



PERYÖN İNSANA DEĞER ÖDÜLLERİ

DEĞER YARATAN UYGULAMALAR KATEGORİLERİ

BAŞVURU DOSYASI HAZIRLAMA KILAVUZU

2026



PERYÖN İnsana Değer Ödülleri 2026 Başvuru Süreci

Genel Çerçeve

2026 yılında iki ana kategoride ödül verilecektir:

- 1. İnsana Değerde Liderlik (Büyük Ödül)**
- 2. Değer Yaratan Uygulamalar**

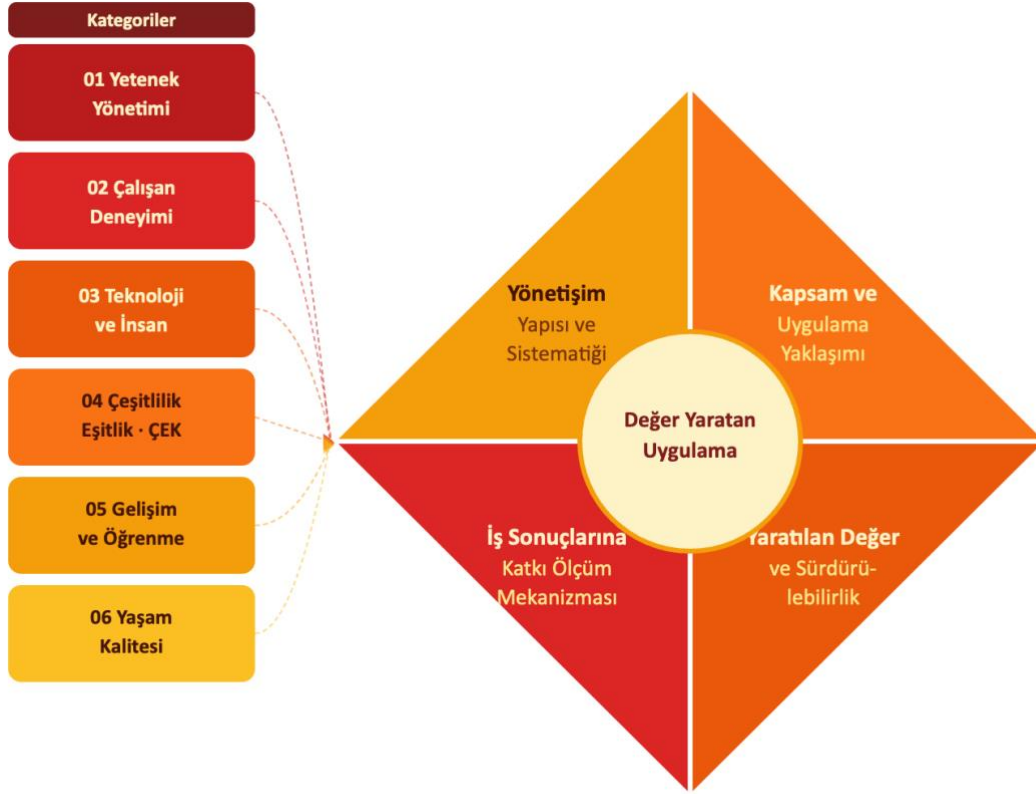
İnsana Değerde Liderlik kategorisinde Büyük Ölçekli İşletme ve KOBİ olmak üzere iki ödül verilecektir. Büyük Ölçekli İşletmeler ve KOBİ’lerden başvurular alınacak; her iki ölçekteki başvurular kendi içlerinde değerlendirilecektir.

Değer Yaratan Uygulamalar kategorisine başvuran Büyük Ölçekli İşletmeler ve KOBİ’ler, ilgili alt başlıklar doğrultusunda oluşturulan değerlendirme kriterlerine göre değerlendirilecektir.

Değer Yaratan Uygulamalar kategorisinde altı alt başlıkta başvuru alınacaktır:

- **Yetenek Yönetimi**
- **Çalışan Deneyimi**
- **Teknoloji ve İnsan**
- **Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık**
- **Gelişim ve Öğrenme Yönetimi**
- **Yaşam Kalitesi Uygulamaları**

Değer Yaratan Uygulamalar Değerlendirme Çerçevesi



Her kategori aynı 4 boyuttan geçer · değerlendirme eşit ve karşılaştırılabilir

***Başvurular, seçilen kategoriye ait güncel değerlendirme yaklaşımı ve somut etki göstergeleri doğrultusunda ele alınır.

Başvuru Dosyası İçeriği

Kuruluş, başvurduğu “Değer Yaratan Uygulamalar” kategorisi için aşağıdaki tanımlara uygun bir başvuru dosyası hazırlayacaktır. Başvuru dosyası iki bölümden oluşur: Kuruluş Tanıtımı ve Kategori Açıklamaları. Kuruluş birden fazla kategoride veya uygulama ile başvurmuşsa her bir başvurusu için ayrı bir başvuru dosyası hazırlayacaktır.

Kuruluş, kriter açıklamalarını değerlendiriciler açısından kolay okunur ve anlaşılır bir şekilde bölümlendirip gerekirse şekil ve resimlerle destekleyebilir; bu şekil ve resimler metinle entegre olmalıdır.

Kuruluş Tanıtımı (A) ve Kategori Açıklamaları (B) için en fazla yazılabilecek sayfa sınırlamaları vardır ve ilgili başlıklar altında belirtilmiştir. Dosyanın bu sınırlamalara uygun hazırlanması gerekmektedir. Sınırı aşan sayfalardaki yazılı bilgiler, ek olarak verilenler de dâhil olmak üzere, değerlendiriciler ve jüri tarafından dikkate alınmayacaktır.

Kuruluşlar, bu kategoriye ilişkin başvuru dosyalarını odul@peryon.org.tr adresine e-posta yoluyla teslim edecektir.

Örnek Başvuru Dosyası Akışı:

A. Kuruluş Tanıtımı

B. Kategori Açıklamaları

- **Yetenek Yönetimi**
- **Çalışan Deneyimi**
- **Teknoloji ve İnsan**
- **Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık**
- **Gelişim ve Öğrenme Yönetimi**
- **Yaşam Kalitesi Uygulamaları**

A. Kuruluş Tanıtımı

Bu bölümde şirketlerden beklenen, aşağıdaki başlıklar altında kısa bir bilgilendirme yapılması ve değerlendircilere firmanın tanıtılmasıdır. Burada önerilen başlıklar dışında, ödül açısından değerlendiricilerin bilmesi gerektiği düşünülen ve firmanın paylaşmak istediği herhangi bir konuda ek bilgi verilebilir. Örneğin, bulunulan sektöre ait ve insan kaynaklarını etkileyen regülasyon yapısı bu kapsamda ele alınabilir.

Ele Alınabilecek Örnek Başlıklar:

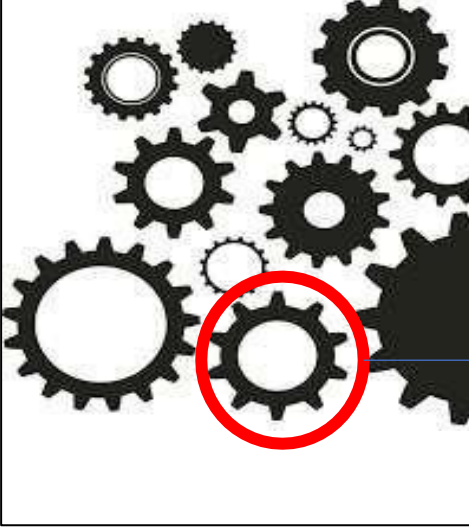
- Kuruluşun kısa tarihçesi
- Kuruluşun içinde bulunduğu sektörün tanıtımı
- Pazara sunulan ürün/hizmet tanıtımı
- Kuruluşun uyguladığı genel strateji
- İnsan kaynakları stratejisi
- Kuruluşun paydaşları (hissedarlar, müşteriler, çalışanlar, iş ortakları, toplum)

Kuruluş organizasyon şeması, sayfa sınırından bağımsız olarak tanıtım bölümüne eklenecektir.

Sayfa sınırı: Kuruluş Tanıtımı metni 3 A4 sayfasını geçmeyecek şekilde hazırlanmalıdır.

B. Kategori Açıklamaları

Değer Yaratan Uygulamalar



DEĞER YARATAN UYGULAMA

Bu kategoride, insan kaynakları yönetiminde değer yaratan unsurları somutlaştırabilen uygulama örneklerinin ortaya konması hedeflenmektedir. Uygulamaların, kurum ölçeğine göre anlamlı ve olumlu sonuçlar/değerler üretmiş olması; sonuçların ölçülebilir ve karşılaştırılabilir nitelikte sunulması başvurular için ön koşuldur.

Tüm başlıklarda yaklaşımın oluşturulması, uygulama ve işleyişe yönelik sistematığın açıklanması, uygulama disiplininin sağlandığına ilişkin izleme ve raporlama ile üretilen sonuç ve değere ilişkin somut göstergelerin paylaşılması beklenmektedir.

Başvurular her alt başlık için ayrı ayrı yapılabilir. Her kuruluş, örnek nitelikte olduğunu düşündüğü uygulama için ilgili alt başlık kapsamında başvuracaktır. Her alt başlık, kendisine özel değerlendirme yaklaşımı doğrultusunda ele alınacaktır.

Sayfa sınırı: “Kategori Açıklamaları” bölümünün toplam uzunluğu, başvuru için 14 A4 sayfasını geçmemelidir.

Yetenek Yönetimi

Yeteneklerin Tercih Ettiği Kurum

Yetenek Yönetimi kategorisinde; kurumların genç ve yetişkin yeteneklere erişmek, onları kazanmak, geliştirmek ve elde tutmak için hayata geçirdikleri bütünsel strateji ve uygulamaları değerlendiriyoruz.

İşveren markasının yetenek kazanımına etkisinden başlayarak; adaylara ulaşmak için kullanılan yöntemler, aday deneyimi tasarımı ve süreç şeffaflığı, kurum kültürünün ve iş gerekliliklerinin adaya doğru ve güven verici biçimde aktarılması ile bu yaklaşımların kurumun genel stratejisiyle uyumu ve tutarlılığı kapsamında somut örnekler sunulmalıdır.

Kategoride ayrıca; kurum içi yetenek havuzunun korunması, bireysel ve çok yönlü kariyer haritalarının tasarlanması, uzun vadeli insan gücü ihtiyacına uygun yedekleme planlaması ve kritik rol yönetimi ile erken ayrılma riskini öngörmeye yönelik uygulamalar ele alınmaktadır. Staj ve yetenek programlarının sosyal etkisi de değerlendirme kapsamındadır.

Yetenek yönetimi uygulamalarının; işveren markası bilinirliği ve tercih edilme düzeyindeki gelişim, düşük erken devir hızı oranları ve yetenek elde tutma göstergeleriyle desteklenmesi ve ilgili aksiyon planlarıyla birlikte sunulması beklenmektedir.

Uygulamaların farklı bağlamlarda hayata geçirilebilir ve örnek oluşturabilir nitelikte olması amacıyla; kritik prensipler, kilometre taşları ve başarı göstergelerinin açıkça sunulması beklenir.

Değerlendirme Yaklaşımı

KRİTER BAŞLIĞI VE KAPSAMI

01 Yönetişim Yapısı ve Sistematiği

Yetenek yönetimi stratejisinin kurumsal yapıya nasıl entegre edildiği, politika ve süreçlerin tanımlı olup olmadığı, işveren markasının nasıl kurgulandığı ve yetenek yönetiminin uzun vadeli, sürdürülebilir bir temele dayandığının somut uygulamalarla ortaya konulmasını bekliyoruz.

02 Kapsam ve Uygulama Yaklaşımı

Kurumun cazibesini artıran çalışmalar, adaylara erişim yöntemleri ve aday deneyimi tasarımı; kurum içi yetenek havuzunun korunması, kariyer haritaları, yedekleme planlaması ve kritik rol yönetimi ile staj ve yetenek programlarının kurumsal ve sosyal etkisi bu boyutta ele alınır.

03 Yaratılan Değer ve Sürdürülebilirlik

Yetenek yönetimi uygulamalarının çalışan bağlılığına, kurumsal kültüre ve uzun vadeli insan gücü kapasitesine katkısının değerlendirilmesini; uygulamaların farklı bağlamlara uyarlanabilirliği ve sürdürülebilir etki yaratma kapasitesinin ortaya konulmasını bekliyoruz.

04 İş Sonuçlarına Katkının Ölçüm Mekanizması

İşveren markası bilinirliği ve tercih edilme düzeyi, yetenek elde tutma oranları, erken devir hızı ve yetenek uygulamalarının organizasyonel performansa katkısının; ölçüm sonuçları ve aksiyon planlarıyla birlikte paylaşılmasını bekliyoruz. performansına katkı; ölçüm sonuçları ve aksiyon planlarıyla birlikte sunulmalıdır.

Çalışan Deneyimi

Anlam ve Amaçla Tasarlanan Çalışma Ortamı

Çalışan Deneyimi kategorisinde; kurumların işe alımdan ayrılışa kadar tüm temas noktalarında çalışanlarına tutarlı, anlamlı ve özgün bir deneyim sunmak için hayata geçirdikleri strateji ve uygulamaları değerlendiriyoruz.

Çalışan değer önerisinin (EVP) özgün ve gerçekçi biçimde tanımlanması, anlam ve amaç odaklı bir çalışma ortamı tasarımı, kurumsal değerlerin çalışan davranışına yansımaları ile çalışanın kuruma katkısını görünür kılan yaklaşımlar bu kategorinin temel eksenini oluşturmaktadır.

Farklı çalışan profillerine özel yolculuk tasarımı (segmentasyon), kültürün çalışan deneyimine yansımaları, çalışan sesinin düzenli olarak dinlendiği ve çalışan geri bildirimlerini kültüre bağlayan sistemler ve kültürel dönüşüm süreçlerinde çalışanın sürece ortak yapan yaklaşımlar da değerlendirme kapsamındadır.

Çalışan yolculuğu verilerinin sürekli iyileştirme döngüsüne bağlanması, deneyim tasarımının iş sonuçları ve çalışan bağlılığına etkisinin ölçülmesi beklenmektedir.

Uygulamaların farklı bağlamlarda hayata geçirilebilir ve örnek oluşturabilir nitelikte olması amacıyla; kritik prensipler, kilometre taşları ve başarı göstergelerinin açıkça sunulması beklenir.

Değerlendirme Yaklaşımı

KRİTER BAŞLIĞI VE KAPSAMI

01 Yönetişim Yapısı ve Sistematiği

Çalışan değer önerisinin (EVP) özgün ve gerçekçi biçimde tanımlanması, anlam ve amaç odaklı çalışma ortamının kurgusu, kurumsal değerlerin davranışa yansımaları ve çalışanın kuruma katkısının görünür kılınmasına yönelik uygulamalar değerlendirilir.

02 Kapsam ve Uygulama Yaklaşımı

İşe alımdan ayrılışa kadar tüm temas noktalarının haritalanması, farklı çalışan profillerine özel segmentasyon temelli yolculuk tasarımı, kültürün çalışan deneyimine yansımaları ve çalışan sesini kültüre bağlayan geri bildirim sistemlerinin kapsamını değerlendiriyoruz.

03 Yaratılan Değer ve Sürdürülebilirlik

Çalışan deneyimi uygulamalarının kurumsal bağlılık ve anlam odaklı çalışma kültürüne katkısını; kültürel dönüşüm süreçlerinin dayanıklılığını ve farklı kriz ortamlarında deneyim kalitesinin korunmasını sürdürülebilirlik boyutunda ele alıyoruz.

04 İş Sonuçlarına Katkının Ölçüm Mekanizması

Çalışan bağlılığı ölçümleri ve trendi, deneyim tasarımının iş sonuçlarına etkisinin verilerle desteklenmesi; çalışan yolculuğu verilerinin sürekli iyileştirme döngüsüne bağlanması ve aksiyon planlarıyla birlikte sunulmasını bekliyoruz.

Teknoloji ve İnsan

İnsan Yaratıcılığına Kaldıraç Etkisi Yaratan Teknoloji

Teknoloji ve İnsan kategorisinde; kurumların dijital dönüşüm süreçlerinde teknolojiyi insan odaklı bir yaklaşımla yönetmek, çalışanların teknolojik uyumunu sağlamak ve teknolojiyi yaratıcılık ile inovasyonun motoru olarak konumlandırmak için hayata geçirdikleri uygulamaları değerlendiriyoruz.

Çalışanların teknolojik araçlarla çalışma becerilerinin geliştirilmesi, teknoloji uyumunun kurum genelinde yaygınlaştırılması ve veri okuryazarlığı ile Yapay Zeka kullanım yetkinliğinin geliştirilmesi bu kategorinin temel odak noktalarındandır. 'Teknoloji arkadaşı olma' kavramı çerçevesinde değişim yönetimi yaklaşımları da değerlendirme kapsamındadır.

İK analitiğinin stratejik kararlara entegrasyonu, teknolojik dönüşüm süreçlerinde insan odaklı değişim yönetimi, değişim yorgunluğunu önlemeye yönelik pratikler ve teknoloji kullanımında etik farkındalık ile sorumlu kullanım kültürü de bu kategoride ele alınmaktadır.

Teknoloji bazlı uygulamaların iş sonuçlarına, çalışan deneyimine ve kurumsal performansa katkısının ölçüm sonuçlarıyla sunulması beklenmektedir.

Uygulamaların farklı bağlamlarda hayata geçirilebilir ve örnek oluşturabilir nitelikte olması amacıyla; kritik prensipler, kilometre taşları ve başarı göstergelerinin açıkça sunulması beklenir.

Değerlendirme Yaklaşımı

KRİTER BAŞLIĞI VE KAPSAMI

01 Yönetişim Yapısı ve Sistematiği

Teknoloji ve insan stratejisinin kurumsal yapıya entegrasyonu; dijital dönüşüm süreçlerinde insan odaklı yönetim modelinin tanımlı olması, etik farkındalık politikalarının varlığı ve bu yapının kurumsal stratejiyle uyumunun somut uygulamalarla ortaya konulmasını bekliyoruz.

02 Kapsam ve Uygulama Yaklaşımı

Çalışanların dijital yetkinliklerinin geliştirilmesi, veri okuryazarlığı ve Yapay Zeka yetkinliğinin yaygınlaştırılması; değişim yorgunluğunu önleme pratikleri, İK analitiğinin kararlara entegrasyonu ve insan-teknoloji etkileşiminin tasarımını değerlendiriyoruz.

03 Yaratılan Değer ve Sürdürülebilirlik

Teknoloji bazlı uygulamaların çalışan deneyimine, kurumsal inovasyon kapasitesine ve insan yaratıcılığını güçlendirmeye katkısını; teknoloji kültürünün kalıcılığını ve farklı bağlamlara uyarlanabilirliğini değerlendiriyoruz.

04 İş Sonuçlarına Katkının Ölçüm Mekanizması

Teknoloji bazlı uygulamaların iş sonuçları, çalışan deneyimi ve kurumsal performansa katkısının ölçüm sonuçlarıyla sunulmasını; veri analitiği uygulamalarının karar kalitesine etkisinin somut göstergelerle desteklenmesini bekliyoruz.

Çeşitlilik, Eşitlik Ve Kapsayıcılık

ESG Çerçevesinde Kapsayıcı Kurum Kültürü

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Yönetimi kategorisinde; kurumların eşit fırsat ilkesini güvence altına alan politika ve süreçleri hayata geçirme, farklılıkların değer gördüğü kültür inşası ve ÇEK uygulamalarını ESG hedefleriyle ilişkilendirme konusundaki yaklaşımlarını değerlendiriyoruz.

Maaş eşitliğinin şeffaf biçimde izlenmesi, cam tavan engellerinin kaldırılmasına yönelik uygulamalar, kadının karar alma mekanizmalarındaki temsilinin artırılması ve cinsiyetsiz dil pratiklerinin benimsenmesi bu kategorinin temel eksenlerini oluşturmaktadır.

Farklı nesillerin bir arada çalıştığı ortamların tasarlanması, yaşa dayalı önyargıların yönetimi, kuşaklar arası mentörlük ve tersine mentörlük programları; fiziksel ve dijital erişilebilirlik standartları ile engelli çalışanlara yönelik bütünleştirici programlar da değerlendirme kapsamındadır.

ÇEK olgunluk modeliyle kurumun mevcut seviyesini ölçme, tedarik zinciri ve iş ortaklarına yönelik kapsayıcılık beklentilerinin tanımlanması ve kurumun çeşitlilik politikalarının toplumsal etki boyutunda raporlanması beklenmektedir.

Uygulamaların farklı bağlamlarda hayata geçirilebilir ve örnek oluşturabilir nitelikte olması amacıyla; kritik prensipler, kilometre taşları ve başarı göstergelerinin açıkça sunulması beklenir.

Değerlendirme Yaklaşımı

KRİTER BAŞLIĞI VE KAPSAMI

01 Yönetişim Yapısı ve Sistematiği

ÇEK stratejisinin kurumsal yapıya entegrasyonu; eşit fırsatı güvence altına alan politika ve süreçlerin varlığı, maaş eşitliğini ve temsil dengelerini izleyen mekanizmalar, ESG çerçevesiyle uyum ve ÇEK olgunluk modelinin tanımlı olmasını bekliyoruz.

02 Kapsam ve Uygulama Yaklaşımı

Fırsat eşitliği politikaları, kadın liderlik ve sponsorluk programları, kuşaklar arası ve tersine mentörlük, fiziksel ve dijital erişilebilirlik uygulamaları, engelli istihdamı ve cinsiyetsiz iletişim pratiklerinin kapsamı ve yaygınlığını değerlendiriyoruz.

03 Yaratılan Değer ve Sürdürülebilirlik

ÇEK uygulamalarının çeşitlilik sinerji etkisini, kurumsal kültüre ve iş sonuçlarına olumlu yansımalarını; tedarik zinciri kapsayıcılık beklentileri ve kurumun toplumsal etki boyutundaki sürdürülebilirliğini değerlendiriyoruz.

04 İş Sonuçlarına Katkının Ölçüm Mekanizması

ÇEK olgunluk modeliyle kurumun mevcut seviye ölçümü ve hedef koyma süreci; temsil oranlarındaki değişim, maaş eşitliği göstergeleri ve ÇEK uygulamalarının ESG raporlamasına entegrasyonunun sunulmasını bekliyoruz.

Gelişim ve Öğrenme Yönetimi

Öğrenme Çevikliğiyle Geleceği İnşa Eden Kurum

Gelişim ve Öğrenme Yönetimi kategorisinde; kurumların sürekli öğrenme kültürünü inşa etmek, bireysel ve kurumsal gelişimi entegre biçimde yönetmek ve öğrenme etkinliğini iş sonuçlarıyla ilişkilendirmek için hayata geçirdikleri uygulamaları değerlendiriyoruz.

Hatayı öğrenme fırsatına dönüştüren örgütsel iklim, psikolojik güvenliğin sürekli öğrenmenin ön koşulu olarak konumlandırılması, deneme-yanılma kültürünü besleyen liderlik davranışları ve cesaret ile risk alma kapasitesinin gelişim süreçlerine entegrasyonu bu kategorinin temel eksenini oluşturmaktadır.

Kurumsal akademi ve öğrenme ekosistemi tasarımı, farklı seviyelere ve rollere özel gelişim programları, bireysel güçlü yönler dayalı kişiselleştirilmiş gelişim planları ve öz farkındalık geliştirme süreçleri de değerlendirme kapsamındadır.

Kariyer yönetiminin gelişim planlarıyla entegre yürütülmesi, yedekleme planlamasının öğrenme altyapısına bağlanması, koçluk ve geri bildirim kültürü ile öğrenme etkinliğini ve iş sonuçlarına katkısını ölçen değerlendirme modellerinin sunulması beklenmektedir.

Uygulamaların farklı bağlamlarda hayata geçirilebilir ve örnek oluşturabilir nitelikte olması amacıyla; kritik prensipler, kilometre taşları ve başarı göstergelerinin açıkça sunulması beklenir.

Değerlendirme Yaklaşımı

KRİTER BAŞLIĞI VE KAPSAMI

01 Yönetişim Yapısı ve Sistematiği

Öğrenme ve gelişim stratejisinin kurumsal yapıya entegrasyonu; psikolojik güvenlik ortamının sistematik biçimde inşası, kurumsal akademi tasarımı ile gelişim sisteminin kariyer yönetimi ve performans mekanizmalarıyla bütünleşik yapısının ortaya konulmasını bekliyoruz.

02 Kapsam ve Uygulama Yaklaşımı

Farklı seviyelere özel gelişim programları, bireye özel kişiselleştirilmiş gelişim planları, koçluk ve geri bildirim kültürü; kariyer yönetiminin gelişim planlarıyla entegrasyonu, yedekleme planlamasının öğrenme altyapısına bağlanmasını değerlendiriyoruz.

03 Yaratılan Değer ve Sürdürülebilirlik

Öğrenme kültürünün kurum genelindeki kalıcılığını, öğrenme çevikliğinin kurumsal adaptasyon kapasitesine ve inovasyon iklimine katkısını; gelişim uygulamalarının farklı bağlamlara uyarlanabilirliğini ve sürdürülebilir etki yaratma potansiyelini değerlendiriyoruz.

04 İş Sonuçlarına Katkının Ölçüm Mekanizması

Öğrenme yatırımının ROI'si, eğitim etkinliği ölçüm modelleri, yetkinlik gelişiminin iş hedeflerine ve kurumsal performansa bağlanmasını; gelişim programlarının bireysel ve kurumsal etki boyutunda somut göstergelerle ortaya konulmasını bekliyoruz.

Yaşam Kalitesi Uygulamaları

Bütünsel Sağlık ve Esenlikle Güçlenen İş Gücü

Yaşam Kalitesi Uygulamaları kategorisinde; kurumların çalışanlarının fiziksel, zihinsel ve ruhsal sağlığını bütünsel biçimde ele alan ve sürdürülebilir bir esenlik kültürü inşa eden uygulamalarını değerlendiriyoruz.

Profesyonel psikolojik destek hizmetleri, zihin sağlığını öncelikleyen kurumsal politikalar, stres ve tükenmişlikle başa çıkma becerilerini geliştiren uygulamalar ile fiziksel, zihinsel ve ruhsal sağlığı bir arada ele alan bütünsel wellbeing programları bu kategorinin temel odağını oluşturmaktadır.

Esnek çalışma saatleri ve hibrit çalışma modellerinin sürdürülebilir yönetimi, denge ve esnekliği destekleyen politikaların tüm çalışan segmentlerine uyarlanması, çalışanın yaşam dönemine ve ihtiyacına göre özelleştirilebilen esnek yan hak paketleri ve aile desteği programları da değerlendirme kapsamındadır.

Sağlık ve verimliliği destekleyen fiziksel çalışma ortamı tasarımı, uzaktan ve hibrit çalışmada ergonomi koşullarının iyileştirilmesi, wellbeing programlarının etkinliğini ölçen göstergeler ve çalışan esenliğini iş sonuçlarıyla ilişkilendiren veri temelli yaklaşımların sunulması beklenmektedir.

Uygulamaların farklı bağlamlarda hayata geçirilebilir ve örnek oluşturabilir nitelikte olması amacıyla; kritik prensipler, kilometre taşları ve başarı göstergelerinin açıkça sunulması beklenir.

Değerlendirme Yaklaşımı

KRİTER BAŞLIĞI VE KAPSAMI

01 Yönetişim Yapısı ve Sistematiği

Yaşam kalitesi ve esenlik stratejisinin kurumsal yapıya entegrasyonu; wellbeing politika ve programlarının sistematik biçimde kurgulanması, esnek çalışma modellerini düzenleyen çerçeveler ve bu yapının kurumsal strateji ile iş gereksinimleriyle uyumunun ortaya konulmasını bekliyoruz.

02 Kapsam ve Uygulama Yaklaşımı

Profesyonel psikolojik destek ve zihin sağlığı politikaları, bütünsel wellbeing programları, esnek çalışma ve hibrit model uygulamaları, esnek yan hak paketleri, aile desteği programları ve fiziksel çalışma ortamı iyileştirmelerinin kapsamı ve yaygınlığını değerlendiriyoruz.

03 Yaratılan Değer ve Sürdürülebilirlik

Wellbeing uygulamalarının çalışan esenliğine, motivasyonuna ve kurumsal bağlılığa katkısını; kriz dönemlerinde sağlık ve esenlik politikalarının dayanıklılığını ve programların farklı çalışan profillerine uyarlanabilirliğini değerlendiriyoruz.

04 İş Sonuçlarına Katkının Ölçüm Mekanizması

Wellbeing programlarının etkinliğini ölçen göstergeler; çalışan esenliğinin devamsızlık oranları, üretkenlik ve bağlılık verileriyle ilişkilendirilmesi ve bu ilişkiyi görünür kılan veri temelli yaklaşımların somut ölçüm sonuçlarıyla paylaşılmasını bekliyoruz. sonuçlarıyla ilişkilendiren veri temelli yaklaşımlar sunulmalıdır.



ÖDÜL YOLCULUĞUNDA BAŞARILAR DİLERİZ!

odul@peryon.org.tr