűn verin.

AgeSA ile emekliliđinizde "keřke" yerine "iyi ki" deyin.



444 11 11
agesa.com.tr





GAYE ÖZCAN

Asil Yönetim Kurulu Üyesi

“BECERİ GELİŞTİRME VE TAZELEME ARTIK BİR ZORUNLULUK”

Şirketler daha önce beceri geliştirme ve tazelenmenin önünde bir engel olarak yeterli zamanın olmamasını gösterirken, pandemiyle birlikte bu alanlara yönelmenin yolu açıldı, hatta otomasyon ve dijitalleşmeyle birlikte zorunlu bir hale geldi.

WEF’in “Paylaşılan refah için beceri geliştirme” (Upskilling for Shared Prosperity) raporu, gereken yatırımlar yapıldığında, küresel beceri geliştirme çalışmalarının 2030’a kadar dünya ekonomisinde 6,5 trilyon büyüme sağlayacağını öngörüyor. Bu ekonomik kazanımlar ise çalışanların işleriyle daha iyi eşleşmesini destekleyerek, global üretkenliği yüzde 3 artıracak. Fakat upskilling’in

Wellbeing (Esenlik) uygulamaları, önemli ve değerli gereksinim

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

önemini sadece ekonomik büyümeyle ifade edemeyiz. Günümüzde özellikle orta ve düşük yetkinlik gerektiren işlerde çalışan kesim, otomasyonun yaygınlaşmasıyla her geçen gün daha da tehdit edilmiş hissediyor. Beceri açıklarını kapatmak için zamanında atılacak adımlar sadece ekonomiye değil, toplumsal dengeye ve eşitliğe de katkı sağlayacak.

Mental sağlığı geri kazanmak için wellbeing

Toplumların mental sağlığı pandemiden etkilendi. Bu durumun temel nedenlerinden biri beklenmedik bir anda hayatımızın bir parçası haline gelen pandeminin çalışma koşullarında yarattığı ani değişim ve belirsizlik. İş dünyasındaki çalışmalara baktığımızda insan odaklı yaklaşıma ve çalışan deneyimine verilen önemin arttığını ve kurumların bilinçlendiğini görüyoruz. İnsan Kaynaklarının artık çalışanlar ve adaylar için kişiselleştirilmiş deneyim sunması bekleniyor; bununla birlikte insanı merkeze alan yeni iş modellerine geçiliyor.

Mercer’in “Sağlık riskini değere dönüştürmek: Eselik” (Turning health risk into value: well-being) araştırması, well-being çalışmalarının çalışanların verimliliğini yüzde 31 arttırdığını ve sağlık harcamalarını yüzde 42 düşürdüğünü gösteriyor. Ruhsal sağlığın ve wellbeing’in yüksek olması, çatışma yönetiminin ve çalışan bağlılığının etkin olduğu bir iş yeri ortamı anlamına geliyor. Günümüzde bu faydaların farkında olan şirketler, çalışanlar için daha kapsamlı uygulamalar sunarken, kurumsal sağlık sigortalarının kapsamını ruhsal sağlık alanında da artırıyorlar.

Yönetim Kurulu Üyesi Gaye Özcan, pandemi süreciyle beraber ivmelenen wellbeing uygulamalarını şöyle değerlendirdi: “Toplumların mental sağlığı pandemiden etkilendi. Bu durumun temel nedenlerinden biri beklenmedik bir anda hayatımızın bir parçası haline gelen pandeminin çalışma koşullarında yarattığı ani değişim ve belirsizlik. Pandemi döneminde tükenmişlik sendromunun artış göstermesi ve dolayısıyla çalışan wellbeing’inin düşmesi, işverenlere insan odaklı olmanın önemini gösterdi. İnsan kaynaklarının artık çalışanlar ve adaylar için kişiselleştirilmiş deneyim sunması bekleniyor.”

Wellbees’in hazırladığı “2021 İnsan Kaynaklarının Geleceği Raporu” sonuçlarına göre çalışanların yüzde 36,9’u ofis içi iletişim, yüzde 35,4’ü ise wellbeing uygulamalarına yönelik ihtiyaçlarının organizasyonları tarafından yeterince karşılanmadığını düşünüyor. Bu doğrultuda, daha verimli ve üretken çalışanlara sahip olmak isteyen kurumların -özellikle pandemi gerçeğiyle yüzleştikten sonra- insan kaynaklarının sağlık ve esenliği için daha fazla yatırım yapmaları gerekiyor.

Mobilde, ATM'de, POS'ta. Ortak QR Garanti BBVA'da.

Banka fark etmeksizin işlem yapma kolaylığı
ortak QR'la Garanti BBVA Mobil'de.



Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın duyurduğu TR kare kod sistemi sayesinde Garanti BBVA Mobil'den, diğer banka ATM ve POS'larında yer alan QR kod okutulularak belirlenen limitler dahilinde işlem yapılabilir, diğer bankalara QR ile para transfer edilebilir. Ayrıntılı bilgi garantibbva.com.tr'de.



GİZEM BURTEÇİN

HAN Spaces - Kurucu Ortak - CEO

TEKNOLOJİ VE ESENLİK BİR ARADA

Ofisten uzak, insanlarla hiç temas etmeden geçirilen zaman iş hayatındaki ilişkilere de etki ediyor. Karantina döneminde geliştirilen iletişim yöntemleri, davranış biçimleri, günlük aktiviteler, hatta yemek yeme alışkanlıkları bile iş hayatında yeni bir düzenin habercisi. Daha uzun ve verimsiz toplantılar yerine kısa ve öz görüşmeler, her anı daha değerli ve verimli kılan uygulamalar ve wellbeing uygulamaları iş dünyasının geleceğindeki kalıcı değişiklikler olacak. Bu yeni dönem altyapı, bulut çözümlerinin yanı sıra KVVK gibi güvenlik protokollerini, proptech (gayrimenkul teknolojileri), yapay zekâ ve metaverse uygulamalarını geliştirerek, toplantı ve verimlilik teknolojilerini pratikleştirip yaygınlaştırıyor. Bu teknolojik sıçrama ile inovasyon, kurum içi girişimcilik, esneklik ve çeviklik kültürü; çalışan haklarını ve iş yaşam dengesini gözetten bir anlayışla desteklenmeli.

İnsan ve ekosistem odaklı, ulaşılabilir, sürdürülebilir çalışma alanları

Pandemi sonrası dönemde ofisler Anadolu ve Avrupa olarak ayrışmaya başladı, yeni dönemde çalışanların evlerine yakın çalışabilecekleri çözümleri, çoklu lokasyon imkanlarını deneyimleyeceğiz. Ofisler artık çalışanların her gün belirli saatlerde gittikleri standart mekanlar olmayacak aksine çalışanlar içinde hayat olan, hikayesi ve yeşili olan, insana değer veren binalarda veya evlerine yakın esnek ve konforlu çalışabildikleri alternatif alanlarda olmak istiyorlar. Bu aynı zamanda kurumlar için de optimizasyon ve gereksiz metrekarelerden tasarruf demek. İşin yapıldığı binalar ve ofisler çalışanların ofise dönüş sürecine yönelik kısa vadeli çözümlerle değil artık bütünsel olarak, İSG, teknoloji, sürdürülebilirlik perspektifleri ile tasarlanmalı. Çalışma deneyiminin girişten çıkışa, çalışanın evine kadar insanı odağına alan bir deneyim haritası ile planlanması, çalışanlara yönelik tüm hizmetlerin uçtan uca kurgulanması gerekiyor.

“Esnek ve uzaktan çalışma belli oranlarda devam etse de yeni dönemde şirket kültürü ve iş verimliliğine odaklanan hibrit çalışma düzeni baş rolde olacak.”

Çalışma şekilleri ve alanları değişti

İnsanları bir araya getiren çalışma alanları, hanlarda başlayıp, bürolarda gelişmeye devam etti. Geçtiğimiz yüzyılın sonuna kadar ise dünya çapında çalışmanın ve ticaretin simgesi yüksek binalar ve plazalar oldu. Statü simgesi kapalı ofisler, kübik ve kapalı çalışma istasyonları, çalışanları birbirinden ayırırken, son yıllarda açık ofislerin çalışma alanlarındaki payı giderek arttı. Pandemi süreciyle beraber değişen çalışma koşullarına adapte olmak, işin sürdürülebilirliği için bir gereklilik haline geldi. Uzaktan çalışma, hibrit ve esnek ofis gibi kavramlar artık “iş”in tam kalbinde.

PERYÖN’ün HAN Space iş birliğiyle paydaşı olduğu “Yeni Dönem İş Hayatı ve Çalışma Alanları” raporuna göre, pandemi ve ekonomik belirsizliklerle şekillenen yeni dönemde gündemimizde esneklik, esenlik, optimizasyon ve sürdürülebilirlik var. Yeni dönem iş hayatı ve çalışma alanlarını değerlendiren BCG İstanbul Yönetici Ortağı Gözde Yalazı Özbek, Covid-19’un devam ettiği bu dönemde, halen uluslararası şirketlerin evden çalıştığını, pek çok kurumun da departmanlarına göre, rotasyonlu olarak ve farklı günlerde ofise gelmeye devam ettiklerini söyledi: “Covid-19, tek merkeze bağımlı çalışma kavramını sarsarak, ofis içi ve dışındaki düzeni dönüştürüyor ve çalışma düzenimizi sorgulamamıza yol açıyor. Sağlık, güvenlik, verimlilik, kolaylık, aidiyet ve saygı gibi ihtiyaçlar tercihlerimize yön veriyor. Pandemi ile birlikte fizikselle dijitali bir araya getiren, konvansiyonel ofisi ve esnek çalışmayı içeren hibrit modellere ve fleks ofislere büyük bir yönelim oldu. Ekonomik belirsizliklerle şekillenen son dönemde ise konvansiyonel ofislere olan talebin yerini ilk yatırım maliyeti içermeyen hazır ofisler, büyüyüp küçülmeye olanak sağlayan esnek kontratlar alıyor; hibrit ve fleks çalışma sistemi yaygınlaşıyor. Şirket kültürünün temeli ofisler, her zaman var olmaya devam edecek. Yeni nesil çalışma alanları şirketlerin kültürünü yansıtmalı, birlikte üretmemizi, daha sosyal ve daha mutlu çalışmamızı sağlamalı. Esnek ve uzaktan çalışma belli oranlarda devam etse de yeni dönemde şirket kültürü ve iş verimliliğine odaklanan hibrit çalışma düzeni baş rolde olacak.”

Amacımız, toplumda güven
oluşturmak ve önemli
sorunlara çözüm üretmek.



Türkiye'de
40 yıl





ELA KULUNYAR
Asil Yönetim Kurulu Üyesi

“İNSANA DAİR HER İYİ UYGULAMA DEĞERLİDİR”

PERYÖN, ‘Şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma hayatına liderlik etmek’ vizyonu ile, kurulduğu günden bugüne, insanı odağına alarak, sosyal, toplumsal ve mesleki sorumluluk değerleriyle iş yaşamının çitasını yukarıya taşıdı. İnsan yönetimi alanında; yol gösteren, bilgi üreten, araştıran, sorgulayan, mesleki gelişim ve dayanışmayı arttıran, doğru çözüm önerileri geliştirerek kamuoyunda bilinç oluşturan bir yapı oldu.

Dört şube ve iki temsilciği ile bu vizyonu ülke genelinde yayarak, iş birlikleri ile bilgiyi paylaştı ve yaygınlaştırdı. Yenilikçi ve ihtiyaca göre şekillenen eğitim programları ile ciddi bir akademi oldu, ‘Hr tech’ gibi başlıklarla geleceğin yetkinliklerine odaklandı, üniversite iş birlikleri ile gençleri kapsadı, PERYÖN Genç, PERYÖN Genç Danışma Kurulu hatta PERYÖN Genç Yönetim Kurulu ile tüm kurumlara

yeni neslin sesini dinlemek konusunda örnek oldu. PY dergi ile İK dünyasına ilişkin Türkiye ve dünyadaki gelişmeleri iş insanlarına duyurdu. İlk Fırsat ve İş’te Birlikte projeleri ile iş birliğinin gücünü gösterdi. İnsana ve insanın yaşam kalitesini artırmaya yönelik her uygulama değerlidir ve öne çıkmayı hak eder. Kurumların tecrübelerini ve bilgi birikimlerini paylaşmalarına olanak sağlayan PERYÖN, İnsana Değer Ödülleri ile iyi örnekleri çoğaltarak değer yarattı. Çok sesli, çok yönlü katılımcılar ile desteklenen PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi ile iş dünyasına ve insan yönetimine ışık tutarak yüzlerce kurumun kendi içindeki ışığı açığa çıkarmasında ilham kaynağı oldu.

Şimdi yepyeni bir döneme giriyoruz, pandemi sonrasında iş dünyası ve insan kaynakları yönetimi artık eskisi gibi olmayacak. Değişimin hızını yakalamak, belirsizliği yönetmek ve yeteneği keşfederek elde tutmanın en önemli öncelikler olduğu bu yeni dönemde de PERYÖN, ihtiyaçları analiz ederek insan yönetimi alanında öncü ve yol gösterici rolüne devam edecek.

50 yıldır hayata geçirdiklerine ilave olarak PERYÖN’ün, önümüzdeki yıllarda ayrıca, yaşam koşullarına etkileri nedeni ile insan yönetimi ekiplerinin de öncelikli konuları arasına girecek sürdürülebilirlik, çevre, iklim başlıklarını daha yoğun olarak gündemine alacağı, dijitalleşme ile gelen teknolojik yenilikleri takip ederek hızla yaygınlaştıracığı, sofistike, geleceğe dönük, geleceğin iş yaşamı için bilgi, değer yaratan, paylaşan ve yaşam kalitesini destekleyen uygulamalara odaklanacağı görüşündeyim. Yeni yaşamızda Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar’ mottomuz ile önümüzdeki yıllar için de insan yönetimi ve iş dünyasının kilometre taşlarını dösemeye ve ışık tutmaya devam edeceğiz.”

İnsana Değer Ödülleri, insana dair iyi uygulamaların taçlandığı platform

Değişen ve dönüşen koşullara direnmek yerine adapte olabilmek, insanı odağına alarak yeni iyi uygulamalar yaratabilmek, son yıllarda yönetim dünyasının geliştirdiği en önemli esneklik ve çeviklik hamlelerinden sayılabilir. Bu iyi uygulamaları ortaya çıkarmayı amaçlayan “PERYÖN İnsana Değer Ödülleri” 13 yıldır, insanı odağına alan kurumları onurlandırıyor. İnsana Değer Ödülleri’nin ana amacı; insan kaynakları yönetimi alanında yenilikçi/yaratıcı ve başarılı uygulamaları tanımak ve örnek teşkil eden nitelikteki çalışmalarını sektöre kazandırmak, birbirinden öğrenme

sürecini özendirmek ve desteklemek.

Giderek genişleyen ödül yolculuğundaki yoğun katılım sayesinde, iş dünyası, çok sayıda farklı ve özel uygulamayı tanıma ve öğrenme fırsatı buldu. Kurumlar için çok değerli gelişim fırsatları yaratıldı. PERYÖN, 2021’de çok önemli bir adım daha atarak “Bilgiyi üretmek ve paylaşmak için hiçbir sınır olamaz” dedi ve etki alanını genişletti. Büyük Ödül olan “İnsana Değerde Liderlik” artık PERYÖN’ün de Avrupa’da üye olduğu çatı derneği EAPM (European Association of People Management - Avrupa İnsan Yönetimi Derneği) tarafından tanındı. EAPM’nin bu takdiriyle; İnsana Değer Ödülleri, onlarca ülke ve onlarca süreç arasından sıyrılıp, desteklenen tek ödül oldu.

İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımları günümüzde, gelişime ve değişime en fazla fırsat sunan alanlardan biri. Deneyimleri paylaşmanın çok önemli olduğu bu dönemde, ödül süreci, kurumlara hız ve verimlilik kazandırdı. PERYÖN, sektörde sürdürülebilir gelişim için, ödül sürecine katılımın önemini ve değerini savunmaya devam ediyor.



MİGROS KADIN AKADEMİSİ'NE BEKLİYORUZ!



Migros Kadın Akademisi kişisel gelişim ve farkındalık, girişimcilik, hobi ve meslek edindirme gibi birçok alanda **ücretsiz online** eğitimler sunan bir platformdur.

Kendisine eğitim ve gelişim anlamında destek olmak isteyen herkes için hazırlanan bu platformda **66 eğitim paketiyle** birlikte **306 eğitim videosu** bulunmaktadır.



Detaylı bilgi için
migrostv.migros.com.tr/kadın-akademisi
adresini ziyaret edebilirsiniz.

HEDEFİMİZ 3 YILDA
1 MİLYON KADINA ULAŞMAK

İnsan yönetimi alanında bir gelenek: PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi

PERYÖN İnsan Yönetimi Kongresi, 29 yıldır aralıksız olarak düzenleniyor. Etkinliğin ilki "Personelcilik Kongresi" adı altında 1983'te yapıldı. O günden bugüne iş, akademi ve sanat dünyasının duayenlerini, yerli ve yabancı, alanında uzman isimleri ağırlayan kongre, pandemiyle beraber 2020'den itibaren çevrimiçi platformda gerçekleştiriliyor.

İnsan Yönetimi Kongresi bu yıl, Bloomberg HT iş birliğiyle 22 Aralık 2021'de www.bloomberght.com üzerinden canlı yayında genel katılıma açık olarak gerçekleştirildi. 25 Aralık'ta ise Bloomberg HT TV üzerinden kongrenin özeti yayınlandı.

29. İnsan Yönetimi Kongresi (50. Yıl Özel Kongre), 35 konuşmacı ve 18 oturumla Avrupa'nın en büyük İK kongresi oldu. "50. Yıl" özelinde, ücretsiz ve genel katılıma açık kongreyi 320 bin kişi izledi. Kongre tanıtımları ise 17 milyon kez görüntülendi.



EMRE TAMER
PERYÖN Genel Sekreteri

"PERYÖN olarak güçlü bir varlık gösterdiğimiz 50 yıl boyunca, insan yönetiminin gelişimine liderlik ettik. Bu liderlik, sadece temsil ettiğimiz uzmanlık alanına yönelik olmadı. Gönüllülerimizin ve şube-temsilci ağımızın verdiği muhteşem desteği, profesyonel ekibimizle güçlendirdik. Böylece PERYÖN'ü Türkiye'nin en etkin ve kurumsal sivil toplum kuruluşlarından biri olarak yapılandırabildik.

Geçmişten bugüne, bu muhteşem gelişime destek veren tüm 'PERYÖN'lü genel sekreterlik çalışanlarımıza ve tedarikçilerimize özel bir teşekkürü borç bilirim."



YİĞİT OĞUZ DUMAN
19, 20 ve 22. Dönem Yönetim Kurulu Başkanı

"PERYÖN, her yıl düzenli konferanslar yapan, üye sayısını hızla artıran, İK ve yönetim alanında söz sahibi olan, ufuk açan, vizyon sahibi bir dernek. Kadın üyelerinden aldığı güçle, çeşitlilik ve kapsayıcılık alanında örnek ve önemli projelere imza atıyor. Gurur verici."



EBRU FİRUBAY TAŞÇI
Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı

"PERYÖN kongreleri 29 yıldır, paylaşmayı, gelişmeyi ve değişmeyi isteyen gönüllüleri bir araya getiriyor. Sürdürülebilirliğini ispatlamış bir STK olarak PERYÖN Kongrelerde, İnsanı diyaloglarımızla konuşmaya devam edeceğiz."



PERYÖN Genç: Söz gençlerde

Yeni kuşakların iş yaşamına katılımı ve kuşakların uyum içinde nasıl çalışacağı konusu uzun süre iş dünyasını meşgul etti. Önceki nesillerden düşünce ve davranışlarıyla belirgin şekilde ayrılan Y ve Z kuşakları, giderek işin içinde daha fazla yer almaya başladı. Aile şirketlerinden kurumsal organizasyonlara dek her yapıda mentörlük ve tersine mentörlük çalışmaları popüler hale geldi. PERYÖN, vizyoner bir bakış açısıyla, yönetimde gençlere daha fazla alan açılmasını savunarak "PERYÖN Genç Projesi"ni hayata geçirdi. PERYÖN Gençlik Kurulu Temsilcisi ve Kuşak Araştırmacısı Evrim Kuran liderliğinde, "PERYÖN Genç Projesi" kapsamında 2020'de oluşturulan Genç Danışma Kurulu, PERYÖN Yönetim Kurulu Üyeleri ile düzenli olarak bir araya gelip fikirlerini paylaştı. 1990 ve sonrası doğumlu 36 insan kaynakları çalışanının paylaştığı program kapsamında yeni neslin, insan yönetimi çalışmalarına ilk elden erişimini sağlamak ve onlara ilham vermek amaçlanıyordu. 2021 itibarıyla PERYÖN Genç Danışma Kurulu PERYÖN Genç Yönetim Kurulu'na dönüştü. İkinci dönemi hızla devam eden PERYÖN Genç projesinin ilk tur katılımcıları, bugüne kadar bir danışma kurulu olarak PERYÖN projelerine büyük destek verdi. Şimdi ise PERYÖN, Genç Yönetim Kurulu'nu kurarak hem bu katkıyı kurumsallaştırmaya hem de geleceğin PERYÖN Yönetim Kurulu üyelerini dernek yönetim süreçlerine dahil etmeye hazırlanıyor. PERYÖN Yönetim Kurulunu destekleyecek bir platform olarak kurulan PERYÖN Genç Yönetim Kurulu, 7 asil ve 3 yedek üyeden oluşuyor ve resmi statüsü bulunmuyor. Kurul üyeleri yıllık olarak yenileniyor. Genç Yönetim Kurulu üyeleri, kendi içlerinde aylık ve üç ayda bir (yılıda 4 kez) PERYÖN Yönetim Kurulu ile toplantılar yapıyor.

PERYÖN; Genç Yönetim Kurulu ile birlikte PERYÖN yönetim anlayışını genç fikirlerle güçlendirmeyi, PERYÖN

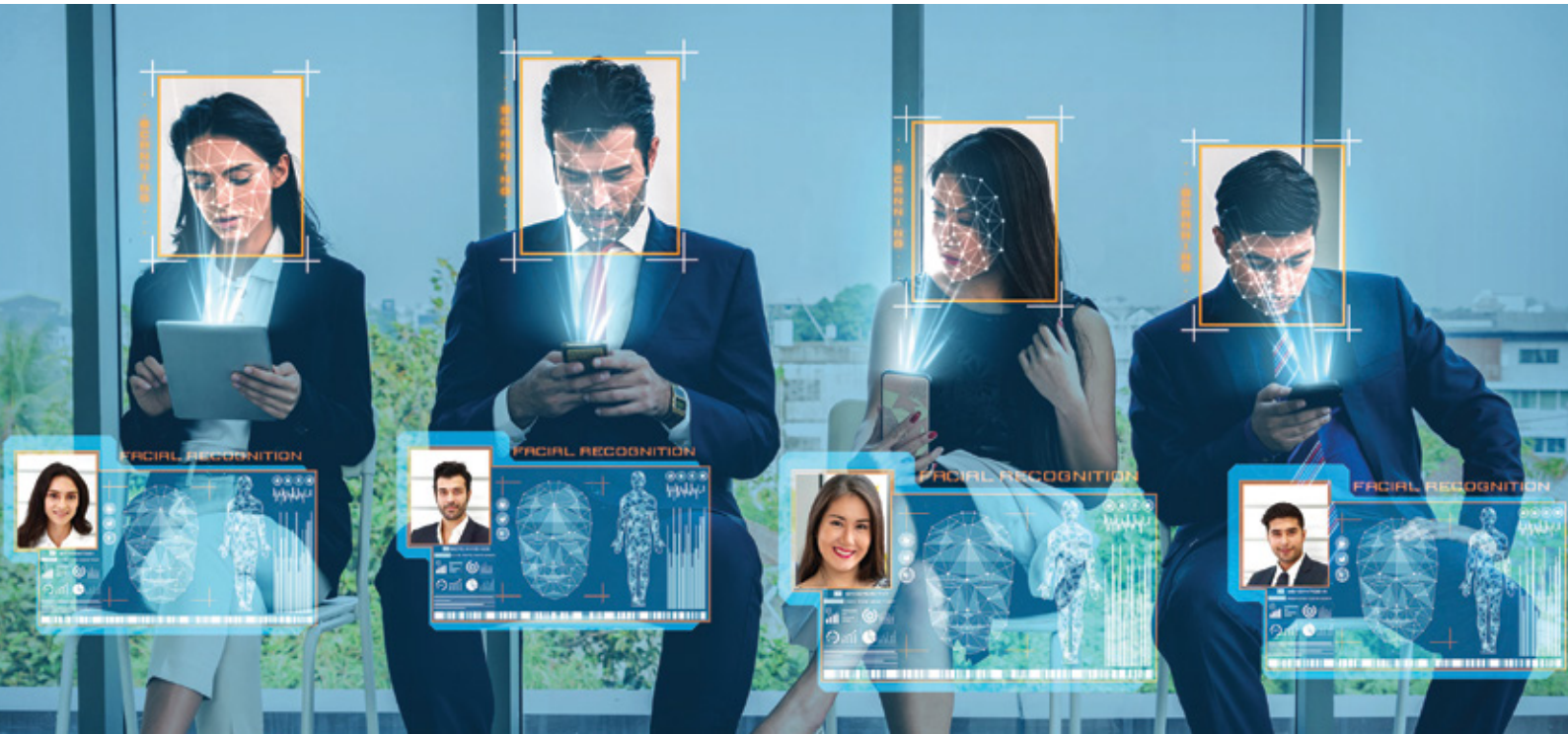


ŞEBNEM AKTAN
PERYÖN Genç Üyesi

"GELECEK SİZDEN YARIN DEĞİL BUGÜN BİR ÇALIŞMA BEKLER"

PERYÖN Genç'in kurulma amaçlarından biri de bu. İş hayatında bulunan iki ayrı kuşağın birbirini anlaması için oluşturulan PERYÖN Genç projesi PERYÖN Genç Yönetim Kurulu'na dönüştü. Çünkü şunu anladık ki artık kuşakların birbirini anlaması yetmiyor, birbirini beslemesi ve birlikte çalışması gerekiyor. Bizler birlikte karar veriyoruz. Ben artık sadece 'gelecek' değilim, ben bugünüm. Bugünün karar vericilerinden biriyim. Gençler olarak bizler artık umut etmek istemiyoruz, umudun parçası olmak, umudu parlatan olmak istiyoruz.

Genç katılımcı ve mezunlarının, kendi jenerasyonlarının beklentilerini PERYÖN Yönetim Kuruluna doğrudan taşımalarını sağlamayı ve gençlerin, PERYÖN'ü geleceğe ulaştıracak fikirlerini projelendirebilmeleri için bir platform kurmayı hedefliyor.





KARİYER PANAYIRI: HEDEF, İSTİHDAMI DESTEKLEMEK

PERYÖN tarafından ilki 2002’de gerçekleştirilen Kariyer Panayırı, 12 yıl boyunca, iş dünyasının tecrübeli isimleriyle gençleri bir araya getirdi. Üniversite öğrencilerinin kariyer yolculuğuna ışık tutmak, onların çeşitli sektörlerden profesyonellerle bir araya gelmelerini sağlamak ve farklı meslekleri yakından tanımalarına imkân vermek amacıyla düzenlenen Kariyer Panayırı, toplamda 40 şehirde 5 bini aşkın öğrenciye ulaştı.



EVİRİM KURAN

Gençlik Kurulları Danışma Kurulu Üyesi

“PERYÖN bugün 50 yaşında ama daha da genç. Çünkü PERYÖN, PERYÖN Genç temsilcilerinin katılımıyla, gençleri dinleyen, anlayan, gençler için değil gençlerle birlikte insan yönetim sürecini oluşturan bir yapı içinde.”



İDİL TÜRKMENOĞLU

Yayınlar Danışma Kurulu Üyesi

“PERYÖN’e üniversiteden mezun olur olmaz katıldım. Kişisel kariyerim için aldığım en doğru kararlardan biri. Sektörümüz ve ülkemiz için değer katmama destek oldu.”

**RIDVAN YİRMİBEŞOĞLU**

18. Dönem YK Başkanı

“Ülkemizde kurumsal yapılarda 50. yılı gören şirketlerin sayısı oldukça azdır. PERYÖN’ün, çalkantılı dönemlerden geçerek bugüne gelmesi, istikrarlı şekilde misyonunu sürdürebilmesi takdire şayan. Emeği geçen herkes alkışı hak ediyor.”

**HANDE YAŞARGİL**

17. Dönem Başkan Yardımcısı

“Meslek örgütleri sadece o mesleğin gelişimi için değil, ülkede demokrasinin gelişimi için de çok önemlidir. PERYÖN bu anlamda çok değerli bir misyona sahip.”

**SERDAR KALAYCIOĞLU**

Ege Şubesi Başkanı

“Üye ve gönüllülerimizle beraber PERYÖN’ün üye sayısını artırarak insan yönetimi alanına daha fazla katkı sunmayı hedefliyoruz.”



PERYÖN 13. “İnsana Değer Ödülleri” sahiplerini buldu

2021
peryön ödül

İnsan yönetimi alanında iz bırakan, ilham kaynağı olan ve insana değer veren çalışma ve uygulamaların değerlendirildiği PERYÖN İnsana Değer Ödülleri, 25 Kasım 2021’de düzenlenen ödül töreniyle 13’üncü kez sahiplerini buldu. Ege Serbest Bölge Kurucu ve İşleticisi A.Ş. (ESBAŞ), “İnsana Değerde Liderlik Büyük Ödülü”nün sahibi oldu. ESBAŞ’ın ödülünü Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanı Doç. Dr. Salim Atay, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi Direktörü Numan Özcan ve PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven’in oluşturduğu özel bir heyet takdim etti.





PERYÖN'ün insan yönetimi alanındaki; yenilikçi, yaratıcı ve başarılı uygulamaları tanıtmak, örnek teşkil eden çalışmalarını sektöre kazandırmak amacıyla düzenlediği "PERYÖN 13. İnsana Değer Ödülleri" 25 Kasım 2021'de sahiplerini buldu. "İnsana Değerde Liderlik Kategorisi"nde ESBAŞ, Sahibinden.com, Şişecam ve Wat Motor'un projeleri yarıştı. İnsan yönetimi alanına kendi uzmanlık alanlarında büyük değer katan jüri üyelerinin titizlikle yaptığı değerlendirme sonunda, Büyük Ödül'e ESBAŞ'ın "Bir Hayalin Ötesi" adındaki projesi layık görüldü. İnsana Değerde Liderlik Kategorisi - Büyük Ödül, ESBAŞ'a, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanı Doç. Dr. Salim Atay, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi Direktörü Numan Özcan ve PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven'in oluşturduğu özel bir heyet takdim etti.

Avrupa İnsan Yönetimi Birliği'nin tanıdığı ilk ve tek ödül

PERYÖN'ün 32 ülkeyi temsil eden çatı derneği Avrupa İnsan Yönetimi Birliği (EAPM) tarafından tanınan ve desteklenen organizasyona; bu sene 43 kurum başvuruda bulundu. Pandemi sürecinde insan yönetiminin öncelikli gündem konusu haline gelen "Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar Kategorisi" ödül tarihinde ilk kez değerlendirildi. Metodolojisinin yapılandırılması ARGE Danışmanlık tarafından yapılan PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2021'in, metodolojiye uygun saha ziyaretleri ve raporlaması uluslararası denetim ve danışmanlık şirketi PwC Türkiye tarafından gerçekleştirildi.

PERYÖN 13. İNSANA DEĞER ÖDÜLLERİ

Kategoriler

Büyük Ödül

Yeni Çalışma Modelleri Geliştirme Kategorisi

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetimi

Geleceğin İş Yaşamında Değer Yaratmak

Dijital Dönüşüme Liderlik Etme

Öğrenen Organizasyon ve Öğrenme Çevikliği

İşveren Markası, Bağlılık ve Kurum Kültürü Yönetimi

Yaşam Kalitesini Destekleyen Uygulamalar

Kazananlar

ESBAŞ

Wat Motor

Mapfre Sigorta

Tüpraş

Şişecam

Sun Tekstil

Enerjisa Üretim

Maxion İnci

Finalistler

Sahibinden.com, Şişecam, WAT

HSBC, Turkcell

MSD, Mey Diageo

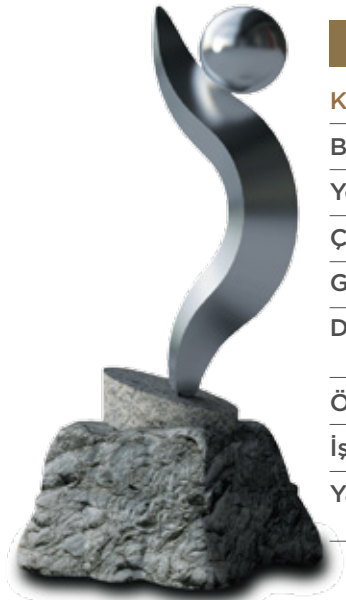
Doğuş Otomotiv, Enerjisa Üretim

Marport Liman İşletmeleri ve Yıldız Holding

Renkler Makina, Volt Motor

Renkler Makina, Volt Motor

Cigna, İzmir Ekonomi Üniversitesi Medicalpark Hastanesi



“İnsan yönetimi tarihinin en zor döneminin ödülleri”

PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven, PERYÖN İnsana Değer Ödülleri'nin sektör ve iş dünyası için ilham ve cesaret kaynağı olduğunu vurguladı. Pandemi sürecinde başarıyla uygulanan tüm projelerin ödüle layık olduğunu ve bu ödüllerin insan yönetimi tarihinin en zor dönemi sonrasında farklı bir önemi olduğunun altını çizen Çelebiöven, “Sadece Türkiye’de değil tüm dünyadaki insan yönetimi departmanlarının stres altındaki insanı yönetmekle ilgili sınav verdiği iki yılı geride bıraktık. Bu sürece rağmen, farklılık yaratmayı hedefleyen, son derece başarılı projeler ortaya koyan ve bununla da kalmayarak projeleriyle öne çıkan, model

olma sorumluluğunu alan tüm katılımcılarımızı yürekten kutluyorum. Bu ödül sürecindeki her bir proje, insanı geleceğe taşıyan tüm çalışmalarda örnek teşkil edecek” dedi.

“Sürdürülebilir gelişim için, ödül sürecine katılım çok değerli”

PERYÖN Yönetim Kurulu Üyesi Ela Kulunyar, bilgi ve deneyimi paylaşmak adına, kurumların ödül sürecine katılımının çok anlamlı olduğunu vurguladı. Kulunyar, şunları söyledi: PERYÖN İnsana Değer Ödülleri, bir yarışma değil, çalışma yaşamını hepimiz için daha iyi bir noktaya taşımayı ve iyi örnekleri çoğaltarak değer yaratmayı hedefleyen ortak bir platform.



Ödül sürecinin kazanmaktan çok daha önemli bir anlamı var: Paylaşmak! Sürdürülebilir gelişim için, ödül sürecine katılım çok değerli. Kurumlar, ortaya koydukları uygulamalarla diğer kurumlara örnek oluyor, iş dünyasına ilham veriyorlar. Tüm iş dünyası için ufuk açıcı uygulamalarıyla ödüle başvuran ve finale kalan her kurumumuza ayrı ayrı teşekkür ediyoruz.”

Titizlikle değer verdiler

13 yıldır aralıksız düzenlenen PERYÖN - İnsana Değer Ödülleri'nin jüri üyeleri yani “Değer Veren” isimleri de farklı sektörlerde geniş bir tecrübeye sahip iş insanları, girişimciler, yöneticiler, danışmanlar, insan kaynakları uzmanları, gazeteciler ve akademisyenlerden oluştu.

13. PERYÖN İnsana Değer Ödülleri'ne “Değer Verenler”

- Alper Toper** | HRdergi | HRthinksMe Danışmanlık Kurucusu
Aclan Acar | Türk Telekom Yönetim Kurulu Üyesi
Berkant Köseoğlu | Ulkar Kimya Genel Müdürü
Bülent Kutlu | Dijital Stratejist & Seri Girişimci - TÜBİYAD Genel Sekreter, - CDO Başkanı - Startup Trace CEO
Canan Kaya | Mercer Türkiye Pazarlama ve İletişim Başkanı
Cengiz Gürleyik | İDE Kincentric, Aon Solutions Yönetici Ortağı, Danışman
Dr. Cüneyt Evirgen | Sabancı Üniversitesi Yönetici Geliştirme Birimi (EDU) Direktörü, Teknosa Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Dost Can Deniz | MareFidelis Koçluk ve Danışmanlık, MCC Liderlik Koçu
Ebru Çapa | Çapa İletişim Danışmanlık Kurucu, TAV Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi
Dr. Ecmel Ayrıl | Poliversity Üyesi
Prof. Dr. Ela Ünler | Bahçeşehir Üniversitesi Öğretim Üyesi, İK Danışmanı
Emine Erdem | KAGİDER Başkanı, WBAF Türkiye Kıdemli Senatörü
Emre Konuk | DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü Kurucusu, Başkan
Dr. Engin Sağdıç | Yönetim Danışmanı, Öğretim Üyesi
Fatih Uysal | Kariyer.Net CEO
Fatma Resan Yüner | Apple Türkiye Ülke Direktörü, Yönetim Kurulunda Kadın Derneği Üyesi
Filiz Bikmen | Esas Sosyal Kurucu Direktör ve Sosyal Yatırım Danışmanı
Gizem Burteçin | HAN Spaces Kurucu Ortak, CEO
Doç. Dr. Gülbeniz Akduman | Bilgi Üniversitesi, Lisansüstü Programlar Enstitüsü Öğretim Üyesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Mutluluk Koçu
Prof. Dr. Gündüz Ulusoy | Sabancı Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü Öğretim Üyesi
Hande Yalgın | Dijital İK ve Kurumsal Dönüşüm Etkinleştiricisi, CPCC-Co-Active Profesyonel Koç, VP of People, Modanisa Exco Üyesi
Uzm. Dr. Kerem Dündar | Neuroscience for Business Kurucusu, Hekim, Konuşmacı
Mehmet Emre Vural | Türk Telekom CHRO
Melek Pulatkonak | TurkishWIN Kurucusu
Melis Abacıoğlu | Wellbees Kurucu
Murat Yeşildere | Egon Zehnder Kıdemli Ortak
Murat Yüksel | GittiGidiyor İnsan ve Kültür Departmanı Direktörü, Wtech Yönetim Kurulu Üyesi
Dr. Neşe Gülmez | T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Yetenek Kazanımı ve Organizasyon Daire Başkanı
Numan Özcan | ILO Türkiye Direktörü
Özlem Güsar | OGGUSTO.com ve ÖZGÜ Luxury Brand Consultancy Kurucusu
Dr. Rıza Kadılar | EMCC Global Kurucusu, Kıdemli Yönetici, Mentor, Eğitimci
Doç. Dr. Salim Atay | Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofis Başkanı
Seçil Şendağ | PR Danışmanı, Konuşmacı, 360 İletişim Kurucusu
Dr. Sertaç Doğanay | Teknoloji İletişimcisi, Öğretim Görevlisi
Sibel Yücesan | Bütünsel Yaklaşım Kurucu ortak, Danışman, Eğitimci.
Sidar Gedik | Ipsos Türkiye CEO
Tijen Mergen | Power of Happiness Platformu, Kurucu Ortağı, KAGİDER Başkan Yardımcısı
Dr. Umur Ahmet Tarakçı | House of Human CEO, Koçluk Derneği Türkiye Başkanı
Ülgen Özmen | HRdergi Genel Müdür Yardımcısı
Ülker Yıldırımcan | TEGEP, Emekli Bankacı (Yetenek Yönetimi, Öğrenme, Gelişim, Performans Yönetimi)
Ümit Duman | T&R ve Willis Towers Watson Türkiye Başkanı
Prof. Dr. Vala Lale Tüzüner | İstanbul Üniversitesi Öğretim Üyesi
Yasemin Merih Alparslan | YMA Gelişim Platformu Kurucu
Yelda İpekli | Stratejik Marketing ve Marka Danışmanı
Yücel Yetişkin | Eğitim ve İSG Birim Yöneticisi, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
Zafer Erkanar | Deutsche Messe Türkiye İK ve Operasyon Genel Müdür Yardımcısı
Zeynep Aydemir | TOFAŞ İK Partneri, PERYÖN Genç YK Üyesi

PERYÖN'ün 50. yılında başlattığı “Diyalog seferberliği”, kamuoyuna duyuruldu

Şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma hayatına liderlik etmek vizyonu ile faaliyetlerini sürdüren PERYÖN, 50'nci yılını, yönetim kurulu üyelerinin ve Genç PERYÖN'lülerin katılımıyla düzenlenen basın buluşmasında kutladı. Etkinlikte, PERYÖN'ün 50'nci yılı anısına hazırlanan tanıtım filmi ilk kez basın mensuplarıyla paylaşıldı. Mini bir belgesel niteliği taşıyan tanıtım filminde, PERYÖN'ün geçmiş dönem başkanları, aktif yöneticileri ve üyeleri derneğin 50 yılda aldığı yolu anlattılar.

Dört bine yakın üye sayısı ile milyonlarca çalışana ulaşan, Türkiye'nin kendi alanındaki ilk sivil toplum kuruluşlarından biri olan PERYÖN, yeni yaşını, başlattığı “Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar” diyalog seferberliği ve yeni kurumsal kimliğiyle kutluyor. Dernek yönetim kurulu üyelerinin ve Genç PERYÖN'lülerin geniş katılımıyla gerçekleşen basın toplantısında tanıtılan yeni kimlik ve stratejiyle, insan yönetimi alanının en önemli diyalog seferberliği başlatıldı. Etkinlikte, PERYÖN'ün 50'nci yılı anısına hazırlanan tanıtım filmi ilk kez basın mensuplarıyla paylaşıldı. Mini bir belgesel niteliği taşıyan tanıtım filminde PERYÖN'ün geçmiş dönem başkanları, aktif yöneticileri ve üyeleri derneğin 50 yılda aldığı yolu anlattılar.

Türkiye'de insan yönetimi ile ilgili olan tüm profesyonelleri, girişimcileri ve akademisyenleri ortak bir çatı altında toplayarak insan yönetiminin geliştirilmesi ve Türkiye'deki çalışma koşullarının iyileştirilmesi için

Buket Çelebiöven:

“Yepyeni bir geleceğin, etkileşim etrafında şekillenen diyalog ile başlayacağını düşünüyoruz.”



BUKET ÇELEBİÖVEN
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı

değer üreten çalışmalar yapan PERYÖN, yeni döneminde iki dezavantajlı grup olan gençlere ve kadınlara yönelik çalışmalara ağırlık verecek.

50'nci yıl buluşmasında konuşan PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven şunları söyledi: “Derneğimizin yarım asırlık geçmişinde insan var. İnsan yönetimi ile ilgilenen herkesi bir araya getirmek ve daha iyi bir çalışma hayatına liderlik etme misyonuyla hareket ediyoruz. Bu konuda pek çok örnek projeyi hayata geçiriyoruz. PERYÖN Kongresi bizim için çok değerli. Kongrenin bu yıl 29'uncusunu düzenliyoruz. Kongre ile hem çalışma hayatının gündemini oluşturmak hem de globaldeki iyi uygulamaları ve gelişmeleri paylaşmak istiyoruz. Ödüllerimiz, akademimiz ve yaptığımız birçok projeye çalışma hayatını yönlendirmek, insan yönetimiyle ilgilenen profesyonellere yol gösterme hedefimiz var. 50'nci yılımızda, ‘Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar’ diyoruz. Çünkü yepyeni bir geleceğin etkileşim etrafında şekillenen diyalog ile başlayacağını düşünüyoruz. Tüm paydaşlarımızla birlikte diyalog seferberliği başlatıyoruz”

“Pandemi esnek ve hibrit çalışma metotlarını hayatımızın merkezine yerleştirdi”

Pandeminin iş hayatına etkisini değerlendiren Çelebiöven şöyle devam etti: “Pandemi öncesinde de değişimden

ve etkilerinden konuşuyorduk. Pandemi sadece köklü değişimin fitilini ateşledi ve hızlandırdı. Hepimiz hızlı şekilde uzaktan çalışmaya geçtik. Dijitalleşmenin ivmesinin artmasına şahit olduk. Yapılan bir araştırmanın sonuçlarına baktığımızda, çalışanların yüzde 91'i bundan sonra hibrit çalışma ortamlarında çalışacaklarını düşünüyor. Pandemi aslında bu esnek ve hibrit çalışma metotlarını hayatımızın merkezine yerleştirdi. Bundan sonra pandemiden aldığımız dersler doğrultusunda hareket etmemiz önemli. Anlam bulmayı, çalışan esenliğini ve dayanıklı olmayı çok konuştuk. Çalışan esenliği, pandemi öncesinde de gündemimizdeydi ama bu konuda uygulaması olan şirket sayısı oldukça azdı. Bundan sonra iş-özel yaşam dengesi ve çalışan esenliğinin şirketlerin gündeminden hiç düşmeyeceğini düşünüyoruz. Bu dönemde en önemli konu; açık iletişim ve şeffaflık, birbirini anlamak ve birbirini dinlemek. Bundan sonra geleceği insanın şekillendireceğini düşünüyoruz ve 'Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar' diyoruz. Yeni bir geleceğin, insanın iletişim kurma becerisiyle şekillenen değerlerine odaklanması gerektiğini söylüyoruz."

Pandeminin kadınlar ve çocuklar üzerindeki olumsuz etkilerini hatırlatan Çelebiöven, "Pandeminin birçok etkisi var. Gençler ve kadınlar iki dezavantajlı grup olarak bu dönemde en çok etkilenen grup oldular. Zaten kadınların iş gücüne katılımıyla ilgili birtakım sorunlar vardı. Bu dönemde kadınların işin gerektirdiği yükümlülüklerinin yanı sıra çocuk bakımı ve ev işleri gibi konuları da üstlenmesi nedeniyle işten ayrılmayı düşündüğünü görüyoruz. O yüzden pandeminin açtığı yarayı kapatmak için iş dünyasının hep birlikte çalışması gerekiyor" dedi.

"PERYÖN olarak gençlere sahip çıkmayı hedefliyoruz"

Çelebiöven, pandemi sürecinden etkilenen genç istihdamına dair şunları söyledi: "Gençler; staj, eğitim ve iş olanaklarının azalması nedeniyle pandemi döneminden oldukça olumsuz etkilendi. Türkiye aslında genç işsizliğinin en büyük olduğu ülkelerden bir tanesi. Bu nedenle gençlerin yurtdışına yöneldiğini görüyoruz, gençlere sahip çıkmamız gerekiyor. PERYÖN olarak gençlere sahip çıkmayı hedefliyoruz. Bu konuda PERYÖN Genç çalışmamızı başlattık. Gençlere daha yakın olmak, onlara ses vermek ve onları kararlarımıza dahil etmek istedik."

"Kamu, iş dünyası ve eğitim şirketleri ile iş birliği yapmaya açığız"

Pandeminin dijitalleşmeyi hızlandırdığının altını çizen Çelebiöven şöyle devam etti: "Dijitalleşme aslında bazı işleri ortadan kaldırıyor, bir taraftan da yeni işleri ortaya çıkarıyor. Çalışma şekillerini değiştiriyor. Kendi hesabına çalışma, platformlar üzerinden çalışma, mekân ve zaman bağımsız esnek çalışma gibi yeni çalışma modelleri gündemimize geliyor. Yeni dünyanın gerekleri doğrultusunda hem yetişkinlerin hem de gençlerin 21'inci yüzyıl yetkinlikleri ile ilgili teknik, dijital ve sosyal becerileri kazanması gerektiğini düşünüyoruz."

Bu konuda PERYÖN Akademi'yi de kullanarak; kamu, iş dünyası ve eğitim şirketleri ile iş birliği yapmaya açığız. Çalışan haklarını ve esenliğini koruyacak şekilde yasal düzenlemelerin yapılması konusunda da söz sahibi olacağız."

Mücadelelerle dolu ve özel bir dönemdeyiz. Bundan sonra şirketler, daha hızlı daha yalın daha çevik olmak istiyorlarsa adil, kapsayıcı ve güvenli bir kültür oluşturmaları. İnsan Kaynakları birimlerinin, geleceği şekillendirme konusunda çalışması ve şirketlerin de bu konuda yetkiyi onlara vermesi gerekiyor. Hedeflerimiz büyük. Biz, çalışma hayatını ve çalışan insanın geleceğini tasarlamak için varız, bu bizim görevimiz. Tüm paydaşlarımızla birlikte çalışma hayatının dönüşümünde diyalog seferberliği başlatıyoruz."



Ebru Taşçı Firuzbay:

"Pandemi bizlere paylaşmayı, yardımlaşmayı ve insani değerlerimizi bir kez daha hatırlatırken, yıllardır bu misyonu

sahiplenmiş PERYÖN İnsana Değer Ödülleri, bugün çok daha anlamlı ve önemli."

PERYÖN Kongre 50'nci yıla özel herkesin katılımına açık

Basın toplantısında konuşan, PERYÖN Yönetim Kurulu Üyesi Ebru Taşçı Firuzbay, PERYÖN'ün başlattığı diyalog seferberliğinin en önemli yansımasının 29. İnsan Yönetimi Kongresi olacağını duyurdu. Firuzbay, "PERYÖN olarak pandeminin getirdiği dijitalleşmeye hızlıca adapte olduk ve online'a taşıdığımız kongremizi bu seneye özel ücretsiz ve herkese açık bir şekilde yapmaya karar verdik. Bugün ilk defa sizlerle paylaştığımız bu gelişme ile birlikte PERYÖN Kongre bu sene BloombergHT ile yaptığımız iş birliği doğrultusunda 22 Aralık 2021'de canlı olarak yayınlanacak" dedi.

Firuzbay, PERYÖN İnsana Değer Ödülleri'nin derneğin vizyon ve misyonu ile paralel bir başka önemli çalışması olduğuna dikkat çekerek şunları söyledi: "PERYÖN İnsana Değer Ödülleri ile amacımız başarılı uygulamaları takdir etmek, iyi örnekleri çoğaltarak tüm iş dünyası ile paylaşmak ve bu sayede çalışma ortamlarının kalitesini artıracak uygulamaların çoğalmasını sağlamak. Pandemi bizlere paylaşmayı, yardımlaşmayı ve insani değerlerimizi bir kez daha hatırlatırken, yıllardır bu misyonu sahiplenmiş PERYÖN İnsana Değer Ödülleri bugün çok daha anlamlı ve önemli."

Hakan Onel:

“Daha fazla lideri ve lider adayını aramızda görmek istiyoruz.”

Etkinlikte konuşan, PERYÖN Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Hakan Onel, PERYÖN'ün yenilikçi faaliyetleri, araştırmaları ve etki alanıyla ilgili bilgi verdi. Onel, üye olmanın PERYÖN'ü ve çalışma yaşamındaki insanı güçlendirmek için önemli bir sorumluluk olduğunu belirterek, insan yönetimi uzmanlarını üye olmaya ve üyeliklerini aktif etmeye davet etti. Onel, “Derneğin sağlıklı ve doğru faaliyetlere imza atabilmesi için en önemli konulardan biri elbette ki üye geliştirme. Tüm sivil toplum kuruluşlarında olduğu gibi PERYÖN'ün de en büyük gücü aynı değer çatısı altında toplanmış üyeleri. Ne kadar fazla insan yönetiminin içinde olan lider ve lider adaylarını bu çatı altına alabilirsek, o kadar güçleneceğiz. Ciddi bir üye sayımız var. Ancak sektöre yön verebilmek ve geleceğe doğru güçlü adımlar atılmasını sağlayabilmek için daha fazla lider ve lider adayını aramızda görmek istiyoruz” dedi.

PERYÖN'ün gençlere yönelik pek çok projeyi hayata geçirdiğini anlatan Onel, “Şimdi Söz Gençlerde vizyonuyla bünyemizde bir genç kuşak organizasyonu kurduk. Amacımız elbette gelecek için onlara ilham vermek. 1990 ve sonrası doğumlu 36 genç ile bir danışma kurulu oluşturduk. Yönetim kurulu olarak onlara hem mentörlük yapıyoruz, hem de tersine mentörlük programı ile geleceğe dair beklentilerini anlamaya çalışıyor, sorunlara yaklaşımlarını dinliyor, fikirlerini öğreniyoruz. Şu an ikinci grupta çalışmalarımız devam ediyor ve program çok güzel ilerliyor. Önümüzdeki dönemde de gençlere yönelik birçok çalışmamız olacak” diye konuştu.

PERYÖN'de GENÇ ENERJİ

PERYÖN Genç Yönetim Kurulu Üyeleri de 50'nci yıl buluşmasında hedeflerini anlattılar. PERYÖN Genç Yönetim Kurulu sözcüsü Zeynep Aydemir, “PERYÖN Genç Yönetim Kurulu Programı, genç neslin, insan yönetimi çalışmalarına ilk elden erişimini sağlamak ve hedeflenen gelecek için onlara ilham vermek amacıyla başlatıldı. Amaç deneyimli İK liderlerinin insan yönetimi alanındaki gelişmeleri yeni nesil perspektifiyle görmelerini sağlamak. Aynı zamanda insan yönetimi uygulamalarının, genç neslin beklentilerine uyumlanmasını kolaylaştırmak” dedi.

PERYÖN Genç Yönetim Kurulu Üyesi Şebnem Aktan da “Gençlerin hissettikleri, Sorunları ve Gelecekte Beklentileri” adlı konuşmasında genç profesyonellerin ve adayların insan yönetimi departmanlarından beklentilerini özetledi. Aktan konuşmasında, “İşverenler de kendilerini gençlere hazırlamalı. İş yapış şekli, iletişim dinamikleri, liderlik anlayışı yeniden tasarlanmalı. Beklediğiniz yüksek potansiyelli çalışana ulaşmak istiyorsanız, siz de kurum kültürünüzü aynı çeviklik üzerine kurmalısınız. Genç yetenek kaybını bu şekilde en aza indirmek mümkün” ifadelerini kullandı.

50. yılında, basında PERYÖN

PERYÖN'den diyalog seferberliği: Gelecek insan konuşursa başlar

Türkiye'nin kendi alanındaki ilk sivil toplum kuruluşu olan PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği yeni yaşını, başlattığı 'Gelecek #İnsan Konuşursa Başlar' diyalog seferberliği ve yeni kurumsal kimliğiyle kutluyor. Yeni kimlik ve strateji, dernek yönetim kurulu üyelerinin ve Genç PERYÖN'lülerin geniş katılımıyla gerçekleşen basın

toplantısında tanıtıldı. Türkiye'de insan yönetimi ile ilgili olan tüm profesyonelleri, girişimcileri ve akademisyenleri ortak bir çatı altında toplayarak insan yönetiminin geliştirilmesi ve Türkiye'deki çalışma koşullarının iyileştirilmesi için değer üreten çalışmalar yapan PERYÖN, yeni döneminde iki dezavantajlı grup olan gençle-

ri ve kadınları hedef alan çalışmalara ağırlık verecek. Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven, konuyla ilgili olarak yaptığı açıklamada derneğin yarım yüzyıllık bilgi ve birikiminin tarihi bir diyalog seferberliğine dönüşeceğini ve bu seferberliğin “Geçmişe Saygı, Geleceğe Kanca” mottosuyla sürdürüleceğini ifade etti.

Şirketlerin gündemi 'çalışan esenliği'

EKONOMİ SERVİSİ

Dört bine yakın üye sayısı ile milyonlarca çalışana ulaşan, Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN) yeni yaşını, 'Gelecek #İnsan Konuşursa Başlar' yaklaşımıyla başlattığı diyalog seferberliği ve yeni kurumsal kimliğiyle kutluyor. 50'nci yıl buluşmasının açılış konuşmasını yapan PERYÖN Yönetim Kurulu

Başkanı Buket Çelebiöven, çalışan esenliğinin şirketlerin gündeminden düşmeyeceğini söyledi. Çelebiöven çalışanlarına sahip çıkmayıp, yatırım yapmayan şirketlerin geride kalacağını dile getirdi. PERYÖN, yeni döneminde iki dezavantajlı grup olan gençleri ve kadınları hedef alan çalışmalara ağırlık verecek.



Buket Çelebiöven

50. yılında, basında PERYÖN

PERYÖN diyalog seferberliği başlatıyor

DÖRT bine yakın üye sayısı ile milyonlarca çalışana ulaşan, Türkiye'nin kendi alanındaki ilk sivil toplum kuruluşu olan PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği yeni yaşını, başlattığı 'Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar' diyalog seferberliği ve yeni kurumsal kimliğiyle kutluyor. 11 Kasım'da dernek yönetim kurulu üyelerinin ve Genç PERYÖN'lilerin geniş katılımıyla gerçekleşen basın toplantısında tanıtılan yeni kimlik ve stratejiyle, insan yönetimi alanının en önemli diyalog seferberliği başlatıldı. Türkiye'de insan yönetimi ile ilgili olan tüm profesyonelleri, girişimcileri ve akademisyenleri ortak bir çatı altında toplayarak insan yönetiminin geliştirilmesi ve Türkiye'deki çalışma koşullarının iyileştirilmesi için değer üreten çalışmalar yapan PERYÖN, yeni döneminde iki dezavantajlı grup olan gençleri ve kadınları

hedef alan çalışmalara ağırlık verecek. Yönetim Kurulu Başkanı **Buket Çelebioven**, PERYÖN'ün iş dünyasının içinde bulunduğu duruma ayna tuttuğunu ve geliştirilmesi gereken yönlerini belirleyerek aksiyon almayı sürdüreceğini belirterek, "Yepyeni bir gelecek, etkileşim etrafında şekillenen bir diyaloga başlayacak. Bu yüzden 50. Yaşımız ile birlikte diyalog seferberliği başlatıyoruz. Bu seferberlik 'Geçmişe saygı, geleceğe kanca' anlayışı ile gerçekleşecek ve yeni kurumsal kimliğimizle de uyumlu olacak" ifadelerini kullandı. Herkesin değişen birey ve organizasyon ihtiyaçları doğrultusunda hızlı bir uzaktan çalışmaya geçiş ve dijitalleşme yaşadığına dikkat çeken Çelebioven, bu zorunlu fiziksel değişimin insana yönelik bir dizi psikolojik değişimi tetiklediğini belirtti.

Hürriyet G. / 14.11.2021

PERYÖN 50'inci yılında diyalog seferberliği başlatıyor

Şimdi ve gelecek için daha iyi bir çalışma hayatına liderlik etmek vizyonu ile faaliyetlerini sürdüren PERYÖN - Türkiye İnsan Yönetimi Derneği, 50'inci yılını yönetim kurulu üyelerinin ve Genç PERYÖN'lilerin katılımıyla düzenlenen basın buluşmasında kutladı.

Dört bine yakın üye sayısı ile milyonlarca çalışana ulaşan, Türkiye'nin kendi alanındaki ilk sivil toplum kuruluşlarından bir olan PERYÖN yeni yaşını, başlattığı 'Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar' diyalog seferberliği ve yeni kurumsal kimliğiyle kutluyor. Dernek yönetim kurulu üyelerinin ve Genç PERYÖN'lilerin geniş katılımıyla gerçekleşen basın toplantısında tanıtılan yeni kimlik ve stratejiyle, insan yönetimi alanının en önemli diyalog seferberliği başlatıldı.

Türkiye'de insan yönetimi ile ilgili olan tüm profesyonelleri, girişimcileri ve akademisyenleri ortak bir çatı altında toplayarak insan yönetiminin geliştirilmesi ve Türkiye'deki çalışma koşullarının iyileştirilmesi için değer üreten çalışmalar yapan PERYÖN, yeni döneminde iki dezavantajlı grup olan gençlere ve kadınlara yönelik çalışmalara ağırlık verecek.

"Yepyeni bir geleceğin etkileşim etrafında şekillenen diyalog ile başlayacağız" dedi.

50'inci yıl buluşmasında konuşan PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı **Buket Çelebioven**, "Derneğimizin yarım asırlık geçmişinde insan var. İnsan yönetimi ile ilgilenen herkesi bir araya getirmek ve daha iyi bir çalışma hayatına liderlik etme misyonuyla hareket ediyoruz. Bu konuda pek çok örnek projeyi hayata geçiriyoruz. PERYÖN Kongresi bizim için çok değerli. Kongrenin bu sene 29'uncusunu düzenliyoruz. Kongre ile hem çalışma hayatının gündemini oluşturmak hem de globaldeki iyi uygulamaları ve gelişmeleri paylaşmak istiyoruz. Odüllerimiz, akademik ve yaptığımız birçok projeye çalışma hayatını yönetmek, insan yönetimiyle ilgilenen profesyonellere yol gösterme hedefimiz var. 50'inci yılımızda, 'Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar' diyoruz. Çünkü yepyeni bir geleceğin etkileşim etrafında şekillenen diyalog ile başlayacağımızı düşünüyoruz. Tüm paydaşlarımızla birlikte diyalog seferberliği başlatıyoruz" şeklinde konuştu.

"Pandemi esnek ve hibrit çalışma metotlarını hayatımızın merkezine yerleştirdi"

Pandeminin iş hayatına etkisini değerlendiren Çelebioven, "Pandemi öncesinde de değişimin ve etkilerin konuşulduğu. Pandemi sadece köklü değişimin fitilini ateşledi ve hızlandırdı. Hepimiz hızlı şekilde uzaktan çalışmaya geçtik. Dijitalleşmenin ivmesinin artmasına şahit olduk. Yapılan bir araştırmanın sonuçlarına baktığımızda, çalışanların yüzde 91'i bundan sonra hibrit çalışma ortamlarında çalışacaklarını düşünüyor. Pandemi aslında

bu esnek ve hibrit çalışma metotlarını hayatımızın merkezine yerleştirdi. Bundan sonra pandemiden aldığımız dersler doğrultusunda hareket etmemiz önemli. Anlam bulmayı, çalışan esenliğini ve dayanıklı olmayı çok konuştuk. Çalışan esenliği, pandemi öncesinde de gündemimizdeydi ama bu konuda uygulaması olan şirket sayısı oldukça azdı. Bundan sonra iş-özel yaşam dengesi ve çalışan esenliğinin şirketlerin gündeminden hiç düşmeyeceğini düşünüyoruz. Bu dönemde en önemli konu; açık iletişim ve şeffaflık, birbirini anlamak ve birbirini dinlemek. Bundan sonra geleceği insanın şekillendireceğini düşünüyoruz ve 'Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar' diyoruz. Yeni bir geleceğin, insanın iletişim kurma becerisiyle şekillenen değerlerine odaklanması gerektiğini düşünüyoruz" açıklamasında bulundu.

Çelebioven, sözlerine şöyle devam etti, "Pandeminin birçok etkisi var. Gençler ve kadınlar iki dezavantajlı grup olarak bu dönemde en çok etkilenen grup oldular. Zaten kadınların iş gücüne katılımıyla ilgili bir takım sorunlar vardı. Bu dönemde kadınların işin gerektirdiği yükümlülüklerini yanı sıra çocuk bakımı ve ev işleri gibi konuları da üstlenmesi nedeniyle isten ayrımaya düşündüğünü görüyoruz. O yüzden pandemiden açığı yarayı kapatmak için iş dünyasının hep birlikte çalışması gerekiyor."

"PERYÖN olarak gençlere sahip çıkmayı hedefliyoruz"

Çelebioven, "Diğer etkilenen grup ise gençler. Staj, eğitim ve iş olanaklarının azalması nedeniyle çok etkilendiler. Türkiye aslında genç işsizliğinin en büyük olduğu ülkelerden bir tanesi. Bu nedenle gençlerin yurtdışına yönelmesini görüyoruz, gençlere sahip çıkmamız gerek. PERYÖN olarak gençlere sahip çıkmayı hedefliyoruz. Bu konuda PERYÖN Genç Çalışmamızı başlattık. Gençlere daha yakın olmak, onlara ses vermek ve onları kararlarımızda dahil etmek istedik" dedi.

"Kamu, iş dünyası ve eğitim şirketleri ile iş birliği yapmaya açığız"

Sözlerine devam eden Çelebioven, "Başka bir önemli gündem ise pandemiden hızlandırdığı dijitalleşme. Dijitalleşme aslında bazı işleri ortadan kaldırıyor, bir taraftan da yeni işleri ortaya çıkarıyor. Çalışma şekillerini değiştiriyor. Kendi hesabına çalışma, platformlar üzerinden çalışma, mekan ve zaman bağımsız esnek çalışma gibi yeni çalışma modelleri gündemimize geliyor. Yeni dünyamız gerektirdiği doğrultusunda hem yetişkinlerin hem de gençlerin 21'inci yüzyıl yetkinlikleri ile ilgili teknik, dijital ve sosyal becerileri kazanması gerektiğini düşünüyoruz. Bu konuda PERYÖN Akademi'yi de kullanarak; kamu, iş dünyası ve eğitim şirketleri ile iş birliği yapmaya açığız. Çalışan haklarını ve esenliğini koruyacak şekilde yasal düzenlemelerin yapılması konusunda



da da söz sahibi olacağız."

Çelebioven sözlerini şöyle tamamladı, "Özetele böyle bir dönemde PERYÖN'ü devraldık. Mücadeleler dolu ve özel bir dönem. Bundan sonra şirketler, daha hızlı daha yalın daha çevik olmak istiyorlarsa adil, kapsayıcı ve güvenli bir kültür oluşturmalılar. İnsan Kaynakları birimlerinin, geleceği şekillendirme konusunda çalışması ve şirketlerin de bu konuda yetkili onlara vermesi gerekiyor. Hedeflerimiz büyük. Biz, çalışma hayatını ve çalışan insanın geleceğini tasarlamak için varız, bu bizim görevimiz. Tüm paydaşlarımızla birlikte çalışma hayatının dönüşümünde diyalog seferberliği başlatıyoruz" dedi.

PERYÖN Kongre 50'inci yıla özel herkesin katılımına açık

PERYÖN Yönetim Kurulu Üyesi Ebru Taşçı Firuzbay da, PERYÖN'ün başlattığı diyalog seferberliğinin en önemli yansımasının 29. İnsan Yönetimi Kongresi olduğunu duyurdu. Firuzbay, "PERYÖN olarak pandemiden getirdiği dijitalleşmeye hızlıca adapte olduk ve online'a taşıdığımız kongremizi bu seneyle özel ücretsiz ve herkese açık bir şekilde yapmaya karar verdik. Bugün ilk defa sizlerle paylaştığımız bu gelişme ile birlikte PERYÖN Kongre bu sene BloombergHT ile yaptığımız iş birliği doğrultusunda 22 Aralık 2021'de canlı olarak yayınlanacak" dedi.

Firuzbay, PERYÖN İnsana Değer Odülleri'nin derneğin vizyon ve misyonu ile paralel bir başka önemli çalışması olduğunu dikkat çekerek, "PERYÖN Odülleri ile amacımız başarılı uygulamaları takdir etmek, iyi örnekleri çoğaltarak tüm iş dünyası ile paylaşmak ve bu sayede çalışmaların kalitesini artırarak uygulamaların çoğalmasını sağlamak. Pandemi bizlere paylaşmayı, yardımlaşmayı ve insani değerlerimizi bir kez daha hatırlatırken yıllardır bu misyonu sahiplenmiş PERYÖN Odülleri bugün çok daha anlamlı ve önemli. D. S. 5 de

Hakimiyet G. / 12.11.2021



PERYÖN 50. YILINDA

'İnsana yeni bir bakış açısına ihtiyacımız var'

Türkiye'nin kendi alanındaki ilk sivil toplum kuruluşu olan PERYÖN (Türkiye İnsan Yönetimi Derneği), kuruluşunun 50. yılını "Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar" yaklaşımıyla başlattığı diyalog seferberliğiyle kutluyor.

Bu kapsamda düzenlenen toplantıda konuşan PERYÖN Başkanı **Buket Çelebioven**, salgının etkilerine atıfta "Bu dönemde birbirimizi anlamamızın, empati, şeffaflık ve açık iletişimin önemini, daha önemlisi insan kaynağının kurumların sürdürülebilirlik için en büyük ihtiyacı olduğunu anladık. Şimdi, insana ve insani olana yepyeni bir bakış açısına ihtiyacımız var" dedi. Yönetim kurulu üyelerinden Ebru Taşçı Firuzbay, diyalog seferberliğinin en önemli yansımasının 29. İnsan Yönetimi Kongresi olacağını belirten başkan yardımcısı Hakan Onel, derneğin yenilikçi faaliyetleri, araştırmaları ve etki alanıyla ilgili bilgi verdi. • **Ekonomi Servisi**

Cumhuriyet G. / 12.11.2021

EĞİTİMLİ KADINLAR İŞ BULMakta ZORLANIYOR



Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN), 50'nci yılını kutluyor.

PERYÖN Başkanı **Buket Çelebioven**, yarım asırlık profesyonel, girişimci ve akademisyenleri ortak bir çatı altında toplayarak Türkiye'deki çalışma koşullarının iyileştirilmesi için değer üreten çalışmalar yaptıklarını söyledi. Çelebioven, yeni dönemde özellikle gençleri ve kadınları hedef alan çalışmalara ağırlık vereceklerini belirtti.



Türkiye'de her 5 genç kadından sadece 1'inin istihdam edildiğini belirten Çelebioven, "Eğitim seviyesi yüksek genç kadınlar Türkiye'de iş bulmakta daha fazla zorluk çekiyor. Bu alana öncelik vermek kaydıyla kadınların işgücü piyasasına katılımı ve istihdamda sürekliliği için iş ve özel yaşam uyumunu destekleyici mekanizmaları en yaygın şekilde sağlamak konusunda çalışmaya devam edeceğiz" dedi.

Posta G. / 12.11.2021



Emine SABANCI KAMIŞLI
Esas Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekili

Esas Sosyal; Esas Holding'in değerlerini, merhum Şevket Sabancı ve ailesinin topluma geri verme vizyonu ile birleştirerek gençlere fırsat eşitliği yaratmayı hedefliyor. İlk sosyal yatırım alanını eğitimli genç işsizliği olarak belirleyen Esas Sosyal, 2016 yılında hayata geçirdiği Şevket Sabancı Vizyonu ile İlk Fırsat Programı ile bugüne kadar 34 sivil toplum kuruluşunun özel sektörde de karşılığı olan pozisyonlarında 200 yeni mezuna ilk iş deneyimi sundu. Eylül ayında, 2021 dönemine başlayan 50 katılımcının işbaşı yaptığı program 6 yılda toplam 20.482 başvuru aldı. Her yıl artan başvuru sayıları, gençlerin bu tür fırsatlara ne kadar ihtiyaç duyduğunu gösterirken, katılımcıların tamamının 6 ay içinde bir sonraki işine geçiş yapması Programın etkisini ortaya koyuyor.

Esas Sosyal; yaratılan sosyal etkiyi sürdürülebilir kılmak amacıyla, başta misyonuna inanan Kurumsal Destekçiler olmak üzere, katılımcılar, mentorlar, mezunlar, STK yöneticileri, İK profesyonelleri ve eğitimcilerin de yer aldığı 2 bin kişiyi aşan güçlü bir ekosistem geliştirdi. Gençlere fırsat verme hedefiyle Program katılımcılarının maaşlarını Esas Holding'le birlikte karşılayan "Destekçiler" ayrıca yönetim kadrolarıyla mentorluk programına, insan kaynakları birimleri ile de prova mülakatlara dâhil oluyorlar.

Gençlere farklı noktalarda yapılan yatırımların birbirine temas etmesiyle toplumsal faydanın katlanacağına inanarak 2019 yılında Kurumsal Destek Programı'ni başlatan Esas Sosyal'in ekosistemine, bu yıl 10 yeni kurumun katılmasıyla toplam destekçi sayısı 31'e ulaştı. Bu yıl, aralarında Agito Yazılım, Arzum, Bee'o Propolis, BLG Trusted Advisors S.A., DenizBank, Dimes, Doğan Holding, ELİG Gürkaynak Avukatlık Bürosu, Esas Gayrimenkul, ETİ, FİBA Holding, Getir, Infina Yazılım, Kibar Holding, Korozo, LC Waikiki, Nobel İlaç, Pegasus Havayolları, QNB Finansbank, SANKO, Tahincioğlu Holding, Turcas Petrol, ÜNLÜ & Co, Volkswagen Doğu Finansman ve Yataş'ın bulunduğu 25 kurum, gençlerin ilk iş deneyimlerini destekliyor.

İstihdamda fırsat eşitliği için el ele

Esas Holding'in sosyal yatırım birimi Esas Sosyal, Şevket Sabancı Vizyonu ile İlk Fırsat Programı ile işverenlerce daha az bilinen devlet üniversitelerinden yeni mezun gençlere deneyim ve gelişim fırsatları sunuyor. Sivil toplum kuruluşlarında istihdam edilen gençlerin maaşlarını Esas Holding ve Kurumsal Destekçiler birlikte karşılayarak sosyal fayda sağlamanın yanı sıra eğitimli gençlerin işsizliği konusunda farkındalık yaratıyorlar.

Esas Sosyal'in Programları ile sağlanan sosyal faydanın kurumsal destekçilerle birlikte her geçen yıl artarak devam etmesini ümit ettiğini belirten Esas Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekili Emine Sabancı KAMIŞLI: **"Esas Sosyal ile kolektif bir sosyal etki yaratma yolunda attığımız her adımda sosyal faydayı sürdürülebilir hale getirmeyi amaçlıyoruz. Bu amaç doğrultusunda 2.000 kişiyi aşan ekosistemimiz bizim için çok değerli. Bu geniş ekosistem içinde büyük bir alana sahip olan Kurumsal Destekçilerimiz de programlarımızın devamlılığı ve maksimum fayda sağlaması açısından çok kıymetli. Bu yıl Şevket Sabancı Vizyonu ile İlk Fırsat Programı kapsamında katılımcılarımızı Kurumsal Destekçiler ile birlikte 50 farklı pozisyona yerleştirdik. Esas Sosyal'in kuruluşundan bu yana her zaman toplumsal sorunların topyekûn el ele verilerek çözüme kavuşacağına değindim. Bu noktada görüyoruz ki kurumların güçleri, sosyal sorumluluk faaliyetini başka bir boyuta taşıyor. Programlarımızın da destekçilerimizle büyüyeceğine, her geçen gün daha fazla gence fırsat eşitliği sağlayacağıma inanıyorum. Gençlerin desteklenmesinin ülkemizin geleceğine yapılan en güzel yatırım olduğu inancıyla şimdiye kadar vizyonumuzu paylaşan kurumlara teşekkür ediyor, Türkiye'nin önde gelen kurumlarını programımıza dâhil olmaya ve gençlere fırsatlar vermeye davet ediyorum"** diyor.

Esas Sosyal, Şevket Sabancı Vizyonu ile İlk Fırsat Programı'ndan elde edilen geri bildirimlerle az bilinen devlet üniversitelerinin öğrencilerini İngilizce eğitim imkânıyla buluşturan Hayırlı Sabancı Desteğiyle İngilizce Fırsat Programı'nı da 2021 yılında hayata geçirdi. Kolektif etkiyi artıracak çalışmalarla gençlere destek olmaya devam eden Esas Sosyal, Program katılımcıları arasında ekosistemdeki Kurumsal Destekçiler, sivil toplum kuruluşları ve diğer değerli kurumlardan burs alan, yatırım yapılmış gençlere de yer vererek toplumsal faydaya yönelik yatırımların katma değerini artırmayı hedefliyor.

Gençleri ve Geleceği Güçlendiren Destek

KURUMSAL DESTEKÇİLERİMİZ

Şevket Sabancı Vizyonuyla İlk Fırsat Programı'yla az bilinen devlet üniversitelerinden mezun gençlerin sivil toplum kuruluşlarında 12 ay boyunca iş deneyimi edinerek istihdama geçişte fırsat eşitliğine erişmesine katkıda bulunan kurumsal destekçilerimize

Teşekkür ederiz!



Serhat Ayan*

py@peryon.org.tr

İNSANLAR, KAYNAKLAR, SİLİKON VE BAYTLAR

30 yıl önce işe girerken, kağıda yazılmış özgeçmişim ve üstüne yapıştırılmış vesikalığımla çok havalıydım. 20 yıl önce işe girerken, şirkete Microsoft Word şablonları arasından seçtiğim CV'yi gönderdim. 10 yıl önce işe girmek gerçekten çok kolaylaşmıştı. Bugün ise, insanlık tarihinin yaşadığı en büyük kapanmalar, bizi; teknoloji sayesinde büyük krizlere dayanacak hale getirdi. Hak ettiğimizi yaşamamıza çok önemli bir katkı verdi silikonlar ve baytlar. Ve bu daha başlangıç...

30 yıl önce işe girerken, CV benzeri bir kağıdın üstüne yazılmış özgeçmişim ve özenle üstüne yapıştırılmış sağ alt köşesinde stüdyonun ismi afili biçimde yazılmış vesikalığımla çok havalıydım. İş yerinde nasıl ve ne kadar çalıştığım bilgisi, işte kalıp kalmayacağım, maaş artış döneminde alacağım zam oranı, müdürümün iki dudağı arasındaydı. İzine gideceğim zaman üç gün boyunca kağıt ve imza trafiğiyle uğraşmak zorunda kalıyordum. İşten ayrılmak ya da atılmak gerektiğinde muhasebe saatlerce hesap yapardı.

20 yıl önce işe girerken, şirkete Microsoft Word şablonları arasından seçtiğim CV'yi gönderdim. Hobilerimin internet sitelerini ve referanslarımın e-posta adreslerini ekledim. İşe girdiğimde yapmam gereken şeylerin listesi, şirket mailime geldi. Kurum içindeki intranet uygulamasında, yıllık izin, maaş dönemi, kişiye özel hazırlanmış zam oranları gibi şirkete dair tüm bilgiler vardı. Dağıtık yapıdaki biz çalışanlar, oradan mesajlaşabiliyor ve işle ilgili bilgi paylaşımı yapabiliyorduk. İnsan kaynaklarından gelen mailler bizi doğru yerlere yönlendiriyor, haklarımızı anında görebiliyorduk. Ayrıca İK yetkililerinin peşinden koşmamıza gerek kalmıyor, tek bir e-postayla her şeyi öğrenebiliyorduk. İşten çıkarıldığımızı öğrenmek de gerçekten çok kolaylaşmıştı: Eğer şirket mailinizden mesaj atamıyorsanız CV güncellemevizin, yeni bir şablon bulmanızın vakti gelmiş demektir.

Dijitalleşme, İK uygulamalarını kolaylaştırdı

10 yıl önce işe girmek gerçekten çok kolaylaşmıştı. Artık LinkedIn gibi ortamlar üstünden iş kovalayabiliyor, oraya koyduğumuz CV'yi istediğimiz şirketin inceleyebilir hale gelmesini sağlayabiliyorduk. Esnek çalışma saatlerimizi seçebildiğimiz gibi şirketin bize sağladığı hakların arasından istediğimizi daha çok alıp istemediğimizi kısabilir hale geldik. Şirket içinde yapacağımız her şeyi, kurumun bize sağladığı elektronik imzayla kağıt bile görmeden saniyeler içinde, resmi evrak tadında yerine getirebilmeye başladık. Şirket içinde mevcut eğitimleri kimlerle nasıl alacağımızı seçebilmeye başladık.

Tanımadığımız iş arkadaşlarımızla online ortamda kaynaşip ortak hareket edebilme, randevulaşabilme, gönüllü çalışmalar yapabilmek için adımlar atabilme imkanına kavuştuk. İK departmanı e-postamızın içine “yeter artık çok çalıştın çok mail attın” diyecek, bizi bizden fazla düşünecek yazılımlar yerleştirdi. Toplantılar otomatik olarak ayarlanmaya, izinler alındığında takvimler kendi kendine güncellenmeye başladı. Tüm kayıtlarımız şirket hafızasında durduğu için “Acaba eskiden ne yapılmış?” ya da “Kim, haftada kaç saat çalışmış?” konuları tartışma olmaktan çıktı. Çalışanlar yöneticilerini anonim biçimde notladılar. Birbirine dokunan çalışanlar birbirlerinin işe katkılarını 360 derece değerlendirebildi.

Artık izlerimiz, dijital ortamda

Son zamanlarda işe girmek isteyenler tüm varlıklarının online ortamda bıraktığı izlerle değerlendirilmeye alındılar. Kimin nerede, ne iş yaptığı, kristal berraklığında ortaya döküldü. Şirket çalışanlarının mutluluğu anında ölçüldü. Yapay zekâ uygulamaları daha doğru çalışmanı bulmak ve onu gerçekten hak ettiği ölçüde yönetebilmek için gerekli araçları sağladı. İnsanlık tarihinin yaşadığı en büyük kapanmalar, bizi, teknoloji sayesinde bundan 20 sene önce en büyük şirketleri bile batırabilecek krizlere dayanacak hale getirdi. Evinden çalışanların kendini gösterebilme korkusu, yalnız bırakılmış ve hatta unutulmuş olma stresi sanal dünyaların gerçeğe dönmesiyle bertaraf edildi. İK, insanların yaşadıklarını, evinin çocuk gürültüleri arasında dahi görebilmeye ve yönetebilmeye başladı.

Herkesi birbirinden uzaklaştıracağı düşünülen soğuk yüzlü antisosyal teknolojiler çalışanları insan, şirketleri de kaynak haline getirdi.

Hak ettiğimizi yaşamamıza çok önemli bir katkı verdi silikonlar ve baytlar.

Ve bu daha başlangıç...

Yemek kartı, artık sadece bir yemek kartı değil!



Tüm dünyada dijitalleşmenin başrolde olduğu günlerden geçiyoruz. Edenred olarak kullanıcılarımızın ve iş ortaklarımızın hayatını daha da kolaylaştırmak için çözümler geliştirirken biz de yeni teknolojilerle değiştik, dijitalleştik; yemek kartının da bir tık ötesine geçtik. Şirketimiz son 50 yıl içerisinde çok değişse de değişmeyen tek şey vardı: Bizim misyonumuz kuruluşumuzdan bu yana “iş dünyasını herkes için daha iyi bir yer haline getirmek” olarak kaldı.

Ön ödemeli kurumsal hizmetler alanında faaliyet gösteren Edenred olarak dünyada yemek kartı sektörünü inşa eden şirketiz. Bugün global yapılanmamızla 46 ülkede, 10 bin çalışanımız ile 850 binden fazla müşterimizin 50 milyon kart kullanıcısına 2 milyon üye kuruluşla hizmet sağlıyoruz. Türkiye’yi de yemek kartı sistemiyle tanıştıran şirket olarak, ülkemizde 30 bini aşkın kurumsal müşterimizin 1,5 milyonu aşkın çalışanına 50 bin üye restoran ve kafede, binlerce akaryakıt istasyonunda hizmet veriyoruz. Şirketlerin, üye iş yerlerinin ve kullanıcıların iş hayatının her gününde yanlarında olan iş ortağı konumunda bulunuyoruz.

Her şey bir kağıtla başladı

Bizim hikayemiz bir kuponla aslında ufak bir kâğıt parçası ile başladı. Restoranları ve çalışanları birbiriyle buluşturmak için kullandığımız ilk şey buydu. Sonrasında yemek kuponlarını içerisine bakiye yüklenebilen ve ömür boyu kullanılabilen Ticket Restaurant Yemek Kartlarına dönüştürerek keyifli yolculuğumuza devam ettik. Üye restoran ve kafeleri, kullanıcıları, şirketleri, kamu otoritelerini bir araya getirdik. Onları tasarruf sağlamaya yönelttik. Güven inşa ettik. Daha fazla refah sağlayan yerel ekosistemler yarattık. Hayata geçirdiğimiz çözümlerle birlikte kazandık.

Şimdi dijitalleşme başrolde

Tüm dünyada dijitalleşmenin başrolde olduğu günlerden geçiyoruz. Edenred olarak kullanıcılarımızın ve iş ortaklarımızın hayatını daha da kolaylaştırmak için çözümler geliştirirken biz de yeni teknolojilerle değiştik, dijitalleştik; yemek kartının da bir tık ötesine geçtik.

Hizmet ve ödeme çözümleri alanının lider dijital platformu haline geldik. Bugün hayata geçirdiğimiz dijital çözümlerle hem kullanıcılarımızın hayatını kolaylaştırılıyor hem de karbon ayak izimizi, kaynak tüketimini ve atık üretimini azaltarak daha sürdürülebilir bir dünyaya katkı sağlıyoruz.

“Bağları zenginleştirerek güçlendiriyoruz. Daima, daha iyisi için”

Gerek iş dünyası gerekse şirketimiz son 50 yıl içerisinde çok değişse de değişmeyen tek şey vardı: Bizim misyonumuz kuruluşumuzdan bu yana “iş dünyasını herkes için daha iyi bir yer haline getirmek” olarak kaldı. Bugün de “Bağları zenginleştirerek güçlendiriyoruz. Daima, daha iyisi için” olarak tanımladığımız var oluş amacımızla da tüm paydaşlarımız için sürdürülebilir değer yaratma sözümüzü bir kez daha taahhüt ediyoruz. Tüm faaliyetlerimizde ve çözümlerimizde yerel ekonomiyi desteklerken ihtiyaç sahiplerini ve çevreyi korumayı da ihmal etmiyoruz; birçok bağı geçici olduğu bir dünyada sağlam, kalıcı ve güvene dayalı ilişkiler kurmak için var gücümüzle çalışıyoruz. Ne mutlu ki, tüm bu çalışmalarımız sektörde en güzel şekilde karşılık buluyor. 2019 yılında Ipsos Global Pazarlama ve Kamuoyu Araştırmaları Şirketi iş birliğiyle gerçekleştirdiğimiz araştırmaya göre, Türkiye’de yemek kartı pazarında lideriz, KOBİ ve büyük ölçekli şirketlerin bir numaralı çözüm ortağıyız. Liderliğimizi korumayı, mükemmeliyetçi hizmet anlayışımızda çıtayı hep bir üst seviyeye taşımayı en önemli görevimiz olarak görüyoruz. Bağlarımızı net bir değere dönüştürerek, insanlığın ve dünyanın kazanmasını amaçlıyoruz.



ÇALIŞANIN İFADE ÖZGÜRLÜĞÜ VE SINIRLARI

Prof. Dr.
Erdem Özdemir*
py@peryon.org.tr

Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar: Peki ya çalışan konuşursa? İfade özgürlüğü bizce ailede başlıyor, okulda ve daha sonra iş yerinde devam ediyor. Doğruları bulmak, sorunları çözmek, ilerlemek, algı yönetmekle, emir ve hiyerarşiyle değil, konuşmakla, diyalogla, doğru biçimde tartışmakla mümkün. Evet, gelecek konuşmakla başlıyor.

4 bine yakın üyesiyle milyonlarca çalışana ulaşan, Türkiye'nin kendi alanındaki ilk sivil toplum kuruluşu olan PERYÖN olarak 50. yaşımızı, "Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar" yaklaşımıyla başlattığımız diyalog seferberliği ile kutluyoruz. İletişim, her şeyin anahtarı. Doğru ve sağlıklı bir iletişim ise, her şeyden önce hukuk düzeninin buna izin vermesi ve bunun önündeki engelleri kaldırması ile mümkün.

Gelecek #İnsanKonuşursa Başlar: Peki ya çalışan konuşursa! Bu durumda çalışanın ifade özgürlüğü ve sınırları nedir? Dünyada ve Türkiye'de iş hukukçuları ve mahkemeler buna nasıl bakıyor, incelemeye çalışalım.

ABD: İşini korumak isteyen işçi, istediği gibi konuşmıyor

Google'da çalışan yazılım mühendisi James Damore, şirketinin çeşitlilik politikalarına karşı yazdığı bildirinin internette hızla yayılması sonrası işten çıkarıldı. Damore yayınladığı bildiriye, teknoloji sektöründe çalışan kadın ve erkek sayısındaki farklılıkların biyolojik temelli olduğunu ve kadınların erkeklere göre ruhsal sorunlar yaşamaya daha yatkın olduğunu savundu. Etnik azınlıklara veya kadınlara teklif edilen programların, onların yerine ideolojik farklılıkları olan insanlara teklif edilmesi gerektiğini de savunan Damore, asıl kendisi gibi muhafazakâr düşüncede olan çalışanların ayrımcılığa maruz kaldığını iddia etti. Karar, ABD'de büyük yankı uyandırdı ve çalışanın ifade özgürlüğü tartışmaya açıldı. Damore'un sözleri rahatsız edici gelebilir, katılmayabiliriz. Ancak tartışma da tam bu noktada. Herkes mutlaka "Politik doğruluk" (Political correctness) içinde davranmak zorunda mı? ABD'de durum, çalışan açısından iç açıcı değil. Zira, 1891'de Oliver Wendell Holmes'un altını çizdiği gibi, "Politik düşünceyi ifade etmek, ABD'de anayasal bir hak olabilir, ancak Anayasa, çalışanın çalışma hakkını korumuyor." Özetle; ABD'de işini korumak isteyen işçi istediği gibi konuşmıyor!

ABD'nin tutumu Avrupa için son derece muhafazakar kabul ediliyor

Patrick Morvan'ın 2009'da ifade ettiği gibi, Avrupa yasaları, çalışanlara işveren otoritesine ve kontrolüne karşı aşırı cömert bir koruma sağlıyor. Yazara göre, "Amerika işçiler için cehennem andırıyor. ABD'de iş güvencesi olmadığından, işverenler fesih sürecinde geçerli neden göstermek zorunda değil. Buna 'Employment at will' doktrini deniliyor. Sözde, 'İşverenin keyfine bağlı istihdam' doktrini tek başına, Fransa'da ve Avrupa'nın çoğunda akıl almaz düzeyde muhafazakar bir yaklaşımı temsil ediyor." (A Comparison of the Freedom of Speech of Workers in French and American Law," Indiana Law Journal: Vol. 84: Iss. 3, Article 12, 1015-1016).

Uluslararası Hukuk

İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si, "Herkesin kanaat ve ifade özgürlüğüne hakkı vardır. Bu hak, müdahale olmaksızın kanaat taşıma ve herhangi bir yoldan ve ülke sınırlarını gözetmeksizin bilgi ve fikirlere ulaşmaya çalışma, onları edinme ve yayma serbestliğini de kapsar" (m.19) anlatımını içeriyor. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, "Herkes ifade özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve ülke sınırları gözetilmeksizin, kanaat özgürlüğünü ve haber ve görüş alma ve de verme özgürlüğünü de kapsar (m.10)" şeklinde konuyu düzenliyor.

Türkiye'de İş Hukuku

Anayasamızın 25. maddesi "Düşünce ve Kanaat Hürriyeti" şunu söylüyor: "Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebeple ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz." Yine, Anayasa'nın 26. maddesi, "Düşünceyi Açıklama ve Yayma Hürriyeti" şöyle diyor:

- **Ara dönem ücret artışları**
- **2022 bütçe oranları**
- **En güncel piyasa trendleri**

906 firma ile gerçekleştirdiğimiz Ücret ve Yan Haklar Araştırma raporumuz, sektörel, ara dönem ve bölgesel raporlarımızla ilgili bizimle iletişime geçin:

www.mercer.com.tr



“Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir.” Yasal düzeyde baktığımızda, İş Kanunu, “...iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” (md.5/l) düzenlemesinde açıkça yer almamakla birlikte, dolaylı olarak ifade özgürlüğüne koruma sağlıyor. Ancak bu düzenleme, bizce yeterli değil. Örneğin Fransa’da İş Kodunda bu konuda açık ve somut hükümler var:

- L.2281-1: “Çalışanlar çalışma şartları ve organizasyonu konusunda, doğrudan ve kolektif şekilde ifade özgürlüğünden yararlanırlar.”

- L.2281-1: “Çalışan iş hiyerarşisi içindeki yeri ne olursa olsun, ifade özgürlüğünü kullanması nedeniyle bir disiplin cezasına çarptırılmaz ve işten çıkarılamaz.”

Çalışan ifade özgürlüğünü iş yeri içinde toplantılar, diyaloglar, panolar, kurum içi iletişim sistemleri ile kullanır. İş yerinin dışında aile, arkadaşlar, basın, bloglar, sosyal ağlarda bu özgürlük, uygulama alanı buluyor. Çalışan, ifade özgürlüğünü kötüye kullanmamalı ve bu konuda sözleşmeye dair sınırlara uymalı. Fransız Hukukunda, işçinin üst düzey yönetici olması gibi özel koşulları ya da işletmenin üstün menfaatleri gibi koşullar söz konusuysa, gizlilik sözleşmesinin çalışanın ifade özgürlüğünü kısıtlayabileceği kabul ediliyor. Fransız Yargıtayı ilke kararlarına göre, çalışan iş yeri içinde ve dışında ifade özgürlüğüne sahiptir. İfade özgürlüğü ancak izlenen amaç dikkate alınarak ve ölçülülük dahilinde sınırlanabilir ve “Yaralayıcı, karalayıcı ve aşırı/ölçsüz ifadeler”, özgürlüğün kötüye kullanılması anlamına gelir. Bu yaklaşım kanımızca hukukumuz bakımından da benimsenebilir nitelikte bulunuyor.

Yaralayıcı ifadeler: Çirkin, aşağılayıcı ve hakaret niteliğinde ifadeler bu kapsamda görülebilir. Bunlar, TCK anlamında suç da olabilir: Hakaret, sövme (TCK 125) gibi. Karalayıcı ifadeler: Kişinin onur ve itibarını zedeleyen, gerçekliğe dayanmayan ve iftira niteliği taşıyan ifadeler bu kapsamda. Bunlar, TCK’ açısından suç da olabilir: Örneğin “iftira” (TCK 267). İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması (25/II, b) fesih nedeni.

Aşırıya kaçan (Ölçsüz) ifadeler: Uygun bir üslupla ifade edilmeyen, normal ve mantıklı nitelik taşımayan ifadeler de ifade özgürlüğünün sınırları dışında kalıyor. Özellikle “Eleştiri sınırlarını” aşan ifadeler bu kapsamda. Bunlar, TCK anlamında suç da olabilir: Nefret ve ayrımcılık (TCK 122) gibi. Örneğin Fransız Yargıtayı, “Direktör yetersiz ve çapsız, olsa olsa öküzlerin yönetiminden sorumlu olabilir” (Cass. Soc 9 novembre 2004 N° de pourvoi : 02-45830) ifadesini bu kapsamda değerlendirdi. Yargıtayımızın da konuyla ilgili çok kararı bulunuyor. Onlardan bazıları şöyle:

Y.’de işçi kıyımı” başlıklı gazete haberini panoya asmak ifade özgürlüğü sınırları içinde mi?

“...Dosya içeriğine göre davacı işçi, işverenin iş yerinde ayrılanlarla ilgili haber yapan gazetenin ilgili kısmını iş yerinde panoya asmıştır. Bu haber ile ilgili işveren tarafından tekzip metinlerinin yayınlanması istemi, Sulh Ceza Mahkemelerince reddedilmiştir. Haberin kaynağının davacı olduğu da somut olarak ortaya konmamıştır. Basın yolu ile işveren aleyhine haber olmuş bir durumun davacı tarafından iş yerinde panoya asılması, isnat ve itham olarak değerlendirilemez. Haberin doğruluğu davacı işçi tarafından bilinmeyeceği gibi basın yolu ile herkesin haber alma hakkı kapsamında daha önce bilgilenmeleri de olmuştur. Kaldı ki haber iş yerinde çalışan işçiler ile ilgilidir. Davacının davranışı doğrudan isnat ve itham değildir. Yayınlanmış bir haberi iş yeri panosuna asması davranışına doğrudan haklı sebeple fesih yaptırımı uygulanması ölçülülük ilkesine uygun değildir. Fesih haksız olup kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulü gerekir (Y.9HD, E. 2017/6449, K. 2017/17377, T. 2.11.2017) .”

Facebook ve Instagram’da: “...Adım Adım Ağaç Katliamı” paylaşımı

“...Mahkemece, davacının facebook ve instagram sayfalarında davalıya ait olan iş yerinin uydudan çekilmiş fotoğraflarını paylaşım altına adım adım ağaç katliamı diyerek yorum yazdığı, fotoğrafa konu yerin orman arazisi olması ve salt davalıya ait iş yerinin fotoğraflarının paylaşım yapılmasının dahi yapılan eylemin eleştirisel nitelikte olmadığını ortaya koyduğu, davacının paylaştığı paylaşım ile işvereni aleyhine asılsız isnatlarda bulunduğu, bu hali ile davalının yapmış olduğu feshin haklı olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Dosya içeriğinden, davacının sosyal medyada yaptığı paylaşımındaki fotoğrafların herkes tarafından ulaşılabilir nitelikte internetten Google ... adlı program vasıtasıyla indirilmiş fotoğraflar olduğu görülmektedir. Davacı, paylaşımına ‘adım adım ağaç katliamı, ağaç katliamına son, gloria sports arena ve because here is gloria’ sözcüklerini eklemiş ise de davalı işverenin, paylaşılan fotoğrafların davacının çalıştığı otele ait olmadığı yönünde bir itirazı bulunmadığı gibi paylaşılan fotoğraflardan da aşama aşama ağaçlık alandaki ağaç sayısının azaldığı görülmektedir. Davacının fotoğraflara ilaveten paylaşımında kullandığı sözler ise, Anayasal bir hak olan düşünce ve kanaat .../eleştiri sınırları içerisinde kalmaktadır. Davacının davalı işverenin işçisi olması, bu haklardan yararlanamayacağı anlamına gelmez. Nitekim, normlar hiyerarşisinde de Anayasa bütün kanunlardan önce gelmektedir. Buna göre, davacının bu yöndeki temyiz itirazları yerinde olup fesihte haklı ve geçerli neden bulunmadığı anlaşılmıştır (Yargıtay 7. Hukuk Dairesi E. 2016/5892 K. 2016/15282, 29.9.2016).”

İfade özgürlüğü ailede başlar

İfade özgürlüğü bizce ailede başlıyor, okulda ve daha sonra iş yerinde devam ediyor. Aile, okul ve iş yerinde ifade özgürlüğü olmayan bir yerde, genel ve politik anlamda da bundan söz etmek mümkün değil. Doğruları bulmak, sorunları çözmek, ilerlemek, algı yönetmekle, emir ve hiyerarşiyle değil, konuşmakla, diyalogla, doğru biçimde tartışmakla mümkün. Evet, gelecek konuşmakla başlıyor!



SENGÜL ARSLAN

Şişecam İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı

“Tek Takım, Tek Gelecek, Tek Çalışan Deneyimi”

Şişecam, “Kökler ve Kanatlar Dijital Dönüşüm Programı” kapsamında 2019’da yenilikçilik ve inovasyon bakış açısını temel alan “HROne Global ve Dijital İnsan Kaynakları Dönüşüm Programı”nı hayata geçirdi. “Tek Takım, Tek Gelecek, Tek Çalışan Deneyimi” mottosuyla yürütülen program ile süreç ve sistem altyapılarının, İK operasyon modelinin ve organizasyonun dönüşümü hedeflendi.

Şişecam, teknolojik altyapısının modern ve dijital uygulamalarla iyileştirilmesini amaçlayan “Kökler ve Kanatlar Dijital Dönüşüm Programı” kapsamında 2019’da yenilikçilik ve inovasyon bakış açısını temel alan “HROne Global ve Dijital İnsan Kaynakları Dönüşüm Programı”nı hayata geçirdi. Programın mottosu, “Tek Takım, Tek Gelecek, Tek Çalışan Deneyimi” olarak benimsendi ve bu anlayış programın her kademesinde yapılan geliştirmelere de temel teşkil etti. Motto, 2018’de yapılan iç müşteri memnuniyeti anketinde, İK fonksiyonunun kendisine yönelik değerlendirmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştı. Proje ile süreç ve sistem altyapılarının, İK operasyon modelinin ve organizasyonun dönüşümü hedeflendi.

Başta HROne İletişim Merkezimiz olmak üzere, gerçekleştirdiğimiz tüm dijital dönüşüm projelerimiz ve teknolojik uygulamalarımız ile süreç yönetimini kolaylaştıran, kurumumuza ve tüm çalışanlarımıza değer katan, bilişim dünyasıyla eş zamanlılık sağlayan çözümler sunuyoruz. Kısa, orta ve uzun vadeli planlarımız ile bugünü iyileştiren, yarına hazır olmayı hedefleyen projelerimiz üretimden iletişime, dijital gelişimden tüm iş süreçlerine kadar sürdürülebilir başarıda önemli rol oynuyor ve Şişecam’ın global gücünü, geleceğe taşıyor.

Değişim yönetimi ihtiyaçları dikkate alındı

Programımızın her aşamasında değişim yönetimi ihtiyaçları dikkate alındı ve her bir alt projeye özel iletişimler gerçekleştirildi. İhtiyaç analizi ile başlayan proje yönetim süreci yeni süreç ve sistemlerin çalışanlar tarafından aktif kullanımı ve sonrasındaki geliştirme ve destek hizmetleri ile sürdürülüyor. Dijital tasarım, veri yönetimi, entegrasyon, mesajlar, test yönetimi, eğitim faaliyetleri, değişim yönetimi, kullanıcı deneyimi, sistem yönetimi ve raporlama konularında İnsan Kaynakları, Bilgi Teknolojileri, Program Yönetim Ofisi ve Danışmanlık ekipleri etkin bir iş birliği içerisinde çalışıyor.

Çalışanların şirket genelindeki dönüşüm projeleri ile yeni sistemlerin gerektirdiği dijital yetkinlikleri kazanmaları için Şişecam Akademi bünyesinde Dijital Dönüşüm Okulu kuruldu, kullanıma alınan her bir İK sistemi için farklı çalışan gruplarına yönelik iç iletişim kampanyaları tasarlandı.

Bu dönüşüm, İK süreçlerinin günümüz teknolojilerine taşınmasının yanı sıra Şişecam’daki tüm birimlerin etkili insan yönetimi stratejileri oluşturmasına yardım ediyor ve “Değer Yaratan Sürdürülebilir Büyüme” hedefi doğrultusunda global bir takım olarak hareket etme kabiliyetimizi destekliyor.

Projenin başlangıç aşamasında uçtan uca tüm İK süreçlerinin global bir bakış açısı ile yönetilmesi, çalışanların global bir deneyim yaşaması ve tüm uygulamaların birbiri ile entegre şekilde bulut teknolojiler kullanılarak yürütülmesi hedefiyle yola çıkıldı. Şişecam’ın dijital dönüşüm yolculuğu ile uluslararası arenada alınan ödüllerin yanı sıra; PERYÖN’ün 32 ülkeyi temsil eden çatı derneği Avrupa İnsan Yönetimi Birliği (EAPM) tarafından tanınan ve desteklenen organizasyonunda hem Büyük Ödül’ün finalistleri arasında yer almak hem de Dijital Dönüşüme Liderlik kategori ödülünü kazanmak bizler için büyük bir mutluluk vesilesi oldu.

4 kıtada, 14 ülkede 22 bin çalışanımızla, geleceğe yürüyoruz

Türkiye Cumhuriyeti’nin kurucusu büyük önder Atatürk’ün direktifleriyle 1935’te Türkiye İş Bankası tarafından kurulan Şişecam, 86 yıllık geçmişiyle Türkiye’nin en köklü sanayi kuruluşlarından biri. İhtisaslaşma derecesi ve rekabet gücü yüksek faaliyetleriyle faaliyet alanlarında dünyanın en seçkin üreticileri arasında yer alıyor. Başarı öyküsünü uluslararası ölçeğe taşıyan Şişecam, bugün 4 kıtada 14 ülkeye yayılan üretim faaliyetlerini 22 bin çalışanıyla sürdürüyor ve 150’yi aşkın ülkedeki satışlarıyla dünyanın sayılı üreticileri arasında yer alıyor.



Dr. Necdet KENAR

py@peryon.org.tr

50 YILDA İŞ GÜCÜ PİYASASI VE ÇALIŞMA HAYATI REFORMLARI

Son elli yılın iş gücü piyasası ve çalışma hayatı reformlarına bakıldığında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile işsizlik sigortasının getirildiği 1999'un bir milat olduğu görülür. 2003'te yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu da çalışma hayatına reform niteliğinde düzenlemeler getirdi. İş gücü piyasasına liberal bir yaklaşımla esneklik getiren yeni çalışma türleriyle ilgili yasal düzenlemeler yapıldı. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun çözüm getiremediği en önemli sorun kıdem tazminatı oldu. Kıdem tazminatı bugünkü uygulamasını büyük ölçüde 1971'de çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu ile aldı.

Son elli yılın iş gücü piyasası ve çalışma hayatı reformlarına bakıldığında Bülent Ecevit'in Başbakan, Yaşar Okuyan'ın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olduğu 1999'un bir milat olduğu görülür.

İşsizlik Sigortası ve Sosyal Güvenlik Reformu

1999'da 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile işsizlik sigortası getirildi. Türkiye, OECD ülkeleri içinde işsizlik sigortası olmayan tek ülke konumundan kurtuldu. İşsizlik Sigortası Fonu kuruldu, ilk işsizlik sigortası primleri Haziran 2000'de kesildi; ilk işsizlik ödeneği Mart 2002'de ödendi.

4447 sayılı Kanun aynı zamanda Sosyal Güvenlik Reformunu yürürlüğe koydu. Aktüeryal olarak sürdürülemeyen ve büyük mali açıkları nedeniyle kamu maliyesi ve Türkiye ekonomisini tehdit eden emeklilik sisteminde reform yapıldı. Sistemin parametreleri yeniden düzenlendi; asgari emeklilik yaşı kadın/erkek 38/43'ten uzun bir geçiş dönemi ile 58/60'a yükseltildi.

2000'de çıkarılan Kanun Hükmünde Kararnemelerle (KHK) İş ve İşçi Bulma Kurumu yerine Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kuruldu; Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur'un teşkilat yapıları yeniden düzenlendi; sosyal taraflar (işçi, işveren, esnaf temsilcileri) yönetime dâhil edildi. Anayasa Mahkemesi bu düzenlemelerin kanun ile yapılması gerekçesi ile KHK'leri iptal etti. Kurumlar 2003'te, Teşkilat Kanunları yürürlüğe girinceye kadar yasal dayanaktan yoksun kaldı.

İş Kanunu ile Yapılan Reformlar

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, hükümet, işçi ve işveren sendikalarının eşit sayıda bilim adamı ile temsil edildiği Bilim Kurulu oluşturuldu. Bilim Kuruluna tüm tarafların uzlaşacağı, mutabakat sağlayacağı İş Kanunu Taslağı hazırlama görevi verildi. Kurulun çalışmaları sonucu hazırlanan İş Güvencesi 4773 sayılı yasa ile 2002 yılında yürürlüğü girdi. Bilim Kurulunun hazırladığı ve iş güvencesini de içine alan İş Kanunu Taslağı ise, 4857 sayılı İş Kanunu olarak 2003 yılında yürürlüğe girdi.

İş Kanunu çalışma hayatına reform niteliğinde düzenlemeler getirdi. İş gücü piyasasına liberal bir yaklaşımla esneklik getiren yeni çalışma türleri; "kısmi süreli çalışma", "çağrı üzerine çalışma", "geçici iş ilişkisi", "denkleştirme süresi", "telafi çalışması", "belirli süreli çalışma", "alt işveren" ve "kısa süreli çalışma" ile ilgili yasal düzenlemeler yapıldı.

İŞKUR'un istihdam alanında tekeli kaldırıldı ve Özel İstihdam Bürolarının faaliyetlerine izin verildi.

4857 sayılı İş Kanunu ile mevzuatımıza giren geçici iş ilişkisi, işçi sendikalarının yoğun muhalefeti nedeniyle holding bünyesi ve şirketler topluluğuna bağlı şirketler kapsamında çok sınırlı ve uygulama imkânı olmayan bir biçimde yasalaşmıştı. Kapsamın genişletilmesi konusunda 2009'da yapılan kanun değişikliği ise yine itirazlar üzerine Cumhurbaşkanı'ndan dönmüştü.

DeFacto Gift Club Ayrıcalıklarıyla Yenilen, Eğlen, Devam Et!

UYGULAMAYI İNDİR,
KAZANMAYA BAŞLA!



DeFacto



2016'da İş Kanununda yapılan değişiklikle İŞKUR'dan yetki alan özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma serbestliği tanındı. Yasada geçici çalışanların diğer çalışanlarla eşit muamele görmesi ve aynı haklardan istifade etmesi hüküm altına alınarak bu hassas çalışma türünde ILO'nun 181 sayılı sözleşmesine ve AB'nin Geçici İstihdam Büroları Direktifine uygunluğun sağlandığı görüldü.

Ayrıca Kanunda yer alan "çağrı üzerine çalışma başlığına" "uzaktan çalışma" da eklendi ve uygulamada var olan bu çalışma biçimi yasal statüye kavuşmuş oldu. Bu düzenlemelerin ne kadar gerekli olduğu Pandemi döneminde yaygınlaşan evden çalışma ile daha iyi anlaşıldı.

İş Kanunu işverenlerin ihtiyacı olan esnek düzenlemelere karşı dengeli ve hassas bir yaklaşımla işçilerin hak ve ihtiyaçlarına yönelik; işçiye eşit davranma, işçinin ücretini, iş sağlığı ve güvenliğini ve iş güvencesini koruyan yeni ve ileri hükümler getirdi.

1971'de çıkarılan 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin hükmü halen yürürlükte ve bu konu önemli bir sorun olarak çözüm beklemektedir.

Kıdem tazminatı çözüm bekliyor

v4857 sayılı İş Kanununun çözüm getiremediği en önemli sorun kıdem tazminatı oldu. Kıdem tazminatı bugünkü uygulamasını büyük ölçüde 1971'de çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu ile aldı. Tazminat tutarı 1975'te işsizlik sigortasının olmadığı gerekçesiyle her yıl için 15 günlük ücretten 30 günlük ücrete çıkarıldı. Ancak işsizlik sigortası ve iş güvencesi düzenlemeleri getirilmesine karşın kıdem tazminatı eski halini korumaktadır; 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin hükmü halen yürürlükte ve bu konu önemli bir sorun olarak çözüm beklemektedir.

Yabancıların Çalışmasına İlişkin Düzenlemeler

Yabancıların Türkiye'deki çalışmalarını izne bağlamak ve bu yabancılara verilecek çalışma izinleri ile ilgili esasları belirlemek üzere önce 2003'te "4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Kanunu" yayınlandı, daha sonra 2016'da bu kanun yürürlükten kaldırılarak yerine 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu yürürlüğe girdi. Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü kuruldu. Uluslararası işgücü

hareketliliği, bölgesel gelişmeler ve mülteci akını; mülteci ve geçici koruma altındaki Suriyelilerin iş gücü piyasasına girmeleri, gerçekçi ve yönetilebilir bir uluslararası iş gücü politikasının önemini gösterdi.

Sosyal güvenlikte tek çatı

1999 yılında Sosyal Güvenlik Sisteminde başlatılan reformun ikinci ayağı norm birliğinin sağlanması ve kurumların tek çatı altında toplanması nihayet 2006 yılında gerçekleştirildi. Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'u tek çatı altında toplayan "Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı", 5502 sayılı Kanunla kuruldu. Aynı yıl sosyal güvenlikte norm ve standart birliği sağlanmasını hedefleyen ve genel sağlık sigortası sistemini getiren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edildi. 2008'de Genel Sağlık Sigortası Sistemi (GSS) uygulaması başladı. Ekonomik gücüne ve isteğine bakılmaksızın, hastalık riskine karşı, toplumun tüm fertlerinin sağlık hizmetlerinden eşit, ulaşılabilir ve etkili bir şekilde faydalanmasını amaçlayan GSS ile önemli bir gelişme sağlandı.

Mesleki Yeterlilik Sistemi kuruldu.

2006 yılında 5544 sayılı Kanunla Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ve ulusal meslek standartları, mesleki yeterlikler, sınav ve belgelendirme sistemi kuruldu. Sistem ile MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarınca, Ulusal yeterliliklere göre gerçekleştirilen sınavlarda başarılı olanlara MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri verilmeye başlandı.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yerine 2012'de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe kondu. AB ve ILO normları ve çalışma hayatındaki ihtiyaçlar dikkate alınarak hazırlanan Kanun ile işçi ve işveren sendikaları, konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin toplu iş sözleşmesi yapmalarına, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esaslar belirlendi.

İş Sağlığı ve Güvenliği ayrı bir kanunla düzenlendi.

Daha önce İş Kanununda yer alan iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri, ayrı bir kanun olarak düzenlendi. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 01 Ocak 2013 tarihi itibarıyla yürürlüğe girdi. Kanun ile iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için işverene ve çalışanlara görev, sorumluluk, hak ve yükümlülükler yeniden düzenlendi.

Kariyer.net'in "Bitsin Bu Sorular!" hareketi büyüyor

kariyer.net

Kariyer.net'in, kadınların iş görüşmesi esnasında ve kariyer yaşamları boyunca karşılaştıkları cinsiyetçi ve ayrımcı sorulara karşı başlattığı "Bitsin Bu Sorular!" hareketi, yeni şirketlerin katılımıyla büyüyor. Kadınların "Artık hayatlarımızdan değil, işten konuşalım!" çağrısını duyarak harekete geçen Kariyer.net ve ekosistemindeki şirketler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için anlamlı bir çaba gösteriyor.



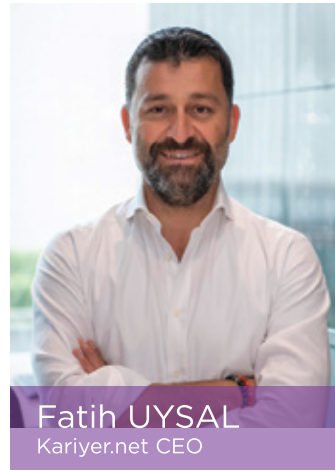
Kadınlar, iş hayatlarında ve toplum içinde, rastgele cinsiyetçi yorumlarla, hatta özel yaşamlarını didik didik eden sorularla karşılaşmaktan bir türlü kurtulamıyor. Neredeyse hayatlarının tüm dönemlerinde cinsiyet eşitsizliğine maruz kalıyor ve çeşitli soruların muhatabı oluyorlar.

Bir iş görüşmesi sırasında, cinsiyetçilikle karşılaşmak da nadir görülen bir durum değil. Bir araştırmaya göre, teknoloji dünyasında üst düzey görev yapan kadınların yüzde 75'i,¹ görüşmeler sırasında medeni durum, hamilelik ve çocuklar hakkında sorulara muhatap kaldığını söylüyor. Bunlar, bazılarının zararsız görünse de iş yerinde bir ayrımcılık döngüsünü besliyor.

Bitsin bu sorular!

Türkiye'nin en büyük online istihdam platformu Kariyer.net, bu rahatsız edici duruma bir son vermek amacıyla kolları sıvadı. İş yaşamları boyunca ve özellikle iş görüşmesi esnasında ne zaman evlenmeyi düşündükleri, çocuk isteyip istemedikleri, ailelerinin işi ya da eşlerinin fikri, hatta verilen sorumluluğu nasıl yerine getireceği gibi cinsiyetçi ve ayrımcı sorulara sıklıkla maruz kalan kadınların sesi olan Kariyer.net, iş dünyasına da "Bitsin Bu Sorular!" çağrısı yaptı.

Herkesi kadınların özel hayatlarına değil iş yaşamlarına odaklanmaya davet eden "Bitsin Bu Sorular!" hareketi, iş dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve "cam tavanlar"ın kalkması açısından da büyük önem taşıyor.



Fatih UYSAL
Kariyer.net CEO

Uysal: "Herkesi bu harekete destek vermeye davet ediyoruz"

İş görüşmeleri esnasında kadınlara, erkeklere oranla üç kat daha fazla iş dışı sorular sorulduğunu² belirten Kariyer.net CEO'su Fatih Uysal, işle ilgisi olmayan bu tür soruların artık sorulmaması için "Bitsin Bu Sorular!" hareketini başlattıklarını söyledi. Uysal, "21 yıldır milyonlarca iş başvurusuna ve aynı zamanda milyonlarca mülakata aracılık ediyoruz.

İş görüşmelerinde kadınlara görünüşleri, özel hayatları ve aile planları ilgili sorular yöneltildiğini biliyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliğine olan büyük inancımızla kadınları rahatsız eden soruların son bulması için bir hareket başlattık. Kadınların mülakatlarda yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığının ortadan kalkması için hem aday hem de işveren tarafında farkındalığın artmasını istiyoruz. Tüm birey ve kurumları da bu harekete destek vermeye davet ediyoruz" diye konuştu.

"Cinsiyetsiz Mülakat Rehberi" hazırlanıyor

Kariyer.net, daha fazla kurum ve yetkilinin bu konuda bilinçlenmesi için kamuoyu yaratılması amacıyla "Cinsiyetsiz Mülakat Rehberi" projesini hayata geçirmeye hazırlanıyor. Bu amaçla Fatih Uysal'ın ev sahipliğinde, Türkiye'nin önde gelen şirketlerinin yönetim kadrosunda yer alan isimlerin katılımıyla bir çalıştay gerçekleştirildi. Toplantıda mülakatlarda karşılaşılan cinsiyetçi soruların çıkış noktaları ve bu sorulara karşı çözüm önerileri konuşuldu.

Hareket kapsamında gerçekleştirilen 'Bitsin bu sorular' farkındalık seminerleriyle de bugüne dek binlerce işe alım yetkilisinin konuyla ilgili farkındalık kazanması sağlandı.

¹ Elephant in the Valley Araştırması, 2017

² Debut Careers Study, 2016



Serdar Kalaycıoğlu*

py@peryon.org.tr

250'den fazla üyeyle PERYÖN misyonunu Ege Bölgesi'ne yayıyoruz. Ege Şubesi'nde, bugüne kadar 14 yönetim görevi aldık. Her dönemde farklı ve başarılı faaliyetlere imza attık. Ege Şubesi olarak, PERYÖN'ün 50 yıllık koşusuna 26 yıldır eşlik etmekten, dokunduğumuz her yere PERYÖN ruhunu götürmekten gurur ve mutluluk duyuyoruz.

Dile kolay, tam yarım asırdır durmadan devam eden bir "Daha iyi bir çalışma hayatına liderlik etme" koşusu PERYÖN'ün hikayesi. PERYÖN Ege Şubesi de bu koşuya verilen ilk ve en güçlü destek.

26 yıl önce, Arif Dorum, paylaşılan bu vizyona ortak olmak için, modern insan kaynakları uygulamalarının şubeler aracılığıyla Anadolu'ya yayılmasının önemini farkındalığı ile Ege yapılanmasında PERYÖN'le yollarını birleştirmeye karar verir.

Ege Şube Kurucu Başkanı olan Dorum, kendi tabiri ile "İki sandalye bir masa ve 18 meslektaş" ile PERYÖN Ege'yi kurar. Aklından ve kalbinden geçen mesaj şudur: "Bizim işimiz insan, bizim işimiz ekonomi, bizim işimiz ülkemiz için çalışmak olacak." PERYÖN Ege, bu amaç ve vizyonla bugün kendi ayakları üzerinde duran, Ege Bölgesi'nde itibarı yüksek, söz sahibi bir kuruma dönüşür.

Mart 1995'te resmîyet kazanan PERYÖN Ege, bugün 26 yaşında ve hala aynı heyecanla faaliyetlerini sürdürüyor. Kurulduğu ilk günden itibaren bölgesinde insan odaklı çalışmalara öncülük ederek 250'den fazla faal üyesi ile vizyon ve misyonunu Ege'ye yayıyor. PERYÖN'ün Türkiye'de alanındaki tek ve en önemli mesleki sivil toplum kuruluşu olmasında Ege Şubesi ile bu vizyona yol arkadaşlığı yapan diğer üç şube ve iki temsilciliğinin de büyük payı var.

Ege Şubesi'nde, bugüne kadar 14 yönetim görevi aldık. Her dönemde farklı ve başarılı faaliyetlere imza attık. Bölgenin en iyi organizasyonlarından biri haline gelen "Ege İnsan Yönetimi Zirvesi" kuşkusuz bu faaliyetlerimizin

en önemlilerinden. Büyük bir özenle hazırlanan ve yıla özel tema ile gerçekleştirdiğimiz bu etkinliğe, işe ve insan hayatına dokunan pek çok ünlü konuk ve konuşmacı katılıyor. Her zirvede, daha fazla katılımcıya ulaşıyoruz. Ege İnsan Yönetimi Zirvesi'nin sonuncusunda, 600'den fazla katılımcıyı ağırladık.

Öne çıkan şube faaliyetlerimiz

Önümüzdeki günlerde 19. kez gerçekleştireceğimiz "Yuvarlak Masa Toplantıları" özel faaliyetlerimiz arasında. İzmir, Aydın, Denizli illerinde valiliklerce düzenlenen "İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Komiteleri"ne katılım sağlayarak, istihdam artırıcı konularda fikirlerimizi sunuyoruz.

PERYÖN Ege olarak, bölgede ilk mentör-menti projesini hayata geçiren kuruluşlardan biriyiz. Bu sene 7. dönemi gerçekleştirecek "PUSULAM" projemizle uzman yöneticilerin, üniversite öğrencilerini iş hayatına hazırlayabileceği bir ortam yaratmayı hedefliyoruz. PUSULAM, 2020'den bu yana yaz dönemlerinde, pandemi sebebiyle staj olanağı bulamayan gençlere verilen mentorluk faaliyetlerini kapsayan "BU YAZ BİRLİKTEYİZ" projesiyle destekleniyor.

Gençlerin, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomiler yaratma hedefinde taşıdığı önemin farkındayız. Bu süreçte yapacağımız her faaliyette tamamen gönüllü gençlerden oluşan, PERYÖN Genç Danışma Kurulumuzun fikir ve desteklerini alıyoruz.

Pandemi ve kapanma dönemlerinde gerçekleştirdiğimiz online canlı sohbetlerde özel ve duayen konukları ağırlayarak farkındalık yaratan toplantılar gerçekleştirdik.

Mesleki ve kişisel gelişim eğitimleri ile genel katılıma açık ve kurumlara özel eğitim çözümleri sunmaya, bölgemizde bulunan farklı lokasyonlarda düzenlediğimiz etkinliklerde, üye ve gönüllülerimize yönelik gelişim fırsatları yaratmaya devam ediyoruz.

Ege Şubesi olarak, PERYÖN'ün 50 yıllık koşusuna 26 yıldır eşlik etmekten, dokunduğumuz her yere PERYÖN ruhunu götürmekten gurur ve mutluluk duyuyoruz. Ne mutluyuz ki PERYÖN'lüyüz! Bu bayrak yarışında, gönüllülük esasıyla çalışan yönetim kurullarımız, şubelerimiz ve temsilciliklerimizle beraber nice 50 yıllara!

Çalışan esenliğine
önem veren
şirketler finansal
hedef başarısına
2.2 kat daha
hızlı ulaşıyor*

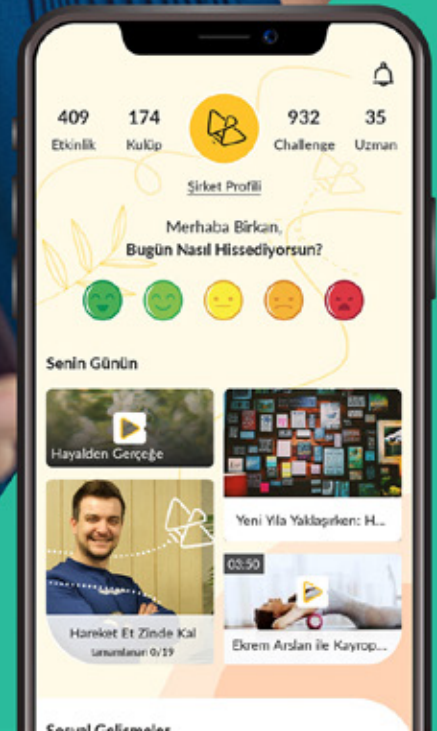


Yeni Nesil
Çalışan Esenliği
Platformu ile tanış.



wellbees.co | hello@wellbees.co

*Healthy Organizations Have Business & Financial Results to Envy,
Josh Bersin Company, 2021



Etkinlik ve ziyaretlerle, iş birlikleri güçlenerek devam ediyor



PERYÖN Güney Marmara Şubesi, kurum ve kuruluşlarla bağlarını güçlendirmek ve yeni projeler hayata geçirmek için çalışmalarını sürdürüyor. Etkinliklere kurumsal düzeyde katılım sağlayan şube yönetimi, ilgili kurum kuruluşları ziyaretlerine devam ediyor.



Eskişehir'de üye ziyareti

PERYÖN Güney Marmara Yönetimi; GKN Automotive Genel Müdürü Serkan Özbayrak, İnsan Kaynakları Müdürü ve Yönetim Kurulu PERYÖN Üyesi Selim Tosun, Küresel Yalın Direktörü Gökhan Pişkin, Mühendislik ve Devreye Alma Müdürü Bora Erbay, İnsan Kaynakları Lideri Duygu Sezer ve İnsan Kaynakları Uzmanı Dilek Özkan'ı Eskişehir'de ziyaret etti.

Eskişehir Sanayi Odası ile olası iş birlikleri görüşüldü



PERYÖN Güney Marmara Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Neslihan Özer ve Yönetim Kurulu Üyesi Selim Tosun, Eskişehir Sanayi Odası Başkanı Celalettin Kesikbaş'ın konuğu oldu.

Görüşmede beraber yapılabilecek iş birlikleri ve iş hayatına katkı sağlayabilecek projeler hakkında bilgi alışverişinde bulunuldu.

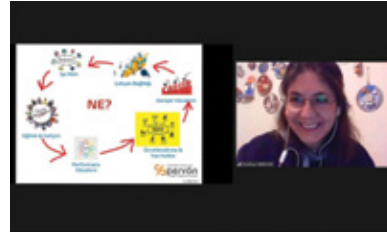
HOSAB'ta güncel konular değerlendirildi

PERYÖN Güney Marmara Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Neslihan Özer ve Yönetim Kurulu Üyesi NOSAB Bölge Müdürü Mehmet Koçer, HOSAB Bölge Müdürü Bahattin Canigüleşçi ziyaret ettiler. Toplantıda güncel konu başlıkları



değerlendirilerek olası projeler hakkında görüş alışverişinde bulunuldu.

Neslihan Özer, "IX. İstihdam-Kariyer-Gelecek" etkinliğinde öğrencilerle buluştu



PERYÖN Güney Marmara Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Neslihan Özer,

"IX. İstihdam-Kariyer-Gelecek" etkinliği kapsamında Uludağ Üniversitesi İktisat Topluluğu'nun konuğu oldu. Özer, "Kadınların iş hayatındaki yeri, önemi ve zorlukları" başlıklı sunumunda üniversite öğrencileriyle buluştu. Etkinliğin ardından Uludağ Üniversitesi İktisat Topluluğu, Neslihan Özer adına fidan bağışında bulundu.

"İş Hayatına Hazırlık" programı, online düzenlendi

PERYÖN Güney Marmara Şubesi, Uludağ Üniversitesi Kariyer Merkezi (KARMER) iş birliğiyle, Uludağ Üniversitesi'nde eğitim gören öğrencilere yönelik "İş Hayatına Hazırlık" programı 8-24 Kasım 2021'de online olarak gerçekleştirildi. Öğrencilerin yoğun katılımıyla gerçekleşen programda Faveo Danışmanlık Genel Müdürü Barış Gül "İş Hayatında Yeni Mezunlardan Beklentiler", Maysan Mando Fabrika Müdürü Erman Ersöz "Üretimde Verimlilik", Eker Süt Ürünleri Lojistik Müdürü Selçuk Tekin "Başarılı Bir Tedarik Zinciri Yönetimi", Uludağ İçecek Muhasebe Müdürü Hüseyin Gürel "Mali İşler", Duygusal Zeka Uzmanı Serhan Şençayır "EQ İle İçsel Motivasyon ve Hedef", Ithinka Information Technologies Hardware Leader Burak Yavuz "Dijital Dönüşüm", Oyak Renault İnovasyon Geliştirme Lideri Armağan Gül "Ar-Ge Tasarım", Renault İnsan Kaynakları Müdürü Neslihan Özer "İnsan Kaynakları Yönetimi", konularında öğrenciler ile bir araya gelerek, iş hayatına yönelik bilgi ve tecrübelerini paylaştılar.



SLII® ile Liderlerinizi Güçlendirin, Fark Yarattın.



Bugün iş dünyasının her kademesinde çevrelerini etkileyen, onlara ilham veren liderlere ihtiyaç var.

SLII. Powering Inspired Leaders™

Fark yaratan liderler, ihtiyaçlara cevap verebilmek için günün şartlarına uyum sağlar, gelişmeyi sürdürürler. Her görüşmede anda kalıp odaklanır, olduklarından farklı davranmazlar; gerçekleştirirler. Çünkü çalışanlarına önem verirler. Çalışanlarına önem veren liderlerin etkisi de katlanarak artar.



Arzu Pinar Demirel*

py@peryon.org.tr

İNSAN KAYNAKLARI 5.0

İK'nın gelecek 50 yılının nasıl şekilleneceği insana verilecek değerle bire bir bağlantılı. Teknoloji, ekonomi, çevresel ve sosyal konulardaki gelişmeler iş dünyasını, beklentilerimizin çok ötesinde bir dönüşüme uğratacak. Gelecekte “Süper akıllı” İK'ya ihtiyaç duyulacak.

İnsan kaynaklarının geride bıraktığımız 50 yıl içinde geçirdiği en büyük değişim, operasyonel personel yönetiminin ötesine geçerek, stratejik bir duruş kazanması oldu. Kurum kültürü çalışmaları, yetenek yönetimi ve son yıllarda başlayan çeşitlilik yönetimi ile insan kaynakları, şirketlerin sürdürülebilirliği ve geleceğin inşasında etki sahibi olmaya başladı. Geçen yıllarda şüphesiz liderlik anlayışından çalışanların profiline çok şey değişti. Teknolojinin gelişimi, globalleşme, dünyamızın giderek artan çevresel, sosyal ve ekonomik sorunları etkili oldu bu baş döndürücü değişimde. Değişim o kadar hızlıydı ki, geldiğimiz noktada önümüzdeki dönemde insanların işlerini robotların yapıp yapmayacağını konuşur olduk. İnsanı merkeze alan, eşitliği ve adaleti gözetken, sorumlu liderliği geliştiren bir yaklaşım beklerken; “insan” oyunun dışında bırakılma riskiyle karşı karşıya kaldı. Peki insanı kapsamayan bir dizayn ne kadar sürdürülebilir olabilir? Nitekim insana odaklanmayan Endüstri 4.0'ın verdiği rahatsızlık, Toplum 5.0 ya da “süper akıllı toplumun” ortaya çıkmasına yol açtı.

İnsana değer, geleceği şekillendirecek

Toplum 5.0 dijitalleşme ve yapay zekânın toplumsal yaşamdaki etkilerinin her yönüyle değerlendirildiği, insanların makine ve robotlarla ilişkisinin en verimli bir biçimde sağlandığı, büyüme ve kalkınmayı amaçlayan, insan merkezli bir toplum modeli. İK'nın gelecek 50 yılının nasıl şekilleneceği ise insana verilecek değerle bire bir bağlantılı. İnsan merkezde mi olacak, yoksa çarklının bir dişlisi olarak görevini yapan, satın alan, herhangi biri olarak mı görülecek?

İK profesyonelleri, pusulanın insan ve toplumu işaret ettiği yönde başlayan değişimde önemli bir rol ve sorumluluk üstlenebilir. Bu İK'nın stratejik konumunu sağlamlaştıracağı gibi, yetkinlik sahibi ve nitelikli insan kaynağıyla ilgili önümüzdeki dönemde artacağı öngörülen rekabette de üstünlük sağlayacaktır. Yetenekleri çekmek, korumak ve geliştirmekte üç konu öne çıkıyor.

Çeşitlilik ve kapsayıcılık

Çalışanlar artık dışarıda başka, iş yerinde başka biri olmak, sahte uyum göstermek ve sessiz kalmak istemiyor. Çeşitlilik ve kapsayıcılığı sağlayan şirketlerde herkes yargılanmadan, dışarıda bırakılmadan, saygısızlıkla karşılaşmadan kendisi olabilir ve potansiyelini gerçekleştirebilir. Birbirinin benzeri kişilerden oluşan ekipler yerine, farklı perspektifleri bir araya getirenler daha başarılı olacaktır.

Yeni işler, yeni beceriler

Dünya Ekonomik Forumu'nun “Geleceğin Meslekleri Raporu”na göre günümüzde var olan mesleklerin bir bölümü yerini yeni mesleklere bırakacak. Çalışanlara yeni becerileri kazandırma, ayrıca sürekli gelişim ve inovasyon için gereken hatalardan öğrenilen, fikirlerin çekinmeden paylaşıldığı kapsayıcı kültürü geliştirmekte İK'ya büyük iş düşecek.

İnsan ve amaç

Araştırmalar çalışanların, sadece hissedarları için para kazanmak ve kârlarını yükseltmekle ilgilenen şirketler yerine, toplumu geliştirmeyi hedefleyen, amaç odaklı şirketleri tercih ettiğini gösteriyor. Çalışanlar, işlerinin önemli ve anlamlı olmasını istiyor. Toplumsal ve çevresel konularda sorumluluk üstlenip, sürdürülebilirliği gözetirken, bunu bazı departmanların görevi olarak görmeyerek, çalışanların katılımını sağlamak ve amaç odaklılığı şirket kültürünün bir parçası haline getirmek gerekiyor.

Teknoloji, ekonomi, çevresel ve sosyal konulardaki gelişmeler iş dünyasını beklentilerimizin çok ötesinde bir dönüşüme uğratacak. Gelecekte başarılı şirketleri belirleyecek dinamiklerin başında, çalışanlar olacak ve “Süper akıllı” İK'ya ihtiyaç duyulacak.

archerson

Kadıköy'ün kalbinde, İstanbul'un kültürel dokusuna ve iş hayatına iki tarihi köşkü yeniden kazandırdık. Beykoz Acarkent'te yeşillikler içinde Türkiye'nin en büyük spor merkeziyle entegre çalışma alanları yarattık. İstanbul'un tarihi merkezi Galata'da konaklama alanı destekli çalışma alanlarını hayata geçirdik.

Mekan bağımsız çalışanlar için coApp, geniş network'ü daha faydalı hale getirmek için coLife ile "Paylaşımli Ofis" anlayışını bir adım öteye taşımaktayız. Archerson üyeleri toplantı odası rezervasyonlarını coApp üzerinden gerçekleştirebilmektedir. Üyelerimiz tüm Archerson lokasyonlarını kullanabildikleri gibi çağrı ve kargo karşılama, concierge hizmetlerimiz ile günümüz dünyasında bağımsız çalışmanın avantajlarını kullanabilmektedirler. coApp ile etkinlik takibi ve katılımı yapabilmekte ve iş ağıımız içinde önemli bağlantılar oluşturabilmektedirler. Aynı zamanda Archerson geliştirdiği işbirliklikleri ile Üyelerine avantajlar sağlamak ve pazarlama destekleri ile birlikte büyümeyi savunmaktadır.

Tüm Archerson lokasyonları kablolu ve kablosuz, güvenli yüksek hızlı internet altyapısı ile iş hayatının istediği tüm hıza sahiptir. Turkcell Superonline Metro Ethernet üzerinden sağlanan omurga ile 7/24 izlenen firewall altyapısı ve HP tarafından güncel tutulan Access Point'ler ile hızınız yerinde.

Hazır ofisler üyelerine maliyet kısarken hizmet kalitesine artırarak benzersiz bir iş modeli sunmaktadır. Şirketiniz için hali hazırdaki ofislerimizi tercih edebileceğiniz gibi belirlenen lokasyonda, arzu edilen kişi sayısına göre ve özel isteklerin tamamen karşılandığı terzi işi ofisler de Archerson yönetiminde kurulabilmektedir. Şirketinizin tüm operasyonunu Archerson üstlenir. Siz işinize konsantre olursunuz. Terzi işi mimariyle daha verimli, daha konforlu alanlar yaratır. Daha motive, mutlu çalışanlar üretir. Teknolojik altyapı ve yazılım desteği ile ofisinizi bulur, yaratır ve işletiriz.

Günümüzde giderek artan flex ofis ihtiyaçları için Archerson'da farklı ölçeklerde firmalara sunduğumuz hizmetlerle daha verimli ve daha uygun maliyetlerle çalışmanızı sağlıyoruz.

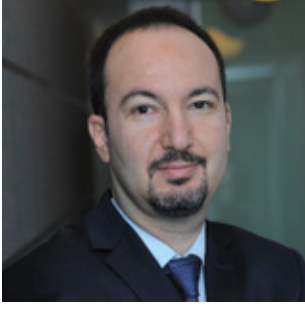
Bugün ya da ileride, ofis ve ofis hizmeti ihtiyaçlarınız için ve Archerson Network'ü ve Startup'ları ile işbirliklikleri için Archerson'a ulaşabilirsiniz.

www.archerson.co

Ofis Anlayışımız; insan, doğa ve teknolojiyle bütünleşmiş, sağlıklı, akıllı, ve çevreci çalışma alanlarıdır.



Deloitte.



Cem Sezgin

Ortak - Deloitte Danışmanlık
py@peryon.org.t

İK KENDİNİ BAŞTAN YARATIYOR

İK adına birçok radikal değişimin “İşin Geleceği” ile birlikte 2010’lu yılların başından itibaren hayatımıza girdiği ve Covid-19 salgının ise bu dönüşümde kritik bir eşik, hatta sıçrama tahtası olduğu konusunda neredeyse herkes hemfikir. Covid-19’daki başarısı ile İK, başrol oyuncusu haline geldi. Bu başarının sürdürülebilir olması adına, farklı alanlarda İK’nın optimizasyondan yeniden tasarıma ve en uç noktada her şeyi yeniden inşaat etmeye kadar atması gereken birçok adım söz konusu. Bu fırsatı değerlendirmek için İK’nın misyonunu ve vizyonunu işin yeniden inşa edilmesi, bunu takiben iş gücü ve iş yerinin yeniden hayal edilmesine liderlik etmek olarak değiştirmesi gerekiyor.

Uzun bir süredir, şirketlerin üst yönetimleri, İK profesyonelleri ve biz danışmanlar, İK fonksiyonunun değişen rolüne ve kurum içinde artan ağırlığına farklı ortamlarda dikkat çekiyoruz. Yarım asırlık dar çerçevedeki bir “Personel yönetimi”nden, stratejik konumdaki “Yüksek etkili İK”ya evrilme yolculuğunu keyifle anlatıyoruz. Elbette bu noktaya ulaşmak kolay olmadı. Yarım asırlık yolculuğu beş ana durakta özetleyebiliriz:

1970-80’li yıllarda, tamamen finansal ve yasal bir egzersiz olarak ele alınan bordro ve özlük işleri ile meşgul, kurumda idari işlerin hamisi konumunda, manuel yürütülen işlerden kafasını kaldıramayan, dokümantasyon içinde nefes almakta zorlanan bir İK, yani “Personel Yönetimi” ile başlamıştı her şey. Şirket içerisinde sadece belirli dönemlerde ve durumlarda hatırlanan, sessiz – sedasız bir bölümdü o dönemki “Personel İşleri” departmanları... Çalışan verisini doğru tutabilmek ve mevzuata uyum ön plandayken 1990’larla birlikte İK’nın hem faaliyet alanını adım adım genişlettiğine, hem de özellikle ERP başta olmak üzere yazılımların yaygınlaşmaya başlaması sayesinde süreçlerini otomatikleştirmeye başladığına tanık olduk. Bu süreç, veri ağırlıklı İK iş yükünün hafiflemesi ve İK’nın diğer fonksiyonlarla daha sıkı bir iş birliği içinde çalışmasına olanak tanıdı. Bu sayede İK yapabileceği farklı işlere odaklanmaya başladı. “Operasyonel İK” diye isimlendirdiğimiz bu dönemde en önemli kırılma noktası

“Bordro ve Özlük İşleri”nin yanında “İnsan Kaynakları” kimliği ile yepyeni süreçlerin ve iş yapış şekillerinin konumlandırılması oldu. Farklı bir sorumluluk sahası ve yetkinlik kümesi filizlendi. Bu iki alan, aynı şemsiye altında olsalar bile birbirlerinden ayrı yönetilmeye başladı. 1990’larda başlayan küreselleşme süreci, 2000’lerde iyice ivme kazanmıştı. Aynı zamanda teknoloji ve regülasyon alanındaki büyük ve dönüşü olmayan dönüşümün tohumları da atılmıştı. İK’nın iç müşterileri, bir yandan hız, kalite ve iyi bir iletişim beklerken, verimlilik beklentisi konusunda da asla geri adım atmadılar.

2000’li yıllarda, İK’nın kopuk kopuk yönettiği farklı İK süreçleri arasında köprüler kurduğu ve yetenekle ilgili daha niş alanlara yöneldiğini gözlemleyerek “Entegre Yetenek Yönetimi” ile tanıştık. Bu dönem, İK’nın kurum içerisinde adeta “Ben de varım” dediği ve karar mekanizmalarına çok daha fazla dahil olmaya başladığı bir dönemin habercisiydi. Üst yönetimde artık İK’nın sesi daha fazla duyulmaya başlanmıştı.

2010’lu yıllarla birlikte şirketler, faaliyet alanları ne olursa olsun, çalışanların performans üzerinde ne kadar büyük bir etkisi olduğunu anlayarak bir aydınlanma yaşadılar. İstedikleri standartta çalışanları bulmak, elde tutmak, onları sürekli geliştirmek ve motive şekilde çalıştırarak iyi performans ortaya koymalarını sağlamada zorlanmaya başladılar. Çalışan beklentilerini ve reaksiyonlarını daha iyi

MEXCHANGE

YENİ NESİL PERFORMANS SİSTEMİ / OBJECTIVES AND KEY RESULTS (OKR) MEXCHANGE İLE TANIŞIN!

Tesla, Apple ve Google gibi dünya devi şirketler, **yeni nesil performans sistemlerini** kullanıyor, iş yapış şekilleriyle değişen dünyaya öncülük ediyor.

Türkiye'nin en kapsamlı "**Çalışma Kültürü Dönüşüm Hareketi**" ile şirketler, çalışma kültüründe yaşanan dönüşüme hazırlanıyor.

SİZ DE DEĞİŞEN DÜNYAYA MEXCHANGE İLE AYAK UYDURUN.

Detaylı bilgi için: www.mext.org.tr



MEXT

QR Kodu Okut,
Bizi Takip Et!



anlamanın değerinin farkına varılmasıyla birlikte çalışan deneyimi ön plana çıktı. Ayrıca artan rekabet, Y-kuşağının çalışma hayatına katılımı ve dijitalleşmenin de etkisiyle İK'nın tüm iş süreçleri ve iş birimleriyle dinamik bir uyum içerisinde çalışabilmesi, iş gücünün farklı segmentlerinin ihtiyaçlarını daha iyi anlayabilmesi büyük bir önem kazandı. İşte bu nedenle kurumsal literatürde "insan kaynağı" yerine "yetenek" sözcüğü kendine yer edindi ve İK birimleri içerisinde iş birimleriyle çok daha iç içe çalışacak "İş Ortaklığı" rolleri oluşturuldu. Günümüzde ise karar vermenin her zamankinden kritik olduğu ve bu kararları verirken büyük veri ve analitiğin ön plana çıktığı, dijital dönüşüm ve yetenek dönüşümünün uyumlandırılma ihtiyacının zirve yaptığı, alternatif iş gücü ve esnek çalışma uygulamalarının değişen öncelikleri yönetmek için elzem hale geldiği ve doğru liderliğin bir şirketin geleceğini belirlemede en hassas faktör olduğu bir dönemde yaşıyoruz. Peki "Yüksek etkili İK" nasıl çalışır?

2020'ler ve "Yüksek etkili İK"

Günümüzde ilerici İK fonksiyonlarında gözlemlediğimiz bazı ortak noktalar var. Öncelikli böyle bir İK fonksiyonuna sahip kurumlarda çalışanlara odaklanıldığını, çalışan deneyimlerinin sürekli izlenip iyileştirmeye gayret edildiğini görüyoruz. Bu şirketlerin bir diğer özelliği, dijital iş yeri çözümleri ile iş gücünü destekleyip kendi içlerindeki bağlantı ve iletişimi en yüksek seviyeye çıkarmış olmaları. Dijital çözümlerden sadece bu alanda faydalanmakla kalmıyor, aynı zamanda analitik becerilerle birleştirerek iş stratejileri oluşturulurken iş gücüne ilişkin analizleri devreye sokuyorlar. İK'nın kendi içerisindeki yapılanmasına ele aldığımızda ise, operasyonel

işlerden sorumlu İK'nın, veri yönetimi, yasal ve vergisel uzmanlık gerektiren işlere vakit ayırarak İK'nın diğer alanlarına kapasite yarattığını söyleyebiliriz. Stratejik İK, farklı birimlerin değişken iş ihtiyaçları ile uyumlu ve entegre bir şekilde kurumun strateji ve hedeflerine ulaşmasını sağlamak için veri ve analizlerden yararlanır. İK bünyesindeki uzmanlık merkezleri, veri odaklı ve deneyime dayalı iş gücü çözümleri sunmak için konu uzmanlarını bir araya toplar, sürekli yeni gelişim fırsatlarını kovalar. İK uygulayıcıları ve iş ortakları, bir köprü vazifesi görerek iş ve İK müşterileri üzerindeki itibar ve güvenilirliği artırmak için kritik rol oynarlar. İK'nın hizmet aldığı dış kaynaklar ve iş ortakları, İK ekibinin mevcut sınırlarının dışına çıkmasını sağlayarak iş gücüne yönelik daha verimli, esnek ve güvenilir çözümler sunar. Tüm bu yapıyı yöneten İK liderleri, şirketteki diğer liderler ile birlikte çalışarak, stratejilerinin gerçekleşmesine destek olacak İK vizyonu, kültürü ve önceliklerini belirlerler.



İK'NIN YARIM ASIRLIK YOLCULUĞU

1970-80'ler boyunca	1990'lardan itibaren	2000'lerle birlikte	2010'larda artarak	Günümüzde
Kontrol Et	Çalışanlara hizmet et, otomatikleş	Karar almayı mekanizmasına dahil ol	Şirket Performansını Destekle	İş Önceliklerini Yönet
Personel Yönetimi	Operasyonel İK	Entegre Yetenek Yönetimi	İş Ortaklığı	Yüksek Etkili İK
<ul style="list-style-type: none"> İdari İşler Bordro Yasal Mevzuat Ofis Yönetimi 	<ul style="list-style-type: none"> İşe Alım, Eğitim, Organizasyonel Tasarım Ücretlendirme Uzmanlık Merkezi 	<ul style="list-style-type: none"> Yedekleme, Liderlik, Koçluk Entegre süreçler ve sistemler, yetenek yönetimi 	<ul style="list-style-type: none"> Yetenek segmentasyonu, gelecek için planlama İK ve iş gücünün küreselleşmesi, İş ile entegrasyon 	<ul style="list-style-type: none"> Destek yerine liderlik etme İş gücü verisinin etkin kullanımı /analitik ile desteklenen karar alma mekanizması İş gerçekleri ile örtüşen, hızlı cevap veren bir İK Modeli



Uçtan Uca Kurumsal Dijital Öğrenme Çözümleri

Enocta Platform

Hem dijital öğrenme hem de sınıf içi eğitim faaliyetlerinizi yapay zeka destekli öğrenme deneyimi platformundan yönetin.

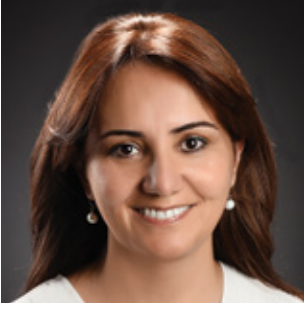
Enocta Katalog

Çalışanlarınıza yeni dünya becerilerini kazandıracak binlerce dijital içerikten oluşan bir gelişim kaynağı sunun.



Bugün **en iyi**, yarın **daha iyi** için...

www.enocta.com



DEĞİŞEN LİDERLİK ANLAYIŞLARI VE PRATİKLERİ

Prof. Dr. Zeynep Alemdar*

py@peryon.org.tr

Liderleri, “kurumların vizyonlarını yaratanlar, uzun vadeli hedeflere odaklananlar” olarak tanımlarsak, her yöneticinin lider olmayacağını ve bir takımın farklı üyelerinin de liderlik davranışı sergileyebileceğini görürüz. Liderlik çalışmaları, tam da bu nedenle, insan kaynağını öne çıkaran, yetenekli çalışanlara ilham veren liderlere yöneliyor. Çalışanlar olarak ihtiyaçlarımız değiştikçe, insan kaynakları, liderlik ve yöneticilik alanları da değişecek. Bunları daha derinden anlamamız, uygulamamız ve ön kabulleri sorgulamamız gerekiyor.

Sosyal bilimlerde, özgün bir araştırma projesi hedeflediğinizde, öncelikle mevcut ön kabulleri sorgularsınız. Örneğin liderlik çalışmalarında bu ön kabullerden ikisi şunlardır:

- 1- “Liderler her zaman hiyerarşik dizginin en tepesinde otururlar.”
- 2- “Lider, takımdaki en güçlü kişidir.”

Liderleri, “kurumların vizyonlarını yaratanlar, uzun vadeli hedeflere odaklananlar” olarak tanımlarsak, her yöneticinin lider olmayacağını ve bir takımın farklı üyelerinin de liderlik davranışı sergileyebileceğini görürüz. Liderlik çalışmaları, tam da bu nedenle, insan kaynağını öne çıkaran, yetenekli çalışanlara ilham veren liderlere yöneliyor.

1990’ların ikinci yarısından itibaren, güce dayalı geleneksel liderlik modellerinin çalışan memnuniyetini sağlayamadığının anlaşılması, İK alanındaki liderlik çalışmalarında ön kabullerin sorgulanmasına neden oldu. Özellikle 2000’lerden sonra, yeni jenerasyon çalışanları elde tutmak, onlara cazip iş ortamları yaratmak isteyen kurumlar, yöneticilik ve liderlik pratiklerini de değiştirmek için harekete geçtiler. Bu doğrultuda; yeni nesil liderlik, imece usulü liderlik, dönüşümcü liderlik, katılımcı liderlik gibi farklı şekillerde liderlik tanımları ve denemeleri öne çıkmaya başladı. Bunların ortak noktaları; mümkün olduğunca hiyerarşik ve otoriter olmamaları, takım emeğini kişisel katkılardan fazla önemsemeleri, insanlara ve onların yeteneklerine odaklanmalarıydı.

Lider çeşitlerini ve liderlik pratiklerini birbirinden ayırarak incelemek, literatürdeki değişimleri gözlemlemeyi de kolaylaştırıyor. Zeynep Aycan’ın 2021’de yayımlanan “Yeni Nesil için Liderlik: Güç Kültüründen Güçlendirme Kültürüne Dönüşüm” kitabında, otoriter liderlik, aile büyüğü modeli liderlik, dönüşümcü liderlik ve katılımcı liderlik olmak üzere dört liderlik şekli aktarılıyor. Korku yayan,

itaat ve sadakat bekleyen, kararlarını tek başına alan ve sorgulatmayan otoriter liderler iş ortamını tatsızlaştırdıkları gibi, başarısızlık korkusunu da körüklüyor. Aile büyüğü gibi davranarak çalışanlarla, otoriter liderlere nazaran, daha iyi bir ilişki kuran liderler ise sadakat, bağlılık ve teslimiyet istiyor. Bu modelde, tıpkı ailelerdeki gibi, “çocukların” büyümesi ve bağımsızlaşması konusunda sorunlar doğabiliyor. Günümüzde en etkili liderlik modeli olarak tanımlanan dönüştürücü (dönüşümcü) liderlik ise ilham veren, sorunların çözülmesi için çalışanları güçlendiren, rol model olan liderleri tanımlıyor. Son olarak katılımcı liderlik de kararları ekibiyle veren, çalışanlarıyla takım arkadaşı olan liderleri anlatıyor.

Yeni yönetim pratikleri, yeni açılımlar sağlayabilir

Her ekibin tek işi ve sırayla yapmasındansa, işe özel kurulan ekiplerin kendi kendilerini tasarlama ve yönetmeleri olarak özetleyebileceğimiz holakraside ise liderlik bağlama bağlıdır. Liderlik sorumlulukları, işin yapısına ve takımların rollerine göre değişir. Böylece liderler ve çalışanlar kendilerini geliştirebilirler.

Gelişimi günlük hayatın bir parçası olarak görebilmenin, çalışanların motivasyonlarını ve bağlılıklarını artırdığı da araştırmalarla sabit. Pek çok çalışan, özellikle Z kuşağı, otoriter ve aileci liderlerin yarattıkları ortamlarda çalışmak istemiyor. Farklı sektörlerde, kendini yöneten organizasyonlar oluşturmak için farklı ve yeni yönetim pratiklerini incelemek, liderlere yeni açılımlar sağlayabilir.

Çalışanlar olarak ihtiyaçlarımız değiştikçe, insan kaynakları, liderlik ve yöneticilik alanları da değişecek. Holakrası gibi yöntemler ve dönüştürücü liderlik, çalıştığımız ortamlara anlam veren, motivasyonu artıran ve gelecek nesilleri işlerine bağlayan unsurlar. Bunları daha derinden anlamamız, uygulamamız ve ön kabulleri sorgulamamız gerekiyor. Nice 50 yıllara!

Mutlu çalışma ortamlarının püf noktası: sağlıklı ofis mobilyaları



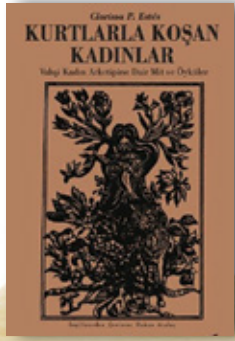
Çalışma alanlarımızda kullandığımız masadan, oturduğumuz koltuğa hatta solduğumuz havaya kadar birçok etkenin iş güvenliği kapsamında olduğunu biliyor muydunuz?

Kurtlarla Koşan Kadınlar

Yazar: **Clarissa Pinkola Estes**

Çevirmen: **Hakan Atalay**

Yayınevi: **Ayrıntı Yayınları**



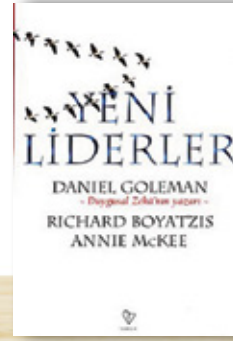
Kadınların, içlerindeki doğal sese kulak vermelerini öğütleyen eser, kadının varoluşu ve toplumdaki yerini derin bir anlam ve üslup ile ele alıyor. Bunu yaparken de kadınları, kurtlar ile özdeşleştiriyor. Yazar, bu noktada her iki varlığı da son derece güçlü, yavruları ve eşlerine bağımlı, değişen koşullara ayak durmak zorunda kalan ve çoğunlukla yanlış anlaşılıp, ezilen, hor görülen, aldatılan ve tacize uğrayan karakterler olarak tabir ediyor.

Yeni Liderler

Yazar: **Daniel Goleman, Annie McKee, Richard Boyatzis**

Çevirmen: **Osman Deniztekin**

Yayınevi: **Varlık Yayınları**



Daniel Goleman, Richard Boyatzis ve Annie McKee, duygusal zekâ kavramının liderlikteki rolünü araştırıyor. Örgütsel başarı ya da başarısızlıkla "başat liderlik" arasındaki sinirbilimsel bağlantıları açığa çıkaran yazarlar, liderin duygularının buluştuğu enerji ve coşkunun başarıya; olumsuzluk ve ahenksizliğinse başarısızlığa yol açtığını savunuyorlar.

İşyerinde 5 Takdir Dili

Yazar: **Gary Chapman, Paul White**

Çevirmen: **Rengin Akkemik, Rena Bilgin**

Yayınevi: **Varlık Yayınları**

Çalışanlar, iş yerinde kendilerine değer verildiğini hissetmek istiyorlar. Ama takdir, çalışanlara anlamlı gelecek şekillerde

iletilmediğinde sorun yaşanıyor. İster işveren olun ister çalışan ya da gönüllü, bu kitaptaki ilkeler iş yerinde takdir ve teşviki doğal bir alışkanlık haline getirerek sağlıklı, keyifli, motive edici bir iş ortamı yaratmanızı sağlayacak.



Şiddetsiz İletişim - Bir Yaşam Dili

Yazar: **Marshall B. Rosenberg**

Yayınevi: **Remzi Kitabevi**

Çoğumuz, doğduğumuz günden itibaren, insanlarla olan iletişimimizde doğru/yanlış çerçevesi içinde rekabet etmek, yargılamak, talepte ve teşhiste bulunmak üzere eğitiliriz.

Şiddetsiz İletişim, kendimizi ifade etme ve başkalarını dinleme biçimimizi yeni bir çerçeveye oturtmamıza ve ilişkilerimizde derinlerdeki ihtiyaçları duyabilmemize rehberlik ediyor.

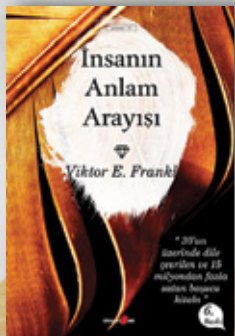


İnsanın Anlam Arayışı

Yazar: **Victor E. Frankl**

Yayınevi: **Okuyan Us Yayınları**

20. Yüzyılın önde gelen psikiyatrlarından Viktor Frankl, kurucusu olduğu logoterapinin ilkelerini, İkinci Dünya Savaşı sırasında bir toplama kampındaki deneyimleri eşliğinde anlatıyor. Frankl'ın tasvir ettiği toplama kampı, dünyayı daha büyük bir hapisane olarak kavramamızı sağlayacak parlak bir metafora dönüştürüyor. Gasset, Heidegger ve Sartre'dan aşına olduğumuz düşünceler ışığında, varoluşun çetin koşullarında "anlam"ı keşfetmemize yardım edecek süreci anlatan Frankl, "İnsanı insan yapan nedir?" sorusuna da yanıt vermeye çalışıyor.



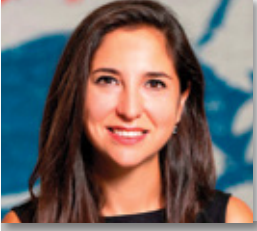
Öncülleri ve Sonuçları Açısından Yetenek Yönetimi

Yazar: **Fusun Toros**

Yayınevi: **Nobel Bilimsel Eserler**

Rekabetin küresel düzeyde olduğu günümüz iş dünyasında, en son teknolojiler satın alınabilir veya taklit edilebilir ancak çalışanların yetenekleri taklit edilemez. İşletmelerin en değerli, en yaratıcı ve en dinamik kaynağı insan kaynağıdır. Yazarın akademik çalışmaları ve iş yaşamındaki tecrübeleriyle hazırladığı bu kitap, yetenek yönetiminin kariyer gelişimi üzerine etkilerini anlamada ve çalışanların örgütsel bağlılığını arttırmada yol gösterici olacaktır.



**Aslı Önder**

Orta Doğu Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Michigan Üniversitesi Stephen M. Ross School of Business'da MBA yaptı. Pazarlama kariyerine Danone'de başladı. 2007'den bu yana PepsiCo'da görev yapıyor.

PepsiCo Türkiye

İçgörü Fonksiyon Lideri-Pazarlama Kıdemli Direktörü

**Burcu Yüksel Kocagöz**

İstanbul Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Kariyeri boyunca, 12 yıl kimya, 12 yıl boya ve son iki yıldır da akaryakıt ile madeni yağ sektörlerinde yöneticilik pozisyonlarında çalıştı. Daha önce, Petrol Ofisi Satınalma Başkanı olarak çalışıyordu.

Petrol Ofisi

CHRO

**Elif Acar Özgüner**

ODTÜ Bilgisayar Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Kariyerine, Yapı Kredi Bankası'nda Sistem Mühendisi olarak başladı. 2007'de Microsoft Türkiye'ye katıldı. Temmuz 2020'den bu yana Microsoft Türkiye'de Danışmanlık Hizmetleri'nden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapıyordu. Halen aynı kurumda, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Liderliği görevini de yürütüyor.

Microsoft Türkiye

Kurumsal Çözüm Satışlarından Sorumlu GMY - Microsoft Teknoloji Merkezi Direktörü

**Erdoğan Şahin**

İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Kariyerine 1995'te başladı. 2004'te Doğuş Grubu'na katıldı. 2011'den bu yana TÜVTÜRK CFO'luğu görevini üstleniyordu.

Toyota Otomotiv Sanayi

Türkiye Genel Müdürü - CEO

**Leszek Wacirz**

London Business School Liderlik Programını bitirdi. Yabancı Diller alanında lisans yaptı. Kariyerine 1994'te Nestlé Polonya'da Satış Temsilcisi olarak başladı. Son olarak Nestlé Güneydoğu Pazarı (Adriyatik, Bulgaristan, Romanya) Genel Müdürü ve Romanya Ülke Müdürü olarak görev yapıyordu.

Nestlé Türkiye

CEO

**Nevcihan Matur**

Uludağ Üniversitesi Elektronik Mühendisliği Bölümü'nde lisans, Boğaziçi Üniversitesi'nde Elektrik - Elektronik Bölümü'nde yüksek lisans yaptı. Xerox, IBM, HPE ve Dell'de görev yaptı. Daha önce DELL Türkiye ve Gelişmekte Olan Afrika Bölgesi Veri Merkezi Bilgi İşlem Direktörü olarak çalışıyordu.

Cisco Türkiye

Özel Sektör Genel Müdür Yardımcısı

**Nihan Alhan**

Hacettepe Üniversitesi İngiliz Dil Bilimi Bölümü'nden mezun oldu. Bahçeşehir Üniversitesi'nde MBA eğitimini tamamladı. 2005-2014 arasında Yazaki Otomotiv Yan Sanayi şirketine İnsan Kaynakları Müdürü olarak görev yaptı. Daha önce, Autoliv Avrupa Bölgesi Ücretlendirme ve Yan Haklar Koordinatörlüğü görevini üstlendi.

Borusan - Mannesmann

İnsan, Kurumsal Gelişim, Çevre ve Sürdürülebilirlikten Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

**Nilay Tatlısöz**

Boğaziçi Üniversitesi İnşaat Mühendisliği'nden mezun oldu. Tatlısöz'ün, ABD Wisconsin-Madison Üniversitesi'nde Çevre ve Geoteknik Mühendisliği ve Boğaziçi Üniversitesi'nde İşletme alanlarında yüksek lisans yaptı. 2003'teBP Türkiye'ye katıldı. Daha önce Castrol Türkiye Marka ve İletişim Müdürü olarak çalışıyordu.

Castrol Türkiye

Ukrayna ve Orta Asya Pazarlama Direktörü

**Özer Şahin**

Yıldız Teknik Üniversitesi Mekanik Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Borusan Cat ailesine 1997'de Müşteri Temsilcisi olarak katıldı. Son olarak Borusan Cat Kiralama Müdürü olarak görev yapıyordu.

Borusan Cat Türkiye

Genel Müdürü

**Şirin Aktaş**

Lisansını Hacettepe Üniversitesi Bilgisayar Bilimleri Mühendisliği Bölümü'nde, yüksek lisansını İstanbul Teknik Üniversitesi Bilgisayar Bilimleri Mühendisliği Bölümü'nde tamamladı. Daha önce Unilever Türkiye, Orta Asya ve İran'dan sorumlu Bilgi Teknolojileri Direktörü olarak görev yapıyordu.

Edenred Türkiye

Bilgi Teknolojileri Direktörü

**Töre Birol**

İstanbul Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden mezun oldu. Oxford Brookes Üniversitesi'nde MBA yaptı. Koç Holding, BP ve Nielsen'de çeşitli pozisyonlarda görev aldıktan sonra, 2006'da yılında Kategori Yöneticisi olarak Henkel kariyerine başladı. Daha önce, Henkel Çamaşır ve Ev Bakım Avrupa Satış ve Ülke Yönetimi Başkan Yardımcısı olarak çalışıyordu.

Henkel - Çamaşır ve Ev Bakım Global Satış Kurumsal Başkan Yardımcısı**Volkan Kırtok**

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden mezun oldu. Kariyerine etkinlik sektöründe pazarlama uzmanı olarak başladı. 2005'te kendi e-ticaret girişimini New York'ta kurdu. Daha önce Workindo Pazarlama Direktörü olarak görev yapıyordu.

Workindo

Genel Müdür Yardımcısı

Ocak Online Açık Sınıf Eğitimleri

4-11-18-25 Ocak



Akredite Online Mentorluk Programı

7-8 Ocak



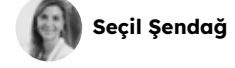
Uygulamalı Ücret Yan Haklar

10 Ocak



İnsan Kaynaklarında Robotik Proses Otomasyonu

11 Ocak



Değerlerle Yönetmek: Amaç Odaklı Kültür ile Bağ Kurmak

17 Ocak



İş Dünyasında Hikayenin Gücü; STORYTELLİNG

17-18 Ocak



Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri

18 Ocak



Psikolojik Güvenlik Kültürü Yaratmak

18 Ocak



AGILE HR FUNDAMENTALS-Çevik İK'nın Temelleri Eğitimi

21 Ocak



OKR Modeli ile Büyüme Odaklı Hedef Tasarımı

28-29 Ocak



İK Analitiği ve İş Zekası

HAN SPACES



YENİ NESİL İŞ HANI

www.hanspaces.com